

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

2015 – 2018

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Miloslav Dvořák**

**Komparativní analýza vybraných institutů a elementů  
platného pracovního práva v České a Slovenské republice se  
zvláštním zřetelem na vznik a ukončení pracovního poměru**

Praha 2018

Vedoucí bakalářské práce:

JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES**

**2015 - 2018**

**BACHELOR THESIS**

**Miloslav Dvořák**

**Comparative analysis of selected institutes and elements of  
valid labor law in the Czech and Slovak Republics, with  
special regard to the establishment and termination of the  
employment relationship**

**Prague 2018**

**The Bachelor Thesis Work Supervisor:**

**JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.**

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 18.2.2018



.....  
MUDr. Miloslav Dvořák, MBA

## **Poděkování**

Děkuji **JUDr. Jaroslavu Stránskému, Ph.D.**, že se vedle svých běžných povinností příkladným způsobem zhostil externího vedení této méj bakalářské práce.

## **Anotace**

Tato práce se stručně zabývá vývojem pracovního práva na území České a Slovenské republiky, důležitým pro pochopení důvodů, historických souvislostí i praktických implikací současných podobností a rozdílů institutů pracovního práva na území obou republik. Na základě následné detailnější komparativní analýzy vybraných institutů a elementů platného pracovního práva v České a Slovenské republice se zvláštním zřetelem na vznik a ukončení pracovního poměru autor práce vyslovuje praktická doporučení, resp. definuje obecné algoritmy pro vznik a ukončení pracovního poměru s poukazem na odlišnosti lokálních úprav, případně na odlišnosti současné lokální aplikační praxe.

## **Klíčová slova**

důvod, mzda, okamžitý, povinnost, práce, pracovní poměr (PP), smlouva, ukončení, výpověď, zákoník práce (cZP x sZP), zaměstnanec, zaměstnavatel

## **Annotation**

This thesis deals with the evolution of the labor law in the territory of the Czech and Slovak Republics in brief, what is important for understanding the reasons, historical contexts and practical implications of the current similarities and differences of the labor law institutes in both countries. On the basis of a more detailed comparative analysis of selected institutes and elements of valid labor law in the Czech and Slovak Republics, with special regard to the establishment and termination of employment, the author of the thesis expresses practical recommendations, defines general algorithms for hiring and termination, pointing to differences in local adjustments, or to differences in current local legal application practice.

## **Keywords**

Contract, Dismissal, Duty, Employee, Employer, Employment, Immediate, Labour Code, Reason, Termination, Wages, Work

<b>ÚVOD.....</b>	<b>8</b>
<b>TEORETICKO-METODOLOGICKÁ ČÁST.....</b>	<b>10</b>
<b>1 PRACOVNÍ PRÁVO.....</b>	<b>10</b>
<b>2 HISTORICKÝ VÝVOJ A PRAMENY PRACOVNÍHO PRÁVA V ČESKÉ REPUBLICE .....</b>	<b>13</b>
<b>3 HISTORICKÝ VÝVOJ A PRAMENY PRACOVNÍHO PRÁVA VE SLOVENSKÉ REPUBLICE.....</b>	<b>19</b>
<b>4 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY V ČESKÉ REPUBLICE .....</b>	<b>23</b>
<b>5 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY VE SLOVENSKÉ REPUBLICE.....</b>	<b>30</b>
<b>6 METODIKA PRÁCE .....</b>	<b>35</b>
<b>PRAKTICKO-ANALYTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>36</b>
<b>7 VZNIK A ZÁNİK PRACOVNÍHO POMĚRU V ČESKÉ REPUBLICE.....</b>	<b>36</b>
7.1    Vznik pracovního poměru .....	36
7.2    Zánik pracovního poměru .....	42
<b>8 VZNIK A ZÁNİK PRACOVNÍHO POMĚRU VE SLOVENSKÉ REPUBLICE .....</b>	<b>57</b>
8.1    Vznik pracovního poměru .....	57
8.2    Zánik pracovního poměru .....	63
<b>9 KOMPARATIVNÍ ANALÝZA .....</b>	<b>77</b>
<b>10 OBECNÝ ALGORITMUS VZNIKU PRACOVNÍHO POMĚRU S NÁRODNÍMI SPECIFIKY .....</b>	<b>112</b>
<b>11 OBECNÝ ALGORITMUS ZÁNÍKU PRACOVNÍHO POMĚRU S NÁRODNÍMI SPECIFIKY .....</b>	<b>116</b>
<b>12 ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ .....</b>	<b>123</b>
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>127</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....</b>	<b>129</b>
<b>SEZNAM ZKRATEK .....</b>	<b>132</b>
<b>SEZNAM TABULEK A GRAFŮ.....</b>	<b>133</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>135</b>

## ÚVOD

Regulaci některých atributů závislé činnosti, totiž, že je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně podle cZP nebo sZP, nalezneme již v sumerských nebo římských právních textech, byť s licencí mírné nadsázky a vtipu podle dnešních kritérií její další klíčová charakteristika, tedy vykonatelnost za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě (viz § 2 cZP nebo § 1 sZP), byla v případě otroků, ale i osob *in manu* přinejmenším diskutabilní.

Ambicí autora není sáhodlouhý exkurs do historie pracovního práva v ČR, resp. SR. Pokud tento krátce v teoretické části práce následně podniká, má to ryze praktické důvody, autor práce chce tímto pouze poukázat na historickou podmíněnost podobností nebo naopak rozdílů obou současných klíčových lokálních kodexů, kdy i v moderních dějinách původně heterogenní zdroje – kdy pracovně právní úprava byla na obou územích rozptýlena v mnoha dílčích zákonech a nařízeních, byly v průběhu 20. století konvergentně konsolidovány s vyvrcholením v podobě zvláštního zákoníku z roku 1965, následně pak v podmínkách samostatných republik počínaje devadesátými lety naopak přes pozdější harmonizující vliv EU legislativy postupně divergovaly.

I podle Kuklíka (2015, s. 7) nelze pochopit současný právní systém bez dostatečného povědomí o a znalostí historických kořenů a vývoje. I podle tohoto autora tvoří harmonizace evropských právních systémů pevně spojená s fenoménem EU, jejímiž členy jsou ČR i SR, spolu s hlubokými změnami po tzv. sametové revoluci pouze nejčerstvější část interpretačního kontextu.

Podle stejného zdroje je samotný vývoj československého práva obecně krásným příkladem kontradiktorních principů kontinuity a diskontinuity. Je zajímavé sledovat jak bylo původní slovanské právo ovlivněno právními systémy sousedních zemí, primárně právem německým, rakouským a uherským, sekundárně pak právem kanonickým a římským. Stejně tak je zajímavé sledovat, jak se původně obyčejové právo s lokálními



prodleními transformovalo do psané, resp. kodifikované podoby. Z výše uvedených důvodů, ne pro pouhé obecně známé Ciceronovo *Historia magistra vitae est*, se autor této práce společně s prof. Kuklíkem (2015, s. 8) domnívá, že historický přehled jen přispívá k pochopení současné platné pracovní legislativy na území obou současných států. Přestože si je autor této práce zcela vědom, že po formální „objemové“ stránce tato zcela zjevně přesahuje obvyklé požadavky na rozsah bakalářské práce, i vzhledem k právní specializaci se hned na úvod odvolává na obecnou právní zásadu, notorietu, *Superfluum non nocet*.

Samotná práce má však ryze praktický charakter a širší cíl. Autor práce je jednatelem firem se sídlem v ČR a SR a s praktickými důsledky případných odlišností právních řádů je konfrontován na denní bázi. Vedle svého ryze akademického významu by její závěry měly posloužit jako praktický manuál pro samotného autora a jeho spolupracovníky, na co si ve smyslu odlišností dát v rámci pracovněprávní agendy a jejích obvyklých elementů v jednotlivých zemích pozor a kde je naopak možnost postupovat efektivně uniformně. I z těchto důvodů není smyslem této práce pouhá ryze technicistní deklarovaná komparativní analýza vybraných institutů a elementů platného pracovního práva v České a Slovenské republice se zvláštním zřetelem na vznik a ukončení pracovního poměru (PP) v jejich formální psané podobě, ale autor této práce se cíleně zaměří i na panující interpretační praxi zejména v oblasti zpravidla nejproblematictějšího ukončení PP ve smyslu velmi stručné analýzy praktických důsledků vybraných publikovaných relevantních národních judikátů.

# TEORETICKO-METODOLOGICKÁ ČÁST

## 1 PRACOVNÍ PRÁVO

Podle Žuřové (2017, s. 19) prvopočátky pracovního zákonodárství sahají do starověku. Nájem pracovní síly byl známý už v dobách Chamurappiho zákoníku, kdy vykonavatel práce za tuto dostával nejen naturální, ale i peněžní odměnu. Pro účely této práce je vhodné zabývat se detailněji pouze novodobými dějinami pracovního zákonodárství, které budou specificky analyzovány pro jednotlivé země zvlášť.

Moderní pracovní právo se podle Conaghana (2002, s. 16) vyvinulo v symbiotickém vztahu s poválečnou institucionální a politickou agendou, jejíž sociální, ekonomické a politické základy se postupně zhoršovaly v kontextu urychlování mezinárodní ekonomické integrace a mzdové soutěže.

Spirit (2010, s. 42) označuje pracovní právo jako právo s tzv. smíšenou povahou. Pracovní právo totiž obsahuje jak předpisy veřejnoprávního charakteru (např. úprava minimální mzdy) tak soukromoprávního charakteru (pracovní smlouva). Stejný autor definuje pracovní právo jako soubor právních norem upravujících společenské vztahy vznikající při zaměstnávání občanů za úplatu a hovoří o zákoníku práce jako o základním pramenu tohoto práva.

Bartoníčková (2009, s. 152) označuje pracovní právo jako samostatné právní odvětví tvořící součást právního řádu upravující společenské vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, kdy vznikají pracovněprávní vztahy, za které považuje cílevědomé činnosti vykonávané za úplatu, jejichž výsledkem jsou určité hodnoty a právem regulované vztahy, kdy jeden ze subjektů tohoto vztahu – zaměstnanec prodává pracovní schopnost subjektu druhému – zaměstnavateli.

Podle Pichrta (2010, s. 39) se pracovní právo v ČR/SR skládá z řady pravidel, která principiálně regulují tři oblasti – oblast individuálního pracovního práva, oblast kolektivního pracovního práva a oblast právní regulace pracovního poměru. Nejdůležitějším právním předpisem, který upravuje odvětvové vztahy je v obou zemích zákoník práce, který je kodifikován. Právě tento předpis spolu s dalšími právními

předpisy upravujícími tři výše zmíněné oblasti tvoří národní pracovní právo. Kolektivní smlouvy hrají v pracovním právu specifickou roli, kdy jsou sekundárními prameny práva pro své kontrahenty.

Ochranná funkce (ochrana slabší strany - zaměstnance - v PP) a organizační funkce (úprava podmínek vyplývajících z PP a práva a povinnosti zaměstnavatele při organizaci a řízení týmu zaměstnanců) podle stejného zdroje hrála významnou úlohu při formování pracovního práva a stále se považuje za dominantní funkci pracovního práva. Pracovní právo také vytváří podmínky pro účast zaměstnanců (jejich organizací a orgánů) v chodu podnikání. Tato funkce je úzce spojena s rostoucím důrazem na skutečnost, že zaměstnanci by měli být seznámeni se širokým spektrem záležitostí spojených s výkonem práce pro zaměstnavatele i v nadnárodním kontextu.

Podle Pichrta (2010, s. 45) jsou základními elementy pracovního práva různé druhy (pracovně)právních jednání. Jedním z nejčastějších přístupů je jejich dělení na jednostranná a dvoustranná jednání. Jednostranné jednání je vyjádřením vůle účastníka v pracovních vztazích a takovéto jednostranné jednání není podmíněno souhlasem druhého účastníka (např. jmenování vedoucího pracovníků, zrušení PP atd.). Bilaterální jednání, dříve úkony pracovního práva jsou podmíněny konsensuálně a řádným vyjádřením vůle obou subjektů. Pracovní právo označuje tato dvoustranná jednání buď jako smlouvy (např. pracovní smlouva), nebo jako dohody (např. dohoda o ukončení PP), kdy jejich odlišné formální pojmenování žádný vliv na jejich praktickou aplikaci. Podle Schmieda (2016, s. 17) je nutné právní jednání v pracovním právu vykládat zásadně podle obsahu.

V obou lokálních relevantních klíčových zákonných úpravách pracovního práva – zákonících práce - zejména v poslední dekádě docházelo k posilování principu smluvní volnosti a rekonstituci občanských zákoníků jako subsidiárního zdroje práva. Motorem vývoje pracovněprávního zákonodárství byl historicky vždy společenský, průmyslový a zejména technologický vývoj. Vzhledem k jejich dynamice zejména v posledním čtvrtstoletí za nimi relevantní právo tvorba čím dál více pokulhává. Byť si legislativa nikdy nemohla činit nárok na úplnost, i v moderním pracovním právu je využívání moderních technologií nejrozšířenější právě tam, kde jejich právní regulace absentuje.

Zařadíme-li ryze legální pohled do širšího kontextu ve smyslu personalistického chápání této problematiky, můžeme společně s Koubkem (2010, s. 242) rozlišit následujících situace tzv. vnitřní mobility pracovníků:

- aktivní rozmisťování pracovníků:
  - o jde o **přijímání** nových pracovníků na volné pozice a jejich adaptace,
- pasivní rozmisťování pracovníků:
  - o **propouštění** - zde autor upozorňuje na nutný legislativní soulad,
  - o penzionování - odchod do starobního důchodu,
  - o rozhodnutí pracovníka o podání **výpovědi**,
  - o úmrtí.

Jak naznačeno výše, role pracovního práva v těchto klíčových procesech běžného pracovního života je naprosto nezpochybnitelná.

Koubek (2010, s. 13) hovoří o personální práci jako o stěžejní oblasti celého fungování firmy, jejího řízení. Jen při vhodném zvolení konceptu lidských zdrojů, který vede k maximálnímu využití lidského potenciálu ve firmě, je firma schopna propojit materiální, finanční, lidské a informační zdroje, a být tak konkurenceschopnou. Lidé jsou totiž ti, kteří všechny ostatní zdroje uvádějí do pohybu a následně propojují. Je tedy nezbytné, aby byl koncept lidských zdrojů co nejkvalitněji propracován, a to je úkolem současných personalistů. Podle stejného autora je klíčovou oblastí personalistiky **hodnocení pracovníků**, kdy jde o souvislou neustále se opakující činnost, jejímž cílem je hodnocení pracovního výkonu pracovníků v organizaci. Předpokladem této činnosti je zvolení správných kritérií hodnocení – KPI (Key Performance Indicators).

Armstrong (2011, s. 23), světová ikona performance managementu, chápe řízení pracovního výkonu je systematický proces, který má za cíl zlepšovat výkon organizace. Této oblasti se žádný ze studovaných kodexů systematicky nezabývá a je odkazována jen vágně, přičemž **neuspokojivý pracovní výkon je fakticky** (byť formálně je to pravděpodobně nadbytečnost) **nejčastějším důvodem ukončení PP** ze strany zaměstnavatele v praxi. V této oblasti pak **zůstává až nepřiměřeně velký prostor pro individualizovanou interpretaci a aplikaci**.

## 2 HISTORICKÝ VÝVOJ A PRAMENY PRACOVNÍHO PRÁVA V ČESKÉ REPUBLICE

Byť prvopočátky pracovního práva nalezneme, jak již zmíněno v úvodu této práce, již v římském právu - např. *locatio conductio operarum* (námezdní smlouva), *locatio conductio operis* (smlouva o dílo) nebo dokonce ve starších textech, jak uvádějí Vojáček et al. (2010, s. 462), pracovní právo se jako samostatné právní odvětví přes iniciativy typu *Ius regale montanorum* Václava II., středověké čelední, tovaryšské a učednické řády, robotní patenty a služební smlouvu nebo smlouvu o dílo zakotvené v rakouském všeobecném občanském zákoníku z roku 1811 vycházející ze zcela liberální smluvní svobody a předpokládané teoretické rovnosti obou subjektů, přes období hledání různých forem kolektivní obrany, zformovalo vlastně až ve 20. století. Jedná se tedy o relativně velmi moderní (moderní ve smyslu později konstituovanou) disciplínu, kterou u nás až v posledním čtyřicetiletí upravil speciální předpis, zákoník práce z roku 1965. Ještě na začátku 30. let podle stejných autorů o něm ve Slovníku veřejného práva napsal významný prvorepublikový právník, tehdejší první prezident nejvyššího správního soudu a soukromý docent UK v Praze a pozdější prezident Protektorátu Čechy a Morava dr. Emil Hácha, že pracovní právo „*jest spíše jen souborný název pro předměty nové právní disciplíny, než ustálený právní pojem*“.

Vojáček *et al.* dále uvádí, že pokusy formovat u nás pracovní právo jako samostatnou disciplínu inspiroval německý vzor, kde se pracovní právo velmi intenzivně rozvíjelo už ve druhé polovině 19. století jako součást Bismarckovy vnitropolitické strategie charakterizované jako politika „*cukru a biče*“, jako protiváhy socialistické ideologie a snah o organizování dělnictva, která motivovala právní teorii a praxi, aby vnímala právní předpisy o výkonu práce jako jeden celek. Předmětem pracovního práva v tomto pojetí měla být úprava právního postavení zaměstnance v PP, a to ve všech třech myslitelných vztazích, tj. ve vztahu k zaměstnavateli, ke spoluzaměstnancům téhož závodu a téhož pracovního oboru a též ke státu, který si vytkl za cíl udržovat a chránit pracovní sílu svých občanů. Podle jiných bylo pracovním právem právo, které se vztahuje k pracovnímu poměru, tj. k závislé práci zaměstnanců, kteří jsou zaměstnáni v cizí službě, tedy ke skutečnosti, že jedna osoba je jinou přijata do práce a přitom existenčně závislá na tom,

aby do PP vstoupila, včetně začlenění tzv. úřednického práva. Těmito tendencemi byla vcelku přirozeně inspirována i novela občanského zákoníku z roku 1916, která podle německého a švýcarského vzoru upravila celou problematiku pracovní smlouvy ve svých paragrafech 1151 až 1163. Pracovní smlouvu definovala jako závazek osoby konat pro jiného po určitý čas „služby“. Dále upravila zásady výkonu práce, odměňování zaměstnance, povinnosti zaměstnavatele při ochraně bezpečnosti práce a při pracovní neschopnosti. Při skončení tzv. služebního poměru precizovala kogentní úpravou ve prospěch zaměstnanců výpovědní lhůty. Při skončení služebního poměru měl zaměstnanec právní nárok na vydání tzv. vysvědčení.

Po vzniku první Československé republiky se naplno ukázaly rozdíly v pracovním zákonodárství v Čechách a na území Slovenska a Podkarpatské Rusi. Recepční normou se v roce 1918 převzal rakousko-uherský právní řád. Zároveň stát začal vydávat vlastní novou legislativu. V oblasti **pracovní smlouvy** v Čechách, na Moravě a ve Slezsku platil podle Vojáčka et al. (2011, s. 166) stejně jako Žulové et al. (2017, s. 22) psaný rakouský právní řád v podobě Všeobecného občanského zákoníku (ABGB) z roku 1811 zásadně novelizovaného, jak již uvedeno výše, v roce 1916 a specificky také v živnostenském řádu z roku 1859, podle kterého měl zaměstnavatel vůči zaměstnanci jedinou povinnost, totiž platit mu mzdu. Projevem snah o unifikaci práva byla novela ABGB přijatá zákonem č. 155/1921 Sb., která v oblasti pracovněprávních vztahů zavedla povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci část mzdy v případě onemocnění. O rok později, zákonem č. 244/1922 Sb. z. a n. o úpravě právních poměrů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci na Slovensku a Podkarpatské Rusi se položily moderní základy pracovní legislativy i zde. Služební smlouva převzatá z ABGB byla charakterizovaná jako smlouva, kterou se jedna strana zavazuje poskytnout určité služby ve prospěch druhé strany po určité časové období. Forma smlouvy nebyla striktně předepsaná, akceptovala se tak smlouva písemná, **ústní i konkludentní**. Další předpisy zavedly placenou dovolenou, do pracovního práva začaly pronikat kogentní normy s cílem ochrany zaměstnanců. Posílilo se postavení zaměstnanců ve správě a řízení podniku, zpřísnila se ochranná opatření na zajištění BOZP. Například pracovní dobu a pracovní přestávky ošetřoval již zákon č. 91/1918 Sb. z. a n., Zákon o 8-hodinové pracovní době, placenou dovolenou zakotvil zákon č. 67/1925 Sb. z. a n., Zákon, kterým se zavádí placená dovolená pro zaměstnance v minimální délce 6 dnů s progresí podle délky PP atd.

V průběhu druhé světové války se v obou zemích pracovní zákonodárství v nuancích odvíjelo odlišnými směry. Podle Vojáčka et al. (2010, s. 470) se německý zájem využívat protektorát jako ekonomickou základnu pro stále stupňované válečné úsilí se odrazil v četnosti a obsahu předpisů z oblasti PP práva, tradičně Bismarckovsky kombinující opatření k utužení pracovní kázně s ústupky v sociální oblasti. PP oblasti se na územní současné ČR dotýkala i protižidovská opatření. Vláda zavedla všeobecnou pracovní povinnost pro muže ve věku od 16 do 50 let a v roce 1941 se rozvinul podle těchto autorů systém pracovních knížek. Na základě československého práva vyrostl komplex pracovních a kárných táborů. V některých odvětvích ztratili zaměstnanci i zaměstnavatelé možnost volně sjednávat nebo rozvazovat PP. Symbolem nucené práce se stalo tzv. Totaleinsatz, resp. NS-Zwangsarbeit, v jehož rámci byly statisíce mladých lidí nahnány za prací do Německa. Během tohoto období byla mj. zrušena osmihodinová pracovní doba a zaměstnavatelé získali nebývalou disciplinární pravomoc.

Po skončení druhé světové války předpisy z tohoto období nebyly uznány za součást československého právního řádu a i pracovní legislativa se vrátila k právnímu řádu předválečného Československa. Jako poválečné agens oborové legislativy, jak uvádí Žulová (2007, s. 24) působilo Revoluční odborové hnutí (ROH), organizace, která vznikla v roce 1946 s postupně narůstajícím vlivem. Počínaje rokem 1948 se začaly budovat základy politického zřízení směřujícího k socialistickým výrobním vztahům a v padesátých letech byly do pracovního zákonodárství zavedeny administrativní nástroje. Jednostranná **administrativně právní metoda** regulace pracovních vztahů se projevovala při obsazování pracovních míst a umísťování do práce a soukromoprávní prvky PP vztahů byly výrazně potlačeny, při jejich porušení hrozilo trestní řízení. Ústava 9. května z roku 1948 zakotvila vícerá významná sociální práva, ale i povinnost občanů pracovat podle svých schopností a svojí prací přispívat ku prospěchu celku (§32). Takto formulovaná pracovní povinnost trvala až do přijetí nové socialistické Ústavy v roce 1960.

V roce 1949 začaly práce na kodifikaci pracovního práva v rámci tzv. právnické dvouletky. Podle Vojáčka (2010, s. 589) ale nebyla při tvorbě nového občanského zákoníku z roku 1950 do jeho textu začleněna PP ustanovení, neboť zákonodárce odmítl ideologicky převzít „buržoazní koncepci“, v níž se na pracovní sílu hledí jako na zboží.

Úprava pracovního práva tak byla nadále roztržena v celé řadě předpisů. Ty nové ovšem postupně PP vztahy unifikovaly, odstraňovaly někdy diametrálně odlišnou úpravu v obou částech republiky a eliminovaly rozdíly v první úpravě dříve platné pro jednotlivá povolání. V roce 1964 byl vydán zákon o zvýšené péči o těhotné ženy a matky, který vedle nové úpravy peněžité potřeby v mateřství stanovil zvláštní pracovní podmínky žen v souvislosti s těhotenstvím a péčí o dítě.

Podle Vojáčka (2010, s. 593) po přijetí „socialistické“ ústavy Ústřední výbor KSČ v roce 1960 uložil Ústřední radě odborů v rámci nadcházející právnické pětiletky, aby připravila návrh kodifikace pracovního práva – zákoníku práce. Národní shromáždění zákoník práce, který příliš nerefletoval reformní návrhy z diskusí o řešení aktuálních ekonomických problémů, schválilo v červnu 1965, byl vyhlášen pod číslem 65 Sb. a účinnosti nabyl 1. ledna 1966. Pozitivním rysem této nové právní úpravy bylo, že zákoník představoval poprvé v lokálních dějinách **univerzální právní předpis upravující PP vztahy** prakticky všech zaměstnanců a současně byl poměrně srozumitelný. Ovšem v úpravě nejdůležitějšího PP institutu – pracovního poměru – zákoník nepřinesl nic nového kromě eliminace administrativně právních metod. Zákoník předvídal zkracování pracovní doby, ke kterému také v následujících letech došlo.

Kodex pracovního práva z roku 1965 byl podle Žulové (2007, s 25) nově založen na relativně samostatné existenci odtržené od občanskoprávního základu soukromého práva s výraznou převahou kogentních ustanovení. Tento zákoník práce jednotně upravoval PP vztahy zaměstnanců jak ve sféře podnikové, tak ve sféře státní správy. Diferenciace v právní úpravě byla pouze výjimečná, dalším rysem byla komplexnost právní úpravy, kdy zákoník práce upravoval téměř všechny otázky pracovněprávních vztahů, zatímco zvláštním předpisům byla ponechána jen úprava zaměstnanosti a odborného dozoru nad BOZP.

O komplexnosti předpisu vypovídá to, že podle Vojáčka (2010, s. 594) zákoník práce s několika desítkami novelizací přežil dalšího čtvrtstoletí, dále pak nejen polistopadové změny, ale i zánik Československa. Podstatnou změnu přinesla ještě v podmínkách předlistopadového režimu ustanovení jeho novela z roku 1988, která byla součástí změn v řízení ekonomiky známých jako přestavba hospodářského mechanismu.



Podle stejného zdroje se po roce 1989 četné novelizace zákoníku práce a další dílčí předpisy orientovaly zejména na přiblížení právní úpravy podmínkám tržního hospodářství a zajištění souladu vnitrostátní úpravy s mezinárodními smlouvami. Úpravu pracovního práva změnila celá řada předpisů, mezi nimi i série tří zákonů publikovaných na začátku roku 1991: zákon č. 1 Sb. *o zaměstnanosti*, zákon č. 2 Sb. *o kolektivním vyjednávání* a zákon č. 3 Sb., *měnící a doplňující zákoník práce*. Už dříve federální vláda svým nařízením upravila PP vztahy při soukromém podnikání občanů (č. 121/1990 Sb.). Byly dále posilovány principy smluvní volnosti, větší mobility pracovní síly, posilování pozice kolektivních smluv jako pramenů práva.

Nový zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.), který **nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2007** do sebe inkorporoval některé samostatně stojící zákony včetně těch výše zmíněných, na druhou stranu v některých oblastech úpravy odkazuje formou delegace na občanský zákoník. Vedle snahy o komplexnost v daném historickém období je jeho obecným znakem vyšší míra dispozitivnosti. K dnešnímu dni byl tento předpis již více než čtyřicetkrát novelizován.

Mezi, v názvu kapitoly uvedenými, prameny pracovního práva zaujímá tedy i vzhledem k nastíněnému historickému kontextu naprosto klíčovou roli Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce. Z hlediska obecné teorie práva můžeme mezi další prameny s licencí zjednodušení a bez detailního rozboru jejich právní síly řadit ústavní zákony – například Listina obsahuje relevantní principy svobody, rovnosti, právo na rovné zacházení, právo na práci, bezpečné pracovní podmínky, svobodnou volbu povolání, právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost, sdružovat se k ochraně svých zájmů, právo na spravedlivou odměnu za práci nebo právo na stávku. V rovině normativních právních aktů, zákonů jsou pro pracovně právní problematiku vysoce relevantní, vedle zmíněného klíčového zákoníku práce, také Zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník (NOZ), kdy při **uplatňování cZP v praxi se vychází z principu subsidiarity NOZ**, dále také například Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, Zákon č. 251/2005 Sb. o inspekci práce, Zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání, Zákon č. 198/2009 Sb. antidiskriminační zákon, Zákon č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění, řada nařízení vlády a vyhlášky jednotlivých ministerstev – například NV č. 290/1995 Sb. seznam nemocí z povolání, NV č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, typicky podzákonny

charakter mají i vnitřní předpisy zaměstnavatele, jeho pracovní řády, které jsou ve státní sféře dokonce povinným atributem, vnitropodnikové normy nebo kolektivní smlouvy. Mezi prameny pracovního práva patří v ČR i mezinárodní smlouvy, namátkově například Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech s dlouhou historickou kontinuitou. Obzvláště v poslední dekádě nelze opomenout vliv a roli primárního a sekundárního práva EU. Role soudních rozhodnutí (judikatury, judikátů atd.) je z hlediska pramenů práva obecně minimálně diskutabilní, zejména v PP oblasti však není možné ignorovat jejich sjednocující vliv v aplikační praxi a autor práce se této problematice a praktickému dopadu vybraných judikátů bude stručně věnovat v dalším tohoto textu.

### **3 HISTORICKÝ VÝVOJ A PRAMENY PRACOVNÍHO PRÁVA VE SLOVENSKÉ REPUBLICE**

Společné středoevropské kořeny percepce samotného práva pod vlivem introdukce historických římských principů prostřednictvím kanonického práva, ale také pod vlivem introdukce německého městského práva díky středověké kolonizaci jsou nezpochybnitelně historicky patrné i na území současného Slovenska. Podle Žul'ové (2017, s. 19) se období feudalismu na území Slovenska vyznačovalo frekvencí výkonu práce v zemědělství. Tato situace trvala až do novodobých dějin, kdy se postupně v 18. a 19. století začal měnit charakter výrobních vztahů v důsledku postupné industrializace, i když mnohem pomalejším tempem než v sousedních zemích České koruny. První náznaky pracovního zákonodárství s ochrannými prvky se začaly rýsovat až za vlády Josefa II., jehož patenty a nařízení zavedli pracovní klid v neděli a minimální limity výkonu dětské práce. Nájemní smlouva typickou formou společenských vztahů, ale bez výraznějšího rozlišení, zda šlo o nájem věci nebo nájem služeb (práce). Agrární práce v podobě dominikálu a rustikálu měla silnou tradici, což ovlivnilo i její právní regulaci. Na panské půdě pracovali poddaní za to, že jim druhou část půdy – rustikál – dovolil pán obdělávat pro vlastní potřeby v uživatelském vztahu. Zvláštností postavení agrárních pracovníků byla osobní a ekonomická vázanost k půdě v rámci právního vztahu poddanství (do jeho zrušení v roce 1848). Práva a povinnosti mezi zeměpánem a poddaným byla sice upravena zákonnými ustanoveními, ale řídila se také až do 20. století obyčejovým právem.

S pokračující industrializací v Uhersku, resp. i v Horních Uhrách, s rozvojem měst a řemesel se dynamizoval i vztah čeledníků s řemeslnickým mistrem a učně s tovaryšem. Práce učňů, tovaryšů a čeledníků se podle stejné autorky řídila čelednickými řády a cechovními statuty do zrušení cechů v roce 1872. Pokrokem v ochranné sociální legislativě byly živnostenské řády (1872 a 1884) určující hranice výkonu dětské práce a podmínek práce mladistvých, ale i závazné limity časového výkonu práce pro továrenské zaměstnance a živnostníky. Právní úprava pracovních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se však na ně vztahoval jen subsidiárně, přičemž přednost měla úprava pracovních podmínek dohodnutá v pracovní smlouvě. Od roku 1867 v období dualismu

došlo k rozmachu uherského pracovního zákonodárství, avšak ve znamení roztříštěnosti a úzké specializace v závislosti na druhu výkonu práce. Na Živnostenský zákon z roku 1872 a z roku 1874 navazovaly podle Žuřové (2017, s. 21) další předpisy o ochraně zaměstnanců před úrazy, o úpravě pracovního poměru nádeníků a dělníků na vodních dílech a na cestních a železničních stavbách. Tyto určovaly limity časového výkonu práce, přestávek v práci a maxima denního pracovního času učňů (10 – 12 hodin v závislosti na věku), továrních dělníků (8 – 16 v závislosti na věku) a žen. První komplexnější úprava BOZP na slovenském území pochází z roku 1893 (z.č. XXVII/1893 o ochraně živnostenských a továrenských zaměstnanců před úrazy a o průmyslové inspekci). Formování dělnické třídy ve městech na přelomu 19. a 20. století a změna charakteru výkonu práce ve prospěch jejích odběratelů, stejně jako postupné zostřování se politických poměrů (s prohlubováním sociálních nepokojů, růstem nezaměstnanosti, stávkami nespokojených dělníků) a jejich vyústění do světové války výrazně ovlivnilo pracovněprávní vztahy. První kolektivní smlouva v Uhersku byla uzavřena ještě v roce 1848 v tiskařském průmyslu, ale Nejvyšší uherský súk (královská kurie) koncem 19. století svým rozhodnutím omezil smluvní svobodu zaměstnanců co do možností dojednat si pracovní podmínky kolektivními smlouvami.

Na území Slovenska, tehdejšího Uherska tedy zjevně do roku 1918 platilo podle stejného zdroje obyčejové/zvykové právo vedle zákonné úpravy soukromých závazkových vztahů. Ke kodifikaci soukromého práva na začátku 20. století nedošlo kvůli vypuknutí první světové války, přestože návrh poměrně progresivního uherského občanského zákoníku byl vypracován. Přestože nebyl uzákoněn, ovlivnil rozhodovací praxi soudů a i obyčejové právo. Jeho součástí bylo i určení pracovní smlouvy jako **služební a závazkové smlouvy**. Začátek 20. století nebyl z hlediska pracovněprávní legislativy již tak hektický jako první polovina 19. století. Zákonem z roku 1903 (Z.č. 36/1903) se zavedl desetihodinový odpočinek po práci a maximálně 16 hodinová denní pracovní doba. První světová válka zasáhla do pracovněprávní oblasti zákazem organizace stávek a zpřísněním mzdových a pracovních podmínek.

Historická etapa po vzniku Československa v roce 1918 a přijetí recepční normy byla popsána již v předešlé kapitole až do roku 1939, kdy vznikla Slovenská republika. Tato, byť formálně samostatná ve stejném válečném kontextu jako v sousední Protektorátu

zavedla dle Žulové (2017, s. 24) povinnost zaměstnavatele oznamovat každé uvolněné místo úřadům práce. Nová ústava z roku 1939 zakotvila práci jako **občanskou povinnost** – každý dospělý nezaměstnaný ve věku 18 – 60 let se musel hlásit, nastoupit do přidělené práce a setrvat v ní, systém pracovních knížek nedovoloval zaměstnavateli přijmout do práce osobu, která se touto neprokázala.

Po skončení druhé světové války se pracovní legislativa vrátila k předválečným poměrům a další její vývoj byl až do roku 1989 s drobnými nuancemi na území obou republik společný. Podle stejné autorky zaznamenalo pracovní právo po roce 1989 turbulentní změny ve vícero úrovních. Začalo se přizpůsobovat přechodu ze státem řízeného hospodářství na tržní mechanismy. Akutní potřeby legislativních změn byly převedeny ještě v letech 1990 – 91 jako začátek realizace Scénáře sociální reformy přijaté ještě federální vládou České a Slovenské Federativní republiky. Ruku v ruce s diferenciací společnosti a s rostoucí nezaměstnaností (v roce 1990 byla nezaměstnanost v SR 1,6%, v roce 1992 již 11,8% a maxima dosáhla v roce 2001 s 20%; ČR ve stejných letech – 0,8%, 2,6% a 8,9%; viz přílohy A a B) se objevila chudoba a marginalizace určitých skupin obyvatelstva. Podle této autorky byla příčinou horší připravenost SR na transformační proces, horší průmyslová struktura v SR a nerovnoměrná geografická koncentrace výrobních podniků na území SR. Specifickým negativním jevem Slovenska se tedy po rozdělení společného tátu stala dlouhodobá nezaměstnanost trvající déle než 2 roky. Koncem roku 1994 byl podíl nezaměstnaných déle než 2 roky až 490.

Podle stejného zdroje Zákon č. 3/1991 Zb. Novelizoval dosavadní zákoník. Převažovala v něm komplexnost a jednotnost právní úpravy, jednotný koncept pracovní smlouvy na plný úvazek a minimální dispozitivnost. Následovaly další novely a několikaleté úsilí o rekonstrukci pracovního práva se přetavilo do přijetí nového zákoníku práce – Zákon č. 311/2001 Z. z. zákoník práce (sZP) a dalších zákonů odčleňujících pracovní vztahy ve státní službě, Zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe, ve veřejné službě, Zákon č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe. Kromě posílení zásady smluvní volnosti eliminoval sZP po dekádách existující izolaci mezi ním a občanským zákoníkem ve vztahu k všeobecným ustanovením a právním skutečnostem typu právní úkon, počítání času a běhu lhůt. V rámci dalších novelizací, především po vypuknutí ekonomické krize v roce 2008, bylo hlavním úkolem zohlednit zájmy a přiměřený objem práv

zaměstnavatelů při respektování základních práv a svobod zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, při zachování přiměřené sociálněprávní ochrany zaměstnanců.

Slovenský zákoník práce byl od roku 2001 do dnešního dne celkem 39 krát novelizován. Na současném vývoji pracovního práva na Slovensku je patrný **dopad technologického vývoje**. Zákonodárce *expressis verbis* zavedl do sZP možnost doručování dokladu o mzdě v elektronické podobě nebo možnost telepráce. Byť se v tomto ohledu může na první pohled jevit jako mírně progresivnější než jeho česká paralela i zde legislativní vývoj silně pokulhává za vývojem technologickým a využívání moderních technologií je nejčastější právě tam, kde jejich regulace stále absentuje.

Prameny pracovního práva mají ve středoevropském EU kontextu a s ohledem na více než 70 letou společnou historii obdobnou strukturu a aplikační hierarchii jako v sousedním Česku s klíčovou a komplexně kodifikovanou rolí zákoníku práce, subsidiární pozicí občanského zákoníku, dominancí principů ústavních zákonů, obdobnou rolí elementů mezinárodního pracovního práva a evropského pracovního práva, řadou *leges speciales* a podzákonnými normami typu pracovních řádů, vnitřních předpisů zaměstnavatele apod.

K sjednocujícímu vlivu EU legislativy v posledních dekáдах zmíněnému v předchozí kapitole uvádí ikona slovenského pracovního práva Barancová (2009, s. 9), že právní model pracovního práva jako práva ochraňujícího zaměstnance před jeho zaměstnavatelem je v současnosti už překonaným a pro zaměstnavatele neakceptovatelným modelem. Tento názorový vývoj je patrný v dílčích novelizacích obou národních kodexů.

## 4 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY V ČESKÉ REPUBLICE

Základní pracovně právní vztahy jsou v České republice kodifikovány Zákonem č. 262/2006 Sb. zákoník práce. Původní předpis z roku 2006 byl do dnešního dne celkem 41 krát novelizován, což je počtem novelizací srovnatelné se slovenským protějškem, byť tento, jak uvedeno dále, je o 5 let starším kodexem.

