

# HISTORICKÝ VÝVOJ JEDNOSTRANNÉHO SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA NAŠEM ÚZEMÍ

JUDr. MARKÉTA DITTRICH NEKLOVÁ, Ph.D.<sup>1</sup>

DOI: <https://doi.org/10.24132/ZCU.2025.12693.196-212>

## Úvodem

Úprava skončení pracovního poměru a vůbec celá oblast pracovního práva byla, je a bude velice důležitou právní oblastí. Téměř každý během svého života vykonává práci v pracovním poměru, nebo koná práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jde tedy o problematiku, která je součástí našeho každodenního života. Úprava, či přesně řečeno kogentní úprava, skončení pracovního poměru, a to zejména úprava skončení pracovního poměru jednostranným právním jednáním zaměstnavatele, je nezbytná proto, aby zaměstnanec, jakožto slabší strana v pracovněprávních vztazích, mohl mít alespoň relativní jistotu stability v právním vztahu, v němž zpravidla získává prostředky pro obživu svoji a své rodiny, jak tomu koneckonců bylo vždy i v minulosti. Na druhou stranu je potřeba umožnit zaměstnavateli, aby v případech, kdy zaměstnanec neplní řádně své povinnosti vyplývající pro něj z pracovněprávního vztahu, popřípadě kdy jej určité okolnosti nutí k restrukturalizaci, která má v důsledku dopad i na jeho zaměstnance, mohl pracovněprávní vztah ukončit. V současné době, kdy se svět i Česká republika stále ještě vzpamatovává z důsledků pandemie COVID-19,

---

<sup>1</sup> Autorka je advokátka a členka katedry Pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty ZČU v Plzni.

a to i v pracovněprávní oblasti, jsme následně volně přešli do období recese, ve kterém skončilo bohužel i (a nejen) v České republice nemálo zaměstnavatelů v insolvenčním řízení, popřípadě museli řešit organizační změny, v důsledku kterých se stalo mnoho zaměstnanců nadbytečných, a zaměstnavatelé se jich jako již mnohokrát v minulosti snažili různými cestami, které jsou více či méně konformní s platným právem, „zbavit“. Většina případů, které jsem ve své advokátní praxi z oblasti pracovního práva v posledních letech řešila a stále řeším, se tedy i v důsledku uvedených skutečností vztahovala právě ke skončení pracovního poměru, což pro mě bylo hlavním důvodem pro výběr tématu tohoto příspěvku. Dalším důvodem pro výběr tématu tohoto příspěvku rozhodně je i aktuální diskuse o „výpovědi bez důvodu“, když ke správnému náhledu na tuto problematiku a její správné legislativní řešení bez větších pochyb pomůže i analýza historické právní úpravy tohoto institutu na našem území.

## 1 *Ius Regale Montanorum*

První zmínku o možnosti jednostranně skončit „pracovní poměr“ najdeme již v *Ius Regale Montanorum*, tedy v latinsky psaném zákoníku, který vydal na našem území král Václav II. v letech 1300–1305. Konkrétně se jednalo o následující ustanovení, cituji: „[§ 13] *Ač který pak kovář bez všelikého nájmu koval by polí těžařóm neboli gverkóm čtrnácte dní, ještě ač vidělo by se příslušetí, mohú sobě o jiné kovárně poviděti, zaplatiece prve prvím kovářóm mzdu zaslúženu a aby to učinili beze všie Isti a úmysla oklamánie; [§ 14] pakli by přes čtrnáctet dní u prvních kovářuov sobě dopustili kovati, potom ot nich nemoci budú odstúpiti bez hodné příčiny, devátý diel kovářský, ač k zisku přišel by, z práva, kdežkolivěk potom kovali by, platiece.*<sup>2</sup> Zřejmě by sice z pohledu dnešního práva šlo skutečně o „odstoupení“ a nikoliv o výpověď, neboť v zákoníku není zmiňována výpovědní doba, ale i tak se jedná o jednostranné právní jednání, kterým mohlo dojít ke skončení určitého pracovněprávního či jemu obdobného vztahu. Zároveň k němuž nemohlo dojít „bez hodné příčiny“,

---

<sup>2</sup> BÍLEK, Jaroslav. *Ius regale montanorum, aneb, Právo královské horníkuov*. Kutná Hora: Kuttna, 2000., str. 36.

a tedy bez důvodu, respektive pokud k němu došlo, vznikl druhé straně nárok na určité peněžité plnění.

