

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Jakub Stanzel

Skončení pracovního poměru – srovnání české a španělské právní  
úpravy  
diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Věra Štangová, CSc.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce: červenec 2015

Prohlašuji, že předloženou diplomovou práci jsem vypracoval samostatně a všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 23. 7. 2015

Jakub Stanzel

## Poděkování

Děkuji vedoucí diplomové práce doc. JUDr. Věře Štangové za rady a připomínky, které mi pomohly při tvorbě této práce. Také děkuji za podporu a trpělivost rodině a blízkým.

# OBSAH

ÚVOD .....	5
1 POJETÍ A FUNKCE PRACOVNÍHO PRÁVA .....	6
1.1 Obecné vymezení .....	6
1.2 Historický kontext a vztah k občanskému právu .....	7
2 CHARAKTERISTIKA PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU .....	10
2.1 Vymezení základních pojmů českého pracovního práva .....	10
2.1.1 Závislá práce .....	10
2.1.2 Pracovněprávní vztah .....	11
2.1.3 Pracovní poměr .....	15
2.2 Klíčové pojmy španělského práva .....	17
3 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU OBECNĚ .....	24
3.1 Zásady právní úpravy skončení pracovního poměru .....	24
3.2 Srovnání se španělskou právní úpravou .....	26
4 JEDNOTLIVÉ ZPŮSOBY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU .....	31
4.1 Dvoustranné právní jednání – dohoda o rozvázání pracovního poměru .....	31
4.2 Jednostranné právní jednání .....	33
4.2.1 Výpověď ze strany zaměstnance .....	33
4.2.2 Výpověď ze strany zaměstnavatele .....	36
4.2.3 Hromadné propouštění .....	46
4.2.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době .....	48
4.2.5 Okamžité zrušení pracovního poměru .....	49
4.3 Skončení pracovního poměru v důsledku právní události .....	52
4.3.1 Uplynutí času .....	52

4.3.2	Smrt zaměstnance.....	54
4.3.3	Smrt zaměstnavatele.....	55
4.4	Skončení na základě úředního rozhodnutí .....	56
5	OCHRANA NĚKTERÝCH SKUPIN ZAMĚSTNANCŮ .....	56
5.1	Ohrožené skupiny osob a důvody zvýšené ochrany.....	56
5.2	Rozdíly v české a španělské právní úpravě.....	61
	ZÁVĚR .....	65
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK .....	67
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....	68
	SEZNAM POUŽITÝCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ .....	69
	SEZNAM CITOVANÉ JUDIKATURY.....	71
	ABSTRAKT.....	72
	ABSTRACT.....	73
	Klíčová slova.....	74

## ÚVOD

Cílem této práce je srovnání české a španělské pracovněprávní úpravy zaměřené na skončení pracovního poměru a na specifika tohoto institutu v obou právních řádech, vycházejících jak z odlišného historického vývoje a právních tradic, tak z odlišného uspořádání systému práva v obou státech. Myslím, že je velmi zajímavé sledovat rozdíly u jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru i v různé míře a způsobech ochrany zaměstnanců, ale i to, jak se v dnešní době oba právní řády sbližují. Pracovní poměr a jeho skončení je běžnou součástí života většiny z nás a i drobné změny v právní úpravě mohou mít vliv na stabilitu a kvalitu našeho zaměstnání a na naši ekonomickou situaci. Z tohoto důvodu je důležitá jak kvalitní ochrana zaměstnance před svévolným ukončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, tak určitý prostor pro flexibilitu na pracovním trhu a v neposlední řadě pak dostatečně jasná pravidla pro řešení neočekávaných situací, které jedné nebo druhé straně pokračování pracovního poměru znemožní.

V první části práce se snažím stručně nastínit vznik a vývoj českého a španělského pracovního práva až do dnešní doby, popsat jeho dnešní teoretické pojetí a cíle a definovat základní termíny s ním spojené. Následně se věnuji jednotlivým způsobům skončení pracovního poměru, seřazených na základě právní skutečnosti, která k nim vede, a popsat vždy českou i španělskou úpravu. V poslední kapitole se věnuji ochraně některých skupin zaměstnanců a důvodům, které k takové ochraně vedou. Ženy, mladiství, zdravotně postižení ale i mnohé další skupiny zaměstnanců se mohou ocitát ve složitějších životních situacích než ostatní zaměstnanci a často jsou znevýhodněni a proto si zasluhují zvýšenou podporu a ochranu zakotvenou v právu. Jejich zaměstnání je také z mnoha důvodů společensky žádoucí. U jednotlivých skupin proto rozebírám zákonem poskytovanou ochranu a její důvody. Španělské právo také poskytuje zvláštní podporu občanům cestujícím za prací do zahraničí, což mi přišlo velmi zajímavé zmínit. V závěru se pak snažím o krátké zamyšlení nad srovnáním obou právních úprav.

# 1 POJETÍ A FUNKCE PRACOVNÍHO PRÁVA

## 1.1 Obecné vymezení

Pracovní právo je soubor právních norem, které upravují v zásadě tři oblasti – individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a zaměstnanost. Historicky první a současně asi nejdůležitější oblastí, která tvoří pracovní právo, je individuální pracovní právo. Individuální pracovní právo bývá zpravidla chápáno jako soubor právních vztahů, v nichž pracovní sílu fyzické osoby – zaměstnance užívá za odměnu jiný subjekt – zaměstnavatel, kterým je právnická nebo fyzická osoba. Jedná se tedy o vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Těžiště úpravy individuálního pracovního práva je v zákoníku práce<sup>1</sup>.

Pracovní právo vzniklo historicky z potřeby chránit slabší stranu pracovního vztahu, tj. zaměstnance. I v současné době je třeba považovat ochrannou funkci za nejdůležitější a převažující funkci pracovního práva. Vedle ochranné funkce hraje nezanedbatelnou roli i organizační funkce pracovního práva. Pracovní právo vytváří rámec a podmínky, za nichž se uskutečňuje pracovní proces. Vymezuje míru práce, odměny za práci a stanoví pravidla pro fungování trhu práce<sup>2</sup>.

Pracovní právo je ve většině zemí, včetně České republiky a Španělského království, považováno za samostatné právní odvětví. Jeho samostatnost je však relativní v tom směru, že všechna právní odvětví jsou navzájem provázána řadou vazeb a vztahů. Pracovní právo je úzce provázáno především s právem občanským, právem sociálního zabezpečení, ale i správním právem (hlavně pokud jde o úpravu zaměstnanosti) a dalšími právními obory. Individuální a částečně i kolektivní pracovní právo je postaveno na smluvním základě a patří do práva soukromého.

---

<sup>1</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014, s. 3 - 4

Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014, s. 4

## 1.2 Historický kontext a vztah k občanskému právu

Jak už jsem naznačil výše, pracovní právo je úzce propojeno s právem občanským. Je tomu tak díky historickému vzniku a vývoji tohoto oboru. Přibližně ve druhé polovině 19. století začalo docházet k rozvoji ochranného zákonodárství ve vztazích, které dnešní právo označuje jako pracovněprávní a které se v minulosti příliš nelišily od klasických soukromoprávních smluvních vztahů. Právě v tomto období můžeme sledovat vznik pracovního práva jako samostatného právního oboru.

Ve 20. století pracovní právo v jednotlivých zemích procházelo odlišným vývojem v závislosti na vlivu dějinných událostí a politické situaci. V Československu došlo k velkým změnám po roce 1948, kdy na základě zásady, že práce není zbožím, a tudíž pracovněprávní vztahy nemohou být upravovány občanským právem, došlo k jejich výraznému oddělení. Tehdejší systém řízení ekonomiky také téměř nepřipouštěl smluvní volnost či kolektivní vyjednávání. Občanské právo bylo postaveno na kogentních normách a na pracovněprávní vztahy nebylo možné subsidiárně použít občanský zákoník<sup>3</sup>.

Do roku 1989 byl sice zákoník práce<sup>4</sup> několikrát novelizován, ale teprve po roce 1989 došlo k postupnému uvolňování kogentnosti úpravy a přizpůsobení mezinárodním standardům. Zákoník práce<sup>5</sup> účinný od 1. 1. 2007 se opět vrací k propojení s občanským právem, stanovením zásady delegace, neboli umožněním aplikace norem občanského zákoníku v případech, kdy to zákoník práce výslovně stanoví<sup>6</sup>. Nálezem Ústavního soudu ze dne 12. března 2008<sup>7</sup> bylo zrušeno

---

<sup>3</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014, s. 4 - 5

<sup>4</sup> zákon č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů

<sup>5</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále také „zákoník práce“ nebo „ZPr“)

<sup>6</sup> Kalenská, M., K vývoji pracovního práva. *Aplikované právo*. 2006, Praha, roč. 2006, č. 1, str. 15 - 20. Dostupné z: <http://www.aplikovanepravo.cz/clanky-pdf/41.pdf>

<sup>7</sup> nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., ze dne 12. března 2008



ustanovení zákoníku práce zakotvující princip delegace s tím, že vztah zákoníku práce a občanského zákoníku má být postaven na zásadě podpůrné působnosti, neboli subsidiarity, což je reflektováno novelou zákoníku práce účinnou od roku 2012.<sup>8</sup> Zákoník práce se řídí klasickou soukromoprávní zásadou „co není zakázáno, je dovoleno“.

Od 1. 1. 2014 v souvislosti s rekonstrukcí soukromého práva a nabytím účinnosti nového občanského zákoníku<sup>9</sup> došlo ke změnám mnoha zákonů, včetně zákoníku práce, který zůstal jako jediný z dosavadních soukromoprávních předpisů zachován. Úpravy, ke kterým došlo v zákoníku práce od 1. 1. 2014, jsou obsaženy v části šedesáté sedmé zákona č. 303/2013 Sb.<sup>10</sup> I po těchto změnách zůstává zachován princip podpůrné působnosti (viz. odkaz na zvláštní zákon v § 2401 NOZ), tedy občanský zákoník se v pracovněprávních vztazích použije tehdy, jestliže zákoník práce nemá vlastní právní úpravu a pokud použití občanskoprávních ustanovení výslovně nevylučuje. Použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy musí navíc být vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, formulovanými v §1a zákoníku práce. Naopak použití některých institutů upravených v NOZ zákoník práce výslovně vylučuje (viz. § 144a a § 346d zákoníku práce) a stanovuje pro ně odchylná pravidla. Jedná se například o užití zástavního práva, postoupení práva na mzdu nebo převzetí dluhu. Ke změnám došlo také v některých institucích a v terminologii, z důvodu užití nových pojmů v občanském zákoníku. Z hlediska institutu skončení pracovního poměru je velmi výraznou změnou právo zákonného zástupce na okamžité zrušení (§ 56a zákoníku práce) pracovněprávního vztahu uzavřeného s nezletilým mladším šestnácti let, pokud je to nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého (§ 35 odst. 2 NOZ) a s přivolením soudu. V současnosti je projednáván návrh na zrušení tohoto ustanovení, jelikož se jeví jako výrazný a v praxi obtížně

---

<sup>8</sup> Gajdarus, J. a Herdová E., Koncepční novela zákoníku práce. *Epravo.cz* [online]. 2009 [cit. 2015-04-23]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/koncepci-novela-zakoniku-prace-57992.html>

<sup>9</sup> zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále také „občanský zákoník“ nebo „NOZ“)

<sup>10</sup> zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekonstrukce soukromého práva

uplatnitelný zásah do smluvní svobody.<sup>11</sup> S nezletilým mladším patnácti let, který ještě nesplnil povinnou školní docházku, takový pracovněprávní vztah pak nelze uzavřít vůbec. Došlo také k přeformulování některých pravidel o platnosti právního jednání. Obecně se použijí ustanovení občanského zákoníku, který dává přednost relativní neplatnosti, některé případy však upravuje zákoník práce odchylně. Jedná se o povinnost písemné výpovědi z pracovního poměru a dalších způsobů skončení pracovněprávního vztahu, zejména právním jednáním směřujícím k rozvázání pracovního poměru, kterým se budu dále věnovat.

Španělské pracovní právo v souvislosti s bouřlivými dějinnými zvraty také prošlo ve 20. století mnohými proměnami. Během diktatury generála Primo de Rivery v letech 1923 – 1931 došlo k první kodifikaci pracovního práva. Během tzv. Druhé republiky došlo k zapracování základních práv do španělské ústavy (právo na svobodnou volbu povolání, ochrana mateřství a dětí aj.) Za diktatury Francisca Franca byl vydán dekret *Fuero de Trabajo*<sup>12</sup>, který světil úpravu pracovních podmínek výlučně do kompetence státu. Velmi významný byl Zákon o pracovních vztazích<sup>13</sup>, který zlepšil pozici zaměstnanců a na který navazuje současný zákoník práce. Tři roky po skončení diktatury, v roce 1978, byla vydána nová ústava<sup>14</sup>, podle které je Španělsko sociálním demokratickým právním státem<sup>15</sup>, což vedlo ke změnám i v pracovním právu. V roce 1980 byl pak vydán nový zákoník práce<sup>16</sup>, zakotvující moderní pracovní právo, slučitelné s demokratickým uspořádáním státu.

V současnosti dochází ke sblížování pracovního práva v jednotlivých zemích, zejména v těch evropských. Je to dáno přistoupením států k mezinárodním úmluvám o lidských právech, zavázáním se k dodržování určitých standardů v pracovním právu a na poli evropského práva harmonizací pracovního práva

---

<sup>11</sup> viz. návrh zákona, kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ze dne 17. 8. 2014

<sup>12</sup> Decreto de 9 de Marzo 1938

<sup>13</sup> Ley de Relaciones Laborales de 8 de Abril 1976

<sup>14</sup> Constitución Española de 1978

<sup>15</sup> Constitución Española, art. 1.1 a 9.2

<sup>16</sup> Estatuto de Trabajadores 1980

členských států Evropské unie. Podobnostem a odlišnostem v českém a španělském pracovním právu se budu podrobněji věnovat v následujících kapitolách.

## **2 CHARAKTERISTIKA PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU**

### **2.1 Vymezení základních pojmů českého pracovního práva**

#### **2.1.1 Závislá práce**

Klíčovým pojmem pro vymezení pracovního poměru je závislá práce. Tento pojem je v českém právu definován v § 2 odst. 1 a 2 zákoníku práce. Závislou prací je podle české právní úpravy práce vykonávaná ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Dále musí být vykonávána za mzdu, plat, nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době, na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy.<sup>17</sup> Takovým předpisem je například služební zákon,<sup>18</sup> který nabyl účinností 1. 1. 2015. Za základní pracovněprávní vztahy jsou považovány pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> § 3 zákoníku práce

<sup>18</sup> Zákon č. 234/2014 Sb. o státní službě

<sup>19</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014, s. 141

## 2.1.2 Pracovněprávní vztah

Základními subjekty pracovněprávního vztahu jsou zaměstnavatel a zaměstnanec.

**Zaměstnavatel** je podle § 7 zákoníku práce osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Za Českou republiku pak v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává (§ 9 zákoníku práce). Z textu zákona tedy přímo vyplývá, že zaměstnavatelem může být fyzická nebo právnická osoba, která splňuje zákonem dané podmínky. Zaměstnavatelé vystupují v pracovněprávních vztazích svým jménem a mají odpovědnost vyplývající z těchto vztahů.

Pracovněprávní subjektivita zaměstnavatele fyzické osoby je tvořena třemi složkami: právní osobností neboli způsobilostí mít práva a povinnosti, svéprávností, neboli způsobilostí k právnímu jednání a delikt ní způsobilostí, neboli způsobilostí nést odpovědnost za vlastní jednání, kterým došlo k porušení práva. Před rekodifikací soukromého práva způsobilost fyzické osoby být zaměstnavatelem vznikala podle zákoníku práce narozením (viz. první věta dnes již zrušeného § 10 zákoníku práce). Způsobilost brát na sebe práva a povinnosti vlastním právním úkonem (dnes právním jednáním) pak vznikala dosažením osmnácti let věku (viz. druhá věta téhož paragrafu). Po rekodifikaci se pracovněprávní subjektivita zaměstnavatele řídí obecnými ustanoveními občanského zákoníku. Podle těchto ustanovení právní osobnost fyzické osoby vzniká, stejně jako před změnou úpravy, narozením. Plné svéprávnosti nabývá fyzická osoba podle § 30 NOZ dosažením zletilosti, tedy dosažením věku 18 let, přiznáním soudu (emancipací) nebo uzavřením manželství. V tomto případě nezletilý neztratí svéprávnost ani zánikem manželství nebo prohlášením manželství za neplatné. Zaměstnavatelem by se podle některých názorů mohla stát i osoba bez plné svéprávnosti, pokud zákonný zástupce udělí nezletilému souhlas s provozováním obchodního závodu na základě § 33 NOZ, nebo v této pozici

jednat, pokud je mu udělen souhlas k právnímu jednání na základě § 32 NOZ.<sup>20</sup> Jiní autoři tento přístup k řešení otázky, vzhledem k závažnosti a významu právního postavení zaměstnavatele, odmítají.<sup>21</sup> Na těchto otázkách tedy nepanuje naprostá shoda a teprve praxe ukáže, jak budou řešeny. V úvahu je také nutno vzít, v souladu s novou koncepcí svéprávnosti po rekodifikaci, posouzení způsobilosti k právním jednáním na základě rozumové a volní vyspělosti nezletilých, tedy celkové psychosociální vyspělosti osobnosti dotyčného nezletilého.<sup>22</sup> Nic se nemění na tom, že právní osobnost zaměstnavatel – fyzická osoba ztrácí smrtí a na základě § 342 ZPr pracovněprávní vztah smrtí zaměstnavatele zaniká, s výjimkou případů pokračování v živnosti podle živnostenského zákona,<sup>23</sup> kdy zákon umožňuje, aby se zaměstnavatelem stal – v případě, že dojde k pokračování v živnosti<sup>24</sup> – dědic bez ohledu na dosažený věk.

