

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Ing. Mgr. Hana Kašparová

Způsoby skončení pracovního poměru

Rigorózní práce

Vedoucí rigorózní práce: Doc. JUDr. Věra Štangová, CSc.

Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu) : 31.08.2016

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

Ing. Mgr. Hana Kašparová

V Praze dne 31. srpna 2016

Touto cestou bych ráda poděkovala paní JUDr. Ing. Vendule Šmídové za konzultace a podporu při psaní této práce a dále pak konzultantce své rigorózní práce, paní doc. JUDr. Věře Štangové, CSc. za čas, který mi věnovala a za cenné rady a nápomoc, které mi vždy ochotně poskytla.

English abstract

My thesis on the topic "The ways of employment termination" comprehensively discusses legal modification of employment termination and also focuses on actual development of the institute or on related international documents and other relevant particulars of the processed issue, including potential proposals to procedures de lege ferenda.

Abstrakt

Práce na téma „Způsoby skončení pracovního poměru“ uceleně rozebírá právní úpravu skončení pracovněprávního vztahu a zaměřuje se také na samotný vývoj tohoto institutu či na související mezinárodněprávní dokumenty a další podstatné náležitosti zpracovávané problematiky, a to včetně případných návrhů postupů de lege ferenda.

Obsah

1	ÚVOD.....	1
2	VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY PRACOVNÍHO PRÁVA A INSTITUTU SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	4
2.1	Počátky zákonodárství o práci.....	4
2.2	Všeobecný občanský zákoník.....	8
2.3	Vývoj od počátku 20. století do roku 1945 (do konce 2. světové války).....	10
2.4	Poválečný vývoj.....	12
2.5	Zákoník práce č. 65/1965 Sb.	14
2.6	Období po roce 1989.....	16
2.7	Zákoník práce č. 262/2006 Sb.	17
2.7.1	Novela zákoníku práce uskutečněná zákonem č. 365/2011 Sb.	25
2.7.2	Novela zákoníku práce v souvislosti s novým občanským zákoníkem.....	27
2.7.3	Novela zákoníku práce očekávaná v roce 2017.....	28
3	MEZINÁRODNÍ DOKUMENTY A DOKUMENTY EVROPSKÉ UNIE VÝZNAMNÉ PRO INSTITUT SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	31
3.1	Dokumenty mezinárodních organizací.....	31
3.1.1	Organizace spojených národů.....	31
3.1.1.1	Dokumenty Organizace spojených národů.....	32
3.1.2	Mezinárodní organizace práce.....	33
3.1.2.1	Úmluvy a doporučení.....	35
3.1.3	Rada Evropy.....	37
3.1.3.1	Dokumenty Rady Evropy.....	39
3.2	Právní úprava skončení pracovního poměru v rámci Evropské unie.....	41
3.2.1	Evropské směrnice v oblasti skončení pracovního poměru.....	42
4	POJMOVÉ VYMEZENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU A JEHO SKONČENÍ.....	46
4.1	Pracovní poměr.....	46
4.1.2	Vznik pracovního poměru.....	47
4.1.3	Subjekty pracovního poměru.....	48
4.1.4	Objekt pracovního poměru.....	49

4.1.5	Obsah pracovního poměru.....	49
4.2	Skončení pracovního poměru (§ 48 – 73a zákoníku práce)	50
5	ZPŮSOBY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA ZÁKLADĚ PRÁVNÍHO ÚKONU.....	53
5.1	Dohoda o rozvázání pracovního poměru (§ 49 zákoníku práce)	53
5.1.1	Obsahové a formální náležitosti dohody o rozvázání pracovního poměru	54
5.2	Výpověď (§ 50 – 54 zákoníku práce)	55
5.2.1	Obsahové a formální náležitosti výpovědi	55
5.2.2	Výpovědní doba	56
5.2.3	Výpověď daná zaměstnancem	60
5.2.4	Výpověď daná zaměstnavatelem.....	60
5.2.5	Zákaz výpovědi	70
5.3	Okamžité zrušení (§ 55 – 56a zákoníku práce).....	73
5.3.1	Obsahové a formální náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru	73
5.3.2	Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem.....	74
5.3.3	Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem	75
5.3.4	Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance	78
5.4	Zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 66 zákoníku práce).....	81
5.5	Skončení pracovního poměru na základě právního úkonu	82
6	SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA ZÁKLADĚ PRÁVNÍCH UDÁLOSTÍ.....	85
6.1	Smrt zaměstnance.....	85
6.2	Smrt zaměstnavatele.....	85
6.3	Skončení pracovního poměru uplynutím doby - pracovní poměr na dobu určitou (§ 65 zákoníku práce)	86
6.4	Dosažení věkové hranice.....	87
6.5	Úřední rozhodnutí.....	88
6.6	Skončení pracovního poměru na základě právních událostí u ústředního orgánu státní správy	89
7	SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU V NĚKTERÝCH ZVLÁŠTNÍCH PŘÍPADECH	90
7.1	Hromadné propouštění (§ 62 – 64 zákoníku práce)	90
7.2	Skončení pracovního poměru založeného jmenováním - odvolání vedoucího pracovníka z funkce (§ 73 – 73a zákoníku práce)	92

8	INSTITUTY SOUVISEJÍCÍ SE SKONČENÍM PRACOVNÍHO POMĚRU	97
8.1	Odstupné (§ 67 – 68 zákoníku práce)	97
8.2	Potvrzení o zaměstnání	101
8.3	Pracovní posudek	102
9	NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU (§ 69 – 72 zákoníku práce).....	104
9.1	Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem	105
9.2	Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem	105
10	ODBORY A JEJICH FUNKCE V OBLASTI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	107
11	ZÁVĚR	110
	Použité prameny a literatura	113
	Seznam zkratk	117
	Přílohy	118
	Resumé.....	124

1 ÚVOD

Za téma své rigorózní práce jsem se rozhodla zvolit si způsoby skončení pracovního poměru. Vedla mě k tomu zejména skutečnost, že s pracovním právem jako takovým se v životě setká každý z nás. Osobně jsem se s pracovním právem setkala již ve svých šestnácti letech, kdy jsem nastoupila na svou první brigádu. Zjišťovala jsem tehdy, jaká jsou má práva a povinnosti jako zaměstnance a také se zajímala o dokumenty, které jsem od svého zaměstnavatele dostávala k podpisu. Vzhledem ke skutečnosti, že již střední škola, kterou jsem studovala, měla právní zaměření, snažila jsem se už tehdy nahlížet do právních dokumentů a proniknout do dané problematiky hlouběji. Při výběrání tématu rigorózní práce jsem se rozhodla spojit několik věcí – chtěla jsem se pustit do zpracování tématu, které mě jednak bude zajímat, ale hlavně pro mě bude přínosné i do budoucna.

V současné době pracuji na ústředním správním orgánu jako vedoucí oddělení, z čehož vyplývá, že jsem pro skupinu zaměstnanců jejich nadřízenou. I přesto, že personální pravomoc je svěřena mým nadřízeným, jsem to já, kdo řeší pracovní problematiku s podřízenými zpravidla jako první. Nejen proto je důležité, abych věděla, v jakých mezích zákoníku práce i ostatních právních předpisů je možné se pohybovat, jakým způsobem zaměstnancům pomoci, pokud se rozhodnout pracovní poměr ukončit či jak postupovat v případech, kdy dochází ke skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Rigorózní práci jsem se rozhodla systematicky rozčlenit do několika na sebe navazujících kapitol.

Část práce, obsažená v kapitole druhé, je zaměřena na historický exkurz zpracovávané problematiky, resp. na vývoj pracovního práva. Kapitola věnovaná vývoji zákonodárství o práci stručně pojednává o historickém vývoji ve světě a převážně v zemích koruny české, který měl vliv na vznik a formaci pracovněprávní regulace. Stěžejní částí kapitoly je zejména moderní pojetí pracovního práva reprezentované

zprvu zákoníkem práce z roku 1965, později nahrazený komplexním, moderním a flexibilním zákoníkem práce z roku 2006.

Třetí kapitola pojednává o mezinárodních organizacích působících v pracovní a sociální oblasti a stěžejních dokumentech, které k dané problematice přijaly a jež jsou pro oblast pracovního práva významné.

Následující čtvrtá kapitola krátce pojednává o pracovním poměru a stručně vymezuje některé základní prvky tohoto vztahu, tedy subjekty pracovního vztahu, jeho objekt a obsah.

Způsoby skončení pracovního poměru na základě právního jednání tvoří obsah kapitoly páté. Jsou zde zahrnuty všechny způsoby skončení pracovního poměru, které sem náležejí, tedy dohoda o rozvázání pracovního poměru jako jediné dvoustranné právní jednání vedoucí ke skončení pracovního poměru a dále všechna ostatní jednostranná právní jednání, která vedou ke skončení pracovního poměru. Těmi jsou výpověď, okamžité zrušení a zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Šestá kapitola je zaměřena na skončení pracovního poměru na základě právních událostí, kterými jsou v praxi zpravidla smrt (ať již zaměstnance či zaměstnavatele) a dále skončení pracovního poměru uplynutím doby (u pracovního poměru na dobu určitou), dosažení věkové hranice (která však skončení pracovního poměru za následek nemá) či rozhodnutí (týkající se osob bez státní příslušnosti či cizinců).

Pracovní poměr může skončit také v souvislosti s hromadným propouštěním či odvoláním vedoucího zaměstnance z funkce. Právní úprava těchto institutů je obsahem kapitoly sedmé.

Jelikož je pro pracovní právo charakteristická zvýšená ochranná funkce slabší strany (zaměstnance), projevuje se tato i v úpravě institutu souvisejícího se skončením pracovního poměru, v odstupném. Text osmé kapitoly pojednává nejen o odstupném, ale také o povinnosti zaměstnavatele vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru či dohod konaných mimo pracovní poměr potvrzení o zaměstnání, případně na žádost zaměstnance vydat posudek o pracovní činnosti.

V praxi se může stát, že pracovní poměr bude ze strany ať zaměstnance či zaměstnavatele rozvázán neplatně. O právních důsledcích takového úkonu a jeho vlivu na trvání pracovního poměru, pojednává kapitola devátá.

Kapitola desátá je zaměřena na činnost odborů v oblasti skončení pracovního poměru.

V práci uvádím návrhy de lege ferenda. Jsou jimi vyjádřeny možnosti změn týkající se institutu skončení pracovního poměru, kterými by se dle mého názoru mohl zákonodárce v rámci novelizace pracovněprávních předpisů zaobírat.

Mé závěry obsahují jak návrhy na zrušení, tak i na úpravy, změny či zavedení zákonných ustanovení.

Obsah práce i návrhy de lege ferenda odpovídají stavu právní úpravy platné k srpnu 2016.

2 VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY PRACOVNÍHO PRÁVA A INSTITUTU SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Ačkoliv lze konstatovat, že pracovní právo je v systému práva poměrně novým odvětvím, jeho genezi lze sledovat po celou dobu vývoje moderní společnosti.

Zatímco současné pojetí pracovního práva tak, jak jej chápeme dnes, tedy institutu zajišťujícího fungování závislé práce a vztahů s ní souvisejících je umocněno rozvojem svobodné společnosti a plní funkci zejména ochrannářskou, dřívější pojetí pracovního práva sledovalo funkci zcela opačnou, tedy zajistit vlastníku výrobních prostředků (půdy, surovin či znalostí) jistou pracovní sílu, úzce svázanou vlastníkovými požadavky.

2.1 Počátky zákonodárství o práci

Pracovní právo jako takové se začalo více rozvíjet zejména v období kapitalismu, avšak jeho počátky, resp. úpravy některých institutů, které se svými znaky přibližují pojmu pracovní vztah (osobní výkon práce pro jiného, za úplatu) můžeme zaznamenat již v době římského práva, například v Chammurapiho zákoníku, ve kterém je upraveno najímání pracovních sil v období Mezopotámie a dále institut tzv. locatio conductio operarum - smlouva pracovní či námezdní.

Počátky právní úpravy institutu „práce“ na našem území lze datovat do období vzniku prvních řemeslných cechů, jakožto společenství založených za konkrétním účelem a požívajícím určitá privilegia. Počátky cechovníctví úzce souvisí jednak s historickým vývojem společnosti, tedy s přechodem od agrárního systému hospodaření k výrobě a také se zakládáním měst.

Tento trend lze datovat do období 12. - 13. století našeho letopočtu, kdy technický vývoj a poznatky zapříčinily, že se lidé již tolik nemuseli věnovat zemědělství

a jejich zaměření dopadlo i na výrobu, spojenou s dělbu práce. Vrchnostenská společnost nadbytek výroby nespotřebovala a vznikl tak prostor pro obchod. Ten se rozvíjel zejména v nově zakládaných městech, z nichž nejprivilegovanější byla města královská. S vývojem měst souvisí také vývoj městského práva, které je nejčastěji obsaženo právě již v zakládacích listinách měst, jako privilegia udělená městu jeho zakladatelem.

Prvním skutečně významným dokumentem, obsahujícím aspekty upravující výkon práce, byla kodifikace horního práva krále Václava II. z let 1300 – 1305 *Constitutiones iuris metallici*, známější pod názvem *Ius regale montanorum* (Právo horního regálu). Byl sepsán nejprve latinsky a později přeložen. Horní zákoník, který byl pravděpodobně dílem italského právníka Gozzia z Orvieta, byl první obsáhlou recepcí římského práva na našem území. Řídil se systémem Justiniánových Institucí.

Skládal se ze čtyř knih:

1. kniha - obsahovala druhy úřadů a jejich činnosti, úkoly, práva a povinnosti důlních zaměstnanců a sociálních skupin
2. kniha - obsahovala kutací právo
3. kniha - obsahovala propůjčky dolů
4. kniha - obsahovala procesní právo

Zákoník upravoval podmínky pro těžbu a zpracování stříbra a zavedl novou minci, tzv. Pražský groš. Obsahoval pravidla k zajištění bezpečnosti práce, předpisy o výplatě mezd, délce pracovní doby a také předpisy, které zakazovaly horníkům a kovářům organizovat se ve spolcích. V zemích Koruny české ztratil svou platnost až v roce 1854, kdy byl vydán nový rakouský horní zákoník.

Dalšími instituty obsahujícími úpravu práce byly smlouvy čelední, tovaryšské a učednické. Tyto byly omezeny na města. Jde-li o čeled', která pracovala se souhlasem své vrchnosti, tedy o vandrovní či přístavnou, byly její právní poměry upraveny tzv. sněmovními čeledními řády. Pokud čeledín službu nenastoupil či uzavřel smlouvu také s jiným zaměstnavatelem, mohl být potrestán vězením či ztrátou mzdy. Čeledín byl po

celou dobu trvání pracovního (čeledního) poměru v kázeňské i disciplinární pravomoci svého zaměstnavatele. Čelední smlouvy můžeme z dnešního pohledu přirovnat k pracovním smlouvám na dobu určitou. Čeled' byla zpravidla v poddanském poměru a v průběhu sjednaného období pracovala převážně za byt, stravu a oblečení. Odměnu obdržela až po skončení čeledního poměru.

V 16. století vyhlásily zemské sněmy čelední řády a ty také písemně formulovaly. Osoba, která se ucházela o práci, se poté musela prokazovat tzv. fedrovním listem, což byl souhlas vrchnosti, které poddaný patřil.

Čelední řády poté přetrvaly i v dalších stoletích, kdy byly vydávány (například čelední řády pro městskou a venkovskou čeled' z roku 1782).

Ostatní řemeslnické smlouvy (tovaryšské a učednické) byly upravovány cechovními řády.

Od 2. poloviny 17. století byly vydávány také robotní patenty, které upravovaly vztahy na panstvích. Nejznámější je tereziánský robotní patent, vydaný Marií Terezií roku 1775. Ten stanovil délku robotního pracovního dne na osm hodin v zimě a dvanáct hodin v létě (včetně přestávky na oběd). Poddaní byli rozděleni podle majetku do jedenácti tříd. Nejnižší robotní povinnost byla stanovena na třináct dnů v roce, nejvyšší pak byla tři dny v týdnu. Poddaní se mohli rozhodnout také pro stará pravidla roboty, která platila před rokem 1775. Rejstříky ze všech panství byly uchovávány zemskou správou a byly základem robotní výměry až do roku 1848, kdy byla roboty definitivně zrušena. Tento robotní patent ulevil zejména sedlákům, kterým robotní povinnosti ubyly často až o polovinu.

I když v období feudalismu došlo k některým právním úpravám pracovních vztahů a vytvoření pracovněprávních institutů – zejména smluv, které předcházely pracovní smlouvě, je nutno mít na zřeteli, že úroveň právní úpravy byla ovlivňována a limitována existencí nevolnictví.¹

¹ BĚLINA, Miroslav a kolektiv: *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 26 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

V 18. století převládala zejména snaha o podporu manufakturní výroby. Manufaktura však narážela na nedostatek volné pracovní síly, která byla díky nevolnictví vázána na feudální velkostatky. První manufaktury u nás vzniklé tak byly především podniky šlechtickými, založenými na práci nevolníků či trestanců.

Roku 1731 byl zřízen úřad cechovního inspektora, který měl dozorovat činnost cechů. Zároveň byl vydán generální cechovní patent, který stíhal stávkující tovaryše či zakazoval jejich organizování, avšak zároveň také omezoval privilegia cechů tím, že stanovil počet mistrů i tovaryšů v jednotlivých řemeslech a ukládal vrchnosti, aby podporovala zakládání živností. V roce 1739 byly vydány další cechovní artikule, které tyto zásady rozvedly, čímž umožnily mimo jiné i konkurenci manufaktur.

Vliv na vývoj zákonodárství o práci měl bezpochyby také patent o zrušení nevolnictví vydaný Josefem II. v roce 1781. Bylo jím zrušeno administrativní připoutání poddaných k půdě. Vydání patentu vedlo k rozvoji průmyslu, růstu české inteligence a také k oživení života ve městech.

Až koncem 18. a počátkem 19. století začínají být vydávány předpisy, které upravují pracovní poměry dělníků, zejména žen a pracujících dětí. Základním požadavkem například dvorského dekretu z roku 1786 byl požadavek na hygienu u pracujících dětí, v roce 1842 pak dvorský dekret stanovil minimální věk k zaměstnávání dětí na devět let (navštěvovaly-li školu alespoň tři roky) či dvanáct let (pokud školu nenavštěvovaly vůbec).

Ve dvorském dekretu z roku 1837 můžeme spatřovat první počátky nemocenského pojištění dělníků, když továrníci mají hradit dělníkům v případě nemoci či úrazu pobyt v nemocnici po dobu až čtyř týdnů.

Ve druhé polovině 19. století se také rozvíjí ochranné pracovní zákonodárství, které garantovalo lepší mzdové, ale také pracovní podmínky pro zaměstnance. V roce 1883 byl vydán zákon, který zřídil tzv. instituci živnostenských dozorců, jejímž úkolem bylo dohlížení na dodržování předpisů týkajících se živnostenské činnosti. Byla zavedena nejnižší měsíční mzda, došlo k zákazu vyplácení mzdy v jiné podobě než v peněžní, byla také stanovena maximální pracovní doba, povinné přestávky i dny na

odpočinek a byla přijata zvláštní ustanovení týkající se práce žen a dětí. V tomto období se také rozvíjely počátky kolektivního vyjednávání.

Na přelomu 80. a 90 let 19. století došlo v rámci tzv. Taafého reformy k zavedení povinného sociálního pojištění pro dělníky v rakouské části Rakousko – Uherska.²

2.2 Všeobecný občanský zákoník

Všeobecný zákoník občanský³, v české právní praxi označovaný jako obecný zákoník občanský, byl základem občanského práva. Byl vyhlášen dne 1. června 1811 patentem císaře Františka I. a platil pro všechny země rakouského císařství, vyjma zemí Koruny uherské. Účinnost nabyl dne 1. ledna 1812. Na českém území zůstal v platnosti až do roku 1950, kdy byl vydán občanský zákoník. Některá jeho ustanovení (týkající se služební smlouvy - § 1151 - 1164) však platila až do roku 1965, kdy byl vydán zákoník práce. Všeobecný občanský zákoník vycházel z tradic římského práva, ale především zohledňoval koncepci přirozeného práva. Jeho inspirací byl Code civil des Français - Občanský zákoník Francouzů, který byl také nazývaný Napoleonův občanský zákoník - Code Napoléon, který byl schválen v roce 1804 a základem francouzského práva zůstává dodnes. Spočíval na těchto principech: laickost, osobitost, svoboda, rovnost a svrchovanost - oddělil občanské právo od práva kanonického; člověk jako myslící osoba si mohl vybrat, co bude dělat či k čemu se zaváže a zároveň nesl odpovědnost za své činy; byla zaručena svoboda osobní i ekonomická a mužští svobodní jedinci si byli rovni ve svých právech a princip svrchovanosti se projevoval v rodinných vztazích zejména mezi mužem a ženou a otcem a dětmi.

² BĚLINA, Miroslav a kolektiv: *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. 29 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

³ v originále Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch für die gesammten Deutschen Erbländer der Österreichischen Monarchie, zkratka ABGB

Všeobecný zákoník občanský byl do československého práva přijat zákonem č. 11/1918 Sb., o zřízení samostatného státu československého. Problémem ovšem bylo, že byl přijat pouze pro české země, tedy pro Čechy, Moravu a rakouské Slezsko a na Slovensku platilo uherské zvykové právo. S tímto právním dualismem v občanském právu pak Československo neúspěšně bojovalo po celou dobu své existence, neboť občanské právo pro území celého státu se v období I. republiky sjednotit nepodařilo. To se povedlo až v rámci tzv. právníkové dvouletky⁴ po nástupu komunistické strany k moci, která ukončila právní dualismus v Československu.

Všeobecný občanský zákoník přinesl první obecnější úpravu moderních pracovních vztahů, upravoval námezdní smlouvu.

Obsahoval například právní úpravu skončení služebního poměru, když stanovil, že služební poměr skončil, pokud uplynula doba, na kterou byl sjednán. Služební poměr mohl být sjednán i na zkoušku nebo pouze na dobu „přechodné potřeby“. V případech, kdy byl sjednán z výše uvedeného důvodu, mohl být během prvního měsíce kdykoliv rozvázán a to kteroukoli ze stran. Služební poměr však bylo možné také vypovědět. Výpovědní lhůta byla pro obě strany stejná a činila čtrnáct dní.

Základním východiskem při sjednávání námezdních smluv byla koncepce smluvní volnosti ve všeobecném občanském zákoníku zakotvená v paragrafech 1151 - 1163.

Ve své hlavě XXVI. Všeobecný občanský zákoník upravil již zmíněnou námezdní smlouvu, která zahrnovala smlouvu služební a smlouvu o dílo. Vznikla, pokud se někdo zavázal k poskytnutí služeb či zhotovení díla za odměnu v penězích. Novela Všeobecného občanského zákoníku v roce 1916 pak přinesla v úpravě námezdní smlouvy změnu, která spočívala v rozdělení na dva typy smlouvy a to na smlouvu služební a smlouvu o dílo.

⁴ období v letech 1948–1950, kdy došlo ke kodifikaci všech základních odvětví práva v Československu. Úkolem právníkové dvouletky bylo přepracovat a kodifikovat současně celý právní řád.

Služební smlouva vznikla tehdy, pokud se někdo zavázal, že bude pro jiného po určitý čas konat služby. Smlouva o dílo vznikla, jestliže se někdo zavázal vytvořit zhotovení díla za úplatu. Pokud ve smlouvě žádná úplata stanovena nebyla, avšak ani nebyla smluvena bezplatnost, mělo se za to, že byla smluvena přiměřena úplata.

Všeobecný zákoník občanský byl bezesporu nejvýznamnějším právním kodexem vydaným na našem území. Patřil ve své době ke třem stěžejním civilním zákoníkům, vedle francouzského a německého. Jeho dokonalost prokázala především doba jeho platnosti. S drobnými změnami u nás platil až do roku 1950.⁵

2.3 Vývoj od počátku 20. století do roku 1945 (do konce 2. světové války)

I po roce 1918 zůstávaly nadále v platnosti jak všeobecný občanský zákoník z roku 1811, tak obecní horní zákon z roku 1854 i živnostenský řád z roku 1859.

Byly zřízeny zprostředkovatelné práce, když začaly existovat stravovny, které poskytovaly nezaměstnaným cestujícím byt a stravu a dále ústavy pro bezplatné zprostředkování prací a služeb. V roce 1914 byl vydán zákon č. 15/1914 ř. z., o služebním poměru státních úředníků a státních zřízců.

Postupně došlo k přijetí předpisů týkajících se nájmu pracovní síly, které upravovaly sjednávání a obsah pracovní smlouvy včetně věkové hranice pro vstup do pracovního poměru; předpisy o využívání námezdních pracovníků v pracovním procesu, které upravovaly pracovní dobu nebo bezpečnost a ochranu zdraví při práci i předpisů například o kolektivních smlouvách.

Nově vytvořený stát sice přejímá dříve vytvořené zákonodárství, ale zároveň je také doplňuje a upravuje. Je přijat například zákon o osmihodinové pracovní době

⁵ KADLECOVÁ, Marta; SCHELLE, Karel; VESELÁ Renata; VLČEK Eduard; SCHELLEOVÁ Ilona: *Vývoj českého soukromého práva*. 1. vydání. Praha: Eurolex Bohemia, 2004. 85 s. ISBN 80-86432-83-1.

(č. 91/1918 Sb. z. a n., o 8hodinné době pracovní). Nadále však existovaly pracovní činnosti, pro které platila až dvanáctihodinová pracovní doba – šlo například o kuchařky, vychovatelky a chůvy. Dále byly přijaty také zákony o placené dovolené na zotavenou pro horníky v rozsahu 5 – 10 dnů (v roce 1921); o závodních výborech (v roce 1921) či platový zákon pro státní zaměstnance (v roce 1936). Zákonem č. 131/1931 Sb. z. a n., o soudnictví ve sporech z poměru pracovního, služebního a učebního (o pracovních soudech), byly zřízeny pracovní soudy, které řešily pracovníprávní spory, projednávané do té doby obecnými soudy a správními úřady.⁶

Pracovní zákonodárství však ve dvacátých letech začalo stagnovat, vliv na to měla mimo jiné světová hospodářská krize, stejně jako o něco později také hrozba 2. světové války.

Při nacistické okupaci v letech 1939 – 1945 bylo ponecháno v platnosti v té době existující pracovní zákonodárství s tím, že byly provedeny některé drobné úpravy pracovních podmínek. Řada nacistických opatření však byla do pracovního zákonodárství přesto vnesena – šlo například o nucené práce, diskriminaci v zaměstnání spojenou s perzekucí a likvidováním některých skupin obyvatelstva, nucené sjednocení odborových organizací v tzv. Národní odborovou ústřednu zaměstnaneckou atp.⁷

Vzhledem k tomu, že bylo potřeba získat pracovní sílu, která by mohla být nasazena do vojenských operací, došlo nařízením č. 190 a 195/1939 Sb. k uzákonění všeobecné pracovní povinnosti. Ta se vztahovala na všechny muže ve věku 16 až 50 let. Vládním nařízením č. 193/1939 Sb., byly na území protektorátu zavedeny tzv. pracovní úřady.⁸

⁶ MALÝ, Karel a kolektiv: *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 2. upravené vydání. Praha: Linde Praha a.s., 1999. 335 s. ISBN 80-7201-167-7.

⁷ BĚLINA, Miroslav a kolektiv: *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. 31 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

⁸ Pracovní úřady pověřovaly svobodné muže a ženy pracemi v rámci tzv. služební povinnosti.

Tyto úřady mimo jiné dávaly souhlas ke sjednávání a rozvazování pracovního poměru či příkazování nástupu do práce, a to i mimo hranice protektorátu. Jejich pravomoc byla výrazně rozšířena v letech 1941 a 1942.

Všechny osoby, které byly starší čtrnácti let, musely mít vystavenou pracovní knížku⁹ a musely vykonávat nucené práce (šlo o tzv. totální nasazení¹⁰).

2.4 Poválečný vývoj

Po skončení 2. světové války platilo na našem území velké množství pracovněprávních předpisů a právní úprava tak byla velmi nepřehledná. Předpisy z období nacistické okupace do našeho právního řádu nebyly začleněny. Právní předpisy z doby před okupací byly uznány za součást právního řádu tehdy, pokud nebyly v rozporu s platnou Ústavou.¹¹

Mezi hlavní předpisy, které platily i nadále, patřil všeobecný občanský zákoník. Ten byl mnohokrát novelizován a obsahoval mimo jiné ustanovení týkající se vzniku, obsahu i skončení pracovního poměru, nároků na plat, povinnosti zaměstnavatele v případě zaměstnancova onemocnění, skončení služebního poměru a podobně.

