

PRÁVNÍ ÚKONY SMĚŘUJÍCÍ KE SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU V KONTEXTU ČESKÉHO A KOMUNITÁRNÍHO PRÁVA

ROMAN LANG
MARTIN PUTÍK

OBSAH

1. ÚVOD	83
2. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA ZÁKLADĚ PRÁVNÍCH ÚKONŮ JEHO ÚČASTNÍKŮ	83
2.1 DOHODA O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	84
2.2 VÝPOVĚĎ	86
2.2.1 Výpověď daná zaměstnavatelem	90
2.2.1.1 Výpověď z „organizačních důvodů“ – ust. § 52 písm. a) – c)	91
2.2.1.2 Dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance – ust. § 52 písm. d) a e)	94
2.2.1.3 Nesplňování stanovených předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance ust. § 52 písm. f)	94
2.2.1.4 Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru nebo závažné či soustavně méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci – ust. § 52 písm. g)	96
2.2.1.5 Zákaz výpovědi	98
2.2.1.6 Vyloučení zákazu výpovědi	100
2.2.2 Výpověď daná zaměstnancem	101
2.2.3 Hromadné propouštění	101
2.3 OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ	102
2.3.1 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele	104
2.3.2 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance	105
2.4 ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ	107
2.5 ÚČAST ODBOROVÝCH ORGÁNŮ PŘI ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	109
3. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU V KONTEXTU SMĚRNIC EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ A ROZHODNUTÍ EVROPSKÉHO SOUDNÍHO DVORA A JEJICH VLIV NA ČESKÉ PRACOVNÍ PRÁVO	111
3.1 HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ	113

3.2	PŘEVODY PODNIKŮ NEBO JEJICH ČÁSTÍ	116
3.2.1	Ochrana zaměstnanců před jednostranným rozvázáním pracovního poměru v případě přechodu práv a povinností na nového zaměstnavatele	117
3.2.2	Postoj zaměstnance k zákonnému přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů	118
3.3	PLATEBNÍ NESCHOPNOST ZAMĚSTNAVATELE	119
3.4	INFORMAČNÍ POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE O PODMÍNKÁCH PRACOVNÍ SMLOUVY NEBO PRACOVNÍHO POMĚRU	120
3.5	ROVNÉ ZACHÁZENÍ S MUŽI A ŽENAMI	120
3.5.1	Směrnice č. 2002/73/ES	120
3.5.2	Směrnice č. 2000/78/ES	122
3.6	OCHRANA PRACOVNIC V DOBĚ TĚHOTENSTVÍ A MATEŘSTVÍ	122
3.7	PRÁCE NA ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK A PRACOVNÍ SMLOUVY NA DOBU URČITOU	123
4.	ZÁVĚR	124

1. ÚVOD

Ke dni 1. 1. 2007 vstoupil v účinnost zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen zákoník práce).¹ Po dlouhých 41 letech nahradil dosavadní právní normu regulující pracovněprávní vztahy již od roku 1966. Přišel tedy skutečně čas dokonalého zákona, velkých změn reagujících na potřeby doby a volného pracovního trhu, nebo došlo de facto jen ke kosmetické úpravě a zachování dosavadního právního stavu, který nevyhovuje ani jednomu ze sociálních partnerů, navíc v hábitu technicko-legislativních chyb často zásadního charakteru?

Ohlasy odborné právní veřejnosti se bohužel z naznačených variant přiklání k méně optimistické.²

V této době je tedy nanejvýš vhodné se konkrétně ptát a zamýšlet se nad povahou jednotlivých institutů „nového zákona“ – Co přináší? Je odlišný oproti starému? Jaký je dopad jeho existence ve vztahu k harmonizaci českého pracovního práva s právem Evropských společenství, jehož rozsah, i když se právě v této oblasti vyznačuje značnými prvky teritoriality, nabývá stále většího významu?

O odpovědi na tyto otázky, alespoň co se týče právní úpravy skončení pracovního poměru na základě právních úkonů účastníků pracovněprávních vztahů, se pokouší tento příspěvek.

2. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA ZÁKLADĚ PRÁVNÍCH ÚKONŮ JEHO ÚČASTNÍKŮ

Skončení pracovního poměru může dle zákoníku práce nastat pouze na základě některé z právních skutečností, s níž právo takové účinky spojuje. Pracovní právo České republiky rozlišuje několik právních způsobů skončení pracovního poměru. Tyto způsoby mají shodný cíl, avšak jinou právní povahu a jiné právní důsledky.

Taxativní výčet způsobů skončení pracovního poměru je obsažen v ust. § 48 zákoníku práce. Lze konstatovat, že toto ustanovení je svojí povahou kogentní a není proto možné, aby si účastníci takového pracovněprávního vztahu dohodou zákonem stanovený výčet těchto způsobů modifikovali.

Z právních skutečností uvedených v cit. ustanovení jsou nejčastějšími a nejdůležitějšími způsoby, na jejichž základě dochází k rozvazování pracovního poměru, právní úkony účastníků. Řadíme k nim:

- a) dohodu o rozvázání pracovního poměru,
- b) výpověď,
- c) okamžité zrušení,
- d) zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

¹ Není-li v dalším textu při citaci ustanovení uveden název právního předpisu, jedná se vždy o ust. tohoto zákona.

² Viz např. Bělina M., Svitáková V., Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání? Právní rozhledy 2/2007.

Z hlediska právní teorie je dále lze rozdělit na úkony dvoustranné a úkony jednostranné. Rysem jednostranných právních úkonů je skutečnost, že jedna ze stran má zájem na ukončení pracovního poměru, druhá naopak mnohdy na jeho pokračování. Jediným dvoustranným právním úkonem směřujícím ke skončení pracovního poměru je dohoda o rozvázání pracovního poměru.

Tentýž pracovní poměr může být ukončen dalším ze způsobů rozvázání pracovního poměru, i když předchozí rozvazovací úkon je napaden u soudu.³

Není-li v textu rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem výslovně uvedeno, o který způsob rozvázání jde, může soud sám podle skutkového vyličení v textu, popřípadě okolností, za nichž byl projev učiněn, posoudit, kterým ze způsobů uvedených v ust. § 48 odst. 1 zákoníku práce byl pracovní poměr ukončen. Toto bude mít především význam při posuzování nároku zaměstnance na náhradu mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru podle ust. § 69 a násl. zákoníku práce. Tyto nároky mohou být co do výše rozdílné – zejména v případech podle ust. § 69 odst. 2 písm. a), b) zákoníku práce.

2.1 DOHODA O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranný právní úkon, který směřuje ke skončení pracovního poměru. Tuto problematiku upravuje ust. § 49 zákoníku práce.

Zákoník práce ji uvádí na prvním místě, tzn. je preferovaným a optimálním způsobem skončení pracovního poměru. Právní úprava neklade zaměstnanci ani zaměstnavateli žádné vážnější překážky formální ani věcné. Je tomu tak již vzhledem k respektování autonomie vůle účastníků pracovního poměru, sice, že oba chtějí ukončit pracovní poměr a jejich vůle je shodná. Lze předpokládat, že skončení pracovního poměru je v zájmu jak zaměstnance, tak zaměstnavatele. Ochranná funkce pracovního práva zde nemá svoje místo.

Dohodu o skončení pracovního poměru mohou účastníci uzavřít kdykoli, bez jakéhokoli omezení – neplatí zde žádné překážky uvedené např. v ust. § 53 týkající se ochranné doby⁴ (doba, kdy je zaměstnanec uznán dočasně neschopným práce pro nemoc či úraz, v době kdy je zaměstnankyně těhotná apod.). Platnost dohody nelze napadnout s poukazem na skutečnost, že byla uzavřena se zaměstnancem, na kterého se vztahuje zákaz výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru.

Dohodou o rozvázání pracovního poměru může být ukončen kterýkoliv druh pracovního poměru – jak sjednaný na dobu neurčitou, tak sjednaný na dobu určitou.

³ Zákoník práce ani jiné právní předpisy nevylučují (nezakazují) rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony (učiněnými současně či postupně); jednotlivé právní úkony se pak posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky. Skončil-li pracovní poměr na základě dřívějšího právního úkonu, má to za následek, že pozdější právní úkon o rozvázání pracovního poměru se neuplatní (i kdyby byl jinak platný jako právní důvod zániku tohoto pracovního poměru; pozdější neplatný právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru nemůže způsobit ani pokračování pracovního poměru. Sou R NS sv. 7 – C 601.

⁴ Tarchavost (těhotenství) pracovníčky v čase uzavretia dohody o rozvazani pracovného pomeru nie je dovodom neplatnosti tejto dohody, a to ani v prípade osamelej pracovníčky, ktorá o svojej tarchavosti v tom čase nevedela. R 4/86.

Právní režim dohody o rozvázání pracovního poměru se dále řídí obecnými ustanoveními o právních úkonech podle ust. § 34 a násl. zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění, na která deleguje ust. § 18 zákoníku práce.

Nutnou obsahovou náležitostí dohody je jednoznačně formulovaná vůle obou účastníků rozvázat pracovní poměr tímto způsobem. Další podstatnou náležitostí je určení dne, ke kterému má pracovní poměr skončit. Termín skončení pracovního poměru musí totiž být formulován tak, aby nemohly vzniknout žádné pochybnosti o tom, kterého dne mělo skončení nastat. Nemusí být vyjádřen přesným datem (i když je to z praktických důvodů nejvhodnější), ale lze uvést i jinou skutečnost – např. dnem ukončení prací, po skončení dovolené atd.

Stanovena je obligatornost písemné formy, nově již pod sankcí neplatnosti.⁵ Dohodu o rozvázání pracovního poměru tedy není možno platně uzavřít ústně či konkludentním projevem vůle.⁶ Záměr zákonodárce upravit obligatornost písemné formy dohody byl bezesporu veden potřebou účinného důkazního prostředku v eventuelním budoucím soudním sporu. Toto ustanovení však může mít negativní praktický dopad pro zaměstnavatele, zejména v situacích, kdy se doposud vycházelo z toho, že pracovní poměr skončil bez zbytečných formalit ústní dohodou (např. zaměstnanec telefonicky oznámil zaměstnavateli, že nehodlá v práci pokračovat a zaměstnavatel s tímto vyjádřil ústní souhlas).⁷

Zákoník práce taktéž nestanoví povinnost učinit příslušné projevy na téže listině. Může se jednat o písemný návrh a písemné přijetí návrhu (ust. § 21 odst. 2). Dále v ust. § 49 odst. 3 stanoví obecnou povinnost zaměstnavatele vydat jedno vyhotovení dohody zaměstnanci (samozřejmě v případě, že dohoda byla sepsána na jedné listině). Tato povinnost není podmíněna žádostí zaměstnance.

Pokud to požaduje zaměstnanec, musí být v dohodě uvedeny důvody skončení pracovního poměru. To je praktické zejména při skončení pracovního poměru z organizačních důvodů ve smyslu ust. § 52 písm. a) až c), či z tzv. zdravotních důvodů (ust. § 52 písm. d), kdy zaměstnanci náleží odstupné podle ust. § 67 odst. 1).⁸

K rozvázání pracovního poměru dohodou není třeba souhlasu ani předchozího projednání s příslušným odborovým orgánem. Zaměstnavatel má pouze podle ust. § 61 odst. 5 povinnost seznámit příslušný odborový orgán s případy rozvázání pracovního

⁵ Ust. § 49 odst. 2 ve spojení s ust. § 21 odst. 1 zákoníku práce.

⁶ V tomto případě by se jednalo o velmi problematickou relativní neplatnost právního úkonu ve smyslu ust. § 20 zákoníku práce. K nově upravené neplatnosti právního úkonu v pracovním právu po 31. 12. 2006 viz též Bělina M., Bezouška P., Neplatnost právního úkonu v novém zákoníku práce, Právní fórum 1/2007.

⁷ Jeden z názorů se kloní k výkladu, že v takovém případě je dle nové právní úpravy nutno zaměstnanci psát neomluvené absence, skončit s ním pracovní poměr okamžitým zrušením, doručit mu toto do vlastních rukou a teprve poté jej je možno odhlásit ze zdravotního a sociálního pojištění. Znění tohoto ustanovení je tedy v rozporu s deklarovaným požadavkem na zjednodušení zákonem stanovených formálních požadavků na pracovněprávní vztahy.

Jakubka J. a kol., Zákoník práce s komentářem, Praha, ANAG, 2007, str. 106.

Dle názoru autorů tohoto článku je nutno neplatnost právního úkonu pro nedostatek písemné formy deklarovanou v ust. § 21 vykládat v souvislosti s ust. § 20 a považovat ji za neplatnost relativní, a tedy takto učiněný právní úkon je třeba považovat za platný, pokud se ten, kdo je jím dotčen neplatnosti nedovolá. Výše uvedená obava je tedy namístě pouze v případě soudního sporu, který však v praxi nastane zcela sporadicky, neboť pracovní poměr byl ukončen na základě shodné vůle obou stran.

⁸ Výše odstupného při skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů je nově stanovena až na 12násobek průměrného výdělku zaměstnance, což může např. pro menšího zaměstnavatele představovat závažný ekonomický problém.

poměru dohodou, a to ve lhůtách s ním dohodnutých. Podrobnosti mohou být sjednány též v kolektivních smlouvách.

Co se týče návrhu a lhůty k vyjádření se k němu, návrh může podat jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, kdykoliv, bez jakéhokoli omezení. Lhůta k jeho přijetí v zákoníku práce není stanovena, a proto je třeba vycházet z ustanovení občanského zákoníku o smlouvách (ust. § 43 a násl.). Podle této právní úpravy je nutno návrh přijmout ve lhůtě stanovené navrhovatelem, popř. v přiměřené době s přihlédnutím k povaze navrhované smlouvy a k rychlosti prostředků, které navrhovatel použil pro zaslání návrhu. Po uplynutí této lhůty návrh zaniká (ust. § 43b občanského zákoníku). Toto má význam především v situaci, kdy má zaměstnanec možnost získat výhodné zaměstnání u jiného zaměstnavatele, ale jen za předpokladu, že nastoupí do určitého data. V tomto případě by mohlo opožděné přijetí návrhu znamenat hrozbu nečekaného skončení pracovního poměru.

Ust. § 44 odst. 1 občanského zákoníku pak stanoví, že smlouva je uzavřena okamžikem, kdy přijetí návrhu na uzavření smlouvy nabývá účinnosti. Obsahuje-li přijetí návrhu dodatky, považuje se tento právní úkon za nový návrh.

Pro úplnost je nutno se zmínit o možnosti odstoupení od dohody o rozvázání pracovního poměru podle ust. § 48 občanského zákoníku. V samotné právní úpravě dohody o rozvázání pracovního poměru nejsou výslovně uvedeny žádné důvody, které by účastníky opravňovaly k odstoupení. Je tedy třeba vycházet z toho, že od dohody o rozvázání pracovního poměru lze odstoupit jen tehdy, pokud byly takové důvody v konkrétní dohodě sjednány, popř. byla-li sjednána v tísní za nápadně nevýhodných podmínek. Odstoupení od dohody o rozvázání pracovního poměru je v praxi výjimečné. Každopádně, má-li k němu dojít, musí se tak stát pouze do doby, než nastaly její právní účinky (tj. než na jejím základě skončil pracovní poměr).

Neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru může zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním pracovního poměru (ust. § 72).

2.2 VÝPOVĚĎ

Výpověď je možno definovat jako jednostranný právní úkon, který je projevem vůle skončit pracovní poměr jen jednoho z jeho účastníků nezávisle na vůli druhé strany. Vůle druhé strany je při výpovědi zcela irelevantní. Výpověď je zákoníkem práce formalizována ve větší míře, než je tomu u dohody o rozvázání pracovního poměru. Jde o výsledek nesouladu v zájmech účastníků pracovního poměru – účastník, kterému je výpověď směřována, totiž nemusí mít zájem na skončení stávajícího pracovního poměru. Je samozřejmé, že takový jednostranný zásah do právního postavení účastníka pracovního poměru, jakým výpověď z pracovního poměru bezesporu je, se jej citelně dotkne. Mohou být negativně ovlivněny jeho zájmy, eventuelně i jeho sociální postavení. Je tedy na místě podrobná úprava práv a povinností účastníků pracovního poměru s tímto jednostranným právním úkonem spojených. Ochranná funkce pracovního práva se zde uplatňuje ve velké míře.

Výpovědi může pracovní poměr rozvázat jak zaměstnavatel tak zaměstnanec, žádný z nich není upřednostněn. Z hlediska bližšího srovnání postavení subjektů pracovního poměru je zřejmé, že jejich ochrana před nepříznivými dopady výpovědi není stejná. V právní úpravě nacházíme vedle obecných hmotně právních podmínek a charakteristik výpovědi, které se vztahují jak na výpověď zaměstnance tak i na výpověď zaměstnavatele, též další zvláštní podmínky týkající se výlučně zaměstnavatele. Zaměstnavatel se tak dostává do obtížnější pozice – otázkou zůstává, zda mantinely ochranné funkce pracovního práva zde nejsou nastaveny příliš široce.⁹ Naproti tomu zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez udání důvodu (ust. § 50 odst. 3).

Právní úprava výpovědi se nachází v ust. § 50 a násl. zákoníku práce.

Pro platnost výpovědi jsou stanoveny tyto podmínky:

Forma a doručení – ust. § 50 odst. 1, ust. § 334 a násl.

Výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku, jinak je neplatná – sankcí neplatnosti pro případ nedodržení předepsané formy je zajištěna její průkaznost (pro případ soudního sporu podle ust. § 69), ale i informovanost druhé strany. Nezbytnou podmínkou platnosti výpovědi je podpis účastníka (ust. § 40 odst. 3 občanského zákoníku). Pokud podpis chybí, výpověď není způsobilá mít právně relevantní následky. Speciální úprava je dále obsažena v ust. § 40 odst. 5 občanského zákoníku, pokud jde o zaměstnance, kteří nemohou číst a psát – v tomto případě je nutno vyhotovit úřední zápis.

Výpověď musí být doručena druhému účastníku. Pro doručení výpovědi – obdobně jako pro ostatní písemnosti – je stanoven více méně kazuistický postup¹⁰ v ust. § 334 a násl. zákoníku práce. Za doručenou se výpověď považuje dnem dojití druhé straně. Zaměstnanci musí být vždy doručena do vlastních rukou. Výpověď mu může být doručena na pracovišti, v místě bydliště nebo kdekoliv, kde bude zastížen, nově i prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací s připojením certifikovaného elektronického podpisu¹¹ (zde však výlučně s předchozím písemným souhlasem zaměstnance, který za tím účelem též poskytl zaměstnavateli svoji elektronickou adresu). Zaměstnavatel může doručení písemnosti pověřit i jinou osobu na základě plné moci. Teprve po bezúspěšném vyčerpání těchto možností mu může být doručena poštou na poslední adresu, která je zaměstnavateli známa, jako doporučená zásilka s doručenkou a s poznámkou „do vlastních rukou.“ Povinnost zaměstnavatele doručit písemnost je splněna, jakmile zaměstnanec zásilku převezme, (což je zaměstnavateli doloženo písemným záznamem o doručení), popř. přijetí písemnosti odmítne. V pracovním právu se též může uplatnit fikce doručení ve smyslu ust. § 336 odst. 4 – písemnost se považuje za doručenou posledním dnem desetidenní lhůty k jejímu vyzvednutí na poště.

Zaměstnanec doručuje výpověď zaměstnavateli zpravidla tak, že ji předá osobně do podatelny nebo svému nadřízenému pracovníkovi. Může ji taktéž poslat poštou. Výpo-

⁹ Viz názory autorů níže v části 4 tohoto příspěvku.