Právníckou osobou je podle § 20 NOZ „organizovaný útvar, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost, nebo jehož právní osobnost zákon uzná“. Právnícké osoby můžeme dělit na právnícké osoby soukromého práva a právnícké osoby veřejného práva, dle právní oblasti jejich založení a fungování. Právnícké osoby veřejného práva podléhají zákonům, podle nichž jsou zřízeny a ustanovení občanského zákoníku se na ně použijí jen tehdy, slučuje-li se to s právní povahou těchto osob (§ 20 odst. 2 NOZ). Podle toho, zda je podstatou právnícké osoby osobní či věcná složka, je můžeme dělit na korporace a fundace. Nejčastějšími zaměstnavateli jsou soukromoprávní a veřejnoprávní korporace.<sup>25</sup> Právníckou

---

<sup>20</sup> Vašendová, D., Pracovněprávní subjektivita fyzické osoby jakožto zaměstnavatele po rekodifikaci soukromého práva. *Epravo.cz* [online]. 2015, 16. 3. 2015 [cit. 2015-04-23]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/pracovnepravni-subjektivita-fyzicke-osoby-jakozto-zamestnavatele-po-rekodifikaci-soukromeho-prava-97118.html>

<sup>21</sup> Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*, 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014, s. 62

<sup>22</sup> Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*, 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014, s. 62

<sup>23</sup> zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon

<sup>24</sup> § 13 odst. 1 písm. b) c) a e) živnostenského zákona

<sup>25</sup> Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*, 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014, s. 64

osobu lze ustavit způsobem, který stanoví příslušný právní předpis. Vzniká dnem zápisu do veřejného rejstříku nebo dnem nabytí účinnosti zákona, pokud je jím zřízena, případně pozdějším dnem v takovém zákoně stanoveným. Podle § 20 NOZ může mít právnická osoba bez zřetele na předmět své činnosti práva a povinnosti, které se slučují s její právní povahou. Rozsah jejich právní osobnosti se kryje se způsobilostí k právním jednáním, stejně tak jako jejich deliktivní způsobilost.<sup>26</sup> Právnická osoba má tedy právní osobnost a způsobilost jednat od svého vzniku do svého zániku (§ 118 NOZ). Za specifickou právnickou osobu musíme považovat v pracovněprávních vztazích stát, který v pozici zaměstnavatele jedná a práva a povinnosti vykonává prostřednictvím svých organizačních složek.<sup>27</sup>

**Zaměstnanec** je podle § 6 ZPr fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Úprava právní osobnosti a způsobilosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích se rovněž řídí obecnými ustanoveními občanského zákoníku. I zde došlo po rekodifikaci k několika mnou již výše naznačeným změnám. Nabytí svéprávnosti zaměstnance k zavázání se k pracovněprávním vztahům je možné až v první den, kdy jsou splněny zákonné náležitosti k výkonu práv a povinností z nich vyplývajících, tedy nejdříve po dovršení patnácti let a současně po splnění povinné školní docházky (viz. § 35 odst. 1 NOZ). V současnosti se projednává návrh změny tohoto ustanovení tak, aby mladistvý mohl nastoupit do zaměstnání až po dokončení školní docházky, ale zároveň, aby k vlastnímu sjednání tohoto zaměstnání mohlo dojít už před jejím ukončením.<sup>28</sup> Do nabytí věku patnácti let a dokončení povinné školní docházky je výkon závislé práce zakázán. Je možný jen výkon umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti za podmínek stanovených jiným právním předpisem.<sup>29</sup> Z tohoto pojetí svéprávnosti zákoník práce stanovuje dvě výjimky. Týkají se

---

<sup>26</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014, s. 65

<sup>27</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014, s. 66

<sup>28</sup> viz. návrh zákona, kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ze dne 17. 8. 2014

<sup>29</sup> zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

případu způsobilosti uzavřít dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (§ 252 odst. 2 ZPr) a případu způsobilosti uzavřít dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí (§ 255 odst. 3 ZPr). Pro tyto případy platí, že zaměstnanec smí uzavřít takovou dohodu až po dovršení věku 18 let.

Kromě zaměstnance a zaměstnavatele jako základních subjektů pracovněprávního vztahu se na vztazích upravených pracovním právem podílí ještě celá řada dalších subjektů, jako například státní orgány. Některé z nich zmíním dále v této práci.

Individuální pracovněprávní vztahy je možné nejprve rozdělit na základní pracovněprávní vztahy (které rozeberu níže) a pracovněprávní vztahy související se základními (vztahy především veřejnoprávního charakteru, související se zabezpečováním zaměstnanosti, nebo například vztahy související s odpovědností za škodu), případně ještě tzv. další právní vztahy účasti na práci, které svou charakteristikou spadají částečně do obou těchto zmíněných skupin a jsou upraveny kromě zákoníku práce i dalšími zákony (například vztahy vyplývající z výkonu veřejné funkce, zmíněné v § 5 zákoníku práce).

Mezi základní pracovněprávní vztahy patří podle § 3 zákoníku práce pracovní poměry a pracovní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (v současnosti známe dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti, obě upravené v části třetí zákoníku práce), přičemž zákoník práce stanoví, že závislá práce může být vykonávána výlučně v jednom z těchto vztahů, pokud zvláštní předpisy nestanoví jinak. Podstatně větší část pracovněprávních vztahů z této skupiny zaujímá pracovní poměr a to v jejich počtu i v objemu práce, která je v rámci nich vykonávána.<sup>30</sup>

Jak už jsem popsal výše, základní subjekty pracovněprávního vztahu jsou vždy zaměstnanec a zaměstnavatel a jeho objektem je konání závislé práce za odměnu. Obsahem pracovněprávního vztahu jsou vzájemná práva a povinnosti zaměstnance

---

<sup>30</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014, s. 140

a zaměstnavatele. Za základ těchto práv a povinností by se dal označit pracovní závazek, jako soubor základních práv a povinností v pracovněprávním vztahu. Jeho obsahem je především povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a umožňovat mu po sjednanou dobu výkon sjednané práce, povinnost zaměstnavatele vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů zaměstnance a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo vnitřním předpisem, povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci odměnu za vykonanou práci a povinnost zaměstnance konat pro zaměstnavatele práci osobně a dle pokynů zaměstnavatele. Těmto povinnostem samozřejmě pak odpovídají práva druhé strany na totéž. Určité odchylky v úpravě pracovněprávních vztahů můžeme pozorovat například u vztahů vyplývajících z výkonu veřejné funkce, pracovněprávních vztahů justičních čekatelů, státních zástupců a právních čekatelů, u akademických pracovníků vysokých škol, u úředníků územních samosprávných celků a dalších.

### 2.1.3 Pracovní poměr

Pracovní poměr je jedním ze základních a nejčastějších pracovněprávních vztahů. Jeho prostřednictvím se naplňují základní účely práce – zaměstnanec na základě pracovního poměru vykonává pro zaměstnavatele práci a dostává za vykonanou práci plat či mzdu a zaměstnavatel realizuje prostřednictvím práce zaměstnanců své podnikatelské záměry.<sup>31</sup>

Podle právních skutečností, na základě kterých pracovní poměr vznikl, můžeme dělit pracovní poměr na pracovní poměr založený smlouvou a pracovní poměr založený jmenováním (zejména u vedoucích zaměstnanců jmenovaných podle zvláštních právních předpisů a u vedoucích zaměstnanců jmenovaných do funkce zaměstnavatelem. Kdo je vedoucím zaměstnancem, stanoví zákon.). Zvolení (v případech stanovených zvláštními předpisy, stanovami společnosti nebo na základě

---

<sup>31</sup> HORÁČEK, Vít, JANŠOVÁ, Marie. Pracovní poměr jako základní pracovněprávní vztah. *Epravo.cz* [online]. 2003, 16. 4. 2003 [cit. 2015-06-20]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-pomer-jako-zakladni-pracovnepravni-vztah-21593.html>



usnesení příslušných orgánů družstev nebo sdružení občanů) se podle § 32 odst. 2 ZPr považuje za předpoklad, který předchází sjednání pracovní smlouvy. V případech, kdy pracovní poměr v souladu se zákoníkem práce vzniká jmenováním, nemůže být založen pracovní smlouvou a naopak.

Podle doby trvání dělíme pracovní poměry na pracovní poměr na dobu určitou (končí uplynutím stanovené doby, vykonáním prací, pro které byl sjednán, případně i jiným způsobem) a pracovní poměr na dobu neurčitou. Pokud není v pracovní smlouvě výslovně uvedena doba trvání, platí podle § 39 odst. 1 ZPr, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. Pracovní poměr na dobu určitou může trvat maximálně 3 roky a smí být opakován maximálně dvakrát (viz § 39 ZPr), přičemž i jeho prodloužení se považuje za opakování.

Podle charakteru zaměstnavatele můžeme rozdělit pracovní poměry na ty, kde na straně zaměstnavatele stojí fyzická osoba, právnická osoba soukromého práva či pracovní poměry, kde na straně zaměstnavatele stojí stát nebo právnická osoba veřejného charakteru.

Podle způsobu vzniku rozlišujeme pracovní poměry, které vznikly na základě smlouvy, tedy právního jednání dvou stran a pracovní poměry vzniklé na základě jmenování, kde jde o právní jednání pouze jednoho subjektu.<sup>32</sup>

Podle místa výkonu práce existují rozdíly v právním postavení zaměstnanců, kteří vykonávají práci na pracovišti zaměstnavatele a zaměstnanců, kteří práci na pracovišti zaměstnavatele nevykonávají. U druhé skupiny nedochází k rozvržení pracovní doby zaměstnavatelem, a proto se na ně příslušná právní úprava rozvržení pracovní doby související nepoužije (viz § 317 ZPr).

Podle délky pracovní doby známe pracovní poměr se stanovenou týdenní pracovní dobou a pracovní poměry sjednané s kratší pracovní dobou (tu lze sjednat pouze individuální smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem). U

---

<sup>32</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014, s. 152

pracovního poměru sjednaného s kratší pracovní dobou než je zákonem stanovená, existují určité odchylky zejména v úpravě práce přesčas.<sup>33</sup>

## 2.2 Klíčové pojmy španělského práva

Španělské pracovní právo je v základu podobné české úpravě, ale čerpá z rozdílného systému zdrojů práva a existují i určité odchylky například v druzích pracovních smluv a kategoriích zaměstnanců, u kterých se uplatňují speciální normy. Pro přehled bych nejdříve rád uvedl několik základních pojmů španělského pracovního práva a jejich definice.

**Derecho de trabajo** je pojem, který znamená pracovní právo obecně, tak jak jej chápe i naše právní úprava. Dříve používané pojmy Derecho social (sociální právo), Derecho obrero (doslova právo dělníků, nebo „dělnické právo“) a Derecho industrial („průmyslové právo“) jsou chápány jako zastaralé a dnešní právní teorie je nepoužívá. Také ve španělském právním řádu se pracovní právo dělí na pracovní právo individuální (ta část pracovního práva, kde jde o právní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a práva a povinnosti z tohoto právního vztahu jsou obsaženy v pracovní smlouvě) a pracovní právo kolektivní (zabývající se právní úpravou vztahů mezi skupinami a zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů a kolektivním vyjednáváním). Španělské pracovní právo však pod pojmem Derecho de trabajo zahrnuje také právo týkající se zaměstnanosti a trhu práce (Derecho del Empleo), úpravu státních intervencí do pracovních vztahů především v průmyslu (Derecho Administrativo Laboral) a procesní právo vztahující se na spory z pracovněprávních vztahů (Derecho Procesal Laboral). Právo sociálního zabezpečení je některými teoretiky ve španělském systému práva bráno jako další odnož pracovního práva, jinými považováno za samostatný obor práva.<sup>34</sup> Španělské

---

<sup>33</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014, s. 153

<sup>34</sup> Olea, M. A. a Rodríguez- Sañudo, F. Labour law in Spain. Alphen aan den Rijn : Walters Kluwer, 2010, s. 22

pracovní právo, stejně jako to české, úzce souvisí s právem občanským. Je například nezpochybnitelné, že v pracovním právu platí občanskoprávní definice pojmů smlouva, plnění ze smlouvy v dobré víře, škoda, nebo fyzická a právnická osoba. Také konkrétní práva a povinnosti vyplývající z případů, kde se tyto pojmy vyskytují, jsou stejné v občanském i pracovním právu.<sup>35</sup> Ve španělském právním prostředí to znamená zejména určitá specifika související s rozdílnými normami civilního práva v jednotlivých autonomních regionech. Současný španělský občanský zákoník<sup>36</sup> má celostátní platnost, ale uplatňuje se subsidiárně vůči normám občanského práva v jednotlivých regionech. Španělská Ústava garantuje práva autonomních regionů podržet si své občanskoprávní tradice a pokračovat v jejich rozvíjení prostřednictvím regionálních parlamentů. Pokud jsou tyto speciální normy v rozporu s obecným celostátním občanským právem, uplatní se přednostně normy regionální. Tato situace se proto nutně v některých případech promítne i do pracovního práva. Rozdíl je také v systému zdrojů, kde se kromě psaného práva a právních principů v omezené míře podpůrně uplatňují i zvyky a ve výjimečných případech i některá důležitá soudní rozhodnutí.

**Contrato de trabajo** (Pracovní smlouva) je ve španělské právní teorii definována jako “smlouva, která zavazuje zaměstnance, který dobrovolně nabízí své služby druhé osobě, zaměstnavateli, který organizuje a řídí jeho činnost.”<sup>37</sup> Zákoník práce potom definuje pracovní smlouvu, či pracovněprávní vztah jako “smlouvu mezi dvěma osobami, v rámci které se jedna z nich (zaměstnanec) zavazuje k vykonávání podřízené (či v našem právu “závislé”) práce a druhý (zaměstnavatel) se zavazuje za ní platit odměnu.”<sup>38</sup> Pracovněprávní vztah zde lze rozpoznat pomocí existence jeho základních znaků, kterými jsou především tyto:

---

<sup>35</sup> Olea, M. A. a Rodríguez- Sañudo, F. Labour law in Spain. Alphen aan den Rijn : Walters Kluwer, 2010, s. 24

<sup>36</sup> Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (dále také “španělský zákoník práce” nebo “ET”)

<sup>37</sup> Olea, M. A. a Rodríguez- Sañudo, F. Labour law in Spain. Alphen aan den Rijn : Walters Kluwer, 2010, s. 47

<sup>38</sup> Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, odst. 1.1

- zaměstnanec nabízí své služby (myšleno ve smyslu výkon práce, určité činnosti) a služby samotné, ne vykonaná práce, jsou předmětem smlouvy (tady lze odlišit pracovněprávní vztah například od smlouvy o dílo)
- služby jsou nabízeny dobrovolně, se souhlasem obou stran
- každý druh nabízených služeb je víceméně manuálního nebo duševního rázu a jeden z těchto prvků zde převládá nad druhým
- zaměstnanec se zavazuje vykonat práci osobně
- zaměstnanec dostává za své služby odměnu (zde se odlišuje pracovněprávní vztah od dobrovolného bezplatného poskytnutí služeb v dobré víře nebo z důvodu blízkého vztahu k druhé osobě. Takové vztahy jsou explicitně vyloučeny z pracovněprávních vztahů)
- zaměstnavatel má na základě smlouvy vůči zaměstnanci právo výkon sjednané práce požadovat
- zaměstnavatel organizuje a řídí výkon sjednané práce zaměstnancem. Tradičně je zde používán pojem „výkon ve stavu podřízenosti“ zaměstnance. Tento pojem musí být chápán v právním smyslu a vykládán spíše extenzivně, zvláště u prací, které vyžadují určitý stupeň samostatnosti a flexibility zaměstnance.

Tato definice se vyvíjela prostřednictvím mnoha soudních rozhodnutí v průběhu času, což bylo znát především u pojmu podřízenost, který je dnes chápán širěji než v minulosti. Také neexistuje přesná hranice mezi pojmy pracovní smlouva a pracovněprávní vztah, které jsou v běžné používání často zaměňovány. Další pojem zmiňovaný v souvislosti s definicí pracovněprávního vztahu je také **ajenidad**, což by se dalo přeložit jako „odcizení“, ve smyslu oddělení zaměstnance od výsledků jeho práce (jejich příjemcem je zaměstnavatel), od nástrojů používaných v práci (jejich majitelem je taktéž zaměstnavatel) a také od veškerých rizik, zisků a ztrát svého zaměstnavatele (má stále právo na stejnou odměnu stanovenou ve smlouvě). Smlouvy podobné pracovní smlouvě, ale nesplňující náležitosti pracovněprávního vztahu španělské právo označuje jako **contratos**

**vecinos.** Jedná se například o smlouvu o dílo, smlouvu zakládající spolek, nebo smlouvu o pronájmu služeb. Španělský zákoník práce také přímo stanoví smlouvy explicitně vyloučené z pracovněprávní úpravy<sup>39</sup> (jde například o státní zaměstnance, poradce, členy rodiny a další).