## 2 Čelední, tovaryšské a učednické smlouvy

S dalšími možnostmi jednostranného skončení pracovněprávního či jemu obdobného vztahu jsme se mohli setkat u tzv. čeledních smluv, které se na našem území začaly mezi čeledí a vrchností uzavírat od středověku (13./14. století), jejichž legislativní úpravu obsahovaly tzv. cechovní řády.<sup>3</sup> Tyto smlouvy by bylo možno přirovnat k pracovním smlouvám na dobu určitou (většinou se jednalo o 1 rok od „svatého Martina“ – 11. 11.). Po skončení sjednaného období se čeledi vyplatila odměna za vykonanou práci, v průběhu sjednaného období dostávala čeleď pouze ubytování a stravu. Později došlo ke změně této úpravy tak, že mzda byla vyplácena na konci každého měsíce, případně čtvrtletí.<sup>4</sup>

V roce 1866 byl vydán Čelední řád pro království České, vyjímajíc hlavní město Prahu (dále též jako Čelední řád).<sup>5</sup> Smlouvu uzavřenou dle Čeledního řádu bylo možné v souladu s ust. § 23 Čeledního řádu kdykoliv zrušit, pokud se na tom obě smluvní strany domluvily. Pokud byla čelední smlouva uzavřena na dobu tří měsíců, mohly dát obě smluvní strany výpověď. Nebyla – li však výpověď dána alespoň čtrnáct dní před uplynutím doby, na kterou byl čelední poměr sjednán, mělo se za to, že čelední poměr pokračuje na stejnou dobu, jakou stanovila původní čelední smlouva. Čelední smlouvy sjednané na dobu jednoho roku bylo možné vypovědět pouze dle ust. § 29 Čeledního řádu, a to v případech, kdy:

1. se čeledínovi naskytla jiná příležitost se uvázat ve vlastním hospodářství, nebo ve vlastní živnosti nebo pokud se služce naskytla příležitost se vdát a tato příležitost by zanikla, pokud by dokončila sjednanou službu; anebo pokud

---

<sup>3</sup> Bělina M. a kolektiv, Pracovní právo, 1. vydání, Praha, C. H. Beck, 2017 (např)., str. 20.

<sup>4</sup> Viz úprava v Čeledním řádu z roku 1866.

<sup>5</sup> Řád čelední vydaný dne 7. dubna 1866 pro království České, vyjímajíc hlavní město Prahu. Praha, 1866.

2. se čelední zdržoval na jiném místě, než ve kterém měl konat službu, a to z důvodu, a to z důvodu, že měl na tom místě příjmu dědictví, nebo tam konal něco důležitého; anebo pokud
3. čeledínovo rodiče onemocní a čelední se o ně musel postarat, případně pokud u čeledínových rodičů nastala taková příhoda, která vyžadovala, aby se čeledín vrátil ze služby a pomohl rodičům vést hospodářství a provozovat živnost.

K tomu, aby mohl čeledín odejít ze služby z výše uvedených důvodů, potřeboval svolení obecního starosty. Nad rámec výše uvedeného mohl čeledín požádat o dřívější propuštění ze služby, pokud za sebe sehnal náhradu v podobě jiného čeledína tak, aby pánovi nevznikla újma.<sup>6</sup>

Čelední smlouvy upravovaly i porušení povinností, a to zejména ze strany čeledi. Pokud čelední odmítl vykonat sjednanou práci, tak byl mu hrozila ztráta sjednané odměny, ale i vězení. Dle ust. § 27 Čeledního řádu z roku 1866 měl hospodář možnost čeledního bez výpovědi propustit, pokud čelední hrubě porušil své povinnosti.

### 3 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch

Průlom v oblasti pracovního práva nastal v roce 1811, kdy byl vydán Všeobecný občanský zákoník, (dále též jako ABGB), který platí na území Rakouska dodnes. ABGB totiž v sobě obsahoval novou úpravu tzv. „námezdní smlouvy“. Pojem námezdní smlouva byl užíván až do třetí novelizace ABGB, tedy do roku 1916, kdy se tento typ smlouvy začal označovat jako „smlouva služební“. Nového označení dostala i dvacátá šestá hlava zákoníku, ta nově nesla označení „O smlouvách o služební výkony“. Vedle služební smlouvy v této hlavě byla upravena i smlouva o dílo. Úprava v ABGB byla úpravou obecnou, na mnohé skupiny obyvatel (tovární dělníci, horníci, zemědělská čeled..) se totiž aplikovaly zvláštní právní předpisy. ABGB se tedy aplikoval jen v případech, kdy právní úprava ve zvláštních právních předpisech nebyla dostatečná.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Ust. § 28 Čeledního řádu.

<sup>7</sup> TAUCHEN, Jaromír. *Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939-1945)*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-304-4.