¹⁰ K tomu viz blíže op. cit. ad 7, str. 110.

¹¹ Ve smyslu zákona č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu, ve znění pozdějších předpisů.

věd je pak doručena dnem, kdy ji převezme zaměstnavatel. V případě doručování písemnosti zaměstnancem zaměstnavateli se neuplatní fikce doručení – vychází se pravděpodobně z premisy, že zaměstnavatel má vždy známé sídlo, kde mu může zaměstnanec písemnost osobně předat.

Okamžik doručení je velmi důležitý, neboť od něj se odvíjí běh výpovědní doby podle ust. § 51 odst. 2 zákoníku práce.

Nemožnost zpětvzetí výpovědi – ust. § 50 odst. 5

Jakmile byla výpověď doručena, nemůže ji již ten, kdo výpověď dává, odvolat bez písemného souhlasu druhého účastníka. Tedy např. pokud zaměstnanec po doručení výpovědi zaměstnavateli vzhledem k novým okolnostem usoudí, že dání výpovědi již neodpovídá nastalé situaci, musí se zaměstnavatelem přesto skončit pracovní poměr, pokud ten s výpovědí souhlasí a trvá na ní. Pro odvolání výpovědi, nebo-li její zpětvzetí požaduje zákoník práce písemnou formou. Podmínku písemnosti je třeba považovat za splněnou i v případě, že k odvolání výpovědi a souhlasu dojde během soudního sporu a tyto projevy vůle jsou zachyceny v soudním protokolu.

Nedodržení písemné formy odvolání výpovědi zákoník práce nesankcionuje neplatností. Znamená to, že odvolání výpovědi i souhlas jsou platnými i při nedodržení předepsané formy. Tyto projevy vůle lze tedy provést jak ústně, tak i konkludentním jednáním. Např. jestliže zaměstnavatel odvolá při soudním jednání výpověď a účastník vezme žalobu o neplatnost výpovědi zpět, aniž současně prohlásí, že s odvoláním výpovědi souhlasí, dovozuje soud, že takové jednání je současně projevem účastníka o tom, že s odvoláním výpovědi souhlasí.

Je třeba si také uvědomit, že výpověď lze odvolat (se souhlasem druhého účastníka) jen do konce výpovědní doby. Po jejím uplynutí již pracovní poměr skončil a výpověď dále nepůsobí.

Výpovědní doba

Právní úpravu výpovědní doby lze nalézt v ust. § 51 zákoníku práce. Za výpovědní dobu považujeme určitý časový úsek, který musí uplynout ode dne doručení účinného projevu vůle účastníka (výpovědi) do okamžiku skončení pracovního poměru.

Smysl výpovědní doby je nasnadě: účastník pracovního poměru, kterému je doručena výpověď, mnohdy předem neví, že druhý účastník hodlá skončit pracovní poměr; je potřeba dát čas oběma stranám, aby se na skončení pracovního poměru připravily tak, aby docházelo k co nejmenšímu zásahu do sociálního, potažmo hospodářského postavení jich obou. Zaměstnanec může hledat jiné zaměstnání, zaměstnavatel si zajišťuje náhradu za odcházejícího zaměstnance.

Ustanovení o výpovědní době má z povahy věci kogentní charakter, pouze však co do spodní hranice délky výpovědní doby. Jinak se však jedná o pravidlo dispozitivní a lze jej proto měnit dohodou účastníků. Není tedy nepřijatelné prodlužování délky výpovědní doby a lze předpokládat, že v praxi bude této možnosti využíváno.

Ujednání o výpovědní době nemusí tvořit součást právního úkonu výpovědi, neboť je jejím zákonným důsledkem. Stejně tak se k ní nepřihlíží pokud sice ve výpovědi

uvedena je, ale nesprávně, tedy jinak než způsobem dohodnutým nebo zákonem stanoveným.¹²

Délka výpovědní doby

Podle ust. § 51 odst. 1 věta druhá zákoníku práce musí být výpovědní doba stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele a činí nejméně 2 měsíce. Konstrukce délky výpovědní doby je vzhledem ke své dispozitivnosti řešena poměrně nešťastně, a to nejméně ze tří důvodů:

1. **Neobsahuje horní hranici.** Ad absurdum ji proto lze bez porušení zákona prodlužovat třeba na několik let, což je jistě fakticky neúnosné. Při zachování této právní úpravy bude zřejmě v budoucnu nezbytné, aby judikatura určila nejvyšší přiměřenou hranici této výměry, a to s ohledem na ústavně zakotvený princip zákazu nucené práce.^{13,14} Na druhou stranu však lze namítnout, že zaměstnavatelé zřejmě nebudou mít (s ohledem na aktuální situaci na trhu práce, kdy poptávka po práci převyšuje nabídku) ve většině případů zájem na zbytečném prodloužení délky výpovědní doby.
2. **Neobsahuje návod, jakým způsobem lze tuto nejnižší výměru prodloužit** – zda výlučně smluvně, nebo postačí jednostranně (např. interním předpisem zaměstnavatele), eventuálně kolektivní smlouvou. Bezesporu je nutno se přiklonit k výkladu vylučujícímu možnost jednostranného prodloužení této doby, a to opět s ohledem na princip zákazu nucené práce a dále též s poukazem na soukromoprávní charakter pracovního práva, z něhož vyplývá nemožnost jednostranného založení povinnosti druhého účastníka právního vztahu, který musí mít v tomto ohledu rovné postavení. Lze také přijmout závěr, že v případě absence ujednání o výpovědní době činí její délka nejnižší, tedy zákonnou dvouměsíční výměru.
3. **Zákon explicitně nevyklučuje rozdílné sjednání délky výpovědní doby s jednotlivými zaměstnanci.** V těchto případech je nutno dbát na to, aby kritéria rozdílnosti délky sjednané výpovědní doby nebyla stanovena diskriminačně. Autoři článku mají za to, že rozdílnost délky by byla ospravedlnitelná v případě zaměstnance, který není členem odborového orgánu, a zároveň nemá zájem na prodloužení délce trvání výpovědní doby sjednané kolektivní smlouvou.

Běh výpovědní doby

Výpovědní doba začíná běžet až prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního

¹² Výpovědní lhůta (dnes doba) je zákonným důsledkem výpovědi. Nemusi být proto ve výpovědi správně uvedena, má-li být výpověď platná, a nemusí být výslovně uvedena vůbec. Neuvede-li tedy organizace nebo pracovník ve výpovědi výpovědní lhůtu (doba) vůbec, nebo ji uvede nesprávně, není výpověď neplatná, avšak pracovní poměr končí uplynutím zákonné výpovědní lhůty (doby) podle ustanovení § 45 odst. 2 zák. práce (dnes § 51 odst. 2).
S III s.70.

¹³ Listina základních práv a svobod, čl. 9 odst. 1.

¹⁴ Poměňování institutu výpovědní doby a její délky s principem zákazu nucené práce lze nalézt např. v britském systému common law. Bývá poukazováno na smluvní charakter pracovního poměru, který je vybudován na principu vzájemné důvěry stran pracovního poměru (trust and confidence), která je dáním výpovědi narušena a zaměstnanec v této situaci již logicky nemá zájem na pokračování v kvalitní práci pro zaměstnavatele. Jakékoliv vynucování práce na zaměstnanci (de facto i formou výpovědní doby) má proto negativní důsledky pro obě strany. Z tohoto hlediska se jeví přijatelnějším od výpovědní doby v odůvodněných případech ustoupit a poskytovat zaměstnanci odškodnění z titulu ztráty výpovědní doby. Bowers & Honeyball, Textbook on labour law, Blackstone Press, 2000, str. 70–85.

měsíce. To znamená, že není rozdílu v počátku běhu výpovědní doby dané na začátku či ke konci toho samého měsíce.

Výjimky z běhu výpovědní doby jsou uvedeny v ust. § 53 odst. 2, § 54 písm. b) a § 63 zákoníku práce. Jedná se o:

Ust. § 53 odst. 2. *V ochranné době (viz níže) se výpovědní doba staví.* Pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby, po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. To znamená, že výpovědní doba se prodlužuje o ochrannou dobu. A contrario, pokud by ochranná doba trvala např. jen několik dnů, přičemž by se nedotkla konce výpovědní doby, neměla by tato doba vliv na skončení pracovního poměru.

Ust. § 54 písm. b). *Výpověď z důvodu, pro který lze pracovní poměr okamžitě zrušit.* Byla-li dána výpověď z takového důvodu zaměstnankyni (zaměstnanci) před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou).

Ust. § 63. *Zvláštní případ tzv. hromadného propouštění.* Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele, podle ust. § 62 odst. 5, příslušnému úřadu práce. Může nastat situace, kdy zaměstnanec na prodloužení pracovního poměru netrvá – v těchto případech skončí pracovní poměr řádným uplynutím výpovědní doby. Toto ustanovení neplatí, byl-li na zaměstnavatele prohlášen konkurs nebo povoleno vyrovnání.

2.2.1 Výpověď daná zaměstnavatelem

Podle ust. § 50 odst. 2, zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci jen z důvodu výslovně stanoveného v ust. § 52. Uvedený výčet je taxativní. Toto omezení je v souladu s úmluvou MOP č. 158 o ukončení zaměstnání.¹⁵

Výpovědní důvody jsou uvedeny pouze druhově, proto zákoník práce v ust. § 50 odst. 4 stanoví jako součást výpovědi podmínku skutkového vymezení výpovědního důvodu v konkrétní věci tak, aby jej nebylo možno zaměnit s důvodem jiným. Pokud tak zaměstnavatel neučiní, výpověď je neplatná. V praxi bude ve většině případů dostatečné vymezení výpovědního důvodu znamenat stručné vyličení skutečností zakládající ten který zákonný důvod. Tam však, kde je v zákoně v těsné spojitosti obecně formulováno několik výpovědních důvodů [např. v ust. § 52 písm. c)] bude uvedení uplatněného výpovědního důvodu vyžadovat skutkovou konkretizaci bližší.

Není-li možné ze samotného znění písemné výpovědi z pracovního poměru pro neurčitost či nesrozumitelnost projevu vůle dovodit, v čem spočívá skutkové vymezení výpovědního důvodu, je výpověď z pracovního poměru daná zaměstnanci neplat-

¹⁵ Zaměstnanec jako fakticky slabší strana pracovněprávního vztahu musí být chráněn před neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru. Je třeba dbát na stabilitu pracovního poměru a sociální jistotu zaměstnance (bez ohledu na druh vykonávané práce, či délky trvání jeho pracovního poměru).

Blanpain, R., *European Labour Law*, 2006 str. 166–167.

ným právním úkonem jen tehdy, jestliže nelze ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla zaměstnanci dána výpověď. I v tomto případě se jedná o neplatnost relativní.

Pro výklad projevu vůle je možno užit společných ustanovení o právních úkonech (ust. § 34 a násl. občanského zákoníku), kde z ust. § 35 odst. 2 a 3 vyplývá, že příslušný právní úkon vyjádřený slovy (ústně nebo písemně) se vykládá nejenom podle jeho jazykového vyjádření, ale též podle vůle toho, kdo právní úkon učinil, není-li tato vůle v rozporu s jazykovým projevem.¹⁶ Chrání se přitom ve smyslu ust. § 14 odst. 1 zákoníku práce oprávněné zájmy druhého účastníka vztahu a dobré mravy. Je třeba vycházet z toho, zda vzhledem k okolnostem, za kterých k výpovědi ze strany zaměstnavatele došlo, muselo jejímu adresátovi být zřejmé, který výpovědní důvod zaměstnavatel uplatňuje – jinými slovy – právní kvalifikace výpovědního důvodu zaměstnavatelem ve výpovědi není sama o sobě významná; rozhodující je skutkové vyličení použitého výpovědního důvodu.¹⁷ V případě sporu, o jaký výpovědní důvod se jedná, má poslední slovo soud, který jej určí.

Jak vyplývá z ust. § 50 odst. 4 věta druhá zákoníku práce, výpovědní důvod nelze dodatečně měnit.

2.2.1.1 Výpověď z „organizačních důvodů“ – ust. § 52 písm. a) – c)

Výpovědní důvody uvedené v ust. § 52 písm. a) – c) jsou nazývány jako důvody organizační. Je důležité, aby o organizační změně bylo rozhodnuto před dáním výpovědi a aby po jejím provedení bylo zcela jasné, že zaměstnavatel nebude mít možnost zaměstnance zaměstnávat nebo že se zaměstnanec stane nadbytečným. Při jejich použití ve výpovědi vzniká zaměstnanci nárok na odstupné upravený ustanoveními ust. § 67 zákoníku práce.

V případech ust. § 52 písm. a) a b) lze zákonodárci vytknout, že ani ve zcela novém právním předpisu neodstranil dosavadní nevyhovující terminologii. Výrazy „ruší-li se“ popř. „přemísťuje-li se“ totiž z gramatického i logického hlediska odpovídají spíše předlistopadovému chápání pojmu zaměstnavatel, jakožto právnická osoba v podobě státního podniku popř. státního orgánu s vlastní právní subjektivitou. Tak např. zaměstnavatel – fyzická osoba, se bezesporu přemísťuje každý den (např. cestou z domu do zaměstnání a zpět apod.), přičemž takové „přemístění“ nelze spravedlivě považovat za výpovědní důvod. Stejně tak např. zaměstnavatelem všech zaměstnanců ve veřejné službě je stát, který tak činí prostřednictvím svých organizačních složek, které však nejsou nadány právní subjektivitou.¹⁸ K použití výpovědního důvodu dle ust. § 52 písm. a) pro tyto zaměstnance by při užití čistě gramatického výkladu bylo třeba „zru-

¹⁶ Pomocí výkladu projevu vůle nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou ten, kdo výpověď dává, v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji.
Sou R NS sv. 12 – C 882.

¹⁷ Není rozhodující jak zaměstnavatel důvod k výpovědi právně kvalifikoval, nýbrž je věcí soudu, aby posoudil, který v zákoně uvedený výpovědní důvod je ve výpovědi vymezeným skutkem naplněn. Při posouzení, z kterého důvodu uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 (nově § 52) zák. práce zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, soud vychází ze skutkového vyličení použitého výpovědního důvodu. Okolnost, zda, popřípadě jak zaměstnavatel tento důvod právně kvalifikoval, tu není sama o sobě významná.
Sou R NS sv. 9 – C 683; SJ 11/99.

¹⁸ Ust. § 3 odst. 2 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích – *Organizační složka není právnickou osobou ... a její jednání ... je jednáním státu.*

šit stát“, což zákonodárce zcela jistě nezamýšlel. Soud je proto v těchto případech zbytečně nucen používat nadstandardních interpretačních metod.

Ust. § 52 písm. a). **Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, ruší-li se on nebo jeho část**,¹⁹ a to jen takovému zaměstnanci, který konal práci v zrušené části zaměstnavatele. Přestěhování provozovny či rozšíření sortimentu, jak uvádí judikatura, není zrušením ani přemístěním organizace a tudíž ani výpovědním důvodem. V případě zrušení fyzické osoby jako zaměstnavatele je toto ustanovení poměrně problematické. Zrušení se u fyzické osoby musí chápat tak, že dochází ke zrušení pracoviště, na kterém zaměstnanec pro zaměstnavatele pracoval. Do jisté míry je v souvislosti s tímto důvodem negativně vnímána skutečnost, že v zákoníku práce chybí vymezení vztahu ust. § 52 písm. a) k ust. § 341 odst. 1, kdy při zrušení zaměstnavatele rozdělením, dochází způsobem uvedeným v tomto ustanovení k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V tomto případě je nutno přijmout výkladovou tezi, že se o výpovědní důvod nejedná.

Zaměstnavatel tímto ztrácí nejen právní, ale i faktickou možnost dále zaměstnávat své zaměstnance. Pracovní poměr je třeba ukončit do dne zrušení či přemístění zaměstnavatele, tedy tak, aby do tohoto dne uplynuly řádné výpovědní doby. Výpověď je proto třeba dát s dostatečným předstihem.

Ust. § 52 písm. b). **Situace, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje.**

Příčemž převod na jiného zaměstnavatele nemůže být výpovědním důvodem ze strany zaměstnavatele – viz ust. § 338 odst. 2 zákoníku práce.²⁰ V tomto případě zaměstnavatel nemůže zaměstnance dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno v pracovní smlouvě.²¹ Nesouhlasí-li zaměstnanec se změnou pracovní smlouvy co se týče místa výkonu práce, a tato změna by byla v rozporu s původně sjednanou pracovní smlouvou, nemůže jej zaměstnavatel proti jeho vůli dále zaměstnávat.

Ust. § 52 písm. c). **Stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.**

Tzv. nadbytečnost lze dělit nejen z hlediska početního, ale též profesního uspořádání. Je zdaleka nejfrekventovanějším výpovědním důvodem. Pokud se zaměstnavatel rozhodne pro tento výpovědní důvod, musí být splněny tyto předpoklady:

Za prvé je to samotné rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efek-

¹⁹ Části organizace se rozumí ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 (nově § 52) písm. a) zák. práce organizační jednotka, útvar nebo jiná složka organizace, která vyvíjí v rámci organizace relativně samostatnou činnost, již se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) organizace samotné. Taková složka má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování této činnosti; zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu organizace a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí pracovník organizace. R 1/98.

²⁰ K otázce zákazu skončení pracovního poměru v případech převodu zaměstnavatele viz blíže v části 3.
²¹ K pojmu přemístění zaměstnavatele viz např. rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 730/2000, kde soud uvedl: „Byl-li žalobce podle uvedené pracovní smlouvy zařazen ve funkci „generální ředitel M.“ s místem výkonu práce M., je zcela nepochybné, že jeho místem výkonu práce nemůže být jiné místo než to, jež je sídlem M., tedy žalované... Je-li v pracovní smlouvě místo výkonu práce vymezeno sídlem zaměstnavatele, lze za přemístění zaměstnavatele ve smyslu § 46 odst. 1 písm. b) ZP považovat změnu jeho sídla.“

tivnosti práce, nebo jiných organizačních změnách. Rozhodnutí musí být přijato před podáním výpovědi²² a zaměstnanec s ním musí být seznámen. Zákoník práce, ani jiné předpisy nestanoví, že by rozhodnutí mělo být přijato v písemné formě nebo patřičným způsobem vyhlášeno či jinak zveřejněno – postačí, dojde-li k tomuto seznámení až ve výpovědi z pracovního poměru. V případném řízení o neplatnost výpovědi není soud povinen zabývat se otázkou platnosti rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně (ve smyslu ust. § 34 a násl. občanského zákoníku) jako otázkou předběžnou, jelikož takové rozhodnutí není právním úkonem ve smyslu cit. ustanovení, neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se pouze o jednu z hmotněprávních podmínek pro příslušný právní úkon (výpověď), která sama o sobě není způsobilá přivodit patřičné následky v pracovněprávním vztahu – pouze jako takovou se jí soud zabývá.

Za druhé je to nadbytečnost zaměstnance. Jako překonaná se v tomto směru jeví judikatura soudů, že o výběru zaměstnance, který je nadbytečný, rozhoduje zaměstnavatel sám, soud nemůže v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.²³ Diskreční pravomoc zaměstnavatele při výběru nadbytečného zaměstnance je totiž nutně omezena zákazem přímé a nepřímé diskriminace v pracovněprávních vztazích tak, jak to stanoví směrnice č. 76/207/EHS ve znění směrnice 2002/73/ES a směrnice 2000/78/ES.²⁴ Pro případ tvrzené diskriminace v rámci sporu o neplatnost výpovědi pak, vzhledem k jejímu dokazování, platí přechod důkazního břemene ze strany zaměstnance na stranu zaměstnavatele. Odpovědnost je v těchto případech navíc objektivní a platí, že pokud zaměstnavatel neprokáže opak, soud má diskriminaci za prokázanou.²⁵

Za třetí je to příčinná souvislost (kauzální nexus) mezi tímto rozhodnutím a nadbytečností zaměstnance.