**Trabajador** (zaměstnanec) je definován v prvních třech odstavcích španělského zákoníku práce jako „osoba, která dobrovolně nabízí své služby pro jinou osobu (zaměstnavatele), která organizuje a řídí jeho činnost, výměnou za odměnu, nebo která je explicitně zahrnutá do pracovněprávních vztahů v odst. 2 zákoníku práce, v rámci speciálních pracovněprávních vztahů (viz. níže), a která není vyňata z pracovněprávní úpravy zákoníkem práce.“ Zákoník práce rozlišuje mezi obecnou a zvláštní pracovní smlouvou a stanoví na základě různých druhů pracovních smluv několik kategorií zaměstnanců s odchylkami od obecné právní úpravy. Většina z nich je upravena, alespoň částečně, zvláštními zákony. Mezi tyto kategorie se řadí:

- **vysoce postavený personál** – osoby postavené vysoko v hierarchii podniku, které mají zvláštní povinnosti a odpovědnost. Mezi tuto skupinu zaměstnanců však nepatří členové řídicích orgánů korporací, protože ti nemají pracovní smlouvu, a proto jsou přímo zákoníkem práce z pracovněprávní úpravy vyloučeni
- **domácí služebníci** – tradiční pracovněprávní vztah, který byl však v minulosti z pracovněprávních vztahů vyňat a poté opět navrácen jako speciální pracovněprávní vztah. Mezi jeho specifika patří, že smlouva musí být na dobu určitou, bydlení a další služby mohou být součástí mzdy a smlouva může být jednostranně ukončena zaměstnavatelem<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, odst. 1.3

<sup>40</sup> Real Decreto Legislativo 1424/1985, de 1 de agosto

- **odsouzenci** – jsou podřízeni úřadu veřejné správy, který plní roli zaměstnavatele. Základní práva zaměstnance, včetně práva na odměnu a odpočinek, jsou stejná jako v klasickém pracovněprávním vztahu<sup>41</sup>
- **profesionální sportovci** – byli vyloučeni z pracovněprávní úpravy a podléhali pravidlům stanoveným jednotlivými sportovními federacemi, které jsou sdruženími klubů, tedy z právního pohledu sdruženími zaměstnavatelů. Dříve dokonce existovala možnost, aby hráči podléhali rozhodčím orgánům svých federací přednostně před civilními soudy. Toto ustanovení však bylo zrušeno rozhodnutím Nejvyššího soudu v roce 1971. Dnes je jejich pracovněprávní vztah jeden ze speciálních pracovněprávních vztahů regulovaných zákoníkem práce a zvláštním zákonem.<sup>42</sup> Specifika tohoto pracovněprávního vztahu jsou: pracovní smlouva vždy na dobu určitou, možnost přejít z jednoho klubu do druhého a ukončení smlouvy
- **veřejně vystupující umělci** – v dnešní době i oni mohou být stranou pracovněprávního vztahu. Specifika této úpravy spočívají v rozvržení pracovní doby. Smlouvy mohou být jak na dobu určitou, tak na dobu neurčitou, pracovní doba se skládá z času stráveného aktivitou umělce před publikem a času stráveného přípravou. Existuje zde také speciální úprava pro dny odpočinku a dovolenou. V případě porušení pracovní smlouvy se uplatňují normy občanského práva, pracovní právo se použije subsidiárně<sup>43</sup>
- **prodejci, obchodní zástupci** – tato profesní skupina dlouho nebyla judikaturou považována za zaměstnance, především kvůli jejich vysokému stupni nezávislosti. Dnes je za pracovněprávní vztah považován takový vztah z této kategorie, kdy zaměstnavatel má konečné slovo, co se týče plnění ze smlouvy a zaměstnanec nenesení odpovědnost za úspěchy či selhání při uzavírání smluv s klienty. Smlouva musí být písemná, zaměstnanec má

---

<sup>41</sup> Real Decreto Legislativo 782/2001, de 6 de julio

<sup>42</sup> Real Decreto Legislativo 1006/1985, de 26 de junio

<sup>43</sup> Real Decreto Legislativo 1435/1985, de 1 de agosto

právo být znám mezi klienty na základě své práce, dále má také právo na odškodnění za propuštění a na odměnu za svou práci, obvykle formou provizí.<sup>44</sup>

- **zdravotně postižené osoby** – pracovní smlouva zdravotně postižených osob, které jsou zaměstnány ve zvláštních centrech a chráněných dílnách pro tyto osoby určených, je regulován zvláštním zákonem.<sup>45</sup> U tohoto pracovněprávního vztahu je především omezena pracovní doba, druh vykonávané práce, zvláště upraveny mzdy, neúčast v práci z důvodu rehabilitací a rekvalifikací a ukončení pracovního poměru z důvodu neschopnosti jej vykonávat
- **přístavní dělníci** – práce spočívající ve vykládání, nakládání, skladování a přemisťování zboží v přístavech jsou také speciálním pracovněprávním vztahem, protože za určitých okolností mohou být odlišné od klasického pracovněprávního vztahu. Na základě zvláštního zákona<sup>46</sup> jsou v každém přístavu zřizovány společnosti vlastněné z nadpoloviční většiny státem, které plní roli zaměstnavatele těchto dělníků. Jejich pracovní smlouva je na dobu neurčitou a musí mít písemnou formu
- **nemocniční personál** – tato skupina zaměstnanců musí projít zvláštní praxí v soukromém nebo veřejném centru. Tento pracovněprávní vztah je upraven zvláštními normami<sup>47</sup>
- **právníci a zaměstnanci advokátních kanceláří** – zvláštním zákonem<sup>48</sup> je upraven pracovněprávní vztah právníků, kteří nabízejí své služby jako zaměstnanci advokátní kanceláře. Tento vztah podřízenosti je ale neodmyslitelně spjat s určitou úrovní samostatnosti. Obecná pravidla

---

<sup>44</sup> Real Decreto Legislativo 1438/1985, de 1 de agosto

<sup>45</sup> Real Decreto Legislativo 1368/1985, de 17 de julio

<sup>46</sup> Real Decreto Legislativo 371/1987, de 13 de marzo

<sup>47</sup> Real Decreto Legislativo 1146/2006, de 6 de octubre

<sup>48</sup> Real Decreto Legislativo 1331/2006, de 17 de noviembre

zákoníku práce jako bezpečnost v práci, právo na stávku, zaručená mzda a další, se uplatňují jen tehdy, pokud jsou v souladu se zvláštní povahou tohoto pracovněprávního vztahu. Skončit pracovní smlouvu je možné kromě obvyklých způsobů také na základě ztráty vzájemné důvěry nebo profesionálních schopností

- **zaměstnanci pracující z domova** – práce z domova zákoníkem práce za speciální pracovněprávní vztah považována není, přesto se zde vyskytuje několik odlišností. Práce je vykonávána na místě, které si zaměstnanec sám vybere, bez přímého dohledu zaměstnavatele, což v praxi někdy vede k problémům rozlišit práci z domova od činnosti na základě smluv nespádajících do pracovněprávní oblasti (například již výše zmíněné *contratos vecinos*). Zaměstnavatel musí mít seznam těchto zaměstnanců s informací o jimi vykonávané práci a výši platu. Takovou práci je možno vykonávat i ve skupinách ne více než pěti zaměstnanců, kdy jeden z nich je organizuje a řídí jako vedoucí pracovník
- **zaměstnanci veřejné správy** – zaměstnanci orgánů veřejné správy jsou zákoníkem práce vyjmuti z jeho působnosti a podléhají především správnímu právu. Tyto správní orgány, ale také zaměstnávají na základě pracovní smlouvy, především pro dočasné nebo pomocné práce. Pak se vztahy z těchto smluv řídí obecným pracovním právem, s několika odlišnostmi, vyplývajícími ze zvláštní povahy zaměstnavatele.

Toto dělení sice vychází ze zvláštní povahy některých druhů zaměstnání a činností, ale takových by se dalo najít mnohem více. Některé další druhy pracovněprávních vztahů byly konkretizovány a odchylně upraveny formou kolektivních smluv v rámci kolektivního vyjednávání.

**Empleador** (zaměstnavatel) je definován také španělským zákoníkem práce. Zaměstnavatelem jsou „ všechny osoby, fyzické či právnické, nebo sdružení majetku, které přijímají výkon práce od osob, popsaných dále jako zaměstnanci, a



to i od osob najatých na dočasné práce prostřednictvím agentur práce“.<sup>49</sup> Zaměstnavatel je ten, který je zodpovědný za organizaci a řízení práce a má možnost rozhodovat o zdrojích společnosti. Mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci poskytnutými agenturami práce je zde přímý vztah, na rozdíl od obchodněprávních vztahů. Zaměstnavatelem může být společnost, definovaná v subjektivním smyslu jako smluvní strana uvedená v pracovní smlouvě jako zaměstnavatel a v objektivním smyslu jako organizovaný souhrn prostředků a lidských zdrojů směřující k produkci zboží nebo služeb; dále ale také **centro de trabajo**, což je pojem v našem právu nejbližší pravděpodobně pobočce obchodního závodu, případně odštěpnému závodu, definovaný jako technická produkční jednotka, organizačně vydělená a registrovaná jako zaměstnavatel u příslušného úřadu. Dalším podobným pojmem, který označuje druh zaměstnavatele je **unidad productiva**, neboli autonomní produkční jednotka. Tento pojem ale není v zákoníku práce definován. Povinností zaměstnavatele je zajistit zaměstnanci vhodné podmínky pro výkon sjednané práce. Mezi ty zákonem dané patří poskytovat a udržovat bezpečné pracovní podmínky, aby nedocházelo k úrazům nebo poškození zdraví zaměstnanců, jednat se zástupci zaměstnanců zákonem stanoveným postupem, nahradit zaměstnanci výdaje, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem sjednané práce a zadávat zaměstnanci práci, jejíž výkon si sjednali ve smlouvě.

### 3 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU OBECNĚ

#### 3.1 Zásady právní úpravy skončení pracovního poměru

Úprava skončení pracovního poměru, obsažená v druhé části, hlavě IV. českého zákoníku práce má za cíl zajistit stabilitu zaměstnání, přinést větší jistotu do pracovněprávního vztahu a vyrovnat postavení zaměstnance jako slabší strany

---

<sup>49</sup> Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, art. 1.2

s postavením zaměstnavatele. Je nezbytné zajistit jak stabilitu zaměstnání, tak co nejlhladší průběh změn zaměstnání pro obě strany, což se projeví na dobré mobilitě, optimálním fungování trhu práce a co nejlepším naplnění potřeb jak zaměstnavatelů, tak zaměstnanců.

Zaměstnanec bývá na svém příjmu často existenčně závislý a ztráta odměny za vykonanou práci v případě skončení jeho pracovního poměru může ohrozit hmotné zabezpečení celé jeho rodiny. Také nalezení nového zaměstnání pro něj může být obtížnější a časově náročnější, než náhrada zaměstnance zaměstnavatelem. Při dlouhodobější nezaměstnanosti k zmíněnému mohou přistoupit i negativní psychologické a sociální důsledky, které v krajním případě mohou vést až k sociálnímu vyčlenění. Z těchto důvodů existuje jako právní záruka před neodůvodněným rozvázáním pracovního poměru kogentní úprava omezující možnosti, způsoby a podmínky skončení pracovního poměru zaměstnavatelem bez souhlasu zaměstnancem a také podrobná úprava souvisejících povinností zaměstnavatele jako je vyplacení odstupného v zákonem daných případech a zákonem určené výši, jako určitou formu odškodnění za ztrátu zaměstnání. Zaměstnavatel je tedy omezen především povinností jednostranně rozvázat pracovní poměr pouze z důvodů taxativně uvedených v zákoníku práce (skončení z jiných důvodů by bylo neplatné) a tím, že nemůže, s výjimkami uvedenými v zákoně, rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem v průběhu ochranné doby. Účelem ochranné doby je podpořit zaměstnance v sociálně obtížné situaci, jako je dočasná pracovní neschopnost nebo těhotenství. Naopak postavení zaměstnance je poněkud volnější, neboť ten má oproti zaměstnavateli možnost ukončit pracovní poměr v podstatě kdykoliv, a to i bez uvedení důvodu.

Míra kogentnosti úpravy skončení pracovního poměru především ze strany zaměstnavatele má vliv také na zaměstnanost obecně, neboť příliš slabá ochrana zaměstnance v rámci tohoto institutu sice vede k nejistotě v pracovněprávních vztazích a negativním ekonomickým důsledkům pro zaměstnance, případně těch, kteří nepřipraveni o zaměstnání přijdou, na druhou stranu přílišná kogentnost právní úpravy zase může vést k neochotě zaměstnavatelů přijmout potenciální zaměstnance na určité pracovní pozice z obavy z nesnadnosti jejich případného

propuštění, pokud si to situace vyžádá, což ve svém důsledku může vést k růstu nezaměstnanosti. Především menší zaměstnavatelé pak potřebují v některých případech regulovat počet zaměstnanců podle okolností, aby minimalizovali své ztráty v případě déle trvajících poklesu poptávky po jejich zboží nebo službách a jím vynuceného poklesu produkce a zůstali tak konkurenceschopní na trhu. Odchod takových zaměstnavatelů z trhu práce v důsledku ekonomické neúnosnosti jejich podnikání by vedl i k úbytku pracovních míst a k negativním důsledkům obecně pro všechny. Je tedy také to, aby v některých situacích zaměstnavatelé nemuseli zaměstnávat nadbytečné pracovníky, pro které nemají uplatnění, ale také zaměstnance, kteří porušují povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, nebo například zaostávají v práci a nepodávají požadované výsledky.

Zánik pracovního poměru je zánikem právního vztahu. Přesto některé z práv a povinností mezi bývalým zaměstnancem a zaměstnavatelem mohou přetrvat i po skončení pracovního poměru. K takovým právům a povinnostem budou patřit například povinnosti týkající se odměňování nebo náhrady škody a odpovídající práva druhé strany, povinnosti týkající se utajovaných skutečností, obchodního tajemství a ochrany osobních údajů.<sup>50</sup>

### **3.2 Srovnání se španělskou právní úpravou**

Výše zmíněné platí samozřejmě i pro španělské pracovní právo. A také zde je nutné se soustředit především na práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu a jejich zánik, změna nebo trvání po skončení pracovního poměru. Tyto práva a povinnosti závisí samozřejmě i na tom, která strana je iniciátorem skončení pracovního poměru, zda zaměstnanec nebo zaměstnavatel.

---

<sup>50</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014, s. 191

Právní úpravu zahrnutou pod pojem terminación, jako obecný výraz pro definitivní skončení pracovněprávního vztahu z jakéhokoliv důvodu, španělská právní teorie dále dělí na několik podskupin, které jsou částečně totožné s jednotlivými způsoby skončení pracovního poměru v českém pracovním právu, ale částečně určeny za pomoci jiných kritérií:

- a) **jednostranné skončení pracovního poměru z rozhodnutí zaměstnavatele** (despido) – tento způsob skončení je velmi podobný české právní úpravě. Zaměstnavatel smí skončit pracovní poměr jen z určitých zákonem stanovených důvodů, které případně musí být schopen i prokázat
- b) **jednostranné skončení pracovního poměru z rozhodnutí zaměstnance** (dimisión) – základem tohoto způsobu skončení pracovního poměru je zásada, že nikdo nesmí být nucen pracovat pro druhého proti své vůli, tedy zákaz nucené práce. Zaměstnanec má tedy, stejně jako v českém pracovním právu, možnost skončit pracovní poměr kdykoliv a z jakéhokoliv důvodu. Někdy však jeho výpověď pracovní smlouvy může zakládat nárok zaměstnavatele na náhradu způsobené škody, čemuž se budu věnovat dále
- c) **skončení pracovního poměru na základě dohody zaměstnavatele a zaměstnance** – zde právní teorie chápe jako druhou variantu dohody o skončení pracovního poměru také to, když je takové ujednání obsaženo už předem v pracovní smlouvě. Jedná se tedy v praxi o pracovní poměr na dobu určitou. Oběma variantám se budu dále věnovat v rámci podrobnějšího popisu tohoto způsobu skončení pracovního poměru v následující kapitole
- d) **další způsoby skončení pracovního poměru** – tato kategorie zahrnuje několik způsobů skončení pracovního poměru v důsledku rozličných právních událostí. Výslovně je zde zmíněno skončení v důsledku smrti zaměstnance, skončení v důsledku smrti zaměstnavatele - fyzické osoby a skončení v důsledku zániku zaměstnavatele – právnické osoby
- e) **případy, v nichž nejde o skončení pracovního poměru jako takové, přestože dochází k podobným důsledkům** – stejně jako české právo, i španělské právo stanovuje, že změna vlastnictví zaměstnavatele – právnické

osoby nemá za následek skončení pracovního poměru. Nový vlastník se stává novým zaměstnavatelem a nadále musí dodržet podmínky sjednané v pracovní smlouvě, aniž by došlo k jakýmkoliv změnám práv a povinností zaměstnanců. Právo ale umožňuje zaměstnancům v některých případech pracovní poměr ukončit. Pokud by nový majitel chtěl zavřít obchodní závod, změnit předmět podnikání nebo se rozhodl k podobnému kroku, který by měl za následek propuštění zaměstnanců, je nutné takový krok ospravedlnit technologickými důvody a získat k němu úřední souhlas. V této části jsou také pravidla upravující povinnosti předchozího a následujícího zaměstnavatele v případě převodu obchodního závodu. Obecné pravidlo stanoví, že v případě převodu obchodního závodu, jsou za dodržení práv zaměstnanců odpovědni oba zaměstnavatelé – převodce i převádějíci a to po dobu 3 let od uskutečnění transakce. Teprve poté přechází veškerá odpovědnost na nového majitele obchodního závodu. Pracovní smlouva může stanovit, že zaměstnavatel i zaměstnanec souhlasí s tím, že převod obchodního závodu je důvodem ke skončení pracovního poměru ze strany původního či nového zaměstnavatele a právo tuto odchylku dovoluje, pokud v daném případě nepoškozuje zaměstnance. Takovým poškozováním zaměstnance by byla i snaha obejítí zákona s předem pojatým úmyslem propustit zaměstnance po převodu obchodního závodu. I v tomto případě důvod propuštění musí být objektivní a ospravedlnitelný, aby byl legální

- f) následky skončení pracovního poměru** – následkem skončení pracovního poměru je především zánik celé řady práv a povinností obou stran. Především v oblasti odškodnění nebo v případě neoprávněného skončení pracovního poměru však právní vztah může přetrvat a některá práva jsou případně nahrazena jinými.