Jeho aktuální znění je členěno do celkem **14 částí** s dalším členěním do **hlav** a celkem **396 paragrafů**:

1. část nese označení **všeobecná ustanovení**, obsahuje celkem 29 paragrafů a její celkem 4 hlavy se věnují například předmětu úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů, definici smluvních stran těchto vztahů, zásadám rovného zacházení a zákazu diskriminace nebo ustanovením o právním jednání.
2. část se věnuje opět ve 4 hlavách definici **pracovního poměru** (§ 30 - 73a), ale i postupu před jeho vznikem, jeho samotnému vzniku, jeho změnám a skončení.
3. část je zasvěcena **dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr** (§ 74 - 77), jmenovitě pak dohodě o provedení práce a o pracovní činnosti.
4. část v devíti hlavách a 23 paragrafech (§ 78 - 100) definuje **pracovní dobu a dobu odpočinku** ve svých částech věnovaných rozvržení pracovní doby, bezpečnostním přestávkám a přestávkám v práci, době odpočinku, práci přesčas, noční práci a pracovní pohotovosti.
5. část je věnována **bezpečnosti a ochraně zdraví při práci** (§ 101 - § 108) a ve 3 hlavách se zaměřuje především na předcházení ohrožení života a zdraví při práci a souvisejícím povinností zaměstnavatele a právům a povinností zaměstnance.
6. část se zabývá otázkami **odměňování za práci, odměnou za pracovní pohotovost a srážkami z příjmů ze základního PP vztahu**. V 8 hlavách a 42 § (§ 109 - 150) definuje termíny jako mzda, plat, odměna z dohody, mzda nebo plat při výkonu jiné práce, odměna za pracovní pohotovost nebo související srážky z příjmů.

7. část se v 5 hlavách (§ 151 - 190) věnuje **náhradě výdajů v souvislosti s výkonem práce**. Obsahuje relevantní obecná ustanovení a obecné zásady poskytování cestovních náhrad.
8. část se zabývá **překážkami v práci** (III hlavy, § 191 - 210) ať již na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele.
9. část se v 4 hlavách (§ 211 - § 223) věnuje **dovolené**, problematice její poměrné části, výměry, dovolené za odpracované dny nebo dodatkové dovolené.
10. část je zasvěcena problematice **péče o zaměstnance** (hlava I – IV, § 224 - 247), jejich pracovním podmínkám, odbornému rozvoji a také například stravování.
11. část vykládá problematiku **náhrady majetkové a nemajetkové újmy** (hlava I – IV, § 248 - 275), zabývá se otázkami prevence a povinnostmi zaměstnance a zaměstnavatele k náhradě škody.
12. část je označena jako **informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP** (§ 276 - 299).
13. část označovaná jako **společná ustanovení** je poměrně rozsáhlá, obsahuje celkem 19 hlav a 64 paragrafů (§ 300 - 363) její jednotlivé hlavy definují problematiku množství práce a pracovního tempa, základní povinnosti zaměstnanců, vnitřních předpisů, mzdových, platových a ostatních práv, agenturního zaměstnávání, konkurenční doložky, osobního spisu, potvrzení o zaměstnání a pracovního posudku, ochrany majetkových zájmů zaměstnavatele a ochrany osobních práv zaměstnance, zvláštní povahy práce některých zaměstnanců, vyloučení PP vztahu a vyslání k výkonu práce na území jiného členského státu EU, oprávnění odborových organizací, podpory vzájemných jednání a kontroly, smrti zaměstnance, zániku práva, vrácení neprávem vyplacených částek a uplynutí doby, doručování, přechodu práv a povinností z PP vztahům, zániku práv a povinností z PP vztahů a přechodu výkonu práv a povinností z PP vztahů, zvláštní úpravy PP zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí, ustanovení o závazcích a výklad některých pojmů, problematiku průměrného výdělku a také ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy EU.
14. Část obsahuje **přechodná a závěrečná ustanovení** ve 2 hlavách a 8 paragrafech.

**Přílohou** tohoto zákona jsou **charakteristiky platových tříd** – aktuálně celkem 16.



Jak komentuje Schmied (2016, s.10), pracovní právo je právem soukromým. Jeho předmětem je především prava právních vztahů vznikajících mezi zaměstnavateli a zaměstnanci při výkonu závislé práce.

O závislou práci jde vždy, jsou-li při výkonu práce (činnosti) současně (kumulativně) přítomny všechny její pojmové znaky podle § 2 odst. 1 cZP:

- podřízenost zaměstnance,
- nadřízenost zaměstnavatele,
- osobní (nezastupitelný) výkon práce zaměstnancem,
- prováděný podle pokynů a jménem zaměstnavatele (a na jeho odpovědnost).

Za závislou práci se vždy považuje rovněž agenturní zaměstnávání. Vykazuje-li práce konaná fyzickou osobou (FO) pro jinou FO nebo právnickou osobu (PO) znaky závislé práce, musí být vykonávána v některém ze základních pracovněprávních vztahů.

Pracovní právo upravuje nejen individuální práva a povinnosti smluvních stran při výkonu závislé práce, ale i některé související právní vztahy, jakými jsou kolektivní pracovněprávní vztahy, dále některé vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů a také některá práva a povinnosti a některé sankce v souvislosti s porušením režimu dočasně PN pojištěnce. Působnost zákoníku práce se od roku 2015 rozšířila o podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Zákoník práce tedy obsahuje zvláštní právní úpravu vztahů při výkonu závislé činnosti, obecným předpisem, který je třeba/možno aplikovat subsidiárně v pracovněprávních vztazích je zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (NOZ). Z důvodů zvláštní povahy pracovněprávních vztahů cZP výslovně stanoví, která ustanovení NOZ, resp. vybrané instituty pro pracovněprávní vztahy nelze využít. NOZ lze aplikovat vždy jen v souladu se základními zásadami § 4cZP *in fine*.

Základními zásadami pracovněprávních vztahů formulovanými v úvodní části cZP jsou:

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,

- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců vyplývající z pracovního poměru explicitně a taxativně vymezuje § 301 cZP, kdy se jedná o následující povinnosti:

- pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci,
- využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly,
- dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,
- řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a sřežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

V PP se uplatňuje převážně princip smluvní svobody, přesto však jsou PP vztahy značně determinovány povinnostmi zaměstnavatelů vyplývajícími z veřejnoprávní úpravy. Kromě minimálního standardu ochranného zákonodárství je pro pracovní právo typická i forma kolektivního vyjednávání, přičemž specifickým pramenem práva se tak stává kolektivní smlouva. Další interní normou zakládající práva a povinnosti zaměstnavatelů i zaměstnanců v PP vztazích může být vnitřní předpis zaměstnavatele, který musí mít obecný charakter.

Autonomie vůle smluvních stran v PP vychází z toho, že strany mohou do soukromoprávních vztahů vstupovat svobodně a sjednat si většinu práv a povinností, nejsou-li zákonem kogentně zakázány. Ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona lze jen, neporušují-li se tím dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti a výklad a použití právního předpisu nesmí být v rozporu s dobrými mravy a nesmí vést ke krutosti nebo bezohlednosti urážející obyčejné lidské cítění podle § 2 NOZ.

Podle hlavy III cZP a § 305 může zaměstnavatel může **vnitřním předpisem** stanovit práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, výhodněji, než stanoví tento zákon. Zakazuje se, aby tento ukládal zaměstnanci povinnosti nebo zkracoval jeho práva stanovená tímto zákonem. Vnitřní předpis musí být vydán písemně, nesmí být v rozporu s právními předpisy ani být vydán se zpětnou účinností. Nejde-li o pracovní řád, vydá se vnitřní předpis zpravidla na dobu určitou, nejméně však na dobu 1 roku; vnitřní předpis týkající se odměňování může být vydán i na kratší dobu. Takovýto dokument je pak závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen zaměstnance seznámit s vydáním, změnou nebo zrušením vnitřního předpisu nejpozději do 15 dnů. Vnitřní předpis musí být všem zaměstnancům zaměstnavatele přístupný. Zaměstnavatel je povinen ho uschovat po dobu 10 let ode dne ukončení doby jeho platnosti.

**Pracovní řád** je pak podle § 306 cZP zvláštním druhem vnitřního předpisu; rozvádí ustanovení tohoto zákona, popřípadě zvláštních právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů. Někteří zaměstnavatelé, především státní a státem zřizované instituce, jsou povinni pracovní řád vydat vždy. Zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, může vydat nebo změnit pracovní řád jen s jejím předchozím písemným souhlasem.

Důležitému a frekventnímu institutu doručování pracovněprávních písemností se věnuje celá hlava XIV cZP, kdy se v § 334 v rámci obecných ustanovení o doručování **zaměstnavatelem** uvádí, že:

- písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení PP, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, mzdový výměr nebo platový výměr a záznam o porušení režimu dočasně PN pojištěnce musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou,
- do vlastních rukou doručuje zaměstnavatel zaměstnanci:
  - o na pracovišti,
  - o v jeho bytě,
  - o nebo kdekoliv bude zastižen,
  - o nebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací (§ 335),

- není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (§ 336).

Prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací může zaměstnavatel písemnost doručit jen tehdy, jestliže zaměstnanec s tímto způsobem vyslovil písemný souhlas a poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování. Takováto písemnost musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem. Takto doručovaná písemnost je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnanec datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem. Takovéto doručení je neúčinné pokud se písemnost vrátila jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnanec do 3 dnů od odeslání nepotvrdil zaměstnavateli její přijetí datovou zprávou podepsanou elektronickým podpisem.

Písemnost, kterou doručuje zaměstnavatel prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zasílá na poslední známou adresu zaměstnance. Doručení takové písemnosti musí být doloženo písemným záznamem o doručení. Nebyl-li zaměstnanec zastižen, uloží se písemnost v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu. Zaměstnanec se vyzve písemným oznámením (spojeným s poučením o následcích odmítnutí) o neúspěšném doručení písemnosti, aby si uloženou písemnost do 10 pracovních dnů vyzvedl; zároveň se mu sdělí, kde, od kterého dne a v kterou dobu si může písemnost vyzvednout. Povinnost zaměstnavatele doručit písemnost je splněna, jakmile ji zaměstnanec převezme. Jestliže si ji tento nevyzvedne do 10 pracovních dnů, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty a tato se odesílajícímu zaměstnavateli vrátí. Jestliže zaměstnanec doručení písemnosti znemožní tím, že poštovní zásilku odmítne převzít (přes poučení doručovatelem o následcích odmítnutí, o kterém musí být učiněn písemný záznam) nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení, považuje se písemnost za doručenu dnem, kdy ke znemožnění došlo.

**Zaměstnanec** doručuje relevantní písemnosti zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě jeho sídla zaměstnavatele, kdy je tento na žádost zaměstnance povinen doručení písemnosti písemně potvrdit. Jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí, může zaměstnanec doručit písemnost určenou zaměstnavateli podepsanou uznávaným elektronickým podpisem prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na

elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil. Doručení písemnosti zaměstnavateli je splněno, jakmile ji tento převzal. Písemnost doručovaná dálkově je doručena dnem, kdy její převzetí potvrdí zaměstnavatel podepsanou nebo zapečetěnou datovou zprávou. Takovéto doručení je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnavatele vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnavatel do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil náležitě její přijetí.

Rovněž frekventnímu institutu **počítání času** se velmi stručně věnuje § 333 cZP, který uvádí, že doba počíná prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby; to platí také v případě, kdy je uplynutím doby podmíněn vznik nebo zánik práva.

## 5 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY VE SLOVENSKÉ REPUBLICE

Základní pracovně právní vztahy jsou ve Slovenské republice upraveny **Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce**, který má obdobné členění jako jeho česká obdoba – viz výše. Původní předpis se datuje do roku 2001 a do dnešního dne byl celkem 39 krát novelizován.

Jeho aktuálně platná struktura o celkem **256 paragrafech** je následující:

**Základní zásady** jsou na úvod definovány v celkem 11 člancích, následuje celkem **10 částí** zabývajících se zabývá konkrétními problémovými okruhy, **jedenáctá** část obsahuje přechodná a závěrečná ustanovení následovaná relevantními přílohami.

1. část obsahuje v §1 – 40 **všeobecné zásady**, které vykládají působnost zákona, definují termíny typu zaměstnanec, zaměstnavatel, právní úkony, smlouva, nároky a výklad dalších pojmů.
2. část se v § 41 – 84 zabývá **pracovním poměrem (PP)** – definuje mj. pracovní smlouvu, práci na kratší úvazek, přechzení, skončení PP a nároky z jeho neplatného ukončení.
3. část definuje **pracovní dobu a dobu odpočinku** v § 85 – 117, včetně problematiky dovolené.
4. část, § 118 – 135 je zasvěcena problematice **mzdy a průměrného výdělku**.
5. část se v § 136 – 145 zabývá problematikou **překážek v práci** ať již na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele.
6. část se věnuje **ochraně práce** (§ 146 - 150) a souvisejícím povinnostem zaměstnavatele, právům a povinnostem zaměstnanců včetně definice zásad jejich kontroly a inspekce.
7. část se věnuje **sociální politice zaměstnavatele** ve 26 paragrafech počínaje 151, a to například pracovním a životním podmínkám zaměstnancům, jejich stravování, vzdělávání, zabezpečení atd. Definuje rovněž zásady zaměstnávání pracovníků se zdravotním postižením, starajících se o děti, na MD a RD nebo mladistvých.

8. část upravuje zásady **náhrady škody** (§ 177 - 222), zásady předcházení škodám a zodpovědnosti zaměstnance i zaměstnavatele nebo rozsah a způsoby náhrady škody.
9. část se zabývá **dohodami o pracech vykonávaných mimo pracovní poměr** (§ 223 - 228a), výslovně pak dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti.
10. část se věnuje **kolektivním pracovněprávním vztahům** (§ 229 - 250a).
11. část obsahuje, jak již uvedeno výše **přechodná a závěrečná ustanovení** (§ 251 - 256), kdy právě § 256 uvádí, že tento zákon nabyl účinnost 1. dubna 2002, zatímco některé jeho definované paragrafy nabyly účinnost dnem vstupu Slovenské republiky do EU.

**Příloha č. 1** tohoto zákona charakterizuje **stupně náročnosti pracovních míst**.

**Příloha č. 1 a** definuje **oblasti maloobchodního prodeje**, kde je možné zaměstnanci nařídít nebo s ním dohodnout práci ve dnech ustanovených zákonem.

Finální **příloha č. 2** je potom výčtem **přebraných právně-závazných aktů EU**.

Podle slovenského Zákoníku práce jsou základními volně formulovanými povinnostmi zaměstnance podle § 81 následující:

- pracovat zodpovědně a řádně, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právem, kdy nadřízeným je i představený podle zvláštního předpisu,
- být na pracovišti na začátku pracovní doby, využívat pracovní dobu k práci a odcházet z něj a po skončení pracovní doby,
- dodržovat právní předpisy a ostatní předpisy vztahující se k nim vykonávané práci, pokud s nimi byl řádně seznámen,
- v období, ve kterém má podle zvláštního právního předpisu nárok na náhradu mzdy při dočasné PN, dodržovat léčebný režim,
- hospodařit řádně se svěřenými prostředky a chránit majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nekonat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,

- zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděl při výkonu zaměstnání a které v zájmu zaměstnavatele nelze oznamovat jiným osobám, s výjimkou oznámení kriminality nebo jiné protispolečenské činnosti,
- písemně oznamovat zaměstnavateli všechny změny týkající se PP související s jeho osobou.

Vedoucí zaměstnanec naproti tomu podle § 82 sZP je kromě výše uvedených povinností povinen zejména:

- řídit a kontrolovat práci zaměstnanců,
- vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat BOZP,
- zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle všeobecně závazných předpisů, kolektivních smluv a dodržovat zásadu nediskriminace,
- vytvářet příznivé podmínky pro zvyšování kvalifikace zaměstnanců a k uspokojování jejich sociálních potřeb,
- zajišťovat, aby nedocházelo k porušování pracovní disciplíny,
- zabezpečovat přijetí včasných a účinných opatření na ochranu majetku zaměstnavatele.

Závislá práce je podle s ZP práce vykonávaná ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, osobně zaměstnancem pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, v jeho jméně a v pracovní době určené zaměstnavatelem. Závislá práce může být vykonávána výlučně PP, v obdobném vztahů nebo výjimečně i v jiném PP vztahu. Nemůže být vykonávána ve smluvním obchodněprávním nebo občanskoprávním vztahu. PP vztahy vznikají nejdříve uzavřením pracovní smlouvy. V PP vztazích lze upravit podmínky zaměstnání výhodněji, než upravuje sZP, pokud z povahy ustanovení nevyplývá, že se nelze odchýlit.

Podle § 83 sZP je výkon jiné výdělečné činnosti, která má k předmětu činnosti zaměstnavatele konkurenční charakter, možný jen se souhlasem zaměstnavatele, přičemž tento ho může písemně s uvedením vážných důvodů odvolat. Potom je zaměstnanec povinen tuto činnost bez zbytečného dokladu ukončit. Takovýto souhlas se nevyžaduje pro výkon vědecké, pedagogické, publicistické, lektorské, přednáškové, literární a umělecké činnosti.



Účastníci si mohou v pracovní smlouvě mezi sebou dohodnout, že zaměstnanec nebude po skončení PP po určitou dobu, nejdéle jeden rok, vykonávat výdělečnou činnost, která má konkurenční charakter ve vztahu k předmětu činnosti zaměstnavatele. Toto omezení lze dohodnout i po skončení PP, pokud má zaměstnanec v průběhu trvání PP možnost nabytí informace nebo znalosti, které nejsou běžně dostupné a jejich využití by mohlo způsobit zaměstnavateli podstatnou újmu. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci přiměřenou peněžní náhradu, nejméně však 50% průměrné měsíční mzdy za každý měsíc plnění. Mezi subjekty lze v pracovní smlouvě dohodnout přiměřenou peněžní náhradu, kterou je povinen zaměstnanec zaplatit, pokud poruší výše uvedený závazek. Jejím zaplacením závazek zanikne. Zaměstnavatel může od tohoto závazku odstoupit jen v době trvání PP, zaměstnanec ho může vypovědět, pokud mu není vyplacena peněžní náhrada do 15 po uplynutí její splatnosti.

Zaměstnavatel může vydat svůj **pracovní řád** blíže konkretizující ustanovení tohoto zákona podle zvláštních poznámek zaměstnavatele jen po předchozím souhlasu zástupců zaměstnanců, jinak je neplatný. Tento pracovní řád je závazný pro zaměstnavatele a všechny zaměstnance určeným dnem nebo dnem zveřejnění. Každý zaměstnanec s ním musí být seznámen a tento musí být všem zaměstnancům přístupný.

Paragraf 37 sZP se explicitně věnuje **počítání času**, resp. pracovníprávních relevantních lhůt, kdy doba, na kterou byla omezena práva a povinnosti a doba, jejímž uplynutím je podmíněný vznik práva nebo povinnosti, začíná prvním dnem a končí uplynutím posledního dne určené nebo dohodnuté doby.

Paragraf 38 sZP se zabývá důležitým, frekventně zmiňovaným institutem **doručování**, kdy písemnosti zaměstnavatele týkající se vzniku, změny a ukončení PP nebo vzniku, změny a zániku povinností zaměstnance plynoucích z pracovní smlouvy musí být doručeny zaměstnanci **do vlastních rukou**.

Písemnosti doručuje **zaměstnavatel**:

- na pracovišti,
- v jeho bytě,
- a kdekoliv bude zaměstnanec zastížen,

- nebo pokud toto není možné, lze písemnost doručit poštovní službou jako doporučenou zásilku – v tom případě je zasílá na poslední známou adresu zaměstnance jako doporučenou zásilku s doručenkou a poznámkou „do vlastních rukou“.

**Zaměstnanec** doručuje písemnosti zaměstnavateli na pracovišti nebo jako doporučenou zásilku.

Má se za to, že doručovací povinnost obou subjektů je splněna, pokud ji druhý převezme nebo jakmile ji poštovní služba vrátí jako nedoručitelnou nebo pokud bylo doručení zmařeno jednáním nebo opomenutím relevantního subjektu. Účinky doručení nastávají i tehdy, pokud relevantní subjekt přijetí písemnosti odmítne.

## 6 METODIKA PRÁCE

Základní metodikami této práce jsou literární rešerše (z francouzského *recherche* - hledání) a následná vzájemná komparativní analýza (z latinského *comparare* - srovnávat) jednotlivých národních pramenů.

V první fázi autor výběrovou rešerší shromažďuje informace relevantní ke zvoleným elementům pracovního práva v obou současných republikách, přičemž z časového hlediska se krátce věnuje jejich historickému vývoji se zvláštním zřetelem na iniciální heterogenitu právních pramenů, jejich následnou konvergenci v podmínkách ČSSR a opětnou divergenci v posledních 25 letech samostatného vývoje obou států, což podle názoru autora pomáhá pochopit i některé souvislosti významné i v současnosti. Největší pozornost je ovšem věnována logicky současnému právnímu stavu, kdy dominantními literárními zdroji jsou národní zákoníky práce. Ostatní literární zdroje včetně judikátů nejvyšších soudů použité v této fázi práce mají podpůrný význam, v případě interpretačních nejasností ustanovení obou kodexů, resp. autor k nim sahá rovněž ve snaze o definici současné aplikační praxe. Spíše než ryze bibliograficky se autor snaží přistupovat k dané problematice faktograficky a komplexně s maximální snahou specifikovat již v této fázi, jak uvedeno výše praktický výklad jednotlivých institutů.

Následně autor přistupuje při striktní definici předmětu komparace – totiž vybraných, jednoznačně pojmenovaných elementů pracovního práva k cíli, nejenom aplikace této techniky, ale samotné práce – stanovení rozdílů, resp. podobností definovaných elementů v ČR a SR. Autor diachronně nekomparuje historický vývoj, ale synchronně analyzuje přísně aktuálně platný stav. Při hodnocení jejich míry je veden dominantně dopadem zjištěných rozdílů do běžné pracovněprávní praxe se snahou tyto měřit na pseudointuitivní třístupňové škále a maximálně tento proces objektivizovat.

Třístupňovou iterací autor ve finále heslovitě formuluje zjištěné rozdíly se zhodnocením jejich praktického významu. Ve světle těchto zjištění formuluje na závěr obecné algoritmy pro vznik a skončení PP se zdůrazněním národních specifíků, v samotném finále jsou synteticky formulovány dílčí závěry a doporučení pro tuto oblast včetně těch praktických, důležitých pro práci autora.

## PRAKTICKO-ANALYTICKÁ ČÁST

# 7 VZNIK A ZÁNİK PRACOVNÍHO POMĚRU V ČESKÉ REPUBLICĚ

### 7.1 Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr (PP) je základním pracovněprávním vztahem. Dalšími, podle §3 cZP, relevantními vztahy jsou pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. PP vzniká buď na základě uzavřené pracovní smlouvy, nebo – ve stanovených případech – jmenováním (kdy podmínkou nutnou může být opět někdy jemu předcházející volba). Jmenováním se PP zakládá v případech stanovených zvláštním právním předpisem ve strukturách zřizovaných a spravovaných převážně státem. Ve většině případů vzniká v praxi podle §33 **pracovní smlouvou** mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tato je dvoustranným právním jednáním, je uzavřena, jakmile se subjekty shodnou na jejím obsahu, má zákonem stanovené formální náležitosti – především musí být písemná. Základním znakem PP je pak osobní a nezastupitelný výkon práce, která je konána v rámci dohodnutého druhu a místa výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele za mzdu nebo plat..

Podle §30 cZP smí zaměstnavatel vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem PP od fyzické osoby (FO), která se u něj uchází o práci nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Podle Schmieda (2016, s.22) je zaměstnavatel oprávněn požadovat od uchazeče například vyplněný dotazník, životopis, podle charakteru budoucího zaměstnání i výpis z rejstříku trestů, potvrzení o zaměstnání (zápočtový list) vydané předchozím zaměstnavatelem nebo osvědčení o vstupní lékařské prohlídce.

Je tedy zřejmé, že již v rámci „předvýběru“ dochází ke kolekci značného množství osobních dat - Marelová (2013, s. 36) rozepisuje proces předvýběrového řízení detailně do následujících kroků.

Předvýběrové řízení sestává z:

- rozhodnutí o potřebě vybrat zaměstnance;
- z jakých zdrojů bude daný zaměstnanec vybírán, tj. interní či externí zdroje;
- definice profilu kandidáta;
- kdo se účastní výběrového pohovoru a jaké budou odpovědnosti;
- zadání inzerce volného pracovního místa;
- stanovení termínu výběrových pohovorů;
- využití možnosti dobrovolného ohlášení volného pracovního místa na příslušném Úřadu práce;
- shromáždění informací o uchazečích a prvotní komunikace s nimi;
- rezervace prostor pro výběrové pohovory;
- předvýběr uchazečů na základě dodaných materiálů;
- pozvání vhodných uchazečů.

Zákoník práce v souladu se zákonem č. 101/200 Sb., o ochraně osobních údajů zamezuje zaměstnavateli ještě před vznikem pracovněprávního vztahu nadbytečnému shromažďování údajů o budoucím zaměstnanci, a tím i jejich možnému zneužití. V souvislosti s praktickou procesní podnikovou implementací GDPR zaznamená jistě tato oblast značnou interpretační dynamiku včetně vývoje formálních požadavků na osobní evidenci, ale jak uvádí Schmied (2016, s. 23), obecně lze shrnout požadavky na údaje, které musí vést zaměstnavatel o zaměstnanci takto:

- příjmení, jméno, titul, datum a místo narození, rodinný stav, státní občanství, adresa trvalého pobytu, resp. doručovací adresa,
- rodné číslo,
- doklady o vzniku, změnách a skončení daného PP – ukládá se kopie pracovní smlouvy, její změny, potvrzená přihláška okresní správy sociálního zabezpečení, další smlouvy dohody uzavřené se zaměstnancem (např. manažerská smlouva, dohoda o odpovědnosti za hodnoty svěřené zaměstnanci k vyúčtování, právní jednání, kterým byl pracovní vztah rozvázán),
- doklady o předchozím PP a jeho rozvázání, především potvrzení o zaměstnání (zápočtový list), příp. i pracovní posudek, byl-li zaměstnancem předložen,

- údaje o dosažené kvalifikaci, fotokopie příslušných vysvědčení, osvědčení či diplomů, nebo výpisy z nich, jsou-li nezbytné, údaje o školeních a přezkušování u vybraných profesí, popřípadě údaje o získané praxi,
- údaje o zdravotní způsobilosti k výkonu práce, tj. Lékařský posudek ze vstupní pracovnělékařské prohlídky, jakož i pracovnělékařské posudky z dalších preventivních lékařských prohlídek zaměstnance, resp. jiné lékařské posudky předložené zaměstnancem,
- doklad o tom, zda se jedná o osobu se zdravotním postižením,
- údaje o zdravotní pojišťovně zaměstnance.

Kromě výše uvedeného bez nároku na úplnost autor této práce uvádí rovněž například číslo bankovního účtu a bankovního ústavu, u kterého je tento veden pro účely vyplácení mzdy atd.

Schmied (2016, s. 22) rovněž shodně s § 312 cZP uvádí, že zaměstnavatel je oprávněn vést **osobní spis zaměstnance**, který smí obsahovat jen písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce a do kterého mohou nahlížet vedoucí pracovníci, kteří jsou nadřízení v linii přímé, dále pak například orgán inspekce práce, Úřad práce ČR, Úřad pro ochranu osobních údajů, soud, státní zástupce, policejní orgán, Národní bezpečnostní úřad, zpravodajské služby a samozřejmě samotný zaměstnanec, který má nárok činit si z něho výpisky a pořizovat si stejnopisy dokladů v něm obsažených, a to na náklady zaměstnavatele.

Podle § 32 cZP je sice jen v případech stanovených zvláštním právním předpisem zaměstnavatel povinen zajistit, aby se FO před uzavřením pracovní smlouvy podrobila vstupní lékařské prohlídce. Ta je ovšem v případě PP, a to bez ohledu na pracovní zařazení uchazeče, vždy povinná, jak stanovuje § 59 zákona č. 373/2001 Sb., o specifických zdravotních službách, kdy tento uvádí, že jde-li o osobu ucházející se o zaměstnání, postupuje se při posuzování její zdravotní způsobilosti k práci obdobně jako při posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců v rámci pracovnělékařských služeb s tím, že vstupní lékařskou prohlídku provádí:

- poskytovatel pracovnělékařských služeb, s nímž má zaměstnavatel uzavřenou písemnou smlouvu, nebo poskytovatel pracovnělékařských služeb, který

pracovnělékařské prohlídky provádí na základě smlouvy podle § 57a zákona č. 373/2001 Sb.,

- registrující poskytovatel, ke kterému vyslal zaměstnavatel osobu ucházející se o zaměstnání, nestanoví-li jiný právní předpis jinak a jde-li o práce uvedené v § 54 odst. 2 písm. b) zákona č. 373/2001 Sb., nebo,
- lékař zaměstnavatele uvedený v § 58a odst. 1 písm. a) zákona č. 373/2001 Sb.

Zaměstnavatel vstupní lékařskou prohlídku zajistí vždy před vznikem PP. Osoba ucházející se o zaměstnání se pak považuje za zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce, k níž má být zařazena, pokud se nepodrobí vstupní lékařské prohlídce. Vstupní lékařskou prohlídku hradí osoba ucházející se o zaměstnání. Zaměstnavatel osobě ucházející se o zaměstnání vstupní lékařskou prohlídku uhradí, jestliže s ní uzavře pracovněprávní nebo obdobný vztah.

Samotný PP se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v zákoně stanoveno jinak, jak výslovně uvádí (1)§33 cZP. Ve specifických případech je předpokladem jeho vzniku také zvolení nebo vzniká jmenováním.

Podle §34 cZP musí pracovní smlouva obsahovat:

- druh práce, který má zaměstnanec vykonávat,
- místo/a výkonu práce
- den nástupu do práce.

Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně. Nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž by mu v tom bránila překážka (o které se zaměstnavatel do týdne dozví), může zaměstnavatel od pracovní smlouvy ustoupit. I odstoupení musí mít písemnou formu. Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy.

Podle §34a cZP se má za to, pokud nebylo sjednáno v pracovní smlouvě jinak, že pravidelným pracovištěm pro účely cestovních náhrad je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance

za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno širěji než jedna obec.

Je-li podle § 35 cZP, nutně písemně, sjednána **zkušební doba**, nesmí být delší než:

- 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku PP,
- 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku PP u vedoucího zaměstnance.

Tuto lze sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce nebo v den uvedený jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována. O dobu celodenních překážek v práci nebo dovolené se však prodlužuje.

Zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání PP.

O vzniku PP se § 36 cZP vyjadřuje stručně – vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce, nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.

Pokud pracovní smlouva podle § 37 cZP neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z PP, musí o nich zaměstnavatel zaměstnance písemně informovat nejpozději do 1 měsíce od vzniku PP. Informace musí obsahovat:

- jméno a příjmení zaměstnance, název a sídlo zaměstnavatele (PO) nebo jeho jméno, příjmení a adresu (FO),
- bližší označení druhu a místa výkonu práce,
- údaj o délce dovolené a jejím způsobu určování,
- údaj o výpovědních dobách,
- údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení, údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu a způsobu vyplácení,
- údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance a označení smluvních stran těchto smluv.

Tato povinnost písemně informovat se nevztahuje na PP na dobu kratší než 1 měsíc. Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem a s právními a



ostatními předpisy k zajištění BOZP, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být také seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy.

Povinnosti vyplývající z PP pro obě strany shrnuje §38 cZP: **Zaměstnavatel** je především povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu/plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní stanovené pracovní podmínky. **Zaměstnanec** je pak povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z PP.

Zvláštní pozornost věnuje cZP ve svém § 39 PP na **dobu určitou**, kdy jednoznačně preferuje sjednávání PP na dobu neurčitou, což je vyjádřeno tím, že PP trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání a dále rovněž zákonným omezením PP na dobu určitou. Podle výše uvedeného paragrafu PP trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání. Odstavec (2) § 39 cZP stanoví, že doba trvání PP na dobu určitou mezi těmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního PP na dobu určitou může být opakována nejvýš 2x. Za opakování PP na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího PP na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu PP na dobu určitou mezi těmiž stranami se nepřihlíží. Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru v rozporu s výše uvedeným a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o PP na dobu neurčitou. Návrh na určení mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl PP skončit uplynutím sjednané doby. Výše zmíněné se netýká tzv. agenturního zaměstnávání.

Základní délka stanovené týdenní pracovní doby činí podle § 79 cZP 40 hodin týdně. Kratší pracovní doba může být sjednána podle § 80 cZP pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci přísluší mzda, která odpovídá sjednané kratší pracovní době.

Vykonává-li zaměstnanec práci u téhož zaměstnavatele ve více základních pracovněprávních vztazích, posuzuje se podle § 362 cZP mzda, plat nebo odměna v každém základním PP vztahu odděleně.

## 7.2 Zánik pracovního poměru

Podle českého právního řádu může k zániku PP dojít v zásadě v důsledku právních událostí, resp. objektivních právních skutečností, tedy bez vůle subjektů (zánikem existence subjektů, tedy smrtí zaměstnance - § 48 a 328 cZP, smrtí zaměstnavatele – dtto a § 342 cZP, byť zde může za jistých okolností docházet k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na stanovený nástupnický subjekt, nebo například uplynutím času), právním volným úkonem subjektů této relace nebo úředním rozhodnutím. Takto kogentní relevantní ustanovení cZP jsou vyjádřením úsilí zákonodárce o právní záruk práva na zaměstnání a stabilitu PP.

Jak uvádí Schmied (2016, s. 39), skončení PP je upraveno v cZP s přihlédnutím k tomu, aby byl vytvořen dostatečný prostor pro flexibilitu v pracovněprávních vztazích umožňující dostatečnou mobilitu pracovních sil, na druhé straně však dostatečně chráněny oprávněné zájmy smluvních stran při jejich ukončení.

Podle § 48 cZP může být PP rozváznán pouze:

- dohodou (dvoustranným právním jednáním),
- výpovědí (jednostranným právním jednáním),
- okamžitým zrušením,
- zrušením ve zkušební době.

Podle uvedeného paragrafu PP na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby, smrtí zaměstnance nebo zaměstnavatele, který je fyzickou osobou. § 48 cZP rovněž upravuje skončení PP cizince nebo FO bez státní příslušnosti.

Paragraf 49 cZP upravuje náležitosti dohody, kdy dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozváznání PP, končí tento sjednaným dnem. Dohoda je soukromoprávním aktem nejvíce dispozitivního charakteru v porovnání s ostatními instituty. Jejímí základní zásadou je písemnost, kdy každá ze smluvních stran musí obdržet jedno vyhotovení.

Nesčáková (2013, s. 22) uvádí, že **dohoda je nejčastěji užívanou a organizacemi nejvíce preferovanou metodou**. To je z důvodu, že se jedná o oboustranný právní akt, který zosobňuje souhlas obou stran, a je tedy nenapadnutelný další žalobou. Autorka dále

uvádí, že velkou výhodou dohody je její relativní volnost v dojednání libovolných podmínek.

Zde je nutné poznamenat, že na základě § 50 odstavce (3) Zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti u zaměstnanců, kteří opustí PP na základě dohody (nebo pokud dá zaměstnanec výpověď sám bez vážného důvodu), činí podpora v nezaměstnanosti **45%** průměrného měsíčního čistého výdělku, kdežto při výpovědi zaměstnavatelem je to první dva měsíce **65%**, další dva měsíce **50%** a poté dále **45%**. Strop pro podporu v nezaměstnanosti, je dle tohoto zákona odstavce (6) 0,58 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí měsíc kalendářního roku předcházejícímu roku, kdy bylo žádáno o podporu v nezaměstnanosti. Tato skutečnost vcelku logicky ovlivňuje preferovaný způsob ukončení pracovního poměru z pohledu zaměstnance s ohledem na jeho míru právní informovanosti a další pracovněprávní individuální plány a perspektivy.

Neščáková (2013, s. 31) hovoří i o dohodě s vymezením důvodu „z organizačních důvodů“, kdy se i na tuto formu vztahuje § 52 písm. c) cZP, který hovoří o nadbytečnosti. K této dohodě, kde jsou explicitně uvedeny organizační důvody, se váže povinné odstupné (vysvětleno níže).

Obecné náležitosti výpovědi z PP jako další alternativy rozvázání PP upravuje § 50 cZP. Výpověď musí být vždy písemná. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodů výslovně a kogentně stanovených v § 52 cZP, kterým se autor práce bude věnovat následovně. Naproti tomu zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Dá-li ovšem zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, tento, resp. tyto nesmí být dodatečně měněn/y. Výpověď může být písemně odvolána jen s písemným souhlasem druhé strany.

Podle § 51 cZP byla-li dána výpověď, skončí PP uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro oba subjekty a činí ze zákona nejméně 2 měsíce. Výpovědní doba může být prodloužena písemnou smlouvou.

**Výpovědní doba** začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Výjimkou

z výše uvedeného ošetřuje § 51 cZP a případ, kdy byla dána výpověď zaměstnancem v souvislosti s přechodem práv a povinností z PP vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z PP vztahů. Tehdy platí, že PP skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z PP vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z PP vztahů.

§ 52 cZP je již zmíněným taxativním výčtem **zákonných důvodů pro výpověď danou zaměstnavatelem**. Mezi ně patří:

- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,
- nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku dlouhodobě zdravotní způsobilost,
- nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
- jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit PP, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních

předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,

- poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a cZP nedodržováním stanoveného režimu dočasně PN. § 57 cZP stanoví, že z těchto důvodů může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl. Stane-li se v průběhu 1 měsíce jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení režimu dočasně PN pojištěnce, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

cZP zná tedy v rámci předposlední odrážky celkem 3 stupně intenzity porušení povinností – soustavné méně závažné porušování povinností, závažné porušení povinností a porušení povinností zvláště hrubým způsobem. Při hodnocení intenzity tohoto porušení a volbě způsobu rozvázání PP by měl dle Schmied (2016, s. 41) zaměstnavatel přihlížet k:

- osobě zaměstnance,
- jím zastávané pracovní pozici,
- jím plněným pracovním povinností,
- k době a situaci, v níž k porušení povinnosti došlo,
- k míře zavinění (úmysl či nedbalost),
- způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností,
- důsledkům porušení povinností pro zaměstnavatele,
- k tomu, zda zaměstnanec způsobil svým jednáním zaměstnavateli škodu, atd.

Podle Koubka (2010, s. 242) se propouštění pracovníka děje primárně za dvou důvodů:

- prvním jsou organizační změny v organizaci, které vedou k zániku určitého pracovního místa - v tomto případě hovoříme o propouštění pro nadbytečnost,
- druhou variantou je propouštění na základě pracovního výkonu pracovníka, či jeho porušení pracovních podmínek.

Ve výjimečných případech umožňuje cZP i okamžité zrušení PP (tzv. na hodinu), kdy PP končí bezprostředně okamžikem jeho doručení druhé smluvní straně.

Podle § 58 cZP pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit PP, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit PP pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení PP dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývající z PP v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení PP vznikl. Stane-li se v průběhu 2 měsíců jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď nebo s ním okamžitě zrušit PP ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

§ 53 cZP definuje právní okolnosti zakládající zákaz výpovědi v **ochranné lhůtě**, a to následovně:

- v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně PN (pokud si tuto sám úmyslně nezavinil, nevznikla v důsledku jeho opilosti nebo zneužití návykových látek) nebo v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo nástupu lázeňského léčení až do doby jejich ukončení (u onemocnění tbc se tato prodlužuje o 6 měsíců po propuštění),
- při výkonu vojenského cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu cvičení, až po uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z cvičení,
- v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo čerpá MD nebo kdy zaměstnanec nebo zaměstnankyně čerpají RD,
- v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby

nezapočítává; PP skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení PP netrvá.

§ 54 cZP stanovuje výjimky, kdy zákaz výpovědi dané zaměstnanci neplatí při organizačních změnách, pro důvody, pro které může okamžitě zrušit PP nebo pro jiné porušení povinností. I zde ovšem nejvyšší ochrany požívají těhotné ženy a ženy čerpající MD, resp. ženy/zaměstnanci čerpající RD.

Podle paragrafu 55 cZP může zaměstnavatel výjimečně **zrušit pracovní poměr okamžitě**, a to jen tehdy, byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný TČ k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný TČ spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců, nebo porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. cZP nedefinuje kategorii „zvláště hrubým způsobem“ explicitně, ani intenzitu tohoto porušení. Podle Schmieda (2016, s. 41) je proto nezbytné vycházet vždy z konkrétního porušení, kdy značný význam má skutečnost, zda jde o zaměstnance, který již dříve porušoval povinnosti, jaké má zaměstnanec pracovní zařazení či pozici, nebo, zda jde o situaci, která je mimořádným a zcela výjimečným vybočením z jinak řádného chování zaměstnance a za důležité je třeba považovat, zda a do jaké míry byl narušen oprávněný zájem zaměstnavatel, jakou škodu utrpěl či jaká mu hrozila.

