

OKAMŽITÉ SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU (PRÁVNO-HISTORICKÝ POHĽAD NA PREMENY INŠTITÚTU OD DRUHEJ POLOVICE 19. STOROČIA DO SÚČASNOSTI)

prof. JUDr. Bc. MIRIAM LACLAVÍKOVÁ, PhD.
prof. JUDr. Mgr. ANDREA OLŠOVSKÁ, PhD.¹

DOI: <https://doi.org/10.24132/ZCU.2025.12693.133-195>

Úvodem

Pracovný pomer je ideálne vnímaný ako stabilný zväzok zamestnanca, ktorý pre zamestnávateľa vykonáva závislú prácu, obvykle na pracovisku zamestnávateľa (samozrejme musíme zohľadniť aj súčasný vývoj modernej digitalizovanej a informatizovanej spoločnosti, rozvoj nových technológií, platformová práca, globalizácia trhu práce ovplyvňujú charakter pracovného pomeru, ktorý postupne stráca tradičné charakteristiky). Môžu však nastať situácie, kedy je pre účastníkov pracovného pomeru potrebné tento právny vzťah ukončiť. S prihliadnutím na to, že skončenie pracovného pomeru predstavuje výrazný zásah do vzťahov zamestnanca a zamestnávateľa, pracovnoprávna úprava vo výraznej miere túto oblasť

¹ Autorky pôsobi na Právnickej fakulte Trnavskej univerzity v Trnave.

reguluje kogentnými právnymi normami (osobitne, ak ide o jednostranné skončenie pracovného pomeru zamestnávateľom). Pracovnoprávna úprava upravuje viacero možností skončenia pracovného pomeru, pričom za mimoriadny spôsob sa považuje (aj považovalo) okamžité skončenie pracovného pomeru.

Okamžité skončenie pracovného pomeru nie je novým inštitútom pracovného práva a možno sa s ním stretnúť aj v staršej právnej úprave. Vzhľadom na to, že právne úpravy jednotlivých období používali pre okamžité skončenie rôzne pojmy, z dôvodu zjednotenia terminológie okrem týchto pojmov budeme v texte používať aj súčasný pojem „okamžité skončenie“.

Problematika okamžitého skončenia pracovného pomeru skrýva v sebe rôzne možnosti skúmania. Pozornosť sústredíme najmä na vývoj tohto inštitútu z pohľadu dôvodov, ktoré oprávňovali či už zamestnávateľa alebo zamestnanca ukončiť pracovný pomeru okamžite a istú pozornosť budeme venovať aj niektorým oblastiam, ktoré boli v tom čase diskutované v praxi (najmä súdnej) alebo v dobovej literatúre (napr. problematika udeľovania predchádzajúceho súhlasu zo strany odborových orgánov, či problematika nárokov, ktoré sú naviazané na neplatné skončenie pracovného pomeru).²

1 Okamžité skončenie pracovného pomeru v právnej úprave platnej na území Slovenska ako súčasť Uhorska (koniec 19. a začiatok 20. storočia)

Rozvoj pracovnoprávných vzťahov v rámci Uhorska, ktorého integrálnu súčasť tvorilo územie dnešného Slovenska, bol umožnený prechodom od feudálnych výrobných a spoločenských vzťahov k ekonomike slobodného trhu s neviazanou pracovnou silou tak potrebnou v procese masívnej industrializácie. Uhorsko, ekonomicky zaostávajúce za krajinami západnej Európy, nastúpilo na cestu priemyselnej revolúcie, snažiac sa o prekonanie svojho agrárneho charakteru. Zmluvná sloboda ako kľúčová hodnota vo vtedajších pracovnoprávných vzťahoch sa stala určujúcou

² Spracované v rámci riešenia projektu Agentúry na podporu výskumu a vývoja č. APVV-18-0443: *Prieniky pracovného práva do iných odvetví súkromného práva (a vice versa)*.

hodnotou pre ich obsah s postupne prichádzajúcimi korekciami jej bezbrehosti v podobe kategórie ochranného zákonodarstva.

Pracovná zmluva, ako prirodzená súčasť záväzkového práva, tak bola atakovaná novým tlakom zo strany štátu, resp. tlakom vyplývajúcim z verejného záujmu, týkajúcim sa regulácie dĺžky pracovného času, výkonu nočnej práce či istých druhov prác najskôr u detí, neskôr u žien a mladistvých zamestnancov.³ V danom ohľade išlo spočiatku o čisto pragmatický záujem zachovania a reprodukcie pracovnej sily.