Projevily se snahy po plánovitém řízení národního hospodářství, včetně právní regulace rozmístění pracovních sil. V tomto období tak byly přijímány předpisy, které ovlivňovaly zaměstnanost a teritoriální rozmístění pracovních sil podle umístění konkrétních hospodářských odvětví.

Důležitý pramenem byl zejména dekret prezidenta republiky č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti, ve znění zákona č. 175/1948 Sb. z. a n., který umožňoval státním orgánům přidělit občany dočasně na práci, jejíž provedení bylo

⁹ Vládní nařízení č. 241/1941.

¹⁰ Vládní nařízení č. 46/1941 Sb. a vládní nařízení č. 177/1944.

¹¹ Ústava z roku 1920

naléhavé a v obecním zájmu a dále pak zákon č. 121/1946 Sb., o zajištění pracovních sil pro zemědělskou výrobu v rámci výstavby státu a zákon č. 87/1947 Sb., o některých opatřeních k provedení mobilizace pracovních sil.

V této době mohlo dojít k ukončení pracovního poměru několika způsoby, například výpovědí, dohodou, uplynutím doby, okamžitým zrušením či převedením do jiného podniku. Po přijetí výše zmíněného dekretu se stát stává prostřednictvím úřadů ochrany práce a později prostřednictvím referátů pracovních sil, jakýmsi prostředníkem ve vztahu zaměstnavatele a zaměstnance. V dekretu byla stanovena omezení při sjednávání a rozvazování pracovního poměru, která spočívala v tom, že pracovní poměr mohl být sjednán či rozvázán jen po předchozím souhlasu okresního úřadu ochrany práce. Důvody, na základě kterých měl být takový souhlas poskytnut, nebyly v dekretu uvedeny. Souhlas nebyl požadován v případě sezónních prací, při sjednání pracovního poměru na dobu určitou, v případě krátkodobého výkonu práce a ani tehdy, pokud souhlasily obě strany. Tato norma byla později rozvedena zákonem č. 87/1947 Sb. z. a n. a vládním nařízením č. 52/1953 Sb., o opatřeních proti absenci a fluktuaci.

Zákonem č. 29/1946 Sb. z. a n. došlo k zavedení pracovních průkazů, do kterých bylo zapisováno vzdělání, vyučení, zvláštní znalosti a schopnosti a jiné osobní vlastnosti důležité pro výkon zaměstnání, druh povolání a způsob a doba zaměstnání. Od roku 1952 se pak tyto informace vyznačovaly v občanském průkazu.

Po roce 1948 byl zaveden systém rozmisťování pracovníků, který byl upraven vládním nařízením č. 128/1951, které platilo až do roku 1958. V roce 1958 byl vydán zákon č. 70/1958 Sb., o úkolech podniků a národních výborů na úseku péče o pracovní síly, na jehož základě došlo na úseku péče o pracovní síly k převedení odpovědnosti na podniky a národní výbory. Tento systém platil na území Československa až do roku 1990 a znamenal zavedení pracovní povinnosti všech práceschopných občanů.

Po únoru 1948 se vedení státu pokusilo v rámci již zmiňované právnické dvouletky o přestavbu pracovního zákonodárství. V tomto období se staré zákony začaly nahrazovat novými a právní úprava se postupně sjednocovala tak, aby byla jednotná pro všechny zaměstnance v pracovním poměru.

V průběhu 50. let dvacátého století začaly být přijímány zákony, které byly výrazně ovlivněné tehdejším sovětským zákonodárstvím.

V roce 1960 byla ústavním zákonem č. 100/1960 Sb. přijata poslední předlistopadová Ústava, jež práci, včetně její ochrany a garance ustanovila za vrchol práv i povinností občanů.

Sjednocovací proces v oblasti pracovního zákonodárství vyvrcholil přijetím zákoníku práce č. 65/1965 Sb.

2.5 Zákoník práce č. 65/1965 Sb.

Až po dvaceti letech od roku 1945, po více jak sto letech vývoje práva Rakouska – Uherska a Československého státu došlo ke kodifikaci pracovního práva do jediného zákoníku. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, byl vydán v roce 1965 a účinnosti nabyl dne 1. ledna 1966. Jeho návrh připravila Ústřední rada odborů.

Ve své době šlo o velice moderní právní normu, která upravovala téměř všechny oblasti pracovněprávního vztahu (byla zde obsažena úprava pracovněprávních vztahů v českých zemích i na Slovensku, byly nahrazeny staré, roztržité a zastaralé předpisy) při zavedení vysoké ochrany zaměstnanců. Byly do ní zapracovány také mezinárodní dokumenty. Stala se tak právní úpravou jednotnou, komplexní a samostatnou, která vylučovala podpůrné použití norem práva občanského. Byla postavena na zásadě „co není dovoleno, je zakázáno“ a zcela odpovídala politickým a společenským podmínkám, které měly sloužit k budování socialistického státu.

Oblasti podléhající častějším legislativním změnám byly upraveny zvláštními předpisy. Jednalo se zejména o oblasti mezd či odborného dozoru nad bezpečností práce.

Normy měly převážně povahu kogentní a neumožňovaly tudíž odchýlení se ve prospěch či neprospěch účastníků pracovněprávních vztahů. Odstraněním soukromého

vlastnictví a zavedením centrálně plánované ekonomiky, kdy jediným opravdovým zaměstnavatelem byl stát, došlo k pozbytí smluvní volnosti. Došlo tak k oddělení práva pracovního od práva soukromého a pracovní právo se tak dostalo na pomezí práva veřejného a soukromého.

Za dobu své účinnosti byl zákoník několikrát novelizován. Záměrem novelizací v dřívějších dobách bylo zejména přizpůsobení právní úpravy momentálním potřebám politiky předchozího režimu a praxe centrálního řízení ekonomiky.¹²

Jednou z významných novel, která se dotýkala skončení pracovního poměru, byla novela č. 153/1969 Sb., která upravovala povinnost organizace při skončení pracovního poměru vydat pracovníku potvrzení o zaměstnání a uvést v něm zejména dobu jeho trvání, dosaženou kvalifikaci pracovníka, skutečnosti rozhodné pro posouzení jeho nároku na dovolenou na zotavenou a na dávky nemocenského pojištění, a zda, v jaké výši, v jakém pořadí a v čí prospěch jsou prováděny z pracovníkovy mzdy srážky. Byla zde také uzákoněna možnost propuštění osob z politických důvodů (pro narušení socialistického společenského řádu lze dát pracovníku výpověď, popřípadě okamžitě s ním zrušit pracovní poměr i tehdy, došlo-li k takové činnosti před počátkem účinnosti tohoto zákona).

Významná byla taktéž novela č. 20/1975 Sb., která dala právní úpravu rozvázání pracovního poměr do souladu s mezinárodními úpravami a také přispěla ke zlepšení pracovních podmínek matek, které vykonávají pracovní činnost.

Poslední velké změny přinesla novela zákoníku práce uskutečněná zákonem č. 155/2000 Sb. Zavedla zákaz diskriminace na pracovišti, úpravu pracovní doby či zajištění větší bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zároveň harmonizovala právní úpravu téměř třiceti směrnicemi Evropských společenství, šlo o tzv. harmonizační novelu.

¹² KADLECOVÁ, Marta; SCHELLE, Karel; VESELÁ Renata; VLČEK Eduard; SCHELLEOVÁ Ilona: *Vývoj českého soukromého práva*. 1. vydání. Praha: Eurolex Bohemia, 2004. 211 s. ISBN 80-86432-83-1.

Zákon č. 65/1965 Sb., platil až do roku 2007, kdy 1. ledna nabyl účinnosti nový zákoník práce č. 262/2006 Sb.

2.6 Období po roce 1989

Po roce 1989 docházelo k přibližování právní úpravy pracovního práva podmínkám tržního hospodářství a zároveň také k zajištění souladu vnitrostátní právní úpravy s mezinárodními smlouvami, jimiž byla Československá republika vázána. V rámci tohoto procesu byly přijímány nové právní předpisy a stávající právní úprava byla bohatě novelizována. Zřejmě nejzásadnější změnou po roce 1989 bylo umožnění zaměstnávání občanů fyzickými osobami v rámci soukromého podnikání. Díky privatizaci, tržní ekonomice či znovunastavení podmínek soukromého vlastnictví docházelo k postupnému rozvoji podnikatelského sektoru, což s sebou přinášelo zejména hromadný přesun pracovní síly na trhu práce.

Došlo k přijetí nových právních předpisů, kterými byly například:

- zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti (platil až do roku 2004, kdy byl nahrazen novým zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.),
- zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, který vytvářel předpoklady pro kolektivní smluvní vyjednávání sociálních partnerů, upravil procesy uzavírání kolektivních smluv včetně řešení sporů a použití nátlakových prostředků,
- zákon České národní rady č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti,
- zákon č. 120/1990 Sb., o některých vztazích mezi odborovými organizacemi (kterým byly upraveny některé vztahy mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi),
- zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku.

Hlavním pramenem pracovního práva zůstával i v této době zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb.). Jeho podoba se však v období po roce 1989 výrazně měnila vlivem řady přijatých novel a dalších zákonů. V pracovněprávních vztazích byl zejména omezen vliv státu. Ochrana zaměstnance, jakožto slabší strany, zůstala v právní úpravě zachována.

Po roce 1989 se započalo s přípravami na vstup České republiky do Evropské unie¹³. Z tohoto důvodu došlo ke komplexní analýze právních dokumentů a standardů Evropských společenství a Evropské unie. Za nejdůležitější lze označit zejména směrnici Rady ES, týkající se pracovních podmínek, rovných příležitostí nebo bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V souvislosti s výše uvedeným byla přijata novela zákoníku práce č. 155/2000 Sb. (tzv. harmonizační novela), jejímž účelem bylo promítnutí vybraných směrnic ES do právní úpravy týkající se pracovního práva a dosažení tak úplného souladu zákoníku práce s právem ES.

2.7 Zákoník práce č. 262/2006 Sb.

V polovině 90. let byly zahájeny diskuze o nutnosti rekodifikace soukromého práva. V roce 2001 byl schválen věcný záměr nového občanského zákoníku,¹⁴ který počítal s tím, že zákoníku práce bude vyhrazena úprava pracovněprávních vztahů a úprava obecných soukromoprávních institutů bude zavedena pro celé soukromé právo jako sjednocená normativní úprava. Bylo určeno, že tímto postupem nesmí dojít k újmě zaměstnanců.

Vzhledem ke skutečnosti, že původní zákoník práce již neodpovídal mezinárodním trendům vývoje pracovního práva ani dosažené úrovni společenských a ekonomických vztahů, bylo potřeba jej nahradit zákoníkem novým, modernějším. Dosavadní právní úprava přes mnoho novelizací nebyla flexibilní a neumožňovala

¹³ Žádost o přistoupení byla podána v lednu 1996.

¹⁴ Usnesení vlády č. 345 ze dne 18. dubna 2001.

potřebnou smluvní volnost účastníků pracovněprávních vztahů. Nezbytností bylo také jednoznačné vymezení předmětu působnosti zákoníku práce a charakteru tzv. závislé práce, aby nadále nedocházelo k obcházení zákoníku práce a k uzavírání právních vztahů, jejichž předmětem je výkon závislé práce, podle norem občanského zákoníku, popřípadě tehdy ještě zákoníku obchodního (tzv. švarcsystém). Proto byl vládě v roce 2001 předložen materiál o základních přístupech k právní úpravě zákoníku práce.

Diskuze na téma vztahu obou právních předpisů se postupně vyhrcovala a politizovala, neboť zástupci zaměstnanců i zaměstnavatelů spatřovali v samostatnosti zákoníku významné výhody. V roce 2004 pak vláda souhlasila s přípravou nového zákoníku práce spolu s přihlédnutím k přípravám občanského zákoníku.¹⁵

Věcný záměr zákoníku práce, který upravoval pracovněprávní vztahy podle zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, byl připraven v roce 2003. Představitelé zaměstnavatelů požadovali od nového zákona zejména smluvní volnost a maximální liberalizaci, a proto se zadáním, kterým bylo například formulovat obecné zásady pracovního práva, vymežit předmět pracovněprávních vztahů, upravit pracovní poměr jako základní pracovněprávní vztah, vymežit vzájemný vztah zákona a kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy a případně i smlouvy o práci konané mimo pracovní poměr, zásadně nesouhlasili a odmítli se na přípravách podílet. Na přípravě nového zákoníku práce se tak aktivně podílely zejména odbory, které své požadavky (zachování dosavadní ochrany zaměstnanců a odborové kompetence) prosadily. Návrh zákona byl tak jednostranný a vyhovoval právě potřebám odborů a zaměstnanců. Přípomínky zaměstnavatelů vypořádány nebyly. Návrh zákona byl schválen vládou dne 21. září 2005. Včetně zhruba osmdesáti pozměňovacích návrhů byl v Poslanecké sněmovně schválen dne 8. února 2006. Senát jej však v březnu 2006 zamítl, ovšem Poslanecká sněmovna jej znovu schválila dne 21. dubna 2006. Zákon však vrátil také prezident republiky.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který nahradil původní zákoník práce z roku 1965, tak nabyl účinnosti dne 1. ledna 2007 poté, co byl dne 23. května 2006

¹⁵ Usnesení vlády č. 447 ze dne 19. května 2004.

potřetí schválen Poslaneckou sněmovnou. Přijetí nového zákoníku tedy předcházelo poměrně dlouhý a složitý legislativní proces.

Původní zákoník práce z 60. let 20. století byl postaven na zásadě „co není dovoleno, je zakázáno.“ Naproti tomu nový zákoník práce, jako součást práva soukromého, je postaven na zásadě opačné, tedy „co není zakázáno, je dovoleno“. Vychází z principu smluvní volnosti stran, kdy si účastníci soukromoprávních vztahů mohou většinu práv a povinností upravit v případě, že tato nejsou zákonem zakázána.

V novém zákoníku práce tak byla v ustanovení § 2 odst. 1¹⁶ promítnuta Ústavní zásada z článku 2 odstavce 4 - Každý občan může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. Toto ustanovení zákoníku práce však bylo v druhé polovině roku 2006 napadnuto u Ústavního soudu jako příliš komplikované a nesrozumitelné. Skupina poslanců pak dále napadla úpravu vztahu nového zákoníku práce a občanského zákoníku, spočívající v delegovaném použití občanského zákoníku jako věcně nesprávnou a způsobující neaplikovatelnost některých ustanovení zákoníku práce. Ústavní soud návrh projednal a částečně mu vyhověl. Rozhodnuto bylo dne 12. března 2008 nálezem Ústavního soudu České republiky Pl. ÚS 82/06 (publikován pod č. 116/2008 Sb.) s účinností dnem jeho vyhlášením 14. dubna 2008. Ústavní soud konstatoval, že napadené ustanovení je pro adresáty skutečně komplikované a do značné míry je i neurčité, což odporuje principu právní jistoty a narušuje princip srozumitelnosti, přehlednosti a jasnosti právního řádu. Pro rozpor s čl.

¹⁶ Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Odchýlení není dále možné od úpravy účastníků pracovněprávních vztahů, od ustanovení, která odkazují na použití občanského zákoníku, a není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, v náhradě škody. Odchýlení není možné také od ustanovení ukládajících povinnost, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance. Odchýlení od ustanovení uvedených v § 363 odst. 1, kterými se zpracovávají předpisy Evropských společenství, není možné, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance. Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona v případech uvedených v § 363 odst. 2 zákoníku práce.

2 odst. 4 Ústavy a čl. 2. odst. 3 Listiny proto zrušil větu druhou, třetí a pátou a dále úplně zrušil či pozměnil dvanáct ustanovení nového zákoníku práce.

Nový zákoník práce je komplexní úpravou, byla do něj včleněna problematika, která byla v minulosti upravena zvláštními právními předpisy, jako je například problematika odměňování zaměstnanců (dosud zákon č.1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku či zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech) či problematika cestovních náhrad (dosud zákon č.119/1992 Sb., o cestovních náhradách). Oproti tomu v oblasti týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci došlo k jejímu vyčlenění do samostatného zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).

V souvislosti s přijetím zákoníku práce byl přijat také zákon č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce. Šlo například o občanský zákoník, zákon o dani z příjmů, občanský soudní řád, zákon o inspekci práce, zákon o kolektivním vyjednávání, zákon o důchodovém pojištění, zákon o zaměstnanosti apod.

Můžeme konstatovat, že zákoník práce je dnes postaven na třech koncepčních principech:

1. obsahuje pojmové vymezení závislé práce a pracovněprávních vztahů
2. vymezuje vztah pracovněprávních vztahů k platnému občanskému zákoníku
3. umožňuje odchýlit se od zákona na základě již zmíněného principu „co není zakázáno, je dovoleno“

V ustanovení §1 písm. a) upravuje zákoník práce právní vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Tyto vztahy označuje jako vztahy pracovněprávní. Pracovněprávní předpisy mají regulovat výkon práce

zaměstnance pro zaměstnavatele. Cílem právní úpravy je zaměstnavateli poskytnout nástroje k organizaci a řízení práce zaměstnanců za účelem realizace jeho činnosti (organizační funkce) na jedné straně a na druhé straně zaměstnanci zajistit odpovídající podmínky při výkonu práce (ochranná funkce).

Historicky vzniklo pracovní právo z důvodu potřeby ochrany slabší strany pracovněprávního vztahu, to jest zaměstnance.

I v dnešní době je ochranná funkce pracovního práva považována vedle zmíněné funkce organizační (slouží zejména k ochraně zájmů zaměstnavatele) a výchovné (slouží k dodržování odpovídající právní kultury v pracovněprávních vztazích) za funkci nejdůležitější.

Lze konstatovat, že i přesto, že jsou si zaměstnavatel a zaměstnanec jakožto subjekty soukromoprávního závazkového vztahu právně rovni, panuje v jejich vztahu faktická nerovnost, neboť zaměstnanec pro zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu vykonává závislou práci. Zaměstnavatel je tak zaměstnanci z povahy tohoto vztahu nadřazen a zpravidla také disponuje silnější hospodářskou silou i právním zázemím.

Ochranná funkce pracovního práva se objevuje nejen v zákoníku práce, ale také například v zákoně o zaměstnanosti či v Listině základních práv a svobod.

Konkrétní podoba ochranné funkce pracovního práva se projevuje, například pokud jde o úpravu výpovědi, kdy zaměstnanec může dát výpověď bez udání důvodu, naproti tomu však zaměstnavatel musí použít zákonné důvody; dále pak pokud jde o pracovní podmínky žen – zejména těhotných (ženy například nesmějí být zaměstnávány fyzicky nadměrně namáhavými pracemi) a mladistvých (zákaz práce přesčas, práce v noci) či osob zdravotně postižených (například úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst a dílen). Jsou upraveny nejkratší možná dovolená (garantující zaměstnancům odpočinek), minimální délka pracovní doby či přestávky v práci, stejně jako ochrannou funkci plní i předpisy upravující odpovědnost zaměstnanců za škodu, kterou nezpůsobili úmyslně.

Ochrana zaměstnance je neustále zvyšována stanovením dalších povinností pro zaměstnavatele a je na uvážení, zda problém nespočívá spíše v nedodržování práva.

„V konečném důsledku se tím zaměstnanci škodí, protože stát posiluje svou úlohu, snaží se předvídat všemožné situace, kde by se mohlo zaměstnanci ublížit a předchází jim podrobným stanovením právních povinností zaměstnavatele. Právní úprava ale není schopna detailně zachytit všechny možné varianty pracovních vztahů. Některé situace tak nejsou upraveny a musí se složitě hledat (výkladem) podobné normy, které by se daly použít per analogiam, anebo se aplikují základní zásady. Zaměstnanec se odnaučuje odpovědnosti za vlastní jednání a utváření svých právních vztahů.“¹⁷

V rámci organizační funkce zaměstnavatel řídí a organizuje práci jemu podřízených zaměstnanců a vytváří tak podmínky a rámec, v nichž se pracovní proces uskutečňuje. Pracovní právo samo nic neorganizuje, určuje pouze práva a povinnosti, jejichž realizaci garantuje prostřednictvím subjektů pracovního práva. Přístup zaměstnavatele může být pozitivní (odměňování) či negativní (sankce - výpověď).

Výchovná funkce pracovního práva je popisována jako to, jak právo působí na rozvoj právního vědomí a jak vychovává osoby k dodržování pravidel, které jsou stanoveny právními normami. Výchovná funkce pracovního práva však není o mnoho odlišnější než výchovná funkce jiných právních odvětví.

Pracovněprávní vztah je dlouhodobý osobní vztah dvou subjektů, v němž platí, že zaměstnanec je zaměstnavateli organizačně podřízen. Tento vztah je realizován neustálým konáním z obou stran.

Zákoník práce zapracovává předpisy Evropské unie, zejména pak směrnice Evropské unie, které upravují pracovněprávní vztahy a garantují zaměstnancům ochranu při práci a odpovídající pracovní podmínky. Ustanovení zákoníku práce, jimiž se zapracovávají předpisy Evropské unie, jsou taxativně vymezeny v § 363.

¹⁷ GALVAS, Milan: *Proměny funkcí pracovního práva*. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby Brno: Masarykova univerzita, 2012. 208 s. ISBN: 978-80-210-6084-5.

Zákoník práce upravuje také právní vztahy, které vznikají před vznikem pracovního poměru. Jde hlavně o práva a povinnosti smluvních stran před uzavřením pracovního poměru, kdy v nich vyjma zaměstnavatele vystupuje také fyzická osoba, která se o práci uchází. Další oblast úpravy se vztahuje například k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr, k pracovní době, vzniku nároku na dovolenou či k oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, odměně za práci či k překážkám v práci.

Zákoník práce dále upravuje i některá práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance při dodržování režimu dočasně práce neschopného zaměstnance. Jde zejména o situaci, kdy může zaměstnavatel provádět kontrolu dodržování zdržování se na místě, které ošetřující lékař vystavující doklad o pracovní neschopnosti určil. Zákoník práce stanoví, jaké sankce je možné za porušení této povinnosti udělit (je možné snížit nebo nepřiznat náhradu mzdy nebo rozvázat pracovní poměr výpovědí).

Zákoník práce upravuje také podporu jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů za účelem vytvoření právního prostoru pro úpravu podmínek pro vedení sociálního dialogu, včetně jeho materiální podpory.¹⁸

Jak již bylo výše řečeno, vztah zákoníku práce k zákoníku občanskému byl v době jeho přijetí postaven na principu tzv. delegace, která spočívala v tom, že se ustanovení občanského zákoníku měla v pracovněprávních vztazích použít v případech, ve kterém to zákoník práce výslovně stanovil. Tento princip byl však zrušen již zmiňovaným nálezem Ústavního soudu a byl nahrazen principem subsidiarity.

V současnosti tedy platí, že na pracovněprávní vztahy použijeme podle ustanovení § 4 zákoníku práce občanský zákoník vždy, když nelze použít ustanovení zákoníku práce. Základním pravidlem je, že ustanovení občanského zákoníku se použijí pouze tehdy, jestliže zákoník práce použít nelze.

Platí tedy, že občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy použije v těchto případech:

¹⁸ S účinností od 1. 10. 2015

- ✓ nevylučuje-li to výslovně zákoník práce,
- ✓ nemá-li zákoník práce použitelnou úpravu,
- ✓ je-li použití v souladu se zásadami pracovního práva.

Základní zásady pracovního práva jsou vymezeny přímo v zákoníku práce, kde jsou uvedeny v § 1a. Jsou to:

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Tyto zásady můžeme považovat za jakýsi regulátor použití ustanovení občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy. Vycházíme z nich také při uplatňování již zmíněného principu „co není zakázáno, je dovoleno“ a stejně tak při posouzení, zda je možné se od určitého ustanovení odchýlit. Tyto základní zásady vyjadřují smysl a účel zákoníku práce a jsou v nich odraženy i cíle zákoníku práce jako takového a také cíle samotného právního odvětví, kterými je zejména vytvoření optimálních podmínek pro osobní výkon práce jedné strany za odměnu a pro stranu druhou.

Na pracovněprávní vztahy se použijí také některé ze zásad soukromého práva. Jde například o tyto zásady: autonomii vůle, již zmíněné „co není zakázáno, je dovoleno“, *pacta sunt servanda* (smlouvy musí být dodržovány), zákaz zneužití práva, ochrana dobrých mravů, *neminem leadere* (nikoho nepoškozovat), *ignorantia legis non excusat* (neznalost zákona neomlouvá) a *bona fides* (ochrana dobré víry).

Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek, spravedlivého odměňování zaměstnance a rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace¹⁹ chrání veřejný pořádek. Tyto zásady jsou tak již přímo právním předpisem prohlašovány za reprezentanty veřejného pořádku a jsou preferovány oproti ostatním pracovněprávním zásadám.

Nový zákoník práce je v současnosti účinný již téměř deset let, tudíž nepřekvapí, že byl četně novelizován. Seznam novel je uveden v příloze č. 1.

2.7.1 Novela zákoníku práce uskutečněná zákonem č. 365/2011 Sb.

Dne 1. ledna 2012 nabyla účinnosti nejrozsáhlejší novela zákoníku práce od nabytí jeho účinnosti. Obsahuje více než tři sta změn – obsahových, terminologických i legislativně-technických. Změny se dotkly také struktury zákona a terminologie (například nahrazení pojmu účastník pojmem smluvní strana). Změny v souvislosti s touto novelou jsou důležitým krokem při sblížení českého právního řádu s legislativou Evropské unie.

Hlavním cílem této novely byla celková modernizace zákoníku práce, včetně snah o zvýšení flexibility pracovněprávních vztahů či usnadnění přijímání a propouštění zaměstnanců. Vláda ve svém programovém prohlášení uvedla, že chce, aby novela zákoníku práce vedla k větší flexibilitě pracovněprávních vztahů, k vyšší motivaci zaměstnavatelů při vytváření nových pracovních míst a k větší pružnosti trhu práce a k zefektivnění využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Spornými body v této novele bylo zvýšení počtu hodin pro dohodu o provedení práce či změna ve vyplácení odstupného.

Od novely se také očekávalo, že liberální změny, které přinesla, přispějí k větší pružnosti pracovního trhu a k motivaci zaměstnavatelů pro vytváření nových pracovních míst. Z pohledu zaměstnance zjednodušila postavení zaměstnavatele, a to

¹⁹ § 1a odst. 2 zákoníku práce

například pokud jde o zrušení povinnosti dbát o zaměstnance či o snížení peněžní náhrady za podepsanou konkurenční doložku. Možnosti výpovědi a změny výše odstupného hrály v neprospěch zaměstnance. Novela obsahuje také naprostý zákaz a tvrdé postihy tzv. švarcsystému.

Pokud jde o skončení pracovního poměru, došlo v rámci zmíněné novely především k následujícím změnám.

Výpovědní doba se může prodlužovat jen na základě individuální smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, s tím, že tato smlouva musí mít písemnou formu. Jde-li o výpověď ze strany zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, výpovědní doba skončí nejpozději dnem, který předchází přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (jde o výjimku z jinak dvouměsíční výpovědní doby). Bylo ustanoveno, že výpovědní doba činí nejméně dva měsíce a musí být stejná pro obě smluvní strany.

Zmíněná novela zákoníku práce přinesla nový výpovědní důvod, kterým je zvlášť hrubé porušení režimu dočasně práce neschopného. Pokud zaměstnavatel zjistí, že zaměstnanec hrubě porušuje léčebný režim, může jej postihnout i v době jeho pracovní neschopnosti. Výpověď z tohoto důvodu musí být dána nejpozději do jednoho měsíce ode dne zjištění porušování léčebného režimu nebo do jednoho měsíce ode dne, kdy porušení začala šetřit správa sociálního zabezpečení. Do této novely se porušování léčebného režimu pojištěnce za porušení pracovních povinností nepovažovalo.

Změny se dotkly také ochranné doby, resp. zákazu výpovědi, která se nově rozšířila na přemístování zaměstnavatele nebo jeho části v případě, že se jedná o těhotné zaměstnankyně a zaměstnance na rodičovské dovolené.

Pokud jde o odstupné, přinesla novela úpravu výše odstupného při rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů. V původní úpravě byl stanoven trojnásobek průměrného měsíčního výdělku. Novela však přinesla novinku, tzv. věrnostní princip, který v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele odstupňuje odstupné podle doby trvání pracovního poměru. U pracovních poměrů kratších než jeden rok přísluší zaměstnanci odstupné ve výši jednoho průměrného měsíčního

výdělku, u pracovních poměrů trvajících od jednoho roku do dvou let přísluší zaměstnanci odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku a u pracovních poměrů trvajících více než dva roky přísluší odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku.

Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, již nenáleží odstupné, ale náhrada mzdy za dobu, která odpovídá výpovědní době.

2.7.2 Novela zákoníku práce v souvislosti s novým občanským zákoníkem

Dne 1. ledna 2014 nabyl účinnosti zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník v důsledku čehož musel doznat zákoník práce legislativně technických změn. Takovými změnami byla mimo jiné úprava pojmu právní jednání, který nahrazuje dříve používaný pojem právní úkon.