Zaměstnavatel opět nesmí okamžitě zrušit PP s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na MD, zaměstnankyní nebo zaměstnancem, kteří čerpají RD.

Ovšem ani zaměstnanec na druhou stranu nemůže okamžitě zrušit PP zcela svévolně. Okolnosti, za kterých je toto možné, upravuje § 56 cZP, a to, jestliže:

- zaměstnanec podle lékařského posudku nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů jiné, vhodné práce,
- zaměstnavatel mu nevyplatí mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí jejich splatnosti.

Zaměstnanci, který okamžitě zrušil PP, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Podle § 59 cZP může zaměstnanec okamžitě zrušit PP pouze do 2 měsíců, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

V okamžitém zrušení PP musí zaměstnavatel i zaměstnanec podle § 60 cZP skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. Okamžité zrušení PP musí být **písemné**, jinak se k němu nepřihlíží.

§ 61 cZP se následně zabývá náležitostmi výpovědi nebo okamžitého zrušení PP, pokud ve společnosti působí odborová organizace, s kterou je povinen tyto předem projednat, rovněž ji musí seznámit v dohodnutých lhůtách s jinými případy rozvázání PP. Zvláštní ochrany potom požívají členové orgánů odborové organizace. Pokud jde totiž o člena orgánu odborové organizace v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, musí si k výpovědi nebo okamžitému zrušení PP zajistit její souhlas, za který se ovšem považuje i neodmítnutí v písemné formě do 15 dnů, kdy o něj zaměstnavatel požádal. Jestliže odborová organizace odmítne udělit souhlas a zaměstnanec/funkcionář uplatní žalobu u soudu, jsou výpověď i okamžité zrušení PP relativně neplatné do doby, kdy soud ve sporu neuzná, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával.

Zvláštním institutem je potom **hromadné propouštění**, kterým se podle § 62 cZP rozumí skončení PP v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených výše v § 52 písm. a) až c) (tedy pokud se ruší zaměstnavatel nebo jeho část, přemísťuje-li se nebo stane-li se zaměstnanec nadbytečným), a to nejméně:

- 10 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,
- 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo
- 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.



Skončí-li za podmínek výše uvedených PP alespoň 5 zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců uvedených výše i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal PP v tomto období z týchž důvodů dohodou.

Před výpovědí je zaměstnavatel povinen o svém záměru nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců včetně informací o:

- důvodech HP,
- počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,
- době, v níž se má HP uskutečnit,
- hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.

V případě, že odborová organizace není ustavena, je zaměstnavatel povinen plnit povinnosti uvedené výše vůči každému zaměstnanci, jehož se HP týká. V opačném případě má být předmětem jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení HP, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především out-placementu v rámci zaměstnavatele.

Zaměstnavatel má písemnou informační povinnost vůči příslušné krajské pobočce Úřadu práce o výše uvedeném. Jedno vyhotovení písemné informace doručí zaměstnavatel odborové organizaci a radě zaměstnanců. Totéž se týká zaměstnavatele, na kterého bylo vydáno rozhodnutí o úpadku, avšak pouze na žádost Úřadu práce. Zaměstnavatel je povinen sdělit zaměstnanci nebo odborové organizaci den doručení písemné zprávy Úřadu práce, neboť PP hromadně propouštěného zaměstnance skončí podle § 63 cZP výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele Úřadu práce.

Koubek (2010, s. 246) uvádí, že tento způsob propouštění je velmi citlivým z toho důvodu, že firma propouští zaměstnance, kteří se ničím neprovinili. Z tohoto důvodu doporučuje opřít se v tento moment o hodnocení pracovníků, a vybrat tak z možných

kandidátů na výpověď nejméně schopného pracovníka, který bude pro společnost nejmenší ztrátou.

Dalšími způsoby jak ukončit PP v rámci platné české legislativy jsou **skončení pracovního poměru na dobu určitou** podle § 65 cZP, samozřejmě vedle ostatních způsobů uvedených v § 48 cZP. Byla-li doba trvání tohoto PP nevynezena prostě časově, ale byla omezena na dobu konání určitých prací, je zaměstnavatel povinen upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem. Podstatnou skutečností se závažnými důsledky je to, že pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o PP na dobu neurčitou, resp. se na tuto automaticky konvertuje. Zaměstnavatel i zaměstnanec mají podle § 66 cZP dále možnost **zrušení PP ve zkušební době** z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel ovšem nesmí ve zkušební době zrušit PP v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné PN zaměstnance. Toto zrušení PP vyžaduje přísně písemnou formu, jinak se k němu nepřihlíží, PP pak skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.

Paragrafy 67 a 68 cZP se zabývají problematikou **odstupného**. cZP diferencuje minimální výši odstupného podle délky trvání PP u zaměstnavatele. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání PP výpovědí danou zaměstnavatelem z organizačních důvodů či pro nadbytečnost nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení PP odstupné ve výši nejméně:

- jednonásobku průměrného výdělku, pokud jeho PP trval méně než 1 rok,
- dvojnásobku průměrného výdělku, jestliže jeho PP trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- trojnásobku průměrného výdělku, jestliže jeho PP trval alespoň 2 roky,
- součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a předešlých částek, jestliže dochází k rozvázání PP v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4 cZP.

Za dobu trvání PP se považuje i doba trvání předchozího PP u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího PP nepřesáhla dobu 6 měsíců.

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání PP výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů ztráty zdravotní způsobilosti podle §52 d) cZP nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší zaměstnanci odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Byl-li PP rozvázán s těchto důvodů zaměstnancem a zaměstnavatel se zcela zproští své povinnosti prokázáním, že si zaměstnanec tuto ztrátu zavinil porušením právních nebo jiných předpisů nebo pokynů BOZP nebo v důsledku opilosti nebo zneužitím návykových látek, odstupné podle věty druhé zaměstnanci nepřísluší.

Odstupné je zaměstnavatel povinen podle odstavce 4) § 67 cZP zaměstnanci vyplatit po skončení PP v nejbližším výplatním termínu určeném pro výplatu mzdy, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem jinak.

Neščáková (2013, s. 95) hovoří o odstupném, jako o finanční kompenzaci, na kterou má zaměstnanec při ukončení poměru v zákonem uvedených případech nárok, výše této sumy je v cZP stanovena jako minimální, a lze ji tedy smluvně stanovit výše. Nižší sumu než uvádí cZP nelze vzhledem ke kogentnosti normy zajistit ani dohodou, pokud jsou v ní uvedeny organizační důvody. Neščáková dále hovoří o **daňovém osvobození odstupného** od odvodů sociálního a zdravotního pojištění, to platí obousměrně, tedy jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Výraz „daňové osvobození“ však podle autora této práce může být poměrně zavádějící, neboť odstupné dani z příjmu podléhá. Osvobozeno je pouze od pojistného na nemocenské, důchodové a zdravotní pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Pokud je vyplácena suma zaměstnanci při odchodu z organizace a není uvedena v cZP pro úkon nárokovatelný na odstupné, jedná se podle Neščákové o **odchodné**. Výše odchodného je v plné kompetenci zaměstnavatele, ale na rozdíl od odstupného, není daňově osvobozeno. Tento v běžné mluvě poměrně frekventovaný termín/pracovně právní institut cZP nově nezná (figuroval v předchozím zákoníku práce), na rozdíl od toho slovenského, jak bude ukázáno dále, nicméně ten si pod tímto termínem představuje úzce specifikované plnění například v případě odchodu zaměstnance do starobního důchodu, na který je zákonný nárok.

Díl 9 cZP, § 69 – 72 se věnuje důsledkům a nárokům vzniklým v souvislosti s **neplatným rozvázáním PP**. Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci podle § 69 cZP neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně PP okamžitě nebo ve zkušební době,

a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně (neoznámí-li toto nebo se nedohodne písemně na jiném dnu skončení, má se za to, že jeho PP skončil dohodou), že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho PP trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu tento umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení PP. Je-li tedy výpověď vadná, musí zaměstnanec neplatnost namítnout, jinak bude výpověď, navzdory vadě, platným právním jednáním, jímž bude PP platně rozvázán. Přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy přiměřeně snížit zejména v případě, kdy byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán. Od roku 2012 tak bylo obnoveno dřívější tzv. moderační právo soudu.

Totéž platí přiměřeně recipročně podle § 70 cZP v případě neplatné iniciativy ze strany zaměstnance. Nevyhoví-li zaměstnanec písemné výzvě zaměstnavatele, má zaměstnavatel právo na něm požadovat náhradu škody. Pokud ovšem zaměstnavatel netrvá na tom, aby zaměstnanec u něho dále pracoval, platí, pokud se se zaměstnancem nedohodne písemně na jiném dnu skončení, že jeho PP skončil dohodou uplynutím výpovědní doby nebo tehdy, kdy měl PP zrušením skončit, v takových případech ovšem nemůže zaměstnavatel vůči zaměstnanci uplatňovat náhradu škody.

Při neplatné dohodě se postupuje při posuzování práva zaměstnance na náhradu ušlé mzdy obdobně jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem. Zaměstnavatel právo na náhradu škody pro neplatnost dohody podle § 71 cZP uplatňovat nesmí.

Neplatnost rozvázání PP výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může podle § 72 cZP jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl PP skončit.

Neplatnost rozvázání PP bývá častým předmětem soudních sporů. Podle Schmieda (2016, s. 43) se nejčastěji zaměstnanec, pokud se domnívá, že s ním PP byl rozvázán neplatně, musí rozhodnout, zda povede soudní spor o určení neplatnosti skončení PP a zda bude trvat na dalším zaměstnávání. Je nicotné si v takových případech stěžovat

například u Úřadu práce u oblastních inspektorátů práce nebo jiných věcně nepříslušných státních institucí, neboť neplatnost je **třeba uplatnit vždy pouze u soudu** (a to nejpozději do 2 měsíců). Tato lhůta je prekluzivní. Pokud tak neučiní, PP skončí například i tehdy, jestliže byla výpověď dána flagrantně v rozporu se cZP – i např. byla doručena zaměstnanci v ochranné době, přestože v té době platil zákaz výpovědi. V zájmu účastníků by mělo tedy být co nejrychlejší podání žaloby, pokud je zřejmé, že se spor nepodaří vyřešit vzájemnou dohodou.

Věcně příslušným k podání žaloby v pracovněprávním sporu a dalšímu řízení (řešení sporu) je zásadně okresní (v Praze obvodní a v Brně městský) soud. (Krajské soudy rozhodují jako soudy prvního stupně ve sporech o neplatnost skončení pracovního nebo služebního poměru z důvodů podle zákona č. 451/1991 Sb. - tzv. lustračního zákona.) Místně příslušným soudem je obecný soud žalovaného odpůrce, tedy, podává-li žalobu zaměstnanec, soud, v jehož obvodu má sídlo zaměstnavatel, je-li právnickou osobou, nebo místo podnikání event. bydliště, je-li fyzickou osobou. Podává-li žalobu zaměstnavatel, pak je to soud určený dle bydliště zaměstnance. V některých případech je možno vedle obecného soudu žalovaného vybrat soud jiný, protože k řízení je příslušný též soud, v jehož obvodu má žalovaný své stálé pracoviště, či soud, v jehož obvodu došlo ke skutečnosti, která zakládá právo na náhradu škody. V první instanci projednávají a rozhodují pracovně-právní spory senáty okresních soudů složené z profesionálního soudce, který je předsedou, a dvou laiků – přísedících (jde o výjimku, neboť v ostatních věcech rozhoduje u okresního soudu zásadně samosoudce). Vydání platebního rozkazu ve zkráceném řízení, tedy bez slyšení účastníků řízení a jen na základě skutečností tvrzených žalobcem, je ve věcech pracovních nepřijatelné; soud vždy nařídí jednání a účastníky k němu předvolá.

Soudní řízení je zpoplatněno. Kdo iniciuje soudní spor, jehož předmětem je peněžité plnění (např. vyplacení dlužné mzdy, náhrady škody), zaplatí na soudním poplatku 5 % ze žalované částky, jde-li mu o více než 20.000 Kč; žádá-li přiznání nižší částky, pak zaplatí vždy 1.000 Kč. Ovšem podle § 11 písmene 2 e) Zákona č. 549/1991 Sb. o soudních poplatcích je navrhovatel v řízení o náhradu škody z pracovního nebo služebního úrazu a nemoci z povolání od poplatku osvobozen.

Díl 10 cZP se věnuje problematice **Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa**, kdy subjekt příslušný ke jmenování vedoucího zaměstnance může tohoto také z místa odvolat a rovněž vedoucí zaměstnanec se může tohoto místa vzdát. Je-li zaměstnavatelem jiná PO/FO než uvedená v § 33 odst. 3 cZP může být s vedoucím zaměstnancem dohodnuta možnost odvolání, je-li zároveň dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát. Vedoucími místy jsou ta, u nichž zákon připouští možnost sjednat si odvolání a vzdání se pracovního místa, podle odstavce 3 § 73 cZP místa:

- v přímé řídicí působnosti
  - o statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem PO,
  - o zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,
- v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného
  - o statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem PO,
  - o zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem FO,  
za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec.

Odvolání vedoucího zaměstnance může provádět u PO její statutární orgán a u FO tento zaměstnavatel.

Odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být provedeno podle § 73a cZP písemně. Výkon práce končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebylo-li dohodnuto jinak.

Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance PP ovšem nekončí. Zaměstnavatel je povinen navrhnout další pracovní zařazení zaměstnance na jinou odpovídající práci. Jestliže zaměstnavatel nemá takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod nadbytečnosti, kdy zaměstnanci náleží odstupné v souvislosti se zrušením místa v důsledku organizační změny. Byl-li PP vedoucího zaměstnance jmenováním založen nebo změněn na dobu určitou, neskončí-li logicky jinak, skončí PP uplynutím doby.

Byla-li podle hlavy VI cZP sjednána **konkurenční doložka**, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však 1 roku, zdrží výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo byly by k ní soutěžní, musí být součástí konkurenční doložky závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku, kdy toto vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, není-li subjekty dohodnuto jinak. Konkurenční doložku může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat, jen jestliže to je možné od něj spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v daném zaměstnání. Byla-li v konkurenční doložce sjednána smluvní pokuta, kterou je zaměstnanec povinen zaplatit při porušení závazku, zanikne závazek zaplacením smluvní pokuty, jejíž výše musí být přiměřená. Zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání PP. Zaměstnanec ji může vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po jeho splatnosti. Doložka i případné odstoupení od ní musí být uzavřeny písemně.

Při skončení PP je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci **potvrzení o zaměstnání** a uvést v něm:

- údaje o zaměstnání, zda se jednalo o PP nebo dohodu, a o době jejich trvání,
- druh konaných prací a dosaženou kvalifikaci,
- odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,
- zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je celková pohledávka, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je její pořadí,
- údaje o započitatelné době zaměstnání pro účely důchodového pojištění,

Údaje o výši průměrného výdělku, o tom, zda PP byl zaměstnavatelem rozvázán z důvodu porušení povinnosti vyplývající z předpisů nebo jiné povinnosti zvlášť hrubým způsobem a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti je v zaměstnavatel povinen uvést **jen na žádost zaměstnance** v odděleném potvrzení.

Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o vydání **pracovního posudku**, je zaměstnavatel povinen do 15 dnů, ne však dříve než 2 měsíce před ukončením PP, zaměstnanci tento vydat. Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. Jiné informace o zaměstnanci než ty, které mohou být obsahem pracovního posudku, je zaměstnavatel oprávněn o zaměstnanci podávat pouze s jeho souhlasem. Nesouhlasí-li zaměstnanec v souladu s § 315 cZP s obsahem potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku, může se domáhat do 3 měsíců ode dne, kdy se o něm dověděl, u soudu, aby bylo zaměstnavateli uloženo přiměřeně jej upravit.

Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 24.8.2004 , sp. zn. 21 Cdo 241/2004, na který se odvolává i Žul'ová (2017, s. 215) se zaměstnavatel nesmí v pracovním posudku vyjadřovat k **soukromým záležitostem** hodnoceného a tento **nesmí obsahovat doporučení** o vhodnosti zaměstnance.



## **8 VZNIK A ZÁNÍK PRACOVNÍHO POMĚRU VE SLOVENSKÉ REPUBLICE**

### **8.1 Vznik pracovního poměru**

Pracovnímu poměru se obecně věnuje druhá část Zákonníka práce 311/2001 Z.z. (dále sZP), kdy jeho § 41 sZP vymezuje předsmuvní vztahy, povinnost zaměstnavatel seznámit FO s právy a povinnostmi, které pro ni vyplývají z pracovní smlouvy, s pracovními a mzdovými podmínkami. Pokud to pro výkon práce vyžaduje zvláštní právní předpis a spojuje s výkonem práce zdravotní nebo psychickou způsobilost nebo jiný předpoklad, může zaměstnavatel uzavřít pracovní smlouvu jen s FO splňující tyto předpoklady, vždy je však vyžadováno předchozí lékařské vyšetření mladistvého.

Zaměstnavatel může od uchazeče ucházejícího se o první zaměstnání vyžadovat jen informace, které souvisí s prací, kterou má vykonávat. Od FO, která již byla zaměstnaná může tento požadovat i předložení pracovního posudku a potvrzení o zaměstnání.

Zákoník pak explicitně stanoví informace, které naopak zaměstnavatel vyžadovat nesmí. Jsou to zejména informace o:

- těhotenství,
- rodinných poměrech,
- bezúhonnosti, pokud nejde o práci, při které je podle zvláštního právního předpisu vyžadována bezúhonnost v souvislosti s povahou práce,
- politické, odborové a náboženské příslušnosti.

Zaměstnavatel při přijímání FO do zaměstnání nesmí porušit zásadu stejného zacházení, pokud jde o přístup k zaměstnání. Pokud zaměstnavatel při vzniku PP poruší výše uvedené povinnosti má FO právo na přiměřenou peněžitou náhradu.

Paragrafy 42 až 44 sZP se věnují pracovní smlouvě a jejím náležitostem, kdy § 42 sZP uvádí, že PP vzniká pouze písemnou pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, pokud tento zákon nestanovuje jinak. Pokud zvláštní předpis definuje volbu nebo jmenování jako předpoklad výkonu funkce statutárního orgánu nebo vnitřní

předpis zaměstnavatele stanovuje volbu nebo jmenování jako požadavek na výkon funkce vedoucího zaměstnance v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu, PP s takovým zaměstnancem vzniká písemnou pracovní smlouvou až po jeho zvolení nebo jmenování.

V pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout písemně podstatné náležitosti, a to především:

- druh práce, na kterou se zaměstnanec přijímá a její stručnou charakteristiku,
- místo výkonu práce (obec, její část nebo jinak určené místo),
- den nástupu do zaměstnání,
- mzdové podmínky, další pracovní podmínky, výplatní termíny, pracovní dobu, délku dovolené a délku výpovědní doby pokud nejsou dohodnuté v kolektivní smlouvě, na kterou je v takovém případě nutné logicky odkázat.

V pracovní smlouvě je možné dispozitivně dohodnout další podmínky, o které mají účastníci zájem, především další hmotné výhody. Pokud je místo výkonu práce v zahraničí a doba zaměstnání zde přesahuje jeden měsíc, je nutné v pracovní smlouvě dohodnout rovněž další podmínky, především pak délku výkonu práce v zahraničí, měnu, ve které bude vyplácena mzda, další plnění spojená s výkonem práce a podmínky návratu ze zahraničí.

§ 45 sZP se věnuje náležitostem zkušební doby, kterou lze dohodnout nejvýše v délce 3 měsíců, u **vedoucího zaměstnance** v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu nebo člena statutárního orgánu a vedoucího zaměstnance v přímé řídicí působnosti tohoto vedoucího zaměstnance je přípustná zkušební doba nejvýše 6 měsíců. Zkušební dobu není možné prodlužovat, prodlužuje se jen o dobu překážek v práci na straně zaměstnance. Zkušební dohoda musí být dohodnuta písemně, jinak je neplatná a nelze ji dohodnout v případě opakovaně uzavíraných pracovních poměrů na dobu určitou.

O vzniku PP se § 46 sZP vyjadřuje stručně, totiž, že tento vzniká ode dne, který byl dohodnut v pracovní smlouvě jako den nástupu do zaměstnání.

Povinnosti vyplývající z PP jsou podle § 47 sZP ode dne, kdy vzniknul PP následující:

- zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu, vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů, dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, kolektivní a pracovní smlouvou,
- zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele vykonávat práci osobně podle pracovní smlouvy, v určené pracovní době a dodržovat pracovní disciplínu.

Při nástupu do zaměstnání je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s:

- pracovním řádem,
- kolektivní smlouvou,
- právními předpisy relevantními k vykonávané práci,
- zejména pak jinými předpisy k zajištění BOZP, které musí zaměstnanec při svojí práci dodržovat,
- s ustanoveními o zásadě rovného zacházení,
- vnitřním předpisem upravujícím oznamování kriminality nebo jiné protispolečenské činnosti.

Odstavec 3 § 47 sZP výslovně stanoví, že zaměstnavatel nesmí posuzovat jako nesplnění pracovní povinnosti, pokud zaměstnanec odmítne vykonat práci nebo pokyn, které:

- jsou v rozporu s všeobecně závaznými právními nebo dobrými mravy,
- nebo bezprostředně a vážně ohrožují život nebo zdraví zaměstnance nebo jiných osob.

Zaměstnavatel je povinen předkládat zástupcům zaměstnanců zprávy o dohodnutých nových PP ve lhůtách, které si s nimi dohodnul.

Paragraf 48 sZP se potom poměrně obsáhle věnuje náležitostem PP uzavíraného na dobu určitou, kdy uvádí, že PP je dohodnutý na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně určena doba jeho trvání, nebo pokud v pracovní smlouvě nebo při její

změně nebyly splněny zákonné podmínky pro uzavření PP na dobu určitou. PP je uzavřen na dobu neurčitou i tehdy, pokud PP na dobu určitou nebyl dohodnut písemně.

PP na dobu určitou lze uzavřít nejdéle na 2 roky. PP na určitou dobu je možné prodloužit nebo opakovaně dohodnout v rámci 2 let nejvíce dvakrát. Opětovně uzavřený PP na dobu určitou je PP, který má vzniknout před uplynutím 6 měsíců po skončení předchozího PP na určitou dobu mezi stejnými účastníky.

Další prodloužení nebo opětovné dohodnutí PP na určitou dobu do 2 let nebo nad 2 roky je možné jen z následujících důvodů:

- zastupování zaměstnance během MD, RD, dovolené bezprostředně na předchozí, dočasné PN nebo zaměstnance, který byl dlouhodobě uvolněn pro výkon veřejné nebo odborové funkce,
- výkon prací, při kterých je potřebné podstatně zvýšit počet zaměstnanců na přechodnou dobu nepřesahující 8 měsíců v kalendářním roce,
- výkon prací, které jsou závislé na střídání ročních období, opakují se každoročně a nepřesahují 8 měsíců v kalendářním roce (sezónní práce),
- výkon prací dohodnutých v kolektivní smlouvě.

Takový důvod pro prodloužení nebo opakované uzavírání PP se musí uvést v pracovní smlouvě.

Další prodloužení nebo opakované uzavírání PP na dobu určitou do dvou let nebo nad dva roky s vysokoškolským učitelem nebo tvůrčím zaměstnancem vědy, výzkumu a vývoje je možné i tehdy, pokud je pro to objektivní důvod plynoucí z povahy činnosti takového zaměstnance stanovený zvláštním předpisem.

Zaměstnance v PP na dobu určitou nelze zvýhodnit ani omezit, pokud jde o pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání a o pracovní podmínky související s BOZP podle zvláštního předpisu v porovnání s porovnatelným zaměstnancem. Zaměstnavatel je také povinen informovat vhodným způsobem takového zaměstnance a jejich zástupce o pracovních místech na dobu neurčitou, která se u něj uvolnila.

Výše uvedená ustanovení se nevztahují na agenturní zaměstnance.

Paragraf 49 sZP se explicitně věnuje **PP na kratší pracovní dobu**, kdy si zaměstnavatel může se zaměstnancem v pracovní smlouvě dohodnout kratší pracovní dobu, než je stanovená týdenní pracovní doba. Takto se zaměstnavatel může dohodnout i na zkrácení úvazku a přiměřeně recipročně. Zkrácená pracovní doba/úvazek nemusí být rozvrhnutá na všechny pracovní dny a zaměstnanci za něj přísluší mzda odpovídající dohodnutému zkrácenému úvazku. Zaměstnanec se zkráceným úvazkem nesmí být zvýhodňován ani omezován ve srovnání s porovnatelným zaměstnancem. Zaměstnavatel přiměřeným způsobem informuje zaměstnance a jejich zástupce o možnostech pracovních míst se zkráceným i plným úvazkem.

Zvláštním elementem, kterým se zabývá § 49a sZP je tzv. **dělené pracovní místo**, na kterém si zaměstnanci s PP na zkrácený úvazek sami mezi sebou rozvrhnou pracovní dobu a náplň připadající na tuto pozici. Dohoda o zařazení zaměstnance na takové místo musí být písemná a musí obsahovat definici podmínek vztahujících se k takovému místu. Pokud se tito zaměstnanci sami nedohodnou na rozvržení pracovní doby nebo pracovní náplně, určí jim je zaměstnavatel.

Pokud u zaměstnance na děleném pracovním místě nastane překážka v práci, zaměstnanci, kteří se s ním dělí o místo, jsou povinny ho zastoupit, pokud jim v tom nebrání vážné důvody. Dohodu a zařazení zaměstnance na dělené pracovní místo mohou zaměstnanec i zaměstnavatel písemně vypovědět a tato dohoda zaniká uplynutím jednoho měsíce od vypovězení dohody, pokud se nedohodnou jinak. Pokud dělené místo zaniká, ale pracovní náplň připadající na toto místo zůstává zachována, zaměstnanec má právo na zařazení v rozsahu celé pracovní doby a náplně, která připadala na dělené místo nebo pokud se o ně dělilo více zaměstnanců, v rozsahu jejich poměrné části.

§ 50 sZP uvádí, že zaměstnavatel může dohodnout **několik PP s týměž zaměstnancem** jen na činnosti spočívající v pracích jiného druhu; práva a povinnosti z takovýchto PP se posuzují samostatně.

Paragraf 51 sZP se věnuje pseudonovému fenoménu, tzv. **práci z domu a práci na dálku** (domácka práce a telepráce), kdy PP zaměstnance, který vykonává pro zaměstnavatele práci podle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě doma nebo na jiném dohodnutém místě nebo vykonává práci podle podmínek dohodnutých v pracovní

smlouvě doma nebo na jiném dohodnutém místě s využitím informačních technologií – tzv. práce na dálku – v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje se řídí zákoníkem práce s následujícími odchylkami:

- nevztahují se na něj ustanovení o rozvržení určené týdenní pracovní doby, nepřetržitém denním odpočinku, nepřetržitém odpočinku v týdnu a o přestávkách,
- při důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy s výjimkou úmrtí rodinného příslušníka,
- nepřísluší mu mzda za práci přesčas, mzdové zvýhodnění za práci ve svátek, mzdové zvýhodnění za noční práci a mzdová kompenzace za ztížený výkon práce, pokud se nedohodnou jinak.

Při práci na dálku přijme zaměstnavatel vhodná opatření, zejména pak:

- zajistí, nainstaluje a pravidelně udržuje technické a programové vybavení potřebné k výkonu práce na dálku, kromě případů, kdy zaměstnanec používá vlastní vybavení,
- zabezpečuje, zejména pokud jde o software, ochranu údajů, které jsou při práci na dálku zpracovávány,
- informuje zaměstnance o všech omezeních používání technického a programového vybavení, stejně jako o sankcích v případě porušení těchto omezení.

Podle Tkáče (2014, s. 202) při telepráci bývá v praxi zpravidla místo výkonu práce určené ne jako konkrétní místo, ale zaužívanou specifikací pomocí určení stupně dostupnosti prostřednictvím internetového nebo jiného elektronického zařízení.

Podle sZP zaměstnavatel přijme opatření, která předchází izolaci zaměstnance vykonávajícího práci z domu nebo práci na dálku od ostatních zaměstnanců a poskytuje mu možnost setkávat se s ostatními zaměstnanci. Pracovní podmínky takových zaměstnanců je nesmí znevýhodňovat v porovnání se srovnatelným zaměstnancem na pracovišti zaměstnavatele. Za práci z domu ani na dálku se nepovažuje práce, kterou zaměstnanec vykonává příležitostně nebo za mimořádných nebo za mimořádných okolností se souhlasem zaměstnavatele nebo po dohodě s ním doma nebo na jiném, než

obvyklém místě výkonu práce za předpokladu, že druh práce, který zaměstnanec vykonává podle pracovní smlouvy toto umožňuje.

V zemi s hlubší katolickou tradicí je v §52a sZP zvláštním způsobem pamatováno na ochranu práv zaměstnanců vykonávajících duchovenskou činnost, kdy tento výslovně uvádí, že na pracovněprávní vztahy zaměstnanců církví a náboženských společností, kteří vykonávají duchovenskou činnost, se nevztahují ustanovení o pracovní době a kolektivních pracovně právních vztazích. § 53 sZP pak explicitně uvádí, za jakých okolností lze uzavřít pracovní smlouvu se žákem střední odborné školy nebo odborného učiliště.

## 8.2 Zánik pracovního poměru

Paragraf 59 slovenského Zákoníku práce (sZP) taxativně uvádí možné způsoby ukončení PP, kdy tento lze ukončit:

- dohodou,
- výpovědí,
- okamžitým ukončením,
- nebo ukončením ve zkušební době.

PP dohodnutý na dobu určitou i zde logicky podle stejného paragrafu zaniká uplynutím dohodnuté doby. PP zaniká rovněž smrtí zaměstnance.

PP cizince nebo osoby bez státní příslušnosti, pokud k tomu nedošlo jinak, zaniká dnem, kdy má skončit jeho pobyt na území SR podle rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, stane se účinným rozsudek o jeho vyhoštění, uplyne doba, na kterou bylo vydáno povolení k pobytu nebo zaměstnání nebo bylo odňato povolení k zaměstnání.

§ 60 sZP definuje zákonné parametry **dohody o ukončení PP**, kdy řečený uvádí, že dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na ukončení PP, tento skončí dohodnutým dnem. Takovouto dohodu kogentně oba subjekty uzavírají písemně. V dohodě musí být uvedeny důvody ukončení PP, pokud to zaměstnanec požaduje nebo děje-li se tak

z organizačních důvodů, pro nadbytečnost nebo z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance.

Paragrafy 61 a 62 sZP se v obecné rovině věnují náležitostem **výpovědi** a výpovědní době. Výpověď může ukončit PP zaměstnavatel i zaměstnanec, kdy tato musí být písemná a **doručená**, jinak je neplatná.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci **výpověď** jen z důvodů stanovených v sZP, kdy musí skutkově vymezit důvod tak, aby ho nebylo lze zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná. Tento důvod nelze dodatečně měnit. Pokud dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z důvodu nadbytečnosti, nesmí během dvou měsíců znovu vytvořit zrušené pracovní místo a přijmout po skončení PP na toto místo jiného zaměstnance.

Výpověď doručenou druhému účastníkovi lze odvolat jen s jeho souhlasem, kdy obojí je třeba učinit písemně.

O výpovědní době § 62 sZP uvádí, že je-li dána výpověď, PP skončí uplynutím **výpovědní doby**. Výpovědní doba je nejméně jeden měsíc, pokud sZP neuvádí jinak. Výpovědní doba u zaměstnance, jemuž byla dána výpověď z organizačních důvodů, pro nadbytečnost nebo z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti je nejméně:

- 2 měsíce, pokud PP ke dni doručení trval nejméně 1 rok a méně než 5 let,
- 3 měsíce, pokud PP ke dni doručení trval nejméně 5 let.

Výpovědní doba zaměstnance, kterému je dána výpověď z jiných než výše uvedených důvodů je nejméně 2 měsíce, pokud PP ke dni doručení trval nejméně 1 rok. Do výše zmíněné délky trvání PP se započítává i doba trvání opakovaně uzavřených PP na dobu určitou u stejného zaměstnavatele, které na sebe bezprostředně navazují.

Pokud výpověď dává zaměstnanec, jehož PP ke dni doručení trval nejméně 1 rok, výpovědní doba je nejméně 2 měsíce.

Výpovědní doba začíná plynout od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného měsíce, pokud zákon nestanoví jinak. Pokud zaměstnanec nesečtvá během plynutí výpovědní doby u zaměstnavatele, má tento právo na peněžitou náhradu nejvýše v sumě, která je součinem



průměrného měsíčního výdělku zaměstnance a délky výpovědní doby, pokud se na této peněžité náhradě dohodli v pracovní smlouvě, kdy tato dohoda musí být písemná, jinak je neplatná.

Paragraf 63 sZP taxativně vymezuje zákonné důvody výpovědi dané zaměstnavatelem. Je to v souladu se sZP možné jen tehdy, pokud:

- se zaměstnavatel nebo jeho část
  - o zrušuje nebo
  - o přemísťuje a zaměstnanec nesouhlasí se změnou dohodnutého místa výkonu práce,
- se zaměstnanec stane nadbytečným vzhledem k písemnému rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení nebo o snížení stavu zaměstnanců s cílem zabezpečit efektivitu práce,
- zaměstnanec ztratil dlouhodobě zdravotní způsobilost vykonávat dosavadní práci,
- zaměstnanec
  - o nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon dohodnuté práce,
  - o přestal plnit nutný předpoklad volby nebo jmenování,
  - o bez zavinění zaměstnavatele nesplňuje požadavky na řádný výkon dohodnuté práce určené ve vnitřním předpisu,
  - o neuspokojivě plní pracovní úkoly a zaměstnavatel ho v posledních 6 měsících písemně vyzval k odstranění nedostatků a zaměstnanec je v přiměřeném čase neodstranil,
- jsou u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním mohl zaměstnavatel okamžitě ukončit PP nebo pro méně závažná porušení pracovní disciplíny pokud byl v posledních 6 měsících v této souvislosti písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Žul'ová (2017, s. 185) uvádí, že **předpoklady** pro výkon dohodnuté práce nelze ztotožňovat s **požadavky** na řádný výkon dohodnuté práce. Předpoklady mají podle ní normativní charakter povahy všeobecně závazného předpisu, vyplývají z něj (předpokladem nutným k řízení motorového vozidla pro výkon práce řidiče je získané

řidičské oprávnění). Požadavky na výkon té které práce může určit zaměstnavatel ve vnitřním předpisu, například pracovním řádu apod.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z organizačních důvodů jen tehdy pokud nemá možnost ho zaměstnat ani na zkrácený úvazek nebo tento není ochoten přejít na jinou pro něj vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídnul nebo se odmítnul podrobit přípravě na náhradní práci.

Pro porušení pracovní disciplíny nebo z důvodů, pro které je možné okamžitě zrušit PP, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď jen ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu výpovědi dozvěděl, při porušení pracovní disciplíny v zahraničí i do dvou měsíců po jeho návratu, nejpozději však vždy do jednoho roku ode dne, kdy důvod výpovědi vzniknul. Pokud se v průběhu lhůty 2 měsíců stane porušení pracovní disciplíny předmětem řízení jiného orgánu, lze dát výpověď ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku řízení.

Pokud zaměstnavatel hodlá dát zaměstnanci výpověď pro porušení pracovní disciplíny, je povinen seznámit s důvody výpovědi a umožnit mu vyjádřit se k nim.

Paragraf 64 sZP vyjmenovává důvody pro **zákaz výpovědi** a uvádí, že zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, a to:

- v době, kdy je uznaný za PN pro nemoc nebo úraz, pokud si tyto úmyslně nevyvolal nebo nezpůsobil pod vlivem alkoholu, omamných nebo psychotropních látek a v době podání návrhu na ústavní ošetřování nebo nástupu k lázeňské léčbě až do dne jejich skončení,
- při povolání k výkonu mimořádné služby v období krizové situace ode dne doručení povolávacího rozkazu až do uplynutí 2 týdnů po návratu z této nebo alternativní služby,
- v době, kdy je uvolněný k výkonu dobrovolné vojenské přípravy, na pravidelné cvičení nebo k plnění úkolů ozbrojených sil SR,
- v době, kdy je zaměstnankyně těhotná, na MD, kdy je zaměstnankyně nebo zaměstnanec na RD nebo kdy se osamělá zaměstnankyně nebo zaměstnanec starají o dítě mladší 3 roků,

- v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě uvolněn k výkonu veřejné funkce,
- v době, kdy je zaměstnanec pracující v noci uznán dočasně nezpůsobilým k noční práci.

Pokud je zaměstnanci dána výpověď před začátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, PP končí až uplynutím posledního dne této doby, kromě případů, kdy zaměstnanec oznámí, že na prodloužení PP netrvá.

Zákaz výpovědi se **nevztahuje** na výpověď danou zaměstnanci:

- z důvodu zrušení zaměstnavatele nebo jeho části,
- z důvodu přemístění zaměstnavatele, kdy se osamělá zaměstnankyně nebo zaměstnanec starají o dítě mladší 3 let a v době, kdy je zaměstnanec pracující v noci uznán dočasně nezpůsobilým k noční práci,
- z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit PP, pokud nejde o zaměstnankyni na MD, o zaměstnance na RD (pokud je těmto dána výpověď tak, že by výpovědní doba uplynula v době této dovolené, skončí výpovědní doba až současně s uvedenou dovolenou),
- pro jiné méně závažné porušení pracovní disciplíny, pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni na MD nebo zaměstnance na RD,
- pokud vlastní vinou ztratil předpoklady k výkonu dohodnuté práce podle zvláštního předpisu.

Zaměstnanci se zdravotním postižením lze dát výpověď jen s předchozím souhlasem příslušného úřadu práce, sociálních věcí a rodiny, jinak je výpověď neplatná. Ze strany autora této práce nutno poznamenat, že kritéria zdravotního postižení jsou v SR o poznání volnější než v ČR. Tento souhlas není požadován, pokud zaměstnanec dosáhl nároku na starobní důchod nebo se zaměstnavatel zrušuje nebo zaměstnanec méně závažným způsobem porušil pracovní disciplínu.

**Zaměstnanec** může dát zaměstnavateli **výpověď** z jakéhokoliv důvodu nebo i bez udání důvodu.

Paragraf 68 až 70 sZP se věnuje náležitostem **okamžitého zrušení PP**, kdy sZP uvádí, že **zaměstnavatel** může okamžitě zrušit PP jen výjimečně, a to jen tehdy, pokud zaměstnanec:

- byl pravomocně odsouzen pro úmyslný TČ,
- porušil závažně pracovní disciplínu.

Z výše uvedených důvodů může zaměstnavatel okamžitě zrušit PP jen ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy samotný důvod vzniknul. Zaměstnavatel nemůže okamžitě zrušit PP těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni na MD nebo zaměstnanci na RD, s osamělou zaměstnankyní/cem, pokud se stará o dítě mladší 3 let nebo zaměstnancem, který se stará o blízkou osobu s těžkým zdravotním postižením. Může s nimi však, s výjimkou zaměstnanců na MD a RD, z důvodů výše ukončit PP výpovědí.