Španělské právo rozeznává několik základních práv a povinností smluvních stran, o kterých bych se zmínil zde v úvodu. U zaměstnance je to především právo na navrácení do funkce (reinstalación), právo na doplacení dlužné mzdy (pago atrasado) a náhradu škody.

Navrácení do funkce připadá v úvahu zejména v případě, že zaměstnanec je zástupcem zaměstnanců u dotyčného zaměstnavatele, pracovní soud rozhodne, že propuštění bylo nezákonné a propuštěný zaměstnanec dá přednost navrácení na pozici, ze které byl propuštěn, před náhradou škod. V případě, že se propuštění před pracovním soudem prokáže jako nezákonné, soud nařídí navrácení do funkce s doplacením dlužné mzdy, za dobu kdy zaměstnanec nemohl práci vykonávat. V případě, že se zaměstnanec ani po tomto soudním rozhodnutí nemůže navrátit do práce, protože zaměstnavatel se rozhodne jeho pracovní smlouvu neobnovit, je takové chování považováno za pohrdání soudem a zaměstnavateli je nařízeno vyplácet mzdu i odvody na sociální a zdravotní pojištění, jako kdyby zaměstnanec práci vykonával, dokud mu není pracovní pozice navrácena, nebo dokud nedosáhne jiné dohody se zaměstnavatelem. V ostatních případech má zaměstnavatel právo si vybrat mezi navrácením původní pracovní pozice propuštěnému zaměstnanci a zaplacením dlužné mzdy a odškodněním. Stejný postup se uplatní i v případě prokázaného porušení základních práv při propuštění nebo u propuštění z diskriminačních důvodů.

Náhrada škody se uplatňuje v různých případech a v různé výši. Většinou je její funkcí jen kompenzace škody vzniklé zaměstnanci, ale někdy má také funkci trestu. Pokud byl zaměstnanec propuštěn z disciplinárních důvodů, ale jeho propuštění bylo zamítnuto pracovním soudem pro nedostatek právních důvodů, má zaměstnavatel právo zvolit si mezi obnovením pracovní smlouvy se zaměstnancem, nebo jeho finančním odškodněním (kromě výše zmíněného případu, kdy zaměstnanec je zároveň zástupcem zaměstnanců na daném pracovišti a kde volba finančního odškodnění nepřipadá v úvahu). Náhrada škody je stanovena ve výši 45násobku denní mzdy za každý odpracovaný rok, ne však vyšší než 42 měsíčních mezd celkově. Stejně právo na odškodnění náleží zaměstnanci také v případě, že ke skončení pracovního poměru došlo z rozhodnutí zaměstnance, ovšem na základě porušení zákona zaměstnavatelem (například zhoršením pracovních podmínek, z důvodu neplacení mzdy apod.). Pokud je zaměstnanec propuštěn z technických nebo ekonomických důvodů, má právo na výplatu odstupného ve výši dvaceti denních mezd za každý odpracovaný rok u zaměstnavatele, který jej propustil, do výše jednoho ročního platu, pokud nedošlo k předchozí dohodě o výplatě vyššího

odstupného v těchto případech (což bývá často předmětem kolektivního vyjednávání). Pro případ insolvence nebo bankrotu zaměstnavatele nastupuje na jeho místo Garanční mzdový fond, který vyplácí výše zmíněné částky zaměstnancům, pokud toho zaměstnavatel není schopen. V případě výše popsaného propuštění z objektivních důvodů má zaměstnanec právo dozvědět se o propuštění 30 dní předem, nebo pokud si zaměstnavatel tuto možnost zvolí, dostat za těchto 30 dní zaplacen místo předchozího oznámení. Navíc má zaměstnanec právo na dvacetinásobek denní mzdy za každý odpracovaný rok.

V každém případě, kdy pracovní soud rozhodne o tom, že propuštění bylo neoprávněné, soud vyměří náhradu mzdy ode dne, kdy byl zaměstnanec propuštěn, do dne, kdy bylo vydáno rozhodnutí. Pokud je toto období delší než 60 dní, částku přesahující tuto dobu zaplatí stát.

V případě práv zaměstnavatele po skončení pracovní smlouvy mezi ním a zaměstnancem je situace poněkud odlišná. Španělské právo nedovoluje odchýlit se od zákonem stanovených práv a povinností, bez ohledu na to, jak škodlivé mohlo skončení pracovního poměru pro zaměstnavatele být. Jediná zákonem připuštěná možnost jak situaci vyrovnat je náhrada škod způsobených zaměstnavateli. Pokud byla uzavřena smlouva na dobu neurčitou a zaměstnanec dá předem najevo svou vůli skončit pracovní poměr (*preaviso*), nemůže dojít ke vzniku škody. Stejně tak nedochází ke vzniku škody zaměstnavateli, pokud zaměstnanec předčasně skončí pracovní poměr z opodstatněných důvodů při pracovní smlouvě na dobu určitou. Může však dojít ke způsobení škody, jestliže zaměstnavatel skončí pracovní poměr bez předchozího oznámení a bez opodstatněných důvodů. V takovém případě mu může vzniknout povinnost zaplatit zaměstnavateli škodu způsobenou svým předčasným a bezdůvodným skončením pracovního poměru. Zaměstnavatel je v takovém případě v pozici věřitele v dobré víře, a aby byl oprávněn obdržet náhradu škody, musí se pokusit minimalizovat škody způsobené následkem jednání druhé strany (například pokusit se co nejrychleji najít nového zaměstnance na uprázdněnou pozici) a následně prokázat soudu, že se pokusil škody minimalizovat. Zaměstnanec, který byl vyškolen zaměstnavatelem pro výkon specializované činnosti, si může místo zaplacení náhrady škody zvolit, že zůstane pracovat pro

zaměstnavatele po dobu ne delší než 2 roky, po kterou způsobené škody výkonem práce uhradí. Pokud skončí s výkonem této práce dříve, než bylo sjednáno ve smlouvě, musí doplatit dlužnou částku.

## **4 JEDNOTLIVÉ ZPŮSOBY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU**

Český zákoník práce rozlišuje několik způsobů skončení pracovního poměru. Všechny jsou uvedeny v § 48 ZPr. Jde o dohodu o skončení pracovního poměru, výpověď ze strany zaměstnavatele, výpověď ze strany zaměstnance, hromadné propouštění, zrušení pracovního poměru ve zkušební době, okamžité zrušení pracovního poměru, skončení pracovního poměru v důsledku uplynutí času, skončení pracovního poměru v důsledku smrti zaměstnance, skončení pracovního poměru v důsledku smrti zaměstnavatele a skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí. Výčet je taxativní. Pracovní poměr končí nejčastěji právním jednáním.

### **4.1 Dvoustranné právní jednání – dohoda o rozvázání pracovního poměru**

Skončení pracovního poměru na základě dvoustranného právního jednání je výrazem shodné vůle obou účastníků pracovního poměru jej ukončit. Jediným dvoustranným právním jednáním směřujícím ke skončení pracovního poměru je dohoda o rozvázání pracovního poměru. Zákoník práce upravuje dohodu o skončení pracovního poměru v § 49, kde je stanoven požadavek písemné formy této dohody. Aby byla dohoda platná, musí obsahovat alespoň podstatné náležitosti dohody, tedy označení obou stran, projevy jejich vůle, jejich podpisy a den skončení pracovního poměru. Dohoda musí být také vyhotovena minimálně ve dvou kopiích, aby byla k dispozici oběma stranám. Den skončení pracovního poměru je podstatnou náležitostí dohody a musí být stanoven dostatečně určitě, aby nevznikly žádné pochybnosti o tom, kterým dnem pracovní poměr skončí. Naopak



důvody skončení pracovního poměru podstatnou náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru nejsou a v dohodě vůbec být uvedeny nemusí. Od 1. 1. 2012 není ani zaměstnavatel povinen uvádět v dohodě důvody rozvázání pracovního poměru. To se projeví v případě, že je dohoda uzavřena z tzv. organizačních důvodů nebo ze zdravotních důvodů, tedy podle § 52, písm. a) až c), respektive d) zákoníku práce, kdy zaměstnanci vzniká nárok na odstupné. Význam je však spíše informativní nebo důkazní, pro případ soudního sporu, protože nárok na odstupné má zaměstnanec ze zákona vždy, pokud jeho pracovní poměr skončí z těchto důvodů, a to bez ohledu na to, jestli je to v dohodě uvedeno, nebo ne.<sup>51</sup> Není-li v dohodě uveden vážný důvod rozvázání pracovního poměru, dostane uchazeč o zaměstnání podporu v nezaměstnanosti v nižší výměře. Vážné důvody jsou uvedeny v § 5 zákona o zaměstnanosti. Návrh této dohody může být iniciován jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. Je v něm obvykle, nikoliv však nezbytně, stanovena lhůta, do které má být v případě souhlasu druhé strany přijat. Pokud lhůta není v návrhu určena, musí být návrh přijat druhou stranou v přiměřené lhůtě, jejíž délka je závislá na rychlosti prostředků, které navrhovatel k zaslání návrhu použil. Jestliže je návrh v této lhůtě bez dalšího přijat, považuje se dohoda za uzavřenou. Pokud je přijat s výhradami, považují se takové výhrady za další návrh, směřovaný tentokrát vůči původnímu navrhovateli. Stejným způsobem se posuzuje i opožděné přijetí návrhu.

Jak už jsem naznačil výše, pro španělskou právní úpravu je důležitým faktem to, zda dohoda o podmínkách a čase skončení pracovního poměru byla vtělena již do pracovní smlouvy, nebo zda k uzavření takové dohody, došlo až následně, během trvání pracovního poměru a nezávisle na předchozích ujednáních v pracovní smlouvě. V prvním případě je v pracovní smlouvě možno na základě španělského zákoníku práce možno sjednat skončení pracovního poměru buď ke konkrétnímu datu ve smlouvě určenému, nebo ke dni, kdy dojde k dokončení určité ve smlouvě specifikované činnosti, či pracovního úkolu. Jde tedy v praxi o uzavření pracovního poměru na dobu určitou, tak jak je shodně definováno českým i španělským právem. Nezbytnou náležitostí sjednání takového skončení pracovního poměru je

---

<sup>51</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1599/2002

existence nějaké objektivní skutečnosti, ke které by se dalo skončení pracovního poměru vztáhnout a na základě které se dá datum tohoto skončení spolehlivě určit. Pokud k tomuto datu strany neprojevují vůli pracovní poměr ukončit, je pracovní smlouva považována za obnovenou, a to na dobu neurčitou. Podle španělského práva nelze zaměstnance opakovaně zaměstnávat na základě takto popsaných smluv na dobu určitou, obnovovaných vždy k datu skončení té předchozí. Smlouvu na dobu určitou lze uzavřít jen u práce, která je dočasná, jinak je opakované uzavírání takových smluv považováno za nekalé praktiky a taková smlouva by byla neplatná. Španělská úprava je tedy v tomto ještě mnohem přísnější než české pracovní právo, které použití smlouvy na dobu určitou povahou vykonávaných prací a umožňuje ji dvakrát prodloužit. V pracovní smlouvě také může být upravena možnost skončení pracovního poměru v případě nějaké události, která by v budoucnu mohla nastat. Právo toto umožňuje, pokud je taková podmínka sjednána předem a pokud zaměstnanec jasně vyjádří vůli skončit pracovní poměr, pokud tato situace nastane.

Dohoda o skončení pracovního poměru ovšem samozřejmě může být uzavřena kdykoliv během trvání pracovního poměru, kdy se strany dohodnou na datum skončení a případných dalších následcích se skončením souvisejících. Tento způsob skončení pracovního poměru je v podstatě totožný s českou úpravou. Za podstatnou náležitost se zde považuje shodný projev vůle obou stran. Španělský zákoník práce ještě navíc výslovně zmiňuje, že taková dohoda nesmí žádným způsobem omezit práva zaměstnance.

## **4.2 Jednostranné právní jednání**

### **4.2.1 Výpověď ze strany zaměstnance**

Výpověď je nejpodrobněji upraveným způsobem skončení pracovního poměru v zákoníku práce a také nejčastějším způsobem skončení v praxi. Jedná se o jednostranné právní jednání, které je platné při splnění náležitostí. Projev vůle

druhé strany je právně irelevantní. Aby byla výpověď platná, musí být vyhotovená písemně a musí být platně doručena druhé straně.

Výpověď, která by nebyla dána písemně, je považována za zdánlivé právní jednání, ke kterému se vůbec nepřihlíží. Pracovní poměr v případě výpovědi končí uplynutím dvouměsíční, nebo v případě vzájemné písemné dohody i delší, výpovědní doby, která běží prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé straně. Zákon také fakticky umožňuje skončení pracovního poměru v průběhu výpovědní doby jiným způsobem, tedy dohodou, nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ze zákonem daných důvodů. Pak by pracovní poměr skončil ještě před koncem výpovědní doby. Výpověď doručená druhému účastníku může být odvolána pouze s jeho souhlasem. Odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním je třeba provést písemně.

Podle aktuální české právní úpravy může zaměstnanec dát výpověď z pracovního poměru kdykoliv a z jakéhokoliv důvodu, případně i bez uvedení důvodu. K platnosti výpovědi stačí písemná forma, zaměstnancův podpis a doručení výpovědi zaměstnavateli buď osobně anebo na místě k tomu určeném, případně prostřednictvím pošty. V textu výpovědi by mělo být jasně sděleno, že se jedná o výpověď jako projev vůle zaměstnance jednostranně skončit pracovní poměr. V praxi ne ojedinělé použití výrazů jako „návrh“ či „žádost“ mohou vést k dojmu, že měl zaměstnanec v úmyslu skončit pracovní poměr dohodou a ne výpovědí. V případě, kdy dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu na nového zaměstnavatele, má zaměstnanec možnost nepřejít pod nového zaměstnavatele, pokud projeví nesouhlas se změnou zaměstnavatele. V souvislosti s ochranou tohoto práva zaměstnance je stanoveno, že pokud dal výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází tomuto přechodu. V tomto případě se tedy ze zákona zkracuje výpovědní doba tak, aby zaměstnanec nebyl nucen proti své vůli pracovat pro nového zaměstnavatele.

Španělské právo sice nemá přesný termín pro tento způsob skončení pracovního poměru, ale zákoník práce používá výrazu *dimisión* (tedy demise, odstoupení). Jak už jsem uvedl v předchozí kapitole, základem tohoto způsobu skončení pracovního

poměru je zákaz nucené práce, který je vtělen do zásady, že nikdo nesmí být nucen pracovat pro druhého proti své vůli. Z toho vyplývá právo zaměstnance skončit pracovní poměr kdykoliv a z jakéhokoliv důvodu, stejně jako podle naší právní úpravy. Španělský zákoník práce však rozlišuje výpověď podanou zaměstnancem z oprávněného důvodu (porušení smlouvy ze strany zaměstnavatele) a výpověď podanou z jiného důvodu nebo bez uvedení důvodu. V prvním případě zaměstnanec podá výpověď, která je při splnění náležitostí platná bez dalšího. V druhém případě má zaměstnanec povinnost oznámit předem své rozhodnutí zaměstnavateli, neboli podat tzv. preaviso.

Mezi oprávněné důvody podání výpovědi patří podstatné změny pracovních podmínek, které by mohly zasáhnout do odbornosti nebo důstojnosti zaměstnance a opakované neúplné nebo opožděné vyplacení mzdy. Toto je však jen příklad uvedený zákonem a takových důvodů, kdy dojde k porušování práv zaměstnance, může být více. V takových případech může zaměstnanec požádat pracovní soud o skončení svého pracovního poměru. Pokud soud rozhodne o skončení pracovního poměru kladně, zaměstnavatel musí také uhradit zaměstnanci škody způsobené porušením jeho práv a skončením pracovního poměru.

Při výpovědi bez výše popsaného důvodu vzniká zaměstnanci povinnost nahlásit předem úmysl tuto výpověď dát. Konkrétní lhůtu, do kdy tak zaměstnanec musí učinit, však zákoník práce neobsahuje. Ta je specifikována v jednotlivých kolektivních smlouvách, případně stanovena za pomoci místního zvykového práva v jednotlivých oblastech. Zákoník práce nepředepisuje ani formu takového oznámení, což právní teorie zdůvodňuje tak, že je v zájmu zaměstnance, aby zvolil co nejvhodnější formu informování zaměstnavatele.

Poněkud odlišným způsobem skončení pracovního poměru zaměstnancem je „opuštění zaměstnání“, kdy zaměstnanec fakticky zanechá výkonu práce, aniž by se jakýmkoliv způsobem k tomuto vyjádřil, ale z jeho jednání je jasný projev vůle směřující k ukončení pracovního poměru. Toto právní jednání je porušením pracovní smlouvy a zakládá nárok zaměstnavatele na odškodnění.

Na základě ustálené judikatury se ve španělském pracovním právu uplatňují následující obecné principy:

- Nepřítomnost na pracovišti sama o sobě, přesto že by trvala několik dní, nemůže být vykládána jako právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru (ale může být důvodem pro výpověď ze strany zaměstnavatele). Ale pokud je nepřítomnost na pracovišti neodůvodněná, trvá po delší dobu a je doprovázena dalšími skutečnostmi, ze kterých se dá vyvodit projev vůle skončit s výkonem práce ze strany zaměstnance, potom už se o právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru jedná.
- Pokud zaměstnanec skončí pracovní poměr explicitním nebo implicitním projevem vůle, po zaměstnavateli se nevyžaduje žádné další jednání, aby ke skončení podle práva skutečně došlo.
- Pokud zaměstnanec v určité chvíli explicitně projeví vůli skončit pracovní poměr, zaměstnavatel může tento moment považovat za skončení bez dalšího. Následný protikladný projev vůle zaměstnance již nevede k automatickému obnovení pracovněprávního vztahu.
- Pouhé neuposlechnutí pokynu, třebaže doprovázené opuštěním pracoviště, není samo o sobě skončení pracovního poměru (přestože může být důvodem pro výpověď ze strany zaměstnavatele), ale neuposlechnutí doprovázené jednáním, z něhož je jasná vůle skončit v té chvíli pracovní poměr, už za skončení považováno je.