Zákoník práce byl novelizován tzv. změnovým zákonem, tj. zákonem č. 303/2013 Sb. Změnami, které novela přinesla, jsou například:

Nově připojené (již výše zmíněné) ustanovení § 1a, ve kterém jsou stanoveny základní zásady pracovněprávních vztahů. Nový paragraf vznikl zejména s cílem posílit právní jistotu, a to převážně pokud jde o platnost či neplatnost právních jednání, a s tím související možnost odchýlení se od zákonné úpravy. V uvozovací větě odstavce 1, která byla formulována o několik měsíců později, je výslovně uvedeno, že základní zásady pracovně právních vztahů vyjadřují smysl a účel ustanovení zákoníku práce.

Vzhledem ke skutečnosti, že v novém občanském zákoníku je již zakotvena zásada smluvní volnosti „co není zakázáno, je dovoleno“, není důvodu, aby toto pravidlo bylo opakováno v zákoníku práce – byl proto změněn § 4a.

Další změny se dotkly také definice zaměstnance a zaměstnavatele²⁰, neplatného právního jednání²¹ či odstoupení od pracovních smluv²².

²⁰ § 6 a § 7 zákoníku práce.

²¹ § 19 a § 20 zákoníku práce.

V oblasti skončení pracovního poměru, je důležité zejména ustanovení § 56a²³, které muselo být do zákoníku práce vloženo právě v důsledku nabytí účinnosti nového občanského zákoníku. Cílem je poskytnout nezletilému zaměstnanci mladšímu šestnácti let (který z důvodu věku prozatím nenabyl plné svéprávnosti) zvýšenou ochranu v pracovněprávním vztahu tím, že jeho zákonnému zástupci bude umožněno, aby rozvázal pracovní poměr nezletilého, pokud to bude nutné v zájmu jeho vzdělání, vývoje nebo zdraví. K tomuto úkonu je vždy nutné s přivolení soudu.

2.7.3 Novela zákoníku práce očekávaná v roce 2017

V současné době se ve stavu po ukončeném připomínkovém řízení nachází návrh novely zákoníku práce, s navrženou účinností v dubnu 2017. Senát předložil poslanecké sněmovně návrh tohoto zákona dne 22. 3. 2016, týž den byl tento návrh rozeslán také poslancům²⁴ a druhého dne pak byl zaslán vládě k vyjádření stanoviska (ta však stanovisko nezaujala). Organizační výbor projednání návrhu zákona doporučil dne 20. 4. 2016.²⁵

Očekávané změny mají především podpořit flexibilitu pracovněprávních vztahů a přispět k větší ochraně zaměstnanců.

Mezi nejdůležitější body patří změna výpočtu dovolené, která by se nadále měla počítat na hodiny a ne na celé dny jako dosud. Současný stav činí potíže zejména ve směnném provozu, kdy jsou v nevýhodě ti ze zaměstnanců, kteří si vezmou dovolenou

²² § 34 zákoníku práce.

²³ (1) Zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, může okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance. K platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru nezletilého zaměstnance podle věty první se vyžaduje přivolení soudu.

(2) Zákonný zástupce je povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení pracovního poměru a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci.

²⁴ tisk 744/0.

²⁵ usnesení č. 274.

v den, kdy mají kratší směnu. Vypočtená dovolená by se zaokrouhlovala na celé hodiny nahoru. Upustilo by se tak od dovolené, která by byla závislá na odpracovaných dnech. Počítá se i s případnou úpravou doby, která se pro účely dovolené za výkon práce nepovažuje.

U dohod konaných mimo pracovní poměr mají platit přísnější pravidla než dosud. Zákon by však garantoval minimální výši odměny nebo nárok na volno. Nově se má dohod týkat evidence odpracované doby i doba odpočinku v práci a nárok na řádnou dovolenou (u dohody o pracovní činnosti - dosud bylo možné poskytnout řádnou dovolenou, jen pokud nárok plynul z uzavřené dohody).

Návrh počítá také s tím, že vrcholoví manažeři by si mohli sami určovat pracovní dobu s tím, že by pak neměli nárok na příplatky za práci přesčas. Tento návrh by se týkal zaměstnanců v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu u zaměstnavatele, včetně vedoucí organizační složky státu. Průměrný měsíční výdělek takové osoby by musel činit alespoň 100.000 korun.

Pokud zaměstnanec požádá o zařazení na jiné pracoviště či o přidělení jiné práce, protože podle poskytovatele pracovně-lékařských služeb není vhodné, aby nadále pracoval na dosavadním pracovišti či vykonával dosavadní práci, je zaměstnavatel povinen mu vyhovět, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Pokud zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, bude muset zaměstnanci písemně sdělit důvody. K převedení zaměstnance bude nadále nezbytná smluvní změna obsahu pracovního poměru, tedy dohoda o změně pracovní smlouvy s uvedením důvodu změny a doby, na kterou se změna sjednává.

Navrhuje se i úprava v oblasti hromadného propouštění zaměstnanců. Návrh novely počítá s povinností vypracovat při hromadném propouštění sociální plán. Počítá se s tím, že o hromadné propouštění půjde již tehdy, když firma propustí velké množství lidí z jedné pobočky (ovšem nikoliv z celkového počtu zaměstnanců). Takový krok může být zcela zásadní pro daný region a to i přesto, že z pohledu celorepublikového významu je zanedbatelný.

Návrh zákona počítá také s úpravou práce z domova, tedy jinými slovy s úpravou výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Návrh zpřesňuje výkon takové práce, upravuje dohodu o rozvržení pracovní doby samotným zaměstnancem a z ní vyplývající důsledky týkající se neuplatnění některých osobních překážek v práci, náhrady mzdy nebo platu a úhrady výdajů zaměstnavatelem. Počítá se s tím, že zaměstnavatel by měl hradit všechny náklady v souvislosti s komunikací mezi ním a zaměstnancem a další náklady, které při výkonu práce vzniknou. Zaměstnavatel však také bude muset přijmout taková opatření, která zabrání v izolaci takto pracujícího zaměstnance od ostatních zaměstnanců a zajistit pravidelné setkávání s ostatními zaměstnanci firmy.

Jde-li o doručování písemností, počítá se nadále s tím, že písemnost se již nebude doručovat na poslední zaměstnavateli známou adresu, ale nově ji bude zaměstnavatel zasílat na poslední adresu zaměstnance, kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil. Prodlouží se také lhůta pro vyzvednutí nedoručené písemnosti, a to z deseti pracovních dnů na patnáct dnů kalendářních.

V návrhu novely se počítá také s tím, že doručení písemnosti určené zaměstnavateli je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal. Pokud však zaměstnavatel neposkytne součinnost potřebnou k převzetí písemnosti nebo její doručení v místě sídla zaměstnavatele znemožní, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy pokus o doručení písemnosti zaměstnancem nebyl úspěšný.

Návrh novely řeší také proces kolektivního vyjednávání u zaměstnavatele, u něhož působí více odborových organizací (tzv. pluralita odborů).

Další změny se týkají přeložení, prevence před stresem a obtěžováním, odměny za pracovní pohotovost a průměrného výdělku.

3 MEZINÁRODNÍ DOKUMENTY A DOKUMENTY EVROPSKÉ UNIE VÝZNAMNÉ PRO INSTITUT SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Z důvodu členství České republiky v řadě mezinárodních organizací, se v právní úpravě do značné míry promítají mezinárodněprávní prvky. Právní úprava skončení pracovního poměru tak musí odpovídat jak právním předpisům našeho státu, tak i právním předpisům mezinárodním.

Hlavními požadavky uplatňovanými v mezinárodních aktech jsou zákaz diskriminace, právo na práci, svoboda práce a ochrana stability pracovního zapojení.

3.1 Dokumenty mezinárodních organizací

Mezinárodními organizacemi bývá pracovní právo zpravidla chápáno jako součást sociální politiky. Nejdůležitějšími mezinárodními organizacemi, působícími na poli pracovní práva a práva sociálního zabezpečení, jakožto v oblastech lidských práv jako takových jsou Organizace spojených národů, Mezinárodní organizaci práce a Rada Evropy.

3.1.1 Organizace spojených národů

Organizace spojených národů²⁶ (dále jen „OSN“) je největší politickou mezinárodní mezivládní organizací²⁷, která má 193 členů.

Mezi hlavní cíle OSN patří zejména udržovat mezinárodní mír a bezpečnost; rozvíjet mezi národy přátelské vztahy založené na respektování zásad rovnoprávnosti a práva na sebeurčení národů; spolupracovat při řešení mezinárodních ekonomických,

²⁶ V originále United Nations Organization, zkráceně – UNO. Vznikla 24. října 1945.

²⁷ BĚLINA, Miroslav a kolektiv: *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. 44 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

sociálních, kulturních a humanitárních otázek a podpoře základních lidských práv a svobod; být centrem pro koordinaci kroků, které národy podnikají v zájmu dosažení těchto společných cílů.

Československo bylo jedním z 51 zakládajících členů. Po rozpadu Československa k 1. lednu 1993 musely oba nástupnické státy požádat o přijetí jako nové členské státy. Přijímací proces byl dokončen 19. ledna 1993.

3.1.1.1 Dokumenty Organizace spojených národů

OSN vydala celou řadu dokumentů, které se týkají problematiky pracovního práva. Mezi nejdůležitější patří Charta OSN, která byla přijata 26. června 1945 jakožto ustavující dokument světové organizace; Všeobecná deklarace lidských práv, která byla schválena 10. prosince 1948; Mezinárodní pakt o hospodářských, kulturních a sociálních právech, který byl přijat 16. prosince 1966. Tyto dokumenty neřeší sice konkrétně skončení pracovního poměru, ale věnují se obecně otázkám sociální politiky.

Charta OSN v článku č. 55 vymezuje závazek OSN k podpoře plné zaměstnanosti a řešení sociálních otázek. V roce 1966 se podařilo dosáhnout dohody o minimálním obecném standardu lidských práv²⁸ a Valné shromáždění OSN schválilo Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, které jsou součástí českého právního řádu. V Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech se smluvní strany zavazují k respektování práva na práci, kterou si každý může svobodně vybrat, na uspokojivé pracovní podmínky a na spravedlivou mzdu, ženám jsou zaručovány stejné pracovní podmínky jako mužům, je ustanoveno právo na zakládání a svobodnou činnost odborových organizací, právo na sociální zabezpečení, včetně práva na sociální pojištění.

²⁸ BĚLINA, Miroslav a kolektiv: *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. 45 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

Charta OSN dále v článku 57 stanovuje, že organizace, které byly zřízeny mezivládními dohodami k úkolům v sociálním oboru, se označují jako tzv. odborné organizace a budou k OSN přidruženy.

Přidruženou organizací je i Mezinárodní organizace práce, na jejíž půdě se objevuje první věcná a podrobnější úprava skončení zaměstnání²⁹.

Všeobecná deklarace lidských práv není závazným dokumentem, avšak i přesto má vysokou politickou autoritu. Obsahuje nejznámější katalog lidských práv a v člancích č. 22 až 27 zakotvuje základní sociální práva, jako právo na práci a svobodnou volbu zaměstnání, právo na ochranu proti nezaměstnanosti, právo zakládat na ochranu svých zájmů odborové organizace, právo na rozumné vymezení pracovních hodin či na pravidelnou pracovní dovolenou.

3.1.2 Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce³⁰ (dále jen „MOP“) je specializovanou organizací, jejímž hlavním cílem je prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. V současnosti sídlí v Ženevě a je v ní zastoupeno 186 členů.

Formuluje mezinárodní přístupy a programy přispívající ke zlepšení pracovních a životních podmínek, vytváří mezinárodní pracovní standardy sloužící vládám států jako model při zavádění vlastních programů, organizuje rozsáhlý program technické spolupráce, který má pomoci vládám zvýšit efektivnost nových strategií a angažuje se v oblasti školení, vzdělávání a výzkumu za účelem dosažení pokroku ve výše uvedených oblastech. Vzhledem ke skutečnosti, že hájí zájmy pracujících, mají zástupci zaměstnavatelů i zaměstnanců stejnou důležitost při stanovování programů jako vlády jednotlivých států.

²⁹ GREGOROVÁ, Zdeňka. *Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava*. Právník: teoretický časopis pro otázky státu a práva, Praha: Academia, 2007, roč. 146/2007, č. 2. 184 s. ISSN 0231-6625.

³⁰ V originále International labour organization, zkráceně ILO. Vznikla 11. 4. 1919 ve Versailles, fungovala jako stálá úřadovna Společenství národů a v roce 1946 byla přijata do systému OSN jako první ze specializovaných mezinárodních organizací.

MOP byla původně ustavena jako tzv. stálá úřadovna Společenství národů. Po rozpadu tohoto Společenství byla v roce 1946 přijata do tehdy vznikajícího systému OSN a stala se tak první tzv. specializovanou organizací.

Hlavním rozhodovacím orgánem MOP je Mezinárodní konference práce (International Labour Conference), která se koná v červnu každého roku v Ženevě. Každý členský stát zastupují na konferenci celkem čtyři delegáti - dva reprezentují vládu, jeden zaměstnavatele a jeden zaměstnance. Každý z delegátů disponuje jedním hlasem. Mezinárodní konference je tím orgánem, který mimo jiné rozhoduje i o schválení úmluv a doporučení MOP.

Výkonným orgánem MOP je Správní rada (Governing Body), která se schází třikrát ročně v Ženevě. Také jejími členy jsou zástupci vlád, zaměstnavatelů a zaměstnanců. Správní rada se skládá z 56 titulárních členů, z toho 28 vládních delegátů. Zbývajících 28 míst připadá na zástupce zaměstnavatelů a zaměstnanců. Správní rada rozhoduje o konkrétním politickém směřování MOP, volí generálního ředitele Mezinárodního úřadu práce a mimo jiné také navrhuje program činnosti, který je následně postoupen ke schválení Mezinárodní konferenci práce.

Jedním ze základních cílů MOP je formulování, přijímání a prosazování závazných standardů pro výkon práce v pracovněprávních vztazích. Ústava MOP zakotvuje dva nástroje, jimiž se výše uvedené provádí. Jedná se o doporučení a mezinárodní úmluvy (konvence). Úmluvy jsou závaznými mezinárodními smlouvami, jež mohou být poté ratifikovány členskými státy. Doporučení zůstávají jen právně nezávaznými směrnici. Poměrně časté je to, že úmluva i doporučení jsou vydány ve vztahu k určité oblasti společně s tím, že úmluva závazně stanoví základní principy a doporučení tuto úmluvu podpírá prostřednictvím nastavení podrobných návodů vztahujících se například k provádění a aplikaci norem nastavených úmluvou.

3.1.2.1 Úmluvy a doporučení

Úmluvy MOP neuzavírají a nepodepisují zástupci členských států tak, jak je to obvyklé u standardních mezinárodních smluv. O přijetí úmluv rozhoduje Generální konference práce na základě návrhu předloženého Mezinárodním úřadem práce. Takto schválený text, který je již definitivní, poté obdrží příslušné vnitrostátní orgány členských států, k tomu, aby rozhodly o jeho ratifikaci.³¹

Do současnosti přijala MOP 189 úmluv a o něco více doporučení týkajících se pracovněprávních vztahů, které dohromady tvoří systém mezinárodních pracovních norem.

První konkrétnější zmínka, která se týkala skončení pracovního poměru, se objevila v roce 1963. Šlo o Doporučení č. 119 o skončení pracovního poměru z iniciativy zaměstnavatele³² (dále jen „Doporučení č. 119“). Doporučení č. 119 stanovuje pravidlo, že skončení zaměstnání není možné bez platného důvodu, spočívajícího ve způsobilosti nebo chování zaměstnance či založeného na provozních požadavcích podniku, zařízení nebo služeb.³³ Následně se věnuje důvodům, pro které nemůže být pracovní poměr platně ukončen (například kvůli členství v odborech, barvě pleti či kvůli pohlaví).

Doporučení č. 119 zakotvuje také právo zaměstnance bránit se skončení pracovního poměru, právo na výpovědní lhůtu či na přiměřenou kompenzaci. V případě, je-li zaměstnanec propuštěn za závažný přestupek, umožňuje odepření kompenzace i odstupného, ponechává však zaměstnanci možnost vysvětlení či obhajoby. Pokud jde o hromadné propouštění, zakotvuje Doporučení č. 119 povinnost předchozí konzultace se zástupci zaměstnanců³⁴ a omezuje pravomoc zaměstnavatele určením kritérií, na

³¹ ČEPELKA, Čestmír; ŠTURMA, Pavel: *Mezinárodní právo veřejné*. Praha: C. H. Beck, 2008. 190 – 191 s. ISBN 978-80-7179-728-9.

³² V originále: Recommendation concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer [cit. 2016-07-11]. Dostupné z WWW: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R119>.

³³ Tamtéž čl. II. Standards of General Application, odst. 2/1: Termination of employment should not take place unless there is a valid reason for such termination connected with the capacity or conduct of the worker or based on the operational requirements of the undertaking, establishment or service.

³⁴ Tamtéž čl. III. Supplementary Provisions concerning Reduction of the Work Force, odst. 13/1: When a reduction of the work force is contemplated, consultation with workers' representatives should take place as early as possible on all appropriate questions.

základě kterých může být výběr propouštěných zaměstnanců proveden (délka služby, věk, rodinná situace, atd.).

V roce 1982 vydala MOP Úmluvu č. 158, o skončení zaměstnání z podnětu zaměstnavatele³⁵ (dále jen „Úmluva č. 158“). Tato úmluva však nebyla na území České republiky dosud ratifikována, avšak i přesto lze říci, že český právní řád obdobná ujednání obsahuje.

Rozsah Úmluvy je široký, v článku 2 je vyjádřena možnost uplatnění na všechny odvětví hospodářské činnosti a na všechny zaměstnané osoby, avšak zároveň jsou stanoveny možné výjimky, jako například u pracovníků zaměstnaných na určitou dobu nebo na určitý úkol. Úmluva č. 158 připouští v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru jen ty důvody, které souvisí s chováním pracovníka či s jeho schopnostmi nebo vyplývají z provozních potřeb podniku či služby. Stanovuje důvody, které nemohou představovat platný důvod pro skončení pracovního poměru (opět členství v odborech, pohlaví či barva pleti a dále povinnosti k rodině, těhotenství či mateřská dovolená, nemoc nebo úraz - tyto ustanovení český právní řád rovněž dodržuje).

V čl. 7 citované Úmluvy č. 158 je stanoveno právo pracovníka bránit se před vznesenými obviněními v případě, že s ním zaměstnavatel ukončuje pracovní poměr s ohledem na jeho chování nebo vykonávanou práci. Česká právní úprava však takovou povinnost nestanovuje.

Osobně zastávám názor, že se zaměstnanec může bránit bez toho, aby bylo zapotřebí výslovného dovození v zákoně. Avšak převzetím výše uvedeného do české právní úpravy by došlo ke zmírnění případů nespravedlivého užití důvodu k rozvázání pracovního poměru, čímž by se jednak posílila ochrana zaměstnance a zároveň by výše uvedené mohlo znamenat možnost, jak se vyhnout případným soudním sporům.

Článek 8 Úmluvy č. 158 se pak zabývá postupem pracovníka, který se domnívá, že s ním byl pracovní poměr ukončen neoprávněně. Pracovník má právo odvolat se k nestrannému orgánu. Pokud však takto neučiní v přiměřené lhůtě, zmíněného práva se tím vzdává. Je tak zaručena právní jistota obou stran pracovního poměru a jde vlastně i

³⁵ [cit. 2016-07-11]. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/3977>

o určitou ochranu zaměstnavatele. V české pracovněprávní úpravě je tato lhůta 2 měsíční³⁶, a počíná běžet od skončení pracovního poměru. Úmluva rovněž chrání ekonomickou situaci zaměstnance, která se ztrátou zaměstnání samozřejmě zhoršuje.³⁷ Pracovník má právo na odstupné a odchodné. Jako kritérium pro stanovení výše odstupného je určena jak délka zaměstnání, tak výše mzdy. V české právní úpravě, vzhledem ke zmiňované neratifikaci této Úmluvy, slouží jako kritérium pouze výše mzdy.

V roce 1982 přijala MOP také Doporučení č. 166, o skončení zaměstnání (dále jen „Doporučení č. 166“), které Úmluvu č. 158 o skončení zaměstnání blíže upřesňuje. V Doporučení č. 166 se znovu objevují instituty, které byly obsaženy již ve zmiňované Úmluvě z roku 1963. Jedná se kupříkladu o právo zaměstnance na potvrzení o zaměstnání nebo právo zaměstnance na pracovní volno s náhradou mzdy³⁸. Doplnuje však Úmluvu ve výčtu důvodů, které zaměstnavatele k rozvázání pracovního poměru neopravňují, jako je třeba důchodový věk. To je respektováno i v právním řádu České republiky.

3.1.3 Rada Evropy

Rada Evropy³⁹ (dále jen „RE“), sídlí ve Štrasburku a byla založena v roce 1949. Jejími členy je 47 zemí a další země mají status pozorovatele při Výboru ministrů (Japonsko, Kanada, Mexiko, Vatikán a Spojené státy americké) či pozorovatele při Parlamentním shromáždění (Izrael, Kanada a Mexiko, Palestina, Turecko a Kypr). Do RE patří všechny evropské země s výjimkou Běloruska, Kazachstánu, již zmíněného Vatikánu a tzv. sporných států jako jsou například Abcházie, Jižní Osetie, Kosovo, Náhorní Karabach, Podněstří a Severní Kypr.

³⁶ ustanovení § 72 zákoníku práce.

³⁷ GREGOROVÁ, Zdeňka. *Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava*. Právník: teoretický časopis pro otázky státu a práva., Praha: Academia, 2007, roč. 146/2007, č. 2. 173 s. ISSN 0231-6625.

³⁸ GREGOROVÁ, Zdeňka. *Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava*. Právník: teoretický časopis pro otázky státu a práva. Praha: Academia, 2007, roč. 146/2007, č. 2. 183 s. ISSN 0231-6625.

³⁹ V originále: Council of Europe, zkráceně - CoE.

Členy RE se mohou stát pouze ty státy, které akceptují a zaručují právní stát, lidská práva a základní svobody. Česká republika se stala členem dne 30. června 1993 (Československo bylo členem od 21. ledna 1991). Cílem RE je dosáhnout větší jednotnosti mezi členskými státy za účelem ochrany a realizace ideálů a zásad, které jsou jejich společným dědictvím, a usnadňování jejich hospodářského a sociálního pokroku⁴⁰.

RE byla zřízena k podpoře jednoty mezi členskými státy a k rozvoji dohod ke standardizaci sociálních i právních postupů. Snaží se o zlepšování životních podmínek a podporuje ochranu lidských práv.

Hlavními orgány jsou:

- Generální tajemník, který vede a zastupuje RE navenek;
- Výbor ministrů, který je rozhodovacím orgánem a skládá se z ministrů zahraničních věcí všech členských států nebo jejich zástupců, kdy každý má jeden hlas;
- Parlamentní shromáždění, jež je hlavním poradním orgánem, který diskutuje o otázkách týkajících se zájmů jednotlivých států a stanovuje závěry, které ve formě doporučení předává Výboru ministrů. Skládá se ze členů každého členského státu, které volí jejich domácí parlament a kteří musí mít shodnou totožnou s vysílajícím státem. Počet reprezentantů se určuje podle článku 26 - Česká republika má právo na sedm křesel;
- Komisař pro lidská práva – nezávislá funkce zabývající se případy porušování lidských práv;
- Kongres orgánů místní a regionální samosprávy – zodpovědný za posilování demokracie na místní a regionální úrovni, čítá okolo 635 zástupců reprezentujících na 200 tisíc místních a regionálních samospráv;
- Konference mezinárodních a nevládních organizací – zastupuje občanskou společnost a podporuje větší míru participace při demokratickém zřízení a procesu rozhodování.

⁴⁰ kapitola I, článku 1(a) Zákona o Radě Evropy.

3.1.3.1 Dokumenty Rady Evropy

Asi nejznámějším dokumentem RE je Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod⁴¹ (anglicky European Convention on Human Rights) podepsaná v Římě dne 4. 11. 1950. Úmluva definuje lidská práva a svobody; svobodu projevu, myšlení, náboženského vyznání; právo uzavírat manželství a zakazuje mučení, otroctví, nucené práce, diskriminaci, trest smrti atd. Pro Českou republiku vstoupila v platnost dne 3. prosince 1999.

K dalším důležitým dokumentům patří Evropská sociální charta⁴² (dále jen „ESCH“), která byla přijata dne 18. října 1961 v Turíně. V platnost vstoupila dne 26. února 1965. Obsahuje výčet základních evropských hospodářských a sociálních práv. Mezi nejdůležitější sociální práva, kterými se zabývá, patří právo každého na pomoc při shánění zaměstnání odpovídajícího jeho schopnostem, právo vydělávat si na své životní potřeby svobodně zvolenou prací, právo každého zaměstnance a jeho rodinného příslušníka na sociální zabezpečení atd.

V části I. ESCH je stanoveno 19 zásad, jež smluvní strany uznávají za cíl, o který budou při její realizaci usilovat. Část II. pak obsahuje a podrobně definuje právě výše zmíněná sociální a hospodářská práva (individuální i kolektivní). Ta jsou nastavena tak, že smluvní strany mají povinnost přijmout nejméně pět ze sedmi článků II. části Charty (konkrétně články 1, 5, 6, 12, 13, 16, 19), které tvoří jádro ESCH (tzv. „compulsory core system“ - systém obligatorního základu). Následně smluvní strany přijímají další ustanovení podle svého uvážení tak, aby jejich počet nebyl nižší než 10 článků nebo 45 číslovaných odstavců. Zmíněné závazky smluvních stran jsou stanoveny v III. části ESCH. V části IV. jsou pak specifikovány kontrolní mechanismy.

Skončení pracovního poměru se ESCH věnuje jenom okrajově, a to v čl. 4 odst. 4, kterým je stanoveno právo všech pracovníků na přiměřeně dlouhou výpovědní lhůtu. Bližší úprava tohoto institutu je však svěřena členským státům. V příloze ESCH je

⁴¹ Znění Úmluvy dostupné na WWW http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_CES.pdf [cit. 2016-07-12].

⁴² Znění Charty dostupné na WWW <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf> [cit. 2016-07-12].

upřesněno, že však nejde o zákaz okamžitého propuštění pro závažný přešůpek. V článku 8 odst. 2 ESCH je stanoveno, že je nezákonné dát výpověď zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo tak, aby výpovědní lhůta v této době skončila. Toto ustanovení je respektováno českým právním řádem a to v ustanovení § 53 zákoníku práce, které jej podrobněji rozvádí.

V roce 1988 byl přijat Dodatkový protokol⁴³ k ESCH, který rozšířil Chartu o dalších dvanáct sociálních a hospodářských práv (např. právo na rovné příležitosti a rovné zacházení v zaměstnání bez diskriminace z důvodu pohlaví, právo na informace a konzultace, právo podílet se na stanovení a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí, právo starších osob na sociální ochranu). Smluvní státy se zavázaly přijmout opatření v oblasti ochrany proti propuštění, čímž se utvrdila ochranná funkce pracovního práva.

V Dodatkovém protokolu je rovněž ustanovení týkající se povinnosti předem se zaměstnanci či jejich zástupci projednat navržená rozhodnutí, zejména ta, která by mohla mít významné důsledky pro situaci zaměstnanosti v podniku (v českém zákoníku práce se pak mluví o třicetidenní lhůtě).

V roce 1996 byla ve Štrasburku podepsána Revidovaná Evropská sociální charta⁴⁴ (dále jen „RESCH“), která měla postupně nahradit ESCH včetně všech dřívějších dodatků a novel. RESCH přebrala všechna práva ESCH a dále je rozvedla a konkretizovala. Pro každé z práv zakotvených v ESCH (RSCH) jsou podrobněji specifikovány povinnosti všech smluvních stran (států), které Chartu podepsaly. Tato doplnění z roku 1996 jsou mimo jiné reakcí na růst nezaměstnanosti v Evropě v 80. a 90. letech 20. století. V RESCH je zahrnuto všech devatenáct práv občanů zakotvených v ESCH a dalších dvanáct práv navíc.

Jedná se například o právo na stejné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví; právo na

⁴³ Znění Dodatkového protokolu na WWW http://www.mpsv.cz/files/clanky/1219/esch_dp.pdf [cit. 2016-07-12].