Pokud se týče konkrétní úpravy zániku námezdní smlouvy jednostranným právním jednáním v období od 1. 1. 1812 do 31. 12. 1916, tak ta byla upravena v ustanovení § 1160 ABGB, dle kterého: „*Pracovníci, kteří byli zjednáni na určitý čas nebo až do dokončení nějakého díla, nemohou bez řádného důvodu dříve, než uplyne čas a než dokončí dílo, ani práci zanechat ani propuštění býti. Přeruší-li se práce, odpovídá každá strana za svou vinu, ale žádná za náhodu.*“ Ze speciálních právních předpisů, které upravovaly skončení pracovního poměru u jednotlivých specifických skupin zaměstnanců v tomtéž období si dovoluji zmínit např. „*Zákon o obchodních pomocnících*“.<sup>8</sup> Dle zmíněného zákona se pracovní poměr sjednával buď na dobu přechodní potřeby (na dobu určitou) a na dobu života zúčastněné strany (na dobu neurčitou). Zákon stanovil výpovědní lhůtu (dobu) jako týdenní v případě pracovního poměru na dobu určitou, v případě pracovního poměru na dobu neurčitou (nebo pokud pracovní poměr trval déle než 5 let) stanovil výpovědní lhůtu šestiměsíční. Zákon dále stanovil, že pokud nedošlo ke sjednání výpovědní lhůty, tak pracovní poměr lze zrušit vždy na konci každého čtvrtletí v roce s tím, že tomu musí předcházet šestitýdenní výpovědní lhůta. Ani po dohodě nešlo danou výpovědní lhůtu zkrátit pod jeden měsíc. Speciální zákonou úpravu měl i „učební poměr“, který mohl vypovědět pouze zákonný zástupce učně. Ten však musel prokázat, že učeň bude nadále vykonávat zcela odlišnou živnost od té předchozí. Toto neplatilo v případě, kdy bylo učeně potřeba na rodinném hospodářství či bylo potřeba postarat se o jeho rodiče. Zákonný zástupce učně mohl učňovský poměr vypovědět i v případě, kdy se zaměstnavatel dopustil proti učni špatného jednání. Vždy byla stanovena čtrnáctidenní výpovědní lhůta.<sup>9</sup>

V období od 1. 1. 1917 do 31. 12. 1965 byla tzv. smlouva služební, která zakládala právní poměr obsahově bližší pracovnímu poměru, odlišena od smlouvy o dílo, a to konkrétně v ust. § 1151 ABGB tak, že „*je-li někdo povinen jinému konati po určitou dobu služby, vznikne služební smlouva; převezme-li někdo závazek zhotoviti nějaké dílo za plat, vznikne smlouva o dílo.*“ Služební poměr založený smlouvou služební pak mohl být dle ust. § 1162 ABGB „*rozvázán, byl-li sjednán na určitou dobu, před projitím této doby, mimo tyto případy pak bez výpovědi, z důležitých důvodů obojí stranou.*“ Dále ust. § 1162a ABGB stanovilo, že „*Vystoupí-li*

---

<sup>8</sup> Zákon č. 20/1910 ř.z., o obchodních pomocnících.

<sup>9</sup> Viz § 102 ABGB.

zaměstnaný předčasně bez důležitého důvodu, může zaměstnavatel žádati buď za opětné nastoupení do služby a za náhradu škody nebo za náhradu škody pro nesplnění smlouvy. Bude-li zaměstnaný předčasně propuštěn pro nějaké zavinění, je povinen dát náhradu škody pro nesplnění smlouvy. Když již některé výkony byly provedeny, ale nedospěl ještě plat zaměstnanému za ně náležející, má zaměstnaný nárok na přiměřenou část platu jen, pokud ony výkony předčasným zrušením služebního poměru nepozbyly pro zaměstnavatele hodnoty zcela nebo z největší části.“ Dále, dle ust. § 1162b „Propustí-li zaměstnavatel zaměstnance předčasně bez důležitého důvodu, nebo zavinil-li předčasné vystoupení zaměstnaného, má zaměstnaný vedle nároku na náhradu jiné škody nárok na smluvený plat za dobu, po kterou by byl služební poměr trval, kdyby byl došel konce uplynutím smluvní doby neb řádnou výpovědí. Ale musí si vpočítati vše, co ušetřil nevykonávaje služeb nebo čeho nabyl jinakým zaměstnáním nebo nabytí úmyslně zameškal. Jestliže doba výše jmenovaná není delší tří měsíců, může zaměstnaný ihned žádati celý plat, jemu za tuto dobu náležející, beze srážky. V neposlední řadě pak dle ust. § 1162c „Jsou-li obě strany vinny předčasným zrušením služebního poměru, rozhodne soudce podle volného uvážení, zda a v jaké výši přísluší náhrada.“ Pro všechny případy pak platilo dle ust. § 1162d to, že „Nároky pro předčasné vystoupení nebo pro předčasné propuštění podle § 1162a, a 1162b, buďte na soud přivedeny do šesti měsíců ode dne, kdy mohly býti vzneseny. Pozdější jejich vznesení se nedopouští.“

## 4 Živnostenská pracovní smlouva

Valná část pracovních smluv byla po nabytí účinnosti Živnostenského řádu z roku 1859 (zákon č. 227/1859 ř. z.) (dále též jako ŽŘ) uzavírána právě dle ŽŘ. Pracovní smlouvě a skončení pracovního poměru byla v ŽŘ věnována hlava šestá, která nesla označení „O živnostenském pomocnictvu.“ Pracovní smlouva dle ŽŘ se uzavírala zejména s pomocníky a továrními dělníky.<sup>10</sup> Skončení pracovního poměru bylo řešeno v ust. § 82 ŽŘ, nazvaném „O zrušení poměru pracovního. Dle zmíněného ustanovení