#### **4.2.2 Výpověď ze strany zaměstnavatele**

Při výpovědi dané zaměstnavatelem je z již výše popsaných důvodů kladen velký důraz na právní a sociální stabilitu zaměstnance a tudíž na stabilitu jeho pracovního poměru. Proto je zaměstnavatel omezen v možnosti dát výpověď nejen písemnou formou a správným doručením, ale i důvody přesně stanovenými zákonem, ke kterým navíc přistupují v určitých případech i další povinnosti, jako

například výplata odstupného. Důvody stanovené v zákoníku práce jsou odvozeny i z mezinárodně stanovených pravidel, konkrétně odpovídají úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 158 o ukončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele. Postavení a ochrana všech zaměstnanců ve všech druzích pracovních poměrů jsou stejné, bez ohledu na tom jakou vykonávají práci a po jakou dobu.

Výpověď lze podat tedy pouze z důvodů taxativně vypočtených v zákoníku práce (§ 52 ZPr), tento důvod musí být dostatečně specifikován ve smlouvě, tak aby jej nebylo možné zaměnit s jiným, a nesmí být dodatečně změněn. Při nedodržení těchto náležitostí je výpověď neplatná. Důvod výpovědi může obecně existovat libovolně dlouho, než se jej zaměstnavatel rozhodne využít. Existují zde však výjimky v případech, které by jinak popíraly smysl právní úpravy.<sup>52</sup> Podle platného českého práva zaměstnavatel může dát výpověď:

- **z organizačních důvodů** – např. rušení nebo přemístění zaměstnavatele nebo jeho části nebo nadbytečnost zaměstnance vzhledem k organizačním změnám. Tyto důvody jsou v praxi často používány a bohužel někdy i zneužívány, například z toho důvodu, že je lze použít k výpovědi i v ochranné době (viz. níže). Výpověď z důvodu rušení zaměstnavatele nebo nadbytečnosti zaměstnance řeší situaci, kdy zaměstnavatel nemůže nadále přidělovat zaměstnanci práci, sjednanou v pracovní smlouvě. Pokud by zaměstnavatel pro zaměstnance neměl práci z výše uvedených důvodů už před koncem výpovědní doby, jedná se o překážku na straně zaměstnavatele a ten je povinen vyplácet zaměstnanci náhradu mzdy ve výši jeho průměrného výdělku do té doby, než dojde ke skončení pracovního poměru i tehdy, pokud zaměstnanec ve smlouvě uvedenou práci nevykonává. Rozhodnutí o organizační změně vedoucí k nadbytečnosti zaměstnance musí být učiněno před podáním výpovědi, bez ohledu na moment faktické změny. Oprávněnou osobou k rozhodnutí o organizační změně je pouze zaměstnavatel nebo osoba, na kterou bylo takové rozhodnutí vysloveně

---

<sup>52</sup> Hůrka, P.; Novák, O.; Vrajík, M., Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem. Olomouc: Anag, 2012, s. 121 - 122

delegováno, nejlépe vnitřním předpisem zaměstnavatele.<sup>53</sup> Zaměstnanec stačí s touto změnou seznámit až při podání výpovědi samotným. U propuštění zaměstnance pro nadbytečnost musí jeho výpověď prokazatelně souviset se změnou struktury zaměstnavatele nebo snížením počtu zaměstnanců a takový důvod musí být zároveň dostatečně určitý, aby se dal z výpovědi dovodit<sup>54</sup>. Právě toto dokazování je často důvodem soudních sporů. Přemístění zaměstnavatele se týká situace, kdy není možné zaměstnanci přidělovat práci na místě sjednaném v pracovní smlouvě a zaměstnanec se změnou pracovní smlouvy nesouhlasí. Při výpovědi z organizačních důvodů má zaměstnavatel zákonnou povinnost zaplatit zaměstnanci odstupné stanovené v § 67 ZPr

- **z dlouhodobých zdravotních důvodů na straně zaměstnance** – tyto výpovědní důvody se dají ještě dále rozdělit na zdravotní důvody způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání<sup>55</sup> (§ 52 písm. d)) a zdravotní důvody, které takto způsobeny nejsou (§ 52 písm. e)). O dlouhodobé pracovní neschopnosti rozhodne lékařský posudek vydaný příslušným poskytovatelem pracovnělékařských služeb, který je vypracován, pokud pracovní neschopnost zaměstnanec trvá déle než rok. Do té doby je zaměstnanec chráněn zákazem výpovědi v ochranné době. Lékařský posudek musí být dostatečně určitý. Především v něm musí být výslovně uvedeno, že zaměstnanec nemůže dlouhodobě vykonávat dosavadní práci bez vážného ohrožení svého zdraví.<sup>56</sup> V případě výpovědi ze zdravotních důvodů způsobených pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, zaměstnanci náleží ze zákona odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku

---

<sup>53</sup> Hůrka, P.; Novák, O.; Vrajík, M., Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem. Olomouc: Anag, 2012, s. 52 - 53

<sup>54</sup> Hůrka, P.; Novák, O.; Vrajík, M., Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem. Olomouc: Anag, 2012, s. 57

<sup>55</sup> viz. seznam nemocí z povolání v nařízení vlády ČR č. 290/1995 Sb.

<sup>56</sup> Hůrka, P.; Novák, O.; Vrajík, M., Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem. Olomouc: Anag, 2012, s. 61

- **z důvodů nesplňování stanovených předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance** – Zde se často objevuje problém, zda v daném případě jde o zaviněné porušování či spíše o neschopnost dosáhnout požadovaných výsledků<sup>57</sup>. Pro rozlišení předpokladů a požadavků platí, že předpoklady pro výkon sjednané práce musí být stanoveny právními předpisy, na rozdíl od požadavků, které si zaměstnavatel stanoví sám, často ve vnitřních předpisech, a mohou spočívat i v očekávaných pracovních výsledcích. V případě nedostatečných pracovních výsledků musí být zaměstnanec předem písemně upozorněn a musí mu být ponechána přiměřená lhůta k nápravě. Teprve když k nápravě nedojde, je možné dát mu výpověď. V případě nesplnění předpokladů může být zaměstnanec převeden na jinou práci, pro kterou předpoklady splňuje, na přechodné období 30 dnů v kalendářním roce a teprve poté může dojít buď k vzájemné domluvě a změně pracovní smlouvy anebo k výpovědi ze strany zaměstnavatele
- **z důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru nebo z důvodů závažného nebo méně závažného soustavného porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci** – pod tento důvod spadá to, co dříve zákon označoval jako porušování pracovní kázně. V současnosti tento pojem už není používán v soukromém právu, ale v právu veřejném – pro služební poměr. Jako pomocné kritérium se však může v tomto případě uplatnit posouzení dodržování povinností stanovených zákoníkem práce, pracovní smlouvou, předpisy upravujícími bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti nebo interními předpisy zaměstnavatele. Ve všech případech je podmínkou, aby se zaměstnanec dopustil zaviněného (úmyslného nebo nedbalostního) porušení povinností. Závažnost porušení povinností je pak třeba posoudit i vzhledem k dalším okolnostem. Za méně závažné soustavné porušování povinností judikatura<sup>58</sup> považuje takové porušování, ke kterému došlo alespoň třikrát,

---

<sup>57</sup> Hůrka, P.; Novák, O.; Vrajík, M., Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem. Olomouc: Anag, 2012, s. 88 - 91

<sup>58</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČRFR 6 Cdo 1/92, ze dne 28. 4. 1992



nedosahuje intenzity zvláště hrubého nebo závažného porušení pracovních povinností a je mezi nimi přiměřená časová souvislost, což znamená, že jedno porušení povinností navazuje na druhé. Zaměstnanec navíc musí být v posledních 6 měsících písemně upozorněn na možnost výpovědi z tohoto důvodu. Typickým příkladem závažného porušení povinností je například požívání alkoholu na pracovišti nebo neomluvená nepřítomnost v práci. Zde je možné dát výpověď z tohoto důvodu již po prvním porušení. U porušení nejvyšší intenzity má zaměstnavatel 2 možnosti, které mají obě své výhody i nevýhody. O okamžitém zrušení pracovního poměru se ještě zmíním dále v této práci. Zde bych chtěl upozornit na to, že pokud si zaměstnavatel nepřeje se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, může mu dát i výpověď s výpovědní dobou. Tím mu nenastane povinnost zaplatit zaměstnanci odstupné, ale zase je v některých případech omezen prodloužením výpovědní doby o ochrannou dobu, jak uvedu níže.

- **z důvodů porušení zvláště hrubým způsobem povinností dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce** – tento důvod výpovědi byl do zákoníku práce vložen novelou zákoníku práce<sup>59</sup> účinnou od 1. 1. 2012 a jeho zakotvení je některými autory považováno za nekoncepční zásah do úpravy skončení pracovního poměru, protože jako jediný nemá žádnou vazbu na výkon pracovní činnosti.<sup>60</sup>

Při dání výpovědi z uvedených důvodů je navíc zaměstnavatel časově omezen. Zaměstnavatel musí podat výpověď v objektivní lhůtě jednoho roku ode dne, kdy k takové skutečnosti došlo a zároveň v zákonem stanovené subjektivní lhůtě ode dne, kdy se o takovém důvodu dozvěděl. Tato lhůta se u jednotlivých důvodů liší. U porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo u důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru je tato

---

<sup>59</sup> zákon č. 365/2011 Sb.

<sup>60</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014, s. 194

lhůta dvouměsíční. Pokud k porušení povinností dojde v cizině, tato lhůta běží až od návratu zaměstnance z ciziny. Porušení povinností dodržovat léčebný režim dočasně práce neschopného pojištěnce pak tato lhůta trvá jeden měsíc.

Zaměstnavatel má při dání výpovědi také určité zákonem stanovené povinnosti vůči odborové organizaci (§ 61 ZPr). Výpověď musí zaměstnavatel předem projednat s odborovým orgánem. V případě, že zaměstnavatel chce dát výpověď zaměstnanci, který je členem orgánu odborové organizace, nelze tak učinit v době jeho funkce a po dobu jednoho roku od skončení této funkce, bez předchozího souhlasu této organizace. Takový souhlas platí jen dva měsíce. Jediná možnost jak v tomto případě dát zaměstnanci výpověď i bez souhlasu odborového orgánu je situace, kdy odborový orgán buď do 15 dnů neodmítne souhlas udělit, nebo kdy jsou splněny všechny ostatní náležitosti výpovědi a soud ve sporu o neplatnost výpovědi rozhodne, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával.

Dalším omezením zaměstnavatele je zákonem stanovená ochranná doba. Jedná se o dobu větší sociální a ekonomické zranitelnosti zaměstnance, kdy je třeba zajistit mu vyšší stupeň ochrany. Zaměstnavatel tak během této doby zaměstnanci pod sankcí neplatnosti nesmí dát výpověď, i když jinak by to bylo možné. Pokud byla dána výpověď před začátkem ochranné doby, ale skončila by v jejím průběhu, běh výpovědní doby se na začátku ochranné doby přerušuje a pokračuje po jejím skončení, pokud zaměstnanec neprohlásí, že na takovém prodloužení výpovědní doby netrvá. Ochranná doba je upravena v § 53 zákoníku práce. Jde o dobu:

- kdy je uznán dočasně neschopným práce pro nemoc nebo úraz
- výkonu vojenského cvičení
- kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce
- kdy je zaměstnankyně těhotná, nebo kdy čerpá mateřskou dovolenou, nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou
- kdy je zaměstnanec pracující v noci uznán dočasně nezpůsobilým pro noční práci

Ze zákazu výpovědi v ochranné době ale existují i výjimky. Takovou výjimkou je výpověď daná z organizačních důvodů, kdy se ruší nebo přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část. V tomto případě by zákaz výpovědi v ochranné době nedával smysl, neboť by stejně fakticky zaměstnanci nebylo umožněno práci nadále vykonávat. Dalším takovým případem je výpověď daná z důvodů, pro které je možné okamžitě skončit pracovní poměr nebo z důvodů méně závažného soustavného porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni nebo zaměstnankyni či zaměstnance čerpající mateřskou či rodičovskou dovolenou. Zde zákon nepovažuje za správné před výpovědí chránit zaměstnance porušující právní předpisy, na druhé straně je třeba zajistit ochranu mateřství a dítěte, kde by se mohla slabší ochrana zaměstnance před výpovědí negativně promítnout v ekonomické rovině. V případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá mateřskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, nelze dát výpověď ani z důvodů porušení povinností dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce zvlášť hrubým způsobem. Poslední výjimka, stanovená zvláštním právním předpisem<sup>61</sup>, se týká poslanců Poslanecké sněmovny a senátorů Senátu Parlamentu ČR, kdy může zaměstnavatel ukončit jejich pracovní poměr od doby výkonu jejich funkce do 12 měsíců po zániku této funkce jen se souhlasem předsedy komory Parlamentu, ve které tuto funkci vykonávají.

Španělská právní úprava používá pro výpověď ze strany zaměstnavatele obecně termín **despido**, podobný např. anglickému pojmu dismissal, propuštění. Také v této právní úpravě musí zaměstnavatel dát výpověď jen na základě prokazatelného zákonného důvodu. Důvody umožňující výpověď ze strany zaměstnavatele se dají rozdělit do tří skupin: **despido disciplinario** („výpověď z disciplinárních důvodů“, podobná naší výpovědi z důvodu porušení povinností), **suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor** (výpověď „z důvodu vyšší moci“ nebo

---

<sup>61</sup> zákon č. 235/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců

„z technických důvodů“, podobná naší výpovědi z organizačních důvodů) a **extinción del contrato por causas objetivas** („skončení smlouvy z objektivních příčin“, v některých případech podobná naší výpovědi pro nesplňování předpokladů nebo požadavků, v některých od naší právní úpravy poněkud odlišná).

**Despido disciplinario** se zakládá na porušení pracovní smlouvy ze strany zaměstnance, které je zaviněné a podstatné<sup>62</sup> Kromě této obecné podmínky právo stanoví chování zaměstnanců, které je důvodem pro propuštění z disciplinárních důvodů. Jsou to opakované absence na pracovišti nebo neuspokojivé výsledky, nekázeň nebo neuposlechnutí pokynů, urážky nebo nevhodné chování k zaměstnavateli nebo kolegům, narušení důvěry nebo podvod, snižující se množství odvedené práce, notorické opilství nebo užívání drog. Některé z důvodů jsou široce uznávané jako důvod pro výpověď ze strany zaměstnance i jako důvod pro náhradu škody, protože se jedná o závažné a zaviněné porušení, i když nejsou přímo stanovené v zákoníku práce. To je třeba případ nekázně, neuposlechnutí pokynů nebo narušení důvěry. Článek 54 španělského zákoníku práce, obsahující tento výčet, je neustálým předmětem zkoumání a interpretace pracovních a nejvyšších soudů (soudní soustava Španělského království je přizpůsobena jeho rozdělení do jednotlivých samosprávných oblastí, tzv. Comunidades Autonomas, které mohou samostatně rozvíjet a interpretovat své občanskoprávní - a tedy i pracovněprávní - tradice), které vydaly množství rozhodnutí, zabývajících se závažností a zaviněností jednotlivých jednání porušujících pracovní smlouvu, samozřejmě také s přihlédnutím ke specifickým okolnostem každého případu a právním odlišnostem jednotlivých regionů.

K platné výpovědi zákon požaduje po zaměstnavateli kumulativní splnění dvou podmínek. Zaměstnavatel musí nejdříve zaměstnanci formálně oznámit své rozhodnutí jej propustit a následně také jednat v souladu s tímto rozhodnutím. Oznámení musí být adresováno zaměstnavatelem zaměstnanci, musí obsahovat sdělení důvodu výpovědi a datum od kdy bude výpověď účinná. Důvod musí být sdělen dostatečně jasně a srozumitelně, aby o něm zaměstnanec neměl další

---

<sup>62</sup> Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, art. 54

pochybnosti. Zaměstnavatel musí jasně dát najevo vůli své rozhodnutí dodržet ode dne uvedeného v oznámení, nepřijmout výkon žádné další práce od propouštěného zaměstnance a zdržet se dalšího jednání (např. pokračujícího vyplácení mzdy), které by mohlo být považováno za vůli k pokračování pracovního poměru z jeho strany.

**Suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor** (doslova Zrušení pracovní smlouvy z důvodů ekonomických, organizačních nebo souvisejících s produkcí nebo vzniklých v důsledku vyšší moci) je kategorie zahrnující několik rozdílných důvodů skončení pracovního poměru, které by se obecně daly více či méně přirovnat k organizačním důvodům v našem právu.

**Fuerza mayor** znamená v překladu vyšší moc a tento termín je také vnímán španělským pracovním i občanským právem stejně jako u nás. Může to být například živelní katastrofa, válka, veřejné nepokoje nebo jiná skutečnost, která je buď neočekávatelná anebo očekávatelná, ale nevyhnutelná. V podstatě nejde o důvod ke skončení pracovního poměru, ale spíše o právní událost, která plnění pracovní smlouvy fakticky znemožní. Následky takové události musí být časově neomezené, nebo alespoň neumožňovat nápravu v přiměřené době.