Tento výpovědní důvod lze použít i v případě, kdy z organizačních důvodů odpadne část pracovní náplně zaměstnance.

Konečně, rozvázání pracovního poměru není podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, může k němu dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců. Zákon umožňuje zaměstnavatelům, aby regulovali nejen počet svých zaměstnanců, ale i jejich kvali-

²² Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 (dnes § 52) písm. c) zák. práce je neplatná, jestliže na jejím základě by měl pracovní poměr účastníků skončit dříve než v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost organizačních změn, o kterých rozhodl zaměstnavatel nebo příslušný orgán.
R 54/99

²³ ...Soud má v tomto případě pouze možnost zkoumat, zda byly splněny všechny ostatní podmínky vymezující tento výpovědní důvod...
R 90/67.

²⁴ O diskriminaci by se tak jednalo tehdy, pokud by důvod, který vedl zaměstnavatele při výběru nadbytečného zaměstnance, spočíval v převažující (podstatné) míře v rozlišování mezi zaměstnanci na základě tzv. diskriminačních kritérií, např. jakého je zaměstnanec pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociální původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství nebo víry, majetku (zaměstnance), manželského a rodinného stavu, povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů.

V souvislosti s diskriminací v pracovněprávních vztazích má rozhodující vliv judikatura Evropského soudního dvora – viz např. rozhodnutí ESD C 152/84 ve věci Marshall, kde se jednalo o propuštění zaměstnankyně z důvodu dosažení důchodového věku, či rozhodnutí ESD ve věci C 177/88 ve věci Dekker, kdy se jednalo o diskriminaci v rámci přístupu k povolání na základě rozlišování mezi pohlavími.

²⁵ Viz blíže ust. § 133a odst. 1 zák. č. 99/1963 Sb., jehož uzákonění je výsledkem implementace směrnice č. 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.

fikační složení tak, aby zaměstnávali jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jejich potřebám.

2.2.1.2 Dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance – ust. § 52 písm. d) a e)

Ustanovení § 52 písm. d) a e) zákoníku práce umožňují zaměstnavateli rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, který má určité zdravotní obtíže. Zdravotní stav je pro výkon zaměstnání velmi důležitý, proto zákoník práce stanoví jako jeden výpovědních důvodů zaměstnancovo pozbytí způsobilosti dále dlouhodobě konat dosavadní práci vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, na základě lékařského posudku **vydaného zařízením pracovnělékařské péče²⁶ nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává.** Druhý důvod je obdobný – zaměstnanec dosavadní práci nesmí konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu nejvyšší přípustné expozice.

Úspěšnost použití tohoto výpovědního důvodu závisí zcela na příslušném posudku nebo rozhodnutí lékaře²⁷ či uvedených orgánů. Nutno taktéž připomenout, že posudek nebo rozhodnutí podle ust. § 52 písm. d) a e) ZP jsou administrativními akty, které pokud byly vydány v souladu s právními předpisy, nepodléhají z hlediska svého obsahu přezkoumávání soudem v případném řízení o určení neplatnosti výpovědi (podle ust. § 69 zákoníku práce).²⁸

2.2.1.3 Nesplňování stanovených předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance – ust. § 52 písm. f)

Spolu s níže uvedenými důvody výpovědi podle písm. g) se tyto důvody týkají chování, které zaměstnavatel není povinen tolerovat.

Termíny „předpoklady“ a „požadavky“ nejsou z hlediska důvodů pro skončení pracovního poměru totožné. Předpoklady jsou stanoveny právními předpisy, čímž se

²⁶ Zde se projevuje jeden z nedostatků současné právní úpravy – pojem „pracovnělékařská péče“ zatím není v celém právním řádu ČR definován. Legislativní záměr zde vycházel z přesvědčení, že se podaří tento pojem legalizovat do dne nabytí účinnosti nového zákoníku práce, avšak nestalo se tak. Návrh nového zákona o zdravotní péči projednáváný v roce 2006 v PSP ČR jako sněmovní tisk č. 1151, který definici tohoto pojmu obsahoval, byl odmítnut. V praxi je tedy třeba vycházet z dosavadní úpravy, podle které pracovní úrazy posuzuje ošetřující lékař zaměstnance a nemocí z povolání posuzuje příslušné středisko nemocí z povolání ve smyslu vyhl. č. 342/1997 Sb.

²⁷ Předpokladem platné výpovědi z pracovního poměru podle § 46 odst. 1 (dnes § 52) písm. d) ZPr. je jen takový lékařský posudek, který nepřipouští jiný odborný závěr než ten, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilosti vykonávat dosavadní práci. Nestačí tedy pouhé doporučení lékaře ke změně druhu vykonávané práce odůvodněné nevhodností dosavadní práce z hlediska zdravotního stavu zaměstnance, stejně jako nemůže být podkladem pro výpověď z pracovního poměru posudek, z něhož jednoznačně nevyplývá, že pracovní nezpůsobilost zaměstnance je dlouhodobé povahy (není jen dočasná). PR 6/96 s. 290.

²⁸ V souvislosti s výpovědními důvody podle ust. § 52 písm. a) až e) lze zmínit doporučení MOP č. 166, které navrhuje smluvním státům ke zmírnění negativních dopadů skončení pracovního poměru v těchto případech zakotvit do právního řádu povinnost zaměstnavatele účinně napomáhat takovému zaměstnanci při hledání nového zaměstnání. Tato povinnost existovala v ČR za účinnosti předchozího zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb.), nový ji však nepřevzal. Blíže: op. cit. ad 7, str. 169.

rozumí obecně závazné právní předpisy,²⁹ zatímco požadavky si stanoví sám zaměstnavatel. Je důležité upozornit, že není rozhodné, zda ke stanovení předpokladů právním předpisem došlo před vznikem pracovního poměru nebo po jeho vzniku.

Pokud tedy zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, může mu dát zaměstnavatel výpověď. Většinou jde o případy kdy zaměstnanec v průběhu zaměstnání ztratí předpoklady pro výkon sjednané práce např. tím, že se nepodrobí povinnému přezkoušení, které je podle právních předpisů podmínkou pro prodloužení příslušného oprávnění k výkonu určité činnosti, nebo dojde k odebrání tohoto oprávnění. Může nastat i případ, kdy zaměstnanec ujistil zaměstnavatele před nástupem do zaměstnání, že určité předpoklady má, a po nástupu do práce se zjistí, že jeho informace nebyla pravdivá. Za ztrátu předpokladů lze považovat i uložení trestu zákazu činnosti, jejíž výkon je předmětem pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Ohledně požadavků, které si zaměstnavatel stanovuje sám, je zaměstnavatel limitován dobrými mravy. Tyto nesmí být šikanózní, zaměstnavatel nesmí zneužívat svého postavení na újmu zaměstnance (ust. § 14 odst. 1). I v tomto případě platí vše co bylo řečeno výše o zákazu přímé a nepřímé diskriminace u skončení pracovního poměru z důvodu organizačních změn u zaměstnavatele.³⁰

Podmínkou je, že nesplnění požadavků pro řádný výkon práce nezpůsobil zaměstnavatel.

Za nesplňování požadavků se považují taktéž **neuspokojivé pracovní výsledky**, což zákoník práce výslovně stanoví ve speciálním ustanovení věty za středníkem. Pro neuspokojivé pracovní výsledky lze dát výpověď pouze, vyzval-li zaměstnavatel písemně v posledních 12 měsících zaměstnance k jejich odstranění a zaměstnanec tak v přiměřené době neučinil. Zákon požaduje, aby zaměstnanci byla dána možnost své pracovní výkony zlepšit. Zaměstnavatel by tedy měl ve výzvě určit přiměřenou dobu k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků. Za přiměřenou se lhůta posuzuje v konkrétním případě vzhledem k povaze vykonávané práce, pracovním podmínkám apod.

Z hlediska možnosti výpovědi je poté rozhodující, že nesplňování stanovených požadavků či předpokladů pro výkon sjednané práce, nemusí být časově omezeno. Výpovědní důvod tu může být dán delší dobu než se zaměstnavatel rozhodne jej uplatnit. Musí však trvat v době, kdy byla výpověď z pracovního poměru dána. A je logické, že mohou být použity naráz oba výpovědní důvody.

Neuspokojivé pracovní výsledky nelze zaměřovat se závažným porušováním povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci ve smyslu ust. § 52 písm. g) zákoníku práce. Zaměstnanec, jehož pracovní výsledky nejsou uspokojivé, jinak tyto povinnosti dodržuje a na druhé straně

²⁹ Předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce mohou mít povahu obligatorní nebo fakultativní. Zpravidla mají povahu obligatorní, což znamená, že musí být vždy splněny. Pokud je zaměstnanec nesplní, zaměstnavatel ho nesmí příslušnou práci zaměstnávat. ...Jsou-li předpoklady pro výkon sjednané práce stanoveny právním předpisem fakultativně, může zaměstnavatel jejich splnění zaměstnanci prominout. Při prominutí předpokladů není podstatné jakou formou se tak stalo, zda se tak stalo výslovně nebo mlčky. Pokud zaměstnavatel takovýto předpoklad prominul zaměstnanci bez jakékoliv podmínky, nemůže později nesplňování takového předpokladu uplatňovat jako výpovědní důvod. Věra Štangová, Jaroslav Zachariáš: Nad pracovněprávními vztahy, ORAC 1997, str. 64.

³⁰ Blíže viz také výše v poznámce č. 24.

zaměstnanec, který tyto povinnosti nedodržuje, může mít naopak vynikající pracovní výsledky.

2.2.1.4 Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru nebo závažné či soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci – ust. § 52 písm. g)

K rozvázání pracovního poměru může zaměstnavatel přistoupit, pokud jsou u zaměstnance důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr (podle ust. § 55), nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci³¹ (dále jen zákonné povinnosti) či pro soustavné méně závažné porušování zákonné povinnosti. V posledním případě má zaměstnavatel povinnost zaměstnance, písemně v době posledních šesti měsíců, na tuto možnost upozornit.

Toto ustanovení patří k právním normám s relativně neurčitou hypotézou – tj. hypotéza není stanovena přímo právním předpisem. Přenechává tak soudu, aby do jisté míry ad hoc hypotézu vymezil sám, podle širokého předem neomezeného okruhu okolností.³²

Co se týče důvodů, pro které lze se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, bude jim věnován prostor níže v kapitole 2.3.1. Na tomto místě je vhodné poznamenat, že zaměstnavatel má v takovém případě více možností, jak se zachovat. Nejtvrdším způsobem je ukončit pracovní poměr ihned okamžitým zrušením pracovního poměru – toho však v praxi využije pouze v případě, že již má k dispozici dostatečnou náhradní pracovní sílu. Z téhož důvodu může zaměstnanci dát výpověď a dopřát tak sobě i jemu dobrodiní výpovědní doby. Může též se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr dohodou ke konkrétnímu datu, např. k poslednímu dni v měsíci – pouze však za předpokladu, že zaměstnanec s tímto postupem vyjádří souhlas. Zaměstnavatel se může též rozhodnout, že zaměstnanci provinění promine a ponechá jej nadále setrvávat v pracovním poměru.³³

Zákoník práce nedefinuje pojem „**právní předpis vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci**“. Jisté je, že v ust. § 301 písm. c) jsou závazné předpisy nepřímo rozlišeny na „**právní předpisy vztahující se k práci vykonávané zaměstnancem**“ a „**ostatní předpisy vztahující se k vykonávané práci**“. Naposledy jmenované předpisy (nepochybně se jedná o interní předpisy vydané zaměstnavatelem na základě ust. § 305 zákoníku práce, které nemají obecně závaznou povahu) je zaměstnanec ze zákona povinen dodržovat jen, byl-li s nimi řádně seznámen. Avšak samotné *do*držování

³¹ Jedná se o institut, který byl dříve nazýván „pracovní kázní“. V novém zákoníku práce se zákonodárce rozhodl od tohoto pojmu upustit s odkazem na skutečnost, že použití tohoto pojmu je vhodné pouze v rámci služebního poměru u veřejnoprávního zaměstnavatele (i terminologie nového zákoníku práce má tedy odpovídat normě, která reguluje především soukromoprávní vztahy – k charakteru normy viz blíže sněmovní tisk PSPČR č. 1153 – důvodová zpráva k z. č. 262/2006, zákoníku práce).

³² Sou R NS sv. 2 – C 198

³³ Je třeba si uvědomit, že ukončení pracovního poměru při existenci zákonem stanoveného důvodu je právem zaměstnavatele, nikoliv jeho povinností.

právních předpisů, ostatních předpisů, jakož i plnění pokynů nadřízených vydaných v souladu s právními předpisy [ust. § 301 písm. a) zákoníku práce] spadají mezi základní povinnosti zaměstnance stanovené zákoníkem práce, tedy povinnosti stanovené právním předpisem. Z toho vycházejíce mají autoři zato, že povinnost zaměstnance, jejíž porušení může mít za následek výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, může být stanovena nejen zákonem, nařízením vlády či vyhláškou, ale druhotně též vnitřním předpisem zaměstnavatele (byl-li s tímto zaměstnanec řádně seznámen) nebo závazným pokynem vedoucího zaměstnance. Jde-li však o povinnost zaměstnance stanovenou vnitřním předpisem zaměstnavatele nebo závazným pokynem vedoucího zaměstnance, není (z hlediska teorie práva) samotné porušení této povinnosti „porušením zákonné povinnosti“ ve smyslu ust. § 52 písm. g) zákoníku práce – tímto porušením je až skutečnost, že zaměstnanec nesplnil zákonnou povinnost dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané, se kterými byl řádně seznámen [ust. § 301 písm. c) zákoníku práce], popř. zákonnou povinnost plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy [ust. § 301 písm. a) zákoníku práce]. A *contrario* však – jakékoliv jiné závadné chování zaměstnance, jímž nebyly porušeny povinnosti z pracovněprávního vztahu nemůže být posouzeno jako porušení zákonné povinnosti a nelze jej subsumovat pod tento zákonný důvod výpovědi.

Dostupná judikatura poměrně bohatě rozvádí, co se dříve (před 1. 1. 2007) nepovažovalo za porušení pracovní kázně (toto vymezení lze obdobně vztáhnout i na soudčasný pojem porušení zákonné povinnosti):

„Porušením pracovní kázně není pokud zaměstnanec nemůže vzhledem ke svému zdravotnímu stavu sjednanou práci vykonávat a jako takovou ji vykonávat odmítne. Stejně tak není porušením pracovní kázně nedocházení na pracoviště a nedodržování pracovní doby v případě, že byl zaměstnanec odvolán z funkce, která se obsazuje jmenováním a prozatím se nedohodl se zaměstnavatelem na dalším pracovním zařazení.“

Obdobně jako u právní úpravy odpovědnosti v pracovním právu je nutno postihovat nepříznivým důsledkem spočívajícím v rozvázání pracovního poměru pouze **závažně** porušení povinnosti. Pokud jde o zavinění, používá se analogicky ust. § 4 a 5 zákona č. 140/1961 Sb., trestní zákon, ve znění pozdějších předpisů, která pro všechna odvětví práva definují tento pojem jak ve formě úmyslu, tak nedbalosti.

Pojem „**závažné porušení**“ či „**soustavné méně závažné porušování**“ zákoník práce taktéž nikde nedefinuje. V tomto ohledu se lze opět obrátit na judikaturu.³⁴ Je třeba vycházet z konkrétní situace, osoby zaměstnance, jeho funkce v době porušení povinnosti. O soustavné méně závažné porušování půjde v případě nejméně tři³⁵ méně závažných porušení, pokud je mezi nimi přiměřená časová souvislost. O přiměřené časové souvislosti je možno hovořit tehdy, navazuje-li jedno porušení na druhé (další) v takovém časovém intervalu, že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení.

³⁴ Při posuzování, zda jsou splněny předpoklady výpovědního důvodu porušení pracovní kázně podle § 46 odst. 1 písm. f) [(dnes § 52 písm. g)] zák. práce, je třeba mít na zřeteli dobu a situaci, v níž k porušení pracovní kázně došlo, i osobu pracovníka a funkci, kterou zastával.
R 25/71.

³⁵ O soustavné méně závažné porušování pracovní kázně jde tehdy, dopustil-li se pracovník nejméně tři porušení pracovní kázně (dnes zákonné povinnosti), která dosahují intenzity méně závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost.
R 52/94.

Každé porušení zákonné povinnosti, které nelze podřadit pod závažné porušení, je vždy méně závažným porušením. Další nutnou podmínkou pro výpověď pro méně závažná porušování pracovní kázně je písemné upozornění, v posledních šesti měsících, na možnost výpovědi. Je logické, že písemné upozornění na možnost výpovědi má místo po druhém méně závažném porušení povinnosti.

Může ovšem nastat případ, kdy povinnosti z pracovněprávního vztahu poruší vedle zaměstnance taktéž zaměstnavatel. V takové situaci může mít porušení právních povinností zaměstnavatelem, v závislosti na jejich příčinném vztahu k vlastnímu porušení zákonné povinnosti zaměstnancem, význam pouze z hlediska hodnocení jeho intenzity,³⁶ nikoliv jeho zániku.

Aby byl postih za porušení povinnosti (v podobě výpovědi z pracovního poměru) efektivní a splnil i svůj účel, musí být proveden v určité době. Ust. § 58 odst. 1 stanoví podmínku, že pro porušení zákonné povinnosti nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, může zaměstnavatel dát výpověď ve dvouměsíční subjektivní a jednoroční objektivní lhůtě. Tedy do dvou měsíců poté, co se o výpovědním důvodu prokazatelně dozvěděl^{37, 38} (pro porušení zákonné povinnosti v cizině do dvou měsíců po návratu z ciziny), nejpozději však do jednoho roku poté, co výpovědní důvod vznikl.

Je možné, že se příslušné zaměstnancovo jednání stane předmětem šetření jiného orgánu (který není součástí zaměstnavatele ani jeho organizační struktury) a na něm bude také záviset posouzení, zda se jednalo skutečně o zaměstnancovo zaviněné porušení zákonné povinnosti. Z tohoto důvodu dává zákoník práce v ust. § 58 odst. 2 zaměstnavateli možnost dát zaměstnanci výpověď ještě do dvou měsíců ode dne, kdy se o výsledku šetření dověděl.

Tyto lhůty (rozumí se lhůty podle ust. § 58) jsou podle ust. § 330 zákoníku práce, prekluzivní, tzn. jejich marným uplynutím právo zaměstnavatele dát v konkrétním případě výpověď zaniká.³⁹

Nutno také dodat, že na běh subjektivní i objektivní lhůty k výpovědi nemá žádný vliv ustanovení o ochranné době podle ust. § 53 zákoníku práce.

2.2.1.5 Zákaz výpovědi

V určitých případech, kdy zaměstnavatel by mohl dát jinak opodstatněnou výpověď, je třeba zajistit zaměstnanci takovou ochranu, která ho zabezpečí

³⁶ K hodnocení intenzity porušení či porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci viz také níže v poznámce č. 54.

³⁷ Jestliže se zaměstnanec dopustil porušení pracovní kázně společně se svým nadřízeným, nelze dovozovat, že se zaměstnavatel o důvodu výpovědi dozvěděl tím, že se o něm dozvěděl tento vedoucí zaměstnanec. PR 9/96.