⁴⁴ Znění Revidované Evropské sociální charty na WWW http://www.euroskop.cz/gallery/5/1684-b9639fb5_72e4_4560_9489_dc6ddb5a898.pdf [cit. 2016-07-12].

informace a konzultace (rozumí se právo pracovníků na informace o ekonomické a finanční situaci podniku, který je zaměstnává); právo na účast při stanovování a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí; právo na ochranu v případech skončení zaměstnání; právo pracovníků na ochranu jejich nároků v případě platební neschopnosti zaměstnavatele; právo na důstojnost v práci; právo pracovníků s povinnostmi k rodině na stejné příležitosti a rovné zacházení; právo zástupců pracovníků na ochranu v podniku a na úlevy a vybavení, které jim mají být poskytnuty; právo na informace a konzultace v procedurách kolektivního uvolňování z nadbytečnosti atd.

V příloze nalézáme upřesnění, že skončením zaměstnání se rozumí skončení zaměstnání z iniciativy zaměstnavatele. Jsou zde také vymezeny skutečnosti, které nemohou být platným důvodem pro skončení zaměstnání jako například dočasná absence v práci z důvodu nemoci nebo úrazu, mateřská dovolená či podání stížnosti na zaměstnavatele. Revidovaná Evropská sociální charta byla naším státem podepsána, avšak prozatím nebyla ratifikována.

3.2 Právní úprava skončení pracovního poměru v rámci Evropské unie

Evropská unie (dále jen „EU“) je ekonomické a politické seskupení, které v současné době tvoří 28 států s celkovým počtem 507,7 milionů obyvatel (což je přibližně 7,3% světové populace). EU vznikla v roce 1993 na základě Maastrichtské smlouvy⁴⁵, jež navázala na integrační proces, který probíhal od padesátých let minulého století. EU nahradila tzv. Evropská společenství. Česká republika se stala členem EU dne 1. května 2004. V roce 2016 proběhlo ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irsku referendum o setrvání v EU, kdy 51,89% voličů hlasovalo pro opuštění EU.

⁴⁵ Znění Maastrichtské smlouvy na WWW http://www.euroskop.cz/gallery/2/758-smlouva_o_eu_puvodni_verze.pdf [cit. 2016-07-12].

Pro fungování EU v současné podobě byla důležitou smlouvou smlouva Lisabonská⁴⁶, která byla podepsána 13. prosince 2007 (Českou republikou byla ratifikována 3. listopadu 2009 a vstoupila v platnost 1. prosince 2009). Lisabonská smlouva pozměnila tři dokumenty - Smlouvu o Evropské unii, Smlouvu o založení Evropského společenství (nově nazvanou Smlouva o fungování Evropské unie⁴⁷) a Smlouvu o založení Evropského společenství pro atomovou energii.⁴⁸ Smlouva o Evropské unii a Smlouva o fungování EU mají stejnou právní sílu. Lisabonská smlouva také zavedla právní subjektivitu EU a obsahuje ustanovení o dobrovolném vystoupení z EU, čímž uznala, že členské státy mají právo kdykoli z EU vystoupit.

Pokud jde o samotné skončení pracovního poměru ve státech EU, dá se konstatovat, že obecně právní řády členských států neumožňují zaměstnance propustit, aniž by byl uveden důvod. Skončení pracovního poměru, respektive propuštění zaměstnance musí vycházet z některého z důvodů, který je stanoven v již zmíněné Úmluvě č. 158, a to i přesto, že ji ratifikovalo pouze devět členských států EU (ty ostatní ji však ve svých právních řádech respektují). Praxe jednotlivých států se však i přesto liší, a to zejména pokud jde o dobu výpovědních lhůt, které jsou v jednotlivých státech zpravidla odstupňované podle odpracovaných let.

3.2.1 Evropské směrnice v oblasti skončení pracovního poměru

Směrnice Rady č. 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 (která nahradila směrnicí 77/187/EEC) je důležitou směrnicí o sbližování právních předpisů členských států, která se týká zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů. Stanoví, že výše zmíněný převod nepředstavuje jako takový

⁴⁶ Znění Lisabonské smlouvy na WWW http://www.euroskop.cz/gallery/2/738-lisabonska_smlouva.pdf [cit. 2016-07-12].

⁴⁷ Znění Smlouvy o fungování Evropské unie na WWW http://www.euroskop.cz/gallery/54/16334-fungovani_eu.pdf [cit. 2016-07-12].

⁴⁸ PÍTROVÁ, Lenka a kol.: *Když se řekne Lisabonská smlouva... Perspektiva fungování Evropské unie podle nového smluvního rámce*. Praha: Úřad vlády ČR, 2008 [cit. 2016-07-12]. Dostupné na WWW: http://www.euroskop.cz/gallery/13/4050-kdyz_se_rekne_lisabonska_smlouva.pdf.

důvod k propouštění. Nejedná se však o zákaz skončení pracovního poměru z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů. Této směrnici odpovídá v českém právním řádu ustanovení § 338 odst. 2 zákoníku práce, které stanoví, že dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele. Na rozdíl od směrnice 2001/23/ES však český zákoník práce v souvislosti s přechodem práv a povinností neobsahuje podmínku převodu hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu. Pro uplatnění pravidel přechodu práv a povinností tedy postačí pouhé převedení části činností či úkolů zaměstnavatele na jiného způsobilého zaměstnavatele, ať už je jeho právní základ jakýkoliv. Nejvyšší soud zdůraznil, že směrnice 2001/23/ES je pro Českou republiku závazná, jen pokud jde o očekávaný výsledek, a není proto v této věci přímo použitelná.

Cílem směrnice je tedy ochrana zaměstnanců ve vztahu k převádějícímu i novému zaměstnavateli proti výpovědi pouze z důvodu přechodu. Ve smyslu článku 4 odst. 1 jsou převodce i nabyvatel oprávněni dát zaměstnanci výpověď z ekonomických, technických nebo organizačních důvodů. Zaměstnanci, kterým dal převodce neoprávněně výpověď krátce před přechodem podniku a kteří nebyli znovu přijati nabyvatelem, se mohou dovolávat neplatnosti výpovědi vůči nabyvateli a jejich pracovněprávní vztah musí být považován za platný i vůči nabyvateli. Na zaměstnance, kterým dal převodce výpověď před přechodem podniku v rozporu s článkem 4 odst. 1 směrnice, se musí pohlížet, jako by byli stále zaměstnanci podniku ke dni přechodu. Ustanovení směrnice, zejména pokud se týkají ochrany zaměstnanců proti neoprávněné výpovědi z důvodu přechodu, musí být považována za kogentní, a nelze se proto od nich odchýlit v neprospěch zaměstnanců.⁴⁹

Lisabonskou smlouvou (i přesto, že není formálně její součástí) se stala součástí primárního práva EU tzv. Listina základních práv Evropské unie.⁵⁰ Je přímo závaznou vůči všem členským státům a byla vyhlášena dne 7. prosince 2000. Obsahuje zatím

⁴⁹ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 26. 9. 2000 ve věci C-322/98, Bärbel Kachelmann v. Bankhaus Hermann Lampe KG

⁵⁰ V angličtině: The Charter of Fundamental Rights of the European Union

nejrozsáhlejší mezinárodní listinu práv.⁵¹ V článku č. 6 Smlouvy o Evropské unii ji EU uznává za právně závaznou se stejnou právní silou, jakou mají zakládající smlouvy. Česká republika má vyjednání výjimku, která je však považována pouze za interpretační, tedy za zpřesňující interpretaci Listiny ve vztahu k vnitrostátním soudům a právním řádům členských zemí. Sociální práva, kterým se Listina věnuje v Hlavě IV., platí tak pro Českou republiku jen jako zásady a nelze je přímo soudně vymáhat. Je však možné se jich dovolat, a to na základě jiných pramenů mezinárodního a evropského práva.⁵² Listina základních práv Evropské unie přidává k právům původním práva nová, typická pro EU. V úvodu IV. Hlavy Listiny je zakotveno právo zaměstnance na informace a projednání s odkazem na právo EU a legislativu jednotlivých států. V článku č. 30 je upraveno právo každého pracovníka na ochranu před neoprávněným propuštěním a v článku č. 33 je poskytována ženám ochrana před propuštěním z důvodů spojených s mateřstvím. Právní úprava České republiky neumožňuje vyjádřit se k důvodům vedoucím k propuštění, avšak i tak se dá konstatovat, že je právní úprava týkající se ochrany zaměstnance před neoprávněným propouštěním v tomto ohledu dostačující.

Rozdílnost lze spatřovat pouze v možnosti zaměstnance bránit se, za určitých podmínek, vyjádřením k důvodům propuštění, což česká právní úprava nerespektuje. I naproti tomu se domnívám, že ochrana zaměstnance před neoprávněným propuštěním je v českém právním řádu dostačující. Je to dáno jednak taxativně vymezenými důvody, pro které lze dát zaměstnanci výpověď, uvedenými v ustanovení § 52 zákoníku práce, ale také stanovením případů, kdy je výpověď zakázaná, a samotným stanovením podmínek pro okamžité zrušení pracovního poměru od kterých se nelze odchýlit.

Smlouva o fungování Evropské unie uvádí vědomost členských států týkající se závazků vyplývajících jak z ESCH, tak z Charty základních sociálních práv pracujících Společenství. Ta stanoví povinnost zaměstnavatele podávat informace a poskytovat konzultace v případech technologických změn v podnicích, při jejich restrukturalizaci,

⁵¹ ŠTURMA, Pavel: *Lisabonská smlouva a závaznost Listiny základních práv EU pro Českou republiku vzhledem k tzv. výjimce (opt - out)*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2010, č. 6, roč. 18. 191 s. ISSN 1210-6410.

⁵² ŠTURMA, Pavel: *Lisabonská smlouva a závaznost Listiny základních práv EU pro Českou republiku vzhledem k tzv. výjimce (opt - out)*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2010, č. 6, roč. 18. 194 s. ISSN 1210-6410.

či v případech kolektivní nadbytečnosti, které mají dopad na zaměstnanost pracujících.⁵³ Jedním z nástrojů k naplnění daných cílů má být (podle článku č. 153 Smlouvy o fungování Evropské unie) závazek EU o podpoře a doplňování činností členských států v oblasti ochrany zaměstnanců při skončení pracovního poměru. Za tímto účelem může Rada přijímat opatření nebo vydávat směrnice.

Skončení pracovního poměru se částečně věnuje Směrnice Rady č. 1999/70/EHS o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Hlavním cílem této směrnice je snaha o zabránění zneužívání pracovních poměrů na dobu určitou bezdůvodným opakováním jejich uzavírání.⁵⁴ Dokončení vnitřního trhu musí vést ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracujících v Evropském společenství. Tento proces musí vyplynout ze sbližování těchto podmínek při zachování zlepšení, pokud se týče zvláště délky a organizace pracovní doby a forem zaměstnání jiných než smlouva na dobu neurčitou, jako jsou smlouvy na fixní dobu, práce na částečný úvazek, dočasná práce a sezónní práce.⁵⁵

Existuje také Směrnice Rady č. 75/129/EEC, o sbližování právních úprav členských států týkajících se hromadného propouštění pro nadbytečnost (ve znění Směrnice Rady č. 92/56/EEC)⁵⁶ následně nahrazená Směrnicí Rady č. 98/59/ES, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

⁵³ Hlava I., čl. 18 Charty základních sociálních práv pracujících Společenství.

⁵⁴ DANDOVÁ, Eva: *Zákoník práce a EU*. Praha: ASPI Publishing, s.r.o., 2004. 37 s. ISBN: 80-7357-018-1.

⁵⁵ Ustanovení čl. 7 Charty základních sociálních práv pracujících Společenství

⁵⁶ DANDOVÁ, Eva: *Zákoník práce a EU*. Praha: ASPI Publishing, s.r.o., 2004. 44 s. ISBN: 80-7357-018-1.

4 POJMOVÉ VYMEZENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU A JEHO SKONČENÍ

Tato kapitola se zaměřuje na samotný pracovní poměr, jeho vznik i zánik, ale také na subjekty, obsah a objekt pracovního poměru.

4.1 Pracovní poměr

Zákoník práce upravuje právní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli při výkonu závislé práce, přičemž základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti).

Výše uvedené pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce, nelze-li použít zákoník práce, řídí se pracovněprávní vztahy občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů vyjádřených v § 1a zákoníku práce. Těchto pět základních zásad pracovněprávních vztahů, modifikuje obecné zásady soukromého práva a poukazuje na účel právní úpravy pracovněprávních vztahů, kterým je mimo jiné zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, jakožto slabší strany tohoto vztahu.

Jde o:

- zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance,
- uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

4.1.2 Vznik pracovního poměru

Právní úpravu vzniku pracovního poměru obsahuje zákoník práce v části druhé, přičemž podmínky vzniku pracovního poměru upravuje ustanovení § 33 a následující.

Zahájení pracovněprávního vztahu představuje v pracovním právu jednu z nejdůležitějších skutečností, které předcházejí některá práva a povinnosti na straně zaměstnavatele vyjádřené v § 30 a násl. zákoníku práce. Zaměstnavatel má právo požadovat po fyzické osobě, která se u něj uchází o zaměstnání, pouze ty údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Má povinnost seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo vplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru.

Před vznikem pracovněprávního vztahu vzniká zaměstnavateli, jakožto účastníku právních vztahů podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, rovněž povinnost zajistit rovné zacházení se všemi fyzickými osobami ucházejícími o zaměstnání (§ 4 odst. 1 zákona 435/2004 Sb.). Zakázána je jakákoliv přímá i nepřímá diskriminace fyzické osoby uplatňující své právo na zaměstnání.⁵⁷

Splní-li zaměstnavatel legislativní požadavky před vznikem pracovního poměru, může přistoupit k uzavření pracovního poměru.

Pracovní poměr může ze zákona vzniknout dvěma způsoby:

- a) pracovní smlouvou
- b) jmenováním

Ve většině případů pracovní poměr vzniká právě pracovní smlouvou. Jde tedy o obvyklý způsob vzniku pracovního poměru. Naproti tomu vznik pracovního poměru jmenováním můžeme považovat za výjimečný způsob v zákonem stanovených

⁵⁷ Pojmy přímá a nepřímá diskriminace upravuje § 2 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

případech. V obou případech platí, že pracovní poměr může vzniknout jen na základě projevu svobodné vůle jak zaměstnance, tak zaměstnavatele. V minulosti bylo též možné, aby pracovní poměr vznikl volbou.

4.1.3 Subjekty pracovního poměru

Subjekty pracovního poměru jsou:

a) zaměstnanec

Zaměstnanec, jakožto smluvní stranu základního pracovněprávního vztahu, vymezuje § 6 zákoníku práce jako fyzickou osobu, která se zavázala k výkonu závislé práce. Obecné požadavky na pracovněprávní subjektivitu obsahuje občanský zákoník v § 15. Pracovněprávní subjektivita, tj. právo stát se zaměstnancem a nabývat povinnosti z pracovněprávního vztahu, fyzické osobě vzniká, pokud má právní osobnost a svéprávnost. Obě dle § 34 občanského zákoníku nabývá fyzická osoba patnáctým rokem věku a ukončením povinné školní docházky.⁵⁸

Zaměstnancem může být pouze člověk (tedy fyzická osoba), který má od svých patnácti let způsobilost mít jako zaměstnanec práva a povinnosti, stejně jako získává způsobilost nabývat tato práva a povinnosti vlastním právním jednáním. Zákon zakazuje sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel ukončení povinné školní docházky. Občanský zákoník v § 34 stanoví, že osoby mladší patnácti let, stejně jako osoby, které prozatím neukončily povinnou školní docházku, mohou vykonávat pouze sportovní, uměleckou, reklamní či kulturní činnost, a to za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti (ustanovení § 121 a následující zákona č. 435/2004 Sb.). Jde o osobu, která se zavázala v pracovním poměru konat práci a je za zaměstnance označována.

⁵⁸ Stanovení věku vymezené v § 34 občanského zákoníku odpovídá čl. 2 Úmluvy Mezinárodní organizaci práce č. 138/1973, který stanovuje, že nejnižší věk pro vstup do zaměstnání nesmí být nižší než věk, kdy fyzická osoba dokončí povinnou školní docházku a nikdy ne nižší než 15 let věku.

b) zaměstnavatel

Zaměstnavatelem může být osoba, která zaměstnává, tedy najímá si k výkonu závislé práce, alespoň jednu fyzickou osobu (zaměstnance), které se zavazuje poskytnout za tuto práci odměnu. Zaměstnavatelem může být jak fyzická, tak právnická osoba. Zaměstnavatelem může být i stát. Způsobilost být nositelem práv a povinností vzniká u fyzické osoby – zaměstnavatele narozením (zdědit firmu může i malé dítě). Způsobilost k právním jednáním však vzniká po dovršení osmnácti let věku. Platí tedy, že člověk, který má způsobilost k právním jednáním například již v šestnácti letech z důvodu uzavření sňatku nemůže právně jednat jako zaměstnavatel.

4.1.4 Objekt pracovního poměru

Objektem (předmětem) pracovněprávního vztahu je výkon závislé tedy nesamostatné práce, která je vykonávána pro zaměstnavatele na základě jeho pokynů, na jeho náklady a odpovědnost. Dochází k začlenění zaměstnance do zaměstnavatelovy organizační struktury. Objekt je to, čím se odlišují vztahy vznikající mimo pracovní poměr od pracovního poměru, neboť ve zmíněných dohodách se fyzické osoby zavazují ke splnění určitého pracovního úkolu či k nějaké pracovní činnosti.

4.1.5 Obsah pracovního poměru

Obsahem pracovního vztahu jsou vzájemná práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance, přičemž se dá konstatovat, že právo jednoho z nich odpovídá povinnosti toho druhého (povinnost zaměstnance práci konat a právo zaměstnavatele práci vyžadovat; povinnost zaměstnavatele poskytnout za vykonanou práci odměnu, mzdu nebo plat proti oprávnění zaměstnance tuto úplatu požadovat). Můžeme rozlišit povinnosti věcné povahy, což je například povinnost poskytnout mzdu, a také povinnosti osobní povahy, jako například (vy)konat práci. Povinnost povahy věcné může být splněna také jinou osobou, zpravidla například dědicem, který v případě smrti

zaměstnavatele převezme jeho závazky. Při plnění povinnosti osobní povahy je však osoba nezastupitelná.

4.2 Skončení pracovního poměru (§ 48 – 73a zákoníku práce)

Skončením pracovního poměru rozumíme zánik pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Může jít o skutečnosti, které nejsou ovlivnitelné lidskou vůlí (smrt zaměstnance, ztráta pracovního povolení, zánik zaměstnavatele – právnické osoby bez právního nástupce) a o v § 48 zákoníku práce taxativně uvedený výčet všech právních jednání, aktů úředního rozhodnutí a právních událostí, které mají za následek skončení pracovního poměru. Platí, že pracovní poměr může skončit pouze těmito způsoby a zákonem stanovený výčet není možné jakkoliv měnit, a to ani v pracovní smlouvě či ve smlouvě kolektivní. Na trvání pracovního poměru nemá vliv ani dosažení důchodového věku či vznik nároku na invalidní důchod zaměstnance.

Jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru mohou být právní úkony jednostranné či oboustranné. Pracovní poměr, a to i ten vzniklý na základě jmenování, může být ukončen jen dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době.

Zaměstnanci je poskytována právní jistota spočívající v tom, že plní-li tento svědomitě své povinnosti vyplývající z jeho pracovního poměru, je mu zajištěna stabilita zaměstnání. Zároveň však může pracovní poměr rozvázat, a to z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Proti tomu zaměstnavatel je oprávněn zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, který porušuje pracovní povinnosti či pracovní kázeň⁵⁹ nebo pro kterého nemá zaměstnavatel uplatnění.

Je nezbytné, aby právní úprava, která zakotvuje skončení pracovního poměru, předcházela sociální nejistotě subjektů pracovního poměru a aby byla proto poskytnuta

⁵⁹ BĚLINA, Miroslav a kolektiv: *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s 241 - 242. ISBN 978-80-7400-405-6

ochrana jejich zájmům.⁶⁰ Z tohoto důvodu jsou zaměstnanci, kteří řádně plní pracovní povinnosti, zákonem chráněni před neodůvodněným jednostranným ukončením pracovního poměru. Platí proto již výše zmíněná nemožnost rozvázat pracovní poměr z jiných než výše zmíněných taxativně uvedených důvodů a zároveň je nemožné rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem v ochranné lhůtě – jde například o těhotenství či dočasnou pracovní neschopnost.

V úpravě skončení pracovního poměru se projevují zásady pracovněprávních vztahů, kdy mezi nejvýznamnější z nich patří zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, která je ovlivňována dokumenty Mezinárodní organizace práce a Rady Evropy.⁶¹

Pracovní poměr končí pouze na základě určité právní skutečnosti, se kterou právo takové právní účinky spojuje. Přesné vymezení těchto právních skutečností, které vedou ke skončení pracovního poměru je nástrojem ochrany stability, a zajišťuje ochranu zájmů obou smluvních stran.⁶² Skončením pracovního poměru zaniká pracovní poměr, avšak to nemusí mít za následek zánik všech práv a povinností mezi bývalými subjekty pracovního poměru, zejména se jedná o práva a povinnosti týkající se odměňování, náhrady škody, utajovaných skutečností, obchodního tajemství a ochrany osobních údajů.

Způsoby skončení pracovního poměru lze v českém pracovním právu rozlišovat dle jejich právní povahy a právních důsledků, které způsobují a to následovně⁶³:

⁶⁰ GREGOROVÁ, Zdeňka. *Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava*. Právník: teoretický časopis pro otázky státu a práva., Praha: Academia, 2007, roč. 146/2007, č. 2. 173 s. ISSN 0231-6625.

⁶¹ Více k dokumentům Mezinárodní organizace práce BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL Ljubomír a kolektiv: *Zákoník práce – komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, 282 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

⁶² GUTOVÁ Hana: *Aktuální otázky skončení pracovního poměru v souladu s přijetím nového zákoníku práce*. In HAMULÁK, Ondrej (ed). *Supplementum na téma: Postavení pracovního práva v rekodifikaci soukromého práva*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci - Právnická fakulta, 2013, 58 s.

⁶³ Obecně pracovní poměr končí dle výše uvedeného, výjimku můžeme spatřovat v pracovním poměru založeným jmenováním na vedoucí pracovní místo. Pracovní poměr vzniká jmenováním pouze v případech stanovených zvláštním právním předpisem a u vedoucích pracovních míst stanovených v § 33 odst. 3 zákoníku práce. Odvoláním z funkce ani vzdáním se z funkce pracovní poměr založený jmenováním nekončí, dochází pouze ke změně druhu vykonávané práce. Pakliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jinou vhodnou práci nebo ji zaměstnanec odmítne, pak je zde důvod pro výpověď. (BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL Ljubomír a kol.: *Zákoník práce – komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, 445 - 452 s. ISBN 978-80-7179-251-2).

- a) právní jednání subjektů pracovního poměru,
- b) právní události,
- c) úřední rozhodnutí.⁶⁴

⁶⁴ BĚLINA, Miroslav a kolektiv: *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s 241 - 242. ISBN 978-80-7400-405-6.

5 ZPŮSOBY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA ZÁKLADĚ PRÁVNÍHO ÚKONU

Mezi způsoby skončení pracovního poměru na základě právního jednání řadíme dohodu o rozvázání pracovního poměru, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

5.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru (§ 49 zákoníku práce)

Pracovní poměr může skončit dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Jde o upřednostňovaný způsob skončení pracovního poměru, neboť k ukončení pracovního poměru dochází na základě dohody, resp. oboustranného souhlasu smluvních stran. Jde tedy o dvoustranné právní jednání.

Dohoda o skončení pracovního poměru se má za uzavřenou tehdy, kdy druhá strana projevila souhlas s návrhem, který byl v dohodě uveden. Neobsahovala-li dohoda takový návrh, musí dojít k přijetí v přiměřené době. Opožděné přijetí návrhu či přijetí návrhu s výhradami se pak považuje za nový návrh.

Dohodou lze skončit pracovní poměr i se zaměstnancem na rodičovské dovolené, při pracovní neschopnosti či se zaměstnankyní, která je těhotná.

Je také možné, aby zaměstnavatel, který již dal zaměstnanci výpověď, s ním poté (v průběhu výpovědní doby) uzavřel dohodu o rozvázání pracovního poměru, a to k datu předcházejícímu skončení výpovědní doby. Může se tak stát například v situaci, kdy si zaměstnanec již našel nové zaměstnání, do kterého má možnost nastoupit. Výpověď, i přesto, že byla platná, se již neuplatní, neboť pracovní poměr skončil již dříve dohodou.

5.1.1 Obsahové a formální náležitosti dohody o rozvázání pracovního poměru

Podstatnou náležitostí dohody o skončení pracovního poměru je zejména den, kdy má ke skončení pracovního poměru dojít. Ten musí být vždy uveden tak, aby nedošlo k pochybnosti o tom, kterým dnem pracovní poměr končí. Musí jít o den, který ještě neuplynul, platí tedy, že může jít i o den, který právě probíhá. Nejlépe zvoleným dnem bývá vždy poslední den v měsíci, je možné se však dohodnout jinak. Doba, kdy má pracovní poměr skončit, nemusí být určena kalendářním dnem, ale lze ji dohodnout např. skončením pracovní neschopnosti zaměstnance či dobou skončení prací apod. Nesmí však vzniknout pochybnost o sjednaném dni, ke kterému má být pracovní poměr rozvázán. Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru dnem, který předchází uzavření dohody, končí pracovní poměr dnem uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru.⁶⁵

Jediným požadavkem na formu dohody je požadavek jejího písemného vyhotovení. Není-li písemná forma dodržena, je dohoda o rozvázání pracovního poměru neplatná. V případě neplatnosti se však jedná pouze o neplatnost relativní.⁶⁶

Pokud o to zaměstnanec požádá, musí být uveden důvod rozvázání pracovního poměru, což se jeví jako důležité zejména v případech, kdy dochází k rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů či z důvodů zdravotních, tedy tehdy, kdy se dle právní úpravy poskytuje odstupné. Důvod rozvázání pracovního poměru však zákoník práce jako podstatnou náležitost dohody nestanoví.

V případě, že důvody, ke kterým se váže nárok na odstupné, v dohodě uvedeny nejsou, i když byly skutečným důvodem rozvázání pracovního poměru, nárok na odstupné tím nezaniká. Pokud by však došlo k vymáhání odstupného soudní cestou,

⁶⁵ NS 21 Cdo 2039/2012.

⁶⁶ Relativní neplatnost znamená, že se právní úkon považuje za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti právního úkonu nedovolá. Neplatnosti se nemůže dovolávat ten, kdo ji sám způsobil.

musel by zaměstnanec prokázat, že k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru došlo opravdu z těchto důvodů.

Uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru může mít význam i v případě, kdy zaměstnanec po skončení pracovního poměru požádá o podporu v nezaměstnanosti. Pokud by nebyl v dohodě uveden vážný důvod skončení pracovního poměru, tedy například zdravotní či osobní péče o dítě do čtyř let věku, péče o osobu ve II. až IV. stupni závislosti atd., bude zaměstnanci náležet podpora v nezaměstnanosti ve výši pouze 45% průměrného měsíčního čistého výdělku.

Každá ze stran musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru.

5.2 Výpověď (§ 50 – 54 zákoníku práce)

Výpověď je jednostranné právní jednání, při kterém dochází ke skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby. Je typické, že pracovní vztah skončí uplynutím doby, která následuje po předání výpovědi, respektive po projevu vůle jedné strany vůči straně druhé. Jedná se tedy o projev vůle jedné strany, který je nezávislý na vůli druhé strany (v praxi je často dokonce přímo proti vůli druhé strany).

5.2.1 Obsahové a formální náležitosti výpovědi

Na rozdíl od zaměstnavatele, může zaměstnanec podat výpověď bez uvedení důvodu. Ze strany zaměstnavatele by nemělo být možné jednostranně ukončit pracovní vztah, pokud se zdárně realizuje.

Zaměstnavatel musí ve výpovědi vymežit její důvod, nepostačuje pouhé odkázání na zákon. Jednou uvedený důvod již nelze měnit.

Výpověď musí být učiněna písemně, jinak je neplatná. V takovém případě půjde o neexistenci tohoto právního jednání a důsledky výpovědi (skončení pracovního

poměru) nemohou nastat, protože výpověď neexistuje. Výpověď musí být doručena druhému účastníkovi – účinky výpovědi nastávají až jejím doručením. Výpověď může být odvolána pouze se souhlasem druhé strany, platí, že odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné.

Zaměstnanec doručuje výpověď zpravidla osobním předáním zaměstnavateli, a to v jeho sídle. Může ji však doručit také nejbližšímu nadřízenému nebo odevzdat na jiném místě, na které se zpravidla písemnosti pro zaměstnavatele doručují (například na podatelnu či sekretariát). Zaměstnavatel je povinen na žádost zaměstnance doručení písemnosti potvrdit. Souhlasí-li zaměstnavatel s doručováním písemností prostřednictvím služby elektronických komunikací, lze využít také této možnosti, a to v případě, kdy jsou obě smluvní strany držiteli uznávaného elektronického podpisu.