---

<sup>10</sup> FRAUDENFELD, František a Jan KASANDA. *Pracovní právo republiky Československé*. V. Linhart, 1938., str. 498

*ŽŘ „Dříve než uplyne výslovně nebo mlčky ujednaná doba poměru pracovního, může pomocný pracovník bez výpovědi ihned propuštěn být v následujících případech:*

- a) když uzavíráje pracovní smlouvu, oklamal majitele živnosti, předloživ falešné nebo zfalšované knížky pracovní nebo vysvědčení, aneb jej v omyl uvedl o jiném dosavadním poměru pracovním, jímž pomocný pracovník současně jest vázán;*
- b) když shledán byl neschopný k ujednané práci;*
- c) stane-li se opilcem a opětně marně byl napomínán;*
- d) když dopustí se krádeže, zpronevěření nebo jiného trestného skutku, který jej činí nehodným důvěry majitele živnostenského;*
- e) když vyradí obchodní nebo výrobní tajemství nebo bez svolení majitele živnosti provozuje vedlejší zaměstnání, které jest na újmu jeho službám při živnosti;*
- f) když práce neoprávněně zanechal nebo trvale svých povinností zanedbával aneb ostatní pomocné pracovníky nebo domácí lidi snaží se vésti k neposlušnosti, ke zprotivení se proti majiteli živnosti, k nepořádnému životu nebo nemravným neb nezákonným skutkům;*
- g) když dopustí se hrubé urážky na cti, tělesného úrazu nebo nebezpečného vyhrožování proti majiteli živnosti nebo proti jeho domácím lidem nebo proti ostatním pomocným pracovníkům, nebo přes předchozí varování neopatrně zachází s ohněm a světlem;*
- h) když jest stížen odpuzující nemocí nebo svou vinou stane se k práci neschopným, aneb trvá-li nezaviněná nezpůsobilost ku práci přes čtyři neděle,*
- i) když déle 14 dnů jest vězněn.“*

Stejně jako zaměstnavateli, bylo i zaměstnanci umožněno předčasně jednostranně ujednaný pracovní poměr skončit, a to konkrétně v ust. § 82a ŽŘ, dle kterého „Před uplynutím ujednané doby a bez výpovědi může pomocník práci opustiti:

- a) když nemůže v práci pokračovati bez patrné škody pro své zdraví;*
- b) když majitel živnosti dopustí se skutkem zlého nakládání nebo hrubé urážky na cti proti němu nebo jeho příslušníkům;*
- c) když majitel živnosti nebo jeho příslušníci snaží se svést pomocného pracovníka nebo jeho příslušníky k nemravným nebo nezákonným skutkům;*

- d) *když majitel živnosti mu nepřislušně zadržuje umluvenou odplatu nebo ruší jiné podstatné podmínky smlouvy;*
- e) *když majitel živnosti nemůže neb zdráhá se poskytnouti pomocnému pracovníku výdělek.“*

Pokud se týče nároků spojených s některými případy jednostranného skončení pracovního poměru, tak těm se věnovalo ust. § 83 ŽŘ, dle kterého *„Propuštěn-li jest předčasně pomocný pracovník, ať již následkem dobrovolného zanechání živnosti nebo následkem viny majitele živnostenského nebo náhody, která tohoto byla stihla, má pomocný pracovník právo žádati o náhradu škody za ušlou lhůtu výpovědnou.“* Dále pak ještě dle ust. § 84 ŽŘ *„Propustí-li majitel živnosti pomocného pracovníka před časem, aniž jest důvodu zákonem uznaného (§ § 82 a 101 ŽŘ), anebo dá-li vlastní vinou jemu příčinu ku předčasnému zrušení pracovního poměru (§ 82a ŽŘ), jest povinen pomocnému pracovníku nahraditi mzdu a jiné ujednané odplaty za celou lhůtu výpovědnou, případně za zbývající ještě část této lhůty.*

Ustanovení § 85 ŽŘ pak upravovalo další způsob jednostranného skončení pracovního poměru, a to tzv. „Vystoupení předčasné“. Dle zmíněného ustanovení platilo, že *Přeruší-li dělník bez zákonného důvodu (§ 82 a 101) předčasně pracovní poměr, jest zaměstnavatel oprávněn žádati na něm náhradu způsobené škody. (Čl. III zák. ze dne 17. října 1919, č. 571/1919 sb. z. a n.).* V této souvislosti je zajímavé i ust. § 86 odst. 1 ŽŘ, dle kterého *Zaměstnavatel, který přijme do práce dělníka přes to, že mu bylo známo, když jej přijímal, že tento dělník bez zákonného důvodu přerušil poslední svůj pracovní poměr, ručí rukou společnou a nerozdílnou se zaměstnancem dřívějším zaměstnavateli za škodu. Dle odst. 2. téhož ustanovení pak Totéž platí o zaměstnavateli, jenž svedl dělníka k takovému jednání. (Čl. IV. zák. č. 571/1919 sb. z. a n)*