Například **Rozsudok najvyššieho súdu SR zo dňa 13. októbra 2008 č. k. 3 Cdo 218/2007** k tomuto uvádí, že „sZP pro účely skončení PP rozlišuje mezi méně závažným porušením pracovní disciplíny a závažným porušením pracovní disciplíny. Porušení pracovní disciplíny nejvyšší intenzity (závažné porušení), je důvodem k okamžitému zrušení PP nebo pro výpověď z PP (§ 68 ods. 1 písm. b/ a § 63 ods. 1 písm. csZP). Tyto pojmy, navzdory tomu, že na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance sZP nedefinuje ani nevymezuje, z jakých hledisek je potřebné při jejich posuzování vycházet. Jedním ze základních hledisek při rozhodování o postihu za porušení pracovní disciplíny je **intenzita** porušení pracovní disciplíny. **Hodnocení intenzity porušení závisí na konkrétních okolnostech a ovlivňuje ho jak osoba zaměstnance, jeho dosavadní postoj k plnění pracovních povinností, jako i situace, ve které k porušení došlo, důsledky porušení pro zaměstnavatele, zda jednání zaměstnance způsobilo zaměstnavateli škodu a podobně.**“

Tento rozsudek je značnou analogií prakticky synchronního Rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 5. 2008, spis. zn. 21 Cdo 2542/2007 v obdobné věci a důkazem dlouhodobé provázanosti obou republik a pragmatické snahy o stejnou aplikační praxi.

Naprosto doslovně a shodně judikuje poměrně čerstvý **Rozsudok najvyššieho súdu SR zo dňa 27. apríla 2017**, č. k. 7 Cdo 1033/2015, který uvádí mimo jiné, že „*ke splnění hmotněprávní podmínky platného okamžitého zrušení PP je třeba, aby důvod okamžitého zrušení byl určitým způsobem konkretizovaný uvedením skutečností, ve kterých účastník vidí naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, z jakého důvodu se PP ruší. Skutečnosti, které jsou důvodem pro okamžité zrušení PP, není potřeba rozvádět do všech podrobností, protože pro neurčitost a nesrozumitelnost projevu vůle je okamžité zrušení PP neplatné jen tehdy, když by se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byl PP okamžitě zrušen. K samotnému porušení pracovní disciplíny dovolací soud považuje za potřebné uvést, že povinnost dodržovat pracovní disciplínu patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z PP (§ 47 ods. 1 písm. b/ sZP) a spočívá v plnění povinností stanovených právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Pokud má být porušení pracovní disciplíny právně postihnutelné jako důvod pro ukončení PP ze strany zaměstnavatele, musí být toto porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance zaviněné (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity.*“

§ 69 sZP uvádí zákonné důvody, pro které může **PP okamžitě zrušit zaměstnanec** – může tak učinit, pokud:

- podle lékařského posudku nemůže dále vykonávat práci bez vážného ohrožení vlastního zdraví a zaměstnavatel ho nepřeadil do 15 dnů od předložení posudku na jinou pro něj vhodnou práci,
- zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, cestovní náhrady, náhradu za pracovní pohotovost, náhradu příjmu při dočasné PN anebo jejich část do 15 dnů po uplynutí jejich splatnosti,
- je bezprostředně ohrožen jeho život nebo zdraví.

Mladistvý zaměstnanec může okamžitě zrušit PP i tehdy, pokud nemůže vykonávat práci bez ohrožení vlastní morálky. Zaměstnanec může okamžitě zrušit PP jen ve lhůtě jednoho měsíce ode dne, kdy se o důvodech dozvěděl. Zaměstnanec má pak nárok na náhradu mzdy ve výši svého průměrného platu za výpovědní dobu 2 měsíců.

Okamžité zrušení PP musí podle § 70 sZP zaměstnavatel i zaměstnanec učinit písemně, musí v něm skutkově vymežit jeho důvod (který nelze později měnit) tak, aby ho nebylo možné zaměnit a musí ho rovněž ve stanovené lhůtě doručit druhému účastníkovi, jinak je neplatné.

Logickou možností je **skončení PP na dobu určitou**. Zabývá se jí § 71 sZP, který uvádí, že PP uzavřený na dobu určitou skončí uplynutím této doby. **Pokud zaměstnanec pokračuje s vědomím zaměstnavatele dále ve výkonu práce i po uplynutí dohodnuté doby, platí, že se tento PP změnil na dobu neurčitou**, pokud se účastníci nedohodnou jinak. PP na dobu určitou může samozřejmě skončit i před uplynutím dohodnuté doby z příčin uvedených v sZP.

Ve zkušební době může podle § 72 sZP zaměstnavatel i zaměstnanec zrušit písemně PP z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu. Zaměstnavatel může zrušit PP ve zkušební době i s těhotnou ženou, matkou do konce 9. měsíce po porodu a kojící ženou, ovšem jen písemně, ve výjimečných případech nesouvisejících s jejím těhotenstvím a mateřstvím a musí ho náležitě odůvodnit, jinak je toto zrušení neplatné. Písemné oznámení o skončení PP se má druhému doručit zpravidla alespoň 3 dny před dnem, kdy má PP skončit.

Stejně jako cZP pamatuje i slovenský zákoník práce v § 73 na institut **hromadného propouštění (HP)**. Podle sZP jde o HP, pokud zaměstnavatel nebo jeho část rozváže PP výpovědí z důvodů rušení, přemístění nebo nadbytečnosti zaměstnanců nebo pokud se PP rozváže jiným způsobem z důvodu, který nespočívá v osobě zaměstnance během 30 dnů:

- nejméně s 10 zaměstnanci u zaměstnavatele, který zaměstnává víc jako 20 a méně než 100 zaměstnanců,
- nejméně s 10% zaměstnanců z celkového počtu u zaměstnavatele, který zaměstnává nejméně 100 a méně než 300 zaměstnanců,
- nejméně s 30 zaměstnanci u zaměstnavatele, který zaměstnává nejméně 300 zaměstnanců.

Zaměstnavatel je povinen projednat svůj záměr nejpozději měsíc dopředu se zástupci zaměstnanců s cílem dosáhnout dohodu a předejít HP a zvážit možnost zaměstnání

dotčených pracovníků na svých jiných pracovištích. Je povinen písemně seznámit zástupce zaměstnanců s:

- důvody HP,
- počtech a struktuře zaměstnanců, se kterými plánuje rozvázat PP,
- celkovém počtu a struktuře zaměstnanců, které zaměstnává,
- době, kdy se bude HP uskutečňovat,
- kritériích výběru dotčených zaměstnanců.

Zaměstnavatel doručí písemný záměr se jmény a adresami zaměstnanců také úřadu práce, sociálních věcí a rodiny za účelem hledání řešení problémů spojených s HP. Zaměstnavatel je povinen zpravit o výsledcích projednávání záměru HP se zástupci zaměstnanců také Národní úřad práce a zástupce zaměstnanců, kteří tomuto úřadu mohou předložit námitky. Pokud zaměstnavatel poruší své výše uvedené povinnosti, má zaměstnanec s nímž ukončí PP v rámci HP nárok na náhradu mzdy nejméně ve výši dvojnásobku jeho průměrné mzdy. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí zástupci zaměstnanců, plní své výše uvedené povinnosti přímo vůči dotčeným zaměstnancům. Pro účely HP se částí zaměstnavatele rozumí i organizační složka zaměstnavatele, která má postavení odštěpného závodu zapsaného v obchodním rejstříku.

Výpověď nebo okamžité zrušení PP ze strany zaměstnavatele je zaměstnavatel podle §74 sZP povinen dopředu projednat se zástupci zaměstnanců jinak je obojí neplatné.

**Rozsudok najvyššieho súdu SR zo dňa 28. februára 2008** k tomuto uvádí, že „Z hľadiska povinnosti projednat výpověď zaměstnavatele „dopředu“ je nutné uvést, že hmotně právní podmínka ve smyslu § 74 ods. 1 sZP je splněna pokud odborový orgán projedná výpověď před tím, než zaměstnavatel vůči zaměstnanci projeví vůli skončit s ním jednostranně z určitého výpovědního důvodu PP. Pokud byla výpověď takto „dopředu“ projednána, může zaměstnavatel vycházet z jejího projednání dotehdy, dokud trvá výpovědní důvod, ke kterému se vztahuje jak výpověď, tak hmotněprávní podmínka výpovědi – její projednání se zástupci zaměstnanců. Jen pokud zaměstnavatel v době od projednání výpovědi se zástupci zaměstnanců do projevení svojí vůle vůči zaměstnanci chce ve srovnání s už projednanou výpovědí změnit výpovědní důvod, ať už v důsledku toho, že chce zaměstnanci dát výpověď na základě jiného zákonného ustanovení nebo

*v důsledku toho, že mu chce dát výpověď na základě jiného skutkového podkladu, musí výpověď projednat se zástupci zaměstnanců podle § 74 ods. 1 sZP, protože v tomto případě se zřetelem na uvedené změny jde o novou výpověď. Pokud však k takovým změnám nedojde, nevyžaduje se (nové) projednání výpovědi, pokud v ní uplatněný výpovědní důvod již byl projednán zástupci zaměstnanců v souladu s § 74 ods. 1 sZP a jedinou odlišností listiny, která obsahuje zástupci zaměstnanců projednanou výpověď a listiny, která obsahuje zaměstnancovi danou výpověď, je rozdílné datum vyhotovení.“*

Zaměstnavatel je podle § 75 sZP povinen vydat zaměstnanci **pracovní posudek** do 15 dnů, kdy o něj požádal, ne však dříve než 2 měsíce před skončením PP. Pracovním posudkem jsou všechny písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností atd. Zaměstnanec má právo nahlížet do svého osobního spisu, činit si z něj výpisy, opisy a fotokopie. Při skončení PP je povinen vystavit zaměstnanci **potvrzení o zaměstnání** a uvést v něm zejména následující:

- dobu trvání PP,
- druh vykonávané práce,
- zda jsou prováděny srážky ze mzdy, ev. v čí prospěch, v jaké výši a v jakém pořadí,
- údaje o vyplácené mzdě, poskytnuté náhradě mzdy za dobu pracovní pohotovosti, o sražených předdávkách na daň z příjmu a dalších rozhodných skutečnostech pro roční zúčtování daně a výpočet podpory v nezaměstnanosti,
- údaj o závazku setrvání v PP po vykonání zkoušky nebo ukončení studia či přípravy k povolání,
- a také údaj o poskytnutí případného odchodného.

Pokud zaměstnanec s obsahem výše uvedených dokumentů nesouhlasí a zaměstnavatel tyto na žádost neupraví nebo nedoplní, může se korekce soudně dovolávat ve lhůtě 3 měsíců od okamžiku, kdy se seznámil s jejich obsahem. Jiné informace je zaměstnavatel oprávněn o zaměstnanci podávat jen s jeho souhlasem.

Paragraf 76 sZP se věnuje problematice **odstupného** a **odchodného**. Zaměstnanci, se kterým byl ukončen PP **výpovědí ze strany zaměstnavatele** z organizačních důvodů, pro



nadbytečnost nebo z důvodu nezaviněné ztráty zdravotní způsobilosti, náleží odstupné nejméně ve výši:

- jeho 1 průměrného měsíčního výdělku, pokud PP trval nejméně 2 roky a méně jako 5 let,
- dvojnásobku průměrné měsíční mzdy, pokud PP trval nejméně 5 a méně jako 10 let,
- trojnásobku průměrné měsíční mzdy, pokud PP trval nejméně 10 a méně jako 20 let,
- čtyřnásobku průměrné měsíční mzdy, pokud PP trval nejméně 20 let,

Zaměstnanci, se kterým zaměstnavatel ze stejných důvodů, jako uvedeno výše, ukončil PP **dohodou**, náleží odstupné nejméně ve výši:

- jedné průměrné měsíční mzdy, pokud PP trval méně než 2 roky,
- dvojnásobku průměrné měsíční mzdy, pokud PP trval nejméně 2 a méně jako 5 let,
- trojnásobku průměrné měsíční mzdy, pokud PP trval nejméně 5 a méně jako 10 let,
- čtyřnásobku průměrné měsíční mzdy, pokud PP trval nejméně 10 a méně jako 20 let,
- pětinásobku průměrné měsíční mzdy, pokud PP trval nejméně 20 let,

Zaměstnanci, se kterým zaměstnavatel ukončí PP výpovědí nebo dohodou z důvodů pracovního úrazu zaměstnance, nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí nebo, když dosáhnul maximální přípustné expozice, náleží při skončení PP odstupné ve výši **nejméně desetinásobku** průměrné měsíční mzdy. To neplatí v případě zavinění výše uvedených skutečností ze strany zaměstnance.

Pokud zaměstnanec po skončení PP nastoupí opět ke stejnému zaměstnavateli nebo jeho právnímu nástupci před uplynutím stanoveného času podle odstupného, je povinen vrátit jeho poměrnou část.

Odstupné nenáleží zaměstnanci, u kterého při organizačních změnách a racionalizačních opatření dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele.

Odstupné je vypláceno, pokud se účastníci nedohodnou jinak, v nejbližším výplatním termínu určeném pro výplatu mzdy. Odstupné může zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout i z jiných důvodů než jsou výše uvedeny.

Žuřová (2017, s. 212) v této souvislosti upozorňuje, že pokud se odstupné poskytne zaměstnanci v případě skončení PP ne v souvislosti s určenými zákonnými důvody pro vyplacení odstupného, zaměstnavatel musí dobře zvážit, aby vyplacením odstupného jednomu a nevyplacením druhému zaměstnanci v obdobném případě **neporušil zásadu rovného zacházení a nedopustil se tak diskriminace**. Podstatné je podle ní zdůvodnění a opodstatněnost nerovného zacházení.

Naproti tomu zaměstnanci při prvním skončení PP po vzniku nároku na starobní důchod nebo invalidní důchod, pokud pokles výdělečné schopnosti je vyšší než 70%, náleží tzv. **odchodné** ve výši nejméně jedné průměrné mzdy, pokud požádal o poskytnutí důchodu před skončením PP nebo do 10 dnů po jeho skončení. Stejně tak a ve stejné výši patří zaměstnanci odchodné při předčasném odchodu do starobního důchodu. Odchodné náleží zaměstnanci jen od jednoho zaměstnavatele. Zaměstnavatel není povinen ho poskytnout, pokud byl PP ukončen z důvodů umožňujících okamžité zrušení.

Paragrafy 77 až 90 sZP se zabývají **nároky vznikajícími z neplatného ukončení PP**, kdy neplatnost skončení PP výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou mohou oba subjekty uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců od skončení.

Pokud dal neplatnou výpověď **zaměstnanec** nebo neplatně zrušil PP okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnavatel mu oznámil, že trvá na dalším výkonu práce, jeho PP není ukončen. Pokud pak tento nevykonával práci v souvislosti s neplatným ukončením PP, může na něm zaměstnavatel vyžadovat náhradu škody. Pokud ukončil zaměstnanec PP neplatně a zaměstnavatel netrvá na tom, aby u něho dále pracoval, má se za to, že PP skončil dohodou, pokud:

- byla dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,

- byl PP neplatně skončen okamžitě, dnem, kdy měl skončit,
- byl PP neplatně skončen ve zkušební době, dnem, kdy měl skončit,

Pokud obdobně neplatně jednání inicioval naopak **zaměstnavatel** a zaměstnanec mu oznámil, že trvá na tom, aby ho dál zaměstnával, PP neskončí s výjimkou rozhodnutí soudu, že není možné od zaměstnavatele spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy v průměrné výši ode dne oznámení, že trvá na další práci do dne, kdy mu tuto zaměstnavatel umožní nebo soud rozhodne o skončení PP. Pokud celková doba, za kterou by se měla zaměstnanci poskytnout náhrada mzdy přesahuje 12 měsíců, může soud na žádost zaměstnavatele jeho povinné plnění přiměřeně snížit. Náhrada mzdy může být přiznaná za dobu nejvíce 36 měsíců s výjimkou oznamovatele kriminality nebo jiné protispolečenské činnosti.

Pokud PP ukončil neplatně zaměstnavatel a zaměstnanec netrvá na tom, aby ho dál zaměstnával, platí, že PP byl rozvázán dohodou, pokud:

- byla dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,
- byl PP neplatně skončen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl skončit.

V případě, že byl PP ze strany zaměstnavatele neplatně ukončen okamžitě nebo ve zkušební době, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy za výpovědní dobu dvou měsíců. Při neplatné dohodě se postupuje při posuzování nároku zaměstnance na náhradu ušlé mzdy obdobně. Zaměstnavatel nárok na náhradu škody pro neplatnost dohody uplatňovat nemůže.

Místní a věcnou příslušnost soudu v případě pracovně právních sporů definuje Zákon č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok s účinností od 1. července 2016. Podle čl. 6 tohoto řádu mají strany rovné procesní postavení spočívající ve stejné míře možností uplatňovat prostředky procesního útoku nebo procesní obrany, kromě případů, kdy povaha projednávané věci **vyžaduje zvýšenou ochranu slabší strany sporu**.

Místně příslušným soudem je obecný soud žalovaného, či soud v jehož obvodu má žalovaný místo výkonu práce podle pracovní smlouvy nebo adresu trvalého pobytu, adresu sídla.

K řízením v individuálních pracovních sporech a ve sporech z kolektivních PP vztahů, stávky a výluky jsou příslušné vždy specifické okresní soudy určené v obvodu krajského soudu (např. okresní soud Piešťany pro obvod Krajského soudu v Trnavě).

U okresního soudu jedná a rozhoduje samosoudce. Za individuální pracovní spor je považováno i řízení týkající se rovného zacházení, zejména zde se může nechat zaměstnanec zastupovat i odborovou organizací. Soud vždy nařídí jednání s výjimkou případů, kdy obě strany souhlasí a neodporuje to účelu zákona.



Soudní poplatek činí obecně 6% a nejméně 16,5 EUR z vymáhané částky, nicméně podle §4 písmene d) odstavce 2 Zákona č. 71/1992 Zb. o soudních poplatcích a poplatku za výpis z registra trestov žalobce v řízení o náhradu škody z pracovního úrazu, choroby z povolání, v řízení o určení neplatnosti skončení pracovního poměru a při uplatnění nároků z tohoto je od poplatku osvobozen.

## 9 KOMPARATIVNÍ ANALÝZA

Jak již bylo definováno v metodice práce, její autor typizoval dílčí elementy vzniku a zániku PP a podrobně je v souladu s lokálními kodexy popsal v předešlých kapitolách. Nyní tyto obsahově shodné „balíčky“ postaví technicky vedle sebe v dílčích tabulkách a zhodnotí jejich *shodnost* nebo *rozdílnost* ve formální i sémantické rovině.

### Vznik PP



Tabulka 1 Pracovní právo – kodex, znaky závislé práce

		
	<b>Pracovní právo</b>	
<b>kodex</b>	262/2006 Sb.; 2006, 41 novel do ledna 2018 14 částí, 396 paragrafů	311/2001 Z. z.; 2001, 39 novel do ledna 2018 11 článků a částí, 256 paragrafů
<b>kumulativní znaky závislé práce</b>	podřízenost zaměstnance, nadřízenost zaměstnavatele, osobní výkon práce zaměstnancem prováděný podle pokynů a jménem zaměstnavatele (a jeho odpovědnost)	nadřízenost zaměstnavatele, podřízenost zaměstnance, osobní výkon zaměstnancem pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, v jeho jméně a v pracovní době určené zaměstnavatelem

Zdroj: vlastní zpracování cZP x sZP

Jak naznačuje tabulka 1 výše klíčovým elementem pracovního práva jsou v obou republikách shodně nazvané kodexy, které mají stejné kořeny, jak vyplynulo z předchozích kapitol. Oba kodexy byly od svého vydání přibližně 40 krát novelizovány. Oba shodně vidí kumulativní znaky závislé práce v podřízenosti zaměstnance, nadřízenosti zaměstnavatele, osobním výkonu práce zaměstnancem podle pokynů a jménem zaměstnavatele. cZP dodává, že zaměstnanec tak činí na odpovědnost zaměstnavatele, sZP v pracovní době určené zaměstnavatelem. Praktické rozdíly v rámci výše analyzovaných elementů jsou *nevýznamné*.

Tabulka 2 Zdravotní prohlídka a náležitosti smlouvy

		
	<b>Vznik pracovního poměru (PP)</b>	
<b>povinná zdravotní prohlídka před</b>	jen v případech stanovených zvláštním právním předpisem (prakticky ovšem vždy)	často odkazováno, povinná jen u mladistvého
<b>povinné náležitosti p. smlouvy</b>	druh práce, místo/a výkonu práce, den nástupu do práce	druh práce/charakteristika, místo výkonu práce, den nástupu, <u>mzdové a další pracovní podmínky, výplatní termíny, pracovní doba, délka dovolené, délka výpovědní doby</u>
<b>nutná forma</b>	písemná, stejně jako odstoupení, jmenování na základě volby	písemně, případně po zvolení nebo jmenování

Zdroj: vlastní zpracování cZP x sZP



cZP uvádí o vstupní zdravotní prohlídce, že je povinná jen v případech stanovených zvláštním předpisem, vždy u mladistvých, v sZP je tato často odkazována, nicméně její nutnost je explicitně deklarována pouze u mladistvých. Podrobnosti v ČR upravuje kromě dalších předpisů především Zákon č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách jehož § 59 zákona uvádí, že prohlídka se uskutečňuje u poskytovatele pracovnělékařských

služeb na základě písemné smlouvy se zaměstnavatelem nebo u praktického lékaře uchazeče. Zaměstnavatel zajistí vstupní prohlídku vždy před vznikem PP. Nová právní úprava umožňuje provedení prohlídky až před vznikem pracovněprávního vztahu (nástupem do práce). U úspěšných uchazečů jde v Česku vždy k tíži zaměstnavatele (může ji hradit i neúspěšným, musí však vždy, pokud jde o mladistvé nebo potenciální noční pracovníky). Zákon č. 355/2007 o ochraně, podpore a rozvoji veřejného zdravia Z. z. v §30 e stanoví, že pokud neurčuje jinak zvláštní předpis je vstupní lékařská prohlídka povinná jen pro zaměstnance zařazené k výkonu prací do 3. nebo 4. kategorie, kdy jsou jednotlivé typy prací kategorizovány speciální vyhláškou Ministerstva zdravotnictví SR (č. 448/2007 Z. z.). Vymezení jednotlivých kategorií je poměrně diskutabilní a nejednoznačné dle skórované expozice jednotlivým rizikovým faktorům. Náklady na prohlídku nese na Slovensku zaměstnavatel.

Rozdíly ve vztahu k vstupní lékařské prohlídce jsou především v jednoznačnosti definice její potřeby, vzhledem k výše uvedenému lze doporučit jen doporučit vyžadovat je v obou zemích paušálně a nést s nimi spojené náklady.

Oba kodexy vyžadují pro pracovní poměr striktně **písemnou** formu pracovní smlouvy. cZP se stran povinných náležitostí pracovní smlouvy spokojí se 3 elementy uvedenými v tabulce výše, kdežto sZP vyžaduje rovněž **stručnou charakteristiku místa**, a specifikaci **mzdových podmínek, výplatních termínů, délky pracovní doby, délky dovolené a délky výpovědní doby**, pokud tyto nejsou součástí kolektivní smlouvy, na kterou by bylo lze odkázat. Tento rozdíl je prakticky **středně významný**.

Tabulka 3 Zkušební doba, vznik PP

		
	<b>Vznik pracovního poměru (PP)</b>	
pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad	místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě, <u>nejčastěji počátek p. cest, ne širěji než jedna obec</u>	definováno jen jako obec, část obce nebo jinak určené místo
zkušební doba	ne delší, než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku PP; ne delší, než 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku PP u vedoucího zaměstnance; prodlužuje se o dobu celodenních překážek nebo dovolené; <u>nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání PP</u>	nejvýše 3 měsíce, u vedoucího zaměstnance v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu nebo člena statutárního orgánu a vedoucího zaměstnance v přímé řídicí působnosti tohoto vedoucího zaměstnance je to nejvýše 6 měsíců, nelze ji prodlužovat (prodlužuje se jen o dobu překážek v práci), musí být dohodnuta písemně, <u>nelze ji dohodnout v případě opakovaně uzavíraných pracovních poměrů na dobu určitou</u>
vznik PP	dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce, nebo dnem, který byl uveden jako <u>den jmenování</u>	ode dne, který byl dohodnut v pracovní smlouvě jako den nástupu do zaměstnání

Zdroj: vlastní zpracování cZP x sZP



Podle tabulky 3 výše je místo výkonu práce podstatné následně pro stanovení cestovních náhrad v obou republikách základním elementem sjednané pracovní smlouvy.

Toto **nemůže být definované širěji jako obec**, dle cZP, jestliže je však místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Elementem, který do této problematiky však vstupuje poměrně nově v rámci slovenské úpravy je tzv. telepráce, o které bude pojednáno následně. Pokud od tohoto elementu na tomto místě odhlédneme, lze hodnotit relevantní rozdíly jako *nevýznamné*.

Tabulka 3 výše se rovněž věnuje lokálním úpravám **zkušební doby**, kdy tato shodně nesmí být delší než 3 měsíce, resp. 6 měsíců u vedoucího zaměstnance, musí být **písemně** dohodnuta (v ČR nejpozději v den nástupu, v SR je přímo elementem pracovní smlouvy) a nelze ji prodlužovat. Prodlužuje se jen o překážky v práci v obou případech, dle cZP výslovně i o **dobu dovolené**. V ČR **nesmí být zkušební doba delší než polovina sjednané doby trvání PP**, což je sice zásadní odlišnost, nicméně s omezeným praktickým významem. sZP explicitně stanoví, že ji nelze dohodnout znovu v případě opakovaně uzavíraných PP na dobu určitou, což se v české analogii rozumí *per se*.

**Významným** rozdílem je tedy v rámci výše studovaných oblastí pouze to, že v ČR se **zkušební doba prodlužuje i o dobu schválené dovolené**.

Tabulka 4 Povinnosti vyplývající z PP

		
	<b>Vznik pracovního poměru (PP)</b>	
informační povinnost zaměstnavatele o právech a povinnostech plynoucích z PP	do 1 měsíce od vzniku PP; identifikace kontrahentů, označení druhů a místa výkonu práce, údaj o délce dovolené a způsobu jejího určování, údaj o výpovědních dobách, údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení, údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti, termínu výplaty a způsobu vyplácení, údaj o kolektivních smlouvách, při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění BOZP, jež musí při své práci dodržovat // Zaměstnanec musí být také seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy	Povinnost seznámit při nástupu do zaměstnání s pracovním řádem, kolektivní smlouvou, právními předpisy relevantními k vykonávané práci, zejména pak jinými předpisy k zajištění BOZP, které musí zaměstnanec při své práci dodržovat, s ustanoveními o zásadě rovného zacházení, vnitřním předpisem upravujícím oznamování kriminality nebo jiné protispolečenské činnosti; povinnost předkládat zástupcům zaměstnanců zprávy o dohodnutých nových PP
základní povinnosti zaměstnavatele vyplývající z PP	přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu/plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem	přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu, vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů, dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, kolektivní a pracovní smlouvou
základní povinnosti zaměstnance vyplývající z PP	konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru	podle pokynů zaměstnavatele vykonávat práci osobně podle pracovní smlouvy, v určené pracovní době a dodržovat pracovní disciplínu

Zdroj: vlastní zpracování cZP x sZP

Neboť v ČR tyto skutečnosti nemusí být základním elementem smlouvy, je zaměstnavatel povinen **do 1 měsíce od vzniku PP písemně** informovat zaměstnance o délce dovolené a jejím způsobu určování, o výpovědních dobách, týdenní pracovní době a jejím rozvržení, o mzdě a způsobu odměňování, její splatnosti, termínu výplaty, o kolektivních smlouvách upravujících pracovní podmínky. V obou republikách pak



nejpozději při nástupu do zaměstnání musí být seznámen s pracovním řádem, předpisy BOZP, s ostatními relevantními předpisy a kolektivními smlouvami, jež musí při práci dodržovat.

Na Slovensku musí nejpozději v den nástupu do zaměstnání seznámit zaměstnance s **ustanoveními o zásadě rovného zacházení** a vnitřním předpisem upravujícím **oznamování kriminality nebo jiné protispolečenské činnosti**. Zákon č. 307/2014 Z. z. o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti jako *lex specialis* však tuto povinnost ukládá v soukromé sféře jen zaměstnavatelům, kteří mají minimálně 50 zaměstnanců. Výše uvedené rozdíly jsou **středně významné**.

Základní povinnosti zaměstnavatele, tj. přidělovat mu práci, platit mu za ni, vytvářet podmínky pro plnění úkolů a dodržovat různé platné právní normy jsou v obou zemích v zásadě identické. Základní povinnosti zaměstnance, tj. konat práci osobně podle pracovní smlouvy v určené pracovní době a dodržovat povinnosti plynoucí z PP, jsou také stejné.

Tabulka 5 níže se zabývá podobnostmi a rozdíly PP na dobu určitou.

Tabulka 5 PP na dobu určitou

		
	<b>Vznik pracovního poměru (PP)</b>	
PP na dobu určitou	PP trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání, PP trvá po dobu trvání na dobu určitou, nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního PP na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát; jestliže od skončení předchozího PP na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu PP na dobu určitou se nepřihlíží	PP je dohodnutý na dobu neurčitou, pokud nebyla výslovně určena doba jeho trvání, nebo pokud nebyly splněny zákonné podmínky pro uzavření PP na dobu určitou; PP je uzavřen na dobu neurčitou i tehdy, pokud PP na dobu určitou nebyl dohodnut písemně; PP na dobu určitou lze uzavřít <u>nejdéle na 2 roky</u> , je možné prodloužit nebo opakovaně dohodnout v rámci 2 let nejvíce dvakrát; opětovně uzavřeným PP je ten <u>před uplynutím 6 měsíců po skončení předchozího</u> ; další prodloužení nebo opětovně dohodnutí PP na určitou dobu do 2 let nebo nad 2 roky je možné z důvodu zastupování během MD, RD, dočasné PN, <u>uvolnění pro výkon veřejné nebo odborové funkce, při výkonu prací, kdy je nutné zvýšit počet zaměstnanců na dobu nepřesahující 8 měsíců v kalendářním roce, sezónních prací (max. 8 m/rok) nebo dohodnutých v kolektivní smlouvě - takový důvod se musí uvést v pracovní smlouvě</u> ; prodloužení nebo opakované uzavírání PP na dobu určitou do dvou let nebo nad dva roky s vysokoškolským učitelem nebo <u>tvůřčím zaměstnancem vědy, výzkumu a vývoje</u> je možné i tehdy, pokud je pro to objektivní důvod plynoucí z povahy činnosti; zaměstnavatel je <u>povinen informovat takovéto zaměstnance o místech na dobu neurčitou, která se u něj uvolnila</u>

Zdroj: vlastní zpracování cZP x sZP

Uniformně, nebyla-li výslovně a písemně stanovena doba PP, se považuje za neurčitou.

Totéž platí v obou zemích, pokud byl PP na dobu určitou sjednán v rozporu se zákonem.



Zatímco v ČR lze uzavřít PP na dobu určitou od roku 2012 maximálně **na 3 roky**, na Slovensku tato maximální doba činí stále **pouhé 2 roky**. Na Slovensku lze PP prodloužit **v rámci uvedené lhůty** maximálně dvakrát s výjimkou situací definovaných odstavcem 4 § 48 sZP. V ČR je pak formulovaným maximálním 2 x prodloužením myšleno prakticky to, že zaměstnanec může pracovat pro zaměstnavatele legálně na dobu určitou až po dobu 9 let. V obou zemích se tato ustanovení nevztahují na agenturní pracovníky.



Opětovně uzavřeným PP se rozumí nový PP uzavřený v ČR době **kratší než 3 roky** od předchozího PP na dobu určitou, na Slovensku **před uplynutím 6 měsíců**. Pokud je doba delší, k předchozímu PP se nepřihlíží. V ČR na jiném místě cZP uvádí, že PP se považuje za kontinuum, pokud doba od skončení předešlého PP po začátek následujícího PP **nepřesáhla 6 měsíců**.

V ČR i SR lze opakované PP na dobu určitou bez přihlédnutí k ustanovením výše uzavírat, pokud existují vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce – především její sezónnosti, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení PP na dobu neurčitou, toto musí být specifikováno v písemné dohodě s odbory nebo detailně definováno ve vnitřním předpisu. V SR lze navíc opětovně dohodnout PP na dobu určitou do 2 let nebo **nad 2 roky z důvodu zastupování během MD, RD, dočasné PN** (tato výjimka byla v ČR zrušena r. 2012), uvolnění pro výkon veřejné nebo odborové funkce, dále s vysokoškolskými učiteli nebo tvůrčími zaměstnanci vědy a výzkumu. Institut zastupování cZP nezná. V SR je povinen zaměstnavatel informovat zaměstnance na dobu určitou o místech na dobu neurčitou, která se u něj uvolnila. Výše uvedené relevantní rozdíly obou kodexů jsou **významné**.

Tabulka 6 níže se vedle dalšího zabývá kratší pracovní dobou – ta může být v obou zemích sjednána poměrně volně kratší než obvyklých 40 hodin týdně. Pokud navíc v obou zemích o zkrácení pracovní doby nebo úpravu jejího rozvržení požádá těhotná žena nebo na Slovensku **zaměstnanec pečující o dítě mladší 15 let**, v ČR **zaměstnanec**, který podle § 241 cZP prokáže, že převážně sám dlouhodobě **pečuje o osobu**, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu **závislou** na pomoci jiné FO ve stupni závislosti II - IV, **je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět**, pokud tomu nebrání

vážné provozní důvody. sZP pak navíc zná tzv. **dělené nebo sdílené pracovní místo**, kdy si sdílení zaměstnanci s vysokou autonomií mezi sebou dělí úkoly s povinnostmi se vzájemně zastupovat. Výše (a níže v tabulce) uvedené relevantní rozdíly obou kodexů jsou **významné**.

Tabulka 6 Pracovní doba, dělené místo, více PP

		
Vznik pracovního poměru (PP)		
kratší pracovní doba	může být sjednána jako kratší než 40 hodin týdně oběma kontrahenty, zaměstnanci pak přísluší mzda odpovídající sjednané k době	lze dohodnout kratší pracovní dobu týdně, lze se dohodnout i na zkrácení úvazku a přiměřeně recipročně, <u>nemusi být rozvrženo na všechny pracovní dny</u> a zaměstnanci přísluší odpovídající mzda dohodnutému úvazku, zaměstnavatel informuje o možnostech pracovních míst se zkráceným i plným úvazkem
dělené pracovní místo	není explicitně definováno	místo, na kterém si zaměstnanci s PP na zkrácený úvazek sami mezi sebou rozvrhnou pracovní dobu a náplň připadající na tuto pozici. <u>dohoda o zařazení musí být písemná a musí obsahovat definici podmínek: pokud u takového zaměstnance nastane překážka v práci, či, kteří se s ním dělí o místo, jsou povinni ho zastoupit, výpovědní lhůta je zde oboustranně 1 měsíc, pokud místo zaniká, ale pracovní náplň je zachována má zaměstnanec právo na zařazení v plném rozsahu nebo pokud se o ně dělí více, poměrně</u>
více PP	vykonává-li zaměstnanec práci u téhož zaměstnavatele ve více základních PP vztazích, posuzuje se mzda, plat nebo odměna v každém základním PP vztahu odděleně	zaměstnavatel může dohodnout několik PP s týměž zaměstnancem jen na činnostech spočívající v pracích jiného druhu; práva a povinnosti z takového PP se posuzují samostatně



Zdroj: vlastní zpracování cZP x sZP

Oba kodexy zakotvují možnost více PP u stejného zaměstnavatele se samostatným posouzením práv a povinností. **sZP** navíc explicitně deklaruje, že několik PP lze **s týměž zaměstnancem dohodnout jen na činnostech spočívající v pracích jiného druhu**, což cZP chápe zjevně implicitně. Tyto rozdíly **nejsou** prakticky příliš **významné**.

Tabulka 7 níže se věnuje zajímavému modernímu fenoménu **práce z domu a na dálku**, kdy sZP zná exaktně pojmenovaný typ PP zaměstnance, který vykonává pro zaměstnavatele práci podle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě doma nebo na jiném dohodnutém místě („domácka práce“) nebo činí totéž s použitím informačních technologií („telepráce“), obojí v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje. V SR je institut výše *expressis verbis* oddělen od tzv. „home Office“.

Ve farmaceutickém průmyslu, ve kterém se autor práce pohybuje, je tento model běžný celé dekády a absence její přesnější definice je dluhem cZP. § 317 cZP poměrně okrajově tuto problematiku pojmenovává jako práci zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje. Na Slovensku jsou odvodové a jiné povinnosti stejné jako u standardních pracovníků, nicméně nutno poznamenat, že i zde panuje celá řada nevyjasněných statusových a jiných – zejména v oblasti BOZP – otázek.

Tabulka 7 Práce z domu a na dálku

		
	<b>Vznik pracovního poměru (PP)</b>	
práce z domu/na dálku	definováno vágně jako práci zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje; při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nepřísluší mu mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek	zaměstnanec vykonává práci doma nebo na jiném dohodnutém místě "domácká práce" nebo vykonává takovou práci s využitím informačních technologií – práce na dálku/telepráce – sami si rozvrhují pracovní dobu, nevztahují se na ně ustanovení o rozvržení určené týdenní pracovní doby, nepřetržitým denním odpočinku, nepřetržitým odpočinku v týdnu a o přestávkách, při osobních překážkách mu nepřísluší náhrada mzdy, nepřísluší mu mzda za práci přesčas, zvýhodnění za práci ve svátek, za noční práci ani kompenzace za zřízený výkon práce; zaměstnavatel při telepráci zajistí, nainstaluje a pravidelně udržuje technické a programové vybavení, zabezpečuje ochranu údajů, informuje zaměstnance o omezeních používání technického a programového vybavení a relevantních sankcích, přijme opatření, která předchází izolaci zaměstnance od ostatních; za práci z domu ani na dálku se nepovažuje práce vykonávaná příležitostně nebo mimořádně



Zdroj: vlastní zpracování cZP x sZP

Tento fenomén, resp. režim PP má kromě těch ryze praktických a *de facto* v obou zemích po dekády implementovaných výhod, které se koncentrují zejména na straně zaměstnance, v obou zemích i řadu potenciálních výhod legálního charakteru s jejich převahou na straně zaměstnavatele – například se na zaměstnance **nevztahují ustanovení o rozvržení týdenní pracovní doby, nepřetržitým denním odpočinku a o přestávkách, při osobních překážkách pak nepatří zaměstnanci s jistými výjimkami náhrada mzdy, nepřísluší mu mzda za práci přesčas, zvýhodnění za práci ve svátek** atd. Tento institut je podle zkušeností autora přes svoji dlouhodobou přítomnost v sZP relativně málo využíván a jeho praktické širší využití je velkou výzvou i pro autora a slovenskou entitu jejímž je jednatelem. V ČR je tento institut, jak opakovaně konstatováno, sice cZP známý, nicméně není definován tak vyčerpávajícím způsobem s definicí širšího kontextu a souvisejících práv a povinností obou stran jako to činí jeho slovenský protějšek. Výše uvedené relevantní rozdíly obou kodexů jsou **velmi významné**.

## Skončení PP

Tabulka 8 níže se věnuje obecným náležitostem zániku PP, jeho možným formám a výpovědní době.

Tabulka 8 Konec PP a výpovědní doba

		
<b>Zánik pracovného poměru (PP)</b>		
zánik PP	dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době, uplynutím sjednané doby, smrtí zaměstnance nebo zaměstnavatele, cizinec nebo FO bez státní příslušnosti - konec povolení k pobytu či vyhoštění	dohodou, výpovědí, okamžitým ukončením, ukončením ve zkušební době, uplynutím dohodnuté doby, smrtí zaměstnance, cizinec nebo osoba bez státní příslušnosti - konec povolení k pobytu či vyhoštění atd.
ukončení PP dohodou	dispozitivní, končí sjednaným dnem, písemnost!	nutně písemná, sjednaným dnem; musí být uvedeny <u>důvody ukončení PP</u> , pokud to zaměstnanec požaduje nebo děje-li se tak z <u>organizačních důvodů</u> , pro nadbytečnost nebo z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti
ukončení PP výpovědí	zaměstnavatel jen z kognitivních důvodů, zaměstnanec z jakýchkoliv i bez udání důvodu; nutná písemnost!	zaměstnavatel i zaměstnanec, musí být písemná a <u>doručená</u> , jinak neplatná; zaměstnavatel jen z důvodů stanovených v sZP, nutno skutkově vymezit nezaměnitelný důvod, jinak neplatná; pokud z důvodu nadbytečnosti, nesmí zaměstnavatel 2 měsíce znovu vytvořit místo; zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo i bez udání důvodu
výpovědní doba	minimálně 2 měsíce, lze sjednat delší; začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení	nejméně jeden měsíc; pokud z organizačních důvodů, nadbytečnost nebo ztráta zdravotní způsobilosti, pak nejméně 2 měsíce (PP 1 - 5 let), 3 měsíce (PP víc jak 5 let); z jiných důvodů nejméně 2 měsíce, pokud PP trval nejméně 1 rok; ačinná plynout od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po doručení

Zdroj: vlastní zpracování cZP x sZP

Oba kodexy shodně rozeznávají zánik PP jednostranným nebo dvojstranným právním jednáním, totiž - dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době, uplynutím doby, ztrátou příslušných povolení v případě cizince nebo smrtí zaměstnance. cZP navíc explicitně pojmenovává eventualitu smrti zaměstnavatele jako FO, nicméně rozdíly jsou pouze formalistického charakteru, prakticky je úprava obou kodexů v relevantní oblasti identická.