Zaměstnanci musí být výpověď vždy doručena do vlastních rukou. Zaměstnavatel se musí nejprve pokusit doručit výpověď osobně, tj. například předáním na pracovišti, u zaměstnance doma či kdekoliv jinde, kde bude zastížen, případně prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. V případě, kdy uvedené způsoby doručení nejsou možné či selžou, nastupuje možnost doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Existuje zde také fikce doručení - pokusil-li se zaměstnavatel doručit písemnost osobně a zaměstnanec ji odmítl přijmout, považuje se taková písemnost za doručenu. Doporučuje se o pokusu o doručení učinit písemný záznam podepsaný svědky.

5.2.2 Výpovědní doba

Výpovědní doba je časový úsek mezi dnem doručení výpovědi, resp. mezi započatím jejího běhu a dnem skončení pracovního poměru. Výpovědní doba činí nejméně dva měsíce, avšak může být sjednána také výpovědní doba delší. Delší výpovědní doba musí být sjednána na základě individuální smlouvy a musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance. Delší výpovědní dobu nelze stanovit jednostranně.

Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Končí bez ohledu na to, zda den připadne na den pracovního klidu. Chybně uvedený konec výpovědní doby nemá vliv na platnost výpovědi.

Vzhledem ke skutečnosti, že výpovědní doba počíná běžet prvním dnem následujícího měsíce po jejím doručení, může nastat situace, kdy výpověď byla sice podána, ale výpovědní doba ještě běžet nezačala.

Výjimkou je ustanovení § 51a zákoníku práce⁶⁷, kdy zaměstnanec, který nechce přejít k zaměstnavateli, na kterého přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, může jednostranně skončit pracovní poměr výpovědí s účinky ke dni předcházejícímu dni převodu – výpovědní doba tedy může být kratší.

Ve výpovědní době pracovní poměr trvá, zaměstnanec dál pobírá mzdu či plat a může se věnovat hledání nového zaměstnání. Zaměstnavatel pak zpravidla vybírá nového zaměstnance, který agendu převezme.

Zajímavostí je, že v některých evropských zemích se výpovědní doba odvozuje od délky trvání pracovního poměru (např. sedm měsíců po dvaceti letech pracovního poměru v Německu nebo pět měsíců po dvaceti pěti letech pracovního poměru v Rakousku). Například ve Velké Británii pak existují tři kategorie podle počtu odpracovaných let či měsíců. Pokud pracovní poměr trval alespoň jeden měsíc a ne déle než dva roky, je stanovena minimální výpovědní doba v délce jednoho týdne. Další kategorií jsou zaměstnanci, jejichž pracovní poměr trval déle než dva roky, ale méně než dvanáct let, jejich výpovědní doba pak činí za každý rok nepřetržitého trvání, respektive za každý odpracovaný rok pracovního poměru jeden týden. Do třetí kategorie spadají pracovní poměry, které trvaly déle jak zmíněných dvanáct let. U těch platí, že minimální výpovědní doba činí dvanáct týdnů a již se dále neprodlužuje. Je však otázka,

⁶⁷ Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

nakolik je prodlužování pracovněprávního vztahu šťastné v situaci, kdy na něm jedna ze stran již netrvá.

Za zajímavou myšlenku považuji možnost zavedení vykoupení se z výpovědní doby. Jednalo by se o situace, kdy již došlo k výpovědi z pracovního poměru a jedna strana by raději, než by setrvala dále v pracovním poměru, zaplatila straně druhé a z výpovědní doby se tak vykoupila. Finanční kompenzace by tak byla poskytnuta za to, že výpovědní doba z důvodu projevu vůle jedné ze stran smluvního vztahu neuplyne do svého řádného konce.

V praxi dochází k tomu, že po výpovědi, ať už ji dala kterákoliv ze stran, je vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem narušen, avšak i tak musí obě strany plnit své závazky vůči straně druhé. Existují samozřejmě situace, kdy je zaměstnanec rád, že má ještě před sebou několikaměsíční jistotu zaměstnání a zaměstnavatel naopak ocení, že má stejnou dobu pro hledání nové zaměstnance, který by toho odcházejícího nahradil. Mohou však nastat i opačné situace, kdy zaměstnavatel již má adekvátní náhradu a zaměstnanec našel nové zaměstnání. V tomto případě by pak byla možnost vykoupení se z pracovního poměru velmi praktická a užitečná.

Vykoupení se z pracovního poměru by v praxi mohlo fungovat tak, že by zaměstnavatel vyplatil zaměstnanci finanční částku ve výši rovnající se platům, které by zaměstnanec obdržel za dobu, kterou by u zaměstnavatele musel strávit do doby, než by mu uplynula výpovědní doba.

V případě, že by se chtěl vykoupit z pracovního poměru, respektive z výpovědní doby zaměstnanec, byla by situace poněkud složitější. Jednou z možností je samozřejmě uhrazení částky, která by se rovnala zaměstnancově odměně za dobu, o kterou by byla výpovědní doba zkrácena. Tuto částku by zaměstnanec uhradil zaměstnavateli. V praxi by pak zpravidla tuto částku zřejmě neplatil sám zaměstnanec, ale pravděpodobně spíše jeho nastávající zaměstnavatel, který by nechtěl na nástup zaměstnance již déle čekat. Zde však situace není zcela jednoduchá, protože se nedá předpokládat, že částka, která je zaměstnanci vyplácena jako jeho plat se rovná částce, na kterou je zaměstnanec ceněný, respektive je nutné se vždy zamýšlet zejména nad tím, jaký zisk přináší zaměstnanec svému zaměstnavateli. Zaměstnanec, který opouští svou pracovní pozici,

může být například součástí týmu, který bez jeho přítomnosti nebude moci po nějakou dobu fungovat – například nebude možné vyrábět po nějakou dobu produkt, u nějž část výroby zajišťuje právě zaměstnanec, který odchází. Pak by bylo nutné zvážit, jaký finanční pokles zaměstnavateli tímto odchodem vznikne a od něj pak odvozovat částku, za kterou by se zaměstnanec mohl z výpovědní doby vykoupit. Částka, která se rovná zaměstnancovu průměrnému výdělků za období, o které se výpovědní doba zkracuje, by tak byla zpravidla nejnižší možnou částkou, za kterou se zaměstnanec smí z výpovědní doby vykoupit.

I vykoupení se z výpovědní doby by mělo mít stanovená jasná pravidla, dá se například uvažovat o tom, že toto vykoupení by nebylo možné v prvním měsíci výpovědní doby, případně by sice možné bylo, ale jen za předpokladu, že obě strany souhlasí. Pracovní poměr by pravděpodobně ani nekončil ze dne na den, ale byla by stanovena přiměřená lhůta na vyřízení potřebných formalit s koncem pracovního poměru souvisejících (například jeden týden).

Z výše uvedených důvodů navrhuji de lege ferenda nový § 51b ve znění:

- (1) Strana podávající výpověď může ve výpovědi navrhnout, že namísto dodržení výpovědní doby či její části poskytne straně druhé peněžní vyrovnání. Takto zkrácená výpovědní doba musí činit nejméně jeden týden.
- (2) Jedná-li se o výpověď ze strany zaměstnavatele, stanoví se výše peněžního vyrovnání podle odst. 1 průměrným výdělkem zaměstnance za období, o které se výpovědní doba zkracuje.
- (3) Jedná-li se o výpověď ze strany zaměstnance, stanoví se výše peněžního vyrovnání podle odst. 1 částkou, o kterou klesl výdělek zaměstnavatele v důsledku vypovězení výpovědní doby zaměstnancem. Peněžní vyrovnání podle věty první však musí činit nejméně částku, která odpovídá průměrnému výdělků zaměstnance za období, o které se výpovědní doba zkracuje.

5.2.3 Výpověď daná zaměstnancem

Právní úprava nestanoví pro zaměstnance žádná omezení při jeho vůli podat výpověď. Může ji tak podat z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Výpovědní doba se nikterak neprodlužuje, a to ani v případě, že by měla uplynout například v době nemoci (pracovní neschopnosti) zaměstnance.

5.2.4 Výpověď daná zaměstnavatelem

Pro výpověď danou zaměstnavatelem jsou v právní úpravě stanovena určitá omezení, kterými je zaměstnanec chráněn před neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru.

Právní úprava skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se řídí principy Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158/1982 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, a to i přesto, že touto Úmluvou není Česká republika vázána.

Vycházíme z předpokladu, že výpovědními důvody ze strany zaměstnavatele mohou být pouze důvody:

- organizační povahy, tedy důvody spočívající v provozní potřebě zaměstnavatele,
- spočívající ve způsobilosti zaměstnance k plnění povinností vyplývajících z jeho pracovního závazku, které převzal v pracovní smlouvě, tedy důvody spočívající v porušení povinností zaměstnance,
- týkající se chování zaměstnance, tedy důvody spočívající v osobě zaměstnance.

Výpovědní důvody jsou pro zaměstnavatele v zákoně stanoveny kogentně, zaměstnanci tedy nelze dát výpověď z žádného jiného důvodu.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:

a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část

V praxi jde zejména o případy, kdy zaměstnavatel – právnická osoba zaniká bez právního nástupce nebo ve chvíli, kdy zaměstnavatel – fyzická osoba ukončuje svou činnost. Částí zaměstnavatele se v tomto i v druhém bodě rozumí například dílna, provozovna či oddělení, tedy určitá samostatná jednotka, která vyvíjí relativně samostatnou činnost, již se podílí na plnění úkolů zaměstnavatele, má vyčleněny nějaké prostředky, tedy například budovy či náradí a prostory k provozování této činnosti. Důvod výpovědi je dán tedy také v případě, kdy zaměstnavatel provozuje více prodejen a jednu z nich se rozhodne uzavřít.

b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část

Jde o situaci, kdy se zaměstnavatel či jeho část stěhují na jiné místo. Musí jít o takovou situaci, která nedovoluje zaměstnavateli nadále přidělovat zaměstnanci práci v místě, které je sjednáno v pracovní smlouvě. Tento výpovědní důvod nelze použít v případě, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťují v rámci místa nebo míst, které byly se zaměstnancem sjednány jako místo výkonu práce, tedy například z jedné městské části do druhé, v rámci jednoho města. Pokud by v pracovní smlouvě byla uvedena konkrétní adresa, pak by při přemístění již o výpovědní důvod šlo.

c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách

Výpověď pro nadbytečnost lze dát v případě, kdy se zaměstnanec stane nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. Předpokladem výpovědi je nadbytečnost, organizační změna a příčinná souvislost mezi nimi. Jde o situace, kdy

zaměstnavatel nemá možnost zaměstnance nadále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě nebo na dohodnutém místě. Nadbytečnost může být profesní nebo může spočívat v počtu zaměstnanců potřebných pro vykonání práce v návaznosti na počet zaměstnanců na takovou práci přijatých. Zaměstnavatel tedy v důsledku organizační změny již nadále nepotřebuje práce, které zaměstnavatel vykonává už vůbec, nebo ne v původním rozsahu.

O výběru nadbytečného zaměstnance rozhoduje zaměstnavatel. Přijetí dalšího jiného zaměstnance na místo, které se odchodem zaměstnance uvolnilo, je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu. Ve chvíli, kdy zaměstnanec nejprve jednorázově nabere několik nových zaměstnanců a poté v krátké době rozhodne o propuštění z organizačních důvodů, může se na takové jednání pohlížet jako na obcházení zákona ve snaze zbavit se nepohodlných zaměstnanců.

Nemusí však vždy jít o snížení absolutního počtu zaměstnanců, protože zaměstnavateli může jít též o jinou kvalifikaci nově přijímaných zaměstnanců. Je nutné, aby postradatelnost zaměstnance nebyla pouze přechodná, při dání výpovědi se musí jevit trvale.

Rozhodne-li zaměstnavatel, že činnost dosud vykonávanou zaměstnancem bude nadále zajišťovat jinak než prostřednictvím osob zaměstnávaných v pracovněprávním vztahu, a že proto tímto zaměstnancem zastávané pracovní místo bude z důvodu úspory finančních prostředků zrušeno, je dán důvod k výpovědi z pracovního poměru.⁶⁸

Jak už bylo zmíněno, rozhodnutí o volbě konkrétního zaměstnance, který bude propuštěn z organizačních důvodů, je ponecháno na zaměstnavateli. V kolektivní smlouvě však mohou být sjednána tak zvaná kritéria sociálního výběru, která musí zaměstnavatel při svém výběru respektovat (jde například o to, že zaměstnanci se ztíženým uplatněním na trhu práce, tedy osoby postižené, starší či svobodní rodiče budou propuštěni až poté, kdy nebude možné propustit jiné osoby).

Rozhodnutí o organizační změně je vhodné vydat písemně.

⁶⁸ NS 21 Cdo 733/2003, SJ č. 1/2004, 36 s.

d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice

a

e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost

Nesmí-li zaměstnanec dále konat dosavadní práci, musí jej zaměstnavatel převést na práci jinou. Je nutné předložení lékařského posudku, který osvědčí, zda je zaměstnanec nadále schopen práci vykonávat. V písmenu d) jde o situace, kdy zaměstnanec dosavadní práci nesmí konat pro pracovní úraz či pro nemoc z povolání (případně pro ohrožení nemocí z povolání) nebo ztratil způsobilost dosavadní práci konat či dosáhl nejvyšší přípustné expozice, tedy doby, kdy byl vystaven nepříznivým vlivům pracovního prostředí. Oproti tomu v písmeni e) se jedná o obecnou zdravotní nezpůsobilost, která je dlouhodobá. Spočívá tedy v tom, že zaměstnanec nemůže dlouhodobě dosavadní práci vykonávat, a to pro zdravotní postižení, které nespočívá v pracovním úrazu ani v nemoci z povolání, nýbrž v příčinách jiných, jako jsou například úraz, stárnutí či obyčejná běžná nemoc).

Je nutné, aby byl lékařský posudek jasný, zaměstnavateli tedy nevzniká povinnost převést zaměstnance na jiný druh práce v případě, kdy posudek obsahuje pouze doporučení. Určující je vždy právě lékařský posudek a nikoliv samotný zdravotní stav. Podkladem k výpovědi musí být posudek, ze kterého jasně vyplývá, že jde o dlouhodobou pracovní nezpůsobilost. Nezpůsobilost zaměstnance konat dále dosavadní

práci lze považovat za dlouhodobou zpravidla tehdy, má-li trvat podle poznatků lékařské vědy déle než rok.⁶⁹

Než přistoupí zaměstnavatel k výpovědi, musí se pokusit převést zaměstnance na jinou práci v rámci sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě. Není-li to možné, musí být zaměstnanec převeden na práci jiného druhu, a to i v případě, že by s ní nesouhlasil. Tato práce musí být pro zaměstnance vhodná a to jak s ohledem na jeho zdravotní stav, tak i na jeho kvalifikaci a schopnosti.

f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil

Zaměstnanci lze dát výpověď také v situaci, kdy nesplňuje předpoklady pro výkon sjednané práce, které jsou stanoveny právními předpisy. Jde především o kvalifikační předpoklady, tj. určité vzdělání, bez něhož nelze danou práci vykonávat (doklad o ukončeném studiu), osvědčení určitých dovedností (oprávnění řídit motorové vozidlo), občanská bezúhonnost, tělesná a duševní způsobilost, české státní občanství, minimální věková hranice apod. Jakmile zaměstnanec tímto požadavkům nevyhovuje, jedná se o výpovědní důvod. V tomto případě není důležité, zda ke stanovení předpokladů došlo právním předpisem v době trvání pracovního poměru či již před jeho vznikem. Nezáleží ani na tom, zda zaměstnanec tyto předpoklady nesplňoval již při nástupu (např. lhal o svém vzdělání) nebo je splňovat teprve přestal (např. odebrání řidičského průkazu za přestupky).

Předpoklady stanovené právními předpisy mají obligatorní povahu, tj. musí být splněny, jinak nemůže pracovní poměr trvat. Pracovní poměr by mohl pokračovat jedině tehdy, pokud by došlo ke změně druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě. Předpoklady mohou být stanoveny také vnitřními předpisy, např. pracovními řády.

⁶⁹ NS 21 Cdo 2785/2010.

Jestliže byly předpoklady stanoveny právními předpisy pouze fakultativně a zaměstnanci byly zaměstnavatelem prominuty, může být z tohoto důvodu rozvázán pracovní poměr pouze když zaměstnanec neplní podmínky, za kterých mu byly předpoklady prominuty (např. nezvyšuje svou kvalifikaci, jak bylo dohodnuto).

Pracovní poměr může být podle tohoto ustanovení zákoníku práce rozvázán také tehdy, jestliže zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon sjednané práce. Není předepsáno, jakým způsobem mají být požadavky stanoveny, musí však jít o takové požadavky, u kterých zaměstnavatel může prokázat, že je na zaměstnanci požaduje oprávněně, neboť by jinak (pokud by nebyly dodrženy) nebyly pracovní úkoly splněny tak, jak potřeby zaměstnavatele vyžadují. Zaměstnavatel by tedy měl přesně vymežit, jaké požadavky jsou podle jeho názoru nezbytné pro žádný výkon práce. Požadavky musí být racionální, nesmí být v rozporu s dobrými mravy, musí být oprávněné a směřující k nějakému cíli. Je jasně dané, že některé požadavky musí být splněny, aniž by o nich zaměstnavatel nějak zvlášť hovořil – jedná se například o příjemné a ochotné vystupování u prodavačů.

Nesplňování požadavků je třeba posuzovat z hlediska konkrétní práce, kterou zaměstnanec vykonává. Pro tentýž druh práce mohou být požadavky na různých pracovištích rozdílné.

Požadavky mohou být zaměstnavatelem formulovány již v pracovní smlouvě, ovšem častější je jejich včlenění do vnitřního předpisu, například do organizačního řádu. Po zaměstnanci mohou být žádány rozličné požadavky, psychické i fyzické vlastnosti a jiné skutečnosti, které mohou mít na plnění pracovních úkolů podstatný vliv – orientace na trhu, schopnost vést tým, dodržování osobní hygieny, morální kvality atp. Po vedoucích zaměstnancích lze požadovat například dobrou organizaci práce podřízených. Nesplňování požadavků u nadřízených může spočívat třeba v situaci, kdy vedoucí zaměstnanec u svých podřízených trpí porušování povinností či jim poskytuje neoprávněné výhody.

Požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce, mohou vyplývat z pracovní smlouvy, organizačního řádu, vnitropodnikové směrnice, popřípadě

z pracovních příkazů vedoucího zaměstnance, nebo může jít o požadavky, které jsou pro výkon určité práce všeobecně známé.⁷⁰

Pracovní poměr může být podle tohoto ustanovení rozváznán výpovědí také tehdy, jestliže zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon sjednané práce. Neuspokojivé pracovní výsledky ukazují na neschopnost zaměstnance řádně vykonávat přidělovanou práci, tj. vykonávat ji tak, jak ji v porovnání s ním vykonávají ostatní zaměstnanci na stejné pracovní pozici. Důvodem takových pracovních výsledků může být i to, že zaměstnanec svými schopnostmi na práci nestačí nebo nemá příslušné odborné znalosti či schopnosti. Tyto nedostatky nejsou zaměstnancem zaviněny ani z nedbalosti (např. nedbalým přístupem k plnění pracovních povinností).

Výpověď lze tedy dát i tehdy, když zaměstnanec z objektivních důvodů nemohl požadavky splnit. Důležité však je, že tuto situaci nezavinil zaměstnavatel. Zaměstnavatel nemůže zaměstnance propustit, zavinil-li sám, že zaměstnanec nebyl s požadavky seznámen. Výpověď je ospravedlnitelná v případech, kdy zaměstnanec neplní dlouhodobě méně podstatné požadavky nebo nesplňuje ty podstatné.

Má-li zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky (čímž nesplňuje požadavky pro řádný výkon práce), lze mu dát výpověď jen v případě, pokud byl zaměstnavatelem v posledních dvanácti měsících vyzván k jejich odstranění a v přiměřené době je neodstranil. Vždy je nutná písemná forma tohoto upozornění, není možné udělit například pouze výtku před ostatními zaměstnanci. Z důvodu vyšší právní jistoty lze doporučit, aby takové upozornění (výtku) vždy obsahovalo, v čem konkrétně zaměstnavatel závadu spatřuje, jaký je stav, který požaduje, upozornění na hrozící výpověď a přiměřenou lhůtu na zlepšení. Výtku musí být opodstatněná. Upozornění musí být doručeno zaměstnanci do vlastních rukou. Případná výpověď musí být zaměstnanci dána nejpozději do dvanácti měsíců ode dne, kdy zaměstnavatel na neuspokojivé pracovní výsledky poukázal.

⁷⁰ NS ČSSR Cpjf 44/77, R 15/1978, 176 s.

g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,

V tomto případě se jedná o výpovědní důvod spočívající v chování zaměstnance, který zaměstnavateli umožňuje rozvázat pracovní poměr tehdy, jsou-li dány důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru, avšak tento způsob rozvázání pracovního poměru zaměstnavatel nechce či nemůže použít, protože to zákon nepřipouští. Povinnosti zaměstnance vyplývají z právních předpisů či pracovní smlouvy, mohou být ale dále upraveny také v předpisech vnitřních či v rámci pokynů vedoucích zaměstnanců. Zaměstnanec musí všechny své povinnosti plnit řádně a včas.

Musí být rozlišeno, zda se jedná o porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem, závažné porušení povinnosti (např. krádež, opilost, úmyslné poškození stroje, nerespektování příkazů nadřízených...) či o soustavné méně závažné porušování povinností.

Není důležité, jak ono jednání bude hodnotit sám zaměstnavatel, není rozhodující ani to, pokud je v pracovní smlouvě ujednání o tom, jaká jednání se považují za ten který konkrétní typ porušení povinnosti. Zaměstnavatel by se však měl před dáním výpovědi zamyslet zejména nad tím, jak zaměstnanec dosud přistupoval k plnění povinností, přihlédnout k funkci, kterou zaměstnanec zastává či k tomu, jaký následek porušení povinností má či zda se zaměstnanec snažil vzniku nepříznivého následku svého jednání zabránit.

Pokud jde o méně závažné porušení povinnosti, musí k němu docházet soustavně, aby byl dán výpovědní důvod. To znamená, že musí dojít nejméně ke třem porušením povinnosti v určitém časovém úseku. Každé porušení může být jiného druhu. Platí, že zaměstnavatel sice nemá povinnost zaměstnance o jeho protiprávním jednání informovat, avšak měl by tak učinit a poučit ho o hrozně výpovědi, neboť jde o

podmínku nezbytnou k případnému propuštění. K výpovědi lze totiž přistoupit jen tehdy, pokud byl zaměstnanec v posledních šesti měsících na hrozbu výpovědi upozorněn. Upozornění musí být písemné a zaměstnanci musí být doručeno do vlastních rukou. Musí mu být dána možnost své chování napravit.

Zaměstnavatel může zaměstnance propustit do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy k porušení povinnosti došlo (kdy důvod výpovědi vznikl). Pro počátek běhu dvouměsíční lhůty stačí, že se o něm dověděl kterýkoliv zaměstnanec, který je tomu, co povinnost porušil, nadřízen. Pokud pak on sám není oprávněn vyvodit z porušení povinnosti zaměstnance důsledky, oznámí to příslušnému zaměstnanci s touto pravomocí. V případě, začne-li porušení povinnosti šetřit Policie České republiky, může být výpověď dána také do dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku šetření. Tyto lhůty jsou prekluzivní, po jejich marném uplynutí právo zaniká.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď také v případě, byl-li odsouzen pro úmyslný trestný čin nebo k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu trvání nejméně jednoho roku nebo byl-li odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmínečnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců. Vždy musí jít o odsouzení pravomocné. Zaměstnavatel může dát výpověď do dvou měsíců, co se o odsouzení dozvěděl, nejdéle však do jednoho roku ode dne, kdy k odsouzení došlo.

h) poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.

Zaměstnanci jsou povinni podle § 301a zákoníku práce pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci. Dojde-li k porušení některé z těchto povinností zvlášť hrubým způsobem, je dán výpovědní důvod.

Lze sem zařadit například povinnost zaměstnance v době prvních čtrnácti kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti dodržovat stanovený režim

dočasně práce neschopného pojištěnce, tedy dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek a zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu. Vzhledem ke skutečnosti, že po dobu prvních čtrnácti kalendářních dní pracovní neschopnosti zaměstnanec vyplácí náhradu mzdy či platu zaměstnavatel, může také provádět kontrolu dodržování těchto povinností. Zjistí-li, že bylo plnění povinností porušeno zvláště hrubým způsobem (např. pokud zaměstnanec v době, kdy se měl zdržovat doma, vykonával jinou práci či odjel na zájezd apod.), může mu být dána výpověď, a to i přesto, že jde o dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti. Zaměstnanci však nemohou být zároveň odejmuty či sníženy plat či mzda – je zakázán dvojitý postih.

Tato povinnost přibyla do zákoníku práce v roce 2012. Zaměstnavatelem může být její dodržování kontrolováno přímo, zprostředkovaně či na základě dožádání Okresní správou sociálního zabezpečení. Zaměstnanec musí v době mimo povolené vycházky setrvávat v místě určeném lékařem v potvrzení o pracovní neschopnosti, avšak není stanoveno a nemůže tak být ani vyžadováno samotné léčení, ani se povinnost zaměstnance nevztahuje na činnost, kterou v tomto místě v době své pracovní neschopnosti vykonává.

Jak již bylo uvedeno výše, zákoník práce stanoví, že povinnost zaměstnanec musí být porušena zvláště hrubým způsobem. Právě posouzení intenzity samotného porušení může v praxi zaměstnavateli činit největší potíže, neboť musí posoudit okolnosti porušení a také souvislosti, za kterých k porušení došlo, měl by celou situaci posuzovat individuálně, s ohledem na případné specifické okolnosti i dobré mravy. Může tak třeba zcela ignorovat porušení, které způsobil zaměstnanec, který je osamělý a musel si v době mimo vycházky obstarat nejnnutnější nákup léků či potravin. V praxi se za porušení režimu práce neschopného zaměstnanec považují zejména situace, kdy zaměstnanec například vykonává jinou výdělečnou činnost či se rekreuje na nějakém jiném místě a podobně.

Zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat pouze to, zda se zaměstnanec zdržuje v místě, které bylo určeno, nesmí však již kontrolovat, jaké činnosti se zde věnuje (pracuje na zahradě). Zaměstnavatel za porušení režimu nemůže považovat ani to, když

zjistí, že zaměstnanec sice dodržuje rozsah stanovených vycházek, ale věnuje se při nich činnosti, kterou zaměstnavatel nepovažuje za vhodnou (například popíjí alkoholické nápoje v restauraci). Platí tedy, že zaměstnavatel kontroluje to, zda se zaměstnavatel zdržuje v místě, které udal ošetřujícímu lékaři a v případě, kdy má povoleny docházky, dodržuje dobu, kterou lékař stanovil.

Posouzení intenzity porušení režimu práceneschopného zaměstnance, respektive rozhodnutí o tom, zda byl tento režim porušen skutečně zvláště hrubým způsobem, spatřuji za největší potíže. Každý zaměstnavatel, který bude posuzovat, zda došlo k porušení zákona a zda je dán výpovědní důvod, bude zcela jistě na stejnou situaci pohlížet rozdílně. Může se zde také projevit kvalita vztahu, který mezi sebou zaměstnavatel (či osoba, která kontrolu jménem zaměstnavatele provádí) se zaměstnancem mají, a podle něj může být v důsledku rozhodnuto.

Nesporná není ani situace, kdy je při kontrole zjištěno, že zaměstnanec například vykonával jinou pracovní činnost, případně požíval alkoholické nápoje, avšak protože tak činil v době povolených vycházek, režim práceneschopného zaměstnance tím neporušil. V uvedených případech je sice možné, aby zaměstnavatel kontaktoval ošetřujícího lékaře a informoval ho o této situaci s tím, zda zaměstnanec neporušuje léčebný režim, avšak na nemožnosti zaměstnavatele vyvodit ze situace důsledky to nic nemění.

Z tabulky, která je součástí kapitoly 4.5, jasně vyplývá, že u zaměstnavatele, který má v průměru 2300 zaměstnanců, nebyl tento výpovědní důvod od počátku platnosti použit ani jednou. Otázkou proto zůstává, nakolik je skutečně v praxi používán a zda jeho přítomnost v českém právním řádu nepostrádá smysl.

5.2.5 Zákaz výpovědi

Ochrana před výpovědí je určena pro osoby, které se v době, kdy mohou dostat oprávněnou výpověď ze strany zaměstnavatele, nacházejí v obtížné zdravotní či osobní situaci. Zákoník práce proto osoby v těchto situacích před výpovědí ochraňuje.