## **5 Období po druhé světové válce do přijetí zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce**

I v tomto období byla právní úprava jednostranného skončení pracovního poměru obsažena v mnoha právních předpisech, a to v těch které byly zmíněné výše, které zatím nepozbyly platnosti.<sup>11</sup> Nadto bych chtěla zmínit nový právní předpis, a to Dekret prezidenta republiky č. 88/49 Sb., který v ust. § 13 odst. 1 stanovil, že *Pracovní (učební) poměr může být s právní účinností sjednán nebo rozvázán – s výjimkou případů uvedených v odstavcích 2 až 4 – jen po předchozím souhlasu příslušného okresního úřadu ochrany práce. Byl-li pracovní (učební) poměr zprostředkován okresním úřadem ochrany práce, má se za to, že byl dán souhlas k vstupu do zaměstnání.*

*Dle odst. 3 téhož ustanovení souhlasu k rozvázání pracovního poměru podle odstavce 1 nebylo třeba v následujících případech:*

- a) souhlasí-li s rozvázáním pracovního poměru obě strany,*
- b) je-li kdo přijat na zkoušku nebo na výpomoc a zruší-li se takový pracovní poměr do měsíce,*
- c) u zaměstnanců přijatých na práce sezonní nebo kampaňové po skončení těchto prací,*
- d) v zemědělských (lesnických) závodech u pracovních sil, které nejsou v zemědělství (lesnictví) zaměstnány z povolání, nýbrž jen přechodně při naléhavých pracích,*
- e) jde-li o pracovní poměry, uvedené v odstavci 2,*

a tedy v případech

- a) zaměstnanců, jejichž pracovní poměr se obvykle sjednává na méně než 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích,*
- b) výpomocných dělníků, zaměstnaných při naléhavých pracích v zemědělství nebo lesnictví, nikoli déle než 4 týdny nepřetržitě,*
- c) osob, které jsou přijaty toliko k odstranění stavu nouze (na př. k odstranění následků živelní pohromy).*

---

<sup>11</sup> Právní předpisy přijaté v době nesvobody byly zrušeny na základě Ústavního dekretu prezidenta republiky ze dne 3. srpna 1994, č. 11 Úř. Věst, čl., o obnovení právního pořádku. Platné zůstaly ty právní předpisy, které nebyly v rozporu s novou Ústavou.

Zároveň dle odstavce 4. téhož ustanovení platilo, že *Ministr ochrany práce a sociální péče může po slyšení zúčastněných ministrů vyhláškou v Úředním listě stanovit, že některé druhy pracovních poměrů mohou být sjednány nebo rozvázány bez souhlasu okresního úřadu ochrany práce. Toto opatření může být učiněno buď všeobecně pro určité obvody nebo hospodářská odvětví, skupiny povolání nebo pro jednotlivé závody.*

Za zmínku z tohoto období stojí rovněž zákon č. 66/1950 Sb., Zákon o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců, který již spadá do doby po „Vítězném únoru“, a tedy do doby ovlivněné komunistickou ideologií, který ve svém ustanovení § 18 upravoval mezi *Způsoby skončení pracovního poměru* pod písmenem a) *výpověď* a pod písmenem b) *zrušení bez výpovědi*. Vliv tehdejšího režimu ilustruje např. ustanovení § 20 zmíněného zákona, dle kterého *Úřad<sup>12</sup> zruší bez výpovědi pracovní poměr zaměstnance, dopustí-li se zaměstnanec takového jednání, že ho nelze dále považovat za státně spolehlivého, nebo že jeho neprodlené propuštění je v zájmu udržení pracovní kázně podle povahy věci nezbytně nutné.*

## **6 Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (dále též jako První zákoník práce)**

První zákoník práce lze jistě bez nadsázky označit za nejvýznamnější počín na poli pracovního práva na našem území ve 20. století. Zároveň, s ohledem na značnou kusost a roztříštěnost úpravy pracovního práva na našem území před vydáním Prvního zákoníku práce, jakož i s ohledem na to že současný zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb. – dále též jako **Současný zákoník práce**) na První zákoník práce pouze navázal a převzal mnohá ustanovení téměř beze změny, ho lze dle mého názoru označit i za nejzásadnější počín v oblasti pracovního práva na našem území v celé jeho dosavadní historii. První zákoník práce kodifikoval problematiku pracovního poměru v jednom předpise a to nezávisle (!) na právu občanském. První zákoník práce se nově vztahoval na všechny zaměstnance a došlo v něm ke sjednocení názvosloví u subjektů pracovního poměru, kterými se nově stali: „*socialistická organizace*“ a „*pracovník*“. První

---

<sup>12</sup> Jednalo se konkrétně o Krajský národní výbor, jednalo se o tzv. osobní úřad zaměstnance.

zákoník práce rovněž vylučoval téměř jakékoliv odchýlení od právní úpravy a vyznačoval se tudíž svým kogentním charakterem.<sup>13</sup>

Pokud se týče skončení pracovního poměru jednostranným právním jednáním, tak První zákoník práce výčet v období od data nabytí jeho účinnosti (1. 1. 1966) do 31. 12. 2006 (poslední den účinnosti Prvního zákoníku práce) obsahoval v ust. § 42 tak, že *pracovní poměr může být rozvázán* (mimo jiné):

- b) *výpovědí;*
- c) *okamžitým zrušením,*
- d) *zrušením ve zkušební době,*

když s ohledem na název tohoto příspěvku se dále budu věnovat pouze výpovědi.