³⁸ Pro určení počátku běhu lhůty k výpovědi z pracovního poměru pro porušení pracovní kázně (dnes zákonné povinnosti) není významné, kdy zaměstnavatel důvod k takové výpovědi zjistil, podstatné je, kdy se zaměstnavatel dověděl, že se zaměstnanec dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k výpovědi pro porušení zákonné povinnosti. Sou R NS sv. 9 – C 703.

³⁹ Pro charakteristiku těchto lhůt je dobré si ještě uvědomit, že se jedná o lhůty tzv. hmotně právní, což znamená, že daný jednostranný právní úkon musí být ve stanovené lhůtě doručen druhému účastníkovi (adresátovi), nestačí předání k poštovní přepravě.

Galvas M., Gregorová Z. a kol.: Pracovní právo České republiky, Masarykova univerzita Brno, 1997, str. 167.

před nepříznivými důsledky náhlé změny sociální situace, jež by takovým rozvázáním pracovního poměru nastala. Jedná se především o zaměstnance, který se bez vlastního zavinění ocitá v obtížném životním postavení (např. praktická nemožnost získání nového zaměstnání apod.), jen na základě nepřiměřené tvrdosti ust. § 52 zákoníku práce o možnosti jednostranného zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Zákoník práce užívá v této souvislosti pojem **ochranná doba**. Je třeba zdůraznit, že se tato ochrana týká pouze výpovědi ze strany zaměstnavatele a nelze ji vztáhnout na ostatní způsoby⁴⁰ rozvázání ani skončení⁴¹ pracovního poměru. Pokud dá zaměstnanec výpověď sám, či pracovní poměr skončí dohodou nebo je ukončen ve zkušební době, či uplynutím doby u pracovního poměru na dobu určitou, žádná ochranná doba neplatí.

Rozvázání pracovního poměru v ochranné době je právně neúčinné bez ohledu na to, zda zaměstnavatel popř. zaměstnanec věděl nebo mohl vědět, o tom, že ochranná doba již začala běžet. Rozhodující je objektivní skutečnost, nikoli vědomost o ní (např. se může stát, že zaměstnankyni je doručena výpověď v době, kdy je těhotná, ale ani ona, ani zaměstnavatel o této skutečnosti neví).⁴²

V běžné praxi taktéž často dochází k tomu, že již byla dána výpověď, započala běžet výpovědní doba a teprve poté nastala situace zakládající zákaz výpovědi. Výpověď je tedy platná, ale v takovém případě podle ust. § 53 odst. 2 zákoníku práce se ochranná doba, byla-li dána výpověď před počátkem ochranné doby tak, že výpovědní doba by měla uplynout v této době, do výpovědní doby nezapočítává. K nezapočítávání ochranné doby a stavení výpovědní doby dochází jen za okolnosti, že ochranná doba výpovědní dobu přesáhne. Pokud by ochranná doba skončila dříve než doba výpovědní nebo zároveň s ní, neměla by ochranná doba na skončení pracovního poměru vliv. Tak tomu je i v situaci, kdy ve výpovědní době nastalo více ochranných dob. Pracovní poměr je prodlužován jen o poslední z nich, která výpovědní dobu přesáhne (nedochází k jejich sčítání). Pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení doby ochranné. Jinými slovy po skončení ochranné doby „doběhne“ výpovědní doba, jejíž část již uplynula před začátkem ochranné doby.

Vzhledem k tomu, že ochranná doba může být poměrně dlouhá a zaměstnanec na ní nemusí mít zájem, zákoník práce stanoví, že zaměstnanec může prohlásit (nejlépe písemně), že na prodloužení výpovědní doby netrvá.

Zaměstnavatel nesmí dát podle ust. § 53 odst. 1 zákoníku práce zaměstnanci výpověď v ochranné době v těchto případech:

⁴⁰ Ťarchavosť pracovníčky v čase uzavretia dohody o rozviazaní pracovného pomeru nie je dovodím neplatnosti tejto dohody, a to ani v prípade osamelej pracovníčky, ktorá o svojej ťarchavosti v tom čase nevedela.
R 4/86.

⁴¹ Pojem „skončení“ pracovního poměru je z hlediska právní teorie širší než pojem „rozvázání“. Skončením se myslí jakýkoliv způsob uvedený v ust. § 52 zákoníku práce (tedy např. i uplynutím času či úmrtím zaměstnance), rozvázáním je skončení pracovního poměru na základě právního úkonu.

⁴² Rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou v době, kedy pracovníčka je tehotná, je právne neúčinné, a to bez ohľadu na to, či podnik o tehotenstve pracovníčky vedel.
R 74/67.

- a) v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o šest měsíců po propuštění z ústavního ošetřování;
- b) při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí dvou týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení;
- c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce;
- d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná, nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou;⁴³
- e) v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci uznán na základě lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

2.2.1.6 Vyloučení zákazu výpovědi

Výše uvedená omezení pro dání výpovědi však pro zaměstnavatele neplatí v případech uvedených v ust. § 54. Jedná se o ty případy, kdy by další zaměstnávání zaměstnance bylo jen obtížně uskutečnitelné, či pokud by tento zákaz zaměstnance neodůvodněně chránil a požadovat po zaměstnavateli jeho další zaměstnání by nebylo spravedlivé. Zákaz výpovědi se proto nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci:

- pro organizační změny uvedené v ust. § 52 písm. a) a b) zákoníku práce; to neplatí v případě organizačních změn uvedených v ust. § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa výkonu práce, ve kterých má být práce dle pracovní smlouvy vykonávána. Pokud se zaměstnavatel ruší nebo přemísťuje, je zcela logické, že již nemůže zaměstnávat žádné zaměstnance (přínejmenším ne na původním sjednaném místě);
- z důvodu pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené (ust. § 197 zákoníku práce) nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské (rodičovské) dovolené tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské (rodičovské) dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou (rodičovskou) dovolenou. Zákoník práce na tomto místě zajišťuje stejným způsobem muže a ženy v době čerpání mateřské resp. rodičovské dovolené, do doby po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou

⁴³ V případě rodičovské dovolené nemusí jít vždy o vlastní dítě zaměstnankyně nebo zaměstnance, ale i o dítě osvojené, v pěstounské péči, svěřené do výchovy na základě soudního rozhodnutí nebo dítě, o které zaměstnankyně (zaměstnanec) fakticky trvale pečuje.

M. Součková a kol.: Zákoník práce, komentář, 4. vydání, C. H. Beck, Praha 2004, str. 170.

dovolenou ve smyslu ust. § 197 ZPr – tedy po dobu 28, resp. 37 týdnů a zajišťuje jim v této době trvání pracovního poměru;

- pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [ust. § 52 písm g)]; pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Aby výčet všech zaměstnavatelových povinností v souvislosti s výpovědí dávanou zaměstnanci byl kompletní, je třeba dodat, že dle ust. § 61 odst. 1 musí zaměstnavatel jakoukoliv výpověď projednat předem s odborovou organizací. Je-li dávana výpověď členovi orgánu odborové organizace v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, je zaměstnavatel dokonce povinen vyžádat si souhlas⁴⁴ této odborové organizace, bez jehož udělení by taková výpověď byla relativně neplatná.⁴⁵

2.2.2 Výpověď daná zaměstnancem

Zaměstnanec má při výpovědi z pracovního poměru podstatně jednodušší pozici než zaměstnavatel, protože podle ust. § 50 odst. 3 zákoníku práce může dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Určité náležitosti přesto zaměstnancova výpověď splňovat musí.

Především z jejího obsahu musí vyplývat, že jde o výpověď a nikoli např. návrh na uzavření dohody o skončení pracovního poměru.⁴⁶ Dále musí mít písemnou formu pod sankcí neplatnosti, obsahovat podpis zaměstnance a být řádně doručena druhému účastníku. Na základě výpovědi dané zaměstnancem končí pracovní poměr vždy uplynutím výpovědní doby ve smyslu ust. § 51 zákoníku práce.

2.2.3 Hromadné propouštění

Právní úprava institutu hromadného propouštění byla do českého právního řádu zavedena zákonem č. 155/2000 Sb., který novelizoval zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v souvislosti s přípravou vstupu ČR do Evropské unie (tzv. euronovela). Text byl poté v identické podobě převzat do nového zákoníku práce, konkrétně ust. § 62–64. Lze konstatovat, že v tomto případě došlo k důsledné implementaci směrnice EU č. 98/59/ES. Zjednodušeně řečeno, existence hromadného propouštění zakládá další povinnosti zaměstnavatele, a to zejména v oblasti politiky zaměstnanosti. Podrobněji k této právní úpravě viz níže v části 3.

⁴⁴ Ust. § 19 odst. 3 zákoníku práce.

⁴⁵ Tato právní úprava je zcela v souladu s ust. čl. 7 „antidiskriminační“ směrnice č. 76/207 EHS a též s Úmluvou MOP č. 158 a doporučením MOP č. 166, které požadují na smluvních státech, aby zajistily zvýšenou ochranu členům odborových orgánů, včetně ochrany před rozvázáním pracovního poměru ve faktickém důsledku členství v této organizaci či uplatňování odborových práv (k tomu viz blíže op. cit. ad 15, str. 166).

⁴⁶ ...text „dávám výpověď dohodou“ je nesmysl, neboť výpověď a návrh dohody jsou dva různé právní úkony. Jaroslav Jakubka: Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele, 2. aktualizované vydání, GRADA Publishing 2000, str. 51.

Okamžité zrušení je výjimečným způsobem rozvázání pracovního poměru, který se uplatní jen v případě mimořádných situací, kdy by bylo nespravedlivé po druhém účastníkovi požadovat, aby pracovní poměr nadále trval. Výjimečnost tohoto způsobu skončení pracovního poměru spočívá především v tom, že jeho právní účinky nastávají okamžitě (neběží žádná výpovědní doba), což pro subjekt vůči němuž právní úkon směřuje, znamená podstatný a často neočekávaný zásah do jeho původního právního i ekonomického postavení. Vzhledem k tomuto charakteru je jeho použití vázáno na splnění přísných hmotně právních podmínek, taxativně stanovených v zákoníku práce.

Okamžité zrušení pracovního poměru můžeme definovat jako jednostranný právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru okamžikem doručení jeho písemného vyhotovení druhému účastníkovi pracovního poměru.

Může jej učinit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel bez ohledu na vůli toho subjektu, vůči němuž směřuje. Pracovní poměr končí okamžitě, účinky okamžitého zrušení jsou vázány pouze na doručení písemného projevu vůle, nejsou časově posunuty až na období po uplynutí určité doby, jako např. u výpovědi.

Právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru se nachází v ust. § 55 a násl. zákoníku práce. Zatímco ust. § 55 upravuje důvody a způsob okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, ust. § 56 obsahuje podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem. Další ustanovení stanoví obecné náležitosti, které musí být splněny.

K platnosti okamžitého zrušení právní úprava vyžaduje splnění následujících:

- i. **okamžité zrušení pracovního poměru musí být zaměstnavatelem i zaměstnancem vyhotoveno v písemné formě**⁴⁷ – pod sankcí relativní neplatnosti (ust. § 60);
- ii. **v okamžitém zrušení pracovního poměru musí být skutkově vymezen jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným; takto uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn** – kauzálnost okamžitého zrušení pracovního poměru znamená, že jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec mohou okamžitě zrušit pracovní poměr jen z důvodu, který je taxativně stanoven v zákoníku práce (ust. § 55 pro zaměstnavatele a ust. § 56 pro zaměstnance). Vzhledem ke kogentnímu charakteru těchto ustanovení, okamžité zrušení z jiných důvodů, byť by byly stanoveny např. v pracovní či kolektivní smlouvě, nepřichází v úvahu.

Je dobré zdůraznit, že ohledně uvedení důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru (stejně tak i k záznamu jeho změny) platí stejné zásady jako při výpovědi. To znamená, že je třeba zajistit konkretizaci zákonného důvodu použitého účastníkem alespoň do té míry, aby z okolností případu, a v mezích přípustného výkladu projevu

⁴⁷ Listina o okamžitém zrušení pracovního poměru musí obsahovat také vlastnoruční podpis účastníka právního vztahu (statutárního orgánu nebo jiné oprávněné osoby), který pracovní poměr okamžitě zrušuje, popřípadě jeho zmocněnce. Nevyhovuje-li listina tomuto požadavku, je okamžité zrušení pracovního poměru v ní obsažené neplatné. Nepostačí pouhé faksimile podpisu účastníka, nebo dokonce jen razítko zaměstnavatele bez podpisu oprávněné osoby.
SJ 5/97.

vůle mohlo být druhému účastníkovi zřejmé, proč je s ním okamžitě rušen pracovní poměr, popřípadě jaké další právní důsledky z toho vyplývají.⁴⁸ Neuvedení důvodu shora naznačeným způsobem bude mít za následek neplatnost tohoto právního úkonu (stejně jako v případě ad i).

iii. okamžitě zrušení pracovního poměru musí být ve stanovené lhůtě doručeno druhému účastníkovi – okamžik doručení tohoto právního úkonu je mimořádně důležitý. Jednak se doručením stává perfektním a platným a zároveň se na tento okamžik váží bezprostředně právní účinky. Pro doručení písemnosti zaměstnavatele týkající se okamžitého zrušení platí postup uvedený v ust. § 334 a násl. zákoníku práce (o něm viz výše u výkladu výpovědi z pracovního poměru).

Lhůty jsou opět upraveny zvlášť pro zaměstnavatele – v ust. § 58 odst. 1 a zvlášť pro zaměstnance – v ust. § 59 zákoníku práce. Zaměstnavatel nebo zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze v subjektivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl,⁴⁹ nejpozději však v objektivní lhůtě jednoho roku ode dne kdy tento důvod vznikl. Jedná se o tzv. hmotněprávní lhůty, nebo-li lhůty na doručení, okamžité zrušení pracovního poměru musí být doručeno druhému účastníkovi nejpozději v poslední den lhůty. Obdobně jako lhůty pro doručení výpovědi dle ust. § 52 písm. g) mají lhůty pro doručení okamžitého zrušení pracovního poměru prekluzivní charakter – jejich marným uplynutím právo zaměstnance či zaměstnavatele okamžitě zrušit pracovní poměr z daného konkrétního důvodu zaniká. Bylo-li právo uplatněno po uplynutí stanovené doby, přihlédně soud k takovému zániku práva, i když účastník řízení nevznesl námitku v tomto smyslu (*ex officio*) – ust. § 330 zákoníku práce.

Zákoník práce, v případě okamžitého zrušení pracovního poměru (na rozdíl od výpovědi), nestanoví nic o možnosti jeho odvolání. Odvolání tohoto právního úkonu by ani nebylo praktické. Pokud je totiž perfektní (učiněno bez vad), má jeho doručení okamžitý účinek a pracovní poměr končí – nastal již předpokládaný následek. V případě, že by v praxi k tomuto postupu došlo (účastník pracovního poměru by se pokusil vzít zpět okamžité zrušení a druhý účastník by s tímto souhlasil), jednalo by se de iure o ústní uzavření nového pracovního poměru, jehož subjekty a obsah jsou shodné s předchozími.

Neplatnosti tohoto rozvázání pracovního poměru se však lze domoci prostřednictvím žaloby podané k obecnému soudu zaměstnance na základě ust. § 69 zákoníku práce.

⁴⁸ ...Výklad projevu vůle může směřovat jen k objasnění toho, co bylo skutečně projevováno. Pomocí výkladu projevu vůle nelze „nahrazovat“ nebo doplňovat vůli, kterou účastník v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji.

...K řádnému vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru není vždy potřebné, aby obsahovalo také údaje o tom, kdy se zaměstnavatel dověděl o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru, nebo kdy tento důvod vznikl anebo zda byl důvod okamžitého zrušení pracovního poměru předmětem šetření jiného orgánu, jestliže i bez těchto údajů je nepochybné, proč byl se zaměstnancem pracovní poměr zrušen.

Sou R NS sv. 13 – C 941.

⁴⁹ Měsíční (dnes dvouměsíční) lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru uvedená v ustanovení § 53 odst. 2, věť první (dnes § 58 odst. 1) zák. práce nezačíná běžet až ode dne, kdy organizace důvod okamžitého zrušení pracovního poměru zjistila, ale již ode dne, kdy získala vědomost (dozvěděla se), že se pracovník dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru. SJ 6/97.

2.3.1 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením pouze tehdy, jsou-li naplněny důvody uvedené v ust. § 55 odst. 1 zákoníku práce. Je třeba upozornit, že nejde o právní povinnost, zaměstnavatel tak učinit nemusí.

Důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem je:

a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden 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 šesti měsíců

Za těchto okolností jistě nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával, lépe řečeno čekal déle než rok (šest měsíců), než se vrátí z výkonu trestu nepodmíněného odnětí svobody.

Zaměstnanec musí být odsouzen⁵⁰ pro úmyslný trestný čin, tedy nikoli nedbalostí, a to ani v případě, že za takový nedbalostní trestný čin mu byl uložen trest odnětí svobody přesahující jeden rok, resp. šest měsíců. Stejně tak nenastane důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru, pokud soud uloží trest kratší nebo jiný. Případné pozdější zrušení pravomocného rozsudku nemá na platnost tohoto právního úkonu žádný vliv.⁵¹

b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem

Toto ustanovení rovněž patří k právním normám s relativně neurčitou hypotézou – tj. hypotéza není stanovena přímo právním předpisem.⁵²

Zákoník práce pojem „porušení zákonné povinnosti zvláště hrubým způsobem“ nedefinuje. Stejně jako u závažného porušení zákonné povinnosti nebo opakovaného méně závažného porušování zákonné povinnosti [výpovědní důvody podle ust. § 52 písm. g)] je proto třeba vycházet z konkrétní situace každého případu, zejména z doby a okolností, za kterých k němu došlo, z osoby zaměstnance, např. zda již v minulosti porušil zákonnou povinnost apod. Jisté je, že toto porušení zákonné povinnosti musí nabyt vysoké intenzity.^{53, 54} K obsahu pojmu „zákonná povinnost“ a jejímu porušování – viz výše u výkladu výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. g).

⁵⁰ Je nutno zdůraznit, že zaměstnanec již byl pravomocně odsouzen, tedy rozsudek již nabyl právní moci. ... Ustanovení zákoníku práce o okamžitém zrušení nelze aplikovat tehdy, kdy existuje pouze podezření, že zaměstnanec spáchal trestný čin, popř. bylo zahájeno trestní stíhání a ani tehdy, byl-li zaměstnanec vzat do vazby.

Věra Štangová, Institut okamžitého zrušení pracovního poměru, Právo a zaměstnání 1/2004
⁵¹ Důsledek zásady, že právní úkon (zrušovací projev) je třeba posuzovat podle stavu v době, kdy byl vůči adresátovi učiněn (kdy došlo ke zrušovacímu projevu), se projevuje v případě okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 53 (dnes § 55) odst. 1 písm. a) zák. práce v tom, že dodatečné zrušení pravomocného rozsudku vydaného v trestním řízení rozhodnutím Nejvyššího soudu o stížnosti pro porušení zákona a následné zproštění pracovníka nemá vliv na platnost okamžitého zrušení pracovního poměru, k němuž došlo v době pravomoci původního rozsudku ve lhůtě podle ustanovení § 53 odst. 2 (dnes § 58 odst. 1) zák. práce.
S III s. 42.

⁵² Sou R NS sv. 2 – C 164.