V případě ukončení PP dohodou stanoví oba kodexy její nutnou písemnou formu a ponechávají v tomto ohledu dispozitivně prostor pro smluvní svobodu kontrahentů. Na druhou stranu na Slovensku, **pokud to zaměstnanec požaduje nebo děje-li se tak z organizačních důvodů, pro nadbytečnost nebo z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti, musí být v dohodě uvedeny důvody.** Toto ustanovení, zejména pak ve vztahu k požadavku zaměstnance je významově redundantní, neboť je protimluvem vůči samotnému institutu a podstatě dohody. Byť se tedy psaná podoba obou kodexů liší, i z naznačených důvodů výše autor hodnotí rozdíl obou kodexů jako **prakticky nevýznamný.**

S ohledem na výpověď hovoří opět oba kodexy ve značné shodě, mohou ji dát obě strany, musí být písemná, zaměstnavatel ji může dát jen z kogentně vymezených a nezaměnitelných důvodů, jinak je neplatná, resp. při nedodržení písemné formy nastupuje nicotnost (nepřihlíží se k takovému jednání). Zaměstnanec pak v obou případech může dát výpověď z jakýchkoliv důvodů i bez jejich udání.

Specifikem sZP je opakovaný explicitní požadavek na její **doručení**, což sice cZP takto výslovně neformuluje, okrajově tak činí pouze ve svém § 334, nicméně se tak logicky rozumí a děje se tak v aplikační praxi, kdy podmínkou je samotná existence relevantního právního jednání. V případě nadbytečnosti **nesmí na Slovensku zaměstnavatel vytvořit po dobu 2 měsíců totéž místo**. Byť se může zdát tato explicitnost striktní, je pro zaměstnavatele daleko příznivější, než aplikační volnost panující v tomto ohledu v ČR. Tyto rozdíly popsané výše hodnotí tedy autor jako prakticky *středně významné*.

Neščáková (2013, s. 102) uvádí, že u nejběžnějšího osobního způsobu doručování na pracovišti nebo v domácnosti je velmi důležité dbát **na průkaznost** tohoto doručování, a doporučuje tedy další svědky a podepsání doručovací doložky. Z § 334 (3) cZP, resp. § 38 (4) sZP vyplývá, že toto doručení je platné, i když zaměstnanec převzetí odmítne. Autor této práce z vlastní praxe a osobní zkušenosti doporučuje nechat zaměstnance písemně na místě vyslovit nesouhlas s výpovědí nebo doručovat přede svědky a o případném odmítnutí vyhotovit svědecký zápis.



Pokud jde o výpovědní dobu (jejíž specifikace je v SR nutným elementem pracovní smlouvy; v ČR s ní musí být zaměstnanec písemně seznámen nejpozději do 1 měsíce), v obou zemích musí činit kogentně minimálně **2 měsíce**, dispozitivně lze dohodnout více. V SR může být i **pouhý 1 měsíc**, pokud PP trval kratší dobu než 1 rok, na druhou stranu, pokud jde o organizační důvody, nadbytečnost nebo ztrátu zdr. způsobilosti a PP trval minimálně 5 let, činí tato nejméně **3 měsíce**.

Tyto rozdíly hodnotí tedy autor jako prakticky *středně významné*.

V obou případech začíná výpovědní doba běžet prvním dnem následujícího kalendářního měsíce následujícího po jejím doručení.

Tabulka 9 níže analyzuje národní zákonné důvody pro legitimní výpověď ze strany zaměstnavatele, které jsou povětšinou kvalitativně stejné, proto autor zdůrazní jen odlišné nuance. Při zrušení zaměstnavatele sZP, poměrně v reálné praxi nadbytečně zdůrazňuje jako podmínku nutnou **nemožnost zaměstnání za zkrácený úvazek nebo zaměstnancovu neochotu přejít na jinou práci nebo podrobit se rekvalifikaci**. Nadbytečnost nutně podmíněná podle sZP **písemným rozhodnutím** oprávněného je jen explicitním vyjádřením logicky zřejmého. Obdobně lze hodnotit i nesplňování **požadavků** pro řádný výkon dohodnuté práce nutně určené **ve vnitřním předpisu**. Předchozí rozdíly lze považovat za prakticky **nevýznamné** narozdíl od požadavků na výpověď danou pro neuspokojivé pracovní výsledky, resp. neuspokojivé plnění pracovních úkolů, kdy cZP vyžaduje výzvu k odstranění během posledních **12 měsíců**, kdežto sZP ji vyžaduje maximálně během posledních **6 měsíců**. Tento rozdíl lze hodnotit jak v praxi **velmi významný**.

Tabulka 9 Výpověď ze strany zaměstnavatele

		
	<b>Zánik pracovního poměru (PP)</b>	
zákonné důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele	zrušení nebo přemístění zaměstnavatele/jeho části	zrušení nebo přemístění zaměstnavatele/jeho části - <b>pokud zaměstnavatel nemá možnost ho zaměstnat ani na zkrácený úvazek nebo tento není ochoten přejít na jinou pro něj vhodnou práci nebo se odmítl podrobit přípravě na náhradní práci</b>
	nadbytečnost zaměstnance	nadbytečnost zaměstnance na základě <b>písemného rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu</b>
	zákaz podle lékařského posudku pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení touto nebo maximální expozice	zákaz podle lékařského posudku pro nemoc z povolání nebo ohrožení touto nebo maximální expozice
	dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti	dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti
	nesplňování předpokladů bez zavinění zaměstnavatele; pokud neuspokojivé pracovní výsledky, nutnost písemné výzvy k odstranění během posledních 12 měsíců x průměrný čas	o nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon dohodnuté práce; bez zavinění zaměstnavatele nespňuje požadavky na řádný výkon dohodnuté práce <b>určené ve vnitřním předpisu</b> ; neuspokojivě plní pracovní úkoly a zaměstnavatel ho v posledních <b>6</b> měsících písemně vyzval k odstranění nedostatků x průměrný čas
	není upraveno	<b>přestal plnit nutný předpoklad volby nebo jmenování</b>
	existence důvodů pro okamžité zrušení PP, závažné porušení povinností, soustavně méně závažné porušování povinností, pokud byl v posledních 6 měsících písemně upozorněn na možnost výpovědi	dány-li důvody, pro které by mohl zaměstnavatel okamžitě ukončit PP nebo pro <b>méně závažná</b> porušení pracovní disciplíny pokud byl v posledních 6 měsících písemně upozorněn na možnost výpovědi
porušení povinností <b>zvlášť hrubým způsobem a nedodržování režimu PN</b>	není upraveno	
tří stupně intenzity (soustavně méně závažné porušování povinností, závažné porušení povinností a porušení povinností <b>zvlášť hrubým způsobem</b> )	není upraveno	

Zdroj: vlastní zpracování cZP x sZP

Logickou alternativou zákonné výpovědi je i v cZP předpoklad volby nebo odvolání, kdy ovšem tento, narozdíl od sZP o této alternativě odvolání vedoucího zaměstnance hovoří na jiném místě.

Stejně je v obou kodexech upravena i možnost dát výpověď z důvodů identických s těmi opravňujícími k okamžitému zrušení nebo pro závažné porušení povinností

povinností, které ovšem s mírným rozdílem sZP počítá jako závažné porušení pracovní „disciplíny“ mezi okamžité důvody. Rozdílně je ovšem upravena možnost dát výpověď pro méně závažné porušení pracovních povinností, kdy sice oba kodexy shodně tuto možnost podmiňují písemným upozorněním na možnost výpovědi nutně v posledních 6 měsících, avšak ten český o těchto prohřešcích hovoří v **plurálu** a podmiňuje je jejich **soustavností**. Je zřejmé, že zde je největší prostor pro případnou soudní interpretaci a aplikační praxi. Tento rozdíl autor hodnotí jako **velmi významný**.

Harajdič (2014, s. 58) na Slovensku k přiměřenosti času na odstranění nedostatků v práci uvádí a parafrázuje tak **Rozsudek Najvyššieho súdu SR z 23. októbra 2001, sp. zn. 1 Cdo 86/2000**, že „*přiměřenost času poskytnutého zaměstnanci na odstranění nedostatků v práci ve smyslu ustanovení § 46 ods. 1 písm. e), v současnosti § 63 ods. 1 písm. d) sZP nelze paušalizovat, ale je třeba ji posuzovat individuálně; závisí především na povaze práce, kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonává.*“



Harajdič (2014, s. 69) rovněž v této souvislosti rovněž uvádí a cituje tak **Rozsudek Najvyššieho súdu SR z 28. apríla 1994**, sp. zn. 4 Co 17/94, že „*podmínkou písemného upozornění na možnost výpovědi § 46 ods. 1 písm. f), v současnosti § 63 ods. 1 písm. e) sZP je možné považovat za splněnou jen tehdy, pokud k upozornění došlo v souvislosti s porušením pracovní disciplíny.*“

cZP rovněž umožňuje zaměstnavateli dát výpověď, poruší-li zaměstnanec **zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance** stanovenou v § 301a **nedodržováním režimu práce neschopného**. Na tuto možnost sZP explicitně nepamatuje, byť počítá na jiném místě dodržování režimu PN mezi základní povinnosti zaměstnance. Tento zdánlivě zásadní rozdíl lze tedy označit při širším pohledu maximálně za **významný**.

cZP definuje pojmově tři stupně intenzity porušení pracovních povinností (soustavně méně závažné, závažné a zvlášť hrubým způsobem), kdežto sZP se tím nově nezabývá – tedy tyto rozdíly lze hodnotit jako **velmi významné**. Toto stupňování má v ČR praktický význam spíše při vymezení výpovědních důvodů, není stupňování je ponechán velký prostor pro aplikační praxi.

Tabulka číslo 10 níže analyzuje národní zákonné důvody pro oprávněné okamžité zrušení PP ze strany zaměstnavatele nebo zaměstnance.

Tabulka 10 Okamžité zrušení PP

		
	<b>Zánik pracovního poměru (PP)</b>	
okamžité zrušení PP (na hodinu) - zaměstnavatel	zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný TČ k <u>nepodmíněnému</u> trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo pro úmyslný TČ <u>spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců</u> , nebo porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci <u>zvlášť hrubým způsobem</u> , neplatí u těhotných, MD, RD a u členů orgánů odborové organizace s touto předem nutno projednat ještě rok po skončení funkčního období	jen tehdy, pokud zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný TČ nebo porušil závažně pracovní disciplínu, a to jen ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy samotný důvod vzniknul; neplatí u těhotných, MD, RD, u osamělé zaměstnankyně/ce, pokud se stará o dítě mladší 3 let nebo u zaměstnance, který se stará o blízkou osobu s <u>těžkým zdravotním postižením</u> ; může však, s výjimkou zaměstnanců na MD a RD, z důvodů výše ukončit PP výpovědí
okamžité zrušení PP (na hodinu) - zaměstnanec	pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení PP dověděl, při porušení v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení PP vznikl (resp. do 2 měsíců od daného skutku); <u>při porušení léčebného režimu PN zvlášť hrubým způsobem může dát výpověď</u> pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o něm dověděl, <u>nejpozději však do 1 roku od jeho vzniku, stane-li se v průběhu 1 měsíce jednání zaměstnance předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď</u> ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření	<u>pro porušení pracovní disciplíny</u> nebo z důvodů, pro které je možné okamžitě zrušit PP může dát výpověď jen ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu dozvěděl, při porušení v zahraničí do 2 měsíců po jeho návratu, nejpozději však vždy do 1 roku, kdy důvod výpovědi vzniknul; pokud se do 2 měsíců stane porušení disciplíny předmětem řízení jiného orgánu, lze dát výpověď ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku řízení
okamžité zrušení PP (na hodinu) - zaměstnanec	pokud nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel ho do 15 dnů nepřeadí; nevyplatí mu mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí splatnosti; jen do 2 měsíců, kdy se o důvodech dozvěděl, <u>nejpozději do roka</u> ; náleží mu náhrada mzdy za dobu výpovědní doby	nemůže dále vykonávat práci bez vážného ohrožení vlastního zdraví a zaměstnavatel ho nepřeadí do 15 dnů; nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, <u>cestovní náhrady, náhradu za pracovní pohotovost, náhradu příjmu při dočasné PN</u> anebo jejich část do 15 dnů po uplynutí splatnosti; <u>je bezprostředně ohrožen jeho život nebo zdraví; mladistvý pokud nemůže vykonávat práci bez ohrožení vlastní morálky</u> ; jen ve lhůtě 1 měsíce ode dne, kdy se o důvodech dozvěděl; má pak nárok na náhradu mzdy <u>za výpovědní dobu 2 měsíců</u>
	vždy písemně a obě strany musí skutkově vymezit nezaměnitelné a neměnitelné důvody, jinak se k němu nepřiblíží	vždy obě strany písemně, musí skutkově vymezit nezaměnitelné a neměnitelné důvody a musí ho rovněž ve stanovené lhůtě doručit <u>druhému účastníkovi, jinak je neplatné</u>

Zdroj: vlastní zpracování cZP x sZP

Zaměstnavatel může v obou zemích okamžitě zrušit PP, pokud byl zaměstnanec odsouzen **pro úmyslný trestný čin**, ovšem cZP definuje jako podmínku nutnou také **nepodmíněný** trest odnětí svobody s dolní hranicí trestní sazby minimálně 1 rok, nebo pokud byl tento TČ spáchan při plnění pracovních úkolů minimálně **6 měsíců**. sZP se „spokojí“ také se **závažným porušením** pracovní disciplíny, kdežto cZP vyžaduje **zvlášť hrubé porušení povinností**. Tyto rozdíly jsou **významné** a ponechávají nemalý prostor pro aplikační praxi doprovodných adjektiv.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011 například poměrně široce vyvozuje, že „útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý (např. krádeží, poškozováním, zneužitím apod.) nebo nepřímý (např. pokusem odčerpat část majetku zaměstnavatele **bez odpovídajícího protiplnění**), představuje z hlediska vymezení relativně neurčité hypotézy § 55 odst. 1 písm. b) cZP tak významnou okolnost, že zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance



vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci **zvláště hrubým způsobem**.“ Tedy byť se v tomto konkrétním případě jednalo o absenci, kdy zaměstnanec „se sice na začátku pracovní doby dostavil na pracoviště a vyznačil v souladu s interními předpisy svůj příchod do zaměstnání, vzápětí však pracoviště opustil a zbytek pracovní doby strávil mimo své pracoviště a zabýval se vlastními soukromými záležitostmi“, aplikační potenciál tohoto rozhodnutí je velmi široký.

Ovšem hodnotit samostatnou nepovolenou absenci na pracovišti vždy jako hrubé porušení pracovních povinností/“kázně“ by mohlo být z pohledu zaměstnavatele poněkud unáhlené, jak naznačuje **Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 5. 2008, spis. zn. 21 Cdo 2542/2007**, který konstatuje, že „soudní praxe již dříve dospěla k závěru, že neomluvené zameškání práce v trvání pěti dnů zpravidla představuje – obecně vzato – samo o sobě **porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem** a odůvodňuje rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením. Jednání zaměstnance znamenající porušení pracovní kázně **však nelze posuzovat bez přihlídnutí k dalším okolnostem**, které mohou mít vliv na celkové zhodnocení případu, jak výše uvedeno; z okolností, které vyšly v posuzované věci za řízení najevo, vyplývá, že při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně žalobcem a důvodů, pro které lze výjimečně rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením, mělo být kromě délky nepřítomnosti žalobce v práci také **přihlédnuto zejména k důsledkům nepřítomnosti žalobce v práci pro žalovaného, k dosavadnímu postoji žalobce k plnění pracovních úkolů, k míře jeho zavinění a ke způsobu a intenzitě porušení jeho konkrétních pracovních povinností**“.

Pro výše uvedené důvody nelze okamžitě zrušit PP v obou případech s těhotnou, pracovníky na MD/RD. V Česku ovšem navíc nelze takto u **člena orgánů odborové organizace** a to bez projednání s odbory ještě ani rok po skončení jeho funkčního období, na Slovensku nelze okamžitě zrušit PP ani **osamělému zaměstnanci, který pečuje o dítě do 3 let nebo o osobu s těžkým zdravotním postižením**, což je **významný** rozdíl.

Subjektivní i objektivní lhůta pro okamžité zrušení PP je v obou zemích stejná (2 měsíce/1 rok). Odlišnou lhůtu má cZP při **porušení režimu PN obzvláště hrubým způsobem**, které, jak výše konstatováno sZP nezná. V takovém případě činí odlišně od jiných důvodů v ČR subjektivní lhůta pro výpověď ze strany zaměstnavatele **1 měsíc**,



**objektivní lhůta pak 1 rok.** Tyto lhůty lze odpovídajícím a obdobným způsobem prodloužit v obou republikách, pokud se prohřešek zaměstnance stane předmětem šetření jiného orgánu. Tento rozdíl lze tedy v souladu s předchozím hodnocením označit za *významný*.

Důvody pro okamžité zrušení PP ze strany zaměstnance jsou opět v obou republikách v zásadě identické, s tím, že sZP je v jejich formulaci extenzivnější a explicitnější, kdy jako důvod definuje také **bezprostřední ohrožení života nebo zdraví zaměstnance a ohrožení morálky mladistvého zaměstnance**. cZP definuje subjektivní lhůtu 2 měsíce, objektivní pak totožně s ostatními ustanoveními na 1 rok, sZP pak definuje jen subjektivní lhůtu **1 měsíc**. Prakticky jsou tyto rozdíly *nevýznamné*.

Ve všech případech musí být v obou zemích okamžité zrušení provedeno písemně s nezaměnitelným a neměnitelným skutkovým vymezením. sZP pak navíc explicitně opět redundantně akcentuje nutnost **doručení** druhému účastníkovi dokonce pod hrozbou výslovné neplatnosti.

Tabulka 11 níže analyzuje situace, kdy platí zákaz výpovědi, tzv. ochranné lhůty.

Tabulka 11 Zákaz výpovědi - ochranná lhůta

		
	<b>Zánik pracovního poměru (PP)</b>	
	v době neúmyslné PN, od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo nástupu do lázni až do doby skončení (tbc + 6 měsíců)	v době neúmyslné PN, v době podání návrhu na ústavní ošetřování nebo nástupu k lůžkové léčbě až do dne jejich skončení
	vojenské cvičení nebo služba v operačním nasazení ode dne doručení povolávacího rozkazu až do uplynutí 2 týdnů po návratu	výkon mimořádné služby v období krizové situace ode dne doručení povolávacího rozkazu až do uplynutí 2 týdnů po návratu z této nebo alternativní služby; výkon dobrovolné vojenské přípravy, pravidelné cvičení nebo k plnění úkolů ozbrojených sil SR
	v době dlouhodobého uvolnění pro výkon veřejné funkce	v době dlouhodobého uvolnění pro výkon veřejné funkce
	je-li zaměstnankyně těhotná nebo čerpá MD nebo kdy zaměstnanec nebo zaměstnankyně čerpají RD	zaměstnankyně těhotná, na MD, na RD nebo kdy se osamělá zaměstnankyně nebo zaměstnanec starají o dítě mladší 3 roků
	dočasná nezpůsobilost pro noční práci	dočasná nezpůsobilost pro noční práci
	pokud před počátkem ochranné doby, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; PP skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí, že na prodloužení PP netrvá	pokud výpověď před začátkem ochranné doby, PP končí až uplynutím posledního dne této doby, kromě případů, kdy zaměstnanec oznámí, že na prodloužení PP netrvá
zákaz výpovědi - ochranná lhůta	nevztahuje se na organizační změny, důvody, pro které může okamžitě zrušit PP nebo pro jiné porušení povinností nebo v souvislosti s porušením PN režimu zvlášť hrubým způsobem; platí vždy u těhotných, MD, RD (pokud je těmto dána výpověď tak, že by výpovědní doba uplynula v době této dovolené, skončí výpovědní doba až současně s uvedenou dovolenou)	nevztahuje se na organizační změny ani v situacích, kdy se osamělá zaměstnankyně/ec starají o dítě mladší 3 let nebo, kdy je zaměstnanec pracující v noci uznán dočasně nezpůsobilým k noční práci; důvody, pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit PP nebo pro jiné méně závažné porušení pracovní disciplíny /pokud nejde o MD nebo RD (pokud je těmto dána výpověď tak, že by výpovědní doba uplynula v době této dovolené, skončí výpovědní doba až současně s uvedenou dovolenou)/, pokud vlastní vinou ztratil předpoklady k výkonu práce
	u členů orgánů odborové organizace s touto předem nutno projednat	není upraveno
	není upraveno	ZP zaměstnanci jen s předchozím souhlasem úřadu práce, sociálních věcí a rodiny, jinak neplatná; souhlas není požadován, pokud zaměstnanec dosáhl nároku na starobní důchod nebo se zaměstnavatel zrušuje nebo zaměstnanec méně závažným způsobem porušil pracovní disciplínu
	Výpověď nebo okamžitě zrušení PP je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací; u člena orgánů odborové organizace je nutno předem požádat o souhlas, pokud to tato písemně odmítne, je výpověď nebo okamžitě zrušení PP z tohoto důvodu neplatné	výpověď nebo okamžitě zrušení PP ze strany zaměstnavatele je zaměstnavatel povinen dříve projednat se zástupci zaměstnanců jinak je obojí neplatné

Zdroj: vlastní zpracování cZP x sZP

Jako jistý anachronismus autor vnímá prodloužení zákazu výpovědi o 6 měsíců po skončení PN v případě tuberkulózy, jak to definuje cZP. Zatímco nesourodé termíny „operační nasazení“, resp. „služba v období krizové situace“ jsou spíše terminologickou otázkou odpovídajícího překladu, faktickou záležitostí je, že v době existence plně profesionalizovaných armád požívají na Slovensku branci dobrovolně se účastníci cvičení aktivních záloh explicitní ochrany, v Česku je tento nový fenomén nutno podřadit pod „vojenské cvičení“, praktické rozdíly jsou ovšem *nevýznamné*.

Oba zákoníky zvýšenou měrou tradičně ochraňují i těhotné, zaměstnance na MD/RD, na Slovensku pak nelze dát výpověď **osamělé zaměstnankyni nebo zaměstnanci starajícímu se o dítě mladší 3 let**. Tento rozdíl je v praxi *významný*.

Pokud je dána výpověď před začátkem ochranné doby, běh výpovědní doby se v **ČR po dobu ochranné lhůty přerušuje, kdežto na Slovensku PP skončí uplynutím**

**posledního dne ochranné lhůty**, pokud zaměstnanec v obou zemích nesdělí, že na trvání PP netrvá. Tento rozdíl je v praxi *významný*.

Zákaz výpovědi shodně v obou zemích neplatí při organizačních změnách, u důvodů pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit PP (tedy v ČR také při porušení režimu PN zvláště hrubým způsobem, na Slovensku i pro méně závažné porušení pracovní disciplíny). V ČR tedy neplatí při organizačních změnách v § 52 písm. a) a částečně b). Pro organizační změny v § 52 písm. c), které jsou ovšem vůbec nejčastější, zákaz výpovědi platí. Na Slovensku navíc **lze dát výpověď při organizačních změnách i osamělému zaměstnanci** starajícímu se o dítě do 3 let věku nebo i zaměstnanci **dočasně nezpůsobilému k noční práci**. Zákaz výpovědi se na Slovensku nevztahuje ani na zaměstnance, který vlastní vinou ztratí předpoklady k výkonu práce, což je v Česku obecný zákonný výpovědní důvod. Zaměstnancům těhotným, na MD/RD (v ČR lze dát výpověď těhotné zaměstnankyni na základě výpovědního důvodu spočívajícího v tom, že existuje důvod pro okamžité zrušení - viz § 54 písm. c) cZP; před tímto výpovědním důvodem jsou chráněni jen zaměstnanci na MD a RD, ne však těhotné) nelze v obou zemích dát výpověď nikdy, resp. výpovědní doba případně uplyne až skončením této dovolené. *Významným* rozdílem je tedy pouze **nemožnost dát na Slovensku výpověď osamělému zaměstnanci starajícímu se o dítě do 3 let nebo zaměstnanci dočasně nezpůsobilému k noční práci z jiných důvodů než organizačních**.



V ČR zvýšené ochrany požívají i členové orgánů odborové organizace, kterým **není možné dát výpověď bez jejího projednání** s touto odborovou organizací, dá se zde hovořit o spolurozhodování, kdy odborová organizace musí dát souhlas, jinak je výpověď neplatná, ledaže nelze spravedlivě požadovat další trvání PP – tento rozdíl je *významný*.

Na Slovensku, kde jsou kritéria ZP volnější, jak zdůrazňuje autor, **není možné dát zdravotně postiženému zaměstnanci výpověď bez souhlasu úřadu práce, sociálních věcí a rodiny (ÚPSVaR)** /jinak je tato neplatná/, to neplatí v případě současného nároku zaměstnance na starobní důchod, pokud se zaměstnavatel ruší nebo pro méně závažné porušení pracovní disciplíny – tento rozdíl je i vzhledem k výše uvedené poznámce *velmi významný*.

Nutnost předchozího projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení PP s odborovou organizací, resp. zástupci zaměstnanců je (s výjimkou člena orgánu odborové organizace v ČR – viz výše) v obou zemích upravena identicky. cZP ovšem hovoří pouze o nutnosti projednání bez explicitní sankce, kdežto **sZP hrozí sankcí neplatnosti** takových výpovědí, kdy zástupcům zaměstnavatelů stanoví povinnost „prerokovat“ výpověď do 7 pracovních dnů od doručení žádosti zaměstnavatele, okamžité zrušení pak do 2 pracovních dnů. Pokud k takovému projednání nedojde, platí, že k projednání došlo. O tom, co případně následuje pokud během projednávání takový orgán vysloví nesouhlas sZP vůbec nehovoří. Tento rozdíl je prakticky **středně významný**.

Tabulka 12 níže se zabývá analýzou národních úprav institutu hromadného propouštění.

Tabulka 12 Hromadné propouštění

		
	<b>Zánik pracovního poměru (PP)</b>	
hromadné propouštění	skončení PP v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z organizačních důvodů nebo pro nadbytečnost:	pokud zaměstnavatel nebo jeho část rozváže PP výpovědí z organizačních důvodů nebo pro nadbytečnosti nebo pokud se PP rozváže jiným způsobem z důvodu, který nespočívá v osobě zaměstnance během 30 dnů;
	10 zaměstnancům u zaměstnavatele od 20 do 100 zaměstnanců,	nejméně s 10 zaměstnanci u zaměstnavatele, který zaměstnává víc jako 20 a méně než 100 zaměstnanců,
	10 % zaměstnanců u zaměstnavatele od 101 do 300 zaměstnanců,	nejméně s 10% zaměstnanců z celkového počtu u zaměstnavatele, který zaměstnává nejméně 100 a méně než 300 zaměstnanců,
	30 zaměstnancům u zaměstnavatele s více než 300 zaměstnanci	nejméně s 30 zaměstnanci u zaměstnavatele, který zaměstnává nejméně 300 zaměstnanců
	pokud 5 a více výše, připočítávají se i ti, u kterých skončil dohodou záměr - 30 dnů předem - odbory/rada zaměstnanců/přímo dotčené, k předjetí nebo omezení HP, zmínění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele	není upraveno
informace při hromadném propouštění	pisemné důvody HP, počet a profesní složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, počet a profesní složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni, doba, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit, hlediska navržená pro výběr zaměstnanců, <u>odstupné</u> , <u>popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců</u>	pisemné důvody HP, počty a struktura zaměstnanců, se kterými plánuje rozvázet PP, celkový počet a struktura zaměstnanců, které zaměstnává, doba, kdy se bude HP uskutečňovat, kritéria výběru dotčených zaměstnanců
	krajská pobočka Úřadu práce, odbory, zaměstnanec	Úřad práce, sociálních věcí a rodiny, Národní úřad práce, zástupci zaměstnanců, dotčení zaměstnanci
	PP končí po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení <u>pisemné zprávy</u> zaměstnavatele Úřadu práce	není upraveno
	není upraveno	Pokud zaměstnavatel poruší své výše uvedené povinnosti, má zaměstnanec s nímž ukončí PP v rámci HP nárok na náhradu mzdy nejméně ve výši dvojnásobku jeho průměrné mzdy

Zdroj: vlastní zpracování cZP x sZP

Oba kodexy, jak je zjevné z porovnání výše definují institut HP v zásadě stejně s dodatečnou specifikací v sZP, který vedle organizačních důvodů a nadbytečnosti uvádí také vcelku redundantně také **důvody, které nespočívají v osobě zaměstnance**. Stejně tak minimální počty splňující tuto definici pro zaměstnavatele o různé velikosti jsou v obou zemích v zásadě stejné, snad jen s nuancemi v definici intervalů matematiky reálných čísel, respektive **v kulatosti, resp. ostrosti závorek** definujících řečené

intervaly. Praktický význam těchto minimálních odlišností stejně jako význam 5-ti a více dohod, které by se dle cZP měly připočítávat je v takto relativně extrémních situacích lze pro účely této práce označit jako *zanedbatelný*.



Stejně tak jsou v obou republikách v zásadě analogické povinnosti zaměstnavatelů plánujících HP ve smyslu strukturování a adresování relevantních informací a projednacích povinností v předstihu minimálně měsíce. Stejně tak se *nevýznamně*, v zásadě jen formálním názvem, liší státní instituce, vůči kterým má v této souvislosti zaměstnavatel informační povinnost.

Podle cZP končí PP u HP po uplynutí 30 po sobě jdoucích dnů od doručení písemné zprávy adresované úřadu práce, což sZP nijak neupravuje – tento rozdíl je v případě použití extrémního instrumentu HP *významný*. Formulář pro hlášení této skutečnosti je k dispozici na stránkách Úřadu práce ČR, resp. MPSV.

sZP definuje sankci za porušení výše uvedených informačních povinností v podobě zaměstnancova nároku na dvojnásobek průměrné mzdy, což s ohledem na absenci tohoto elementu v cZP činí tento rozdíl *významným*.

Tabulka 13 níže analyzuje národní aspekty skončení PP na dobu určitou, resp. zrušení PP ve zkušební době.

Tabulka 13 Skončení PP na dobu určitou/ve zkušební době

		
	<b>Zánik pracovního poměru (PP)</b>	
skončení PP na dobu určitou	<p>uplynutím; <u>pokud omezena na dobu konání určitých prací, povinnost zaměstnavatele upozornit alespoň 3 dny předem</u></p> <p>pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o PP na dobu neurčitou, resp. se na tuto automaticky konvertuje</p>	<p>PP uzavřený na dobu určitou skončí uplynutím této doby</p> <p>pokud zaměstnanec pokračuje s vědomím zaměstnavatele dále ve výkonu práce i po uplynutí dohodnuté doby, platí, že se tento PP změnil na dobu neurčitou</p>
zrušení PP ve zkušební době	<p>obě strany z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, striktně písemně</p> <p>zaměstnavatel <u>nesmí zrušit PP v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné PN zaměstnance</u></p>	<p>obě strany z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, písemně</p> <p>zaměstnavatel <u>může zrušit PP ve zkušební době i s těhotnou ženou, matkou do konce 9. měsíce po porodu a kojící ženou, ovšem jen písemně, ve výjimečných případech nesouvisejících s jejím těhotenstvím a mateřstvím a musí ho náležitě odůvodnit, jinak je toto zrušení neplatné. Písemné oznámení o skončení PP se má druhému doručit zpravidla alespoň 3 dny předem</u></p>

Zdroj: vlastní zpracování cZP x sZP

Oba kodexy definují dobu skončení PP na dobu určitou uplynutím této sjednané doby. cZP navíc obsahuje povinnost zaměstnavatele pro případ, kdy je doba určitá omezena na

dobu konání určitých prací upozornit zaměstnance na tuto skutečnost alespoň 3 dny předem. Vzhledem k tomu, že se jedná o imperfektní normu a není definována sankce, hodnotí tento rozdíl autor jako *nevýznamný*.



Oba kodexy shodně upravují **prakticky velmi významnou** skutečnost, totiž případ, kdy zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele (což je v reálné praxi často diskutabilní podmínka) ve výkonu práce i po uplynutí dohodnuté doby. Pak platí uniformě pravidlo, že se takovýto PP mění konkludentně na dobu **neurčitou**.

Zrušit PP ve zkušební době mohou v obou republikách shodně zrušit obě strany z jakéhokoliv důvodu i bez jeho uvedení, vždy však striktně **písemně**.

Výjimkou je v **cZP zákaz zrušení PP v době prvních 14 dnů PN**, na Slovensku pak **zákaz zrušení PP s těhotnou, matkou do konce 9. měsíce po porodu a kojící ženou z těchto důvodů**, odlišné důvody je pak **nutné specifikovat a odůvodnit**. Podle sZP se má oznámení o skončení **PP druhému doručit zpravidla alespoň 3 dny předem**. Vzhledem k absenci sankce se zde pohybujeme opět spíše v rovině dobrých mravů. Rozdíly v těchto dílčích úpravách lze prakticky hodnotit jako *významné*.

Tabulka 14 níže analyzuje národní specifika problematiky odstupného a odchodného, kdy poslední jmenované rozlišuje pouze sZP.

Tabulka 14 Odstupné a odchodné

			
Zánik pracovního poměru (PP)			
odstupné pro výpověď z organizačních důvodů / pro nadbytečnost nebo dohodu z těchto důvodů	1 průměrný výdělek pokud < 1 rok	upraveno odlišně	
	2 pokud > 1 rok a < 2 roky		
	3 pokud ≥ 2 roky považováno za kontinuum, pokud doba od od skončení předšlého PP po začátek následujícího PP nepřesáhla dobu 6 měsíců		
odstupné pro výpověď zaměstnavatele nebo dohodu pro nezaviněnou ztrátu zdravotní způsobilosti zaměstnance (pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení, nejvyšší přípustná expozice)	≥ 12 násobek průměrného výdělku	≥ 10 násobek průměrného výdělku	
odstupné při výpovědi ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů, pro nadbytečnost nebo z důvodu nezaviněné ztráty zdravotní způsobilosti	upraveno odlišně	1 plat, pokud PP trval nejméně 2 roky a méně jako 5 let 2 pokud PP trval nejméně 5 a méně jako 10 let 3 pokud PP trval nejméně 10 a méně jako 20 let 4 pokud PP trval nejméně 20 let	
	upraveno odlišně	1 plat pokud PP trval méně než 2 roky 2 pokud PP trval nejméně 2 a méně jako 5 let 3 pokud PP trval nejméně 5 a méně jako 10 let 4 pokud PP trval nejméně 10 a méně jako 20 let 5 pokud PP trval nejméně 20 let	
		odstupné při rozvázání PP dohodu z organizačních důvodů, pro nadbytečnost nebo z důvodu nezaviněné ztráty zdravotní způsobilosti	upraveno odlišně
			odchodné
při prvním skončení PP po vzniku nároku na starobní nebo invalidní důchod, pokud pokles výdělečné schopnosti je vyšší než 70%, náleží odchodné ve výši nejméně 1 platu, pokud požádal o poskytnutí důchodu nebo o předčasný odchod do starobního důchodu před skončením PP nebo do 10 dnů po jeho skončení, odchodné náleží zaměstnanci jen od jednoho zaměstnavatele, ten ho není povinen poskytnout, pokud byl PP ukončen z důvodů umožňujících okamžité zrušení			

Zdroj: vlastní zpracování cZP x sZP

V obou zemích vzniká zaměstnanci při výpovědi z organizačních důvodů, pro nadbytečnost nebo, na Slovensku navíc z důvodů nezaviněné ztráty zdravotní způsobilosti, nebo v obou zemích při rozvázání PP dohodou z důvodů výše nárok na odstupné. V ČR a SR se je délka PP relevantní pro jeho výpočet definována odlišně, na Slovensku se navíc liší vzájemně i intervaly v případě výpovědi nebo dohody.

V obou zemích je považováno za kontinuum, pokud mezi jednotlivými PP u téhož zaměstnance neuplynulo více než 6 měsíců.

ČR /roky/: 1 NPMV = (0, 1); 2 = (1, 2); 3 = (2, ∞)

SR výpověď /roky/: 1 NPMV = (2, 5); 2 = (5, 10); 3 = (10, 20); 4 = (20, ∞)

SR dohoda /roky/: 1 NPMV = (0, 2); 2 = (2, 5); 3 = (5, 10); 4 = (10, 20); 5 = (20, ∞)

NPMV = násobek průměrného měsíčního výdělku



Tyto odlišnosti tedy jsou občasně prakticky **velmi významné** a na Slovensku nutno přísně diferencovat mezi rozvázáním PP z definovaných důvodů výpovědí nebo dohodou.

Při výpovědi nebo dohodě pro nezáviněnou ztrátu zdravotní způsobilosti zaměstnance pro **pracovní úraz, nemoc z povolání** atd. patří v obou zemích zaměstnanci řádově vyšší odstupné, které se národně liší – v **ČR** je to  $\langle 12, \infty \rangle$  platů, v **SR**  $\langle 10, \infty \rangle$  platů. Vzhledem k praktické četnosti lze tyto rozdíly hodnotit jako **významné**.

Vzhledem ke skutečnosti, že řada skutečností spojených s výpovědí obecně (nejenom u HP) není logicky uchopena oběma kodex vyčerpávajícím způsobem, autor se zaměřil rovněž na stručnou rešerši vybraných relevantních judikátů. Výtahy z nich jsou obsahem bezprostředně následujících odstavců.

Například **Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 7. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001**: „Skutečnost, že zaměstnavatel přijme jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu; v takovém případě totiž nelze hovořit o tom, že by se zaměstnanec, resp. druh práce, který na základě pracovní smlouvy vykonává, stal v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně nadbytečným a že by tedy opravdovým důvodem rozvázání pracovního poměru byly okolnosti uvedené v ustanovení § 46 odst.1 písm. c) zák. práce [pozn.: § 52 písm. c) platného cZP]“.

**Nelze tedy přijmout jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance**, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost. V opačném případě zaměstnavatel jednoznačně zpochybní platnost takové výpovědi.

**Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2095/2004** zkráceně uvádí, že: „Nadbytečnost, která není důsledkem vnitřních organizačních opatření zaměstnavatele, nýbrž důsledkem přijímání nových zaměstnanců, není důvodem k podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst.1 písm.c) cZP [pozn.: § 52 písm. c) platného cZP].“

O nadbytečnosti **nelze hovořit, pokud je důsledkem současného přijímání nových zaměstnanců v rámci stejné organizace.**

Dále například **Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2004** uvádí, že: „*Tvoří-li rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách alespoň zčásti předmět obchodního tajemství zaměstnavatele, nelze z toho úspěšně dovozovat, že by takový zaměstnavatel - v zájmu ochrany svého obchodního tajemství - nemohl (nesměl) s ním seznámit zaměstnance, s nímž rozvazuje pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zák. práce [pozn.: § 52 písm. c) platného cZP]. Povinnost tvrzení a povinnost důkazní o splnění předpokladů pro platnou výpověď z pracovního poměru danou zaměstnanci podle ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zák. práce má vždy zaměstnavatel, a to i tehdy, tvoří-li některý z těchto předpokladů jeho obchodní tajemství.*“

**Případné důkazní břemeno je vždy na straně zaměstnavatele a nelze se skrývat za institut obchodního tajemství.**

Dále například **Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3446/2006** uvádí, že: „*Za organizační změnu ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce [pozn.: § 52 písm. c) platného cZP] nelze považovat samotný obecně pojatý záměr snížit počet zaměstnanců, nýbrž konkrétní zásah do organizační struktury, který má za následek, že práce zaměstnanců dotčených tímto opatřením není v určitém místě organizační struktury zaměstnavatele nadále potřebná. Dotýká-li se organizační změna relativně samostatné organizační jednotky tak, že určitá práce je potřebná jen v omezeném rozsahu, platí, že o výběru zaměstnance, který je zde nadbytečným, rozhoduje zaměstnavatel; možnost výběru nadbytečného zaměstnance však nelze vztáhnout na libovolného zaměstnance působícího kdekoli v rámci zaměstnavatele, na jehož pracovní místo (pracoviště) neměla organizační změna žádný vliv, jen proto, že vzhledem k obsahu ujednání o místu výkonu práce v pracovní smlouvě měl zaměstnavatel před organizační změnou právo, aby v rámci své dispoziční pravomoci tomuto zaměstnanci přiděloval práci v pracovním místě, které bylo rozhodnutím o organizační změně zrušeno.*“

Organizační změna tedy **nesmí být formulována obecně**, nýbrž jako konkrétní zásah do organizační struktury, který má za evidentní následek, že práce zaměstnanců

dotčených tímto opatřením není v určitém místě organizační struktury zaměstnavatele nadále potřebná.

Obdobně hovoří i **Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne ze dne 27. 4. 2004**, ze kterého vyplývá, že *„výpověď z PP, kterou dal zaměstnavatel zaměstnanci podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) cZP, je neplatná, jestliže rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu nebylo přijato k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiné organizační změny, pomocí níž měl být regulován počet zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnavatel nadále zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, a podle svého obsahu nebo účelu směřovalo k jinému cíli.“*

**Nález Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009, sp. Zn. II. ÚS 1609/08** pak uvádí, že: *„Provádět organizační změny je jistě přirozené a nutné, ovšem tato svoboda zaměstnavatele nutně podléhá korektivě v podobě zákazu rozlišovat osoby, jichž se změny dotknou, podle nepřijatelných kritérií zapovězených Listinou (pozn.: Listina základních práv a svobod). V tomto smyslu je nutno usměrnit úvahu obecných soudů, že je věcí zaměstnavatele, které zaměstnance v případě organizačních změn vybere jako nadbytečné. Naopak, obzvláště ve světle stěžovatelem předložené statistiky bylo žádoucí pozorně zkoumat, zda jako kritérium pro výběr nadbytečných zaměstnanců nebyl skrytě zvolen jejich věk (eventuálně snad jiný znak, který byl cZP vyloučen). Ve fázi řízení, kde se již vede dokazování opaku, musí obecný soud mimo jiné posoudit i to, zda nově stanovená kritéria pro zastávání určité pozice, z níž je dáována výpověď, nebyla vytvořena účelově. Vytvořením umělých požadavků a kritérií nelze legitimovat rozlišování zaměstnanců v pracovněprávních vztazích dle jinak zakázaných parametrů. To by z "antidiskriminačních" norem činilo prázdna ustanovení bez šance vynutit jejich splnění. Těžko lze totiž reálně předpokládat, že v praxi někdy zaměstnavatel otevřeně zdůvodní učinění pracovněprávního úkonu například právě věkem zaměstnance.“*

Při definici selekčních kritérií pro rozlišení, které zaměstnance zaměstnavatel propustí a které si tento ponechá, **je tedy nutné se vyvarovat parametrů, které by mohly být považovány za diskriminační.** Autor práce znovu podtrhuje v naprostém souladu

s Koubkem (2010, s. 248), že je vhodné se zaměřit na objektivní nezpochybnitelné (a ve finále pro společnost vždy přínosnější) výkonové nebo znalostní parametry „kandidátů“.



Obdobně pro tuto problematiku judikuje opakovaně i Nejvyšší soud SR navíc explicitně také konstatuje v Rozsudku najvyššieho súdu SR zo dňa 19. mája 2009, že „*podle platné judikatury rozhodnutí o organizační změně není možné soudem přezkoumávat z hlediska jeho platnosti.*“

Je tedy zřejmé, že pro tuto problematickou oblast v obou republikách existuje již **dostatek judikátů nejvyšších soudů, které brání svévolnému a naivnímu zneužití instrumentu HP nebo obecně výpovědi ze strany zaměstnavatele.**

Zatímco cZP tento instrument nezná, podle sZP náleží zaměstnanci při prvním skončení PP po vzniku nároku na starobní nebo invalidní důchod, při poklesu výdělečné schopnosti více než o 70%, **odchodné** ve výši **(1, ∞)** platu, ne však v případě ukončení z důvodů umožňujících jejich okamžité zrušení. Tento rozdíl lze hodnotit jako **významný**.

Tabulka 15 níže se zabývá případnými podmínkami uznání a nároky plynoucími z případného neplatného rozvázání pracovního poměru. V obou zemích musí zaměstnanec písemně oznámit zaměstnavateli (analogicky recipročně takto musí učinit zaměstnavatel), že trvá na tom, aby byl dále zaměstnáván. Neučiní-li tak, je právní úkon považován za dohodu s nárokem zaměstnance na minimálně 2 NPMV (jen pokud ovšem zaměstnanec prohlásil, že považuje výpověď za neplatnou, pokud neřekl vůbec nic, není zde fikce dohody, ale výpověď je platná), pokud tak neučiní písemně zaměstnavatel, nelze škodu po zaměstnanci vymáhat. Neplatnost musí oba ev. subjekty v obou zemích shodně namítat u soudu nejpozději **do 2 měsíců** od skončení PP. Nárok na náhradu mzdy může pak soud v **ČR** přiměřeně snížit je-li rozporovaná doba **delší (6, ∞) měsíců**, v **SR (12, 36)**, kdy nejvyšší náhrada je omezena 36 měsíci. Tyto rozdíly jsou sice teoreticky významné, avšak v běžné „předsoudní“ praxi **nevýznamné**.

Tabulka 15 Neplatné rozvázání PP

		
	<b>Zánik pracovního poměru (PP)</b>	
neplatné rozvázání PP zaměstnavatelem	zaměstnanec musí <u>bez zbytečného odkladu</u> oznámit zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dál zaměstnával (neučiní-li tak, je to považováno za dohodu a zaměstnanec má právo na náhradu mzdy ve výši <u>průměrného výdělku za dobu výpovědní doby</u> ) s nárokem na mzdu, který může soud přiměřeně snížit, jedná-li se o dobu delší než 6 měsíců	pokud zaměstnanec oznámil, že trvá na tom, aby ho dál zaměstnával (neučiní-li tak, je to považováno za dohodu - <u>pokud ve zkušební době nebo okamžitě, má nárok na 2 mzdy</u> ), PP neskončí s výjimkou rozhodnutí soudu, že není možné od zaměstnavatele spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával; z neplatnosti plyne nárok na mzdu, který může soud přiměřeně snížit, jedná-li se o dobu delší než 12 měsíců, případně zaměstnanci vůbec nevyplatit, náhrada mzdy může být <u>přiznána nejvýše za 36 měsíců</u>
neplatné rozvázání PP zaměstnancem	recipročně dťto s nárokem na náhradu škody, při písemném neoznámení nemůže vymáhat neplatnost lze u soudu namítat nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl PP skončit	recipročně dťto s nárokem na náhradu škody, při písemném neoznámení nemůže vymáhat oba subjekty musí uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců od skončení PP
věcná příslušnost soudu	okresní soud - senáty okresních soudů složené z profesionálního soudce, který je předsedou, a dvou laiků – přísedících; věci stávky a výluky - krajský soud	okresní soud - samosoudce; ve věcech stávky a výluky <u>specifické okresní soudy určené v obvodu krajského soudu</u>
místní příslušnost soudu	obecný soud žalovaného odpůrce (sídlo zaměstnavatele/místo podnikání x bydliště zaměstnance); někdy ten, v jehož obvodu má žalovaný své stálé pracoviště, či soud, v jehož obvodu došlo ke skutečnosti, která zakládá právo na náhradu škody; soud krajský, pokud jde o stávku a výluku a <u>věci plynoucí z lustračního zákona</u> ; soud vždy nařídí jednání vydání platebního rozkazu je nepřipustné, vždy jednání, soudní poplatek 5% ze žalované částky vyšší než 20.000 Kč, minimálně 1.000 Kč; od poplatku osvobozen navrhovatel v řízení o náhradu škody z pracovního nebo služebního úrazu a nemoci z povolání,	Místně příslušným soudem je obecný soud žalovaného, či soud v jehož obvodu má žalovaný místo výkonu práce podle pracovní smlouvy nebo adresu trvalého pobytu či adresu sídla; soud krajský, pokud jde o stávku a výluku; soud vždy nařídí jednání s výjimkou případů, kdy obě strany <u>souhlasí a neodporuje to účelu zákona</u> 6% z vymáhané částky a <u>nejméně 16,5 EUR</u> ; žalobce v řízení o náhradu škody z pracovního úrazu, choroby z povolání, <u>v řízení o určení neplatnosti skončení pracovního poměru a při uplatnění nároků z tohoto je od poplatku osvobozen</u>



Zdroj: vlastní zpracování cZP x sZP

Věcně příslušnými soudy jsou v pracovníprávních sporech případně okresní soudy o různém složení, což ovšem autor nepovažuje za významný rozdíl, ve věcech stávky a výluky jsou to pak buď v ČR krajské soudy nebo v SR zvláštní okresní soudy určené v obvodu krajského soudu. Místní příslušnost soudů se určuje v obou republikách podle analogických pravidel. Zatímco sZP explicitně uvádí, že soud **ne**nařídí jednání v případech, kdy obě strany souhlasí a neodporuje to účelu zákona, cZP výslovně tvrdí, že **soud nařídí jednání vždy** a uvádí vydání platebního rozkazu jako **nepřipustné**. Autor této práce ovšem může z vlastní praxe potvrdit, že i české soudy čerstvě přikračují k vydání platebního rozkazu, vůči kterému je možné uplatnit odpor. Tento rozdíl vzhledem k výjimečnosti takových řešení a zjevně dynamické aplikační praxi v ČR autor práce nepovažuje za významný.

Minimální praktické rozdíly jsou v obou zemích v relativní i absolutní výši relevantních soudních poplatků. Zatímco v Čechách je však od soudního poplatku osvobozen jen navrhovatel v řízení o náhradu škody z pracovního úrazu, **na Slovensku je takto od poplatku osvobozen navrhovatel ve všech řízeních o určení neplatnosti skončení PP a při uplatnění nároku z něj**. Tento rozdíl je **významný** i vzhledem k tomu, že v praxi posiluje ochotu zaměstnanců k soudnímu řešení.

Tabulka 16 níže srovnává definice vedoucího zaměstnance, práva a povinnosti plynoucí z konkurenční doložky, resp. práva a povinnosti obou stran v souvislosti se zápočtovým listem nebo pracovním posudkem.

Tabulka 16 Vedoucí zaměstnanec, konkurence, posudek

		
	<b>Vedoucí zaměstnanec, konkurenční doložka, zápočtový list, pracovní posudek</b>	
vedoucí zaměstnanec	v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu PO a o stupeň níže je-li mu podřízen další vedoucí zaměstnanec; zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovít a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny	v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu nebo člena statutárního orgánu a vedoucího zaměstnance v přímé řídicí působnosti tohoto vedoucího zaměstnance; zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni určovat a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim pro tento účel závazné pokyny
	v přímé řídicí působnosti FO a o stupeň níže je-li mu podřízen další vedoucí zaměstnanec	není upraveno
odvolání vedoucího zaměstnance	subjekt příslušný ke jmenování; lze se vzdát, toto musí být dohodnuto, i pokud jde o nestátní instituci	není upraveno
	dnem následujícím po doručení písemného odvolání nebo vzdání se povinnost navrhnout další pracovní zařazení zaměstnance na jinou odpovídající práci	není upraveno
konkurenční doložka	písemná, nejdéle 1 rok na činnost shodnou nebo současnou k předmětu činnosti zaměstnavatele, jen jestli lze spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v daném zaměstnání; její součástí musí být závazek zaměstnavatele na přiměřeně peněžitě vyrovnání, nejméně však poloviny výdělku	nejdéle jeden rok po skončení PP zákaz výkonu výdělečné činnosti, která má konkurenční charakter ve vztahu k předmětu činnosti zaměstnavatele, lze dohodnout i po skončení PP, pokud možnost nabytí informace nebo znalostí, které nejsou běžně dostupné a jejich využití by mohlo způsobit zaměstnavateli podstatnou újmu, náhrada nejméně však 50% průměrné měsíční mzdy za každý měsíc plnění
	odstoupení zaměstnavatele jen v době trvání PP/zaměstnance, pokud zaměstnavatel v prodloužení se splatnosti nejméně 15 dnů	ditto
potvrzení o zaměstnání/zápočtový list	údaje o zaměstnání, PP nebo dohodu, a o době jejich trvání, druhu práce, dosažené kvalifikace, odpracovaná doba + skutečnosti rozhodné pro dosažení expoziční doby, zda jsou prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka a její pořadí, údaje o započítatelné době zaměstnání pro účely důchodového pojištění	dobu trvání PP, druh vykonávané práce, zda jsou prováděny srážky ze mzdy, ev. v čí prospěch, v jaké výši a v jakém pořadí, údaje o vyplácené mzdě, poskytnuté náhradě mzdy za dobu pracovní pohotovosti, o sražených předávkách na daň z příjmu a dalších rozhodných skutečnostech pro roční zjičtování daně a výpočet podpory v nezaměstnanosti, údaj o závazku setrvání v PP po vykonání zkoušky nebo ukoučení studia či přípravy k povolání, a také údaj o poskytnutí případného odepovědného
	průměrnou mzdou, důvod rozvázání PP a další skutečnosti rozhodné pro podporu v nezaměstnanosti na odděleném potvrzení jen na žádost zaměstnance	jiné informace je zaměstnavatel oprávněn o zaměstnanci podávat pouze s jeho souhlasem
pracovní posudek	požádá-li zaměstnanec, je zaměstnavatel povinen do 15 dnů, ne však dříve než 2 měsíce před ukončením PP, zaměstnanci tento vydat, jsou jim veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopnosti a dalších skutečnosti, které mají vztah k výkonu práce; jiné informace je zaměstnavatel oprávněn o zaměstnanci podávat pouze s jeho souhlasem; zaměstnanec má právo nahlížet do svého osobního spisu, činit si z něho výpisy a pořizovat si stejnopisy dokladů v něm obsažených, a to na náklady zaměstnavatele; nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem, může se domáhat do 3 měsíců u soudu	zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci pracovní posudek do 15 dnů, kdy o něj požádal, ne však dříve než 2 měsíce před ukončením PP, posudkem jsou všechny písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopnosti atd.; jiné informace je zaměstnavatel oprávněn o zaměstnanci podávat pouze s jeho souhlasem; zaměstnanec má právo nahlížet do svého osobního spisu, činit si z něj výpisy, opisy a fotokopie; nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem, může se domáhat do 3 měsíců u soudu

Zdroj: vlastní zpracování cZP x sZP

Pozice vedoucího zaměstnance je oběma kodexy definována v zásadě obdobně, s nepodstatným rozdílem, že cZP tuto definici analogicky vyslovuje i pro případ, kdy je zaměstnavatelem fyzická osoba a výslovně se zabývá právy a povinnostmi plynoucími z odvolání, kdežto sZP toto výslovně neupravuje. § 73 cZP uvádí, že odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance PP nekončí; zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou odpovídající práci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán **výpovědní důvod nadbytečnosti**.

Tato nadbytečnost je obvykle v praxi pouhou právní fikcí a pro tyto důvody lze dát zaměstnanci výpověď, po dobu výpovědní doby se pak bude jednat, jak již výše řečeno, o **překážky v práci na straně zaměstnavatele** s právem zaměstnance na náhradu mzdy, tedy minimálně 2 měsíce. Pokud by se nejednalo o právní fikce, ale skutečně by se dané vedoucí místo rušilo, náleží zaměstnanci odstupné podle § 67 cZP.

sZP takovou situaci neupravuje, jak ale konstatoval Nejvyšší soud SR ve svém usnesení 21. 10. 2010, sp. zn. 1 M Cdo 13/2009 – v případě odvolání z funkce nastává situace, kdy povinnost zaměstnavatele přidělovat práci, ale i povinnost zaměstnance vykonávat práci odpovídající funkci, do které byl jmenován, zanikla a jiná práce, kterou by byl zaměstnavatel zaměstnanci povinen přidělovat a zaměstnanec povinen vykonávat, nebyla dohodnuta. Nastává tedy stav, kdy **chybí jeden ze základních prvků PP, a to druh práce, což je třeba považovat za překážku v práci na straně zaměstnavatele** podle § 142 ods. 3 sZP, protože jinak ochrana poskytovaná zaměstnanci tím, že po odvolání z funkce jeho PP nekončí, by byla jen formální. V době existence takové překážky v práci nemá zaměstnanec povinnost docházet na pracoviště a setrávat na něm po celou pracovní dobu. Je na zaměstnavateli, aby takovou situaci řešil, ať už dosažením dohody o změně pracovní smlouvy nebo skončením PP se zaměstnancem zákonným způsobem, a to buď dohodou nebo výpovědí podle § 63 ods. 1 písm. d) 2 sZP.

Je tedy zřejmé, že byť struktura a míra explicitnosti je v dopovídající oblasti **velmi rozdílná**, interpretace a aplikační praxe je ve svém důsledku **totožná**.

Pokud se týká „konkurenční doložky“, resp. „omezení výdělečné činnosti po skončení PP“, oba kodexy tuto problematiku upravují v zásadě shodně, kdy maximální doba tohoto omezení je jeden rok a zaměstnanci přísluší minimálně polovina platu jako kompenzace. Jediným rozdílem je, že sZP výslovně uvádí možnost dohodnout toto omezení i po skončení PP, na druhou stranu v rámci smluvní volnosti stran podle názoru autora této práce této možnosti nic nebrání ani v sousedním Česku. Rozdíly jsou tedy **nevýznamné**.

Zatímco ČR jsou povinnými elementy potvrzení o zaměstnání pouze údaje o pozici, typu smluvního vztahu, době, druhu práce, dosažené kvalifikaci, odpracované době, skutečnostech rozhodných pro expoziční limity, srážkách ze mzdy, a započitatelné době pro účely důchodového pojištění, na Slovensku jsou kogentně povinnými elementy navíc

i údaje o **vyplácené mzdě, náhradách mzdy, sražených předdávkách na daň z příjmu** a další **rozhodné skutečnosti pro roční zúčtování daně a výpočet podpory v nezaměstnanosti**, údaj o **závazku setrvání v PP** a také údaj o poskytnutí **odchodného**. Tento rozdíl lze prakticky ve smyslu vyšší dispozitivnosti cZP hodnotit jako **významný**.

Oba kodexy zakotvují povinnost zaměstnavatele vydat pracovní posudek jen na žádost zaměstnance, ne nutně obligatorně, a to do 15 dnů, stejně tak v požadavcích na jeho obvyklý obsah jsou prakticky rovnocenné, včetně oprávnění poskytovat podrobnější informace jen se souhlasem zaměstnance. V obou případech se při nesouhlasu s jeho obsahem může zaměstnanec domáhat korekce do 3 měsíců u soudu. Jediným, nepodstatným rozdílem je skutečnost, kterou cZP výslovně stanoví, totiž, že zaměstnanec si může pořizovat kopie ze svého osobního spisu vedeného zaměstnavatelem na jeho náklady.

Finální paralelně srovnávací tabulka číslo 17 obsahuje srovnávací analýzu vybraných, v předchozím textu často zmiňovaných, termínů, resp. relevantních národních instrumentů pracovního práva. cZP definuje krátce výslovně **vnitřní předpis** a jeho význam, oproti tomu sZP tuto definici neobsahuje, byť je samotný termín na druhou stranu sebedefinujícím, navíc, byvše často dokazován. Je vcelku logické, že tento nemůže práva zkracovat, musí být vydán písemně a prospektivně, je závazný pro obě strany a tato ustanovení cZP mohou být vnímána jako redundantní. Hmatatelnější je ale například nutnost seznámit s ním zaměstnance do 15 dnů, jeho veřejná přístupnost a nutnost archivace po dobu 10 let. Vzhledem k tomu ovšem, že cZP nestanoví konkrétní související sankci, autor si dovolí hodnotit tyto formální rozdíly jako **nevýznamné**.



Pracovní řád jako zvláštní druh vnitřního předpisu naopak poznají oba kodexy, shodně pak vyžadují souhlas zástupců zaměstnanců/odborů (pokud ustanovení/y) s jeho obsahem pod hrozbou absolutní neplatnosti.

Posledním relevantním a zajímavým fenoménem je v obou kodexech doručování a související lhůty. Zatímco sZP je velmi progresivní v pojmenovávání např. telepráce s využitím moderních technologií, **nezná ve svém aktuálním platném znění, narozdíl od českého, doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací**, byť je to v reálném životě při komunikaci se státními institucemi relativně



běžná uznávaná a často i preferovaná vyžadovaná praxe navzdory tomu, že povinnost datových schránek je na Slovensku zcela nová.

Tabulka 17 Vnitřní předpis, pracovní řád, doručování

		
	Vnitřní předpis, pracovní řád, doručování a počítání doby	
vnitřní předpis	lze jím stanovit práva v PP vztazích pro zaměstnance výhodnější, než stanoví zákon, nelze jím tato práva zkracovat, musí být vydán písemně a prospektivně, závazný pro zaměstnance i zaměstnavatele, nutnost seznámení zaměstnanců nejpozději do 15 dnů, veřejná přístupnost a archivace 10 let	opakovaně odkazován, explicitně však nespecifikován, bez definice...
pracovní řád	zvláštní druh vnitřního předpisu rozvádějící ustanovení tohoto zákona, zejména povinnosti obou stran, státní instituce musí vydat, jen se souhlasem odborové organizace, pokud působí	blíže konkretizující ustanovení tohoto zákona podle zvláštních poznámek zaměstnavatele jen po předchozím souhlasu zástupců zaměstnanců, jinak je neplatný, závazný pro zaměstnavatele a všechny zaměstnance, každý zaměstnanec s ním musí být seznámen a tento musí být všem zaměstnancům přístupný
doručování - zaměstnavatelem	písemnosti týkající se PP a jeho náležitostí musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou buď na pracovišti, v jeho bytě, kdekoliv bude zastížen, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací (nutný předchozí písemný souhlas) nebo, není-li to možné, prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, a to na poslední známou adresu zaměstnance, kdy doručení musí být doloženo písemným záznamem o doručení; jestliže si zaměstnanec písemnost po uložení v provozovně provozovatele poštovních služeb nevyzvedne do 10 pracovních dnů, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty nebo dnem zneškodnění doručení ze strany zaměstnance	do vlastních rukou buď na pracovišti, v jeho bytě, kdekoliv bude zaměstnanec zastížen, nebo pokud toto není možné, lze písemnost doručit poštovní službou jako doporučenou zásilku na poslední známou adresu zaměstnance jako doporučenou zásilku s doručenkou a poznámkou „do vlastních rukou“; má se za to, že doručovací povinnost obou subjektů je splněna, pokud ji druhý převezme nebo jakmile ji poštovní služba vrátí jako nedoručitelnou nebo pokud bylo doručení značeno jednáním nebo opomenutím relevantního subjektu a účinky doručení nastávají i tehdy, pokud relevantní subjekt přijetí písemnosti odmítne
doručování - zaměstnancem	osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele s povinností jeho písemného potvrzení převzetí, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací	na pracovišti nebo jako doporučenou zásilku
počítání	doba počíná prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby	doba, na kterou byla omezena práva a povinnosti a doba, jejímž uplynutím je podmíněný vznik práva nebo povinnosti, začíná prvním dnem a končí uplynutím posledního dne určené nebo dohodnuté doby

Zdroj: vlastní zpracování cZP x sZP

Doručení jako takové je v sZP věnována zvláštní důrazná a výslovná pozornost, cZP institut doručení v mnoha ohledech chápe jako nutnou implicitní premisu úplnosti mnoha právních úkonů, **preferovaným způsobem je vždy osobní doručení** z obou stran se sekundární rolí ostatních klasických i moderních přípustných způsobů. Oba kodexy znají ve stejných intencích **právní fikci doručení**. Relevantní rozdíly nejsou významné, jediným **středně významným** rozdílem je možnost uznávané a preferované možnosti elektronické odsouhlasené komunikace v ČR.

Počítání lhůt a doby v pracovněprávních vztazích je v obou zemích identické.

Tabulka 18 níže tedy sumarizuje základní rozdíly identifikované v předchozích fázích v oblasti vzniku PP. Mezi ty nejdůležitější patří zejména detailně elaborovaný institut „telepráce“ a domácí práce na Slovensku (pouze okrajově dotčený § 317 cZP), zde rovněž další povinné elementy pracovní smlouvy jako charakteristika místa, mzdy, výplatních termínů, délky pracovní doby, délky dovolené a výpovědní doby na rozdíl od Česka. V SR je rovněž nutné seznámit u zaměstnavatelů nad 50 zaměstnanců tyto po

nástupu s vnitřními předpisy upravujícími rovné zacházení a oznamování kriminality nebo jiné protispolečenské činnosti a tyto logicky vydávat.

Tabulka 18 Počátek PP – základní rozdíly

stručná charakteristika místa, specifikaci mzdových podmínek, výplatních termínů, délky pracovní doby, délky dovolené a délky výpovědní doby jako <b>povinná součást pracovní smlouvy</b>		
povinnost zaměstnavatele <b>do 1 měsíce</b> od vzniku PP písemně informovat o délce dovolené/způsobu určování, výpovědních dobách, týdenní pracovní době u jejím rozvržení, o mzdě a způsobu odměňování, její splatnosti, termínu výplaty, o kolektivních smlouvách upravujících pracovní podmínky		
zkušební doba se <b>prodlužuje</b> i o dobu schválené dovolené		
nejpozději v den nástupu do zaměstnání seznámit zaměstnance s ustanoveními o <b>zásadě rovného zacházení</b> a vnitřním předpisem upravujícím oznamování <b>kriminality nebo jiné protispolečenské činnosti</b>		
doba určitá - maximálně <b>3 roky</b>		
doba určitá - maximálně <b>2 roky</b>		
PP lze opětovně dohodnout na dobu určitou do 2 let nebo <b>nad 2 roky</b> z důvodu zastupování během MD, RD, dočasné PN, uvolnění pro výkon veřejné nebo odborové funkce, dále VŠ učiteli nebo tvůrčími zaměstnanci vědy a výzkumu		
Pokud <b>požádá těhotná žena nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší 15 let o zkrácení pracovní doby nebo úpravu jejího rozvržení</b> , je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět		
<b>dělené nebo sdílené pracovní místo</b>		
<b>„domácka práce“/„telepráce“</b>		
<b>významný rozdíl</b>	<b>středně významný rozdíl</b>	<b>velmi významný rozdíl</b>

Zdroj: vlastní zpracování cZP x sZP

Se zmíněnými elementy je v ČR zaměstnavatel povinen zaměstnance seznámit písemně do 1 měsíce.

V ČR (3 r.) a v SR (2 r.) se rovněž liší maximální délky PP na dobu určitou. V ČR se pak zkušební doba prodlužuje i o dobu schválené dovolené. V SR lze dobu určitou dohodnout opakovaně nebo nad 2 roky z důvodu zástupu. V SR rovněž existuje institut

děleného nebo sdíleného pracovního místa a také povinnost zkrátit pracovní dobu nebo ji upravit pokud o to požádá těhotná žena nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší 15 let.

Tabulka 19 až 21 se zabývá rozdíly identifikovanými v oblasti ukončení PP.

Tabulka 19 Skončení PP – základní rozdíly 1

u nadbytečnosti nesmí zaměstnavatel vytvořit <b>po dobu 2 měsíců</b> totéž místo		
výpovědní doba i pouhý <b>1 měsíc</b> , pokud PP (0, 1) rok x organizační důvody, nadbytečnost, ztráta zdr. způsobilosti a PP trval (<math>5, \infty</math>) let nejméně <b>3 měsíce</b>		
vypověď pro neuspokojivé pracovní výsledky/ neuspokojivé plnění pracovních úkolů - nutná výzva k odstranění během posledních <b>12 měsíců</b>		
vypověď pro neuspokojivé pracovní výsledky/ neuspokojivé plnění pracovních úkolů - nutná výzva k odstranění během posledních <b>6 měsíců</b>		
výpověď pro méně závažné porušení pracovních povinností - nutná <b>soustavnost a vícečetnost</b>		
možnost výpovědi, poruší-li zaměstnanec <b>zvlášť hrubým způsobem</b> jinou povinnost zaměstnance <b>nedodržíváním režimu práce neschopného</b> ; subjektivní lhůta <b>1 měsíc</b>		
<b>tři stupně intenzity</b> porušení pracovních povinností - soustavné méně závažné, závažné a zvlášť hrubým způsobem		
okamžité zrušení PP zaměstnavatelem pro úmyslný TČ s dolní hranicí sazby <b>minimálně 1 rok</b> , nebo <b>6 měsíců</b> v souvislosti s prací; závažné porušení x <b>zvlášť hrubé</b> porušení pracovních povinností		
nelze okamžitě zrušit PP <b>osamělému zaměstnanci, pečujícímu o dítě do 3 let nebo o osobu s těžkým ZP</b>		
nelze okamžitě zrušit PP <b>čle nu orgánů odborů</b> bez projednání s nimi ještě ani rok po skončení jeho funkčního období		
<b>významný rozdíl</b>	<b>středně významný rozdíl</b>	<b>velmi významný rozdíl</b>

Zdroj: vlastní zpracování cZP x sZP





















V ČR (12 měsíců) a v SR (6 měsíců) se liší lhůta, do jejíhož uplynutí může zaměstnavatel rozvázat PP, pokud zaměstnance vyzval k odstranění a neuspokojivé výsledky nebyly odstraněny, resp. se objevily znovu. Při méně závažném porušení pracovních povinností vyžaduje cZP pro výpověď jejich soustavnost a vícečetnost. cZP rozlišuje 3 stupně intenzity, v sZP lze dovodit jen 2 stupně intenzity porušení pracovních povinností, resp. kázně, resp. disciplíny.

sZP výslovně stanoví, že zaměstnavatel nesmí u nadbytečnosti vytvořit totéž místo po dobu 2 měsíců. Na Slovensku může činit výpovědní doba i pouhý měsíc nebo naopak musí činit za striktně specifikovaných okolností méně než 3 měsíce.

cZP výslovně stanoví jako výpovědní důvod hrubé porušení/nedodržování režimu PN dle § 52 písm. h) cZP, což lze na Slovensku dovést komplikovaně implicitně. cZP také striktně definuje dolní hranice sazby za úmyslný TČ jako důvod pro okamžité zrušení PP.

Na Slovensku nelze PP okamžitě zrušit osamělému zaměstnanci pečujícímu o dítě do 3 let nebo o osobu s těžkým ZP. V Česku naproti tomu členu odborového orgánu, resp. odborovému funkcionáři lze i v Česku okamžitě zrušit PP, ovšem zaměstnavatel musí pečlivě absolvovat proceduru podle § 61 cZP a získat souhlas odborové organizace, jinak nastává spor o prokázání, že nelze spravedlivě požadovat další trvání PP.

Tabulka 20 Skončení PP – základní rozdíly 2

zákaz výpovědi <b>osamělé</b> zaměstnankyni nebo zaměstnanci starajícím se o <b>dítě mladší 3 let zaměstnanci nebo dočasně nezpůsobilému k noční práci z jiných důvodů než organizačních</b>		
běh výpovědní doby se po dobu ochranné lhůty <b>přeruší</b> , pokud výpověď dána před		
není možné dát výpověď <b>členu orgánu odborové organizace</b> bez jejího projednání s touto odborovou organizací		
není možné dát výpověď <b>zdravotně postiženému zaměstnanci bez souhlasu ÚPSVaR</b>		
nutnost předchozího projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení PP s odborovou organizací s hrozbou <b>sankcí neplatnosti</b>		
PP u HP končí po uplynutí 30 po sobě jdoucích dnů od doručení písemné zprávy adresované úřadu práce		
sankce za porušení informačních povinností u HP = nárok zaměstnance na dvojnásobek průměrné mzdy		
zákaz zrušení PP ve zkušební době <b>během prvních 14 dnů PN</b>		
zákaz zrušení PP ve zkušební době s <b>těhotnou, matkou do konce 9. měsíce po porodu a kojící ženou</b> z těchto důvodů		
nárok na odstupné z důvodů <b>nezaviněné ztráty zdravotní způsobilosti</b>		
<b>významný rozdíl</b>	<b>středně významný rozdíl</b>	<b>velmi významný rozdíl</b>

Zdroj: vlastní zpracování cZP x sZP

V SR nelze dát výpověď ZP zaměstnanci bez souhlasu ÚPSVaR a je zde rovněž nutné projednat výpovědi nebo okamžitá zrušení PP se zástupci zaměstnanců.

Na Slovensku platí zákaz výpovědi osamělému zaměstnanci pečujícímu o dítě do 3 let nebo dočasně nezpůsobilému noční práce z jiných důvodů než organizačních.

V ČR se přeruší běh výpovědní doby po dobu ochranné lhůty, pokud výpověď byla dána před jejím počátkem. Není zde rovněž možné dát výpověď členu odborového orgánu

bez spolurozhodování odborů, resp. získání jejich souhlasu. Projednání je stejně jako na Slovensku potřebné u všech zaměstnanců, nejenom funkcionářů.

V Česku končí PP u HP po uplynutí 30 dnů od doručení zprávy Úřadu práce. Na Slovensku u HP při neinformování existuje sankce nároku zaměstnance na 2 NPMV. Vzniká zde rovněž nárok na odstupné při nezaviněné ztrátě zdravotní způsobilosti.

V ČR platí obecný zákaz zrušení PP ve zkušební době během prvních 14 dnů PN. V SR pak platí zákaz zrušení PP ve zkušební době s těhotnou, matkou do 9. měsíce po porodu a kojící ženě z těchto důvodů.

Jak je zřejmé z tabulky 21 v Česku již při délce PP nad 2 roky v případě výpovědi i dohody u HP vzniká nárok na 3 NPMV jako odstupné, je tedy iniciálně velkorysejší, avšak zná jen 3 intervaly, na rozdíl od Slovenska, kde sZP zná u výpovědi intervaly 4, u dohody dokonce 5, a je tedy vstřícnější vůči loajálním zaměstnancům.

cZP obsahuje explicitní fikci výpovědného důvodu nadbytečnosti při odvolání z vedoucí pozice, kdežto na Slovensku je nutné totéž komplikovaně dovozovat z judikátů. cZP zná rovněž možnost doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.

V ČR (12 NPMV) a SR (10 NPMV) se liší minimální zákonné odstupné pro nezaviněnou ztrátu zdravotní způsobilosti pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.










sZP zná na rozdíl od Česka také termín odchodného v minimální výši 1 NPMV v případě odchodu zaměstnance do starobního nebo invalidního důchodu. Tento termín nelze zaměňovat v ČR s obdobným v běžné praxi hojně užívaným termínem ve zcela jiném významu, kdy však cZP tento *terminus technicus* nezná.

Na Slovensku je navrhovatel v pracovněprávních sporech, resp. řízeních o určení neplatnosti skončení PP a při uplatnění nároků z něj vždy osvobozen od soudních poplatků.

Na Slovensku jsou povinnými údaji v potvrzení o zaměstnání také údaje o vyplacené mzdě, náhradách mzdy, sražených předdávkách na daň z příjmu, rozhodné skutečnosti

pro roční zúčtování daně a výpočet podpory v nezaměstnanosti, údaj o závazku setrvání v PP a o poskytnutí odchodného.

Tabulka 21 Skončení PP – základní rozdíly 3

odstupné výpověďi dohoda /roky/: <b>1 NPMV = (0, 1); 2 = (1, 2); 3 = (2, ∞)</b>		
odstupné výpověď /roky/: <b>1 NPMV = (2, 5); 2 = 5, 10); 3 = (10, 20); 4 = (20, ∞)</b>		
odstupné dohoda /roky/: <b>1 NPMV = (0, 2); 2 = (2, 5); 3 = (5, 10); 4 = (10, 20); 5 = (20, ∞)</b>		
výpověďi nebo dohodě pro nezaviněnou ztrátu zdravotní způsobilosti zaměstnance pro <b>pracovní úraz, nemoc z povolání (10, ∞) NPMV<sub>x</sub>CZ = 12</b>		
odchodné ve výši <b>(1, ∞) NPMV</b>		
navrhovatel je <b>osvobozen od soudních poplatků</b> ve všech řízeních o určení neplatnosti skončení PP a při uplatnění nároku z něj		
<b>explicitní fikce výpovědního důvodu nadbytečnosti</b> při odvolání z vedoucí pozice		
dodatečné údaje v potvrzení o zaměstnání: o vyplácené mzdě, náhradách mzdy, sražených předdávkách na daň z příjmu, rozhodné skutečnosti pro roční zúčtování daně a výpočet podpory v nezaměstnanosti, údaj o závazku setrvání v PP, o poskytnutí odchodného		
<b>doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací</b>		
<b>významný rozdíl</b>	<b>středně významný rozdíl</b>	<b>velmi významný rozdíl</b>

Zdroj: vlastní zpracování cZP x sZP

Nejvyšší soudy v obou zemích u vágně definovaných relevantních oblastech judikují ve vzácné shodě a zjevně se inspirují jeden druhým, což bylo dostatečně potvrzeno výběrovou rešerší ještě před uskutečněním komparativní analýzy výše.

## 10 OBECNÝ ALGORITMUS VZNIKU PRACOVNÍHO POMĚRU S NÁRODNÍMI SPECIFIKY

Na rozdíl od jeho ukončení je vznik pracovního poměru, resp. sjednání pracovní smlouvy vždy **dvoustranným** právním jednáním. Jmenování nebo volba nejenom jako podmínka nutná pro sjednání pracovní smlouvy, ale i v případech výslovně specifikovaných zákonem, jsou sice jednostranným právním jednáním, ale zásadně předpokládají souhlas jmenovaného, resp. musí být provázeny možností odmítnutí, popřípadě odstoupení. Samotná smlouva jako základní podmínka vzniku PP naznačuje značnou míru dispozitivnosti, snoubí se však s nemalým počtem kogentních elementů a limitů, které je nutno vždy respektovat s jejich případnými národními specifiky.

V „předmluvní“ fázi, tedy ve fázi výběru, ve kterém se nesmí chovat diskriminačně, případně v rámci pracovního pohovoru, smí zaměstnavatel vyžadovat od uchazeče shodně jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Data musí spravovat v souladu se **zásadami ochrany osobních údajů**, do kterých v letošním roce vnese novu dynamiku GDPR. Před uzavřením pracovní smlouvy, resp. nejpozději v den nástupu do práce se v ČR musí zaměstnanec prakticky bez výjimek podrobit **lékařské prohlídce**. Pokud tak neučiní, lze ho považovat za osobu nezpůsobilou vykonávat práci. Byť na Slovensku je stejná povinnost vyhrazena jen pro zaměstnance 3. nebo 4. kategorie, vzhledem k jejich nejednoznačné specifikaci, lze tuto uniformě doporučit vždy podle stejných zásad jako výše a všem úspěšným uchazečům náklady s ní spojené proplatit.

Pracovní smlouva i její změny musí být striktně **písemně**. V ČR musí povinně obsahovat pouze uvedení **druhu práce, vymezení místa výkonu práce** (které nesmí být v obou zemích sjednáno širěji než jako jedna obec) a určení **dne nástupu** do práce. V SR jsou kromě toho vyžadovány rovněž stručná **charakteristika místa**, specifikaci **mzdových podmínek, výplatních termínů, délky pracovní doby, délky dovolené a délky výpovědní doby**. V ČR lze o těchto zbývajících elementech informovat zaměstnance až do 1 měsíce od vzniku PP. Inkorporaci těchto elementů do pracovní smlouvy i v ČR však lze jen doporučit, v případě autora při maximální snaze o uniformizaci národních přístupů pak dvojnásob.