Výpověď nesmí být dána zaměstnanci, který je v tzv. ochranné době, tedy v době, kdy:

- je uznán dočasně neschopným práce pro nemoc či úraz (zaměstnanec je chráněn, jen pokud si tuto neschopnost sám nepřivodil či nevznikla jako bezprostřední následek opilosti či zneužití návykových látek), léčí se v lázních či je ošetřován v ústavu => Dočasnou pracovní neschopnost určuje lékař, který stanoví, kdy taková neschopnost začíná a kdy končí. Je-li dána výpověď před vyšetřením lékařem, pak je platná, ochranná doba zde počíná běžet až od okamžiku vyšetření, a to i v případě, pokud by lékař uznal zaměstnance práce neschopného zpětně. Jde-li o ústavní ošetřování nebo lázeňské léčení pak platí, že ochranná doba běží již od podání návrhu a vždy končí dnem ukončení s výjimkou onemocnění tuberkulózou, kdy se ochranná doba prodlužuje o šest měsíců od propuštění z ústavního ošetřování;
- vykonává vojenské cvičení nebo službu, a to ode dne, kdy mu byl doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu této služby, až do uplynutí dvou týdnů po jejich skončení => Ochranná doba běží v tomto případě ode dne, kdy zaměstnanec obdržel od krajského vojenského velitelství povolávací rozkaz a trvá po celou dobu vojenského cvičení a po další dva týdny po ukončení těchto cvičení. Zahrnují se sem jak vojenská cvičení klasická, tak vojenská cvičení mimořádná podle branného zákona;
- je dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce => takovou funkcí se rozumí zejména funkce člena zastupitelstva kraje či obce či výkon funkce hejtmana, starosty, radního, poslance či senátora. Je možnost, aby zaměstnavatel tuto funkci vykonával i bez uvolnění ze svého zaměstnání. V tom případě mu pak musí být zaměstnavatelem poskytnuto nezbytné pracovní volno k výkonu funkce, nelze-li výkon funkce uskutečnit až po pracovní době. Za čerpání volna zaměstnanci nenáleží mzda a může jej čerpat maximálně dvacet pracovních dnů v kalendářním roce. V tomto případě mu pak žádná ochranná doba neběží;

- je zaměstnankyně těhotná nebo čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou => důležitá je skutečnost, že výpověď by byla neplatná i v případě, pokud by ani jedna ze stran při doručení výpovědi o těhotenství zaměstnankyně nevěděla. Ochranná doba běží po celou dobu mateřské i rodičovské dovolené;
- je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci => důležitý je zde lékařský posudek, týká se pouze zaměstnanců, kteří pracovali v noci a v posudku jsou této práce dočasně nezpůsobilí.

Pokud některá z výše uvedených situací nastane až po doručení výpovědi, bude výpověď platná. Pokud by měla výpovědní doba uplynout v ochranné době (např. v době pracovní neschopnosti), nezapočítává se tato ochranná doba do výpovědní doby a běh výpovědní doby se přerušuje. Zbývající část pak doběhne až po skončení ochranné doby (pokud však zaměstnanec neprohlásí, že na takovém prodloužení pracovního poměru netrvá).

V případě, má-li být výpověď dána z důvodu rušení či přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, zákaz výpovědi neplatí, neboť zaměstnavatel nemůže plnit povinnosti z pracovního poměru vyplývající (nemá už zaměstnance kde zaměstnat). Zákaz výpovědi se však vztahuje na případ, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni, která čerpá mateřskou dovolenou nebo zaměstnance, který čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Těmto osobám tedy nelze z důvodu přemístění zaměstnavatele nebo jeho části dát výpověď, pokud uvedené ochranné doby trvají (tj. výpověď lze dát až po jejich skončení). V případě dalších ochranných dob (např. pracovní neschopnost, výkon veřejné funkce) ochrana neplatí a výpověď je možné dát.

Zákaz výpovědi se dále nevztahuje ani na výpověď danou z důvodu, pro který je možné zrušit pracovní poměr okamžitě a dále na výpověď pro jiné porušení právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci (znovu je tak možné učinit jen pokud nejde

o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni, která čerpá mateřskou dovolenou nebo zaměstnance, který čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou).

Ve výše zmíněných případech, tedy v situaci, kdy zaměstnanec závažně či méně závažně, ovšem soustavně, porušuje právní předpisy, které se vztahují k vykonávané práci či pokud se jedná o důvody, pro které by bylo možné zrušit pracovní poměr okamžitě, nelze chránit zaměstnance před výpovědí.

5.3 Okamžité zrušení (§ 55 – 56a zákoníku práce)

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranným právním úkonem. Uplatní se k ukončení takového pracovního poměru, který již není možné dále realizovat, tedy v případech, kdy po zaměstnanci či zaměstnavateli již nelze takové pokračování spravedlivě požadovat. Zejména z důvodu ochrany zaměstnance a z pohledu stability zaměstnání je možné připustit okamžité zrušení pracovního poměru pouze ve výjimečných případech.

5.3.1 Obsahové a formální náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru

Vždy je nutná písemná forma okamžitého zrušení pracovního poměru. Musí být jasně vymezen důvod okamžitého zrušení, a to tak, aby důvod nebylo možné zaměnit s důvodem jiným. Musí dojít k doručení ve stanovené lhůtě. Ke skončení pracovní doby dochází okamžikem doručení, tedy ne až uplynutím určité doby jako v případě výpovědi. I pokud by byl uveden jiný časový údaj, nemá vliv na zákonné účinky skončení pracovního poměru. V úvahu nepřipadá ani možnost zpětvzetí okamžitého zrušení pracovního poměru, pokud již bylo doručeno druhé straně.

Nejsou-li splněny předepsané náležitosti, je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné.

5.3.2 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Zaměstnanec smí pracovní poměr okamžitě zrušit pouze ze dvou důvodů, taxativně uvedených v § 56 zákoníku práce.

Jedná se o případy, kdy zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu či plat, jejich náhrady nebo jejich část, a to do patnácti dnů po uplynutí splatnosti. Podle zákona je mzda splatná celý následující kalendářní měsíc, lhůta tedy začíná běžet až poté. Zaměstnanci tedy například nebyla vyplacena mzda za měsíc leden, období splatnosti této mzdy je (podle § 141 odst. 1⁷¹) do konce února. Zaměstnanec však mzdu do konce února neobdržel a neobdržel ji poté ani v následující lhůtě patnácti dnů. Od 16. března tedy může okamžitě zrušit pracovní poměr.

Nejde tedy o situaci, kdy dostal zaměstnavatel například mzdu nižší v důsledku omylu mzdové účetní (avšak i v tomto případě, pokud by zaměstnavatel věc nenapravil, by mohlo dojít k okamžitému zrušení pracovního poměru), ale jde o vědomé porušení povinnosti zaměstnavatele, který za vykonanou práci zaměstnanci nezaplatil. Jestliže by však zaměstnavatel, který se o tom dozvěděl, zjištěnou nesprávnost bez zbytečného odkladu neodstranil a nezjednal nápravu, je i v tomto případě dán důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru.

Důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je dán, i kdyby zaměstnavatel ještě před doručením okamžitého zrušení uspokojil nárok zaměstnance na mzdu nebo náhradu mzdy, jestliže zaměstnanci vyplatil dlužnou mzdu nebo náhradu mzdy až po uplynutí 15 dnů po její splatnosti. K dodatečnému uspokojení zaměstnancova nároku na mzdu nebo náhradu mzdy po uplynutí 15 dnů po jeho splatnosti může být přihlédnuto pouze v rámci posouzení, zda jednání zaměstnance nepředstavovalo zneužití práva ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zákoníku práce.⁷²

⁷¹ Mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku.

⁷² NS 21 Cdo 1151/2001, R 19/2003.

Druhým důvodem je nemožnost vykonávat nadále sjednanou práci bez vážného ohrožení svého zdraví. K okamžitému zrušení může v tomto případě dojít tehdy, kdy zaměstnavatel neumožnil zaměstnanci v době patnácti dnů výkon jiné pro něho vhodné práce. Je nutné, aby v době, kdy zaměstnanec zruší pracovní poměr, již bylo lékařským posudkem zjištěno, že dosavadní práci nemůže vykonávat. Dosavadní práci může zaměstnanec přestat po předložení lékařského posudku vykonávat ihned, okamžité zrušení je možné až po zmíněných patnácti dnech.

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu, který může vést k okamžitému zrušení, dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

Pokud zaměstnanec okamžitě zrušil pracovní poměr, náleží mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu odpovídající délce výpovědní doby, tj. zpravidla za dva měsíce, pokud si zaměstnavatel se zaměstnancem nesjednali výpovědní dobu delší.

5.3.3 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Zaměstnavatel může pracovní poměr okamžitě zrušit také pouze ze dvou důvodů, takových, které jsou taxativně uvedeny v § 55 zákoníku práce. Měl by tak činit ve výjimečných situacích, kdy by bylo neúnosné další trvání pracovního poměru až do uplynutí výpovědní doby. Může tak učinit pouze v subjektivní dvouměsíční lhůtě ode dne, kdy se o důvodu, který může vést k okamžitému zrušení pracovního poměru, dozvěděl, nejpozději však v objektivní lhůtě jednoho roku od chvíle, kdy důvod vznikl.

Jednou z možností, kdy lze přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru je odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin, za který mu je uložen trest odnětí svobody (nepodmíněný trest odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo odsouzení pro trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním či nepodmíněný trest odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců). Vždy musí jít o pravomocné rozhodnutí soudu. Takové odsouzení vyřazuje zaměstnance z pracovního

procesu a na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby na zaměstnance po uvedenou dobu čekal.

Druhým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru je porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním zvláště hrubým způsobem. Může se jednat o porušení bezpečnostních předpisů, interních předpisů či zákoníku práce, ovšem také písemných nebo ústních pokynů nadřízeného zaměstnance. Může jít například o dlouhodobé neomluvené absence, slovní či fyzické napadení zaměstnavatele, krádeže, požívání alkoholu a jiných omamných látek v pracovní době či jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele (tj. například bez souhlasu zaměstnavatele provozovaná výdělečná činnost shodná s předmětem zaměstnavatelovy činnosti či poškozování jeho zájmů v hospodářské soutěži). Je třeba rozlišovat intenzitu takového porušení – je rozdíl, když k obědu vypije pivo úředník a když například řidič veřejné hromadné dopravy.

Okamžitě zrušen nesmí být pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní ani se zaměstnankyní na mateřské či osobou na rodičovské dovolené. S těmito zaměstnanci (vyjma ženy na mateřské dovolené) lze však rozvázat pracovní poměr podle § 52 písm. g) zákoníku práce.⁷³

K okamžitému zrušení může dojít také po doručení výpovědi, případně v průběhu výpovědní doby nebo i tehdy, když dal výpověď zaměstnanec.

Vrátíme-li se ještě k možnému okamžitému zrušení pracovní poměru v souvislosti s odsouzením zaměstnance, dá se konstatovat, že samotné trestní stíhání, při němž obviněný není ve vazbě, nemá na zaměstnání žádný vliv a on chodí dále do práce. Ani většina trestů (například podmíněný trest, obecně prospěšné práce, peněžitý

⁷³ Jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

trest, propadnutí věci či majetku, zákaz vstupu na jistý druh akcí apod.) nemusí do pracovního poměru odsouzeného nutně zasáhnout.

V případech, kdy došlo k uložení nepodmíněného trestu odnětí svobody, jsou možnosti zaměstnavatele k propuštění odsouzeného (zaměstnance) omezené. Zaměstnavatel může ukončit pracovní poměr v souvislosti s trestním řízením buď výpovědí či okamžitým ukončením pracovního poměru, avšak jen v případech, kdy je zaměstnanec:

- odsouzen za jakýkoliv úmyslný (nikoliv nedbalostní) trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu převyšující jeden rok nebo
- odsouzen za úmyslný (nikoliv nedbalostní) trestný čin související s plněním pracovních úkolů na dobu nejméně šest měsíců.

Otázkou však dle mého názoru zůstává, zda by uvážení o ukončení pracovního vztahu po odsouzení nemělo zůstat zcela v rukou zaměstnavatele, tedy zda by mu neměla být ponechána volnost, pokud jde o určení, zda chce se zaměstnancem nadále udržovat pracovněprávní vztah v případě jakéhokoliv odsouzení pro úmyslný trestní čin, a to bez ohledu na vyměřenou délku trvání odnětí svobody a bez ohledu na to, zda úmyslný trestný čin souvisel či nesouvisel s plněním pracovních úkolů.

Zamýšlet se lze jistě také nad odsouzením pro trestné činy nedbalostní. I přesto, že se domnívám člověk, který byl odsouzený pro nedbalostní trestný čin, je ve většině případů potrestán již jednou právě samotným odsouzením, uvažuji také nad možností zaměstnavatele rozhodnout také v tomto případě, zda chce s takovým zaměstnancem i nadále spolupracovat, tedy jej zaměstnávat. V případech odsouzení pro nedbalostní trestný čin by samozřejmě mělo být velmi pečlivě posuzováno, o jaký trestný čin se jednalo a jaké byly jeho následky a to s přihlédnutím k tomu, aby případné skončení pracovního poměru pro pachatele takového trestného činu nebylo dalším trestem, který by v konečném důsledku zcela ohrozil společenské uplatnění zaměstnavatele. I tak se však domnívám, že i v takových případech by měl mít zaměstnavatel možnost sám

rozhodovat o osobách, které jej zastupují (leckdy i navenek) či pro něj vykonávají určitou práci.

Navrhuji, že by de lege ferenda měl být upraven § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce⁷⁴ tak, aby nadále zněl:

(1) Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit tehdy,

a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody.

Pokud bychom uvažovali také o nastíněné možnosti aplikovat navrhované změny i na nedbalostní trestné činy, stačilo by následující znění:

(1) Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit tehdy,

a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody.

5.3.4 Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance

Nový občanský zákoník stanoví, že zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku šestnáct let, může rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem.⁷⁵ Do zákoníku práce tak byly novelizací zařazena ustanovení, která

⁷⁴ Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit tehdy, byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců.

⁷⁵ § 35 odst. 2 občanského zákoníku.

upravila okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance.

Ustanovení § 56 odst. 1 zákoníku práce (resp. ustanovení § 77 odst. 5 zákoníku práce jde-li o pracovněprávní vztahy založené dohodou o pracovní činnosti či dohodou o provedení práce) dává právo zákonnému zástupci (kterým může být rodič, opatrovník či osvojitel) nezletilého zaměstnance mladšího šestnácti let, aby okamžitě zrušil pracovní poměr tohoto zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu jeho vzdělání, vývoje či zdraví. Je ponecháno na rozhodnutí zástupce, je-li pracovní poměr nezletilého v rozporu s uvedenými zájmy. K platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru se nevyžaduje souhlas nezletilého zaměstnance, ale vyžaduje se přivolení soudu.

Stejnopis okamžitého zrušení pracovního poměru a přivolení soudu musí zákonný zástupce doručit nezletilému zaměstnanci. Nesplnění této povinnosti však nemá vliv na platnost právního jednání.

Stejným způsobem může skončit pracovněprávní vztah založený dohodou o pracovní činnosti či dohodou o provedení práce.

Vzhledem ke skutečnosti, jaká je doba trvání soudního řízení a také k tomu, že k okamžitému zrušení může dojít pouze do dovršení věku šestnácti let nezletilého, lze tuto úpravu hodnotit jako málo významnou.

Důležité je také zmínit, že právní úprava nestanovuje, že by nezletilý nemohl tento nebo jiný pracovněprávní vztah opětovně uzavřít.

Vzhledem k výše zmíněným skutečnostem, tedy zejména proto, že nezletilému nelze zabránit, aby pracovněprávní vztah znovu uzavřel a také z důvodu pravděpodobného nedostatku času, tedy nutného přivolení soudu, který však s velkou pravděpodobností zpravidla nerozhodne před dovršením šestnácti let věku zaměstnance, se domnívám, že právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance se dá považovat za zbytečnou a neopodstatněnou. Diskutovat můžeme také nad samotným včleněním podobného ustanovení do občanského zákoníku, když se lze domnívat, že úprava skončení pracovněprávního

vztahu do tohoto právního předpisu nepatří. Zákoník práce není prováděcím předpisem k občanskému zákoníku, ale zvláštním zákonem, což by nemělo být opomínáno.

Dá se také konstatovat, že není možné, aby zákonný zástupce v těchto případech za nezletilého jednal, neboť je jasně stanoveno, že zákonný zástupce jedná za nezletilého v záležitostech, k nimž nezletilý není způsobilý. Byl-li však nezletilý schopen uzavřít pracovněprávní vztah, bude pravděpodobně schopen jej také sám ukončit, respektive poznat, kdy jej případně ukončit má. Je v tomto případě také svéprávný, neboť občanský zákoník v § 35 odst. 1 stanoví, že nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu (zákoníku práce). Může tak dojít k situaci, kdy se pracovněprávní vztah pokouší zrušit osoba, která se na jeho vzniku vůbec nepodílela (nemusela podílet) a nebyla tak žádnou ze smluvních stran. Otázkou také zůstává, jaký věk dosáhne osoba, která již dovršila povinnou školní docházku. Pravděpodobně jí bude již více jak patnáct let, k šestnáctým narozeninám tak bude mít více či méně blízko, tudíž čas na vznik pracovního poměru a poté na žádost zákonného zástupce o jeho okamžité zrušení a ještě k tomu na přivolení soudu bude velmi krátký a nebude v praxi zahrnovat ani celých dvanáct měsíců.

Z výše uvedených důvodů se domnívám, že by de lege ferenda mělo dojít ke zrušení těch ustanovení občanského zákoníku i zákoníku práce, které upravují okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého.

Navrhuji proto zrušit:

- § 35 odst. 2 občanského zákoníku
- § 56a odst. 1 zákoníku práce
- § 56a odst. 2 zákoníku práce
- § 77 odst. 5 zákoníku práce
- § 77 odst. 6 zákoníku práce

5.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 66 zákoníku práce)

Pracovní poměr může být ve zkušební době zrušen jak ze strany zaměstnance, tak zaměstnavatele. Platí, že ve zkušební době může být zrušený jen takový pracovní poměr, ke kterému byla zkušební doba sjednána. Zkušební doba musí být sjednána nejpozději v den vzniku pracovního poměru a v písemné formě. U zrušení pracovního poměru ve zkušební době můžeme spatřovat jistou odlišnost oproti ostatním jednostranným jednáním směřujícím k ukončení pracovního poměru, neboť u ostatních je zaměstnanec chráněn před neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru.

Pracovní poměr může zaměstnanec i zaměstnavatel tímto způsobem rozvázat z jakéhokoliv důvodu i bez udání důvodu. Oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být písemné. Oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době mělo být doručeno alespoň tři dny předem, avšak jde o lhůtu pořádkovou, jejíž případné nedodržení nezpůsobuje neplatnost právního úkonu. Pokud v písemném oznámení nebyl uveden den pozdější, má se za to, že pracovní poměr skončí dnem doručení. Jestliže se účastníci v písemné pracovní smlouvě dohodli o tom, že „oznámení o zrušení pracovního poměru bude doručeno druhé straně nejpozději tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit“, došlo tím ke sjednání konkrétní podmínky pro účinné zrušení pracovního poměru ve zkušební době ve smyslu ustanovení § 241 zákoníku práce.⁷⁶ Jestliže byl jako den zrušení pracovního poměru označen den následující po uplynutí zkušební doby, pak pracovní poměr končí posledním dnem zkušební doby.⁷⁷

Vzhledem k tomu, že se zde neuplatňuje ochrana zaměstnance, lze takto skončit pracovní poměr s jakýmkoliv zaměstnancem, třeba i s těhotnou ženou.

Platí však, že zaměstnavatel nesmí zrušit pracovní poměr ve zkušební době po dobu prvních čtrnácti kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance či nařízené karantény. Zaměstnavatel má povinnost poskytovat zaměstnanci v době

⁷⁶ NS 6 Cz 136/67, R 21/1968.

⁷⁷ VS v Praze 6 Cdo 11/94, PR č. 10/1995, 415 s.

prvních čtrnácti kalendářních dní pracovní neschopnosti náhradu mzdy či platu místo nemocenského. Skutečnost, že nelze v této době zrušit pracovní poměr vychází ze snahy zabránit zaměstnavateli, aby se tímto způsobem povinnosti vyhnul. Zkušební doba se o počet tímto způsobem zmeškaných pracovních dnů prodlužuje. Tedy, zkušební doba byla sjednána například od 1. srpna do 31. října 2016. Zaměstnanec byl práce neschopen v období od 20. října do 5. listopadu. Zaměstnavatel tedy nesmí zrušit pracovní poměr ve zkušební době v době od 20. října do 3. listopadu (prvních 14 dní pracovní neschopnosti). Od 4. listopadu však už pracovní poměr takto rozvázat může, a to i přesto, že pracovní neschopnost zaměstnance stále trvá. Zkušební doba v takovou chvíli prodlužuje o počet dnů trvání pracovní neschopnosti a skončí v tomto případě dne 14. listopadu.

5.5 Skončení pracovního poměru na základě právního úkonu

Tabulka na následující straně ukazuje počty zaměstnanců, u nichž skončil pracovní poměr z dále uvedených důvodů. Zdrojem této tabulky je jeden z ústředních orgánů státní správy. Data jsou uváděna za roky 2011 – 2015 a dále za prvních sedm měsíců roku 2016. Vzhledem ke skutečnosti, že většina zaměstnanců tohoto úřadu se již stala státními zaměstnanci a vstoupila do režimu služebního zákona, jsou údaje v tabulce za poslední období ovlivněny touto změnou pracovního zařazení, a proto jsou čísla výrazně nižší, když z průměrného počtu 2300 zaměstnanců jich je v současnosti mimo režim služebního zákona pouze necelých 400.

Při nahlédnutí do tabulky můžeme konstatovat, že převážná většina pracovněprávních vztahů zde končí dohodou. Dá se také říci, že v letech předcházejících přechodu do režimu služebního zákona počty skončení pracovního poměru narostly, a to zejména pokud jde o skončení pracovního poměru dohodou či výpovědí ze strany zaměstnance. Naopak výpověď ze strany zaměstnavatele zde byla nejčastějším důvodem skončení pracovního poměru v roce 2011, kdy došlo (zejména z organizačních důvodů) ke značnému odlivu zaměstnanců. Z tabulky dále vyplývá, že k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem dochází (stejně jako

k výpovědi z důvodu porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru - porušování pracovní kázně) jen velmi ojediněle. Ze strany zaměstnance k okamžitému zrušení pracovního poměru nedošlo nikdy. Naproti tomu ve zkušební době končí pracovní poměr častěji zaměstnanci a výpovědi dává zaměstnavatel zejména z důvodu nadbytečnosti.

	2011	2012	2013	2014	2015	01-07/2016
§ 49 zákoníku práce dohodou bez uvedení důvodu	86	76	83	119	134	19
§ 49 zákoníku práce dohodou s odstupným	30	-	3	2	1	-
§ 49 zákoníku práce dohodou převod do služebního poměru	-	1	1	-	1	3
§ 49 zákoníku práce dohodou důchod starobní	10	4	8	16	16	3
§ 49 zákoníku práce dohodou důchod invalidní	-	-	1	1	1	-
§ 52 písm. a) zákoníku práce výpověď daná zaměstnavatelem	2	-	-	-	-	-
§ 52 písm. c) zákoníku práce výpověď daná zaměstnavatelem	157	75	41	38	35	4
§ 52 písm. f) zákoníku práce výpověď daná zaměstnavatelem	-	4	3	2	6	1
§ 52 písm. g) zákoníku práce výpověď daná zaměstnavatelem	-	1	-	-	-	-
§ 50 odst. 3 zákoníku práce	47	62	60	84	75	19

výpověď daná zaměstnancem						
§ 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem	-	1	1	1	-	1
§ 56 zákoníku práce okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem	-	-	-	-	1	-
§ 66 zákoníku práce zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnancem	19	28	40	37	43	13
§ 66 zákoníku práce zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnavatelem	8	35	30	28	28	7
Celkem	359	287	271	328	341	70

6 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA ZÁKLADĚ PRÁVNÍCH UDÁLOSTÍ

Právní události jsou takové skutečnosti, které způsobují skončení pracovního poměru a nejsou přitom závislé na vůli subjektů. V českém pracovním právu jsou těmito právními událostmi smrt (zaměstnanec či zaměstnavatel), čas (uplynutí doby, dosažení věku) či soudní rozhodnutí (zákaz pobytu, vyhoštění).

6.1 Smrt zaměstnance

Vzhledem ke skutečnosti, že zaměstnanec je povinen konat práci osobně, je jeho smrt právní událostí, která má za následek skončení pracovního poměru, neboť zaniká sám subjekt právního vztahu. Platí, že peněžité nároky zaměstnance jeho smrtí nezanikají, tedy že mzdový nárok zaměstnance do výše trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku přechází postupně na manžela či manželku a dále na děti a případně na rodiče zaměstnance, pokud ke dni smrti žili se zaměstnancem ve společné domácnosti. Nesplňuje-li nikdo z výše uvedených tuto podmínku, stává se částka předmětem dědictví. Peněžité práva zaměstnavatele vůči zaměstnanci smrtí zanikají, ovšem s výjimkou práv, o kterých bylo ke dni smrti pravomocně rozhodnuto, nebo byla zaměstnancem písemně uznána co do důvodu a výše a práv na náhradu škody způsobené úmyslně.

6.2 Smrt zaměstnavatele

Zemře-li zaměstnavatel, fyzická osoba, pracovní poměr zaniká. To neplatí v případech, kdy je rozhodnuto o pokračování v živnosti, tedy dochází-li k právnímu nástupnictví na pozici zaměstnavatele. Právní úprava před novelou zákoníku práce provedenou pod č. 365/2011 Sb., ponechávala zaměstnance, který vykonával pracovní činnost pro zaměstnavatele (fyzickou osobu), který zemřel, v nejistotě, kdy a jestli

vůbec zanikl jejich pracovněprávní vztah. Zmíněná novela zákoníku práce stanovila, že k zániku pracovněprávního vztahu již samotnou smrtí zaměstnavatele nedochází. Zánik pracovněprávního vztahu může nastat tehdy, kdy dědicové a pozůstalý manžel nebo partner, i když není dědicem (je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti), prohlásí, že nebudou v živnosti pokračovat, nebo uplyne-li marně tříměsíční lhůta, ve které mohly tyto osoby v živnosti pokračovat. Rozhodnou-li se výše zmíněné osoby v živnosti zemřelého (zaměstnavatele) pokračovat, dochází k přechodu práv a povinností jeho zaměstnanců na tyto osoby. Oznámi-li zmíněné osoby, že v živnosti pokračovat nehodlají nebo nechají marně uplynout tříměsíční lhůtu, dojde k zániku pracovněprávních vztahů (bez nároku na odstupné). Zaměstnanci si pak mohou na pobočce úřadu práce (podle místa činnosti zaměstnavatele) požádat o potvrzení o zaměstnání.

6.3 Skončení pracovního poměru uplynutím doby - pracovní poměr na dobu určitou (§ 65 zákoníku práce)

Uplynutí doby je objektivní právní skutečnost, tj. právní událost, která má za následek skončení pracovního poměru na dobu určitou. Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou končí uplynutím doby, případně skončením sjednaných prací či nástupem zastupované zaměstnankyně po mateřské či rodičovské dovolené do práce. Pracovní poměr na dobu určitou může být skončen stejnými způsoby jako pracovní poměr na dobu neurčitou, tedy před uplynutím sjednané doby např. dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením i zrušením ve zkušební době (pokud byla sjednána), stejně jako smrtí zaměstnance, případně smrtí zaměstnavatele. Byl-li pracovní poměr sjednán na výkon určitých prací (zejména na sezónní práce, např. sběr ovoce), je zaměstnavatel povinen upozornit zaměstnance včas na jejich skončení, a to zpravidla alespoň tři dny předem. Nedodržení této lhůty však nemá vliv na platnost skončení pracovního poměru. Pokračuje-li zaměstnanec v konání prací s vědomím zaměstnavatele i po uplynutí sjednané doby, mění se ze zákona jeho pracovní poměr sjednaný původně na dobu určitou v pracovní poměr na dobu neurčitou. Pro naplnění pojmu „s vědomím zaměstnavatele“ stačí, je-li práce konána i jen s vědomím nejbližšího nadřízeného

zaměstnanec⁷⁸ a také tehdy, koná-li práci s vědomím jiné fyzické osoby, která není ve vztahu k zaměstnavateli v pracovním poměru, ale jedná jménem zaměstnavatele jako jeho zástupce na základě dohody o plné moci.⁷⁹

Platí, že pracovní poměr na dobu určitou skončí bez ohledu na to, v jaké sociální situaci se zaměstnanec právě nachází (např. těhotenství, pracovní neschopnost atd.).