⁵³ Jednotlivé důvody, pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, představují dva zcela samostatné a spolu nesouvisející důvody skončení pracovního poměru; z jejich srovnání nelze činit žádné závěry o tom, jak vysokou intenzitu má mít porušení pracovní kázně (dnes „zákonné povinnosti“)

Pro lhůtu k okamžitému zrušení pracovního poměru platí to, co bylo řečeno shora u obecných podmínek tohoto právního úkonu. Není podstatné, že se zaměstnavatel dověděl o důvodu dříve; stane-li se v průběhu měsíční lhůty jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení zákonné povinnosti, předmětem šetření jiného orgánu, lze okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

V souladu s judikaturou⁵⁵ není vyloučeno, aby k okamžitému zrušení pracovního poměru došlo i po doručení výpovědi, případně v průběhu výpovědní doby.⁵⁶

Měnit právní úkon okamžitého zrušení pracovního poměru na výpověď zásadně nelze. Jestliže například zaměstnavatel zmešká lhůtu pro platné okamžité zrušení pracovního poměru, nelze tento projev vůle dodatečně prohlásit za výpověď. Zaměstnavatel však může (pokud dodrží podmínky výpovědi) z téhož důvodu dát novým právním úkonem výpověď.⁵⁷

Zaměstnavatel, i když jsou splněny všechny hmotně právní podmínky, nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr vždy. Zákoník práce tak chrání určitou skupinu zaměstnanců, jichž by se takovýto způsob rozvázání pracovního poměru dotkl nejcitelněji, vzhledem k složité zdravotní, resp. sociální situaci.

Jak vyplývá z ustanovení ust. § 55 odst. 2 zákoníku práce, zaměstnavatel nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní ani se zaměstnankyní na mateřské dovolené či zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Může však s nimi z tohoto důvodu rozvázat pracovní poměr výpovědí [ust. § 52 písm g)].

Ochranu absolutní má však zaměstnankyně na mateřské dovolené (ust. § 195 odst. 1) a zaměstnanec v době rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou – jim nemůže zaměstnavatel z důvodů pro okamžité zrušení dát ani výpověď.

Stejně jako v případě výpovědi, stanoví zákoník práce zaměstnavateli v ust. § 61 speciální povinnost, sice projednat okamžité zrušení pracovního poměru s odborovou organizací.

2.3.2 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Zákoník práce dává i zaměstnanci možnost okamžitě zrušit pracovní poměr. Zde však, narozdíl od výpovědi dávané zaměstnancem, pouze z taxativně uvedených důvodů, jejichž okruh nelze smluvně rozšiřovat. Obdobně jako u zaměstnava-

zvlášť hrubým způsobem, aby bylo způsobilým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru podle § 53 (dnes § 55) odst. 1 písm. b) ZPr.

Sou R NS sv. 10 – C 734.

⁵⁴ Při hodnocení stupně intenzity porušení pracovní kázně (dnes zákonné povinnosti) není soud vázán tím, jak zaměstnavatel ve svém pracovním řádu (nebo jiném interním předpise) hodnotí určité jednání zaměstnance.

Sou R NS sv. 19 – C 1341.

⁵⁵ Není vyloučeno, aby došlo k okamžitému zrušení pracovního poměru i po doručení výpovědi podle § 46 odst. 1 (dnes § 52) zák. práce popř. v průběhu výpovědní lhůty (dnes doby). R 67/68.

⁵⁶ Op. cit. ad 29, str. 69.

⁵⁷ Op. cit. ad 46, str. 57.

tele se jedná o dvě situace, kdy se zaměstnanec dostává do neúnosného postavení a jediným řešením je okamžité rozvázání pracovního poměru.

V ust. § 54 odst. 1 jsou stanoveny tyto podmínky:

a) zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce

Není rozhodující objektivní zdravotní stav, či jen doporučení odpovědného lékaře. Zdravotní stav a nevhodnost dosavadního zaměstnání musí být stanoveny kvalifikovaným způsobem.

Je proto stanovena nutnost lékařského posudku⁵⁸ obdobně jako u výpovědi z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu [ust. § 52 písm e) a f)].⁵⁹ Je však třeba si uvědomit, že vedle implicitně zahrnuté zdravotní nezpůsobilosti se v případě okamžitého zrušení pracovního poměru vyžaduje nemožnost konat dosavadní práci bez vážného ohrožení zdraví.

Z toho, že zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr až po uplynutí 15 dnů⁶⁰ ode dne předložení lékařského posudku nelze dovodit, že je po tyto dny povinen vykonávat dosavadní práci. Po doručení lékařského posudku má zaměstnavatel totiž povinnost [uloženou mu v ust. § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce], převést zaměstnance na jinou práci. Neučiní-li tak, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele (ust. § 208 zákoníku práce).

Zaměstnanec může použít tohoto důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru pouze do té doby, pokud vážné ohrožení jeho zdraví trvá. Dojde-li ke zlepšení zdravotního stavu zaměstnance, či ke změně pracovních podmínek na původním pracovišti tak, že odpovídají požadavkům vhodné práce pro zaměstnance a nedochází již k vážnému ohrožení na zdraví, tento důvod již nelze použít.

b) zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti

Zákoník práce v tomto ustanovení mzdu (plat) a náhradu mzdy (platu) blíže nespecifikuje, to znamená, že se jedná o každou splatnou mzdu (plat), náhradu mzdy (platu) i jejich část ve smyslu ust. § 109 zákoníku práce. Mzdu je třeba chápat jako peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Termín náhrada mzdy je chápán jako plnění peněžité hodnoty zaměstnavatelem zaměstnanci za dobu, kdy zaměstnanec nepracoval z důvodů zákonem uznaných a při nichž zaměstnanci právní předpis náhradu mzdy přiznává.

⁵⁸ K platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 54 odst. 1 zák. práce [dnes § 56 odst. 1 písm a)] je potřebné, aby v čase, keď pracovník zruší pracovní poměr, bolo už lekársym posudkom... zistené, že doterajšiu prácu nemože vykonávať. Skutečnosť, že pracovník zo zdravotných dôvodov nemože vykonávať doterajšiu prácu, sama o sebe nestačí.
S IV s. 941.

⁵⁹ K pojmu posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče ad 20 – pozn. aut.

⁶⁰ Uvedená 15denní lhůta je minimální lhůta, kterou zaměstnavatel má ke splnění své povinnosti. Není však vyloučeno, aby zaměstnanec svého práva okamžitě zrušit pracovní poměr při nesplnění povinností ze strany zaměstnavatele po uplynutí zákonem stanovené lhůty ihned nevyužil, a to i tehdy, snaží-li se zaměstnavatel vytvořit co nejrychleji podmínky pro převedení zaměstnance.
Op. cit. ad 46, str. 58.

Splatnost mzdy (platu) ve smyslu ust. § 141 odst. 1 nastává 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. Pravidelný termín výplaty bývá sjednáván v kolektivní smlouvě, popř. jej určuje jednostranně zaměstnavatel v mezích uvedeného období.

Vzhledem ke skutečnosti, že zákoník práce nově v souvislosti s touto možností okamžitého zrušení pracovního poměru uvádí atribut „jakoukoliv část“, nelze již udržet dosavadní výklad judikatury založený na dikci předchozího zákoníku práce, který pro tyto případy vyžadoval nevyplacení podstatné části mzdy či náhrady mzdy (platu).^{61, 62}

Patnáctidenní lhůta stanovená zákoníkem práce začíná běžet teprve po termínu výplaty mzdy (platu). Po jejím marném uplynutí je důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru perfektní. Okamžitě zrušit pracovní poměr z důvodu nevyplacení mzdy by teoreticky bylo možno i poté, co by zaměstnavatel, který je v prodlení s výplatou, příslušnou mzdu vyplatil (např. až po 20 dnech). Zákoník práce v žádném ze svých ustanovení nepodmiňuje platnost okamžitého zrušení pracovního poměru tím, že by k němu zaměstnanec mohl přistoupit pouze do doby, než mu bude zaměstnavatelem mzda vyplacena. Opačný postoj by byl v rozporu i se smyslem a chápáním tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru jako adekvátní sankce zaměstnavatele za porušení své elementární povinnosti a obrany zaměstnance před nepříznivými dopady (ekonomickými i sociálními) nastalými v souvislosti s nevyplacením mzdy.⁶³

2.4 ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je zvláštním, rychlým a snadným způsobem rozvázání pracovního poměru. Vyplývá již ze samotného charakteru zkušební doby. Účelem zkušební doby je umožnit zaměstnavateli i zaměstnanci aby si ověřili, zda dohodnutý pracovní poměr odpovídá jejich představám. Zaměstnanci, aby mohl posoudit, zda sjednaný druh práce odpovídá jeho schopnostem, zaměstnavateli pak, zda zaměstnanec splňuje všechny požadavky, které od něj očekává.

Zkušební dobu podle ust. § 35 zákoníku práce lze sjednat u pracovního poměru bez ohledu na to, zda je sjednán na dobu určitou či neurčitou, přičemž ji lze sjednat nejpozději v den vzniku pracovního poměru, tedy v den uvedený v pracovní smlouvě

⁶¹ V právní praxi se bylo lze setkat s různými názory, které posuzovaly otázku nevyplacení pouze části mzdy (platu) odlišně. Jedna skupina uváděla, že důvod k okamžitému zrušení je dán vždy, když mzdový nárok zaměstnanec není vyplacen nejen včas, ale i zcela řádně, po formulaci pravidla, které v sobě zahrnuje ekonomicko-sociální účel mzdy – a to – pokud je zaměstnanci vyplacena mzda v částce nepřesahující částku životního minima pro něj platnou v okamžiku jeho mzdového nároku, nesplnila mzda svou funkci a tak je dán i důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru; v opačném případě (tedy přesahuje-li částka výše životního minima zaměstnance) nikoli (viz Radek Havran: Okamžitě zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdových nároků, Právo a zaměstnání 6/2002).

⁶² Dle našeho názoru je současná právní úprava příliš nepříznivá vůči zaměstnavateli, totiž, že podle gramatického výkladu normy, vzniká důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem již při nevyplacení zcela nepatrné části mzdy (platu). Soudíme, že v případě sporu o platnost okamžitého zrušení pracovního poměru je nutné, aby soud měl možnost využít své diskreční pravomoci a oprávněnost okamžitého zrušení pracovního poměru posuzovat podle okolností konkrétního případu individuálně, např. i za využití výše zmíněné pomůcky v podobě životního minima. (pozn. autorů).

⁶³ Radek Havran: Okamžitě zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdových nároků, Právo a zaměstnání 6/2002.

jako den nástupu do práce. Maximální délka zkušební doby je stanovena na tři měsíce, ovšem lze si dohodnout i dobu kratší.^{64, 65} Takto stanovenou dobu již nelze dodatečně prodlužovat. Nemusí být sjednána v pracovní smlouvě, zákon však pro její platnost vyžaduje písemnou formu (ust. § 35 odst. 3).

Aby mohl být naplněn účel zkušební doby, je mu přizpůsobena i možnost rozvázání pracovního poměru, které je, na rozdíl od předchozích právních úkonů, způsobem velmi jednoduchým, bez přísných formálních pravidel. S tímto je ovšem spojena i velká míra nejistoty účastníků pracovního poměru o tom, zda bude jejich pracovní poměr zachován. Pro omezení této nejistoty musí i zrušení pracovního poměru ve zkušební době zachovávat určité náležitosti.

Podle ust. § 66 odst. 1 může ve zkušební době zrušit pracovní poměr jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Jedná se tedy o právní úkon oboustranně abstraktní. Zákon vyžaduje pro tento právní úkon písemnou formu, nikoliv však pod sankcí neplatnosti. Je možné jej tedy učinit ústně, ovšem s rizikem určité důkazní nouze v případném soudním sporu.

Z projevu musí být patrna pouze vůle účastníka pracovní poměr rozvázat, nikoliv důvod, který jej k tomu vede, i když jeho výslovnému vyjádření nic nebrání. Otázkou zůstává, zda musí být v tomto právním úkonu vyjádřen den, ke kterému má pracovní poměr ve zkušební době skončit. Ustanovení ust. § 66 odst. 2 (doručení zrušení druhému účastníkovi alespoň tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit) naznačuje, že by tomu tak být mělo. Ovšem neuvedení dne, ke kterému má pracovní poměr skončit, neplatnost zrušení pracovního poměru nezakládá. Dle praxe takový pracovní poměr skončí dnem doručení písemného oznámení o zrušení pracovního poměru, samozřejmě pokud toto doručení bylo učiněno v průběhu zkušební doby.

Zmíněná třídní lhůta před předpokládaným dnem skončení pracovního poměru, ve které má být zrušení pracovního poměru oznámeno, je lhůtou pořádkovou, její nedodržení nemá na platnost právního úkonu žádný vliv.

Doručení písemného oznámení o zrušení pracovního poměru je imanentní samotné povaze tohoto právního úkonu a nelze se bez něj obejít.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jednostranný právní úkon, nezávislý na vůli druhého účastníka, který může učinit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, ovšem pouze v rámci té zkušební doby, která byla v konkrétní pracovní smlouvě sjednána. Během zkušební doby není možno učinit zrušovací projev s tím, že jako den skončení pracovního poměru bude označen den následující po uplynutí zkušební doby anebo zpětné zrušení pracovního poměru ve zkušební době.⁶⁶ To znamená, že i právní účinky tohoto právního úkonu musí nastat v této době, nejpozději v její poslední den.

⁶⁴ V případě, že by došlo ke sjednání zkušební doby delší než 3 měsíce, nejednalo by se o neplatnost tohoto právního úkonu jako celku (z důvodu, že odporuje zákonu - § 39 občanského zákoníku), ale bylo by nutno zde využít výkladového pravidla uvedeného v ust. § 41 občanského zákoníku, podle kterého, vztahuje-li se důvod neplatnosti jen na část právního úkonu, je neplatnou jen tato část. Tento právní úkon by byl tedy neplatný jen v té části, která přesahuje 3 měsíce.

⁶⁵ Z důvodu předcházení problémům s počítáním lhůt v pracovním právu je vhodnější specifikaci konce zkušební doby provést konkrétním datem (např. zkušební doba končí dnem 31. 3. 2007) namísto odkazu na měsíce či týdny.

⁶⁶ Obsahuje-li zrušovací projev zpětné zrušení pracovního poměru, jakož i v případě, že na zrušovací projev vůbec nebyl označen den skončení pracovního poměru, pracovní poměr skončí dnem doručení

Při zrušení pracovního poměru ve zkušební době neplatí pro zaměstnavatele zákaz uvedený v ust. § 53 zákoníku práce. Pracovní poměr ve zkušební době, lze tedy zrušit i v ochranné době, např. je-li zaměstnanec uznán dočasně neschopným práce pro nemoc či úraz, v době kdy je zaměstnankyně těhotná atd.

Z hlediska času, kdy je možno zrušit pracovní poměr ve zkušební době, je dále významné ust. § 35 odst. 2 zákoníku práce. To uvádí, že doba překážek v práci, pro které zaměstnanec během zkušební doby nekoná práci, se do zkušební doby nezapočítává. Znamená to tedy prodloužení doby, ve které lze zrušit pracovní poměr ve zkušební době o dobu překážek v práci, a to jak na straně zaměstnance tak na straně zaměstnavatele.⁶⁷

V případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době se nevyžaduje předchozí projednání, popřípadě předchozí souhlas příslušného odborového orgánu. Zaměstnavatel má podle ust. § 61 odst. 5 zákoníku práce pouze stanovenou povinnost seznámit příslušný odborový orgán s případy rozvázání pracovního poměru ve zkušební době, a to ve lhůtách s ním dohodnutých.

2.5 ÚČAST ODBOROVÝCH ORGÁNŮ PŘI ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Účast odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru je upravena kogentním ust. § 61 zákoníku práce. Odst. 4 tohoto ustanovení je uveden přímo ve výčtu kogentních ustanovení (ust. § 363 odst. 2), ostatní odstavce je možno též považovat za kogentní, a to z povahy jejich dikce.

Protože výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele jsou závažnými zásahy do pracovního, osobního i sociálního postavení zaměstnance, stanoví zákoník práce v ust. § 61 zaměstnavatelovu povinnost projednat všechna taková zásadní rozhodnutí s orgánem, který má za úkol hájit zájmy zaměstnanců – odborovým orgánem. Pracovněprávní institut projednání však (s výjimkou výraznější ochrany člena odborového orgánu) nevytváří ochranu absolutní. Příslušný odborový orgán většinou vysloví svůj názor, který ovšem není pro zaměstnavatele závazný. Přestože je tedy vyjádření odborového orgánu negativní či dokonce zaměstnavatel povinnost projednání nesplnil, není s rozvazovacím právním úkonem spojena neplatnost (ust. § 19 odst. 3 věta druhá). V tomto případě však může příslušný kontrolní orgán uplatnit postih vůči zaměstnavateli za porušení pracovněprávních předpisů. Odborová organizace tak působí výlučně silou své přesvědčivosti.

(oznámení) zrušení pracovního poměru druhému účastníku. Jestliže byl jako den zrušení pracovního poměru označen den následující po uplynutí zkušební doby, pak pracovní poměr končí posledním dnem zkušební doby. Op cit ad 43, str. 193.

⁶⁷ V souvislosti s překážkami v rámci zkušební doby se v praxi vyskytla otázka, zda i v době trvání překážky lze pracovní poměr zrušit ve zkušební době. ... Podle našeho názoru lze... uvést řadu důvodů, které svědčí spíše výkladu, který je v praxi častěji zastáván, tj. že doba překážky v práci nebrání zaměstnavateli ani zaměstnanci ukončit pracovní poměr zrušením ve zkušební době. ... Pokud bychom přistoupili na názor, že v době existence překážky v práci nelze zrušit pracovní poměr ve zkušební době, poskytovala by zde právní úprava zaměstnanci ochranu daleko širší než je tomu v souvislosti se zákazem výpovědi ze strany zaměstnavatele. Tím by však znovu byl mařen účel institutu samotného (zjištění, zda pracovní poměr oběma stranám vyhovuje, nikoliv ochrana zaměstnance před rozvázáním pracovního poměru). Současně by však tento výklad bránil zrušení pracovního poměru ve zkušební době i ze strany zaměstnance, což by v podstatě znamenalo donucování zaměstnance k práci proti jeho vůli, tj. objevila by se skrytá forma nucené práce.

Op cit ad 39, str. 180.

Vyšší ochrana náleží členům orgánu odborové organizace,⁶⁸ kteří jsou účastni na spolurozhodování odborové organizace se zaměstnavatelem. Aby odboroví funkcionáři⁶⁹ nemohli být za uplatňování odborových práv postihováni, stanoví ust. § 61 odst. 2 zákoníku práce, že jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, je zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí⁷⁰ souhlas s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru. Chce-li odborová organizace skončení pracovního poměru zabránit, musí aktivně jednat, neboť ve druhé větě zmiňovaného ustanovení je stanovena nevyvratitelná právní domněnka, že za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy o něj byla zaměstnavatelem požádána. Aby tedy byl zaměstnavatelův rozvazovací právní úkon platný, souhlas musí být buď do 15 dnů výslovně udělen (jakoukoli formou, ústně i písemně – na písemnou formu není stanovena sankce neplatnosti), nebo se odborový orgán nesmí do 15 dnů vyjádřit. Po zaměstnavateli, který potřebuje naléhavě řešit situaci v podniku jistě nelze žádat, aby dlouho čekal na vyjádření příslušné odborové organizace.