Shodně nepovinným elementem pracovní smlouvy (případně ji lze v ČR dohodnout písemně nejpozději v den nástupu do práce) je **zkušební doba**, která, pokud je sjednána, nesmí být delší než 3 měsíce, resp. 6 měsíců u vedoucích zaměstnanců. V ČR navíc nesmí tvořit více než polovinu celkové délky sjednaného PP.

S přihlédnutím k národním specifickým lze již v této fázi *a priori* volně sjednat kratší pracovní dobu než standardních 40 hodin týdně nebo na Slovensku tak tzv. dělené místo.

Sjednaná **výpovědní doba** musí činit v ČR bez dalšího nejméně 2 měsíce, na Slovensku pak 1 měsíc (ale dodatečně musí být případně následně povinně odstupňována podle typu skončení PP a jeho dosavadní délky na minimálních 2, resp. 3 měsíce).

Již v této fázi, totiž při samotné koncepci pracovní smlouvy, je také nutné se rozhodnout, zda bude tato formulována **na dobu určitou**, která v ČR činí maximálně 3 roky, na Slovensku pak 2 roky (lze zde však také na rozdíl od ČR využít institut zástupu). Pokud není výslovně a písemně sjednána doba určitá, je v obou zemích PP považován za poměr na dobu neurčitou (případná formulace neurčité dob je tak významově nadbytečná), stejně tak pokud při jejím sjednání a po jejím uplynutí pokračuje zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele v práci, konvertuje se na dobu neurčitou.

Nelze opomenout, že PP na dobu určitou může být ve svých maximálních lhůtách opakován v obou zemích nejvýše dvakrát, kdy za opakovaný PP je v ČR považován další poměr před uplynutím 3 let, kdežto na Slovensku se legislativa spokojí s 6 měsíci.

V SR je v této fázi ke zvážení také využití institutu „**telepráce**“ resp. „**domácké práce**“, kdy si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám. Detailní analýza tohoto instrumentu a jeho případného využití i v ČR přesahuje obsah této bakalářské práce.

PP vzniká uniformně dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako **den nástupu do práce** (nebo v ČR také dnem jmenování jen v případech dle § 33 (3), v jiných případech je jmenování nebo volba podmínkou nutnou pro podpis pracovní smlouvy).

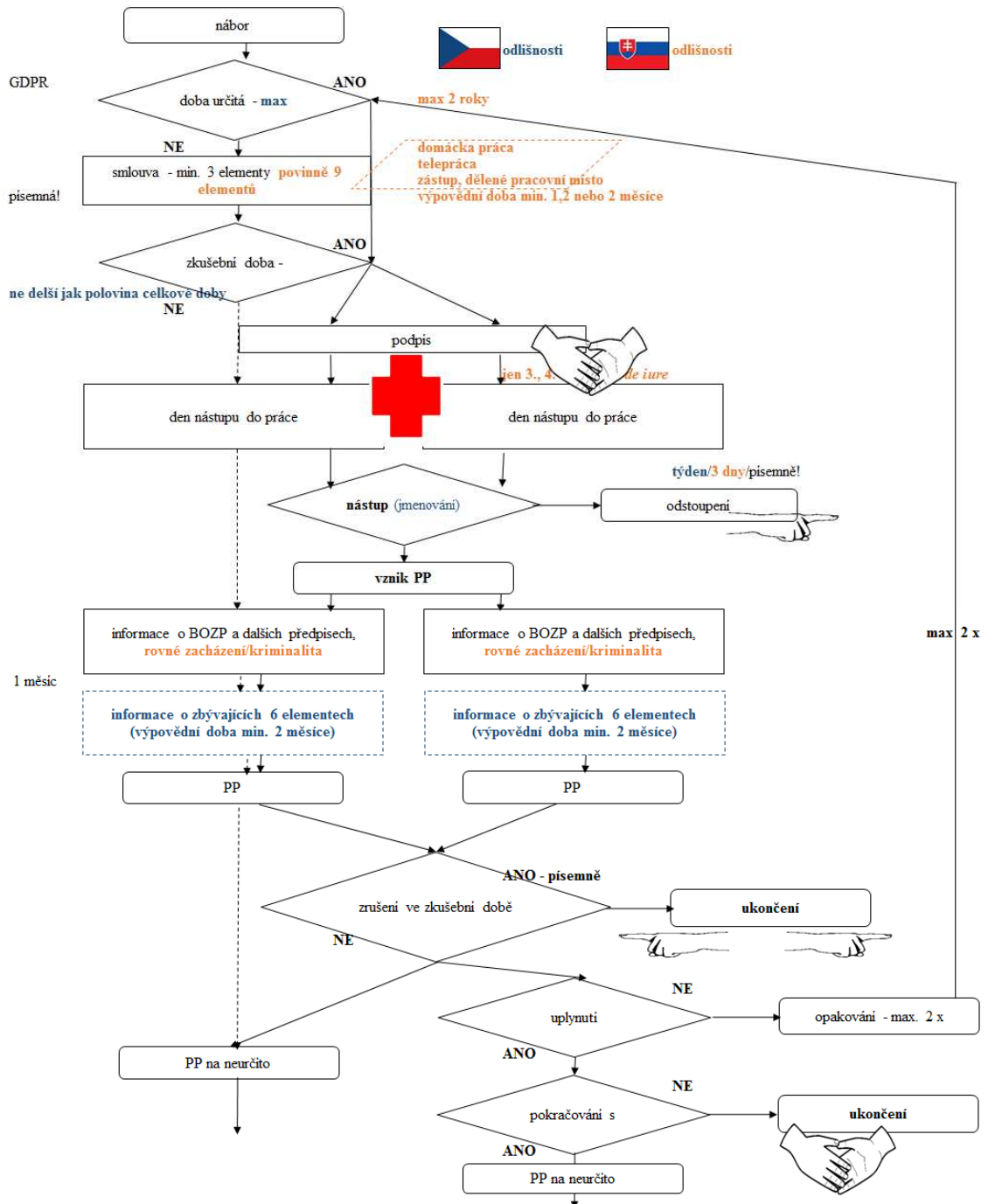
V obou zemích může mít zaměstnanec u stejného zaměstnavatele více pracovních poměrů na činnosti spočívající v pracích jiného druhu.

Nejpozději v den nástupu do práce je zaměstnavatel povinen zaměstnance seznámit s pracovním řádem, vnitřními předpisy, právními předpisy relevantními k vykonávané práci, předpisy k zajištění BOZP, resp. kolektivní smlouvou/ami. Na Slovensku pak navíc s ustanoveními o zásadě rovného zacházení a vnitřním předpisem upravujícím oznamování kriminality nebo jiné protispolečenské činnosti (nad 50 zaměstnanců v privátní sféře).

Dnem nástupu zaměstnance do práce vznikají jemu i zaměstnavateli relevantní práva a povinnosti plynoucí z pracovního poměru. Pokud ve sjednaný den zaměstnanec do práce nenastoupí a nebrání mu v tom překážky, o kterých zaměstnavatele v termínu (ČR týden, SR 3 dny) uvědomí, může zaměstnavatel od smlouvy nutně písemně odstoupit.

Graf č. 1 je zjednodušeným grafickým vyjádřením výše popsaného algoritmu vzniku PP s poukazem na národní odlišnosti.

Graf 1 Zjednodušený grafický algoritmus – vznik PP – národní odlišnosti



Zdroj: vlastní zpracování – cZP x sZP

## 11 OBECNÝ ALGORITMUS ZÁNÍKU PRACOVNÍHO POMĚRU S NÁRODNÍMI SPECIFIKY

Ukončení pracovního poměru může být důsledkem jak dvojstranného, tak jednostranného právního jednání i důsledkem právních skutečností například v důsledku smrti zaměstnance, zániku zaměstnavatele nebo prostým plynutím času.

V obou právních úpravách lze rozlišit celkem 6 kvalitativně odlišných způsobů skončení pracovního poměru:

- dohodou,
- výpovědí – ze strany zaměstnavatele/ze strany zaměstnance,
- okamžitým zrušením PP – ze strany zaměstnavatele/ze strany zaměstnance,
- zrušením ve zkušební době - ze strany zaměstnavatele/ze strany zaměstnance,
- uplynutím sjednané doby,
- smrtí zaměstnance nebo zaměstnavatele, koncem povolení k pobytu/vyhoštěním.

Odvolání je pak zvláštním institutem, který je v obou kodexech ve „státní“ sféře řízen zvláštními předpisy přesahujícími obsah této práce, v soukromém sektoru, pokud není *a priori* ošetřen v samotné smlouvě, se dá považovat za variantu ztráty způsobilosti a lze na něj více či méně složitě aplikovat v rámci obou národních legislativ nadbytečnost, jako jeden ze zákonných důvodů výpovědi ze strany zaměstnavatele.

**Dohoda** je zaměstnavateli, ale často i zaměstnanci preferovaným, jednoduchým a nejrychlejším způsobem ukončení PP. V dohodě musí být v zásadě vždy jen den, kdy končí a je nutně písemná. S jistými výjimkami na Slovensku je pak plně dispozitivní, může v ní být upraveno vše, co s ukončením PP souvisí, např. jakým způsobem bude proplacena zbývající dovolená, jakým způsobem a kdy budou předány pracovní pomůcky, ochranné pracovní prostředky, případně rovněž ujednání vztahující se k náhradě škody.

V SR, je-li uzavřena dohoda o skončení PP z organizačních důvodů, pro nadbytečnost nebo pro ztrátu zdravotní způsobilosti nebo, je nutno, aby to v dohodě výslovně uvedeno v souvislosti s nárokem na odstupné. V ČR je v tomto ohledu plně

dispozitivní a zřejmě předpokládá absenci vůle zaměstnance při znalosti vlastních práv takovou dohodu uzavřít, pokud by její podmínky měly být pro něj méně výhodné, než jiné zákonné formy.

**Výpověď** může dát nutně písemně v obou zemích zaměstnanec z jakýchkoliv i bez udání důvodů. Zaměstnavatel jen z kogentních a nezaměnitelných důvodů. Výpovědní doba je v ČR minimálně 2 měsíce, na Slovensku pak 1 měsíc, v definovaných případech 2 nebo 3 měsíce. V obou zemích začíná shodně plynout prvním dnem následujícího měsíce po doručení. Byť s tímto termínem frekventně a výslovně operuje jen SZP, je nutné dbát v obou zemích na řádné doručení, kdy tím preferovaným způsobem v obou zemích je osobní převzetí, do vlastních rukou na pracovišti nebo v bytě, ideálně stvrzeno „doručovací doložkou“, stejně tak lze uniformně až následně využít poštovních služeb ve formě doporučené zásilky. V ČR v praxi relativně řídce prostřednictvím sítě nebo elektronických komunikací. Zaměstnanec doručuje v obou zemích osobně (v ČR navíc i prostřednictvím sítě nebo elektronických komunikací), na Slovensku může využít i poštovních služeb.

Zákonnými důvody pro výpověď ze strany zaměstnavatele jsou v obou zemích organizační důvody, nadbytečnost, zákaz podle lékařského posudku, dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti, zaměstnavatelem nezaviněné nesplňování předpokladů (včetně neuspokojivých výsledků), ztráta předpokladu volby nebo jmenování (což v ČR fiktivně zakládá nadbytečnost), z důvodů, pro které je možné okamžitě zrušit PP, pro závažné nebo méně závažné porušení, resp. porušování (ČR), pro hrubé porušení režimu PN (v ČR jako explicitní důvod, v SR implicitně považováno za neplnění základní pracovních povinností). U vágně definované míry, intenzity a frekvence porušení pracovních povinností oba národní nejvyšší soudy shodně judikují, že je stejně nutné přihlížet k individuálním charakteristikám případu.

U neuspokojivých pracovních výsledků oba kodexy předpokládají nutnou existenci výzvy k odstranění v přiměřené lhůtě během 6 měsíců na Slovensku a 12 měsíců v Česku.

U porušení pracovních povinností pak oba shodně vyžadují upozornění na možnost výpovědi v posledních 6 měsících.

V obou výše zmíněných případech se jako praktické zastřešující „československé“ řešení pro zaměstnavatele nabízí kdykoliv, kdy je identifikováno, obzvláště u „kandidátů“ s otazníkem, významné porušení pracovních povinností, resp. neuspokojivé výsledky, tyto nezaměnitelně pojmenovávat ve „vytýkacím dopise/ch“, vyzývat k nápravě nebo odstranění v definovaném čase (včetně potenciální kvality „nikdy“), upozorňovat na možnost výpovědi tak často, jak je to možné, resp. potřebné a tuto agendu si řádně dokumentovat. Je svobodným rozhodnutím zaměstnavatele, zda takovouto „municí“ použije, neměl by se ovšem ani v tomto ohledu chovat diskriminačně.

**Okamžitě zrušit PP** může v obou zemích zaměstnavatel písemně a s nezaměnitelným vymezením důvodů zaměstnanci, který byl odsouzen pro úmyslný TČ nebo porušil-li s dostatečnou intenzitou (opět s „československou“ judikaturou nutnosti přihlížet k individuálním charakteristikám případu) pracovní povinnosti. V Česku je tento důvod pro okamžité zrušení blíže specifikován jako nepodmíněný s trestní sazbou minimálně 1 rok nebo půl roku pokud byl v souvislosti s prací. V obou zemích toto nelze aplikovat u zaměstnanců na MD/RD. V Česku navíc u těhotných (s výjimkou důvodu pro okamžité zrušení) a u členů orgánů odborů rok po skončení funkce bez souhlasu, tedy spolurozhodování odborové organizace. Na Slovensku odlišně u těhotných, u osamělého zaměstnance pečujícího o dítě do 3 let nebo blízkou osobu s těžkým ZP sice zaměstnavatel nemůže zrušit PP okamžitě, avšak může ho ukončit výpovědí.

Subjektivní lhůta je v obou zemích jednotná, totiž 2 měsíce, objektivní pak taktéž a činí jeden rok, prodlužuje se shodně při porušení v zahraničí, resp. v případě, že se toto stalo předmětem šetření jiného orgánu. V ČR při porušení režimu PN zvlášť hrubým způsobem je subjektivní lhůta pouhý 1 měsíc a stejně se o pouhý měsíc prodlužuje v případě šetření jiného orgánu zahájeného do 1 měsíce.

Zaměstnanec může okamžitě zrušit PP v obou zemích ze shodných důvodů – pokud to vážně ohrožuje jeho zdraví a zaměstnavatel ho do 15 dnů nepřeřadí, nevyplatí mu mzdu a související do 15 dnů po splatnosti. Subjektivní lhůta je v ČR 2 měsíce, objektivní pak 1 rok, na Slovensku je subjektivní 1 měsíc a objektivní není specifikována. Na Slovensku existují další 2 legitimní důvody okamžitého zrušení PP zaměstnancem – seriózní bezprostřední ohrožení jeho života nebo zdraví a úsměvný, kdy PP může zrušit mladistvý

zaměstnanec pokud nemůže dále práci vykonávat bez ohrožení vlastní morálky. Zaměstnanci v obou zemích pak náleží náhrada mzdy za dobu výpovědní doby, v SR striktně 2 měsíců.

V obou zemích je třeba dát si pozor na zákaz výpovědi, resp. ochranné lhůty spočívající stručně a shodně v:

- neúmyslná PN/hospitalizace/lázně,
- vojenské cvičení od doručení „povoláváku“ do 2 týdnů po návratu,
- uvolnění k veřejné funkci,
- těhotenství, MD, RD,
- dočasná nezpůsobilost noční práce,

Na Slovensku navíc v době, kdy osamělý zaměstnanec pečuje o dítě do 3 let, ZP zaměstnanci jen se souhlasem ÚPSVaR (ne u starobních důchodců, org. důvodů, porušení povinností). V ČR naopak během funkčního období člena orgánu odborové organizace bez jejího spolurozhodnutí.

Ochranná lhůta se v obou zemích nevztahuje na organizační změny s výjimkou nadbytečnosti (v SR významově redundantně deklarováno, že v tomto případě ani na zaměstnance pečujícího o dítě do 3 let nebo dočasně nezpůsobilého noční práce), na důvody umožňující okamžité zrušení nebo porušení povinností. V ČR pak ani na hrubé porušení režimu PN. Vždy se vztahuje na zaměstnance na MD/RD, v ČR navíc na těhotné (s výjimkou existence důvodů pro okamžité zrušení).

Pokud byla dána výpověď před začátkem ochranné lhůty, v ČR se ochranná lhůta do výpovědní doby nezapočítává, ale prodlužuje se, na Slovensku výpovědní doba končí uplynutím ochranné lhůty. V obou zemích stejně, pokud byla dána výpověď před MD/RD, skončí výpovědní doba spolu s dovolenou.

Výpověď i okamžité zrušení PP je zaměstnavatel v obou zemích povinen předem projednat se zástupci zaměstnanců, na Slovensku pod sankcí neplatnosti, v ČR si musí u člena orgánu odborové organizace dopředu vyžádat její souhlas.

Za **hromadné propouštění** se v obou zemích shodně považuje skončení PP v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z organizačních důvodů nebo pro nadbytečnost minimálně s 10 zaměstnanci. Národní úpravy se v nuancích liší ve smyslu definice počtů u různě velkých zaměstnavatelů.

Při HP je v obou zemích tento záměr zaměstnavatel povinen projednat se zástupci zaměstnavatelů, a to minimálně měsíc předem. Je povinen rovněž písemně specifikovat důvody, strukturu a kritéria výběru dotčených zaměstnanců. Logicky kromě zaměstnanců je povinen informovat lokální úřady práce. V ČR končí PP po 30 dnech od doručení písemné zprávy Úřadu práce, na Slovensku má porušení informačních povinností za následek vznik nároku zaměstnance na 2 průměrné mzdy.

Při výpovědi nebo dohodě z organizačních důvodů nebo pro nadbytečnost náleží zaměstnancům v obou zemích odstupné. V ČR si lze v obou případech nárokovat 1, 2 nebo 3 NPMV podle délky předchozího PP. Na Slovensku je zvláště uplatnitelná výpověď s nárokem na 1, 2, 3, nebo 4 NPMV a zvláště dohoda z výše uvedených důvodů, kdy má zaměstnanec zákonný nárok na 1, 2, 3, 4 nebo 5 NPMV podle délky trvání předchozího PP.

U odstupného pro výpověď zaměstnavatele pro nezaviněnou ztrátu zdravotní způsobilosti pracovním úrazem, nemocí z povolání nebo dosažením max. expozice je v ČR minimální sazba 12 NPMV, na Slovensku pak 10 NPMV.

Na Slovensku pak existuje také při splnění přísně definovaných podmínek také zákonný nárok na tzv. odchodné.

Je zjevné, že institut HP je ze strany zaměstnavatele i pod vlivem dostupné judikatury obtížně „zneužitelný“ a lze ho aplikovat jen za jeho skutečným účelem s přísným respektem vůči zákonným nárokům z toho plynoucím s mírně odlišnou úpravou v ČR a SR.

Logickou možností je **skončení PP na dobu určitou** – PP v obou zemích končí uplynutím. V obou zemích, pokud zaměstnanec pokračuje po uplynutí sjednané doby ve výkonu práce s vědomím zaměstnavatele dále, platí, že se jedná o PP na dobu neurčitou.



V SR je povinen zaměstnavatel informovat zaměstnance na dobu určitou o místech na dobu neurčitou, která se u něj uvolnila

**Zrušit PP ve zkušební době** mohou obě strany i bez udání důvodu, je však vždy vyžadována písemnost. V ČR tak nesmí zaměstnavatel učinit během prvních 14 dnů PN, na Slovensku tak nesmí učinit u těhotné nebo matky do konce 9. měsíce po porodu v souvislosti s jejím těhotenstvím nebo mateřstvím, a proto je musí případně náležitě odůvodnit.

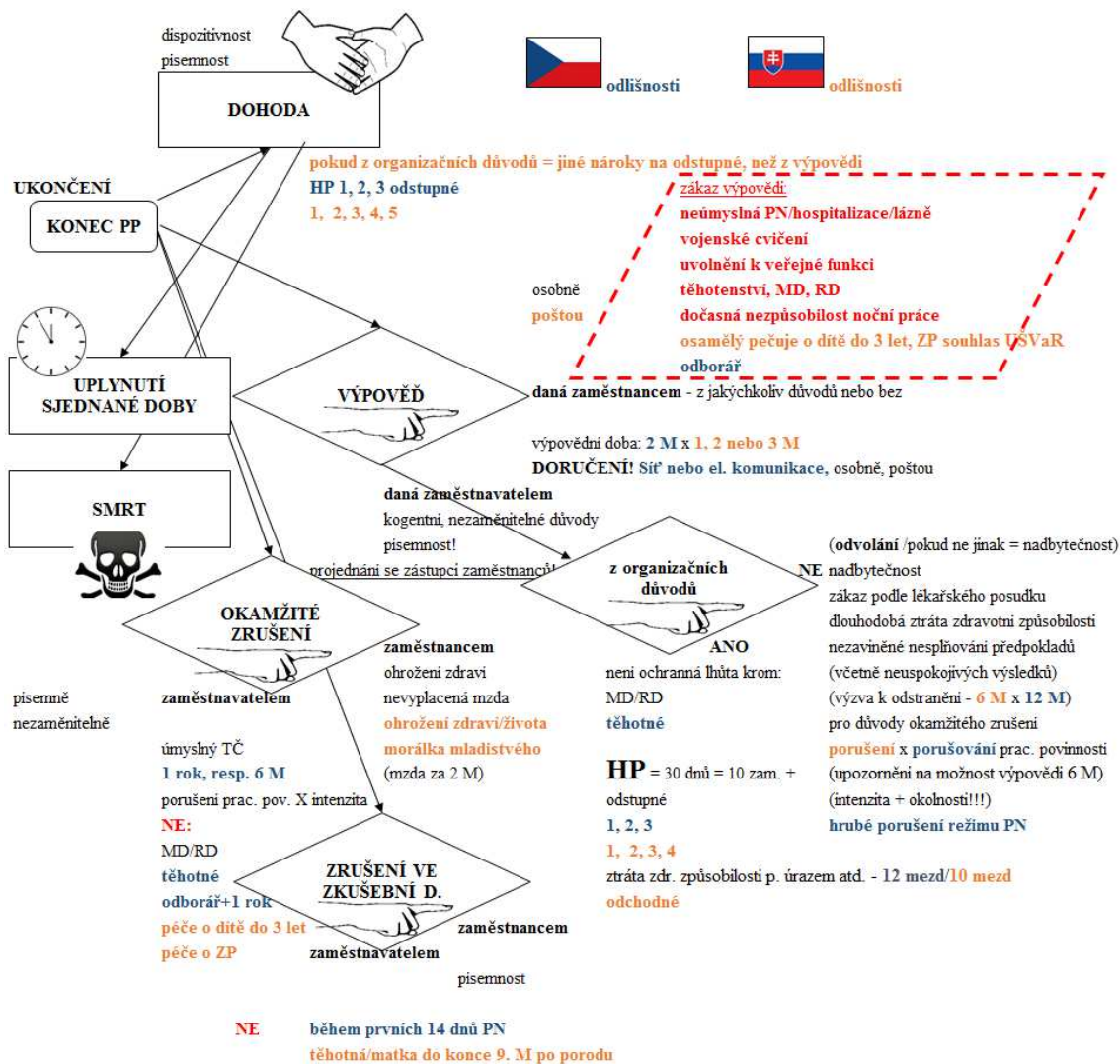
Případnou neplatnost zrušení PP musí obě strany v obou zemích bez zbytečného odkladu nejpozději však do 2 měsíců namítat jedině u soudu, z čehož plyne právo na náhradu mzdy nebo škody, které však může soud přiměřeně snížit. Na Slovensku je maximální náhrada mzdy zastropována 36 měsíci. Na Slovensku je od soudního poplatku osvobozen návrhovač ve všech řízeních o určení neplatnosti skončení PP a při uplatnění nároku z něj.

Oba kodexy obsahují možnost konkurenční doložky, shodně maximálně na rok a s kompenzací v minimální výši 50% mzdy.

Zaměstnavatel je v obou zemích povinen po skončení PP vydat „zápočtový list“, na Slovensku tento povinně obsahuje více elementů než v ČR. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel v obou zemích rovněž povinen vydat pracovní posudek.

Graf č. 2 je zjednodušeným grafickým vyjádřením výše popsaného algoritmu ukončení PP s poukazem na národní odlišnosti.

Graf 2 Zjednodušený grafický algoritmus – ukončení PP – národní odlišnosti



Zdroj: vlastní zpracování – cZP x sZP

## 12 ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ

Jak naznačeno již v úvodu této práce, je na řešenou problematiku na závěr ze zcela praktických pohnutek nazíráno *a priori* z pohledu zaměstnavatele, kdy je autor v jedné osobě jednatele angažován v Česku i na Slovensku, s otevřeně proklamovanými motivy a snahou autora o unifikaci, formulování jakéhosi doporučeného „československého“ přístupu k praktickým stránkám vzniku a ukončení pracovního poměru.

Byť je celá práce vedena ve zcela objektivním duchu se zaměřením na odlišnosti práv a povinností obou stran v podmínkách národních legislativ, právě účelem finálních doporučení není opětovně proklamovat kompletní výčet objektivně identifikovaných rozdílů, *nota bene* již minimálně potřetí v řadě, ale projektovat do nich především zmíněný ryze praktický pohled. Při formulaci doporučení se však autor neomezuje výhradně jen na identifikované rozdíly obou národních kodexů, ale v případě významných praktických doprovodných okolností, kritických „checkpointů“ z hlediska individuálního vývoje pracovněprávního vztahu, se vyjadřuje i k těmto elementům, byť jsou třeba kodifikovány ve shodě. Právě tyto chronologické ohledy autor práce zohlednil také při řazení závěrů a doporučení v následujícím textu, zcela logicky bez nároku na jejich úplný výčet.

Jak v předešlých částech této práce opakovaně konstatováno, lze vždy doporučit, nejenom ve fázi nábory, na samotném počátku - v rámci předsmulvních vztahů, ale i při vzniku, v průběhu a při a po ukončení pracovního poměru, aby zaměstnavatel věnoval adekvátní pozornost zpracování osobních údajů, obzvláště pak v souvislosti s GDPR, praktické implementaci odpovídajících procedur v rámci podnikové agendy, definici standardních operačních procedur, vnitřních předpisů a jejich důslednému dodržování.

Možnost podepsat v Česku pracovní smlouvu obsahující pouze 3 klíčové elementy - totiž druh práce, vymezení místa výkonu práce a určení dne nástupu do práce, které je zde však nutně do měsíce následováno doplněním zbývajících 6 elementů jako charakteristika místa, mzdy, výplatních termínů, délky pracovní doby, délky dovolené a výpovědní doby, nemá z pohledu autora velký praktický význam, zvyšuje jen míru entropie v systému (zvláště tom „nadmárodním“) a riziko chyby nebo velmi nežádoucího opomenutí. **Inkorporace všech těchto 9 elementů do pracovní smlouvy i v ČR** se proto

jeví jako vysoce praktická i ve světle opakovaně deklarované zásady *Superfluum non nocet*. Právě tuto integraci autor provedl prakticky – **viz přílohy C a D, kdy vytvořené šablony jsou** víceméně, jen s lokálními nuancemi, **vzájemnými jazykovými modifikacemi obsahujícími všechny povinné prvky** (případně s odkazem na 2 variabilní přílohy k příslušným šablonám). V ČR takto dochází k ušetření jednoho redundantního mezikroku s eliminací rizik plynoucích z opomenutí a k celé problematice uzavření pracovní smlouvy lze přistupovat v obou zemích vysoce efektivně a v zásadě uniformně.

Obdobně prakticky v souladu s dílčími závěry v předešlých částech této práce, lze zdravotní, resp. **pracovní lékařskou prohlídku** doporučit nejpozději v den nástupu do práce bez výjimky **pro všechny nové zaměstnance**, byť na Slovensku je tato povinnost formálně vyhrazena jen pro zaměstnance 3. nebo 4. kategorie (vzhledem k jejich nejednoznačné specifikaci) a všem úspěšným uchazečům náklady s ní spojené proplatit

V rámci praktického využití dílčích identifikovaných rozdílů v analýzách výše lze doporučit například zvážit na Slovensku využití stále platného institutu **zastupování** během MD/RD, případně dočasné PN.

Jednoznačně je na Slovensku žádoucí zvážit formální a plnohodnotné využití fenoménu „**telepráce**“, u které se například na zaměstnance nevztahují ustanovení o rozvržení týdenní pracovní doby, nepřetržitém denním odpočinku a o přestávkách, při osobních překážkách pak nepatří zaměstnanci s jistými výjimkami náhrada mzdy, nepřísluší mu mzda za práci přesčas, zvýhodnění za práci ve svátek atd. Kvantifikace výhod tohoto institutu v porovnání se současným *modus operandi* si však zaslouží mnohem hlubší a detailnější analýzu. V praktické rovině individuálního případu autora je minimálně na zvážení bezprostřední proklamace výhod standardního PP směrem k současným slovenským zaměstnancům jako jisté formy benefitu.

Obecně lze jen doporučit v obou zemích věnovat také patřičnou pozornost sledování běžících PP na dobu určitou, která může činit v ČR maximálně 3 roky, kdežto na Slovensku 2 roky a mohou být zopakovány maximálně dvakrát, tak, aby uplynutím času a další prací zaměstnance „s vědomím“ zaměstnavatele nebyly v nežádoucích případech relevantní PP konkludentně konvertovány na dobu neurčitou.

V iniciálních fázích vzniklého PP lze z těch méně významných doporučit také využívat v ČR skutečnosti, že zkušební doba se prodlužuje i o dobu schválené dovolené (nejenom celodenních překážek v práci).

Ve fázi případného ukončení PP lze z celého spektra možných způsobů, pokud se samozřejmě nenabízí elegantnější řešení, doporučit jako preferovaný institut **dohodu**, která je až na omezené výjimky plně dispozitivní a velmi obtížně zpochybnitelná. I zde je však nutné věnovat adekvátní pozornost národním odlišnostem a někdy i formulovat důvody z hlediska odlišných nároků na odstupné v případě organizačních důvodů na Slovensku nebo nižších nároků na následnou podporu v nezaměstnanosti při neuvedení vážných důvodů v Česku. Vždy je tak žádoucí ochotu smluvních stran k uzavření nezpochybnitelné dohody podpořit minimálně pokrytím zákonných nároků plynoucích z jiných variantních řešení nebo tyto spojené kompenzace patřičným způsobem vylepšit.

Pro možné využití alternativy výpovědi ze strany zaměstnavatele při neuspokojivých pracovních výsledcích nebo pro porušení pracovních povinností se jeví jako praktické zastřešující „československé“ řešení pro zaměstnavatele **kdykoliv, kdy je identifikováno, obzvláště u „kandidátů“ s otazníkem, významné porušení pracovních povinností, resp. neuspokojivé výsledky, tyto nezaměnitelně pojmenovávat ve „vytýkacím dopise/ch“, vyzývat k nápravě nebo odstranění v definovaném čase, upozorňovat na možnost výpovědi tak často, jak je to možné, resp. potřebné** a tuto agendu si řádně dokumentovat. Je svobodným rozhodnutím zaměstnavatele, zda takovouto „munici“ prospektivně použije, neměl by se ovšem ani v tomto ohledu chovat diskriminačně.

Vzhledem k tomu, jak značný explicitní význam institutu doručení opakovaně přikládá slovenský zákoník, ale také tomu, že jeho český protipól doručení zjevně implicitně chápe jako nutný element završení definovaných typů jednostranného relevantního právního jednání, je, zejména pak u nejběžnějšího osobního způsobu doručování na pracovišti nebo v domácnosti v obou zemích, velmi důležité dbát **na průkaznost** tohoto doručování. Lze tedy jen doporučit, činit takto před dalšími svědky, případně vyžadovat podepsání doručovací doložky, případně o odmítnutí převzetí učinit svědecký zápis.

Mezi dílčí doporučení v souladu s výsledky analýz výše lze řadit například všeobecné apriorní využití jednoměsíční výpovědní doby u PP kratších než jeden rok na Slovensku, tedy všech nových, s jasně kvantifikovatelnou úsporou.

V méně obecné rovině a ve specifických případech typu hromadné propouštění, výpověď zaměstnanci se zdravotním postižením (které má na Slovensku například daleko volnější kritéria) a pod. lze po detailní analýze individuálních případů jen doporučit postupovat ve striktním souladu s národními platnými právními předpisy, která se v mnoha specifických parametrech liší a splnit si také všechny projednací a informační povinnosti ve vztahu k zástupcům zaměstnanců nebo státním institucím tak, aby se zaměstnavatel neexponoval riziku neplatnosti nebo jiných sankcí.

## ZÁVĚR

Autor této práce v jejím úvodu poukázal na historickou podmíněnost podobností nebo naopak rozdílů obou současných klíčových lokálních kodexů, kdy v moderních dějinách původně heterogenní zdroje byly v průběhu 20. století konvergentně konsolidovány s vyvrcholením v podobě společného pracovního zákoníku z roku 1965, následně pak v podmínkách samostatných republik počínaje devadesátými lety naopak i přes pozdější harmonizující vliv EU legislativy postupně divergovaly. Klíčové národní prameny pracovního práva mají ve středoevropském a EU kontextu humanistických tradic a s ohledem na více než 70 letou společnou historii obou národů obdobnou strukturu a aplikační hierarchii s klíčovou a komplexně kodifikovanou rolí zákoníku práce, subsidiární pozicí občanského zákoníku, dominancí principů ústavních zákonů, obdobnou rolí elementů mezinárodního pracovního práva a evropského pracovního práva, řadou *leges speciales* a podzákonými normami typu pracovních řádů, vnitřních předpisů zaměstnavatele apod.

Přestože někteří autoři považují přehnanou ochranu slabší strany (v podobě ochranných lhůt, zvláštního postavení těhotných, zaměstnanců na mateřské nebo rodičovské dovolené, osamělých zaměstnanců pečujících o dítě do 3 let, mladistvých, odborářů nebo kojících žen, atd.) za překonaný koncept brzdící mobilitu pracovní síly jako klíčový element ekonomické rozvoje, v rámci detailní vzájemné komparativní analýzy obou relevantních klíčových kodexů bylo identifikováno nejvíce kvalitativních i kvantitativních rozdílů právě ve zmíněné oblasti.

Oba kodexy jsou si, jak již uvedeno výše, logicky velmi podobné, nicméně jak známo, ďábel se skrývá v detailu. Slepá aplikace znalostí jediného národního pracovního práva ve druhé republice by tak mohla často vést k nepříjemným důsledkům. Právě veden těmito ryze praktickými motivy autor práce nejenom identifikoval rozdíly obou kodexů a relevantních judikátů nejvyšších národních soudů, ale formuloval také praktická doporučení, kdy na danou problematiku nazíral neskrývaně *a priori* z pohledu zaměstnavatele s pobočkami v obou zemích.

Díličí výsledky jednotlivých analýz jen potvrzují, že jak národně, tak „československy“ lze několika variantními způsoby uniformizovat úspěšně pouze vznik, resp. proces uzavření pracovního poměru. V této oblasti je nejhmatatelnějším výstupem **uniformizace struktury pracovní smlouvy** (jednotlivé národní varianty templátů jsou obsahem příloh C a D) pro obě země a související zefektivnění relevantní agendy.

Stejně tak efektivnějším přístupem nezatěžujícím zásadním způsobem rozpočet lokálních organizací je doporučení uniformního vyžadování pracovnělékařské prohlídky nejpozději v den nástupu do zaměstnání v obou zemích k tíži zaměstnavatele.

Mezi další jednoznačné závěry této práce lze počítat výše formulované doporučení v případě rozvázání pracovního poměru vždy preferovat obtížně zpochybnitelný a jednoduchý institut **dohody**, i zde však vždy s přihlédnutím k individuálním charakteristikám dílčích případů.

Výsledky dílčích analýz ostatních dostupných instrumentů potvrzují, že v krajním případě jednostranného úkonu (výpověď/zrušení) ze strany zaměstnavatele je nutné postupovat vysoce individualizovaně a bylo by naivní snažit se o vytvoření jednotného národního nebo „československého“ vzoru, vždy pak v souladu s analogickou judikaturou nejvyšších republikových soudů, kdy například hodnocení intenzity porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance a případná formulace výpovědních důvodů musí záviset na konkrétních okolnostech, které musí být podmíněny jak osobou zaměstnance, jeho dosavadním postojem k plnění pracovních povinností i situací, ve které k porušení došlo, důsledky porušení pro zaměstnavatele či skutečností, zda jednání zaměstnance způsobilo zaměstnavateli škodu a podobně. Je rovněž nutno věnovat bedlivou pozornost lokálním odlišnostem v ochranných lhůtách a podobně.

Autor práce je přesvědčen, že vedle svého ryze akademického významu závěry této práce poslouží jako praktický manuál pro něj samotného i jeho spolupracovníky, na co si ve smyslu odlišností dát v rámci pracovněprávní agendy a jejích obvyklých elementů v jednotlivých zemích pozor a kde je naopak možnost postupovat efektivně uniformně. Díky závěrům této práce autor a jím řízená slovenská organizace zváží zavedení například „telepráce“ či využití institutu zastupování. Z tohoto praktického pohledu splnila práce cíle, které si sám její autor na úvod vytknul.



# SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

## Seznam použitých českých zdrojů

1. ARMSTRONG, M. *Řízení pracovního výkonu v podnikové praxi: cesta k efektivitě a výkonnosti*. Praha : Fragment, 2011. 400 s. ISBN 978-80-253-1198-1.
2. BARTONÍČKOVÁ, K. *Občanský a společenskovední základ - přehled středoškolského učiva*. Brno: Computer Press, 2009. Maturity. ISBN 978-80-251-2631-8.
3. Česko. *Občanský zákoník*. In: 89/2012 Sb. 2018.
4. Česko. *Zákon České národní rady o soudních poplatcích*. In: 549/1991 Sb. 2018.
5. Česko. *Zákon o inspekci práce*. In: 251/2005 Sb. 2018.
6. Česko. *Zákon o specifických zdravotních službách*. In: 373/2011 Sb. 2018.
7. Česko. *Zákon o zaměstnanosti*. In: 435/2004 Sb. 2018.
8. Česko. *Zákoník práce*. In: 65/1965 Sb. 2018.
9. Česko. *Zákoník práce*. In: 262/2006 Sb. 2018.
10. GALVAS, M a kol. *Pracovní právo. 2 aktualizované a doplněné vyd.* Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, ISBN: 80-7239-173-9.
11. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2010, ISBN 978-80-7261-168-3.
12. KUKLÍK, J. *Czech law in historical contexts*. Prague: Karolinum, 2015. ISBN 978-80-246-2860-8.
13. MARELOVÁ, L. et al. *Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony: krok za krokem*. Praha: Grada, 2013, ISBN 978-80-247-4622-7.
14. NEŠČÁKOVÁ, L. *Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: Grada, 2013, ISBN 978-80-247-4038-6.
15. SCHMIED, Z. *Věcné změny v zákoníku práce od 1. ledna 2012 – pokračování*. In: *Mzdová účetní*, Ostrava: Ringier Axel Springer Print CZ, 2011, XVIII, č. 1, ISSN 1211-1430.
16. SCHMIED, Z., TRYLČ, L. *Zákoník práce 2016: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, ve znění zásadních změn provedených novelami k 1.10.2015 a 25.11.2015*, Olomouc: ANAG, 2016. ISBN 978-80-7554-058-4.
17. SPIRIT M a kol. *Základy práva pro neprávnický*. 2 vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008. ISBN 978-80-7380-116-8.
18. SPIRIT, M. *Úvod do studia práva*. Praha: Grada, 2010. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3290-9.
19. VOJÁČEK, L. et al. *České právní dějiny. 2., upr. vyd.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 9788073802578.