6.4 Dosažení věkové hranice

Dosažení věkové hranice není právní událostí, která by měla za následek skončení pracovního poměru. Není ani výpovědním důvodem pro zaměstnavatele.

I přes v zákoníku práce jasně stanovený zákaz jakékoli diskriminace, stejně jako stanovené povinnosti zaměstnavatelů zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci se domnívám, že by se mělo uvažovat o možnosti ukončit pracovní poměr po dosažení určitého věku podobně, jako to stanoví relativně nedávno účinný zákon o státní službě ve svém § 74 písm. h)⁸⁰, případně jak je stanoveno například v zákoně o soudech a soudcích v § 94⁸¹ či zákoně o státním zastupitelství v § 21⁸² nebo také v § 11 notářského řádu⁸³. Možnost rozvázat pracovní poměr po dosažení důchodového věku z iniciativy zaměstnavatele existuje také například ve Francii.

Skončení pracovního poměru dosažením určité věkové hranice je zcela jistě velmi ožehavým tématem, u kterého navíc hrozí určitá míra zneužitelnosti, kdy se zaměstnavatel může pokoušet zbavit zaměstnance jen kvůli jeho vyššímu věku, a to bez ohledu na jeho pracovní kvality. V praxi se však můžeme setkat s případy, kdy

⁷⁸ NS 21 Cdo 2080/2001, SJ č. 1/2003, 27 s.

⁷⁹ NS 21 Cdo 568/2005, SJ č. 5/2006, 353 s.

⁸⁰ Služební poměr skončí dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž státní zaměstnanec dovršil věk 70 let; to neplatí pro státního zaměstnanec, který byl jmenován na služební místo vedoucího zastupitelského úřadu před dovršením věku 70 let; v takovém případě skončí služební poměr státního zaměstnanec dnem 31. prosince kalendářního roku, ve kterém byl odvolán ze služební místa vedoucího zastupitelského úřadu.

⁸¹ Funkce soudce zaniká uplynutím kalendářního roku, v němž soudce dosáhl věku 70 let.

⁸² Funkce státního zástupce zaniká dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž státní zástupce dosáhne věku 70 let.

⁸³ Ministr odvolá notáře ke dni 31. prosince kalendářního roku, v němž dosáhne 70 let.

zaměstnanec setrvává na svém pracovním místě bez ohledu na kvalitu práce, kterou je schopen vykonávat. Zaměstnavatel by proto měl mít možnost rozhodnout, kterou z osob důchodového věku chce nadále zaměstnávat a kterou již ne. Nemyslím si, že stanovení konkrétního věku je vždy tou nejlepší volbou, neboť každý z nás je ve srovnatelném věku schopen podávat jinak kvalitní výkon. Na druhou stranu se v praxi setkáváme s určitým „přežíváním“ zaměstnanců na svých funkcích, kdy sice nedělají nic tak špatně, aby s nimi zaměstnavatel mohl zákonně rozvázat pracovní poměr, ale kvalita jejich práce jde strmě dolů a neodpovídá již zaměstnavatelským potřebám.

Zaměstnavatel by tak měl dostat zákonnou možnost „přezkoumat“ v určitém věku zaměstnancovy schopnosti a sám rozhodnout, je-li takový zaměstnavatel přínosem či nikoliv. Domnívám se, že většina zaměstnavatelů by k tomuto přistoupila zodpovědně, neboť je v jejich zájmu zaměstnávat osoby, které jsou na svou pracovní činnost odborníky, dobře ji znají, případně mají zkušenosti získané například právě věkem či dlouhodobým setrváváním na pracovní pozici. Nemůžeme samozřejmě vyloučit, že se najdou zaměstnavatelé, kteří se rozhodnou propustit zaměstnance bez ohledu na jeho pracovní výkonnost a kvality, avšak zde by měla nastoupit možnost přezkoumání takového ukončení pracovního poměru ze strany soudu. Ke skončení pracovního poměru tímto způsobem by náleželo odstoupné.

V zákoníku práce by tak dle mého názoru mohlo být de lege ferenda uvedeno:

Pracovní poměr zaměstnance, který dosáhl věku xx let, může být ze strany zaměstnavatele přezkoumán a bude tak dále rozhodnuto o jeho trvání.

Bylo-li rozhodnuto o nepokračování pracovního poměru, skončí pracovní poměr uplynutím doby, která činí nejméně 2 měsíce. Tato doba smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; tato smlouva musí být písemná.

6.5 Úřední rozhodnutí

Další způsoby skončení pracovního poměru představují rozhodnutí příslušných orgánů. Jedná se o pracovní poměry cizinců či osob bez státní příslušnosti. Pracovní

poměr tak zaniká dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu; dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky či uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.⁸⁴ Zaměstnanci může být z důvodu vykonávání zaměstnání v rozporu s povolením k zaměstnání (vydaným krajskou pobočkou úřadu práce) odňato povolení k zaměstnání v České republice. Zaměstnavatel už poté takovou osobu nemůže dále legálně zaměstnávat.

6.6 Skončení pracovního poměru na základě právních událostí u ústředního orgánu státní správy

Následující tabulka ukazuje počet zaměstnanců, jejichž pracovní poměr skončil smrtí či uplynutím sjednané doby. Jedná se o počty skončení pracovních poměrů výše uvedenými způsoby na jednom z ústředních orgánů státní správy. Viditelný pokles v letošním roce zapříčinil přechod většiny zaměstnanců do režimu státní služby. Tyto osoby nejsou do tabulky zahrnuty, jedná se tak pouze o počty osob, které zůstaly v zaměstnaneckém poměru. V uváděných letech 2011 – 2015 se počet zaměstnanců tohoto úřadu pohyboval v průměru okolo 2300. Po přechodu do státní služby jich zůstalo jen necelých 400.

	2011	2012	2013	2014	2015	01-07/2016
§ 48 odst. 4 zákoníku práce smrtí	2	6	3	1	-	-
§ 65 zákoníku práce uplynutím sjednané doby	38	25	35	40	41	8

⁸⁴ § 48 odst. 3 zákoníku práce.

7 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU V NĚKTERÝCH ZVLÁŠTNÍCH PŘÍPADECH

Tato kapitola pojednává o institutu hromadného propouštění a o skončení pracovního poměru, který byl založen jmenováním.

7.1 Hromadné propouštění (§ 62 – 64 zákoníku práce)

Institut hromadného propouštění se dá jistě považovat za specifický případ výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, neboť se jedná o případ, kdy zaměstnavatel potřebuje ukončit pracovní poměr s více zaměstnanci zároveň. Problematika hromadného propouštění je upravena v ustanovení § 62 a násl. zákoníku práce, které vychází ze Směrnice Rady č. 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění. Tato směrnice si klade za cíl především sjednocení postupu při hromadném propouštění a poskytování dostatečné ochrany pro zaměstnance.

Právní úprava s touto situací spojuje jisté povinnosti zaměstnavatele – jak vůči zástupcům zaměstnancům, tak vůči úřadu práce. Při hromadném propouštění totiž dochází k situaci, kdy své zaměstnání ztrácí větší množství zaměstnanců najednou, čímž se snižuje jejich šance na nalezení nového zaměstnání v brzké době.

Ve zmíněné směrnici je definován pojem hromadného propouštění a jsou poskytnuty dvě možnosti, jak k vymezení tohoto pojmu přistoupit:

- situace, kdy zaměstnavatel v období 90 dnů propustí alespoň 20 zaměstnanců bez ohledu na jejich celkový počet,
- vzájemný poměr celkového počtu zaměstnanců a počtu propuštěných zaměstnanců za dobu 30 dnů.

Zákoník práce se s menší úpravou přidržuje druhé nabízené varianty a stanovuje, že hromadným propouštěním se rozumí skončení pracovního poměru v období 30 dnů s:

- deseti zaměstnanci u zaměstnavatele zaměstnávajícího 20 – 100 zaměstnanců,
- 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího 101 – 300 nebo
- třiceti zaměstnanci u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.

Do počtu propouštěných se započítávají i zaměstnanci, kteří obdrželi výpověď z organizačních důvodů. Je-li jich alespoň pět, počítají se do počtu propouštěných i zaměstnanci, kteří ukončili pracovní poměr dohodou z organizačních důvodů. Pokud však končí většina zaměstnanců dohodou a výpovědí je méně než pět, pak se o hromadné propouštění nejedná. Rozhodným obdobím je doba 30 kalendářních dnů, v nichž dochází ke skončení pracovních poměrů.

Příčinou vzniku důvodu k výpovědi nemůže být zaměstnanec, ale pouze určité organizační změny na straně zaměstnavatele.

Postup zaměstnavatele při hromadném propouštění je složitý zejména pokud jde o množství administrativních úkonů, a to především v podobě informační povinnosti vůči určitým zákonem stanoveným subjektům. V souladu se zmíněnou Směrnicí se vyžaduje, aby zaměstnavatel před podáním výpovědi o svém záměru písemně informoval odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců, respektive aby s nimi zamýšlené hromadné propouštění projednal a zahájil s nimi jednání o možnostech zabránění hromadnému propouštění, popřípadě zmírnění jeho nepříznivých následků pro zaměstnance. Lhůta je stanovena na minimálně třicet dnů před dáním výpovědi zaměstnancům. Pokud u zaměstnavatele žádná odborová organizace nepůsobí, ani u něj neexistuje rada zaměstnanců, je povinností zaměstnavatele informovat zaměstnance.

Je třeba informovat také příslušný úřad práce, pro který musí být vypracována písemná informace o zamýšleném hromadném propouštění a o výsledcích jednání se zaměstnanci (či jejich zástupci), kteří se ke zprávě také vyjadřují. Zpráva musí být

úřadu práce doručena nejpozději třicet dnů před skončením pracovního poměru propouštěných zaměstnanců. Musí v ní být uveden celkový počet hromadně propouštěných zaměstnanců, včetně jejich profesního složení. Je podstatné, aby doručení této závěrečné zprávy bylo prokazatelné, datum doručení má totiž vliv na to, kdy se pracovní poměr zaměstnanců skončí.

Nedodržení povinností v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců nezpůsobuje neplatnost výpovědí či dohod o skončení pracovního poměru, avšak nesplnění povinnosti doručit písemnou zprávu příslušné krajské pobočce úřadu práce má za následek prodloužení trvání pracovního poměru zaměstnance, jemuž byla dána výpověď, který tak skončí nejdříve po uplynutí 30 dnů od doručení písemné zprávy (např. zaměstnancům byla při hromadném propouštění dána výpověď dle § 52 písm. c) zákoníku práce pro nadbytečnost 17. června, zaměstnavatel doručil písemnou zprávu krajské pobočce úřadu práce 25. srpna, pracovní poměr zaměstnanců tak skončí nejdříve po uplynutí 30 dnů od doručení zprávy, tj. 25. září).

Zaměstnavateli může být též uložena peněžitá sankce. Prodlužování doby trvání pracovního poměru se netýká zaměstnavatelů, na které bylo vydáno rozhodnutí o úpadku. U rozvázání pracovního poměru na základě dohody k prodloužení nedochází - pracovní poměr skončí ke dni uvedenému v dohodě.

7.2 Skončení pracovního poměru založeného jmenováním - odvolání vedoucího pracovníka z funkce (§ 73 - 73a zákoníku práce)

Založení pracovního poměru je dle českého právního řádu možné nejen na základě pracovní smlouvy, ale také jmenováním.

Zákoník práce vymezuje, kterých vedoucích zaměstnanců se jmenování týká:

U vedoucího:

- a) organizační složky státu,
- b) organizačního útvaru organizační složky státu,

- c) organizačního útvaru státního podniku,
- d) organizačního útvaru státního fondu,
- e) příspěvkové organizace,
- f) organizačního útvaru příspěvkové organizace,
- g) organizačního útvaru v Policii České republiky,

i kdo takové jmenování provede, t. j: ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu; nevyplývá-li příslušnost ke jmenování ze zvláštního právního předpisu, provede je u vedoucího:

- a) organizační složky státu vedoucí nadřízené organizační složky státu,
 - b) organizačního útvaru organizační složky státu vedoucí této organizační složky státu,
 - c) organizačního útvaru státního podniku ředitel státního podniku,
 - d) organizačního útvaru státního fondu, v jehož čele stojí individuální statutární orgán, vedoucí tohoto fondu,
 - e) příspěvkové organizace zřizovatel,
 - f) organizačního útvaru příspěvkové organizace vedoucí této příspěvkové organizace,
 - g) organizačního útvaru v Policii České republiky policejní prezident
- a určuje, že osoba příslušná k jmenování vedoucího zaměstnance je též oprávněna jej odvolat.

Zaměstnanec může být do vedoucí funkce jmenován na dobu určitou či na dobu neurčitou. Je-li zaměstnanec jmenován do funkce na dobu určitou, je tento pracovní poměr ukončen uplynutím doby, jeho odvoláním z funkce či vzdáním se funkce. V ostatních případech, tedy je-li zaměstnanec jmenován do funkce na dobu neurčitou a je z této funkce odvolán nebo se jí vzdá, pracovní poměr mezi ním a zaměstnavatelem stále trvá. Výše uvedené však v praxi mnohokrát ke skončení pracovního poměru vede i tak. Zpravidla však nejprve dochází ke změně druhu vykonávané práce, kdy zaměstnavatel dohodne se zaměstnancem jeho pracovní zařazení na jinou práci odpovídající kvalifikaci zaměstnance či na jinou pro něj vhodnou práci.

Má-li zaměstnavatel pro zaměstnance odvolaného z funkce (nebo takového, jenž se funkce vzdal), která se obsazuje jmenováním, jinou práci odpovídající jeho

kvalifikaci, popřípadě jinou pro něho vhodnou práci, avšak tuto práci mu nenabídne nebo mu takovou práci nenabídne ihned, jakmile je to možné, jde o porušení právní povinnosti způsobené zaměstnavatelem.

Výše škody způsobené porušením těchto právních povinností se odvozuje z průměrného výdělku zjištěného ze mzdy dosahované při práci, která zaměstnanci měla být nabídnuta.⁸⁵

Možnost odvolání může být s vedoucím zaměstnancem také smluvně dohodnuta. Samozřejmě je zachována i možnost zaměstnance se této funkce vzdát. Dohoda může být uzavřena pouze se zaměstnanci, kteří zastávají místa taxativně uvedená v § 73 odst. 3 zákoníku práce.

Jde:

- o vedoucího zaměstnance přímo podřízeného statutárnímu orgánu – je-li zaměstnavatelem právnická osoba a v případě zaměstnavatele - fyzické osoby přímo tomuto zaměstnavateli (např. generální ředitel přímo podřízený představenstvu akciové společnosti)
- o vedoucího zaměstnance v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo pořízeného statutárnímu orgánu (příp. zaměstnavateli - fyzické osobě), za podmínky, že je mu podřízen další vedoucí zaměstnanec (např. obchodní ředitel, který je podřízeným generálního ředitele, a řídí vedoucího oddělení odbytu).

S jinými zaměstnanci nelze dohodu o možnosti odvolání a vzdání se pracovního místa uzavřít.

Byl-li z funkce, která se obsazuje jmenováním, odvolán zaměstnanec, který již u stejného zaměstnavatele byl v pracovním poměru před jmenováním do funkce, původní pracovní poměr se neobnovuje.⁸⁶

⁸⁵ NS 21 Cdo 1547/2000, SRNS, svazek č. 11, 90 s.

⁸⁶ NS 21 Cdo 581/2003, SRNS, sešit č. 27, 17 s.

Po odvolání zaměstnance z funkce je zaměstnavatel povinen nabídnout zaměstnanci pouze takovou práci, kterou je zaměstnanec způsobilý vykonávat vzhledem ke svému zdravotnímu stavu a kvalifikaci. To znamená, že se nevyžaduje, aby zaměstnavatel navrhoval zaměstnanci takové pracovní zařazení, při němž by nebyla zcela využívána jeho dosažená kvalifikace, a současně se nesmí jednat o práci, k níž zaměstnanec nemá potřebnou kvalifikaci a nemůže ji ani získat zaškolením nebo jinou přípravou. Protože zákon nestanoví, že by další pracovní zařazení zaměstnance u zaměstnavatele muselo být dohodnuto v určitém místě, může zaměstnavatel nabídnout zaměstnanci i takovou jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, kterou by měl zaměstnanec vykonávat v jiném místě, než kde dosud konal práci nebo kde má své bydliště.⁸⁷

Zaměstnanec po odvolání z funkce nebo v době po vzdání se funkce, až dokud není rozhodnuto o jeho novém pracovním zařazení (případně o skončení pracovního poměru), není povinen konat osobně práci dle pokynů zaměstnavatele. Skutečnost, že zaměstnanec v tomto období nechodí na pracoviště, nemůže být tedy důvodem k výpovědi pro porušení pracovní kázně.⁸⁸

V praxi se dá předpokládat, že zaměstnanec v převážné většině případů nabízenou pracovní pozici odmítne, neboť znamená v určitém slova smyslu degradaci a zároveň nižší finanční ohodnocení než na jaké byl zaměstnanec ve funkci zvyklý. Pokud zaměstnanec takovou nabídku odmítne či ji nepřijme ve stanovené lhůtě nebo zaměstnavatel prokáže, že vhodnou práci pro zaměstnance nemá, řeší toto zákoník práce fikcí existence výpovědního důvodu pro nadbytečnost dle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce a situaci vyhodnocuje jako existenci překážky na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 208 zákoníku práce. Zaměstnavateli ukládá povinnost až do uplynutí výpovědní doby platit zaměstnanci náhradu mzdy (odstupné by přicházelo v úvahu jen v případě, že byl zaměstnanec odvolán z funkce skutečně rušené pozice ze strany zaměstnavatele).

⁸⁷ NS 21 Cdo 4897/2009.

⁸⁸ NS 2 Cdon 1535/97, SJ č. 9/1998, 198 s.

Nabídkovou povinnost lze učinit pouze ve vztahu k v okamžiku nabídky neobsazenému pracovnímu místu, případně k místu, u něhož je předem jisté, že bude volné v dohledné době (tedy v několika dnech). Zaměstnavatel tedy nemůže nabídnout ani pracovní místo, u kterého se dá předpokládat, že bude volné až někdy v budoucnu, případně až poté, kdy zaměstnanec kývne na nabídku zaměstnavatele (kdy například zaměstnavatel po přijetí nabídky ze strany zaměstnance nejprve odvolá zaměstnance, který místo dosud zastával).

Vzhledem ke skutečnosti, že na pozicích vedoucích zaměstnanců pracují převážně vysocí manažeři s velkou pravomocí, je institut odvolání v našem právním řádu dle mého názoru důležitý, neboť zaměstnavatel má ve chvíli, kdy není s prací zaměstnance spokojen, možnost rychle jednat a zaměstnance z funkce odvolat. I nejvyšší soud ve svém rozsudku připouští, že existují i jiné způsoby jednostranného ukončení pracovního poměru bez odvolání z funkce, avšak ty vyžadují vůli zaměstnance nebo oprávněný důvod zaměstnavatele k ukončení pracovního poměru. Zaměstnavatel by sice mohl pracovní poměr ukončit například na základě dohody se zaměstnancem o ukončení pracovního poměru nebo také o změně druhu sjednané práce, avšak k tomu by vždy musel přistoupit i zaměstnanec, který pochopitelně se vzdáním se funkce ve většině případů nesouhlasí. Další možností by byla také výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru, ale zde by bylo nutné prokázat existenci zákonem stanovených důvodů.⁸⁹

⁸⁹ Rozsudek NS ČR ze dne 11. května 2006, spis. zn. 21 Cdo 3016/2005.

8 INSTITUTY SOUVISEJÍCÍ SE SKONČENÍM PRACOVNÍHO POMĚRU

V této kapitole bych se ráda blíže zabývala odstupným, potvrzením o zaměstnání a pracovním posudkem.

8.1 Odstupné (§ 67 – 68 zákoníku práce)

Právo na odstupné upravuje zákoník práce v § 67. Jeho smyslem je jednorázová kompenzace zaměstnanci, kterému skončil pracovní poměr z důvodu, který nespočívá na jeho vůli. Nárok na odstupné nevzniká učiněním kroku směřujícímu k rozvázání pracovního poměru, ale až jeho samotným skončením. Zaměstnavatel je povinen vyplatit odstupné po skončení pracovního poměru, a to v nejbližším možném výplatním termínu (pokud není dohodnuto jinak). Odstupné se poskytuje tehdy, skončí-li pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele, dohodou z důvodu organizačních změn či pro zdravotní nezpůsobilost k výkonu zaměstnání, která vznikla nemocí z povolání či pracovním úrazem.

Pro vyplacení odstupného není podstatné, zda zaměstnanec, kterému bylo odstupné poskytnuto, nastoupí do nového zaměstnání, ani v jaké době tak učiní, či zda začne soukromě podnikat, popřípadě zda se stane poživitelem starobního důchodu. Nejde tedy o formu hmotného zabezpečení po určité období po skončení pracovního poměru. Účelem odstupného není také ani zabezpečení finančních prostředků k úhradě životních potřeb v případě nezaměstnanosti. Jde o peněžité plnění, které má zaměstnanci po skončení pracovního poměru nahrazovat jeho náhle chybějící výdělek. Pokud však zaměstnanec dostane odstupné a nastoupí během krátké doby znovu do zaměstnání ke stejnému zaměstnavateli, má za povinnost odstupné či jeho poměrnou část vrátit (§ 68 zákoníku práce).

Po novele zákoníku práce uskutečněné zákonem č. 365/2011 Sb., došlo ke stanovení minimální výše odstupného podle délky trvání pracovního poměru, jde-li o dohodu či výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c).

S odkazem na § 67 odst. 1 zákoníku práce přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele odstupné ve výši nejméně:

- a. jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než jeden rok,
- b. dvojnásobku průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr trval alespoň jeden rok a méně než dva roky,
- c. trojnásobku průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň dva roky,
- d. součtu trojnásobku průměrného výdělku a částek uvedených písm. a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup sjednaný v kolektivní smlouvě, podle něhož bude zaměstnanci práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období, které nepřesáhne 52 týdnů po sobě jdoucích, v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období.⁹⁰ Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.

Zaměstnanci, se kterým byl rozvázán pracovní poměr výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. d (nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro

⁹⁰ Pokud by v tomto období, uvedeném v písm. d), došlo k rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů, má např. zaměstnanec, který pracoval u zaměstnavatele alespoň dva roky, právo na odstupné ve výši nejméně 3 + 3, tj. šestinásobku jeho průměrného výdělku.

pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice), přísluší od zaměstnavatele odstupné ve výši nejméně dvanásobku průměrného měsíčního výdělku.

Odstupné, které je spojeno s rozvázáním pracovního poměru výpovědí nebo dohodou kvůli nemožnosti vykonávat práci z výše uvedeného důvodu, však zaměstnanec nedostane, pokud se zaměstnavatel zcela zproští odpovědnosti, tj. pokud prokáže, že škoda vznikla tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil předpisy (ať už právní či jiné) nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to i přesto, že s nimi byl řádně seznámen, a jejich dodržování i znalost byly vyžadovány a pravidelně kontrolovány nebo pokud škoda vznikla v důsledku opilosti zaměstnance či v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel tak nemohl škodě zabránit a zároveň byly tyto skutečnosti jedinou příčinou škody.

Odstupné může být také zvýšeno, a to například vnitřním předpisem či smluvně (kolektivní smlouva nebo individuální smlouva se zaměstnancem – pracovní smlouva, manažerská smlouva, dohoda o rozvázání pracovního poměru). Možnost využití kolektivních smluv při poskytování vyššího odstupného je vyjádřeno v § 23 zákoníku práce tím, že v kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců, a to ve vyšším rozsahu než je stanoví zákon.

Rozdílné navyšování je možné vázat na určitá kritéria, která však nesmějí být v rozporu s principem zákazu diskriminace. Počet násobků průměrného výdělku, o které se základní odstupné zvyšuje, se může odvozovat např. od delší doby trvání pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele. Nesmí se však odvozovat například od rodinného stavu, či zaměstnancova věku, v takovýchto případech by se jednalo o diskriminaci.

Odstupňování odstupného podle doby trvání pracovního poměru je běžné ve většině zemí Evropské unie a pohybuje se převážně od jednoho do šestinásobku průměrného výdělku při době trvání pracovního poměru zpravidla do dvaceti let⁹¹.

⁹¹ HŮRKA, Petr a kolektiv: *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 194 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

Na odstupné nevzniká právo, jestliže podal výpověď sám zaměstnanec, a ani tehdy, jestliže v rámci organizačních změn došlo k dohodě o změně pracovního poměru, nebo když v důsledku organizačních změn došlo na základě dohody k sjednání kratší než stanovené týdenní pracovní doby. Odstupné nepřichází v úvahu u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Platí, že pokud je bývalý zaměstnanec evidován jako uchazeč o zaměstnání na Úřadu práce a bylo-li mu z posledního zaměstnání vyplaceno odstupné, podpora v nezaměstnanosti se mu poskytne až po uplynutí doby, která se rovná počtu násobků průměrného výdělku odpovídající zákonnému odstupnému. Pokud zaměstnanec obdržel odstupné vyšší, k navýšení se zde nepřihlíží.

Nepřiznání odstupného zaměstnanci, jehož pracovní poměr skončil smrtí zaměstnavatele, je v rozporu s ústavním principem rovnosti v právech.⁹²

Poměrně zajímavě se s institutem odstupného vypořádali v Rakousku, kde existují dvě různé právní úpravy odstupného (jeden pro pracovní poměry uzavřené do 1. ledna 2003). Nárok na odstupné, respektive výše odstupného, se u pracovních poměrů, které byly uzavřeny před 1. lednem 2003, řídí délkou odpracované doby, hradí je zaměstnavatel a při výpovědi ze strany zaměstnance na něj právo zaniká.

Zajímavá je však zejména úprava, která řeší odstupné po zmíněném datu. Nárok na ně vzniká již od druhého měsíce pracovního poměru a je také možné je přenést do jiného podniku. Nárok existuje vždy, tedy i při výpovědi ze strany zaměstnance a je uspokojován s podnikového fondu sociálního zabezpečení (tzv. Vorsorgekasse).

Zaměstnavatel však také vede pro každého zaměstnance individuální kapitálový účet, na který mu ukládá příspěvky ve výši 1,53% hrubého příjmu měsíčně. Ve chvíli, kdy zaměstnanec dostane od zaměstnavatele výpověď (a pokud byly příspěvky do fondu odváděny alespoň tři roky), může si zaměstnanec vybrat, zda si výše zmíněné příspěvky nechá vyplatit nebo je převede k novému zaměstnavateli nebo například na životní pojištění či je ve fondu ponechá do doby, kdy odejde do důchodu a teprve tehdy si je nechá vyplatit. Volbu musí zaměstnanec provést nejpozději do šesti měsíců po

⁹² ÚS I. ÚS 395/99, Sb. ÚS, svazek č. 17, 1999, 287 s.

ukončení pracovního poměru. Tato možnost je zaměstnanci dána v případě, kdy dostane výpověď ze strany zaměstnavatele (jak již bylo zmíněno), bude-li nezáviněně propuštěn, oprávněně předčasně vystoupí, se zaměstnavatelem se vzájemně dohodnou či mu uplyne lhůta v případě omezeného služebního poměru.

Zaměstnanec smí o vyplacení částky žádat také v případě, kdy dovrší věk pro předčasný starobní důchod nebo tehdy, pokud za něj nebyly placeny příspěvky po dobu pěti let. V případě úmrtí zaměstnance jde částka do dědického řízení. Zaměstnanec nemá právo o naspořeném kapitálu rozhodovat v případě, kdy sám dal výpověď či byl zaviněně propuštěn, neoprávněně vystoupil z podniku či byl zaměstnán méně než 36 měsíců.

8.2 Potvrzení o zaměstnání

Potvrzení o zaměstnání (jinak také zápočtový list) vydává zaměstnavatel při skončení pracovního poměru či dohody o pracovní činnosti, a to výhradně zaměstnanci, kterého se týká. Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání při skončení jakéhokoliv základního pracovněprávního vztahu, bez ohledu na skutečnost, že byl založen pracovní smlouvou, dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce.

Uvádí se v něm (podle § 313 zákoníku práce):

- údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání,
- druh konaných prací,
- dosaženou kvalifikaci,
- odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,
- zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,

- údaje o započítatelné době zaměstnání pro účely důchodového pojištění

Údaje o výši průměrného výdělku, o tom, zda pracovní poměr, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti byly zaměstnavatelem rozvázány z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zvláště hrubým způsobem, a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení.