Udělený souhlas vychází z konkrétního stavu v určité době. Protože by zaměstnavatel eventuelně mohl předchozího uděleného souhlasu zneužívat, zákoník práce uvádí (ust. § 61 odst. 3), že zaměstnavatel může použít souhlasu jen ve lhůtě dvou měsíců od jeho udělení. Nový zákoník práce neuvádí toto ustanovení ve výčtu prekluzivních lhůt, (provedeném v ust. § 330), ačkoliv předchozí zákoník práce č. 65/1965 Sb., tak ve svém ust. § 261 odst. 4 činil. Lze polemizovat, zda se v tomto případě jednalo o záměr zákonodárce či legislativní chybu, v každém případě však na tuto lhůtu nově nelze prohlížet jako prekluzivní, ale pouze promlčecí. Praktickým důsledkem je nedostatek pravomoci soudu v případném soudním sporu o neplatnost takto skončeného pracovního poměru přihlížet k marnému uplynutí této lhůty *ex officio*.

Zákoník práce dává, i přes vyslovený nesouhlas příslušného odborového orgánu, zaměstnavateli možnost, aby s funkcionářem odborové organizace pracovní poměr výpovědí či okamžitým zrušením rozvázal. Je tomu tak tehdy, pokud zaměstnavatel uplatní své právo podle ust. § 72 u soudu a jestliže ten shledá, že všechny ostatní podmínky výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru jsou splněny a na zaměstna-

⁶⁸ Odborovým orgánem příslušným k udělení předchozího souhlasu s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ve smyslu § 59 (dnes § 61) odst. 2 zákoníku práce se rozumí orgán, který je podle stanov odborového svazu oprávněn vystupovat v tomto pracovněprávním vztahu jménem příslušné odborové organizace; nevyplývá-li to ze stanov, nelze předchozí souhlas příslušného odborového orgánu úspěšně nahradit souhlasem organizačně či funkčně nadřazeného vyššího nebo ústředního odborového orgánu. Sou R NS sv. 17 – C 1249.

⁶⁹ Při posouzení, zda zaměstnanec byl členem příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem [§ 59 odst. 1 (dnes § 61 odst. 2) zákoníku práce], soudy nepřísluší řešit jako otázku předběžnou platnosti volby (její průběh a výsledek) zaměstnance do tohoto orgánu; soud vychází ze stanoviska, které po uskutečněných volbách k jejich průběhu a výsledku zaujal k tomu příslušný orgán odborové organizace. SJ 22/2000.

⁷⁰ Právní účinky výpovědi organizace nastanou doručením této výpovědi pracovníkovi, proto předchozí souhlas s takovou výpovědí musí být dán před tímto rozhodným okamžikem, kdy organizace účinně projevila svou vůli skončit pracovní poměr s pracovníkem výpovědí.

R 21/75.

vateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával.⁷¹ V tomto případě jsou účinky nesouhlasu odborového orgánu zhojeny (i když by se tak mohlo zdát, soudní rozhodnutí v tomto případě nemá konstitutivní účinky, pouze deklaruje, že pracovní poměr na základě uvedených skutečností zanikl); právo „absolutního veta“ odborové organizace by totiž mohlo být závažným zásahem do zaměstnavatelova podnikání.

Zákoník práce nestanoví žádné sankce pro případ, že by si zaměstnavatel předchozí souhlas pro rozvázání pracovního poměru výpovědi či okamžitým zrušením vůbec nevyžádal. Je na místě si tedy pomoci logickým výkladovým argumentem *per analogiam*. Absence souhlasu, v důsledku toho, že odborová organizace o něj nebyla požádána, musí mít stejné účinky jako vyslovení nesouhlasu podle ust. § 61 odst. 4. Zaměstnanec však toto musí uplatnit u soudu, jinak jeho pracovní poměr platně skončí.

U jiných způsobů skončení pracovního poměru než je výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (tedy dohoda, výpověď daná zaměstnancem, zrušení ve zkušební době nebo skončení pracovního poměru sjednaného na určitou dobu) zákoník práce zakotvuje povinnost zaměstnavatele seznámit s nimi odborovou organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých (ust. § 61 odst. 5).

3. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU V KONTEXTU SMĚRNIC EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ A ROZHODNUTÍ EVROPSKÉHO SOUDNÍHO DVORA A JEJICH VLIV NA ČESKÉ PRACOVNÍ PRÁVO

Evropská společenství vznikající na začátku druhé poloviny dvacátého století ponechávala, alespoň zpočátku, úpravu pracovního práva v pozadí. Jejich primárním cílem bylo vytvoření jednotného vnitřního trhu. Ovšem s jeho vznikem, s realizací jedné ze základních svobod vnitřního trhu – volným pohybem osob a pracovních sil, se ukázalo, že se na ekonomický a sociální vývoj nemůže nahlížet izolovaně. K společné úpravě určitých sociálních standardů či pracovního poměru v rámci Společenství, minimálně v některých jeho částech, docházet musí.

Postupný posun pracovního práva a ochrany práv zaměstnanců do centra zájmu je dokumentován přijetím Charty základních sociálních práv pracovníků Společenství (r. 1989), kde je vysloven požadavek na zlepšení pracovních podmínek (právní úpravy zaměstnávání) a sociální ochrany migrujících zaměstnanců, a že je potřebné vycházet z úmluv Mezinárodní organizace práce a Evropské sociální charty, která byla přijata

⁷¹ I. U žádného z výpovědních důvodů uvedených v § 46 odst. 1 (dnes § 52) zákoníku práce nelze předem vylučovat možnost situace, kdy na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance, který je (byl) členem příslušného odborového orgánu ve smyslu § 59 (dnes § 61) odst. 2 ZPr. II. K posouzení otázky, zda lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance uvedeného v § 59 (dnes § 61) odst. 2 zákoníku práce, u něhož je dán výpovědní důvod spočívající v nadbytečnosti zaměstnance pro organizační změny podle § 46 odst. 1 (dnes § 52) písm. c) zákoníku práce, jsou rozhodující konkrétní okolnosti ... s přihlédnutím k tomu jaký dopad na plnění funkcí zaměstnavatele na straně jedné a zaměstnance ... na straně druhé by jeho další zaměstnávání či skončení pracovního poměru mělo.
PR 3/97 s. 147.

Radou Evropy r. 1961. Konečně, roku 1997 byla přijata Amsterodamská smlouva, jejímž hlavním cílem je klást důraz na vysokou úroveň zaměstnanosti a ochranu práv a zájmů občanů a odstranit překážky bránící volnému pohybu osob v rámci Společenství.

I dnes pracovní právo ES vychází z principu svěřených pravomocí a principu teritoriality, tzn., že jeho úprava náleží na základě čl. 5 SES jednotlivým státům. Pracovní poměr se řídí, až na výjimky, právem platným v místě zaměstnání. Veškerá opatření v oblasti sociální (potažmo pracovní) politiky jsou přijímána na základě Hlavy XI. Smlouvy o ES, kde jsou v čl. 136 stanoveny její cíle, tak jak byly přijaty r. 1997. Za tímto účelem může Rada upravit směrnicemi minimální požadavky, které se zavedou postupně, s přihlédnutím k podmínkám a technickým předpisům existujícím v jednotlivých členských státech. Určitou nevýhodou mající za následek malý počet směrnic je skutečnost, že Rada v oblasti ochrany pracujících rozhoduje jednoduše („unanimously“ – čl. 137 SES).

Komunitární právo (tj. primární a sekundární právo Evropských společenství) je právním řádem, který platí v členských státech vedle vnitrostátního práva a řídí se vlastními principy. Vztah komunitárního práva a vnitrostátních právních řádů členských států je upraven obecnými aplikačními zásadami.⁷² Pro Českou republiku stanoví zásadu aplikační přednosti těchto ustanovení čl. 10 Ústavy ČR (ú. z. č. 1/1993 Sb.).

Směrnice jako sekundární pramen komunitárního práva nepřestává být po svém přenesení do vnitrostátního práva normativním aktem komunitárního práva. Odporuje-li národní norma normě komunitární, je povinností národního soudce národní normu neaplikovat (zásada aplikační přednosti), na druhou stranu každá osoba má právo požadovat za určitých podmínek, aby na její případ byla aplikována norma obsažená ve směrnici, která nebyla provedena vnitrostátním právním aktem (tzv. přímý účinek směrnice).^{73, 74}

Vrcholným orgánem oprávněným k výkladu a kontrole aplikace jak primárního, tak sekundárního práva je Evropský soudní dvůr (čl. 220 Smlouvy o založení Evropského společenství). ESD nemá z formálního hlediska pravomoc k precedenčnímu rozhodování a ani není svým, již vysloveným, právním názorem vázán. Přesto se jeho judikatura těší velmi vysoké autoritě.

Většina rozhodnutí, v nichž se ESD zabýval a zabývá otázkou skončení pracovního poměru, resp. výkladem příslušných směrnic upravujících problematiku s úpravou skončení pracovního poměru související, byla vydána v rámci řízení o předběžných otázkách⁷⁵ dle čl. 234 Smlouvy o založení Evropském společenství (dále jen „SES“).^{76, 77}

⁷² Blíže viz Tichý, L. a kol.: Evropské právo, Praha: C. H. Beck, 1999, s. 201 a násl.

⁷³ K závaznosti směrnice viz čl. 249 odst. 3 Smlouvy o založení Evropského společenství. Dále viz např. rozsudek ESD C - 148/1978, ve věci Ratti.

⁷⁴ Viz též Ellis, E., EC Sex Equality Law (2nd Edition), Clarendon Press, Oxford, 1998, str. 19 a násl.

⁷⁵ „Preliminary ruling.“

⁷⁶ Mimo jiné se však také ESD zabýval např. výkladem směrnice č. 98/59/EHS v rámci řízení o porušení smlouvy dle čl. 226 SES, viz rozhodnutí ESD C - 383/1992, kdy řízení bylo vedeno proti Belgii a týkalo se nedostatečného provedení čl. 1 odst. 1 směrnice a následného vyloučení ochrany zaměstnanců v případě uzavření podniku na základě soudního rozhodnutí. Viz dále také rozhodnutí C - 145/01, kdy řízení bylo vedeno proti Itálii z důvodu neprovedení důsledné implementace oddílu II směrnice č. 77/187/EHS.

⁷⁷ Viz také Bobek, M.: Které české soudy budou mít povinnost obracet se na ESD v rámci řízení o předběžné otázce? (první část), Právní rozhledy č. 5, 2004, C. H. Beck, s. 173, a Bobek, M.: Které české soudy budou mít povinnost obracet se na ESD v rámci řízení o předběžné otázce? (druhá část), Právní rozhledy č. 20, 2004, C. H. Beck, s. 752.

Jedná se o nesporné řízení, v němž ESD nerozhoduje ve věci samé – ta je předmětem rozhodování před vnitrostátním soudem.⁷⁸

Na základě výše uvedeného, nemůže být jinak než, že skončení pracovního poměru není náplní primárního práva ES. Avšak vývoj jednotného vnitřního trhu a migrace pracovních sil vyžadují po členských státech určitou (standardní) míru ochrany pracovníků a za tímto účelem je proto Evropská Rada oprávněna vydávat (v rámci aktů sekundárního práva) harmonizační směrnice.

Skončení pracovního poměru se uceleně věnuje prakticky jen směrnice č. 98/59/ES, o sblíživání právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění. Další úprava je pak roztržena do jednotlivých směrnic zavádějících zásadu rovného zacházení (směrnice Rady č. 76/207/EHS), zásadu zákazu přímé a nepřímé diskriminace v rámci pracovního vztahu (směrnice Rady č. 2000/78/ES) či směrnic poskytujících zvýšenou ochranu některým skupinám zaměstnanců [ať už ženám po dobu těhotenství a mateřství (směrnice Rady č. 92/85/EHS) či zaměstnancům, jejichž zaměstnavatel se mění v rámci převodu podniku – směrnice Rady č. 2001/23/ES]].

Alespoň okrajově se pak o skončení pracovního poměru zmiňuje směrnice Rady 80/987/EHS o sblíživání právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele, dále směrnice Rady 91/533/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru a dvě směrnice upravující pracovní právní vztahy založené pracovní smlouvou na částečný úvazek (směrnice Rady č. 97/81/ES) a na dobu určitou (směrnice Rady č. 1999/70/ES).

Převážná část úpravy skončení pracovního poměru je však přesto ponechána členským státům.

Oblast harmonizace skončení pracovního poměru v rámci ES lze rozdělit na:

- a) Hromadné propouštění
- b) Převody podniků nebo jejich částí
- c) Platební neschopnost zaměstnavatele
- d) Informační povinnost zaměstnavatele o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru
- e) Rovné zacházení s muži a ženami
- f) Ochrana pracovníků v době těhotenství a mateřství
- g) Práce na částečný úvazek a pracovní smlouvy na dobu určitou

3.1 HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ

Problematickou hromadného propouštění v rámci ES upravuje směrnice č. 98/59/ES, o sblíživání právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění. Tato směrnice je úplným zněním směrnice č. 75/129/EHS, ve znění směr-

⁷⁸ Dle čl. 234 odst. 1 písm. b) ve spojení s čl. 234 odst. 2 SES platí, že vyvstane-li před soudem členského státu otázka platnosti a výkladu aktů orgánu Společenství, může tento soud, považuje-li rozhodnutí o této otázce nutné k vydání svého rozhodnutí, požádat ESD o rozhodnutí o této otázce. Dle čl. 234 odst. 3 SES dále platí, že vyvstane-li taková otázka před soudem členského státu, jehož rozhodnutí nelze napadnout opravnými prostředky podle vnitrostátního práva, je tento soud povinen se obrátit na ESD.

nice č. 92/56/EHS. Jejím cílem je zmírnit nepříznivé sociální důsledky restrukturalizace podniků a s nimi spojených technologických a ekonomických změn.

Směrnice definuje ve svém prvním oddílu pojem hromadné propouštění, uvádí jeho důvody, určuje pro něj určitou časovou souvislost a v neposlední řadě stanoví příslušné počty propouštěných zaměstnanců.

Pojem „hromadné propouštění“ Směrnice definuje alternativně dvěma způsoby, přičemž je na vůli členském státu kterou ze dvou variant zvolí.

Hromadným propouštěním se podle čl. 1 odst. 1 Směrnice 98/59/ES rozumí propouštění ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance⁷⁹ pokud počet propouštěných zaměstnanců činí:

- a) v období 30 kalendářních dnů
 - i. 10 propuštěných zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců
 - ii. 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců
 - iii. 30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců
- b) nebo v období 90 dnů alespoň 20 bez ohledu na počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle v podnicích zaměstnání

Směrnice se však nevztahuje na:

- hromadná propouštění na základě pracovních smluv uzavřených na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací, s výjimkou případů, kdy k těmto propouštěním dojde před uplynutím doby, na kterou byla smlouva uzavřena, nebo před skončením prací stanovených ve smlouvě,
- zaměstnance orgánů veřejné správy nebo veřejnoprávních organizací (v členských státech, které tento pojem neupravují, v odpovídajících subjektech),
- posádky námořních lodí.

Zaměstnavatel, který chce provést hromadné propouštění (collective redundancies) má velmi významné informační povinnosti. Tyto jsou uvedeny v druhém oddíle Směrnice o hromadném propouštění. Patří sem jednání o hromadném propouštění se zástupci zaměstnanců,⁸⁰ povinnost sdělit jim potřebné informace k dosažení potřebné shody a oznamovací povinnost zaměstnavatele vůči příslušnému orgánu státní správy (v ČR je to příslušný úřad práce).

Je též povinen předat kopii alespoň podstatných prvků písemné korespondence se zástupci zaměstnanců orgánu státní správy. Písemné sdělení zástupcům zaměstnanců musí obsahovat:⁸¹

- důvody zamýšleného propouštění
- počet a kategorie zaměstnanců, kteří mají být propuštěni

⁷⁹ Např. ESD v rozhodnutí C – 284/1983 (Dansk Metalarbejderforbund) konstatoval, že pokud zaměstnanci ukončili pracovní poměr v návaznosti na vyhlášení zaměstnavatele o zastavení výplaty mezd nejedná se o skončení pracovního poměru ve smyslu Směrnice o hromadném propouštění.

⁸⁰ Za zástupce zaměstnanců se považují zástupci zaměstnanců podle právních předpisů nebo praxe členských států. K tomu také blíže rozhodnutí ESD C – 383/1992 (Commission vs United Kingdom).

⁸¹ Jana Zachovalová: Úprava skončení pracovního poměru ve směrnících Evropských společenství, Právo a zaměstnání 9/2003.

- počet a kategorie zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni
- dobu, kdy se má navržené propuštění uskutečnit
- navržená kritéria pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, pokud vnitrostátní právní předpisy anebo zvyklosti k tomu udělují zaměstnavateli oprávnění...
- způsob výpočtu všech případných náhrad vyplývajících z vnitrostátních předpisů nebo zvyklostí...

Mimořádný význam má také v souvislosti s informačními povinnostmi zaměstnavatele ustanovení čl. 2 odst. 4 Směrnice 98/59/ES, podle kterého se všechny uvedené informační povinnosti uplatňují nezávisle na skutečnosti, zda rozhodnutí o hromadném propuštění činí zaměstnavatel, nebo podnik, který zaměstnavatele kontroluje.⁸² V případě, že o hromadném propouštění rozhodne ovládající (kontrolní) podnik v jiném členském státě, důsledky nesplnění informačních povinností vyplývajících z uplatnění hromadného propouštění nese vždy bezprostřední zaměstnavatel.⁸³

Významné ustanovení obsahuje také čl. 4 Směrnice, v němž je uvedeno, že hromadné propouštění lze zrealizovat nejdříve 30 dní od doručení oznámení zaměstnavatele o hromadném propouštění příslušnému orgánu státní správy.

Uvedená třicetidenní lhůta je určena k tomu, aby jí příslušný orgán státní správy využil k hledání řešení obtíží vyplývajících z navrženého hromadného propouštění. Členské státy mají také možnost udělit příslušnému orgánu státní správy pravomoc tuto dobu přiměřeně zkrátit nebo prodloužit až na 60 dní. Od použití tohoto článku lze upustit, pokud k hromadnému propouštění dochází na základě soudního rozhodnutí o skončení činnosti podniku (čl. 4 odst. 4 Směrnice).

Je třeba zdůraznit, že pro správné vymezení pojmu hromadného propouštění není právně významný pouze celkový počet propouštěných zaměstnanců ve vztahu k celkovému počtu zaměstnanců, ale musí se současně jednat o propuštění z důvodu, které nespočívá v osobě zaměstnance.

Pod propuštěním zaměstnance ve smyslu Směrnice o hromadném propouštění je třeba rozumět každé nedobrovolné skončení pracovního poměru, pokud impuls nespočívá v osobě zaměstnance. Jedná se např. o skončení pracovního poměru na základě zákona, o odprodej podniku insolventního zaměstnavatele, likvidaci na základě zákona, skončení pracovního poměru v důsledku smrti zaměstnavatele a taktéž o skončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí.⁸⁴

Podle Evropského soudního dvora členské státy nemohou obhajovat ustanovení, praxi nebo skutečnosti existující v jejich vnitrostátních předpisech, aby odůvodnily nesplnění požadavku Směrnice s tvrzením, že pro nadbytečné zaměstnance existují adekvátní ustanovení v oblasti sociálního zabezpečení.⁸⁵

Česká republika promítla tuto směrnici do svého právního řádu zákonem č. 155/2000 Sb. (tzv. euronovela zákoníku práce). Úprava byla doslovně převzata i do nového zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2007. Co se týče úpravy informačních

⁸² Schronk, R.: Pracovní právo Evropské unie, 1. vyd., Bratislava, Právnická fakulta UK, 1998.