Ekonomické či technické důvodu se vztahují k situacím, kdy je zaměstnavatel v krizi, kvůli které nemůže v přiměřené době pokračovat v podnikání s dostatečným ziskem, ale naopak musí vydržet období dlouhodobých finančních ztrát. Některé z těchto okolností jsou blízké vyšší moci, některé jsou rozdílné v tom smyslu, že by se jim zaměstnavatel rozumným přístupem a zodpovědným hospodařením mohl vyhnout. Oba druhy, ale mají společné to, že na začátku takové krize bylo rozhodnutí zaměstnavatele. Taková situace není právním důvodem pro skončení pracovního poměru jako takového, ale zaměstnavatel má možnost požádat regionální úřad Ministerstva práce o povolení uzavřít své továrny, obchody, či související zařízení s propuštěním zaměstnanců, jako následkem tohoto opatření. Další možností je i dočasné uzavření s pozastavením pracovních smluv. V pravomoci dočasného úřadu je například i povolit jen dočasné pozastavení i v případě, že zaměstnavatel požádal o trvalé uzavření. Na základě procesních

pravidel popsaných v zákoníku práce, je možné také přerušit proceduru před úřadem a zahájit konzultace se zástupci zaměstnanců na dobu ne delší než 30 dní, ze které může vzejít dohoda o řešení vzniklé krize. Pokud dohoda není dosažena, procedura před úřadem pokračuje. Pokud nejsou propuštěni všichni zaměstnanci, protože se jedná jen o částečné uzavření, jsou zaměstnanci propouštěni v pořadí podle schopností a odpracovaných let u zaměstnavatele a zaměstnavatel se musí vyvarovat jakékoliv diskriminace. Proti úřednímu rozhodnutí se lze odvolat a proti druhoinstančnímu rozhodnutí následně podat žalobu k pracovnímu soudu.

**Extinción del contrato por causas objetivas** je důvod, který se od předchozích dvou liší. Koncepce tohoto důvodu skončení pracovního poměru staví na dvou znacích – nepředpokládá zavinění zaměstnance, ale vychází z porušení určité rovnováhy, na které je smlouva založena a které vede zaměstnavatele k jejímu ukončení.

Zákoník práce stanoví 4 důvody pro tento typ výpovědi – neschopnost zaměstnance vykonávat svěřenou práci, o které se zaměstnavatel dozvěděl až po uzavření smlouvy, neschopnost zaměstnance přizpůsobit se technickým změnám na pracovišti, častá nepřítomnost na pracovišti (tento důvod výpovědi je určitým způsobem limitován právem) a ekonomické a technické důvody, kdy počet negativně dotčených zaměstnanců je menší než 10 v závodu zaměstnávajícím méně než 100 zaměstnanců, 10% v závodu zaměstnávajícím mezi 100 a 300 zaměstnanci, nebo 30 zaměstnanců v závodu, který zaměstnává 300 a více zaměstnanců. V posledním případě, pokud je počet zasažených zaměstnanců vyšší, musí zaměstnavatel postupovat způsobem popsaným u předchozího druhu výpovědi.

I zde je nutné doručit zaměstnancům písemnou výpověď, stejně jako oznámení o propuštění 30 dní předem. Zaměstnavatel je také povinen zaměstnancům nabídnout odstupné ve výši dvacetinásobku denního výdělku, za každý rok u něj odpracovaný, do maximální výše ročního výdělku.

### 4.2.3 Hromadné propouštění

Hromadné propouštění se jako zvláštní způsob skončení pracovního poměru dostalo do zákoníku práce v rámci harmonizace českého pracovního práva s právem EU. Hromadné propouštění je definováno jako skončení pracovních poměrů v období 30 dnů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z důvodu organizačních změn<sup>63</sup>. Aby se jednalo o hromadné propouštění, musí být dosažen určitý počet propuštěných zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele. Tento počet se řídí velikostí zaměstnavatele, resp. celkovým počtem zaměstnanců, které daný zaměstnavatel zaměstnává, a činí nejméně:

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

Jestliže skončí během těchto třiceti dní na základě výpovědi dané zaměstnavatelem z organizačních důvodů pracovní poměr alespoň 5 zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v tomto období dohodou rovněž z důvodů organizačních změn.

Při hromadném propouštění má zaměstnavatel oproti klasickému propouštění některé povinnosti navíc. Před výpovědí jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen nejpozději do 30 dnů informovat odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců a projednat s nimi za účelem dosažení shody zejména opatření směřující k předejití či omezení hromadného propouštění a zmírnění jeho nepříznivých důsledků. K tomu musí dodat všechny potřebné informace a podklady. Cílem společného projednávání je především odvrácení, co největší

---

<sup>63</sup> směrnice ES 75/129/EEC ve znění směrnice ES 92/56/EEC

zmírnění hromadného propouštění či jeho následků. Jednání však musí proběhnout, i pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, ani rada zaměstnanců. V takovém případě má zaměstnavatel ze zákona povinnost informovat osobně každého zaměstnance, jehož se propouštění týká a situaci s ním projednat. Současně je zaměstnavatel povinen písemně informovat příslušný úřad práce, a to včetně informace o důvodech připravovaného opatření, a o celkovém počtu zaměstnanců, jichž se toto opatření týká, a o jejich struktuře. To pomůže úřadu práce se připravit na zvýšený počet žadatelů o nové zaměstnání a také usnadní najít vhodné pracovní pozice pro propuštěného zaměstnance.

Výsledkem jednání zaměstnavatele s odborovým orgánem či radou zaměstnanců by mělo být nalezení shody, tedy oboustranně přijatelných podmínek, za nichž bude hromadné propouštění provedeno. Výpovědi a dohody o rozvázání pracovního poměru jsou ale platné i bez dosažení této shody.

Následně po rozhodnutí zaměstnavatele o hromadném propouštění je nutno doručit krajské pobočce Úřadu práce písemnou zprávu o tomto propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců a datum doručení této zprávy úřadu práce sdělit i zaměstnanci. Jestliže byl na zaměstnavatele vyhlášen konkurs, tuto zprávu je povinen doručit pouze na výslovnou žádost krajské pobočky Úřadu práce. Pracovní poměr propouštěného zaměstnance může skončit nejdříve 30 dní po doručení této zprávy krajské pobočce Úřadu práce, pokud zaměstnanec neprohlásí, že na tomto prodloužení netrvá. V takovém případě by jeho pracovní poměr skončil uplynutím výpovědní doby. Pokud panují nejasnosti ohledně příslušnosti konkrétní pobočky Úřadu práce, na základě rozhodnutí Nejvyššího soudu<sup>64</sup> lze zprávu doručit na kteroukoliv pobočku Úřadu práce, pokud zákoník práce nestanoví jinak, a třicetidenní lhůta začíná běžet tímto doručením.

Vzhledem k tomu, že tato úprava je harmonizována s právem EU a vychází ze stejného znění upraveného směrnicemi, tento způsob skončení pracovního poměru se ve španělském pracovním právu neliší od výše popsané české úpravy.

---

<sup>64</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2985/2005, ze dne 18. 10. 2006



V souvislosti se španělským právem jsem úpravu hromadného propouštění již v této práci zmínil i při popisu výpovědi ze strany zaměstnavatele „z objektivních příčin“. Myslím tedy, že zde není třeba dalšího komentáře.

#### **4.2.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době**

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jednostranným právním jednáním směřujícím ke skončení pracovního poměru v průběhu platně sjednané zkušební doby. Zkušební doba musí být sjednána písemně a to na dobu maximálně tří měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru, u vedoucích zaměstnanců až na šest měsíců. Prodloužena může být jen na základě zákona (např. při pracovní neschopnosti zaměstnance), ale nikoliv smluvně. Podle § 35 odst. 4 ZPr dochází k prodloužení o dobu celodenních překážek v práci. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je možné jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. Existují zde výrazné odlišnosti oproti právní úpravě ostatních způsobů skončení pracovního poměru.

Smyslem právní úpravy zkušební doby je, aby si oba účastníci pracovního poměru vyzkoušeli, zda jim sjednaný druh práce, mzdové a další pracovní podmínky a spolupráce s druhou stranou celkově vyhovují a v případě, že tomu tak není, snaží se tato úprava co nejvíce usnadnit oběma stranám jednostranné skončení pracovněprávního vztahu v této počáteční fázi. Není zde tedy takový zájem na ochraně stability pracovního poměru jako u ostatních způsobů skončení a ochrana zaměstnance je zde mnohem slabší. Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou ve zkušební době skončit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu i bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel je limitován jen zákazem zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Jedinou povinnou náležitostí zrušení pracovního poměru ve zkušební době je zde písemná forma a doručení druhé straně. Při nedodržení písemné formy se jedná o zdánlivé právní jednání, ke kterému se nepřihlíží. Pracovní poměr skončí dnem doručení písemného zrušení, není-li zde uveden pozdější den. Pracovní poměr nelze zrušit

zpětně, když už zkušební doba skončila.<sup>65</sup> Posledním možným dnem je poslední den zkušební doby.

Ve španělském pracovním právu existuje jednotně stanovená zkušební doba od roku 1976. Do té doby byla předmětem úpravy kolektivních smluv nebo vnitřních předpisů jednotlivých zaměstnavatelů. V současné době je obecně stanovena v zákoníku práce a upravena rozdílně na základě několika kritérií. Platí však stále podpůrně ke speciální úpravě v kolektivních smlouvách. Zákoník práce stanoví, že pokud zkušební dobu nspecifikuje kolektivní smlouva, zkušební doba nesmí být u technických pracovníků delší než šest měsíců, u ostatních zaměstnanců delší dva měsíce, a u zaměstnavatelů, kteří nezaměstnávají více než 25 zaměstnanců, nesmí zkušební doba překročit 3 měsíce, a musí být sjednána písemně. Během zkušební doby má zaměstnanec stejná práva jako ostatní zaměstnanci, ale i zde existuje možnost obou stran jednoduše skončit pracovní poměr stejně jako v českém právu, bez uvádění důvodů nebo odškodňování druhé strany. Pokud zkušební doba skončí bez jakýchkoliv dalších projevů vůle některé ze stran, automaticky začíná klasický pracovní poměr. Také zde platí, že zkušební doba je pozastavena po dobu dočasné pracovní neschopnosti v důsledku nemoci, úrazu nebo těhotenství, ale také v případě adopce dítěte, pokud si to strany ujednaly.<sup>66</sup>

#### 4.2.5 Okamžité zrušení pracovního poměru

Zákoník práce upravuje okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance, protože každá ze stran pracovněprávního vztahu smí okamžitě zrušit pracovní poměr jen ze zákonem stanovených důvodů. Nejdřív bych však uvedl, co mají obě tyto skupiny společného.

---

<sup>65</sup> Rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 11/94, ze dne 28. 4. 1995

<sup>66</sup> Olea, M. A. a Rodríguez- Sañudo, F. Labour law in Spain. Alphen aan den Rijn : Walters Kluwer, 2010, str. 56

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranným právním jednáním směřujícím ke skončení pracovního poměru okamžikem doručení jeho písemného vyhotovení druhému účastníku. Tento způsob skončení pracovního poměru se považuje spíše za výjimečný a v praxi není příliš často využíván. Od výpovědi se toto jednostranné právní jednání liší především tím, že ke skončení pracovního poměru nedochází až po uplynutí určité doby od doručení, ale okamžitě doručením tohoto právního jednání. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být provedeno písemně a musí v něm být skutkově vymezen jeho důvod tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem. Při nedodržení těchto náležitostí je okamžité zrušení neplatné. Důvod uvedený v okamžitém zrušení nelze dodatečně změnit. Od 1. 1. 2014 se k okamžitému zrušení učiněnému v jiné než písemné formě nepřihlíží (jednalo by se tudíž pouze o zdánlivé právní jednání).<sup>67</sup>

Zaměstnanec může podle § 56 ZPr okamžitě zrušit pracovní poměr, jestliže nemůže bez vážného ohrožení svého zdraví nadále vykonávat práci, má tuto skutečnost podloženou lékařským posudkem a zaměstnavatel nesplnil svou povinnost umožnit mu do 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné, pro něho vhodné práce, případně mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy anebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti. Zde platí, že to může být jakákoliv, i jen nepatrná část mzdy a důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru nezaniká ani tehdy, když zaměstnavatel dodatečně dlužnou mzdu nebo plat zaplatí, ale stane se tak až po uplynutí 15 dnů od splatnosti.<sup>68</sup> Toto se týká jen mzdy a platu, nikoliv dalších peněžitých plnění jako například cestovní náhrady za výdaje vzniklé v souvislosti s uskutečněnou služební cestou nebo příspěvky na sportovní a kulturní akce. Zaměstnanec má na okamžité zrušení pracovního poměru jen dvouměsíční lhůtu ode dne, kdy se o důvodu k tomuto zrušení dozvěděl a lhůtu jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele

---

<sup>67</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 6. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha; C. H. Beck, 2014, str. 196

<sup>68</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1151/2001, ze dne 26. 4. 2002

náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

Zaměstnavatel má pro okamžité zrušení pracovního poměru stanovené v § 55 zákoníku práce dva důvody. Může tímto způsobem skončit pracovní poměr se zaměstnancem, který byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců. Druhým důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Také zaměstnavatel je zde omezen dvouměsíční lhůtou ode dne, kdy se o takové skutečnosti dozvěděl a lhůtou 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. Zaměstnavatel je navíc ještě omezen zákonnými ochrannými lhůtami, na základě kterých nemůže rozvázat pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené a se zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. V těchto případech zákon okamžité zrušení pracovního poměru zakazuje, ale, jak už jsem v této práci zmínil, umožňuje při existenci těchto důvodů dát zaměstnanci výpověď, kterou by jim jinak v této situaci dát nemohl. I tady je však omezen, protože ani z těchto důvodů nelze dát výpověď ženě na mateřské dovolené nebo zaměstnanci v době rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

S rekodifikací soukromého práva přibyla ještě jedna možnost okamžitého zrušení pracovního poměru, která by zde podle mého měla být zmíněna. Jedná se o občanským zákoníkem stanovenou<sup>69</sup> možnost zákonného zástupce okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnance mladšího šestnácti let, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého. Tato úprava se promítla do nově vloženého § 56a zákoníku práce, podle kterého je třeba k platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru tímto způsobem přivolení soudu a zákonný zástupce je

---

<sup>69</sup> zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, §35 odst. 2

povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení pracovního poměru s přivolením soudu nezletilému zaměstnanci.

Španělský zákoník práce tento způsob skončení pracovního poměru zvlášť neupravuje. Upravuje jen odchylky umožňující rychlejší skončení v rámci jednotlivých dalších způsobů skončení pracovního poměru. Naopak některé důvody podobné těm, které vedou k okamžitému skončení pracovního poměru v naší pracovněprávní úpravě (např. omezení zaměstnance na svobodě v rámci probíhajícího soudního řízení) mohou být i jen důvodem pro pozastavení pracovního poměru na určitou dobu. Jiné (neschopnost vyplácet mzdu na straně zaměstnavatele, pracovní neschopnost zaměstnance) jsou řešeny v rámci „technických“ nebo „objektivních“ důvodů skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnance. I ve španělském pracovním právu samozřejmě existují ochranné lhůty, které musí být brány v úvahu.

### **4.3 Skončení pracovního poměru v důsledku právní události**

#### **4.3.1 Uplynutí času**

Už z podstaty věci je uplynutí doby právní událostí mající za následek pouze skončení pracovních poměrů na dobu určitou. V § 48 odst. 2 zákoníku práce je stanoveno, že pracovní poměr končí také uplynutím sjednané doby. Pokud tedy pracovní poměr neskončí některým z ostatních způsobů, kterými může skončit i pracovní poměr na dobu neurčitou, skončí uplynutím doby stanovené v pracovní smlouvě, aniž by zákon vyžadoval pro některou ze stran pracovněprávního vztahu další právní jednání. Pracovní poměr také může skončit vykonáním určitých prací, pokud to bylo ve smlouvě stanoveno. Zaměstnavatel má v takovém případě povinnost včas předem upozornit zaměstnance, že ke skončení prací dojde. Tato lhůta je pouze pořádková a zpravidla jde o minimálně tři dny před skončením prací. Nesplnění této povinnosti zaměstnavatele nevede k neplatnosti skončení pracovního poměru, ani nemá jakýkoliv vliv na jeho trvání. Jestliže se předem zaměstnavatel a zaměstnanec nedohodnou jinak, platí, že pokud po skončení

pracovního poměru zaměstnanec pokračuje s vědomím zaměstnavatele ve vykonávání práce, došlo ke změně pracovního poměru na pracovní poměr na dobu neurčitou. Zde mi přijde také vhodné zmínit, že na základě judikatury se za pracovní poměr na dobu neurčitou považuje jakýkoliv pracovní poměr, kde v pracovní smlouvě není jasně uvedena doba skončení tohoto pracovního poměru. Nejvyšší soud uvedl ve svém rozhodnutí, že „nebyla-li dohodnutá doba trvání pracovního poměru sjednána přímým časovým údajem, uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let, dobou trvání určitých prací nebo jinou objektivně zjištěnou skutečností, ale tak, že předpokládá a současně umožňuje, aby doba trvání pracovního poměru skončila (mohla skončit) na základě takové skutečnosti, jež nastane (může nastat) z vůle jen jednoho účastníka pracovního poměru, je ujednání o době trvání pracovního poměru neplatné a pracovní poměr mezi účastníky je třeba považovat za uzavřený na dobu neurčitou“.<sup>70</sup> Nutno také připomenout, že pracovní poměr na dobu určitou mezi stejnými smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a může být opakován nanejvýše dvakrát.<sup>71</sup>

Španělskou právní úpravu skončení pracovního poměru uplynutím doby jsem již popsal v kapitole o skončení pracovního poměru dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kdy jako jeden typ dohody bylo považováno uvedení doby trvání pracovního poměru ve smlouvě a jednalo se vlastně o totéž jako při uzavření pracovního poměru na dobu určitou. Sjednání je tedy stejné jako v českém právu a ani náležitosti, které je třeba splnit, se neliší. Jedná se zejména o dostatečně určité vymezení doby, kdy pracovní poměr skončí a to buď konkrétním časovým údajem anebo dostatečně určitým vymezením jiné skutečnosti, například skončení sjednaných prací. Výrazným rozdílem je však přísnější úprava možnosti tento druh pracovního poměru sjednat. Smlouvu na dobu určitou lze uzavřít jen u práce, která je dočasná, a to pod sankcí neplatnosti. Dále také platí zákaz řetězení takových smluv na dobu určitou. Porušení těchto zákazů španělské právo považuje za nekalé praktiky.