Až koncom 19. storočia možno pozorovať zintenzívnenie apelov pochádzajúcich z lekárskeho prostredia na poškodzovanie mladého organizmu ťažkými/nevhodnými prácami, neúmerným pracovným zaťažením, prácou s chemikáliami a pod.⁴

Uhorské právo v prvotných pracovnoprávných úpravách nastupujúcej éry moderného veku v podstate rešpektovalo zaužívanú (už v stredovekom práve pevne zakotvenú) hranicu 12 rokov ako deliacu čiaru medzi vekom nedospelým, resp. nezákonným a vekom dospelosti.⁵

Z tejto hranice vychádzali aj tzv. Wildnerove zákony o obchodnom práve (zákonný článok⁶ XVII/1840 o právnych pomeroch závodov, zákonný článok XVI/1840 o obchodníkoch), ktoré predstavovali prvú uhorskú

³ Bližšie: OLŠOVSKÁ, A., LACLAVÍKOVÁ, M. Osobitné pracovné podmienky mladistvých zamestnancov s prihliadnutím na rešpektovanie hodnoty ľudskej dôstojnosti v historicko-právnom vývoji. In: Acta Universitatis Tyrnaviensis – Iuridica. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, spoločné pracovisko Trnavskej univerzity v Trnave a Vedy, vydavateľstva Slovenskej akadémie vied, 2012, s. 27–47; LACLAVÍKOVÁ, M. Počiatky právnej úpravy zákazu detskej práce: (príspevok k histórii pracovného práva na našom území v období konca 19. a začiatku 20. storočia). In: Acta Universitatis Tyrnaviensis, Iuridica. Trnava: Právnická fakulta Trnavskej univerzity, 2006, s. 55–66.

⁴ V danom ohľade možno spomenúť prácu detí a mladistvých pri banskej prevádzke, alebo v rámci výroby zápalek (práca s bielym fosforom fatálne poškodujúca organizmus dieťaťa či mladistvého zamestnanca).

⁵ Na druhej strane hranica plnoletosti – ako plnosti práv a povinností – bola nastavená pomerne vysoko. U mužov sa plnoletosť nadobúdala dosiahnutím 24 rokov veku, u žien dosiahnutím 16 roku veku, resp. uzavretím manželstva. K zníženiu vekovej hranice na 21 rokov dochádza po vzniku medzivojnovvej ČSR (zákon č. 447/1919 Zb. z. a n.) a na súčasných 18 rokov sa veková hranica plnoletosti upravuje v roku 1948. Pracovnoprávna spôsobilosť vychádzala z hranice dospelosti (12 rokov) a spravovala sa fyzickým vývojom organizmu. V plnej miere sa v uhorských podmienkach nadobúdala medzi 14 a 16 rokom veku, kedy zvyčajne končili obmedzenia stanovené pre výkon práce mladistvého zamestnanca. K legislatívnej úprave výkonu detskej práce došlo následne v ČSR (zákon č. 420/1919 Zb. z. a n. o práci detí).

⁶ Termín „zákonný článok“ je označením uhorských zákonov, často je využívaná skratka „zák. čl.“.

zákonnú úpravu regulujúcu zamestnávanie detí a mladistvých zamestnancov v továrňach a upravujúcu pracovnoprávne vzťahy učňov, pomocníkov a obchodných pomocníkov.

V § 30 zákonného článku o obchodníkoch (zák. čl. XVI/1840) nachádzame upravenú aj možnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (obchodníka, v dnešnom význame podnikateľa) a aj zo strany zamestnanca naviazanú na dôvod neplnenia zmluvných povinností zo strany zamestnávateľa (najčastejšie nevyplatenie mzdy) alebo porušenia zmluvných povinností zo strany zamestnanca, jeho neložného správania, resp. nedostatočnej kvalifikácie na dohodnutú prácu.⁷

Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo už v tomto období výnimočným sankčným ustanovením zväčša naviazaným na zákonom formulované dôvody (prípadne dôvody dohodnuté v pracovnej zmluve, špecifikované v pracovných poriadkoch), avšak šírka možností ich uplatnenia aj vzhľadom na ich pomerne všeobecnú formuláciu korešpondovala skôr snahe príliš neobmedzovať zmluvnú slobodu v pracovnoprávných vzťahoch.