⁸³ Rozhodnutí ESD C – 449/1993 (Rockfon).

⁸⁴ Rozhodnutí ESD C – 215/1983 (Commission vs Belgium), rozhodnutí ESD C – 55/2002 (Commission vs Portugal).

⁸⁵ Op. cit. ad 82.

povinností zaměstnavatele, klade dokonce na zaměstnavatele vyšší požadavky, když mu ukládá povinnost projednat otázku hromadného propouštění s každým jednotlivým zaměstnancem, v případě, že u něj nepůsobí žádný odborový orgán ani rada zaměstnanců.

V naší právní úpravě jsou důvody, které „nespočívají v osobě zaměstnance,“ rozhodné pro určení zda se jedná o hromadné propouštění, vymezeny v ust. § 62 odst. 1 zákoníku práce a rozumí se jimi tzv. organizační důvody v ust. § 52 písm. a) až c) zákoníku práce. Je třeba podotknout, že judikatura Evropského soudního dvora je rozšiřuje i na jiné důvody, které nespočívají v osobě zaměstnance. Je škoda, že ani v novém zákoníku práce zákonodárce nevyužil možnosti flexibilní úpravy pro vyrovnání se s hromadným propouštěním formou garantování širších oprávnění úřadu práce k prodloužení či zkrácení 30 denní lhůty oznamovací povinnosti zaměstnavatele.

3.2 PŘEVODY PODNIKŮ NEBO JEJICH ČÁSTÍ

Oblast převodu podniků (legal transfer or merger) nebo jejich částí na jiný subjekt upravuje směrnice Rady č. 2001/23/ES o aproximaci zákonů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců při převodech podniků, podnikatelských činností anebo částí podniků nebo podnikatelských činností. Je úplným zněním směrnice č. 77/187/EHS ve znění směrnice č. 98/50/ES. Promítají se v ní také mnohaleté zkušenosti vyplývající z judikatury ESD.

Základním účelem Směrnice č. 2001/23/ES je ochrana pracovního poměru zaměstnance, jehož sociálně právní situace by se v souvislosti se změnou majitele podniku, ve kterém pracuje, neměla zhoršit. Jeho pracovní poměr by měl zůstat zachován za stejných pracovních podmínek, které byly dohodnuty s předchozím zaměstnavatelem.

K pojmu převodu podniku a k pojmu zaměstnanec ve Směrnici č. 2001/23/ES

V souvislosti s přijetím Směrnice č. 77/187/EHS a definicí převodu podniku, bylo na Evropském soudním dvoru, jak se k tomuto pojmu postaví. Za rozhodující rozhodnutí ESD se pak v oblasti ochrany nároků zaměstnanců při přechodu podniku nebo jeho části považuje rozhodnutí ve věci Spijkers.⁸⁶ Toto rozhodnutí se také později promítlo do znění čl. 1 Směrnice 2001/23/ES. ESD v něm definoval rozhodující kritérium pro určení zda se jedná o převod podniku nebo jeho části. A sice, *o převod podniku nebo jeho části jde tehdy, pokud si příslušná hospodářská jednotka zachová svou identitu jako organizované seskupení prostředků a jejímž cílem je pokračovat v hospodářské činnosti bez ohledu na to, zda je tato činnost hlavní nebo doplňková.* V dalších rozhodnutích poté ESD upřesnil na základě jakých právních titulů může k přechodu podniku nebo jeho části dojít.⁸⁷

Za zaměstnance je nutno považovat každou osobu, která se v pracovním právu příslušného členského státu EU chrání jako zaměstnanec (čl. 2 Směrnice 2001/23/ES).

⁸⁶ Rozhodnutí ESD C – 24/1985.

⁸⁷ Např. rozhodnutí C - 287/1986 (Ny Mölle Kro) ESD vyslovil, že působnost Směrnice o zachování nároků zaměstnanců při převodu podniku je dána i tehdy pokud dojde jen k jeho pronájmu, nikoli převodu vlastnictví.

I tato definice zaměstnance je výsledkem judikatury ESD, když původní Směrnice č. 77/187/EHS definici zaměstnance neobsahovala a bylo nutno určit, zda se na pojem zaměstnanec dle této Směrnice vztahuje článek 39 SES, s poněkud užšími definičními znaky.⁸⁸

3.2.1 Ochrana zaměstnanců před jednostranným rozvázáním pracovního poměru v případě přechodu práv a povinností na nového zaměstnavatele

Z hlediska skončení pracovního poměru je významný článek 3 a 4 Směrnice 2001/23/ES. Podle článku 3 Směrnice práva a povinnosti převodce vyplývající z pracovní smlouvy anebo z pracovněprávního vztahu, který existoval ke dni převodu, přejdou z důvodu tohoto převodu na nabyvatele. Současně je umožněno členskému státu stanovit, že po dni převodu bude vedle nabyvatele i převádějící dále odpovědný za závazky, které z pracovního poměru před tímto převodem vznikly.

V čl. 4 se výslovně uvádí, že převod podniku, podnikatelské činnosti nebo části podnikatelské činnosti nemůže sám o sobě být důvodem pro propouštění zaměstnanců z podnětu převádějícího nebo nabyvatele. Současně však, cílem Směrnice není omezit zaměstnavatele provádět, z důvodu fúze společností či převzetí provozu, organizační změny ve výrobě apod. Proto čl. 4 odst. 1 Směrnice obsahuje dvě výjimky z obecného zákazu, že přechod podniku nebo jeho části nepředstavuje sám o sobě pro převodce nebo nabyvatele důvod k propouštění:

- a) V prvním pododstavci čl. 4 odst. 1 Směrnice stanoví, že směrnice 2001/23/ES se nevztahuje na určité vymezené kategorie zaměstnanců, na které se nevztahují právní předpisy nebo zvyklosti členských států týkající se ochrany před propouštěním.
- b) Druhá výjimka se týká umožnění propouštění pokud v souvislosti s převodem podniku dochází k technickým, hospodářským či organizačním změnám, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců.^{89, 90}

Navíc je z důvodu větší ochrany zaměstnance v čl. 4/2 Směrnice zakotvena právní fikce, že pokud se v souvislosti s převodem zaměstnavatele nebo jeho části dostane zaměstnanec sám do takové pozice (podstatná změna pracovních podmínek), že musí z vlastního podnětu rozvázat pracovní poměr, má se za to, že k ukončení pracovního poměru došlo ze strany zaměstnavatele.⁹¹

Je samozřejmé, že ze směrnice 2001/23/ES vznikají nároky na ochranu jen těm zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztah existuje ke dni převodu podniku, a to

⁸⁸ Rozhodnutí ESD C – 105/1984 (Mikkelsen).

⁸⁹ Zákaz výpovědi podle judikatury Evropského soudního dvora platí za předpokladu, že výpověď vůči zaměstnanci má **přímou souvislost** s přechodem podniku.

Op. cit. ad 82 s. 78.

Možnost výpovědi v takovémto případě potvrzuje ESD např. v rozhodnutí C – 105/1984 (Mikkelsen), C – 319/1994 (Dethier Equipment).

⁹⁰ Změnami stavu zaměstnanců se rozumí především situace, kdy z důvodu přechodu podniku dojde u nabyvatele k nadbytku zaměstnanců, což není pro nabyvatele z hospodářských nebo organizačních důvodů udržitelné.

Štefko, M.: Automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů? Pracovní právo v zjednotené Evropě, Poradca podnikatele, 2004.

⁹¹ Op. cit. ad 81.

i když při plnění svých pracovních povinností používají tu část majetku zaměstnavatele, která je předmětem převodu.^{92, 93}

Ochrana je však přesto rozšířena na zaměstnance, se kterým byl pracovní poměr ukončen krátce před přechodem podniku v rozporu s čl. 4 odst. 1. Na tohoto zaměstnance se dle judikatury nahlíží jako by byl u zaměstnavatele stále zaměstnán, a to bez ohledu na to, že jej nový zaměstnavatel nepřevzal.⁹⁴

ESD taktéž podotýká, že při hodnocení, zda skončení pracovního poměru ze strany převodce i nabyvatele bylo vyvoláno přechodem podniku či jeho části, je třeba vycházet z objektivních okolností případu, např. že výpověď se stala účinnou v době blízké přechodu apod.⁹⁵

3.2.2 *Postoj zaměstnance k zákonnému přechodu práv a povinností z pracovních vztahů*

Směrnice 2001/23/ES o právu zaměstnance nepřejít (a tedy dobrovolně jednostranně rozvázat pracovní poměr) na nového nabyvatele podniku nebo jeho části, nic neuvádí a ani stanovisko ESD není jednoznačné. Jde o posouzení otázky, zda k přechodu práv a povinností z pracovních vztahů může dojít i bez souhlasu zaměstnance,⁹⁶ tedy paradoxně o úplně opačný případ: Vztahuje se ochrana proti jednostrannému ukončení pracovního poměru v souvislosti s přechodem podniku i na zaměstnavatele?

V rozhodovací praxi Evropského soudního dvora lze zaznamenat určitý posun. V rozhodnutí ve věci Daddys Hall⁹⁷ nejdříve ESD konstatoval, že ustanovení Směrnice o ochraně zaměstnance před výpovědí zaměstnavatele jsou kogentní povahy a tím i vynáté z dispozice stran a zaměstnanec se tak nemůže vzdát svých práv. V dalším období se však přiklání k názoru, že ochranné ustanovení Směrnice nezavazuje zaměstnance pokračovat s nabyvatelem v pracovním poměru. Takováto povinnost by ohrozila základní práva zaměstnance, který musí mít při volbě zaměstnavatele volnost.^{98, 99}

Česká právní úprava sice v ust. § 331 zákoníku práce harmonizovala celou tuto oblast se směrnicí, postrádáme však výslovné zakotvení čl. 4 odst. 2 směrnice 2001/23/ES – tedy přechod důvodu rozvázání pracovního poměru v důsledku převodu

⁹² Např. rozhodnutí ESD C – 186/1983 (Arie Batzen), C – 287/1986 (Ny Mölle Kro) či C – 101/1987 (Bork).

⁹³ Otázku, zda k okamžiku přechodu podniku existuje pracovní vztah nebo ne, je povinen posoudit vnitrostátní soud podle vnitrostátního práva. Viz rozsudek cit. ad 87.

⁹⁴ Rozhodnutí ESD C – 101/1987 (Bork).

⁹⁵ Rozhodnutí ESD C – 105/1984 (Mikkelsen).

⁹⁶ Helena Barancová, Zachování nároků zaměstnanců při přechodu podniků, částí podniků, závodů a částí závodů v judikatuře ESD, Pracovní právo v zjednotené Evropě, Poradca podnikatele, 2004.

⁹⁷ Rozhodnutí ESD C – 324/1986 (Daddys Dance Hall).

⁹⁸ Rozhodnutí ESD C – 139/1991 (Katsitas) – tímto rozsudkem ESD založil velmi důležitou zásadu že odmítnutí zaměstnance pokračovat v pracovním poměru s novým zaměstnavatelem není v rozporu s účelem směrnice o zachování nároků zaměstnanců při převodu podniku nebo jeho části.

⁹⁹ Podle našeho názoru tento výklad odpovídá i ustanovení čl. 4 odst. 2 Směrnice o právní fikci rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Nad to, jakékoliv nucení zaměstnance, aby pokračoval v dosavadním pracovním vztahu, se fakticky rovná „nuceným pracím“ ve smyslu čl. 9 odst. 1 Lisťtiny základních práv a svobod č. 2/1993 Sb. Přípuštění této možnosti by tak bylo v příkrém rozporu s ústavně chráněnými právy člověka. (pozn. autorů).

podniku (či jeho části) ze strany zaměstnance na stranu zaměstnavatele. Jedná se o zásadní nedostatek naší právní úpravy.

Dalším námětem pro zákonodárce by mohla být možnost úpravy skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z hospodářských, technických či organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců při převodu podniku nebo jeho části.

3.3 PLATEBNÍ NESCHOPNOST ZAMĚSTNAVATELE

Případ platební neschopnosti upravuje směrnice Rady č. 80/987/EHS, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele ve znění směrnice Rady a Evropského parlamentu č. 2002/74/EHS.

Směrnice mimo jiné taktéž zahrnuje zaměstnance na částečný úvazek, pracovníky se smlouvou na dobu určitou a pracovníky v tzv. dočasném pracovním poměru ve smyslu směrnice 1991/383/EHS a ukládá členským státům přijmout nezbytná opatření k tomu, aby tzv. záruční instituce zajišťovaly úhradu nevyrovnaných pohledávek zaměstnanců vyplývajících z pracovních smluv nebo poměrů a týkajících se odměny před určeným dnem. Určený den je v čl. 3 Směrnice zakotven alternativně, a to buď jako den kdy vznikla platební neschopnost zaměstnavatele, nebo den oznámení výpovědi dané dotčenému zaměstnanci z důvodu platební neschopnosti zaměstnavatele či den skončení pracovního poměru dotčeného zaměstnance, ke kterému došlo z důvodu platební neschopnosti zaměstnavatele.

Směrnice tedy obecně stanoví, resp. počítá s možností skončení pracovního poměru z důvodu platební neschopnosti zaměstnavatele, dokonce výslovně uvádí, že platební neschopnost je výpovědním důvodem na straně zaměstnavatele.

Z hlediska zhodnocení naší úpravy s nároky Evropského společenství lze poukázat na poměrně značné nedostatky. V zákoníku práce chybí explicitně stanovený výpovědní důvod platební neschopnosti pro výpověď ze strany zaměstnavatele.¹⁰⁰ Lze uvažovat, zda by platební neschopnost zaměstnavatele bylo možno zahrnout pod výpovědní důvod v ust. § 52 písm. c) zákoníku práce – jiné organizační změny, příp. pod jiné výpovědní důvody znamenající organizační změny. Platební neschopnost sice sama o sobě není organizační změnou, ale mohla by k organizačním změnám vést, např. ke snižování počtu zaměstnanců, tak že by se zaměstnanec stal nadbytečným, či k rozhodnutí zrušit zaměstnavatele či jeho část. Také taxativně stanovený okruh důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele o platební neschopnosti nic neuvádí. Co se týče zaměstnance, ten může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu či bez udání důvodu. Okamžitě zrušit pracovní poměr může pokud mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo její část do 15 dnů po splatnosti. Nevyplacení mzdy sice implicitně nezahrnuje platební neschopnost zaměstnavatele, ale v konečném důsledku k ní přesto vede. Samozřejmě dohodou lze rozvázat pracovní poměr taktéž z jakéhokoliv důvodu.

¹⁰⁰ Viz rozsudek cit. ad 87.

Na druhou stranu lze uvést, že Směrnice explicitně nestanoví povinnost členského státu zakotvit do svého právního řádu možnost skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele a tento chybějící institut také nebrání správné aplikaci implementovaných ustanovení Směrnice o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele.

3.4 INFORMAČNÍ POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE

O PODMÍNKÁCH PRACOVNÍ SMLOUVY NEBO PRACOVNÍHO POMĚRU

Směrnice Rady č. 91/533/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách vztahujících se na smlouvu nebo na pracovní poměr je z hlediska skončení pracovního poměru významná ve svém ust. čl. 2 odst. 2. Tento stanoví náležitosti, které musí obsahovat informace poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci o hlavních aspektech pracovního vztahu či smlouvy. Sem se řadí i informace o délce výpovědních dob a o metodách jejich určování. Tyto skutečnosti musí být zaměstnanci sděleny nejpozději do dvou měsíců od začátku zaměstnání vždy v písemné formě (alternativně je stanovena písemná pracovní smlouva nebo přijímací dekret nebo jeden či více písemných dokumentů). Jednoměsíční lhůta a stejná forma pro sdělení platí pro oznámení o změnách těchto údajů.

Zákoník práce tuto úpravu ES respektuje. Ovšem s tím, že byla stanovena jednotná lhůta jak pro poskytnutí informací tak pro změny údajů (ust. § 32 odst. 3). Je možno konstatovat, že je pro zaměstnavatele přísnější.

3.5 ROVNÉ ZACHÁZENÍ S MUŽI A ŽENAMI

Právní úprava „rovného zacházení“ je obsažena v několika směrnících. Co se týče rozvázání pracovního poměru je stěžejní směrnice Rady č. 76/207/EHS k uskutečnění zásady stejného zacházení s muži a ženami ohledně jejich přístupu k zaměstnání, vzdělání a postupu v zaměstnání, stejně jako ve vztahu k pracovním podmínkám, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES a dále pak směrnice č. 2000/78/ES zavádějící Rámcovou dohodu o rovném zacházení v zaměstnání a povolání, která definuje přímou a nepřímou diskriminaci a směrnice č. 2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ.

3.5.1 Směrnice č. 2002/73/ES

V ust. čl. 3 Směrnice je stanoveno, že provedení zásady rovného zacházení s muži a ženami znamená vyloučení jakékoliv přímé či nepřímé diskriminace na základě pohlaví¹⁰¹ ve veřejném i soukromém sektoru, kromě jiného i co se týče pracovních podmínek včetně propouštění.

¹⁰¹ V rozhodnutí C – 13/1994 (P vs S and Cornwall County Council) ESD potvrdil, že výpověď daná transsexuálovi z důvodu změny pohlaví je v rozporu se zásadou stejného zacházení s muži a ženami a se zásadou rovnosti. Zákaz diskriminace z důvodu pohlavní nebo rodové příslušnosti se vztahuje na všechny situace, bez ohledu na to, zda osoba podstoupila změnu pohlaví, připravuje se na ní nebo ji právě podstupuje a nebo se na změnu nechystá.

V ust. čl. 6 Směrnice se ukládá členským státům povinnost zajistit příslušné soudní či administrativní postupy, které mají umožnit všem osobám, jež se cítí být poškozeny v důsledku nedodržení nediskriminačního zacházení, domáhat se nároků podle této Směrnice. A to i poté co pracovní vztah skončil.¹⁰²

V ust. čl. 7 Směrnice je členským státům uložena (co se týče skončení pracovního poměru) nejdůležitější povinnost, a to přijmout taková opatření, která jsou nezbytná k ochraně zaměstnanců, včetně zástupců zaměstnanců, před propouštěním či jiným nepříznivým zacházením, které by bylo reakcí zaměstnavatele na stížnost zaměstnance uvnitř podniku nebo na jakékoli jiné řízení (i soudní) podniknuté s cílem vynutit dodržování zásady rovného zacházení.

Velmi zajímavá je taktéž judikatura ESD. V této souvislosti je možno poukázat na judikát C – 152/1984 ve věci M. H. Marshall.^{103, 104} V tomto případě byla zdravotní sestra paní Marshall, britská občanka, propuštěna z pracovního poměru. Jediným důvodem propuštění byla skutečnost, že paní Marshall byla žena a dosáhla důchodového věku. ESD judikoval, že

– Článek 5 (po novele Směrnice 76/207/EHS Směrnici 2002/73 článek 7) se musí vykládat tak, že všeobecný postup, podle kterého je žena propuštěna výlučně z toho důvodu, že dosáhla anebo překročila věk pro vznik nároku na odchod do důchodu – a tento věk je podle národní legislativy různý pro muže a ženy – představuje diskriminaci na základě pohlaví a je neslučitelný s touto Směrnicí.

– Článek 5 (7) Směrnice 76/207/EHS zakazující jakoukoli diskriminaci na základě pohlaví ve vztahu k pracovním podmínkám včetně podmínek upravujících propuštění z pracovního poměru je možné ve sporu o aplikaci národního ustanovení, které není v souladu s článkem 5 (7), použít vůči představiteli veřejné moci v úloze zaměstnavatele.