---

<sup>70</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2372/2002, ze dne 20. 5. 2003

<sup>71</sup> §39 odst. 2 ZPr.

### 4.3.2 Smrt zaměstnance

Smrt zaměstnance je právní událost, která má za následek skončení pracovního poměru, což vyplývá ze skutečnosti, že zaměstnanec je povinen konat práci osobně podle pracovní smlouvy. Právě osobní povaha tohoto vztahu právně jakékoliv pokračování po smrti zaměstnance neumožňuje a pracovní poměr zaniká přímo okamžikem smrti zaměstnance, bez ohledu na další skutečnosti (například na to, kdy se o smrti zaměstnance zaměstnavatel dozvěděl). Peněžité nároky zaměstnance vůči zaměstnavateli však jeho smrtí nezanikají.<sup>72</sup> Do výše trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku přecházejí mzdová a platová práva z pracovního poměru postupně přímo na jeho manžela děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti. Předmětem dědictví se stávají, není-li těchto osob. Naopak zanikají práva a povinnosti ryze osobní povahy, včetně nároků na náhrady za bolest a ztížené společenské uplatnění. Peněžité práva zaměstnavatele vůči zaměstnanci zanikají smrtí zaměstnance, s výjimkou práv, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodu i výše, a práva na náhradu škody způsobené úmyslně.<sup>73</sup>

Ve španělském pracovním právu platí v podstatě totéž, ale objevuje se zde zajímavé pravidlo, které české právo nezná. S určitými výjimkami totiž španělské právo připouští i smlouvu ve prospěch třetí osoby a zmiňuje se konkrétně i o slibu zaměstnat třetí osobu namísto zemřelého zaměstnance. Sice slib daný zaměstnavatelem zaměstnanci, že v případě jeho smrti zaměstná například syna zesnulého zaměstnance, sám o sobě smlouvou není, je slibem uzavřít pracovní smlouvu v budoucnu, tedy jakousi smlouvou o smlouvě budoucí, k jejímuž uzavření nemůže být zaměstnavatel donucen, ale může být případně odpovědný za škody vzniklé z porušení takového slibu na základě norem občanského práva.

---

<sup>72</sup> §328 ZPr.

<sup>73</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014, s. 200

### 4.3.3 Smrt zaměstnavatele

Na rozdíl od zaměstnavatele právnické osoby, kde i při zániku tohoto zaměstnavatele pracovní poměr pokračuje a veškeré závazky i oprávnění z pracovněprávního vztahu přebírá její právní nástupce, úmrtím zaměstnavatele fyzické osoby pracovní poměr zpravidla končí a práva a povinnosti vůči zaměstnancům tak nepřecházejí na dědice, jak tomu bylo v dřívější právní úpravě. Pracovní poměr potvrzením úmrtí zaměstnavatele nebo jeho prohlášením za mrtvého zaniká bez dalšího a není nutné žádné další právní jednání. Výjimkou jsou mnou již zmíněné případy tzv. pokračování v živnosti.<sup>74</sup> K zániku pracovního poměru, případně vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr zde nedojde, jestliže v podnikání pokračují fyzické osoby, u kterých to zákon připouští – tedy například dědic (ze závěti i ze zákona), manžel pozůstalého, splňující podmínky spoluvlastnického podílu k majetku používanému k podnikání, případně správce dědictví.

Španělská úprava je v tomto ohledu velmi podobná té české. Pracovní poměr v případě úmrtí zaměstnavatele fyzické osoby zaniká jen tehdy, neměl-li zesnulý dědice, který by v podnikání pokračoval. Pokud dědic pokračuje v podnikání namísto zemřelého, je zákonem považován za nového zaměstnavatele a pracovní smlouva pokračuje dál bez jediné změny. Zaměstnanec však má právo z důvodu změny zaměstnavatele v tomto případě pracovní poměr ukončit. Stejně účinky má i ztráta schopnosti zaměstnavatele fyzické osoby nadále podnikat a jeho odchod do penze, pokud se osobně účastnil podnikání.<sup>75</sup>

Krátce bych zmínil nad rámec této úpravy, že v případě zániku zaměstnavatele právnické osoby bez právních nástupců, je situace zákonem považována za propouštění z důvodu vyšší moci a platí mnou výše popsaná procedura, kdy musí zaměstnavatel (ať už pověřená osoba, nebo například insolvenční správce) žádat úřad o povolení takových propouštění a vyjednat konkrétní podmínky.

---

<sup>74</sup> §13 odst. 1 živnostenského zákona

<sup>75</sup> Olea, M. A. a Rodríguez- Sañudo, F. Labour law in Spain. Alphen aan den Rijn : Walters Kluwer, 2010, s. 90



#### **4.4 Skončení na základě úředního rozhodnutí**

Případy skončení pracovního poměru na základě rozhodnutí příslušného úředního orgánu (tedy orgánu státní správy nebo soudní soustavy) se týkají pouze osob, které nejsou občany České republiky, tedy cizinců<sup>76</sup> a osob bez státní příslušnosti. Zde je důležité zmínit, že za cizince se nepovažuje občan Evropské unie, ani jeho rodinný příslušník. Pracovní poměr občana České republiky a osob nespádajících do výše popsané kategorie tímto způsobem skončit nelze. Zákoník práce stanoví, že pokud jejich pracovní poměr do té doby neskončí jiným způsobem, skončí dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území ČR podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, nebo dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky anebo uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech.

Tento způsob skončení není ve španělském zákoníku práce přímo zmíněn, ale pravděpodobně by byl řešen podobným způsobem. Situace, kdy zaměstnanec pozbude povolení k pobytu na území Španělského království, o pracovní povolení nebo je vyhoštěn, by mohla být řešena také „výpovědí z objektivních příčin“ popsanou výše, i když by možná mohly nastat určité komplikace v případě doručování takové výpovědi.

## **5 OCHRANA NĚKTERÝCH SKUPIN ZAMĚSTNANCŮ**

### **5.1 Ohrožené skupiny osob a důvody zvýšené ochrany**

Cílem pracovního práva je přinést spravedlivé a rovné podmínky v přístupu k práci a jejímu výkonu všem zaměstnancům, bez jakékoliv diskriminace. Můžeme říci, že pracovní právo má dvě funkce – funkci organizační, tedy umožnit

---

<sup>76</sup> viz. §38 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

zaměstnancům výkon práce a funkci ochrannou, tedy ochránit zaměstnance při výkonu práce samotné. To mimo jiné samozřejmě znamená zvýšenou ochranu některých skupin zaměstnanců, které jsou na pracovním trhu znevýhodněny. Lepšího uplatnění takových zaměstnanců na pracovním trhu lze dosáhnout jak usnadněním jejich vstupu do zaměstnání (rekvalifikace, praxe u studentů a absolventů, daňové zvýhodnění zaměstnavatelů, kteří přijmou do práce osoby se zdravotním postižením apod.), úpravou pracovních podmínek těchto zaměstnanců (např. ochrana těhotných žen před výkonem některých namáhavých činností), tak především úpravou podmínek, za kterých lze takovým zaměstnancům dát výpověď ze strany zaměstnavatele. Jak ještě zmíním dále, ochrana musí být vyvážená. Příliš malá ochrana těchto zaměstnanců před výpovědí vede k nestabilitě jejich pracovního poměru a nejistotě v pracovněprávních vztazích. Naopak příliš velká ochrana může mít za následek opak cíle sledovaného právní úpravou, tedy neochotu zaměstnavatele přijímat takové zaměstnance z důvodu obtížnosti skončení jejich pracovního poměru a následkem toho vysoké nezaměstnanosti těchto osob. Hledání rovnováhy mezi ochranou zaměstnance a co nejvyšší možnou flexibilitou na pracovním trhu, tak aby přinášela výhody oběma stranám, shrnuje pojem flexicurita. Z hlediska flexibility by právní úprava měla smluvním stranám poskytovat prostor pro bezproblémové a rychlé rozvázání pracovního poměru po vzájemné dohodě, jednostranné ukončení pracovního poměru s adekvátní dobou uplynutí, možnost jednostranného ukončení pracovního poměru, standardní ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodů nemožnosti zaměstnance dále zaměstnávat z důvodů provozních, zdravotních a z důvodů spočívajících v osobě zaměstnance. Dále okamžité zrušení zaměstnání z vážných důvodů a jednostranné velmi snadné ukončení v případě, kdy zpočátku trvání pracovního poměru tento jedné ze smluvních stran nevyhovuje. Naopak z hlediska ochrany je úlohou právní úpravy při skončení pracovního poměru tento stabilizovat, omezit jeho rychlé skončení bez vážných důvodů, zajistit adekvátní peněžní kompenzaci v případě, že dojde k rozvázání pracovního poměru nespočívajícímu v osobě zaměstnance, ale také ochrana zaměstnanců, kteří se nacházejí v obtížné

sociální situaci<sup>77</sup>. Kromě ochranných lhůt již jednou zmíněných výše, zná právo i další opatření, která se v těchto případech používají.

Ochrana některých skupin zaměstnanců je zaručena již na ústavní úrovni. Listina základních práv a svobod v článku 29 zakotvuje právo žen, mladistvých a zdravotně postižených osob na zvýšenou ochranu zdraví při práci a zvláštní pracovní podmínky. Mladiství a osoby se zdravotním postižením mají také právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.<sup>78</sup> Podrobnosti má stanovit zákon.

Zvláštní podmínky zaměstnávání osob se zdravotním postižením upravuje zákon o zaměstnanosti. Tento zákon stanoví, že za osobu se zdravotním postižením, které je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce, je osoba v prvním, druhém nebo třetím stupni invalidity nebo osoba zdravotně znevýhodněná (tato kategorie byla znovuzavedena novelou zákona o zaměstnanosti od 1. 1. 2015<sup>79</sup>), pokud je tak označena posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení<sup>80</sup>. Při zaměstnávání těchto osob zaměstnavatelé k obvyklým povinnostem musejí ještě spolupracovat s lékařem, s krajskou pobočkou Úřadu práce, vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením a vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením. Zaměstnavatel by měl podle svých možností a podmínek místa pro osoby se zdravotním postižením vytvářet a rozšiřovat. Zákon o zaměstnanosti stanoví zaměstnavateli, který zaměstnává více než 25 zaměstnanců, povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši stanoveného podílu z celkového počtu zaměstnanců.<sup>81</sup> Zaměstnavatel má naopak právo na součinnost, spolupráci a informace ze strany Úřadu práce.

---

<sup>77</sup> Hůrka, P.; Novák, O.; Vrajík, M., Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem. Olomouc: Anag, 2012, s. 47 - 48

<sup>78</sup> Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod

<sup>79</sup> [https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2015/01/2015\\_01\\_08\\_tz\\_ozz\\_v\\_roce\\_2015.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2015/01/2015_01_08_tz_ozz_v_roce_2015.pdf)

<sup>80</sup> §67 zákona o zaměstnanosti

<sup>81</sup> §85 odst. 1 zákona o zaměstnanosti

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením, mají nárok na příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob.

Zvýšené ochraně žen se zákoník práce věnuje na více místech. Aby bylo dosaženo plné rovnoprávnosti žen s muži v pracovněprávních vztazích, je třeba, aby některé podmínky byly pro ženy upraveny odlišně. Zákon přiznává ženám právo na zvláštní pracovní podmínky především v době těhotenství a mateřství. Článek 32. odst. 2 Listiny základních práv a svobod zaručuje ženám v těhotenství zvláštní péči, ochranu v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky. Těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni, která kojí a zaměstnankyni – matku do konce 9. měsíce po porodu je zakázáno zaměstnávat pracemi a na pracovištích uvedených ve vyhlášce Ministerstva zdravotnictví, pracemi, pro které nejsou podle lékařského posudku způsobilé a těhotné ženy nesmí vykonávat ani práce přesčas. Také ji zaměstnavatel musí převést z noční práce na denní, pokud žena spadající do jedné z těchto kategorií o to zaměstnavatele požádá. Pokud žena vykonává takovou práci a otěhotní, je zaměstnavatel povinen ji dočasně převést na jinou vhodnou práci. Jestliže po takovém převedení dosahuje nižšího výdělku, náleží jí z prostředků nemocenského pojištění vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Pokud tomu nebrání provozní důvody, je také zaměstnavatel povinen vyhovět těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním pečujícím o děti mladší 15 let a zaměstnancům, kteří dlouhodobě převážně sami pečují o závislou osobu, které ho z tohoto důvodu požádají o úpravu pracovní doby.

Nejdůležitější z hlediska ochrany žen, je však ochrana jejich pracovního poměru jako takového, tedy ochrana před jeho skončením výpovědí ze strany zaměstnavatele, který by se takto mohl vyhnout povinnostem, které mu zákon vůči ženám ukládá. Nejsilnější ochrany pracovního poměru se ženám dostává v těhotenství nebo v době, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně čerpá rodičovskou dovolenou (stejná ochrana se v tomto případě samozřejmě vztahuje i na zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou). V takových případech je možné dát zaměstnankyni (či zaměstnanci) výpověď jen tehdy, pokud je fakticky nemožné jí nadále zaměstnávat na základě podmínek sjednaných v pracovní smlouvě, tedy ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho

část či přemístuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část, za podmínek stanovených zákonem. Ani v těchto případech ale není možné dát výpověď zaměstnankyni, která je těhotná, zaměstnankyni, která čerpá mateřskou dovolenou nebo zaměstnanci v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Jak už jsem v této práci jednou zmínil, ochrana se také vztahuje na případy, kdy by mohl za jiných okolností zaměstnavatel okamžitě se zaměstnancem zrušit pracovní poměr. Toto však u těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené nebo zaměstnance či zaměstnankyně, kteří čerpají rodičovskou dovolenou nelze. Zákon však zaměstnavateli umožňuje v případech, kdy se nejedná o zaměstnankyni na mateřské dovolené či zaměstnance v době rodičovské dovolené po dobu, kdy je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, rozvázat pracovní poměr výpovědí v případech, kdy by za jiných okolností bylo možné okamžitě zrušit pracovní poměr. Ochrana pracovního poměru při péči o dítě se vztahuje na oba rodiče, aby byla zajištěna rovnost mužů a žen.

Mladiství mají už na ústavní úrovni zakotveno právo na zvláštní pracovní podmínky. Realizace tohoto práva jim umožňuje, aby se zapojili do pracovního procesu, aniž by to bylo na újmu jejich zdraví a rozvoji.<sup>82</sup> Mladistvým je osoba mezi patnácti a osmnácti roky.<sup>83</sup> Osobám mladším patnácti let nebo těm, které nemají dokončenou povinnou školní docházku je podle § 34 NOZ výkon závislé práce zakázán. Vláda může rozšířit zákaz výkonu některých činností i pro občany do 21 let.<sup>84</sup> Pojem „mladistvý“ nelze ztotožňovat s občanskoprávním pojmem „nezletilý“. Jak stanoví § 30 odst. 1 NOZ, zletilosti se nabývá dovršením 18. roku věku, zletilostí se stává člověk plně svéprávným. Podle § 30 odst. 2 NOZ lze ale plné svéprávnosti nabýt i před nabytím zletilosti – a to přiznáním svéprávnosti nebo uzavřením manželství. Uzavře-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec mladší 18 let manželství, stávají se zletilými, ale v pracovněprávních vztazích je jim nadále

---

<sup>82</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014, s. 299

<sup>83</sup> §350 odst. 2 ZPr

<sup>84</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014, s. 300

poskytována ochrana jako mladistvým.<sup>85</sup> Pro stanovení zvláštních podmínek mladistvých je důležitý faktor biologický, tedy zákaz přetěžování mladistvých fyzicky náročnými pracemi, které by mohly negativně ovlivnit jejich tělesný vývoj, a faktor společenský, který počítá s nedostatkem zkušeností těchto osob a tím teda i s nižší schopností posoudit následky svého jednání. Podle zákoníku práce má zaměstnavatel dbát na příznivé podmínky pro fyzický a psychický rozvoj mladistvých zaměstnanců. Má především povinnost poskytovat mladistvým lékařskou péči, mimo jiné za pomoci preventivních vyšetření<sup>86</sup>, mladiství jsou pak povinni se takovým vyšetřením podrobit. Dále délka jejich pracovní směny nesmí překročit 8 hodin denně a 40 hodin týdně ve všech jejich pracovněprávních vztazích a zaměstnavatel je povinen vést seznam mladistvých osob, které zaměstnává. Zákoník práce pak přímo stanoví některé práce, které mladiství zaměstnanci nesmějí vykonávat.

Kromě těchto skupin, výslovně zmíněných v zákoníku práce, kterým zákon poskytuje zvýšenou ochranu, by se jistě dalo diskutovat i o skupinách zaměstnanců, kteří jsou znevýhodněni například věkově nebo třeba nedostatečnou či nevhodnou kvalifikací apod. Možná se v budoucnu právní úprava bude věnovat i jiným kritériím, zatím je však nezmiňuje.

## 5.2 Rozdíly v české a španělské právní úpravě

Španělská právní úprava ochrany některých skupin osob, které jsou v pracovním procesu znevýhodněny, nebo si z jiných důvodů zasluhují zvláštní ochranu, je v mnoha ohledech velmi podobná. I zde však existují odlišnosti oproti českému právu, například důrazem kladeným na ochranu migrantů v pracovněprávních vztazích, kterou španělské právo výslovně zakotvuje, nebo zvláštní druhy smluv usnadňující vstup čerstvých absolventů škol na pracovní trh. V této kapitole popíšu

---

<sup>85</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014, s. 300

<sup>86</sup> viz. §247 ZPr

španělskou právní úpravu ochrany některých zaměstnanců a upozorním na odlišnosti oproti českému pracovnímu právu.