V druhej polovici 19. storočia v nadväznosti na výdobytky revolučného pohybu rokov 1848/1849 pozorujeme dynamický proces prijímania pomerne moderných pracovnoprávných úprav regulujúcich jednotlivé pracovné činnosti,⁸ čo však prakticky viedlo k značnej roztrieštenosti pracovnoprávných predpisov (napr. osobitné pracovnoprávne úpravy pre čelad' (t. j. služobníctvo), poľnohospodárskych robotníkov a nádenníkov, tabakových robotníkov, lesných robotníkov, robotníkov pri vodných dielach a stavbách

⁷ V danom ohľade nemožno hovoriť o prvej úprave okamžitého skončenia pracovného pomeru. Možnosť okamžite, t. j. bez výpovednej doby prepustiť zamestnanca (tovariša, učňa) bola súčasťou pracovných zmlúv v rámci cechových predpisov predchádzajúceho novovekého obdobia.

⁸ Na pokrokovosť týchto zákonov upozorňovala nielen právna veda daného obdobia, ale napr. aj dôvodová správa k zákonu č. č. 244/1922 Sb. z. a n., ktorým sa všeobecne upravujú právne pomery medzi zamestnávateľmi a zamestnancami na Slovensku a v Podkarpatskej Rusi: „*Ustanovizne týchto (uhorských - pozn.) zákonov sú novšie a teda síce modernejšie ako všeobecné ustanovizne starého rakúskeho občianskeho zákona z r. 1811, predsa ale normy obsažené v tretej novelle, cis. nariadení z 19. brezána 1916, č. 69 r. z., vykazujú pokrok v názore na pomery zamestnancov.*“ Citované podľa: Poslanecká snemovňa N. S. R. Č. 1922. I. volebné obdobie. 5. zasadání. tisk 3529. Vládný návrh. Odôvodnenie. Zákon z ... 1922, ktorým sa všeobecne upravujú právne pomery medzi zamestnávateľmi a zamestnancami na Slovensku a v Podkarpatskej Rusi. Prístupné na: http://www.psp.cz/eknih/1920ns/ps/tisky/t3529_00.htm (cit. 02.02.2024).

ciest a železníc, redaktorov a pod.).⁹ Pracovnoprávne vzťahy robotníkov, obchodných pomocníkov upravovali živnostenské predpisy a Obchodný zákonník z r. 1875 (zák. čl. XVII/1875).

Roztrieštenosť pracovnoprávných predpisov súvisela s prevládajúcim právnym názorom o osobitostiach každého pracovného pomeru, s čím súvisela potreba špeciálnej úpravy každého tohto vzťahu, ktorý mal na sebe naviazaný aj odlišný obsah práv a povinností zamestnanca a zamestnávateľa. Pracovnoprávnu úpravu daného obdobia charakterizovalo okrem značnej roztrieštenosti, prioritizovania zmluvnej slobody aj silné, až paternalistické vnímanie zamestnávateľa¹⁰ a jeho pozície, evidentné aj pri jednotlivých dôvodoch okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Vyššie predstavená roztrieštenosť pracovnoprávných úprav naviazaná vecne na výkon jednotlivých pracovných činností¹¹ a popri nej sa uplatňujúca všeobecná právna úprava¹² sa premietla aj do osobitnej úpravy