## Seznam použitých zahraničních zdrojů

1. BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 3. vydanie, C.H.Beck-SK, 2013, ISBN 978-80- 89603-10-7.
2. CONAGHAN, J., et al. *Labour law in an era of globalization: transformative practices and possibilities*. New York: Oxford University Press, 2002. ISBN 0-19-924247-x.
3. HARAJDÍČ J. *Judikatura vo veciach skončenia pracovného pomeru*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014, ISBN 978-80-8168-016-8.
4. PICHRT, J., ŠTEFKO, M. *Labour law in Czech Republic*. Frederick, MD: Sold and distributed in North, Central, and South America by Aspen Publishers, c2010. ISBN 978-90-411-3320-5.
5. Slovensko. *Antidiskriminačný zákon*. In: 365/2004 Z. z. 2018.
6. Slovensko. *Civilný sporový poriadok*. In: 160/2015 Z. z. 2018.
7. Slovensko. *Občiansky zákonník*. In: 40/1964 Z. z. 2018.
8. Slovensko. *Vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky o podrobnostiach a faktoroch práce a pracovného prostredia vo vzťahu ku kategorizácii prác z hľadiska zdravotných rizík a o náležitostiach návrhu na zaradenie prác do kategórií*. In: Z. z. 448/2007. 2018.
9. Slovensko. *Zákon o kolektívnom vyjednávaní*. In: 2/1991 Z. z. 2018.
10. Slovensko. *Zákon o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov*. In: 307/2014 Z. z. 2018.
11. Slovensko. *Zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia*. In: 355/2007 Z. z. 2018.
12. Slovensko. *Zákon o službách zamestnanosti*. In: 5/2004 Z. z. 2018.
13. Slovensko. *Zákon o sociálnom poistení*. In: 461/2003 Z. z. 2018.
14. Slovensko. *Zákon Slovenskej národnej rady o súdnych poplatkoch a poplatku za výpis z registra trestov*. In: 71/1992 Z. z. 2018.
15. Slovensko. *Zákonník práce*. In: 311/2001 Z. z. 2018.
16. TKÁČ, V. et al.: *Zákonník práce. Komentár*. Wolters Kluwer: Bratislava, 2014, ISBN 978-80-8168-069-4.
17. VOJÁČEK, L., et al. *Československé právne dejiny (1918-1992): text a pramene*. Bratislava: Paneurópska vysoká škola, 2011. ISBN 978-80-89447-42-8.
18. ŽUĽOVÁ, J., et al. *Pracovné právo v poznámkach s príkladmi*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-80-8168-686-3.

## Seznam použitých internetových zdrojů

1. *Nález Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009, sp. Zn. II. ÚS 1609/08, N 105/53 SbNU 313. K diskriminaci z důvodu věku při ukončení pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů.* [online]. 2009 [cit. 2018-02-02]. Dostupné z: [http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=2-1609-08\\_1](http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=2-1609-08_1).
2. *Nezaměstnanost v ČR, vývoj* [online]. 2018 [cit. 2018-01-25]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/?imakroGraphFrom=1.1.1990>.
3. *Nezamestnanosť v SR, história* [online]. 2018 [cit. 2018-01-25]. Dostupné z: <https://www.kurzy-online.sk/makroekonomika/nezamestnanost/>.
4. *Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 4. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2095/2004.* [online]. 2005 [cit. 2018-02-02]. Dostupné z: <http://www.nsoud.cz>.
5. *Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011.* [online]. 2012 [cit. 2018-02-02]. Dostupné z: <http://www.nsoud.cz>.
6. *Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2004.* [online]. 2005 [cit. 2018-02-02]. Dostupné z: <http://www.nsoud.cz>.
7. *Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 7. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001.* [online]. 2002 [cit. 2018-02-02]. Dostupné z: <http://www.nsoud.cz>.
8. *Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 5. 2008, spis. zn. 21 Cdo 2542/2007.* [online]. 2008 [cit. 2018-02-02]. Dostupné z: <http://www.nsoud.cz>.
9. *Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003.* [online]. 2004 [cit. 2018-02-02]. Dostupné z: <http://www.nsoud.cz>.
10. *Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3446/2006.* [online]. 2007 [cit. 2018-02-02]. Dostupné z: <http://www.nsoud.cz>.
11. *Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003.* [online]. 2004 [cit. 2018-02-01]. Dostupné z: <http://www.nsoud.cz>.
12. *Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.8.2004, sp. zn. 21 Cdo 241/2004.* [online]. 2004 [cit. 2018-01-24]. Dostupné z: <http://www.nsoud.cz>.
13. *Rozsudek Najvyššieho súdu SR z 28. apríla 1994, sp. zn. 4 Co 17/94.* [online]. 1994 [cit. 2018-02-02]. Dostupné z: <http://www.supcourt.gov.sk>.
14. *Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 23. októbra 2001, sp. zn. 1 Cdo 86/2000.* [online]. 2001 [cit. 2018-02-02]. Dostupné z: <http://www.supcourt.gov.sk>.
15. *Rozsudok najvyššieho súdu SR zo dňa 13. októbra 2008, č. k. 3 Cdo 218/2007.* [online]. 2008 [cit. 2018-02-02]. Dostupné z: <http://www.supcourt.gov.sk>.
16. *Rozsudok najvyššieho súdu SR zo dňa 19. mája 2009, č. k. 5 Cdo 255/2009.* [online]. 2008 [cit. 2018-02-02]. Dostupné z: <http://www.supcourt.gov.sk>.
17. *Rozsudok najvyššieho súdu SR zo dňa 27. apríla 2017, č. k. 7 Cdo 1033/2015.* [online]. 2017 [cit. 2018-02-02]. Dostupné z: <http://www.supcourt.gov.sk>.
18. *Rozsudok najvyššieho súdu SR zo dňa 28. februára 2008, č.k. 3 Cdo 192/2007.* [online]. 2008 [cit. 2018-02-02]. Dostupné z: <http://www.supcourt.gov.sk>.
19. *Úřad práce ČR. Formuláře ke stažení - Hlášení hromadného propouštění* [online]. 2017 [cit. 2018-02-02]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/formulare>.
20. *Uznesenie Najvyššieho súdu SR z 21. 10. 2010, sp. zn. 1 M Cdo 13/2009.* [online]. 2010 [cit. 2018-02-01]. Dostupné z: <http://www.supcourt.gov.sk>.

## SEZNAM ZKRATEK

<b>cZP</b>	-	český zákoník práce
<b>ČR</b>	-	Česká republika
<b>EU</b>	-	Evropská unie
<b>HP</b>	-	hromadné propouštění
<b>MD</b>	-	mateřská dovolená
<b>NOZ</b>	-	Zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník
<b>NPMV</b>	-	násobek průměrného měsíčního výdělku
<b>NV</b>	-	nařízení vlády
<b>PN</b>	-	pracovní neschopnost a implikace
<b>PP</b>	-	pracovní poměr a implikace
<b>RD</b>	-	rodičovská dovolená a implikace
<b>Sb.</b>	-	Sbírka zákonů
<b>SR</b>	-	Slovenská republika
<b>sZP</b>	-	slovenský zákoník práce
<b>TČ</b>	-	trestný čin
<b>ÚPSVaR</b>	-	Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny
<b>ZP</b>	-	zdravotní postižení
<b>Z.z.</b>	-	Zbierka zákonov

# SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

## Seznam tabulek

Tabulka 1 Pracovní právo – kodex, znaky závislé práce .....	77
Tabulka 2 Zdravotní prohlídka a náležitosti smlouvy .....	77
Tabulka 3 Zkušební doba, vznik PP .....	78
Tabulka 4 Povinnosti vyplývající z PP .....	79
Tabulka 5 PP na dobu určitou .....	80
Tabulka 6 Pracovní doba, dělené místo, více PP .....	82
Tabulka 7 Práce z domu a na dálku .....	83
Tabulka 8 Konec PP a výpovědní doba .....	84
Tabulka 9 Výpověď ze strany zaměstnavatele .....	86
Tabulka 10 Okamžité zrušení PP .....	88
Tabulka 11 Zákaz výpovědi - ochranná lhůta .....	91
Tabulka 12 Hromadné propouštění .....	93
Tabulka 13 Skončení PP na dobu určitou/ve zkušební době .....	94
Tabulka 14 Odstupné a odchodné .....	96
Tabulka 15 Neplatné rozvázání PP .....	101
Tabulka 16 Vedoucí zaměstnanec, konkurence, posudek .....	102
Tabulka 17 Vnitřní předpis, pracovní řád, doručování .....	105
Tabulka 18 Počátek PP – základní rozdíly .....	106
Tabulka 19 Skončení PP – základní rozdíly 1 .....	107
Tabulka 20 Skončení PP – základní rozdíly 2 .....	109
Tabulka 21 Skončení PP – základní rozdíly 3 .....	111

## **Seznam grafů**

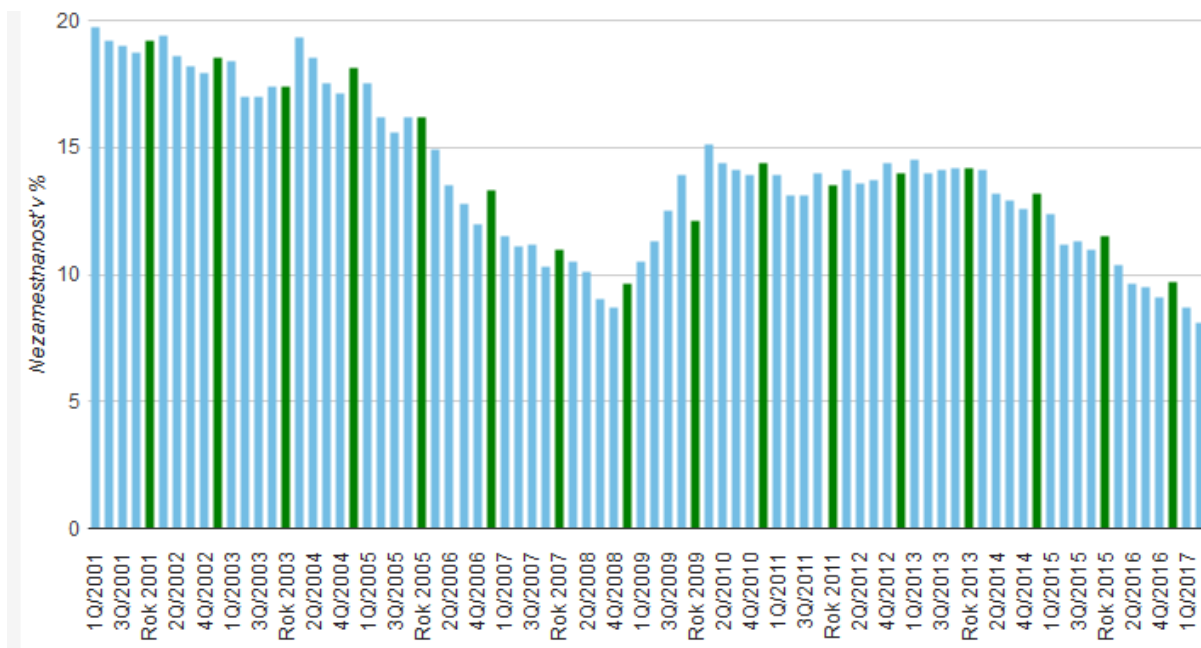
Graf 1 Zjednodušený grafický algoritmus – vznik PP – národní odlišnosti..... 115

Graf 2 Zjednodušený grafický algoritmus – ukončení PP – národní odlišnosti ..... 122

## SEZNAM PŘÍLOH

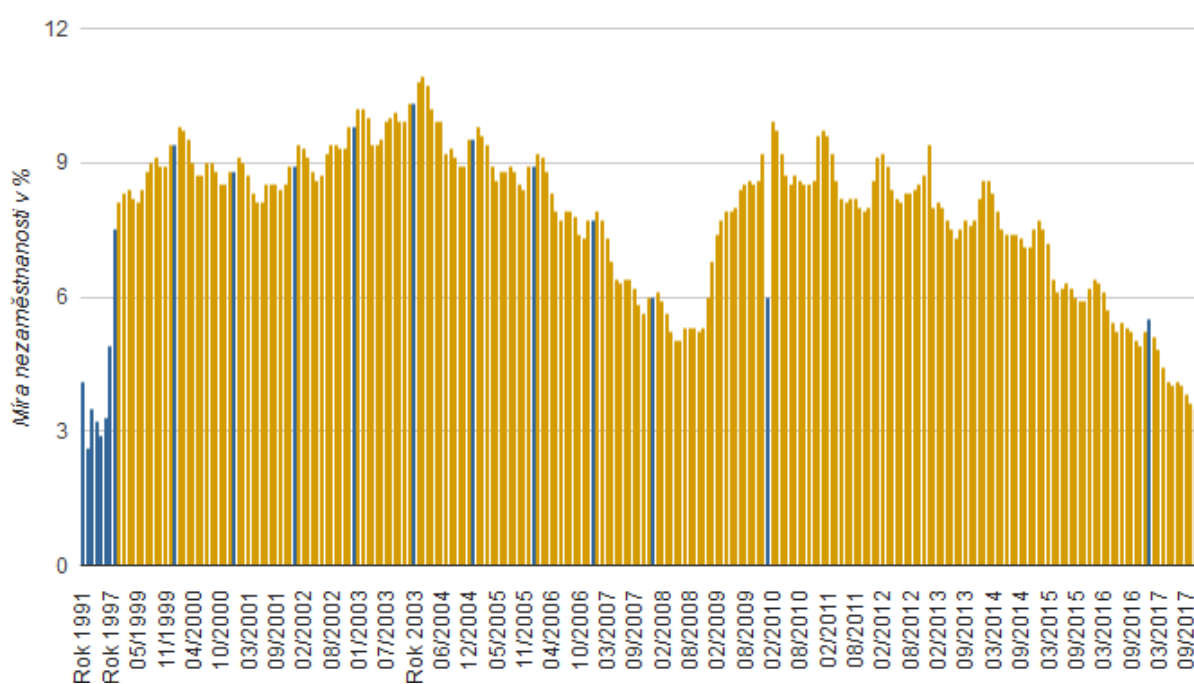
Příloha A – Vývoj míry nezaměstnanosti (%) - Slovensko .....	I
Příloha B – Vývoj míry nezaměstnanosti (%) - Česko.....	I
Příloha C – Pracovní smlouva - Česko .....	II
Příloha D – Pracovní smlouva - Slovensko .....	III

## Příloha A – Vývoj míry nezaměstnanosti (%) - Slovensko



Zdroj: [www.kurzy-online.sk](http://www.kurzy-online.sk)

## Příloha B – Vývoj míry nezaměstnanosti (%) - Česko



Zdroj: [www.kurzy.cz](http://www.kurzy.cz)



# Príloha C – Pracovní smlouva - Česko

PRACOVNÍ SMLOUVA	EMPLOYMENT CONTRACT
<p>XXX, se sídlem: XXXX, zastoupená jednatelem XXXX, zapsaná v obchodním rejstříku vedeném XXXX (dále jen „zaměstnavatel“)</p> <p>a</p> <p>XXX, nar. XX/XX/XXXX (měsíc/den/rok), bytem XXXX (dále jen „zaměstnanec“), (společně též jako „smluvní strany“),</p> <p>uzavírají podle ustanovení § 33 a násl. a § 39 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“)), tuto</p> <p>pracovní smlouvu na dobu určitou:</p>	<p>XXX, with its registered office: XXXX, represented by its Executive Director XXXX, registered in the XXXX (hereinafter referred to as the "Employer")</p> <p>And</p> <p>XXX, date of birth XXXX/XXXX (month/day/year), residency address XXXX (hereinafter referred to as the "Employee") (together hereinafter also referred to as the "Contractual Parties")</p> <p>Have concluded this Employment Contract for a definite period of time</p> <p>Pursuant to Section 33 et seq. and Section 39 of the Labour Code (Act No. 262/2006 Coll., as amended (hereinafter referred to as the "Labour Code")) as follows:</p>
<p><b>Článek I.</b></p> <p>1. Dnem vzniku pracovního poměru je XX/XX/XXXX (měsíc/den/rok) a k tomuto dni nastoupí zaměstnanec do práce u zaměstnavatele.</p> <p>2. Zaměstnanec bude podle této pracovní smlouvy pracovat jako XXX. Zaměstnavatel vydá zaměstnanci popis jeho pracovní pozice.</p> <p>3. Místem výkonu práce zaměstnanec bude XXXX. Pro účely cestovních náhrad bude pravidelným pracovištěm XXXX.</p> <p>4. Zaměstnanec bude pracovat po stanovenou týdenní pracovní dobu, tj. 40 hodin týdně, která je rovnoměrně rozvržena.</p>	<p><b>Article I.</b></p> <p>1. The date when the employment relationship is established is XX/XX/XXXX (month/day/year) and the Employee shall commence work for the Employer as of the same date.</p> <p>2. The Employee shall perform work hereunder as the XXX. The Employee's job description will be issued by the Employer.</p> <p>3. The place of the Employee's work performance shall be XXXX. For the purposes of travel allowances, the Employee's regular workplace will be XXXX.</p> <p>4. The Employee shall perform work during the stipulated weekly working hours, i.e., for 40 hours per week, which are evenly allocated.</p>
<p><b>Článek II.</b></p> <p>1. Tato pracovní smlouva byla uzavřena na dobu určitou do XX/XX/XXXX (měsíc/den/rok).</p>	<p><b>Article II.</b></p>

<p>2. Zkušební doba se sjednává v délce 3 (slovy tři) měsíců.</p> <p>3. Výpovědní důvody a doby, jakož i další okolnosti a podmínky vedoucí k ukončení pracovního poměru zakládajícího touto pracovní smlouvou se řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce, jak jsou uvedeny v ustanovení § 48 a násl. zákoníku práce.</p>	<p>1. This Employment Contract has been concluded for a definite period of time until XXXX/XXXX (month/day/year).</p> <p>2. The probation period has been agreed for three (3) months.</p> <p>3. The reasons for termination, as well as the notice periods and other circumstances applicable, and terms and conditions leading to termination of the employment relationship established hereunder shall be governed by relevant provisions of the Labour Code, in particular, without limitation, by Section 48 et seq. of the Labour Code.</p>
<p><b>Článek III.</b></p> <p>1. Za vykonanou práci je zaměstnavatel povinen vyplácet zaměstnanci měsíční mzdu a to jejm bezhotovostním převodem na účet určený zaměstnancem. Zaměstnanec sdělí zaměstnavateli číslo účtu nejpozději v den nástupu do práce. Zaměstnanec je povinen informovat zaměstnavatele o jakýchkoli změnách účtu nejméně 5 dnů před sjednaným termínem výplaty mzdy.</p> <p>2. Výši měsíční mzdy zaměstnanec určuje zaměstnavatel v souladu s ustanovením § 113 odst. 1 zákoníku práce mzdovým výměrem, který zaměstnanec převzal při podpisu této pracovní smlouvy.</p> <p>3. Dojde-li ke změně údajů ve mzdovém výměru uvedených, je zaměstnavatel povinen takovou skutečnost písemně oznámit zaměstnanci, a to nejpozději v den, kdy taková změna nabývá účinnosti.</p> <p>4. Mzda za předcházející měsíční období je splatná nejpozději do konce následujícího kalendářního měsíce a bude zaměstnanci vyplácena v obvyklých výplatních termínech u zaměstnavatele, což je 15. dne každého měsíce.</p>	<p><b>Article III.</b></p> <p>1. The Employer shall pay to the Employee for the work performed by him/her a monthly wage via a wire transfer to the bank account designated by the Employee. The Employee shall provide the Employer with the relevant account details upon commencement of his/her employment relationship at the latest. The Employee shall inform the Employer of any changes regarding the account details at least five days before the agreed pay date.</p> <p>2. The Employer shall determine the amount of the Employee's monthly wage in compliance with Section 113(1) of the Labour Code through a Wage Assessment Statement. Upon signing this Contract, the Employee has received the Wage Assessment Statement.</p> <p>3. If the information stated in the Wage Assessment Statement is modified in any manner, the Employer shall inform the Employee thereof in writing on the date when such modification becomes effective at the latest.</p> <p>4. The Employee will be paid his/her monthly wage (which is payable by the end of the following calendar month at the latest) in arrears for</p>

<p>b) vykonávat a plnit pracovní úkoly v pracovní pozici XXX a veškeré další činnosti související s výkonem této pracovní pozice,</p> <p>c) pracovat pro zaměstnavatele na plný úvazek a bez jeho písemného souhlasu nesmí vykonávat přímo ani prostřednictvím jiných osob jakoukoli výdělečnou činnost shodnou s předmětem podnikání zaměstnavatele,</p> <p>d) zachovávat naprostou mlčenlivost o veškerých informacích, s nimiž byl nebo v průběhu pracovního poměru bude seznámen a které se týkají zaměstnavatele, jeho úkolů, obchodních aktivit, jeho výsledků a finanční situace a dalších okruhů, které s podnikatelskými aktivitami zaměstnavatele souvisí; tyto povinnosti zavazují zaměstnance i po ukončení jeho pracovního poměru u zaměstnavatele,</p> <p>e) vrátit svěřené pracovní prostředky v případě skončení pracovního poměru nebo při dlouhodobé pracovní nepřítomnosti.</p>	<p>aimed at securing safety and protection of health at work, about which the Employee was informed already, or which will be explained to the Employee in the course of his/her employment with the Employer;</p> <p>b) perform and fulfil the work tasks associated with the position of the XXX, as well as any and all other activities associated with performance of the job;</p> <p>c) work on a full time basis for the Employer and not to perform – without the Employer's written consent – whether directly or indirectly through other persons – any other gainful activities that would be identical to the object of the Employer's business activity; and</p> <p>d) keep absolutely confidential any and all information which the Employee has learnt or will learn during his/her employment and which relates to the Employer, its tasks, business activities, business results and the financial situation and other spheres connected with the Employer's business activities; such duties are binding upon the Employee also after his/her employment relationship with the Employer is terminated.</p> <p>e) return the resources assigned to work in the event of termination of employment or long-term absence.</p>
<p><b>Článek VII.</b></p> <p>1. Tato pracovní smlouva nabývá účinnosti jejm uzavřením. Pracovní poměr vzniká dnem nástupu zaměstnance do zaměstnání.</p> <p>2. Ujednání v této pracovní smlouvě uvedené mohou být měněna, doplňována nebo jinak pozměňována pouze formou písemných a číslovaných dodatků, které budou podepsány zaměstnavatelem i zaměstnancem.</p> <p>3. Právní vztahy smluvních stran neupravená přímo v této pracovní smlouvě se řídí obecně závaznými právními předpisy, zejména ustanoveními zákoníku práce i vnitřními předpisy zaměstnavatele.</p> <p>4. Mzdové výměry a písemnosti související se změnami a skončením pracovního poměru zaměstnanec musí být vyhotoveny v písemné</p>	<p><b>Article VII.</b></p> <p>1. This Employment Contract shall become effective on the date of its conclusion. The employment relationship shall be established upon commencement of the work by the Employee.</p> <p>2. The provisions agreed in this Employment Contract may be modified, supplemented or otherwise amended only via written and numbered amendments which will be signed by both Employer and the Employee.</p> <p>3. Legal relationships between the Contractual Parties, which are not regulated directly in this Employment Contract, shall be governed by</p>

<p>formě a zaměstnanec musí být doručovány do vlastních rukou a to na pracovišti zaměstnance či v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastáten a případně též odesláním takové zápisky prostřednictvím provozovatele poštovních služeb na poslední známou adresu zaměstnance. V případě nezvratnosti takové zápisky u provozovatele poštovních služeb v úložní době se za den doručení považuje poslední den deseti denní úložní lhůty.</p> <p>5. Tato pracovní smlouva byla vyhotovena ve dvou dvojjazyčných výtiscích (v českém a anglickém jazyce), každý s platností originálu a z nich po jednom vyhotovení, s vyznačením vlastnoručného podpisu účastníků, převzal zaměstnanec a zaměstnavatel.</p> <p>6. Zaměstnanec současně svým podpisem k této pracovní smlouvě připojeným potvrzuje, že před jejím uzavřením byl řádně seznámen se svými právy a povinnostmi, které pro něho vyplývají z této pracovní smlouvy, jakož i s předpisy, které se vztahují na výkon práce zaměstnanec u zaměstnavatele nebo s jeho prací u zaměstnavatele souvisejí.</p>	<p>generally binding legal regulations, in particular, without limitation by provisions of the Labour Code and the Employer's internal regulations.</p> <p>4. Any Wage Assessment Statements and documents related to any modifications and termination of the employment relationship, must be made in writing and must be delivered to the Employee to his/her own hands, whether at the Employee's workplace or home, or wherever the Employee can be reached, and also, as the case may be, must be delivered via dispatching such consignment through a provider of postal services to the latest known address of the Employee. In case the Employee fails to collect the consignment from the provider of postal services during the depositing period, the last day of a ten-day depositing period shall be deemed as the delivery date.</p> <p>5. This Employment Contract has been executed in two (2) bilingual counterparts (in Czech and English languages), each valid as an original; and each of the Employer and the Employee have received one counterpart hereof with the authentic signature of the Contractual Parties.</p> <p>6. At the same time, the Employee confirms by his/her signature affixed below that prior to conclusion hereof, the Employee was duly informed about his/her respective rights and obligations arising upon her from this Employment Contract, and also about the regulations applicable to or associated with the Employee's work for the Employer.</p>
<p><b>Článek VIII.</b></p> <p>V případě rozporu mezi jazykovými verzemi této pracovní smlouvy má přednost verze v českém jazyce.</p> <p><b>Článek IX.</b></p> <p>Zaměstnanec i zaměstnavatel souhlasně prohlašují a potvrzují, že tato pracovní smlouva je uzavřena po podrobném předcházejícím projednání, rozuměj všem jejím ustanovením a dále prohlašují, že není uzavřena v tísní ani za jinak jednostranně nevýhodných podmínek. Na důkaz svých souhlasů a své vůle připojují obě smluvní strany k této smlouvě své vlastnoruční podpisy.</p>	<p><b>Article VIII.</b></p> <p>In the event of any conflict between the language versions of the Employment Contract shall prevail the Czech language version.</p> <p><b>Article IX.</b></p>

<p>The Employer and the Employee consensually declares and acknowledge that this Employment Contract has been concluded after thorough discussions of its terms and conditions, that both of them have understood all provisions hereof, and that the present Employment Contract is not concluded in duress or under otherwise unilaterally unfavourable conditions. In witness of their respective consent and will both Contractual Parties hereto have affixed their authentic signatures below.</p>	<p>V XXX dne / In XXX on: XX/XX/XXXX (měsíc/den/rok) month/day/year.</p> <p>Zaměstnavatel / For the Employer: XXX, jednatel/ Executive Director</p> <p>.....</p> <p>Zaměstnanec/ For the Employee: XXX</p> <p>.....</p>
--	---

Zdroj: vlastní zpracování

## Príloha D – Pracovní smlouva - Slovensko

PRACOVNÁ ZMLUVA	EMPLOYMENT CONTRACT
<p>XXX, so sídlom: XXXX, zastúpená konateľom XXXX, zapísaná v OR XXXX (ďalej len „zamestnávateľ“)</p> <p>a</p> <p>XXX, nar. XXXX/XXXX (mesiac/deň/rok), bytom XXXX (ďalej len „zamestnanec“)</p> <p>(spoločne tiež ako „zmluvné strany“),</p> <p>uzatvárajú podľa ustanovenia § 42 a nasl. Zákonníka práce (zákon č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov (ďalej len "Zákonník práce"), tieto</p> <p><b>pracovnú zmluvu na dobu určitú:</b></p>	<p>XXX, with its registered office: XXXX, represented by its Executive Director XXXX, registered in the Commercial Register maintained by the XXXX (hereinafter referred to as the "Employer")</p> <p>And</p> <p>XXX, date of birth XXXX/XXXX (month/day/year), residency address XXXX (hereinafter referred to as the "Employee") (together hereinafter also referred to as the "Contractual Parties")</p> <p>Have concluded this Employment Contract for a <b>definite period of time</b></p> <p>Pursuant to Section 42 <i>et seq.</i> of the Labour Code (Act No. 311/2001 Coll., as amended (hereinafter referred to as the "Labour Code")) as follows:</p>
<p><b>Článok I</b></p> <p>1. Dňom vzniku pracovného pomeru je XXXX/XXXX (mesiac / deň / rok) a k tomuto dňu nastúpi zamestnanec do práce u zamestnávateľa.</p> <p>2. Zamestnanec bude podľa tejto pracovnej zmluvy pracovať ako XXX. Zamestnanec bude na tejto pozícii vykonávať najmä tieto činnosti podľa pokynov zamestnávateľa: <b>Popis práce – XXXX</b>.</p> <p>3. Miestom výkonu práce zamestnanca bude XXXX. Na účely cestovných náhrad bude pravidelným pracoviskom XXXX.</p> <p>4. Zamestnanec bude pracovať určený týždenný pracovný čas, t.j. 40 hodín týždenne.</p>	<p><b>Article I</b></p> <p>1. The date when the employment relationship is established is XX/XX/XXXX (month/day/year) and the Employee shall commence work for the Employer as of the same date.</p> <p>2. The Employee shall perform work hereunder as the XXX. The Employee shall perform within the above position, in particular, the following activities in accordance with the Employer's instructions: <b>Job Description – XXXX</b>.</p> <p>3. The place of the Employee's work performance shall be XXXX. For the purposes of travel allowances, the Employee's regular workplace will be XXXX.</p> <p>4. The Employee shall perform work during the stipulated weekly working hours, i.e., for 40 hours per week.</p>
<p>prípadne odmeny zo strany zamestnávateľa, ktoré však nie sú nárokovou súčasťou výplacie rozhoduje zamestnávateľ na základe hodnotenia práce zamestnanca, čo počiťva najmä vo vyhodnotení úloh zamestnancom zverených a uložených.</p> <p>5. Zo mzdy vyplatené zamestnancom zamestnávateľom budú odpočítané v zmysle ustanovenia § 131 a nasl. Zákonníka práce zákonné zrážky, najmä zálohy na úhradu dane z príjmu fyzických osôb zo závislej činnosti, poisťné na sociálne poistenie a predávku poisťného na verejné zdravotné poistenie.</p> <p>6. Výška dohodnutej a zamestnávateľom zamestnancom vyplatené mzdy je dôverná informácia a zmluvné strany sa zaväzujú neoznamovať jej výšku tretím osobám, s výnimkou prípadov, kde by takáto povinnosť vyplývala zo všeobecne záväzných právnych predpisov alebo sa jedná o osoby blízke.</p>	<p>4. In addition to the basic wage stipulated in the Wage Assessment Statement, the Employer may provide the Employee with other remuneration, which, however, may not be claimed as guaranteed part of the Employee's wage; the Employer shall decide on such extra remuneration based on the evaluation of performance by the Employee of his/her work tasks, in particular, without limitation, based on performance of tasks entrusted and assigned to the Employee.</p> <p>5. The Employer shall withhold from the wage paid to the Employee statutory amounts pursuant to Section 131 <i>et seq.</i> of the Labour Code, in particular, without limitation, advances towards settlement of the income tax payable by individuals from dependant activities, social security insurance contributions, and advances towards settlement of public health care insurance contributions.</p> <p>6. The amount of the wage agreed with the Employee and paid by the Employer to the Employee represents confidential information and the Contractual Parties have agreed not to disclose such amount to any third parties, save for those cases where such disclosure is provided for in generally binding legal regulations or with regard to close persons.</p>
<p><b>Článok IV.</b></p> <p>1. Zamestnanec výslovne súhlasí, že ho zamestnávateľ môže vyslať na služobnú cestu doma aj do zahraničia na dobu potrebnú pre plnenie úloh zamestnávateľa.</p> <p>2. Dĺžka dovolenky zamestnanca a jej čerpanie sa riadi plánom a vnútorným predpisom zamestnávateľa a zamestnancom bude poskytnutá najmenej v rozsahu a za podmienok, ktoré sú uvedené v ustanovení § 101 a nasl. Zákonníka práce.</p> <p>3. Zamestnanec potvrdzuje, že pred uzavretím tejto pracovnej zmluvy bol riadne a v plnom rozsahu oboznámený aj s jeho právnymi, pracovnými podmienkami a vnútornými predpismi</p>	<p><b>Article IV.</b></p> <p>1. The Employee furthermore expressly agrees that the Employer may send him/her to business trips in the Czech Republic and abroad for a period of time necessary for fulfilment of the tasks assigned by the Employer.</p> <p>2. The Employee's vacation and its disbursement shall be governed by a plan and an internal regulation of the Employer; the Employee is entitled to at least the extent of vacation under such conditions as stipulated in Section 101 <i>et seq.</i> of the Labour Code.</p>
<p>Všetkým jej ustanoveniam a ďalej vyhlasujú, že nie je uzatváraná v tesni ani za mak jednostranne nevýhodných podmienok. Na dôkaz svojich súhlasov a svojej vôle pripájajú obe zmluvné strany k tejto zmluve svoje vlastnoručné podpisy.</p>	<p><b>Article IX.</b></p> <p>The Employer and the Employee consensually declare and acknowledge that this Employment Contract has been concluded after thorough discussions of its terms and conditions, that both of them have understood all provisions hereof, and that the present Employment Contract is not concluded in duress or under otherwise unilaterally unfavourable conditions. In witness of their respective consent and will both Contractual Parties hereto have affixed their authentic signatures below.</p>
<p>V XXX dňa / In XXX on: XX/XX/XX (mesiac/deň/rok) / (month/day/year).</p> <p>Zamestnávateľ/ For the Employer: XXX</p> <p>.....</p> <p>Zamestnanec/ For the Employee: XXX</p> <p>.....</p>	

<p><b>Článok II.</b></p> <p>1. Táto pracovná zmluva bola uzatvorená na dobu určitú do XX/XX/XXXX (mesiac / deň / rok).</p> <p>2. Skúšobná doba sa stanovuje v dĺžke 3 (slovom tri) mesiace.</p> <p>3. Výpovedné dôvody a doby, ako aj ďalšie okolnosti a podmienky vedúce k ukončeniu pracovného pomeru zakladaného touto pracovnou zmluvou sa riadia príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce, ako sú uvedené v ustanovení § 59 a nasl. Zákonníka práce.</p>	<p>5.</p> <p><b>Article II.</b></p> <p>1. This Employment Contract has been concluded for a <b>definite</b> period of time until XX/XX/XXXX (month/day/year).</p> <p>2. The probation period has been agreed for three (3) months.</p> <p>3. The reasons for termination, as well as the notice periods and other circumstances applicable, and terms and conditions leading to termination of the employment relationship established hereunder shall be governed by relevant provisions of the Labour Code, in particular, without limitation, by Section 59 <i>et seq.</i> of the Labour Code.</p>
<p><b>Článok III.</b></p> <p>1. Za vykonávanú prácu je zamestnávateľ povinný vyplácať zamestnancom mesačne mzdu a to jej bezhotovostným prevodom na účet určený zamestnancom. Zamestnanec oznámi číslo účtu najneskôr v deň nástupu do práce. Zamestnanec je povinný informovať zamestnávateľa o akýchkoľvek zmenách účtu najmenej 10 dní pred dohodnutým termínom výplaty mzdy.</p> <p>2. Výška mesačnej mzdy je uvedená platovom výmere, ktorý tvorí prílohu č. 1 tejto pracovnej zmluvy.</p> <p>3. Mzda za predchádzajúce mesačné obdobie je splatná najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca a bude zamestnancom vyplatená v obvyklých výplatných termínoch u zamestnávateľa, čo je 15. dňa každého mesiaca. Pokiaľ tento deň nebude pracovným dňom, je výplacť termínom najbližší predchádzajúci pracovný deň.</p> <p>4. Veľká základnej mzdy uvedený v platovom výmere môže byť zamestnancom poskytnutá aj ďalšie</p>	<p><b>Article III.</b></p> <p>1. The Employer shall pay to the Employee for the work performed by him/her a monthly wage via a wire transfer to the bank account designated by the Employee. The Employee shall provide the Employer with the relevant account details upon commencement of his/her employment relationship at the latest. The Employee shall inform the Employer of any changes regarding the account details at least 10 days before the agreed pay date.</p> <p>2. The amount of the Employee's monthly wage is stipulated in a Wage Assessment Statement, which constitutes <b>Appendix No. 1</b> to the Employment Contract.</p> <p>3. The Employee will be paid his/her monthly wage (which is payable by the end of the following calendar month at the latest) in arrears for preceding monthly periods on the usual payment dates of the Employer, which is the 15<sup>th</sup> day of every month. If such day does not fall on a business day, the payment date shall be the nearest preceding business day.</p>
<p>zamestnávateľa, ktorá sa týka jej činnosti na úrovni jeho pracovnej pozície uvedenej v tejto pracovnej zmluve.</p> <p><b>Článok V.</b></p> <p>Zamestnávateľ sa zaväzuje a je mimo iného povinný:</p> <p>a) pridelovať zamestnancom prácu v súlade s touto pracovnou zmluvou,</p> <p>b) zaplatiť zamestnancom mzdu za uskutočnenú a vykonanú prácu,</p> <p>c) vytvoriť a vytvárať zamestnancom potrebné podmienky pre úspešné plnenie jeho pracovných úloh.</p>	<p>3. The Employee acknowledges that prior to concluding this Contract, he/she was duly and within the entire extent advised of his/her rights, work conditions and internal regulations of the Employer, which relate to the activities on the level of the Employee's position described in this Employment Contract.</p> <p><b>Article V.</b></p> <p>The Employer agrees and is obligated among others to:</p> <p>a) assign work to the Employee in compliance with this Employment Contract;</p> <p>b) pay wages to the Employee for the work performed and completed by him/her; and</p> <p>c) create and continue creating such conditions for the Employee as he/she may need for successful performance of his/her work tasks.</p>
<p><b>Článok VI.</b></p> <p>Zamestnanec sa zaväzuje a je povinný:</p> <p>a) dohodnutú prácu vykonávať osobne a svedomito, riadne a s plným využitím svojich odborných znalostí a vedomostí, riadiť sa pokynmi nadriadených vedúcich zamestnancom vydanými v súlade s právnymi predpismi a dodržiavať dohodnuté ustanovenia pracovného poriadku a ďalších súvisiacich vnútorných predpisov zamestnávateľa. Pri výkone práce je ďalej povinný dodržiavať všetky predpisy, vrátane predpisov na zaisťovanie bezpečnosti práce a ochrany zdravia, s ktorými bol už tiež oboznámený, alebo s ktorými v prípade ich zmien bude oboznámený v priebehu jeho zamestnania u zamestnávateľa.</p> <p>b) vykonávať a plniť pracovné úlohy v pracovnej pozícii XXX a všetky ďalšie činnosti súvisiace s výkonom tejto pracovnej pozície,</p> <p>c) pracovať pre zamestnávateľa na plný úväzok a bez jeho písomného súhlasu nesmie vykonávať</p>	<p><b>Article VI.</b></p> <p>The Employee agrees and is obligated to:</p> <p>a) perform the agreed work personally and conscientiously, duly and with full application of his/her professional qualification and expertise, abide by instructions issued by supervising senior employees in accordance with the legal regulations and thoroughly observe the provisions stipulated in the Work Rules and other associated internal regulations of the Employer. While performing work, he/she is furthermore obligated to abide by any and all regulations, including the regulations aimed at securing safety and protection of health at work about which the Employee was informed already, or which will be explained to the Employee in the course of his/her employment with the Employer;</p>

Zdroj: vlastní zpracování

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora: MUDr. Miloslav DVOŘÁK, MBA**

**Obor: Právo v podnikání**

**Forma studia: bakalářské kombinované studium**

**Název práce: Komparativní analýza vybraných institutů a elementů platného pracovního práva v ČR a SR se zvláštním zřetelem na vznik a ukončení pracovního poměru**

**Rok: 2018**

**Počet stran textu bez příloh: 121**

**Celkový počet stran příloh: 3**

**Počet titulů českých použitých zdrojů: 19**

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 18**

**Počet internetových zdrojů: 20**

**Vedoucí práce: JUDr. Jaroslav STRÁNSKÝ, Ph.D.**