K tomuto nutno dodat, že směrnice neukládá povinnosti přímo jednotlivcům, resp. není přímo aplikovatelná na povinnosti jednotlivců vůči státu či jednotlivců sobě navzájem, nemá tedy tzv. horizontální účinek.¹⁰⁵

Vzhledem k tomu, že v daném případě byla jednou ze stran veřejná instituce a článek 5 (7) je považován za dostatečně přesný a bezpodmínečný¹⁰⁶ ESD rozhodl, že toto ustanovení přímo aplikovatelné jen ve vztahu ke státu jako zaměstnavateli.

Výše naznačené by ovšem znamenalo, že v tomto směru jsou lépe chráněni státní zaměstnanci, než zaměstnanci v soukromé sféře! Tuto „nerovnost“ do jisté míry střídá koncepce tzv. „nepřímého účinku“ tak jak byla naznačena v rozhodnutí ESD

¹⁰² V rozhodnutí C – 222/1984 (Johnston) ESD dovedl, že princip efektivní soudní ochrany nepřipouští, aby osvědčení vystavené národním úřadem které obsahuje tvrzení, že jsou splněny podmínky pro výjimku z principu rovného zacházení s muži a ženami kvůli ochraně veřejné bezpečnosti, se považovalo za rozhodující důkaz, který by umožnil vyloučit jakýkoli nárok na přezkoumání soudem. Článku 6 se mohou dovolávat všichni jednotlivci ve sporu se státem, který nezabezpečil úplnou implementaci Směrnice do svého právního řádu.

¹⁰³ Rozhodnutí ESD C – 152/1984 (Marshall).

¹⁰⁴ Viz také rozhodnutí ESD C – 271/1991 (Marshall II) – „Osoba, která utrpěla škodu v návaznosti na diskriminující propuštění, se může domáhat ustanovení čl. 6 směrnice vůči státnímu orgánu jednajícím v pozici zaměstnavatele, aby nebyla aplikována národní ustanovení, která stanovují omezení kompenzační cestou reparace.“

¹⁰⁵ Viz taktéž rozhodnutí ESD C – 273/1997 (Sirdar).

¹⁰⁶ Rozhodnutí ESD C – 9/1990 (Francovich) – přímá aplikovatelnost směrnice a její podmínky.

C – 14/1983 (Closon and Kamann), kdy ESD konstatoval, že Směrnice není sice přímo aplikovatelná (zde již o rok později ve výše zmiňovaném případě Marshall lze nalézt posun v rozhodovací praxi) ale národní soudy, pokud mají volnost na úvahu podle vnitrostátního práva mají povinnost vykládat a aplikovat předpisy provádějící danou Směrnicí v souladu s požadavky práva Společenství.¹⁰⁷

3.5.2 Směrnice č. 2000/78/ES

Jak bylo řečeno výše, Směrnice definuje přímou a nepřímou diskriminaci. Z hlediska skončení pracovního poměru je významný její čl. 3 a především čl. 6.

V ust. čl. 3 je zakotvena obecná působnost Směrnice, která se tak vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů mimo jiné i pokud jde o podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění.

V ust. čl. 6 je zakotvena poměrně „nenápadná“ výjimka ze zásady stejného zacházení z důvodu věku, která však může mít poměrně rozsáhlé důsledky. Na základě této výjimky totiž mohou členské státy stanovit, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

Tyto rozdíly v zacházení pak mohou zahrnovat mimo stanovení zvláštních podmínek pro přístup k zaměstnání apod. také podmínky propouštění, a to pro mladé i starší pracovníky [čl. 6 odst. 1 písm. a)].

Ve své podstatě tak Směrnice opravňuje členské státy zakotvit do své pracovní právní úpravy dosažení důchodového věku jako důvod pro skončení pracovního poměru.¹⁰⁸

Český zákoník práce je s poukazem na taxativně stanovené důvody k výpovědi či okamžitému zrušení pracovního poměru s touto směrnicí v souladu. Zvýšená ochrana je taktéž věnována členům orgánů zastupujících zaměstnance (§ 61 odst. 2).

V budoucnu bude však nanejvýš zajímavé sledovat postup našeho zákonodárce, zejména v souvislosti se široce koncipovanými výjimkami ze zásady stejného zacházení ve směrnících ES, které vytvářejí relativně velký prostor např. pro to, aby se dosažení důchodového věku stalo jedním z výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele.

3.6 OCHRANA PRACOVNIC V DOBĚ TĚHOTENSTVÍ A MATEŘSTVÍ

Speciální úpravu pracovních podmínek těhotných žen, žen krátce po porodu a kojících žen obsahuje směrnice Rady č. 92/85/EHS.

¹⁰⁷ Rozhodnutí ESD C – 14/1983 (Colson and Kamann).

¹⁰⁸ Pokud by ovšem takováto situace nastala, a zákonodárce ČR by využil možnosti uzákonit možnost skončení pracovního poměru na základě dosažení důchodového věku, znamenalo by to zároveň, že by se ČR musela vyrovnat se skutečností, že došlo k porušení Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 111 (jíž je ČR signatářem), která tuto možnost výslovně zakazuje. (pozn. autorů).

Ust. čl. 10 této Směrnice ukládá členským státům povinnost učinit nezbytné kroky k zákazu výpovědi těmto pracovnícím po dobu od počátku jejich těhotenství až do konce jejich mateřské dovolené. Je-li jim přesto v průběhu této doby dána výpověď, zaměstnavatel ji musí vždy náležitě písemně odůvodnit. Současně je stanovena povinnost států přijmout nezbytná opatření k ochraně těchto pracovníc před následky takové protiprávní výpovědi.

Judikatura Evropského soudního dvora v posledních letech směřuje k závěru, že těhotná žena – zaměstnankyně, je chráněna před skončením pracovního poměru jen tehdy, jestliže je její praceneschopnost spojená s těhotenstvím. Jiné zdravotní problémy, které nemají souvislost s těhotenstvím, nechrání ženu před skončením pracovního poměru.¹⁰⁹

Evropský soudní dvůr, tak zakládá rozlišování mezi nemocí zapříčiněnou těhotenstvím nebo porodem a jinými chorobami.

Naše pracovníprávní úprava je v této oblasti plně harmonizována. V zákoníku práce je zakotvena ochranná doba. To znamená, že zaměstnavatel nesmí dát výpověď v době, kdy je zaměstnankyně těhotná, nebo kdy čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou. Dokonce zaměstnankyni na mateřské dovolené nelze dát výpověď z důvodu, pro který lze pracovní poměr okamžitě zrušit. Výpověď pro porušení zákonné povinnosti nelze dát těhotné zaměstnankyni ani zaměstnankyni či zaměstnanci na rodičovské dovolené.

Judikatura ESD poukazuje na určitou větší míru flexibility v oblasti skončení pracovního poměru a mohla by tak sloužit jako vzor našemu zákonodárci k dalším teoretickým úvahám o možnosti zrušení absolutního zákazu výpovědi u těhotných zaměstnankyní.

Mateřská dovolená je ve Směrnici uvedena jako období nejméně 14 týdnů rozložené na dobu před a po porodu podle vnitrostátních předpisů. V ČR je mateřská dovolená stanovena na dobu delší 28, resp. 37 týdnů (nejkratší možná výměra je oněch 14 týdnů).

3.7 PRÁCE NA ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK A PRACOVNÍ SMLOUVY NA DOBU URČITOU

Směrnice Rady upravující práci na částečný úvazek (97/81/ES) a pracovní poměr na dobu určitou (1999/70/ES) se týkají skončení pracovního poměru pouze okrajově. Je v nich stanoven zákaz považovat odmítnutí změny pracovního poměru na částečný či plný a naopak za důvod k propuštění, a dále povinnost zacházet se zaměstnanci zaměstnávanými na dobu určitou srovnatelně jako se stálými zaměstnanci (zásada stejného, srovnatelného zacházení).¹¹⁰

Právní úprava ČR je, zejména co se týče pracovního poměru na dobu určitou a zákazu možnosti jeho řetězení (to se týká skončení pracovního poměru jen zprošředkovaně) plně harmonizována.

¹⁰⁹ V rozhodnutí C – 179/1988 ESD (Herz) konstatoval, že pokud je zaměstnankyně propuštěná v době těhotenství na základě dlouho zameškané doby kvůli nemoci, která není zapříčiněna těhotenstvím nebo porodem, nejedná se o žádnou nepřímou diskriminaci podle Směrnice 76/207/EHS.

¹¹⁰ V rozhodnutí C – 313/2002 ESD uvádí, že vnitrostátní soudy jsou povinny zkoumat, zda zaměstnavatel nezneužívá své postavení vůči zaměstnancům pracujícím na částečný úvazek a zda nedodržování zásady stejného zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek v porovnání se zaměstnanci na plný úvazek je odůvodněno objektivními faktory nebo výjimkami ze zásady stejného zacházení na základě zásady přiměřenosti.

4. ZÁVĚR

Conditio sine qua non existence pracovního poměru je zájem obou jeho stran – jak zaměstnavatele, tak zaměstnance – na jeho trvání. Vzhledem ke skutečnosti, že tento právní vztah má zpravidla dlouhodobý charakter, může se tento zájem během plynutí času z různých důvodů změnit.

Na straně zaměstnavatele může vyvstat potřeba ukončení využívání pracovního potenciálu zaměstnance z jakýchkoliv subjektivních či objektivních důvodů. Zákodárce mu však k jednostrannému rozvázání pracovního poměru poskytl pouze výše těchto důvodů, a to v podobě taxativního výčtu uvedeného v ust. § 52 a § 55 zákoníku práce.

Ust. § 52 písm. a) – c) zákoníku práce přitom upravuje tzv. organizační důvody, které mají sloužit zaměstnavateli ke zohlednění změn nastalých v jeho organizační struktuře, bránících mu ve využívání závislé práce a které vznikly bez jakéhokoliv přičinné záležitosti zaměstnance. Konstrukce těchto organizačních důvodů přitom, pomineme-li nově uzákoněný případ zániku zaměstnavatele, zůstala po více než čtyřech desítkách let nezměněna.

Ani v novém zákoníku práce zákonodárce demonstrativně nestanovil podle jakých kritérií má zaměstnavatel provádět výběr nadbytečných zaměstnanců, přestože by to bylo velmi vhodné. Jako kritérium nadbytečnosti by bylo lze doporučit kvalifikaci, schopnosti, pracovní výsledky zaměstnance, či dobu jeho setrvání u zaměstnavatele. Vítaná by přitom byla také taková úprava, která by umožnila sociálním partnerům (stejně jako např. ve Švédsku či Velké Británii) dojednat v kolektivní smlouvě vlastní kritéria výběru nadbytečných zaměstnanců. Nesměla by samozřejmě být diskriminační a byla by podrobena kontrole obecných soudů.

Těž výpovědní důvod reagující na zrušení zaměstnavatele nebo jeho části způsobuje v praxi zaměstnavatelům četné problémy. Ti se totiž snaží jej aplikovat na celou řadu organizačních změn, u kterých není vždy zcela jasno, zda na ně tento výpovědní důvod skutečně dopadá. Důvodem je fakt, že zákoník práce explicitně tyto skutečnosti ve výčtu výpovědních důvodů neuvádí (jde např. o přerušení podnikání či zaměstnavatelskou ztrátu oprávnění k výkonu činnosti).¹¹¹ Tutéž potřebu lze, byť v menší míře, pozorovat u vymezení přemístění termínu „zaměstnavatel“ nebo „část zaměstnavatele“.¹¹²

Co se týče problematiky výpovědní doby, mohlo by být po vzoru zahraničních států zákonem upraveno její zkrácení pod dolní hranici či dokonce úplné smluvní vyloučení výpovědní doby při zaplacení dostatečně vysoké kompenzace. To vše z důvodu, aby se zaměstnavateli umožnilo nezaměstnávat proti své vůli zaměstnance, který by stejně nebyl motivován k odvádění kvalitní práce a tento zaměstnanec by tak mohl případně dříve nastoupit k výkonu práce k jinému zaměstnavateli.¹¹³

¹¹¹ Není od věci zamyslet se nad návrhem, že skutečnost, že zaměstnavatel přerušil podnikání by měla být považována za zrušení zaměstnavatele a tento by tak měl v takovém případě být oprávněn dát svým zaměstnancům výpověď.

¹¹² Judikatura Nejvyššího soudu nám zčásti na tuto otázku odpověděla, nejedná se však, nebo spíše nemělo by se jednat, o vyčerpávající odpověď (viz blíže rozsudek. cit. ad 19).

¹¹³ Např. Německá úprava zná případ, kdy zaměstnanec dostane výpověď pro tzv. naléhavé provozní požadavky, mezi podáním žaloby, kterou by se domáhal určení, že pracovní poměr neskončil, a finančním vyrovnáním (odškodněním). Nárok na vyrovnání vzniká až po uběhnutí výpovědní doby, a to za před-

V rámci nové úpravy zůstává řada nedořešených otázek zejména v oblasti harmonizace se sekundárním právem Evropských společenství.

Pro případ hromadného propouštění ve smyslu ust. § 62 zákoníku práce by příslušný úřad práce měl získat rozsáhlejší oprávnění, tak jak to nabízí ust. čl. 4 odst. 1 a 3 druhý pododstavec směrnice č. 98/59/ES. Úřad by měl mít pravomoc jak zkrátit dobu 30 dnů uvedenou v ust. § 63 (jedná se o dobu od doručení zprávy úřadu práce, po kterou pracovní poměr propuštěných zaměstnanců neskončí), tak tuto dobu prodloužit až k 60 denní hranici.¹¹⁴

Taktéž neexistence výslovně uvedeného důvodu platební neschopnosti pro možnost výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele by měla být zohledněna.

Při přechodu práv a povinností zaměstnavatele na jiný subjekt v rámci převodu podniku či jeho části, je sice ve stávající i nové úpravě odstraněna možnost jednostranného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v přímé souvislosti s důvodem převodu podniku či podnikání, avšak nikde mezi ustanoveními o skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance, právě na základě podstatných změn v pracovním vztahu vzniklých převodem zaměstnavatele (či jeho části), není stanoven přechod důvodu rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance na stranu zaměstnavatele jak předpokládá směrnice č. 2001/23/ES. Což lze považovat za zásadní nedostatek české právní úpravy, který je třeba odstranit.

Jako nepřiměřenou tvrdost vůči zaměstnavateli můžeme hodnotit ustanovení o poskytování informací zaměstnanci o výpovědních dobách. Kdy tyto musí (zároveň s jinými informacemi) poskytnout do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru, na rozdíl od komunitární úpravy, která stanoví lhůtu dvouměsíční. Povinnost je stanovena pouze pro sdělení údaje o výpovědních dobách, nikoliv na způsob jejich výpočtu, i když to směrnice Rady č. 91/533/EHS explicitně předpokládá.

Zajímavý námět pro zákonodárce pak spočívá jednak v odstranění absolutního zákazu skončení pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní, kdy by se propříště mohlo vycházet z právního názoru ESD, že zákaz jednostranného rozvázání pracovního poměru platí jen, pokud by byl pracovní poměr rozvázán v souvislosti těhotenstvím či nemocí související s těhotenstvím a taktéž v uzákonění skončení pracovního poměru z důvodu dosažení důchodového věku, tak, jak jej umožňuje směrnice č. 2000/78/ES – samozřejmě za přísně restriktivních, zákonem stanovených podmínek.

pokladu, že zaměstnanec nechal marně uběhnout lhůtu, během které mohl vznést žalobu na určení, že pracovní poměr neskončil (dle § 4 věty první Kündigungsschutzgesetz je tato lhůta 3 týdny a běží ode dne doručení výpovědi). Zákon určuje také výši odškodnění, která činí polovinu měsíčního výdělků za každý rok existence pracovního poměru.

Obdobné závěry lze sledovat v judikatuře britských soudů, které na tuto problematiku navíc nahlíží z pozice ochrany oprávněných zájmů zaměstnance, sice, že zaměstnanec, kterému byla dána výpověď nelze proti jeho vůli nutit, aby vykonával dosavadní práci, je však třeba zachovat jeho hmotné zabezpečení, v tomto případě v podobě odškodnění za ztrátu výpovědní doby (viz blíže Bowers & Honeyball, Textbook on labour law, Blackstone Press, 2000, str. 71–80).

¹¹⁴ Jako vzor rozsáhlejších pravomocí by mohl sloužit např. § 18 odst. 1 Kündigungsschutzgesetz.

- R** – Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek vydávaná Nejvyšším soudem ČSFR, Nejvyšším soudem ČR a Nejvyšším soudem SR (v době do 31. 12. 1992) a Nejvyšším soudem České republiky (od 1. 1. 1993)
- B** – Bulletin Nejvyššího soudu ČR (v době do 31. 12. 1992) a Vrchního soudu v Praze (od 1. 1. 1993)
- SI** – Nejvyšší soud o občanském soudním řízení a řízení před státním notářstvím (Sborník směrnic, usnesení, rozborů a zhodnocení soudní praxe pléna a presidia Nejvyššího soudu 1965–1967). Vydal Nejvyšší soud ČSSR, SEVT Praha 1974
- S III** – Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních (Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu). Vydal Nejvyšší soud ČSSR, SEVT Praha 1980
- S IV** – Nejvyšší soud ČSSR, Nejvyšší soud ČSR a Nejvyšší soud SSR o občanském soudním řízení a o řízení před státním notářstvím (Sborník stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR, ČSR a SSR 1970–1983). Vydal Nejvyšší soud ČSSR, SEVT Praha 1986
- SJ** – Soudní judikatura, vydává ASPI Publishing s. r. o.
- ÚS** – Sběrka nálezů a usnesení Ústavního soudu České republiky, vydávané C. H. Beck Praha
- C** – Rozhodnutí Evropského soudního dvora publikované na jeho internetových stránkách www.europa.eu.int/cj

LEGAL ACTS LEADING TO THE TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT IN CONTEXT OF THE CZECH AND EC LAW

Summary

The European Communities (EC) established in the 50th of 20th century did not concern (at least at the beginning) with the labour law at all. Their primary aim was to create and to develop functioning common market. Nevertheless along with the establishment of common market, with the realization of the one of the „basic freedoms“ – namely free movement of workers – it turned out that economic, social and labour processes are not separate. It shows that there has to be some regulation of minimal social standards and minimal labour law regulation within the European Communities.

Even nowadays the labour law of EC (if we could name it so), arises from the principle of entrusted powers and from the principle of territoriality. It means the regulation of labour law pertains to member state, on the basis of article 5 of European Community Treaty. And the employment relationship is governed by the national law (exactly by the positive law of the member state where the rights and obligations from the employment contract are performed).

The purpose of presented paper is to evaluate the authentic Czech legal regulation of termination of employment contract pursuant to the legal acts of parties to an employment contract (especially with regard to the regulation of the new Labour Code no. 262/2006 Coll.) and to compare it through the prism of the primary and the secondary EC law.

In the text there are described (defined and characterized) specific juridical institutes of the Czech labour law such as termination of an employment contract by an agreement, by a notice, by a summary dismissal and by an summary dismissal during the trial (probationary) period, of course utilizing the practice of the Czech labour courts (tribunals). Proper attention is given to the relevant EC directives dealing with the termination of the employment relationship and to the practice of the European Court of Justice in this area.

Key words: employmen, summary dismissal, termination of employment contract, discrimination, notice, collective redundancies, European labour law, insolvency of the employer, European Court of Justice, legal transfer of businesses, Labour Code, pregnancy and maternity protection