-
- ⁹ Zák. čl. XIII/1876 o úprave pomeru medzi čeladou a gazdom, o poľnohospodárskych robotníkoch a nádenníkoch; zák. čl. II/1898 o úprave právnych pomerov medzi zamestnávateľmi a poľnohospodárskymi robotníkmi; zák. čl. XLI/1899 o nádenníkoch a robotníkoch, zamestnaných pri vodných dielach, pri stavbe ciest a železníc; zák. čl. XLII/1899 o úprave právnych pomerov medzi podnikateľom mláťačky a pomocnými robotníkmi; zák. čl. XXVII/1900 o úprave právnych pomerov medzi statkárom a hospodárskym úradníkom; zák. čl. XXVIII/1900 o lesných robotníkoch; zák. čl. XXIX/1900 o úprave právnych pomerov medzi pestovateľmi tabaku a tabakovými záhradníkmi; zák. čl. XLV/1907 o úprave právneho pomeru medzi gazdom a poľnohospodárskou čeladou (novelizoval ustanovenia zák. čl. XIII/1876 vo vzťahu k poľnohospodárskej čeladi, t.j. nádenníkom a osobám pracujúcim v rámci poľnohospodárstva; zák. čl. XIV/1914 o tlači (úprava pracovného pomeru redaktorov a členov redakcie periodického časopisu); zák. čl. XVII/1914 o železničnom služobnom poriadku (zamestnanci súkromných železníc) a i.
- ¹⁰ Dokumentovať to možno napr. na ustanovení § 2 zák. čl. XII/1876: „*Akonáhle vstúpi služobný (služobná) ... do služby gazdovej, stane sa členom domáceho osobníctva gazdovho, resp. osobníctva jeho rodiny (stane sa členom „domácnosti“ zamestnávateľa – pozn.); čím vznikajú pre obidve strany vzájomné, v tomto zákone opísané práva a povinnosti, ktoré presahujú medze púhych materiálnych zaviazaností*“. Citované podľa: TURNER, A., ASZTÉLY, A., KRIŽKO, B.(eds.): Súkromnoprávne zákony uhorské platné na Slovensku a v Podkarpatskej Rusi. Bratislava: Nákladom účastinárskej tlačiarne „Universum“ v Bratislave, 1928, s. 711.
- ¹¹ ŠORL, R. Pracovné zákonodarstvo na Slovensku v rokoch 1848–1918. In: *Stát a právo v letech 1848–1918 ve stredoevropském kontextu: sborník příspěvků z mezinárodní konference, konané v Bratislavě 1.–2. června 2006*. SCHELLE, K., VOJÁČEK, L. (eds.). Bratislava: Bratislavská vysoká škola práva, 2007, s. 245.
- ¹² Všeobecnú úpravu predstavovali ustanovenia Obchodného zákona (zák. čl. XXXVII/1875 – § § 55–60 upravujúce pracovnoprávne vzťahy obchodných pomocníkov), Živnostenských poriadkov z roku 1872 (zák. čl. VIII/1872) a z roku 1884 (zák. čl. XVII/1884) a Všeobecného banského zákona č. 146/1854 r. z.

skončenia pracovnoprávneho pomeru, vrátane okamžitého skončenia pracovného pomeru, obsiahnutej v jednotlivých predstavených normách. Reflektujúc roztrieštenosť právnej úpravy a väčšinové zamestnanie obyvateľstva v rámci:

- služobníctva v domácnosti, prác pre domácnosť a hospodárstvo rodiny (zák. čl. XIII//1876 o úprave pomeru medzi čeladou a gazdom, o poľnohospodárskych robotníkoch),
- poľnohospodárstva (zák. čl. II/1898 o úprave právnych pomerov medzi zamestnávateľmi a poľnohospodárskymi robotníkmi, zák. čl. XXVII/1900 o úprave právnych pomerov medzi statkárom a hospodárskym úradníkom),
- postupne sa etablujúceho priemyslu (Živnostenský poriadok – zák. čl. XVII/1884) a rozvíjajúcej sa infraštruktúre (zák. čl. XLI/1899 o nádenníkoch a robotníkoch pri vodných dielach, stavbách ciest a železníc)

sa zameriame na bližšie predstavenie okamžitého skončenia pracovného pomeru v rámci regulácie týchto pracovnoprávnych vzťahov.

Vo svojej podstate pôjde o predstavenie skutočne kazuisticky naformulovaných dôvodov vypovedajúcich o charaktere doby a jej sociálnych výzvach. Ďalšie dôvody pre okamžité skončenie, než dôvody stanovené v zákone, bolo možné dohodnúť v pracovnej zmluve.

Právna úprava okamžitého ukončenia pracovného pomeru u zamestnancov (dobovo označovaných ako služobných) zamestnaných v domácnosti zamestnávateľa, v rámci obsluhy domu, domácnosti a hospodárstva bola obsiahnutá v § 52 zák. čl. XIII//1876 o úprave pomeru medzi čeladou a gazdom, o poľnohospodárskych robotníkoch nasledovne:

„Bez výpovede bol gazda/hospodár (pozn. zamestnávateľ) oprávnený prepustiť služobného (pozn. zamestnanca):

- a) ak služobný gazdu, jeho rodinu alebo jednotlivých jej členov ohrozuje, skutkom uráža, na cti uráža, ohovára alebo zlomyseľným podnecovaním snaží sa vyvolať v rodine rozpor a rozháranosť,*
- b) ak služobný zástupcu alebo gazdovho úradníka, pod dozor ktorého patrí, pri jeho úradných úkonoch skutkom alebo nadávkami urazí,*