Za mladistvého je španělským pracovním právem, stejně jako českým, považován zaměstnanec mladší 18 let. Mladistvým jsou zakázány práce, u nichž stanoví vláda na základě konzultací se zástupci největších organizací zastupujících zaměstnance a organizací zastupujících zaměstnavatele, že jsou nezdravé, namáhavé, zdraví škodlivé nebo nebezpečné. Zakázaná je i noční práce mladistvých, nebo práce mezi 22:00 hodinami večer a 6:00 hodinami ráno. Také ve Španělsku mladiství smějí pracovat v rámci jedné směny maximálně 8 hodin denně, včetně zaškolování a po čtyřech a půl hodinách odpracovaných v kuse jim ze zákona náleží povinná půlhodina odpočinku.

Existují také zvláštní druhy pracovních smluv, které zajišťují mladistvým zaškolení (*contrato para la formación*) či praxi (*contrato de trabajo en prácticas*). První ze zmíněných smluv může být uzavřena jen se zaměstnanci ve věku 16 až 21 let, nebo s osobou, která je zdravotně postižená (u takových osob se žádný věkový limit neuplatňuje). Smlouva musí mít písemnou formu a nesmí být uzavřena na dobu kratší než 6 měsíců a delší než 2 roky (některými druhy kolektivních smluv lze maximální dobu prodloužit až na tři roky, ale ne déle). Také počet takových školících se zaměstnanců je zákonem omezen. V malém podniku nad 5 zaměstnanců může být zaměstnán na tento druh smlouvy jeden mladistvý na každých 30 zaměstnanců s klasickou pracovní smlouvou. U velkých podniků nad 500 zaměstnanců to jsou 4% ze zaměstnanců celkově zaměstnaných u jednoho zaměstnavatele. Zákon také stanoví, že hodiny teoretického školení musí být vyváženy s hodinami praktické činnosti, případně odchylně upraveny kolektivní smlouvou. Tak či tak, zaškolování zaměstnance musí tvořit minimálně 15% celkové pracovní doby. Výkon veškeré práce je prováděn za úplatu. Odměna zaměstnance je stanovena buď kolektivní smlouvou anebo se nesmí odchylovat od průměrné odměny v daném oboru. Druhý zmíněný typ smlouvy je určen pro osoby s vysokoškolským nebo technickým vzděláním, aby si v praxi ozkoušely své znalosti a aby pro ně bylo snadnější najít si zaměstnání. Smlouva také musí být písemná, v délce nejméně 6 měsíců a maximálně 2 let a může být uzavřena

maximálně 4 roky po dokončení požadovaného vzdělání, 6 let u zdravotně postižených zaměstnanců. Odměna za práci je stanovena kolektivní smlouvou, případně musí činit alespoň 60% (první rok) nebo 75% (druhý rok) odměny obvyklé na příslušné pracovní pozici. Jestliže zaměstnanec po skončení této smlouvy začne pracovat u zaměstnavatele na základě klasické pracovní smlouvy, nezačne jeho pracovní poměr zkušební dobou a délka jeho praxe se započítá do let odpracovaných u tohoto zaměstnavatele. Kromě výše zmíněného zákoník práce zakotvuje ještě další dvě práva zaměstnanců spojených se získáváním praxe. Jestliže zaměstnanec studuje na vysoké nebo odborné škole, má právo na uvolnění z práce v době, kdy skládá zkoušky. Jestliže navštěvuje kurz nebo školení související s jeho studiem, má právo na uvolnění z práce po celou dobu takového kurzu.

Co se týče žen, článek 17 ET zakazuje jakoukoliv pozitivní či negativní diskriminaci založenou na pohlaví zaměstnanců. Norma zakládající takovou diskriminaci by byla neplatná, ať již pochází z vyhlášky, kolektivní smlouvy či jednostranného projevu vůle zaměstnavatele. Zákon však přece jen přiznává ženám v souvislosti s mateřstvím podobnou ochranu jako české právo, i když jednotlivé normy se v detailech liší. Žena má právo na placené volno v délce 16 měsíců při narození dítěte, přičemž to, kterou část volna využije před porodem a kterou po porodu, je jen na jejím uvážení. Kojící matka má nárok na hodinu placeného volna denně vyhrazeného k péči o dítě, které může být rozděleno do dvou půlhodinových úseků. Žena si může čas využití tohoto volna zvolit sama a jen o tom uvědomí zaměstnavatele. Zaměstnankyně má také nárok na mateřskou dovolenou v délce tří let od narození dítěte. Stejně právo má v dnešní době však i muž.

Práva většiny zdravotně postižených zaměstnanců upravuje právo sociálního zabezpečení. Také ve Španělsku jsou zřizovány chráněné dílny, které usnadňují zaměstnávání takových osob a soukromí zaměstnavatelé, kteří vytváří pracovní pozice pro zdravotně postižené, mají právo na příspěvek od státu. Zákon<sup>87</sup> výslovně zakazuje jakoukoliv diskriminaci z důvodu zdravotního postižení, upravuje

---

<sup>87</sup> Acto de 7 de Abril 1982



zřizování speciálních pracovních míst, zaměstnávání postižených za zvláštních podmínek a finanční podporu v případě nedobrovolné nezaměstnanosti.

Španělské pracovní právo explicitně upravuje práva tzv. ekonomických migrantů, tedy osob, které na nějakou dobu nebo natrvalo vycestují za prací do zahraničí. Jde tedy o španělské občany, kteří odcházejí ze Španělska do zahraničí ve snaze zlepšit si svou ekonomickou situaci, případně se později ze stejného důvodu opět vracejí.

Zákon<sup>88</sup> definuje emigranta jako španělského občana, který v rámci výkonu jednoho ze základních lidských práv opouští svou domovskou zemi a míří do jiné země z důvodu práce nebo jiné výdělečné aktivity. Potomci emigrantů jsou rovněž považováni za emigranty. Opuštění domovského státu je považováno za trvalé, jestliže k němu dojde na dobu delší než jeden rok a za dočasné, jestliže trvá kratší dobu. Zákon rozlišuje i „sezónní emigraci“, kdy španělský občan míří do ciziny za prací sezónní povahy. Zákon ekonomickému migrantovi poskytuje ochranu především před odjezdem ze země, v průběhu jeho cesty a v souvislosti s jeho pobytem v cizí zemi. Španělsko také poskytuje svým občanům ochranu v rámci bilaterálních smluv s evropskými a latinskoamerickými státy, v nichž je mu zaručena stejná úroveň pracovních práv jako občanům dané země. Existují také normy usnadňující takovým migrantům návrat zpět do Španělska poskytováním ubytování, vzdělání pro migranty i jejich potomky, poskytnutí účtů v cizích měnách a podobně.

---

<sup>88</sup> Acto de Emigración 33/1971 de 21 de Julio

## ZÁVĚR

V této práci jsem si kladl za cíl srovnat české a španělské pracovní právo především v oblasti skončení pracovního poměru a souvisejících oblastech. Lze říci, že přesto, že právní řády obou zemí v historii procházely rozdílným vývojem od vzniku pracovního práva, přes změny jeho pojetí za různých vládnoucích režimů a v různých ekonomických situacích, v současné době se, zejména díky harmonizaci s právem EU (dříve komunitárním právem), ale také díky ratifikaci mezinárodních úmluv a přijetí mezinárodně stanovených a uznávaných standardů, české a španělské právo velmi sblížily a tento proces sblížení bude s velkou pravděpodobností dále pokračovat. Momentálně oba právní řády procházejí stejným trendem – snahou o modernizaci pracovního práva, které by zajistilo konkurenceschopnost domácím podnikatelům na globálním trhu, ale zároveň snahou o zachování dostatečně sociálně citlivého přístupu a ochrany zaměstnanců, aby nedošlo k narušení důstojných pracovních a životních podmínek a sociální stability. Kromě historického vývoje se samozřejmě nejen v pracovním právu, ale v celých těchto dvou právních řádech odráží rozdílné uspořádání a charakteristiky států, o jejichž právu je řeč. Zatímco Česká republika je menší unitární a centrálně řízený stát, Španělské království rozlohou mnohem větší stát, rozdělený do mnoha regionů s rozdílnými tradicemi a historicky, dnes dokonce i ústavně zakotvenou jistou mírou autonomie, což se projevuje i na struktuře systému španělského práva, především občanského, ale logicky i na systému s ním propojeného práva pracovního.

Jednotlivé právní řády se ke stejnému cíli někdy vydávají rozdílnými prostředky. Ve španělském pracovním právu je velmi zajímavé zakotvení zvláštních pracovních smluv, které zvyšují šance čerstvých absolventů získat praxi a najít si pracovní místo v oboru nebo to, že zákon usnadňuje španělským občanům vydat se za zaměstnáním do jiných zemí a poté zase jejich návrat zpět, což jistě může být v určitých případech velmi motivační opatření působící proti nezaměstnanosti. Některé normy jsou v podstatě totožné v obou státech, jako například úprava hromadného propouštění, poměrně podrobně rozpracovaná na evropské úrovni a

zakotvená v právních řádech za pomoci ustanovení implementujících směrnice EU, nebo třeba úprava pracovních vztahů zaměstnanců se zdravotním postižením. Naopak některé jiné normy se liší v těchto dvou právních řádech mírou kogentnosti a mírou ochrany jedné či druhé strany pracovněprávního vztahu. Takovou úpravou je třeba úprava pracovního poměru na dobu určitou, kdy jej španělské právo umožňuje jen pro některé druhy prací a zakazuje jeho řetězení, zatímco v českém právu je obecně povolen a řetězení takového pracovního poměru zákon jen omezuje. Na druhou stranu například španělské pracovní právo přímo upravuje povinnost zaměstnance zaplatit zaměstnavateli náhradu škody v případě, že ukončí pracovní poměr v rozporu se zákonem a zaměstnavateli taková škoda vznikne. Taková povinnost se obecně týká i zaměstnanců, kteří pracovní poměr skončí neočekávaně, bez předchozího oznámení a bez objektivního důvodu, což takto přímo české právo nestanovuje.

I přes všechny rozdíly nebo podobnosti v psaném právu je samozřejmě velmi důležitá i jeho aplikace v praxi s rozumným ohledem na jednotlivé případy a soudní interpretace případných nejasností. Muselo by být předmětem hlubšího právního a sociologického zkoumání, která z porovnávaných právních úprav je v praxi efektivnější při dosahování kýžených cílů a proč.

## **SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK**

ZPr – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

NOZ - zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

ET - Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

# SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

## Monografie

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo, 6. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha : C. H. Beck, 2014.

DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. Praha : Wolters Kluwer, 2010.

HLOUŠKOVÁ, Pavla., SCHMIED, Zdeněk., TOMANDLOVÁ, Ludmila., TRYLČ, Ladislav. *Dotazy a odpovědi z praxe zákoníku práce, 4. aktualizované vydání*. Olomouc: Anag, 2013.

HŮRKA, Petr; NOVÁK, Ondřej; VRAJÍK, Michal. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. Olomouc: Anag, 2012.

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání*. Praha : Auditorium, 2009.

JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010 v praxi*. Praha : Grada Publishing, a. s., 2010

OLEA, Manuel Alonso a RODRÍGUEZ-SAÑUDO, Fermín. *Labour law in Spain*. Alphen aan den Rijn : Walters Kluwer, 2010.

ŠTEFKO, Martin., *Czech Labour law in European context*, Praha : Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2007.

## Články

GAJDARUS, Jiří; HERDOVÁ, Eva., *Koncepční novela zákoníku práce*. *Epravo.cz* [online]. 2009 [cit. 2015-04-23]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/koncepcni-novela-zakoniku-prace-57992.html>

HORÁČEK, Vít; JANŠOVÁ, Marie. *Pracovní poměr jako základní pracovněprávní vztah*. *Epravo.cz* [online]. 2003, 16. 4. 2003 [cit. 2015-06-20]. Dostupné z:

<http://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-pomer-jako-zakladni-pracovnepravni-vztah-21593.html>

KALENSKÁ, Marie., K vývoji pracovního práva. *Aplikované právo*. 2006, str. 15 - 20.  
Dostupné z: <http://www.aplikovanepravo.cz/clanky-pdf/41.pdf>

VAŠENDOVÁ, D., Pracovněprávní subjektivita fyzické osoby jakožto zaměstnavatele po rekodifikaci soukromého práva. *Epravo.cz* [online]. 2015, 16. 3. 2015 [cit. 2015-04-23]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/pracovnepravni-subjektivita-fyzicke-osoby-jakozto-zamestnavatele-po-rekodifikaci-soukromeho-prava-97118.html>

Tisková zpráva Úřadu práce ČR, dostupná na:

[https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2015/01/2015\\_01\\_08\\_tz\\_ozz\\_v\\_roce\\_2015.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2015/01/2015_01_08_tz_ozz_v_roce_2015.pdf)

## **SEZNAM POUŽITÝCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ**

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Zákon č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod

Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím  
rekodifikace  
soukromého práva

Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění  
pozdějších předpisů, a další související zákony

Zákon č. 235/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců

Zákon č. 234/2014 Sb. o státní službě

Zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

Nařízení vlády ČR č. 290/1995 Sb

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Código civil de España

La Constitución Española de 1978

Ley de Relaciones Laborales de 8 de Abril 1976

Acto de Emigración 33/1971 de 21 de Julio

Decreto de 9 de Marzo 1938

Real Decreto Legislativo 1424/1985, de 1 de agosto

Real Decreto Legislativo 782/2001, de 6 de julio

Real Decreto Legislativo 1006/1985, de 26 de junio

Real Decreto Legislativo 1435/1985, de 1 de agosto

Real Decreto Legislativo 1438/1985, de 1 de agosto

Real Decreto Legislativo 1368/1985, de 17 de julio

Real Decreto Legislativo 371/1987, de 13 de marzo

Real Decreto Legislativo 1146/2006, de 6 de octubre

Real Decreto Legislativo 1331/2006, de 17 de noviembre

Směrnice ES 75/129/EEC

Směrnice ES 92/56/EEC

## **SEZNAM CITOVANÉ JUDIKATURY**

Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., ze dne 12. března 2008

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČRFR sp. zn. 6 Cdo 1/92, ze dne 28. 4. 1992

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2985/2005, ze dne 18. 10. 2006

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

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

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3762/2010, ze dne 12. 1. 2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1138/2011, ze dne 29. 5. 2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2785/2010, ze dne 4. 10. 2011

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 619/2010, ze dne 18. 1. 2011

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4928/2010, ze dne 30. 3. 2012



## ABSTRAKT

Cílem předkládané práce je srovnání české a španělské pracovněprávní úpravy zaměřené na skončení pracovního poměru, formy a způsoby tohoto skončení v českém a španělském právu a normy s tím související, s určitým přesahem k popisu vyšší míry ochrany pracovního poměru a pracovních podmínek některých skupin zaměstnanců. Práce se snaží upozornit na některé rozdíly v obou právních úpravách a jejich právní důsledky.

Práci je možné rozdělit na 3 části. V první části, která se skládá z první až třetí kapitoly, je nastíněno obecné pojetí pracovního práva, jeho místo v systému práva a jeho historický vývoj, včetně měnícího se vztahu mezi právem občanským a pracovním. Dále pak základní pojmy a zásady úpravy českého pracovního práva a španělského pracovního práva. Na základě popsaného historického vývoje je možné sledovat vznik pracovního práva a změny v právu do dnešní doby a pochopit odlišnosti obou úprav. Definice základních pojmů a zásad zase ukazuje, že obě úpravy jsou si v dnešní době již velmi blízké.

Druhá část se v kapitole čtvrté věnuje podrobnějšímu popisu jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru v českém a španělském právu a rozdílům v právech obou zemí. Ukazuje, že i když úprava a její cíle jsou podobné, v jednotlivých detailech se často výrazně liší.

Třetí část, tedy pátá kapitola, se zmiňuje o některých skupinách zaměstnanců, které požívají zvláštní ochrany v pracovněprávních vztazích a vysvětluje proč. Stejně jako v předchozí kapitole, i zde jsou zdůrazněny podobnosti i rozdíly mezi oběma úpravami.

Práce se opírá o českou i zahraniční literaturu, judikaturu a právní prameny popisující tuto tematiku.

## **ABSTRACT**

The aim of this paper is the comparison of the Czech and Spanish labour law focused on the law dealing with the termination of the labour contract, forms and methods of this termination in Czech and Spanish law and description of law connected with that plus description of some groups of employers who deserve a special protection of their labour contracts and special labour conditions. This paper tries to highlight some differences in law of these two countries and the consequences of these differences.

This paper can be divided into three parts. In the first part, composed by first three chapters, there is the general concept of the labour law, its' position in the system of law and its' historical development, including changes in the relation between labour law and civil law. There are here the basic terms and principles of Czech labour law and Spanish labour law as well. There is possible to see the origin of the labour law and changes in this law until nowadays by following the historical context, than it is easier to understand the differences of both legal systems.

The second part of this paper describes in the fourth chapter the particular forms of termination of the labour contract in the Czech and Spanish law and the differences of these forms in law of both countries. This shows that even when the law its' aims is similar in both cases, the details are sometimes significantly different.

The third part, in the fifth chapter, mentions some groups of employees, which deserve the special protection in the labour relationships and explains why. In the same way as the chapter before, it mentions the similarities and the differences of Czech and Spanish law.

The paper relies on domestic and foreign literature as well as on judicial decisions and sources of law, covering this issue.

## **Klíčová slova**

Španělsko – pracovní právo – skončení pracovního poměru

Spain – labour law – termination of the labour contract