Významnou změnou od předchozích právních úprav bylo to, že výpověď musela mít písemnou formu, pokud by nebyl splněn tento požadavek, byla by výpověď neplatná (§ 44 odst. 1 Prvního zákoníku práce). Zajímavostí je, že výpovědní lhůty (dnes doby) byly upraveny v ust. § 45 Prvního zákoníku práce, a to tak, že byly v určitých případech delší a v určitých případech kratší, než jak to stanoví (jako minimální délku) Současný zákoník práce. Dle zmiňovaného ustanovení až do 1. 1. 1989 platilo, že:

- (1) *Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní lhůty.*
- (2) *Výpovědní lhůty jsou stejné pro organizaci i pracovníka a činí*
  - a) *jeden měsíc u pracovníků do 30 let věku,*
  - b) *dva měsíce u pracovníků od 30 let do 40 let věku,*
  - c) *tři měsíce u pracovníků od 40 let věku.*

Dle odst. 3. *Výpovědní lhůta začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.* (tedy stejně jako dnes), přičemž zároveň platilo *Pro délku výpovědní lhůty je rozhodující věk, jehož pracovník dosáhne do konce kalendářního roku, ve kterém počne běžet výpovědní lhůta.*

---

<sup>13</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-316-2., str. 50–52.

Zákoník práce obsahoval taxativní výčet výpovědních důvodů pro výpověď ze strany zaměstnavatele, které lze rozčlenit do 3 skupin:

1. Důvody organizační (ust. § 46 odst. 1 písm. a)–c) Původního zákoníku práce).
2. Důvody na straně pracovníka, které spočívaly v nedostacích jeho zdravotní či odborné způsobilosti (ust. § 46 odst. 1 písm. d)–e) Původního zákoníku práce).
3. Důvody na straně pracovníka, které spočívaly v porušení pracovní kázně či jiném protiprávním jednání (§ 46 odst. 1 písm. f) Původního zákoníku práce).

Zajímavostí hodnou zmínky je, že zaměstnanec, stejně jako dle Současného zákoníku práce, mohl pracovní poměr ukončit výpovědí bez udání důvodu nebo z jakéhokoliv důvodu až po účinnosti zákona č. 188/1988 Sb., kterým se měnil a doplňoval První zákoník práce, až kterým byl zrušen výčet výpovědních důvodů, z nichž výlučně mohl dát do té doby pracovník výpověď.

**Ad 1.)** Pod tzv. organizačními důvody, byly v Prvním zákoníku práce, stejně jako v Současném zákoníku práce, upraveny případy:

- a) rušil-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) přemísťoval-li se zaměstnavatel nebo jeho část, a
- c) stal-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

Výše popsané výpovědní důvody nalezneme Současném zákoníku práce v nezměněné podobě, a proto nevidím důvod, proč se jimi v rámci historického vývoje výpovědi podrobněji zabývat.

**Ad 2. a 3.)** Důvody na straně pracovníka, konkrétně jednotlivě: dle ust. § 46 odst. 1 písm. d) Prvního zákoníku práce mohl dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, *pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci nebo ji nesmí konat pro onemocnění nemocí*

*z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice).* Ust. § 46 odst. 1 písm. d) Prvního zákoníku práce bylo možno rozdělit do dvou možných výpovědních důvodů. Použití prvního z nich bylo podmíněno tím, že zaměstnanec ztratil dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci nebo ji nesměl konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí **a zároveň o tom byl vydán lékařský posudek nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení.** Druhým výpovědním důvodem byl případ kdy zaměstnanec dosáhl na pracovišti nejvyšší přípustné expozice a toto bylo určené rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví. Nezbytným předpokladem pro použití těchto výpovědních důvodů bylo tedy to, aby existoval příslušný lékařský posudek, nebo příslušné rozhodnutí státního orgánu, na jejichž vydání neměl zaměstnavatel žádný vliv. Na rozdíl od současné právní úpravy (obdobu zmíněného ustanovení nalezneme v ust. § 52 písm. d) a e) Současného zákoníku práce) ovšem byl takový posudek (respektive rozhodnutí příslušného orgánu) závazný jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele a v případě soudního sporu i pro soud. Ba naopak, v případě soudního sporu nemohl soud takové dokumenty přezkoumávat, ale pouze z nich při svém rozhodování vycházel.<sup>14</sup> Soudy v té době zastávaly názor, že lékařský posudek musí být vydán již v době, kdy se dává výpověď, a že takový posudek musí být vždy k výpovědi přiložen, popřípadě na něj musí být ve výpovědi odkázáno. Bylo tomu tak proto, aby se mohl zaměstnanec stejně jako zaměstnavatel přesvědčit o důvodu výpovědi nemusela být zbytečně podávána žaloba na neplatnost výpovědi. Nestačilo, když se v posudku pouze doporučovalo, aby zaměstnanec přešel na jinou práci, nýbrž muselo být v posudku jednoznačně řečeno, že zaměstnanec nemůže vykonávat dosavadní práci. Nebylo také možné během soudního řízení upřesňovat posudek v tom směru, zda zaměstnanec nemůže dosavadní práci vykonávat. Tyto skutečnosti musely být obsaženy již v posudku, který byl přiložen, anebo na nějž bylo ve výpovědi odkázáno.<sup>15</sup> Předpokladem platné výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. d) Prvního zákoníku práce byl však jen takový lékařský