- c) *ak služobný dieťa alebo člena gazdovej rodiny zvádza k zlu alebo udržiava s ním zakázaný alebo podozrivý pomer,*
- d) *ak sa služobný dopustí zločinu alebo zo ziskuchtivosti prečinu, alebo poruší vernosť, ktorou je povinný svojmu gazdovi a podobne, ak zvádza k tomu aj svojich spoluslužobných (pozn. spoluza-mestnancov), alebo ak aj ich neoznámil hneď, ako sa o ich skutku s istotou dozvedel,*
- e) *ak si služobný vypožičia na meno zamestnávateľovo bez jeho vedomia peniaze alebo tovar,*
- f) *ak služobný spôsobí svojmu zamestnávateľovi úmyselne škodu na majetku,*
- g) *ak služobný holduje alkoholu, hrám, alebo vedie nemravný život,*
- h) *ak bol služobný úradom zavretý na dobu dlhšiu od troch dní,¹³*
- i) *ak sa služobný, hoci bol upozornený, dopustí niekoľkokrát priestupkov uvedených v bodoch § 51 (pozn. išlo o výpovedné dôvody),*
- j) *ak služobný oklamal svojho gazdu falošnými služobnými vysvedčeniami,*
- k) *ak služobný, hoci bol upozornený, zaobchádzal neopatrne s ohňom, s horiacou sviecou alebo lampou, alebo ak následkom jeho neopatrnosti skutočne požiar vypukne,*
- l) *ak zvierá, zverené služobnému na ošetrovanie, hoci bol na to upozornený, zle ošetruje, alebo trýzni,*
- m) *ak služobného následkom jeho nezriadeného spôsobu života postihne nákazlivá alebo odporná nemoc.“¹⁴*

Na strane druhej bol zamestnanec „(služobný) oprávnený službu hneď opustiť:

- a) *ak bol zaobchádzaním zo strany gazdu, člena rodiny alebo zástupcu gazdovho jeho život, zdravie alebo bezpečnosť tela ohrozená, alebo ak gazda nechcel alebo nemohol chrániť služobného proti takémuto zaobchádzaniu zo strany uvedených osôb,*
- b) *ak chcel gazda zvieŕť služobného k takým činom, ktoré odporujú dobrým mravom alebo zákonu,*

¹³ Išlo o trest odňatia slobody.

¹⁴ Citované podľa: TURNER, A., ASZTÉLY, A., KRIŽKO, B. (eds.): Súkromnoprávne zákony uhorské platné na Slovensku a v Podkarpatskej Rusi. Bratislava: Nákladom účastinárskej tlačiarne „Universum“ v Bratislave, 1928, s. 720–721.

- c) *ak gazda nechcel alebo nemohol chrániť služobného proti takým pokúšeniam alebo zvädzaniu zo strany členov rodiny alebo svojich hosťov,*
- d) *ak gazda, hoci bol úradne varovaný, dal svojmu služobnému trpieť hlad následkom nepoživateľnosti alebo nepatrného množstva jedla,*
- e) *ak sa gazda ako zamestnávateľ presťahoval do obce vzdialenej na viac ako 16 kilometrov od pôvodného miesta výkonu práce a služobnému neposkytol záruku čo do útrat spojených so spiatočnou cestou po uplynutí služobnej doby, a napokon*
- f) *ak sa služobný stal následkom ťažkej nemoci neschopným na ďalšie vykonávanie služby.*¹⁵

Ak došlo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (označovanom ako „okamžité prepustenie“) z dôvodov uvedených v zákone, mal zamestnanec (služobný) právo na mzdu za prácu už vykonanú.

Okamžité skončenie pracovného pomeru bez dôvodu predvídaného zákonom nebolo sankcionované neplatnosťou rozviazania pracovného pomeru s konzekvenciami z toho vyplývajúcimi. Z hľadiska zmluvnej slobody sa rešpektovalo rozhodnutie zamestnávateľa okamžite prepustiť svojho zamestnanca, avšak s tým, že zamestnávateľ bol povinný vyplatiť zamestnancovi (služobnému) mzdu, ktorá by mu patrila do riadneho skončenia pracovného pomeru alebo do riadneho uplynutia výpovednej doby (§ 56 zák. čl. XIII/1876).

V prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru zamestnancom (označovanom ako „okamžité opustenie služby“) mal zamestnanec (služobný) právo na tú časť mzdy, ktorá by mu patrila za celú zákonnú výpovednú dobu.¹⁶

¹⁵ Citované podľa: TURNER, A., ASZTÉLY, A., KRIŽKO, B. (eds.). Súkromnoprávne zákony uhorské platné na Slovensku a v Podkarpatskej Rusi. Bratislava: Nákladom účastinárskej tlačiarne „Universum“ v Bratislave, 1928, s. 721.