Nesplní-li zaměstnavatel povinnost vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru potvrzení o zaměstnání (§ 60 zákoníku práce), odpovídá mu za škodu tím vzniklou podle ustanovení § 187 odst. 2 zákoníku práce. Škoda, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci nahradit, může spočívat též v ušlém výdělku zaměstnance u jiného zaměstnavatele, jestliže s ním tento zaměstnavatel odmítl bez předložení potvrzení o zaměstnání uzavřít pracovní smlouvu.⁹³

8.3 Pracovní posudek

Pracovním posudkem rozumíme písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho schopností či jeho kvalifikace a dalších skutečností, které mají k výkonu práce vztah. Pracovní posudek je hodnocením zaměstnance provedeným při skončení pracovního poměru zaměstnavatelem. Vydává se pouze tehdy, požádá-li o to zaměstnanec. Zaměstnavatel je povinen jej vydat do 15 dnů ode dne, kdy o jeho vydání zaměstnanec požádal, nemá však povinnost učinit tak dříve než 2 měsíce před skončením pracovního poměru.

Posudek o pracovní činnosti může obsahovat kromě hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace a schopností rovněž jakékoliv další skutečnosti, jestliže mají vztah k výkonu práce. Pracovní posudek tedy může obsahovat i hodnocení celkového vztahu zaměstnance ke spolupracovníkům a k práci, jakož i hodnocení těch

⁹³ NS 21 Cdo 1491/2002, SJ č. 4/2003, 264 s.

jeho osobních vlastností, které mají bezprostřední vztah k výkonu jeho práce, jako je svědomitost, iniciativnost, dodržování pracovní kázně, schopnost k řízení a organizování pracovního procesu, schopnost zapojit se do týmové práce s ostatními zaměstnanci apod. Pracovní posudek se současně musí omezit na konkrétní hodnocení činnosti zaměstnance u bývalého zaměstnavatele a nemůže vyjadřovat v obecné rovině jeho subjektivní hodnotící názor (doporučení) na vhodnost budoucího působení zaměstnance v určitém okruhu pracovních činností.⁹⁴

Jiné informace o zaměstnanci než ty, které mohou být obsahem pracovního posudku, je zaměstnavatel oprávněn o zaměstnanci podávat pouze s jeho souhlasem, nestanoví-li zvláštní právní předpis (např. zákon o zaměstnanosti, zákon o nemocenském pojištění zaměstnanců, zákon o veřejném zdravotním pojištění, zákon o Policii České republiky, trestní a správní řád apod.) jinak.

Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku, může se domáhat ve lhůtě tří měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, u soudu toho, aby bylo zaměstnavateli uloženo přiměřeně je upravit.

⁹⁴ NS 21 Cdo 2152/2004, R 20/2006.

9 NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU (§ 69 – 72 zákoníku práce)

Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může uplatnit zaměstnavatel i zaměstnanec u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit výše uvedeným rozvázáním. Po marném uplynutí lhůty právo zaniká a platnost rozvázání pracovního poměru poté nemůže být soudem přezkoumávána, a to ani tehdy, pokud by bylo zcela jasné, že trpí vadou způsobující neplatnost.

Platí, že účastník, vůči němuž byl pracovní poměr neplatně rozvázán, se může rozhodnout, bude-li trvat na jeho pokračování. Rozhodne-li o trvání pracovního poměru, musí být odčiněna případná majetková újma (náhradou škody či náhradou mzdy). Druhé straně musí být písemně oznámeno, že je trváno na pokračování pracovního poměru. Pracovní poměr pak trvá i nadále, zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci a zaměstnanec je povinen ji konat a to až do doby, než dojde k vyřešení sporu. Pokud se účastník rozhodne, že na existenci pracovního poměru netrvá, bude se mít za to, že pracovní poměr skončil dohodou.

Běh lhůty pro podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru se řídí občanskoprávní úpravou. Konec lhůty určené podle týdnů, měsíců nebo let připadá na den, který se svým pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem, na který připadá skutečnost, od níž se lhůta počítá.⁹⁵ Pokud by tak výpovědní doba skončila 30. června, lhůta pro podání žaloby začne běžet 1. července a skončí 30. srpna. Pokud by žaloba byla podána až 31. srpna, prekluzivní lhůta již uplynula a právo zaniklo. Případně-li však poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší pracovní den.⁹⁶

⁹⁵ § 605 občanského zákoníku.

⁹⁶ § 607 občanského zákoníku.

9.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem

Došlo-li ze strany zaměstnance k podání neplatné výpovědi či zrušil-li zaměstnanec neplatně pracovní poměr jak okamžitě, tak ve zkušební době a zaměstnavatel mu (neboť se domnívá, že byl pracovní poměr rozvázán neplatně) písemně oznámil, že trvá na dalším výkonu práce ze strany zaměstnance, má se za to, že pracovní poměr trvá. Oznámení musí být doručeno zaměstnanci do vlastních rukou. Neučiní-li tak zaměstnanec, tedy pokud takové výzvě nevyhoví, může se zaměstnavatel domáhat náhrady škody, která mu vznikla ode dne, kdy zaměstnanci oznámil, že trvá na dalším konání práce. Napadá-li zaměstnavatel neplatnost rozvázání pracovního poměru, avšak neoznámil-li zaměstnanci, že trvá na dalším výkonu práce, nemůže se později náhrady škody domáhat.

Nevyhovění výzvě k trvání pracovního poměru však není porušením povinnosti zaměstnance a zaměstnavatel je nemůže použít jako důvod ke skončení pracovního poměru ani jako důvod k výpovědi.

Domnívá-li se zaměstnavatel, že zrušení pracovního poměru je ze strany zaměstnance neplatné, ale nebrání-li se, má se za to, že netrvá na dalším zaměstnávání zaměstnance a pracovní poměr v tom případě skončí. Náhradu škody pak zaměstnavatel po zaměstnanci nemůže chtít. Totéž platí také v případě, kdy se zaměstnavatel sice domáhal neplatnosti soudní cestou, ale na trvání pracovního poměru netrval. Ten tak skončí dnem, kdy by skončil, pokud by byl úkon platný.

Je nutné, aby zněl žalobní návrh tak, aby z něj bylo patrné, čeho se zaměstnavatel domáhá. Návrh musí být označen tak, aby nebylo možné jej zaměnit s jiným právním úkonem.

9.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

Trvá-li zaměstnanec při neplatném rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem na pokračování v pracovním poměru, musí to zaměstnavatel

respektovat a zaměstnanci musí i nadále přidělovat práci. Zaměstnanec musí zájem na trvání pracovního poměru zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně oznámit. Nečiní-li zaměstnavatel tak a zaměstnanci práci nepřiděluje, je povinen poskytnout zaměstnanci náhradu platu či mzdy, a to ve výši průměrného výdělku. Náhrada zaměstnanci přísluší ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na pokračování pracovního poměru. Shledá-li později soud rozvázání pracovního poměru za platné, může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat vrácení těchto finančních prostředků, ze strany zaměstnance by se jinak jednalo o bezdůvodné obohacení.

Pokud zaměstnavatel sice rozvázal pracovní poměr neplatně, ale zaměstnanec na dalším zaměstnávání netrvá, platí (pokud se obě strany nedohodnou jinak), že pracovní poměr skončil dohodou, a to ke dni, kdy měl pracovní poměr skončit neplatnou výpovědí, neplatným okamžitým zrušením nebo neplatným zrušením ve zkušební době. Totéž platí v případě, kdy se zaměstnanec domáhá neplatnosti u soudu, avšak na trvání pracovního poměru netrval. Pracovní poměr pak skončí dnem, kterým by skončil při obvyklém průběhu. Pokud by skončení pracovního poměru spočívalo v neplatném zrušení ve zkušební době či neplatném okamžitém zrušení, náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za výpovědní dobu, tedy nejčastěji za dva měsíce.

10 ODBORY A JEJICH FUNKCE V OBLASTI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Podle § 61 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, na jejichž základě má být rozvázán pracovní poměr se zaměstnancem (a to i takovým, který není členem odborové organizace), pokud tato u zaměstnavatele působí. Odborová organizace má právo se k výpovědi či okamžitému zrušení vyjádřit, avšak toto stanovisko není pro zaměstnavatele závazné. Tzn., že pokud by odborová organizace například vyjádřila nesouhlas s výpovědí určitého zaměstnance, zaměstnavatel může i přes to pracovní poměr s daným zaměstnancem ukončit. Pokud by zaměstnavatel povinnost předchozího projednání nerespektoval, dopustil by se porušení ustanovení zákoníku práce a mohla by mu být udělena pokuta orgánem inspekce práce za přestupek či správní delikt na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance. Neplatnost výpovědi ani okamžitého skončení pracovního poměru by však nezpůsobil ani fakt, že by zaměstnavatel k takovému projednání vůbec nepřistoupil, čili by odborovou organizaci vůbec neinformoval, případně by jí svůj záměr sice oznámil, ale nedal žádný prostor k vyjádření.

Jiný postup je v případě členů orgánu odborové organizace. Členové orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, jsou chráněni během svého funkčního období a v době jednoho roku po jeho uplynutí. Odborová organizace totiž musí v tomto případě dát k právnímu jednání směřujícímu ke skončení pracovního poměru předchozí souhlas. Odborové organizace musí svůj souhlas vyjádřit tak, aby z něj bylo nepochybně jasné, jaké stanovisko zaujala. Platnost souhlasu je podmíněna tím, zda byla odborová organizace konkrétně seznámena s důvodem, který zaměstnavatel použil.

Za předchozí souhlas se považuje i nečinnost odborové organizace, tj. pokud odborová organizace písemně neodmítne udělit zaměstnavateli souhlas v době 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána, hledí se na požadavek jako na odsouhlasený.

Souhlas smí zaměstnavatel použít jen ve lhůtě dvou měsíců od udělení. Pokud souhlas udělen není, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné. V případném sporu však musí takovou neplatnost vyslovit až soud. Dostane-li zaměstnanec, který je nebo byl v době jednoho roku před členem orgánu odborové organizace výpověď či s ním zaměstnavatel okamžitě zruší pracovní poměr bez předchozího souhlasu odborové organizace, má zaměstnanec možnost se u soudu domáhat žalobou neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Jsou-li všechny zákonné podmínky pro skončení pracovního poměru splněny a soud dospěje k závěru, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení platné.

Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací (§ 286 odst. 6 zákoníku práce), jedná za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům odborová organizace, jíž je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není členem odborové organizace, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak. Z toho plyne, že si zaměstnanec může zvolit jinou odborovou organizaci, ale může také odmítnout, aby za něj kterákoliv odborová organizace jednala.

S ostatními případy rozvázání pracovního poměru, tj. s dohodou, zrušením ve zkušební době, výpovědí ze strany zaměstnance a okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnance, je zaměstnavatel povinen odborovou organizaci pouze seznámit.

Zvláštní ochrana členů odborové organizace vyplývá z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 135 o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty. Jedná se o úmluvu z roku 1971. K ratifikaci této úmluvy přistoupila Česká republika v roce 2000. Signatářské státy jsou zavázány k ochraně pracovníků před opatřeními, které by je mohly poškodovat, a to včetně propuštění. Úmluva však ve svém článku 4 povoluje jednotlivým státům okruh takto chráněných zástupců zaměstnanců zúžit. Toho Česká republika využila právě v ustanovení § 61

odst. 2 zákoníku práce, kdy ochranu před propuštěním poskytuje pouze funkcionářům odborové organizace.

11 ZÁVĚR

Skončení pracovního poměru představuje jeden z nejdůležitějších institutů pracovního práva, jehož úprava je ovlivněna zejména zvláštním charakterem pracovního práva, především jeho ochrannou funkcí, historickým vývojem a mezinárodními standardy platnými pro tuto oblast. Smluvní volnost subjektů je v pracovním právu omezena právě z důvodu výše zmíněné ochrany slabší smluvní strany – zaměstnance.

Zmíněný zvláštní charakter pracovního práva, odpovídající zvýšené ochraně zaměstnance jakožto slabší strany, je vyjádřen již v základních zásadách pracovněprávních vztahů, uvedených v § 1a zákoníku práce. Konkrétně § 1a odst. 1 upravuje základní hodnoty pracovněprávních vztahů, jimiž jsou: zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Ačkoliv je tato zvláštní zákonná ochrana zaměstnance v systému soukromého práva specifická, není z hlediska předmětu úpravy pracovního práva neopodstatněná.

Pracovněprávní vztahy, jakožto právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, jsou úzce spojeny s ekonomickou a sociální oblastí lidského života. Ztráta zaměstnání, případně nalezení zaměstnání jiného, lépe odměňovaného či vhodnějšího co do úpravy pracovní doby, ovlivňuje nejen ekonomickou situaci jedince, ale také jeho sociální postavení a začlenění. Sociální postavení, lépe řečeno ztížené sociální postavení, se u určitých skupin zaměstnanců (mladistvých, matek, osamělých zaměstnanců či zdravotně postižených) projevuje zhoršením jejich postavení na trhu práce, přičemž toto opět ovlivňuje jejich ekonomickou situaci. V souladu s uvedeným zákonodárce v české právní úpravě pracovního práva poskytuje zaměstnanci zvláštní zákonnou ochranu zejména těch oblastí pracovněprávního vztahu, které nejvíce ovlivňují jeho stabilitu.

V české právní úpravě je tato stabilita (mimo jiné instituty) upravena institutem skončení pracovního poměru. Zákoník práce taxativně v § 48 a následujících vymezuje

způsoby skončení pracovního poměru, přičemž právní úprava reflektuje výše uvedenou zvláštní zákonnou ochranu u výpovědi dané zaměstnavatelem.

Obecně je tato ochrana modifikována povinností zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr výpovědí jen z taxativně uvedených důvodů (§ 52) a za splnění zákonných podmínek (forma, výpovědní doba, apod.), konkrétně je pak ochrana vztahena k určitým obdobím, ve kterých je dán zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem. Tato období se souhrnně nazývají ochranou dobou a jsou považována za dobu, ve kterých zaměstnanec znevýhodňuje obtížná zdravotní či osobní situace. Výjimky ze zákazu výpovědi dané zaměstnavatelem upravuje § 54 zákoníku práce.

Slabá ochranná funkce je naopak spojena s výpovědí ze strany zaměstnance, dohodou o rozvázání pracovního poměru, se zrušením pracovního poměru ve zkušební době či skončením pracovního poměru na dobu určitou.

V souladu s výše uvedeným se domnívám, že úprava skončení pracovního poměru v českém pracovním právu je stran jejich adresátů komplexní a splňuje požadavky na zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance. S ohledem na tuto skutečnost navrhuji v předkládané rigorózní práci pouze dílčí návrhy de lege ferenda vztahující se k institutům výpovědní doby, okamžitému zrušení pracovního poměru v souvislosti s odsouzením zaměstnance a okamžitému zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého.

Konkrétně jde o:

- ✓ doplnění § 51 zákoníku práce spočívající v zavedení institutu „vykoupení se z výpovědní doby“ do českého pracovního práva,
- ✓ úpravu § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, jež by rozšířila možnost zaměstnavatele vypovědět okamžitě pracovní poměr i se zaměstnancem, který byl pravomocně odsouzen pro trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody,
- ✓ zrušení: § 35 odst. 2 občanského zákoníku, § 56a odst. 1 zákoníku práce, § 56a odst. 2 zákoníku práce a § 77 odst. 5 zákoníku práce, § 77 odst. 6 zákoníku

práce za účelem zrušení institutu okamžitého zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého.

V závěru je třeba se vyrovnat i s nejnovějším trendem v oblasti vývoje pracovního práva, tj. s liberalizací právního jednání na úkor zákonné regulace. Historický vývoj pracovního práva v souladu s vývojem politické situace, přechodem k tržní ekonomice a diverzifikací trhu práce následuje trend liberalizace právních jednání za účelem flexibility pracovního práva. Původně kogentní právní úprava pracovního práva, samostatně upravená a nezávislá na právu občanském, se v současné době plně odkazuje na základní zásady pracovněprávních vztahů a subsidiární použití občanského zákoníku. Jakkoliv je tato liberalizace vhodná a žádoucí domnívám se, že možnost smluvní volnosti v případě institutu skončení pracovního poměru je s ohledem na ochrannou funkci pracovního práva omezená. Uvedené dokazuje i skutečnost, že právní úprava institutu skončení pracovního poměru se vlivem výše uvedených okolností v zásadních atributech příliš nezměnila.

Institut skončení pracovního poměru je upraven komplexně, obsahuje zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance v souladu s mezinárodními standardy a splňuje požadavky na flexibilitu pracovních vztahů. Jedná se o úpravu, která je přehledná, jednoznačná a vůči svým adresátům jednotná.

Použité prameny a literatura

a) Prameny

- zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce,
- zákon č. 120/1990 Sb., o některých vztazích mezi odborovými organizacemi,
- zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti
- zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
- zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti,
- zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku.
- zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- a další

b) Literatura

- **Knižní publikace**

BĚLINA, Miroslav a kolektiv: *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4.

BĚLINA, Miroslav a kolektiv: *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6.

BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL Ljubomír a kolektiv: *Zákoník práce – komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-251-2.

BEZOUŠKA, Petr: *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-193-9.

BEZOUŠKA, Petr; IVANCO, Gabriela: *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010. ISBN 928-80-7201-795-9.

ČEPELKA, Čestmír; ŠTURMA, Pavel: *Mezinárodní právo veřejné*. Praha: C. H. Beck, 2008. ISBN 978-80-7179-728-9.

DANDOVÁ, Eva: *Zákoník práce a EU*. Praha: ASPI Publishing, s.r.o., 2004. ISBN 80-7357-018-1.

FIALA, Josef; KINDL, Milan: *Občanské právo hmotné*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007. ISBN 978-80-7380-058-1.

GERLOCH, Aleš: *Teorie práva*. 5. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-233-2.

HRABCOVÁ, Dana a kolektiv: *Proměny funkcí pracovního práva*. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby, Spisy právnické fakulty Masarykovy univerzity, řada teoretická, Svazek č. 440. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-6084-5.

HŮRKA, Petr: *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-903786-04-9.

HŮRKA, Petr a kolektiv: *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-316-2.

JAKUBKA, Jaroslav; SCHMIED, Zdeněk; TRYLČ, Ladislav: *Zákoník práce*. 8. aktualizované vydání. Praha: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-709-6.

KADLECOVÁ, Marta; SCHELLE, Karel; VESELÁ Renata; VLČEK Eduard; SCHELLEOVÁ Ilona: *Vývoj českého soukromého práva*. 1. vydání. Praha: Eurolex Bohemia, 2004. ISBN 80-86432-83-1.

MALÝ, Karel a kolektiv: *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 2. upravené vydání. Praha: Linde Praha a.s., 1999. ISBN 80-7201-167-7.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše: *Jak skončit pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4038-6.

OUTLÁ, Veronika a kolektiv: *Právo evropské unie*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2006. ISBN 80-86898-97-0.

PAVLÁTOVÁ, Jarmila: *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-507-4.

ŠLAPÁK, Čeněk Tim; PÁNEK, Zdeněk; KOTOUS, Jan; *Zaměstnanost a personální řízení*, Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2006. ISBN 80-85889-76-5.

TOMANDLOVÁ, Ludmila; ŠPUNDOVÁ, Eva; JAKUBKA, Jaroslav; MICHAL, Pavel: *Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem*. Praha: ANAG, 2001. ISBN 80-7263-044-X.

- **Články**

BĚLINA, Miroslav: *Nález Ústavního soudu zasáhl koncepci zákoníku práce*. Právní zpravodaj, 2008, ročník 9, č. 4. ISSN 1212-8694.

BĚLINA, Miroslav: *Postavení českého pracovního práva v rámci systému evropského a českého práva*. AUCI Juridica, 2007, č. 3 – 4. ISSN 0323-0619.

GREGOROVÁ, Zdeňka. *Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava*. Právník: teoretický časopis pro otázky státu a práva, Praha: Academia, 2007, roč. 146/2007, č. 2. ISSN 0231-6625.

GUTOVÁ Hana: *Aktuální otázky skončení pracovního poměru v souladu s přijetím nového zákoníku práce*. In HAMULÁK, Ondrej (ed). *Supplementum na téma: Postavení pracovního práva v rekodifikaci soukromého práva*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci - Právnická fakulta, 2013.

ŠTURMA, Pavel: *Lisabonská smlouva a závaznost Listiny základních práv EU pro Českou republiku vzhledem k tzv. výjimce (opt - out)*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2010, č. 6, roč. 18. ISSN 1210-6410.

c) Internetové stránky

www.ams.at

www.cssz.cz

www.echr.coe.int

www.euroskop.cz

www.fucik.cz

www.ilo.org

www.kokesova-advokat.cz

www.mpsv.cz

www.podnikatel.cz

www.trestni-rizeni.com

Seznam zkratek

Doporučení č. 119	Doporučení Mezinárodní organizace práce o skončení pracovního poměru z iniciativy zaměstnavatele
Doporučení č. 166	Doporučení Mezinárodní organizace práce o skončení zaměstnání
ES	Evropské společenství
ESCH	Evropská sociální charta
EU	Evropská Unie
MOP	Mezinárodní organizace práce
OSN	Organizace spojených národů
RE	Rada Evropy
RESCH	Revidovaná Evropská sociální charta
Úmluva č. 158	Úmluva Mezinárodní organizace práce o skončení zaměstnání z podnětu zaměstnavatele

Přílohy

❖ Příloha č. 1 – Novely zákoníku práce č. 262/2006 Sb.

- zákonem č. 585/2006 Sb., změna, která nastala již před nabytím účinnosti,
- zákonem č. 181/2007 Sb., o Ústavu pro studium totalitních režimů a o Archivu bezpečnostních složek a o změně některých zákonů, s účinností od 1. srpna 2007,
- zákonem č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, s účinností od 1. ledna 2008,
- zákonem č. 296/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů, a některé zákony v souvislosti s jeho přijetím, s účinností od 1. ledna 2008,
- zákonem č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony s účinností od 1. ledna 2008,
- vyhláškou č. 357/2007 Sb., kterou se pro účely poskytování cestovních náhrad mění sazba základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stanoví průměrná cena pohonných hmot, s účinností od 1. ledna 2008,
- nálezem Ústavního soudu, vyhlášeným pod číslem 116/2008 Sb., s účinností od 14. dubna 2008,
- zákonem č. 121/2008 Sb., o vyšších soudních úřednících a vyšších úřednících státního zastupitelství a o změně souvisejících zákonů, s účinností od 1. července 2008,
- zákonem č. 126/2008 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o přeměnách obchodních společností a družstev, s účinností od 1. července 2008,
- zákonem 294/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů,

- zákonem č. 305/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony,
- zákonem č. 382/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s účinností od 1. ledna 2009,
- vyhláškou č. 451/2008 Sb., kterou se pro účely poskytování cestovních náhrad mění sazba základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravné a stanoví průměrná cena pohonných hmot, s účinností od 1. ledna 2009,
- sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 55/2010 Sb. m. s., týkající se vypovězení Úmluvy o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů, s účinností od 24. dubna 2009,
- zákonem č. 320/2009 Sb., o volbách do Parlamentu České republiky a o změně a doplnění některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony,
- zákonem č. 326/2009 Sb., o podpoře hospodářského růstu a sociální stability, s účinností od 9. října 2009,
- zákonem č. 286/2009 Sb., kterým se mění zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád) a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 119/2001 Sb., kterým se stanoví pravidla pro případy souběžně probíhajících výkonů rozhodnutí, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 265/1992 Sb., o zápisech vlastnických a jiných věcných práv k nemovitostem, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 7/2002 Sb., o řízení ve věcech soudců a státních zástupců, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů, s účinností od 1. listopadu 2009,
- zákonem č. 306/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, s účinností od 1. ledna 2010,

- vyhláškou č. 462/2009 Sb., kterou se pro účely poskytování cestovních náhrad mění sazba základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravné a stanoví průměrná cena pohonných hmot, s účinností od 1. ledna 2010,
- zákonem č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, s účinností od 1. ledna 2011,
- vyhláškou č. 377/2010 Sb., kterou se pro účely poskytování cestovních náhrad mění sazba základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravné a stanoví průměrná cena pohonných hmot, s účinností od 1. ledna 2011,
- zákonem č. 427/2010 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o azylu), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s účinností od 1. ledna 2011 (respektive od 1. května 2011 či 1. ledna 2013),
- zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, s účinností od 25. března 2011,
- nálezem ústavního soudu č. 80/2011 Sb., o zrušení zákona č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, dnem 31. prosince 2011,
- zákonem č. 180/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 229/2002 Sb., o finančním arbitrovi, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s účinností od 1. července 2011,
- zákonem č. 185/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, s účinností od 8. července 2011,
- zákonem č. 466/2011 Sb., kterým se zrušuje zákon č. 245/2006 Sb., o veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízeních a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a mění související zákony, s účinností od 30. prosince 2011,
- zákonem č. 341/2011 Sb., o Generální inspekci bezpečnostních sborů a o změně souvisejících zákonů, s účinností od 1. ledna 2012,

- zákonem č. 364/2011 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, s účinností od 1. ledna 2012,
- zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s účinností od 1. ledna 2012,
- zákonem č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s účinností od 1. ledna 2012,
- vyhláškou č. 429/2011 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad, s účinností od 1. ledna 2012,
- zákonem č. 375/2011 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zdravotních službách, zákona o specifických zdravotních službách a zákona o zdravotnické záchranné službě, s účinností od 1. dubna 2012,
- zákonem č. 167/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 499/2004 Sb., o archivnictví a spisové službě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu a o změně některých dalších zákonů (zákon o elektronickém podpisu), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s účinností od 1. července 2012,
- zákonem č. 385/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 374/2011 Sb., o zdravotnické záchranné službě, s účinností od 1. ledna 2013,
- zákonem č. 396/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s účinností od 1. ledna 2013 (respektive od 1. července 2013 či 1. ledna 2015),
- zákonem č. 399/2012 Sb., o změně zákonů v souvislosti s přijetím zákona o pojistném na důchodové spoření, s účinností od 1. ledna 2013 (respektive od 1. listopadu 2012),

- vyhláškou č. 472/2012 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad, s účinností od 1. ledna 2013,
- zákonem č. 155/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, s účinností od 1. srpna 2013,
- zákonem č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, s účinností od 1. ledna 2013,
- vyhláškou č. 435/2013 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad, s účinností od 1. ledna 2014,
- zákonem č. 101/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s účinností od 24. června 2014,
- zákonem č. 182/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s účinností od 29. srpna 2014 (respektive 1. ledna 2015),
- zákonem č. 250/2014 Sb., o změně zákonů souvisejících s přijetím zákona o státní službě, s účinností od 1. ledna 2015,
- vyhláškou č. 328/2014 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad, s účinností od 1. ledna 2015,
- zákonem č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony, s účinností od 1. října 2015,

- zákonem č. 298/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, s účinností od 25. listopadu 2015,
- vyhláškou č. 385/2015 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad, s účinností od 1. ledna 2016,
- zákonem č. 47/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s účinností od 1. července 2016,
- zákonem č. 377/2015 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o ukončení důchodového spoření, s účinností od 1. ledna 2016 (respektive 1. ledna 2017 a 1. ledna 2018).

Resumé

Termination of employment is one of the most important institutes of labor law whose treatment is mainly influenced by the special nature of labor law, historical development and international standards applicable in this field.

Labor relations are closely linked to the economic and social spheres of human life. Losing a job or finding another job, better remunerated and more convenient one, affects not only the economic situation of an individual but also his or her social status and inclusion. In accordance with the above mentioned lawmakers in the Czech legislation of labor law provide an employee with a special statutory protection particularly in those areas of the employment relationship which primarily affect its stability.

Generally this protection is modified by an employer's obligation to terminate the employment relationship with a notice only because of enumerated reasons (§ 52), and in case legal conditions are met, specifically the protection is related to certain periods in which the prohibition of dismissal is given by an employer.

I believe that the modification of employment termination in Czech labor law is comprehensive for its addressees and meets the requirements for special legal protection status of an employee. With respect to this fact in my thesis I suggest only partial proposals *de lege ferenda* related to institutes of notice period, immediate termination of employment with sentencing of an employee, immediate termination of employment by a legal representative of an underage in connection with the non-competition clause.

Historical development of labor law follows the trend of liberalization of legal negotiations for the purpose of flexibility of labor law. Originally mandatory modification of labor law, separately adjusted and independent of civil law, currently fully refers to basic principles of labor law and subsidiary application of the Civil Code. I believe that the possibility of contractual freedom in the event of termination of employment institute with respect to protectionist function of labor law is limited. The above mentioned is proved by the fact that the legislative modification of institute of

employment termination due to the aforementioned circumstances in fundamental attributes remains largely unchanged.

In my opinion the institute of employment termination is modified comprehensively, contains specific statutory protection of an employee status in accordance with international standards and meets the requirements of flexibility of labor relations. The modification is clear, unambiguous and united towards its addressees.

Klíčová slova:

Pracovněprávní vztah, ukončení pracovního poměru, zákoník práce.

Keywords:

Employment relationship, termination of employment, labour code.