---

<sup>14</sup> Hochman, J.: Uplatňování pracovněprávních nároků a rozhodování soudů, Linde, Praha 2001, str. 58.

<sup>15</sup> Hochman, J.: Judikatura v pracovním právu, Linde Praha, a.s., Praha 1999, str. 195.

posudek, který nepřipouštěl jiný odborný závěr než ten, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilost vykonávat dosavadní práci. Podkladem pro výpověď nemohl být posudek, z něhož jednoznačně nevyplývá, že pracovní nezpůsobilost zaměstnance je dlouhodobé povahy.<sup>16</sup> Je jistě otázkou, zda bychom se k období takové právní konstrukce neměli navrátit, když současná situace, za které je předmětný lékařský posudek pouhým nezávazným „dobrozdáním“ jistě nepřispívá k právní jistotě v pracovněprávních vztazích.

Ust. § 46 odst. 1 písm. e) Prvního zákoníku práce se shodovalo s aktuálním zněním ust. § 52 písm. f) Současného zákoníku práce, a proto rovněž nevidím důvod se mu v tomto článku blíže věnovat.

Dle ust. § 46 odst. 1 písm. f) Prvního zákoníku práce mohl dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď v případě *byly-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení **pracovní kázně**; pro soustavné méně závažné porušování **pracovní kázně** bylo možno dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi.* I toto ustanovení nalezneme v téměř nezměněné podobě v Současném zákoníku práce (ust. § 52 písm. g) s tím, že pojem „pracovní kázeň“ byl nahrazen pojmem „povinnosti vyplývající z právních předpisů, vztahující se k vykonávané práci“, které by mohlo být za určitých okolností považováno za vymezení širší.

K výše uvedeným výpovědním důvodům je potřeba poznamenat, že dle § 46 odst. 2 Prvního zákoníku práce, mohl dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze tehdy, jestliže neměl možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí průpravě, nebo zaměstnanec nebyl ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v jeho bydlišti, nebo podrobit se předchozí průpravě pro tuto jinou práci (tzv. zaměstnavatelova nabídková povinnost). Předmětné ustanovení se neuplatnilo pouze v případech, kdy šlo o výpověď pro porušení pracovní kázně, nebo z důvodu pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr. Je nutno si uvědomit, že nemožností zaměstnavatele nadále zaměstnance zaměstnávat bylo míněno to, že pro něj zaměstnavatel nemá vůbec žádnou

---

<sup>16</sup> Viz Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě 16 Co 398/95.

práci, jde tedy o absolutní nemožnost zaměstnance nadále zaměstnávat. Zaměstnanci muselo být tedy nabídnuto jakékoli volné místo, které bylo k dispozici, a to i v případě že to vyžadovalo, aby zaměstnanec absolvoval předchozí průpravu. To, zda zaměstnanec nabídnuté místo přijmul bylo pouze na něm a odmítl-li, byla dovršena podmínka, kterou zákon pro platnost výpovědi vyžadoval a která spočívala v nabídce dalšího zaměstnání. V tomto místě je potřeba zmínit § 37 odst. 5 Prvního zákoníku práce, kde bylo (a v obdobném ustanovení Současného zákoníku práce stále je) v souvislosti s institutem převedením na jinou práci stanoveno, že při převedení na jinou práci má zaměstnavatel povinnost přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci. Vzhledem k tomuto ustanovení (zejména jde o slova „pokud možno i k jeho kvalifikaci“) a při jeho spojení s úpravou nabídkové povinnosti bylo nutno dojít k závěru, že pracovníkovi musela být dána možnost vybrat si i méně kvalifikovanou práci, jestliže chtěl u zaměstnavatele zůstat. Z toho že jiné vhodné místo mělo odpovídat „pokud možno i kvalifikaci“ bylo nutno ovšem rovněž dovodit, že zaměstnavatel, měl-li volné místo odpovídající zaměstnancově kvalifikaci, byl povinen nejprve nabídnout toto místo a pak až místa další, která odpovídají zdravotnímu stavu a schopnostem.<sup>17</sup> V Současném zákoníku práce nám omezená „nabídková povinnost“ zůstala již jen v případě odvolání z místa vedoucího zaměstnance (viz ust. § 73a odst. 2 Současného zákoníku práce).