¹⁶ Výpovedná lehota bola 6 mesiacov pre vonkajšie služobníctvo v poľnohospodárstve a v mestách (pre slúžky a tzv. vnútornú čelad) sa mohla znížiť na minimum, t. j. 15 dní.

Pre toto obdobie typický sankčný charakter pracovnoprávných úprav sa osobitne prejavil pri bezdôvodnom, v zákone nepredvídanom, okamžitom skončení pracovného pomeru zamestnancom. Ak totiž zamestnanec (služobný) predčasne skončil pracovný pomer (bez naplnenia zákonného dôvodu okamžitého skončenia) mohol byť na žiadosť zamestnávateľa (gazdu) úradne donútený k nástupu do práce. Okrem toho bol zamestnanec povinný nahradiť zamestnávateľovi škodu, ktorá mu vznikla v dôsledku predčasného ukončenia pracovného pomeru, ďalej bol potrestaný zaplatením pomerne vysokej finančnej pokuty alebo trestom odňatia slobody (uplatňovanom pri nemožnosti zaplatiť pokutu).¹⁷

Základnou právnou úpravou pracovnoprávných vzťahov poľnohospodárskych robotníkov (s výnimkou ná denníkov vyplácaných dennou mzdou) bol zákonný článok II/1898 o úprave právnych pomerov medzi zamestnávateľmi a poľnohospodárskymi robotníkmi. Zákonná úprava vychádzala podobne z prioritizácie zmluvnej slobody v pracovnoprávných vzťahoch s možnosťou jej ďalšej úpravy v konkrétnej pracovnej zmluve.

V zmysle § 22 predmetnej úpravy bol zamestnávateľ (napr. veľkostatár) oprávnený zrušiť pracovný pomer a okamžite prepustiť zamestnanca (poľnohospodárskeho robotníka) v prípade, ak tento zamestnanec:

- a) *zamestnávateľovi, členovi jeho rodiny, jeho povereníkovi oprávnenému uskutočňovať dozor, skutkom ubližuje alebo dopustí sa trestného činu proti jeho telesnej integrite, životu alebo majetku, alebo aj sa o to pokúsi,*
- b) *úmyselne poškodí majetok zamestnávateľa, člena jeho rodiny alebo jeho poverenika oprávneného uskutočňovať dozor,*
- c) *bol odsúdený pre zločin alebo zo ziskuchtivosti spáchaný prečin,*

¹⁷ Spory z pracovného pomeru patrili na Slovensku, kde na rozdiel od českých krajín nevznikli živnostenské sudy, do kompetencie administratívnych úradov. Sudy tu rozhodovali až v druhom stupni. K unifikácii a zavedeniu jednotnej organizačnej sústavy pracovnoprávneho súdnictva došlo v medzivojnovnej ČSR na základe zákona č. 131/1931 Zb. z. a n., o soudnictví ve sporech z poměru pracovního, služebního a učebního (zákon o pracovných súdech). Bližšie k rozhodovaniu pracovnoprávných sporov: VOJÁČEK, L. Vznik prvorepublikového zákona o pracovných súdech. In: Právněhistorické studie, roč. 45, 2015, č. 2, s. 79–96; OLŠOVSKÁ, A., LACLAVÍKOVÁ, M., ŠVEC, M. Historické paralely a perspektíva rozvoja pracovného súdnictva, In: Acta iuridica Olomucensia, roč. 11, suppl. 1, 2016, s. 9–29.

- d) *bol odsúdený pre priestupok proti § 65 alebo § 66 tohto zákona,*¹⁸
- e) *stal sa neschopným k výkonu práce.*¹⁹

Zamestnávateľ bol povinný do 24 hodín od momentu, kedy sa o dôvode okamžitého prepustenia dozvedel, oznámiť zamestnancovi, že s ním okamžite ukončuje pracovný pomer aj s uvedením dôvodu, a to ústne alebo podaním doporučeného listu na poštovú prepravu.