I První zákoník práce taktéž stanovil ochranné doby, během kterých nebylo možné dát pracovníkovi platnou výpověď (ust. § 48, § 49 a § 50 Prvního zákoníku práce).

Po roce 1989 v důsledku rozsáhlých společenských změn, došlo ke změnám i v oblasti pracovního práva, a to jak k přímým změnám provedeným novelami samotného Prvního zákoníku práce (např. s účinností od 1. 6. 1994 se začaly používat nově pojmy „zaměstnanec“ a „zaměstnavatel“), tak i k nepřímým změnám provedeným přijetím dalších zákonů jako např. zákona č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů, nebo zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. Stále více však společností i politickými kruhy rezonovala potřeba po přijetí nového (Současného) zákoníku práce, která byla završena jeho přijetím v roce 2006 s účinností

---

<sup>17</sup> Bognárová, V.: Skončení pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů, Právo a zaměstnání, č. 10/2002.

od 1. 1. 2007. Pokud se však týče úpravy skončení pracovního poměru výpovědí, tak ta zůstala s drobnými kosmetickými změnami a doplněním o výpovědní důvod v ust. § 52 písm. h) od stavu přijatého v Prvním zákoníku práce téměř nezměněná.

## **Závěr**

Jak vyplývá z výše podaného výkladu o historickém vývoji jednostranného skončení pracovního (či jemu podobného) poměru na našem území, měl stát od okamžiku, kdy tuto problematiku začal regulovat, více či méně zájem na tom, aby nemohl být pracovní poměr skončen ze strany zaměstnavatele náhle tak, aby se zaměstnanec ocitl bez svého zavinění bez zaměstnání, a tedy bez příjmu, kterým pravidla zajišťuje obživu pro sebe a svoji rodinu. Zároveň je z historického vývoje jasné, že si je zákonodárce vědom toho, že je potřeba umožnit skončení pracovního poměru v případech, kdy sám zaměstnavatel nějakým způsobem (částečně) ukončuje, popřípadě přeměňuje strukturu svojí činnosti a v důsledku toho i strukturu svých zaměstnanců. Jsou to ale případy, kdy je na našem území již tradičně takové skončení podmíněno zaplacením kompenzace zaměstnanci (odstupné). Nepředpokládám, že by se taková koncepce skončení pracovního poměru v těchto případech měla do budoucna významně měnit. Na to lze navázat i komplexním pohledem na vývoj jednostranného skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele na našem území, z něhož je jasné, že v případech, kdy ke skončení pracovního poměru dochází z důvodů neležících na straně zaměstnance, i když nejde o důvody organizační, nemělo by být takové skončení náhlé (mělo by být tedy alespoň podmíněno určitou výpovědní dobou), respektive by mělo být podmíněno zaplacením určité kompenzace zaměstnanci (odstupné). Tato kompenzace by mu totiž měla umožnit překlenout tíživé životní období uhrazování životních potřeb svých a svojí rodiny. V těchto intencích by tedy měla být dle mého názoru hledána i východiska pro případnou „výpověď bez důvodu“. To, jakým způsobem se bude vyvíjet právní úprava skončení pracovního poměru na našem území v dlouhodobém časovém horizontu samozřejmě nedokážu predikovat, ale s ohledem na současný vývoj a stav nepředpokládám, že by vývoj na našem území rychle směřoval k tomu, aby bylo možno pracovní poměr ze strany zaměstnavatele ukončit náhle, respektive bez příslušné kompenzace.



Závěrem svého příspěvku bych chtěla ze srdce poděkovat paní docentce Pavlátové za její přínos nejen českému pracovnímu právu ale i za její přínos pro můj profesní vývoj. Téma mojí diplomové práce z oboru pracovního práva jsem si totiž zvolila v době, kdy jsem pracovní právo vnímala pouze jako jednu z částí soukromého práva, které mě zajímalo jako celek. Vynikající publikace, jejíž je paní docentka spoluautorkou, konkrétně publikace „Bernard, F., Pavlátová, J.: Vznik, změny a skončení pracovního poměru, 1. vyd. Práce 1979“ se ale stala hlavním zdrojem pro moji diplomovou práci, jejíž postupně zpracovávání ve mně probudilo hlubší zájem o pracovní právo, kterému jsem se nakonec začala věnovat i profesně. Proto pro mě bylo velmi symbolické a v podstatě neuvěřitelné, že právě paní docentka Pavlátové mně pomohla uvést na akademickou půdu jako pedagoga a pomohla mi tak splnit jeden z mých profesních snů. V neposlední řadě paní docentce děkuji za mentorské vedení, které mi za svého působení na Katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení v Plzni poskytla v mých pedagogických začátcích, a které mi poskytuje doposud.

Úplným závěrem velice děkuji Kristýně Litvanové, studentce Právníkové fakulty ZČU v Plzni, která mi obstarala jednotlivé historické prameny, z nichž jsem v tomto článku čerpala.