Zamestnanec (poľnohospodársky robotník) bol oprávnený okamžite zrušiť pracovný pomer v prípade, ak

- a) *po uzavretí pracovnej zmluvy zamestnávateľ, člen jeho rodiny alebo jeho úradník ohrozuje mravnosť robotníka, ubližuje robotníkovi skutkom alebo sa dopustí trestného činu proti jeho telu, životu alebo majetku alebo sa pokúsi o také činy,*
- b) *v dobe od uzavretia pracovnej zmluvy až po počiatok jej plnenia slúžil u zamestnávateľa ako služobný alebo ako národník a zamestnávateľ bezprávne mu zadržal mzdu alebo požitky prichádzajúce za túto jeho službu,*
- c) *sa stane po uzavretí zmluvy následkom nemoci neschopným vykonávať dohodnutú prácu;*
- d) *bude povolaný na dobu, v ktorej by mal plniť pracovnú zmluvu, na vojenskú službu.*²⁰

Podobne ako v prípade zamestnávateľa, bol zamestnanec povinný do 24 hodín od momentu, kedy sa o dôvode okamžitého prepustenia dozvedel, oznámiť zamestnávateľovi, že s ním okamžite ukončuje pracovný pomer aj s uvedením dôvodu, a to ústne alebo podaním doporučeného listu na poštovú prepravu. Predmetná lehota bola prekluzívnou, bez možnosti uplatnenia dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru

¹⁸ Priestupky postihovali účasť na štrajku alebo združovaní sa, podpore, pomoci odborovému združovaniu a kolektívnemu vyjednávaniu. Zákon túto činnosť sankcionoval pokutou a trestom odňatia slobody. V prípade zákonného okamžitého skončenia pracovného pomeru z tohto dôvodu mal zamestnávateľ právo zadržať mzdu robotníka, resp. po 3 dňoch ju uložiť do úradnej úschovy a v rovnakej dobe si voči nemu uplatniť nárok na náhradu škody.

¹⁹ Citované podľa: TURNER, A., ASZTÉLY, A., KRIŽKO, B. (eds.). Súkromnoprávne zákony uhorské platné na Slovensku a v Podkarpatskej Rusi. Bratislava: Nákladom účastinárskej tlačiarne „Universum“ v Bratislave, 1928, s. 735.

²⁰ Tamže, s. 736.

pre zamestnanca alebo pre zamestnávateľa neskôr. Navyše námietka bezdôvodného okamžitého skončenia pracovného pomeru podaná riadne úradnou cestou do 48 hodín od doručenia predčasného ukončenia pracovného pomeru nemala odkladný účinok.

Pre nádenníkov a robotníkov zamestnaných pri vodných dielach, stavbách ciest a železníc platili ustanovenia zák. čl. XLI/1899. Úprava okamžitého skončenia pracovného pomeru bola v tomto zákone podobne podrobne definovaná a inšpirovali sa ňou aj nasledujúce právne úpravy (osobitne úprava okamžitého skončenia pracovného pomeru lesných robotníkov obsiahnutá v zák. čl. XXVIII/1900 o lesných robotníkoch).

V zmysle § 22 zák. čl. XLI/1899 mohol zamestnávateľ predčasne zrušiť (okamžite skončiť) pracovný pomer so zamestnancom (robotníkom), ak zamestnanec po uzavretí zmluvy:

- a) *zamestnávateľa alebo jeho zástupcu, či člena jeho rodiny urazí, spácha trestný čin proti jeho životu, telesnej integrite, majetku alebo sa o takýto čin pokúsi,*
- b) *dopustí sa v zákone vymedzeného priestupku (pozn. vo vzťahu k štrajku, kolektívnemu vyjednávaniu),*
- c) *pre chorobu sa stal neschopným vykonávať dohodnutú prácu,*
- d) *odoprie vykonávať prácu a plniť svoje zmluvné záväzky.²¹*

Zamestnanec (robotník) mohol podľa § 23 predmetného zákona okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnávateľom, ak

- a) *ho alebo aj člena jeho rodiny zamestnávateľ alebo jeho zástupca urazí, spácha trestný čin proti jeho životu, telesnej integrite, majetku alebo sa o takýto čin zamestnávateľ alebo jeho zástupca pokúsi,²²*
- b) *ak sa pre chorobu stal neschopným vykonávať dohodnutú prácu,*
- c) *ak bol povolaný do vojenskej služby,*

²¹ Citované podľa: TURNER, A., ASZTÉLY, A., KRIŽKO, B. (eds.). Súkromnoprávne zákony uhorské platné na Slovensku a v Podkarpatskej Rusi. Bratislava: Nákladom účastinárskej tlačiarne „Universum“ v Bratislave, 1928, s. 757.

²² V tomto prípade mu patrila náhrada mzdy za celú v pracovnej zmluve dohodnutú dobu alebo za celé v pracovnej zmluve dohodnuté množstvo prác (štandardom bolo dojednávať pracovné zmluvy na úkol, resp. na presne vymedzený čas, v ktorom sa mala vykonať konkrétne stanovená pracovná úloha).

d) ak zamestnávateľ poruší záväzky dojednané v pracovnej zmluve alebo garantované zákonom.²³

V prípadoch okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca mal právo na mzdu za vykonanú prácu (pripúšťala sa možnosť „oprávnených zrážok“).

Okamžite zrušiť pracovný pomer mohol zamestnanec²⁴ a zamestnávateľ aj v prípade nepredvídateľnej živeľnej udalosti zakladajúcej prekážku vykonávať prácu (nepriaznivé počasie, povodeň, vysoká voda a pod.), ak táto prekážka trvala viac ako 3 dni, alebo v práci pod vplyvom tejto prekážky nebolo možné pokračovať v plynulom tempe.

Inú kategóriu kvalifikovaných zamestnancov predstavovali tzv. hospodárski úradníci statkára, čo možno pozorovať aj na inom definičnom vyjadrení dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru. V zmysle § 16 zák. čl. XXVII/1900 o úprave právnych pomerov medzi statkárom a hospodárskym úradníkom mohol byť zo strany zamestnávateľa (statkára) okamžite skončený pracovný pomer so zamestnancom (hospodárskym úradníkom) ak

- a) statkárovi, členovi jeho rodiny, alebo jeho poverenému zástupcovi činom alebo slovom na cti ublíži alebo sa voči nim dopustí ohovárania,*
- b) vykonával správu neverne,*
- c) ak bol čo i len zažalovaný pre zločin alebo pre prečin spáchaný zo ziskuchtivosti, alebo pre zločin alebo prečin proti mravnosti, alebo aj bol odsúdený na trest odňatia slobody na dobu viac ako 30 dní, alebo je predbežne zatknutý alebo vo vyšetrovacej väzbe po dobu viac ako 30 dní,*
- d) odmietne splniť pracovný príkaz statkára alebo jeho zástupcu povereného zadávaním takých príkazov,*
- e) vedie nemravný život vzbudzujúci pohoršenie,*
- f) spôsobí statkárovi škodu úmyselným konaním, opomenutím alebo nedbalosťou („hriešnou neopatrnosťou“).²⁵*

²³ Citované podľa: TURNER, A., ASZTÉLY, A. KRIŽKO, B. (eds.). Súkromnoprávne zákony uhorské platné na Slovensku a v Podkarpatskej Rusi. Bratislava: Nákladom účastinárskej tlačiarne „Universum“ v Bratislave, 1928, s. 757.

²⁴ Do úvahy je potrebné vziať štandardne dojednávané pracovné zmluvy na úkol.

²⁵ Citované podľa: TURNER, A., ASZTÉLY, A., KRIŽKO, B. (eds.). Súkromnoprávne zákony

V týchto prípadoch mal zamestnanec (hospodársky úradník) právo na mzdu za už vykonanú prácu a náhradu prípadnej škody.

Hospodársky úradník mal v zmysle § 17 tohto zákona právo okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnávateľom (statkárom), ak

- a) *mu statkár, člen jeho rodiny alebo poverený zástupca skutkom ublíži, urazí ho na cti, alebo sa dopustí voči nemu ohovárania,*
- b) *mu statkár, napriek jeho žiadosti, nevydá patriace mu požitky,*
- c) *ho statkár vyzve na spáchanie trestného činu,*
- d) *ho statkár zaväzuje konať práce nepatriace k pracovnej náplni hospodárskeho úradníka.²⁶*

Ak došlo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru zo strany hospodárskeho úradníka zo zákonných dôvodov, mal vždy právo na náhradu mzdy, požitky vyplývajúce z pracovnej zmluvy po celú výpovednú dobu a nárok na náhradu prípadnej škody.

Tak hospodársky úradník ako aj statkár bol do 30 dní, ako sa dozvedel o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru, povinný písomne o tom upovedomiť druhú stranu. Táto lehota bola stanovená ako prekluzívna.

Aj v rámci všeobecnej úpravy sa možno stretnúť s viacerými, skutočne podrobne zadefinovanými dôvodmi okamžitého skončenia pracovného pomeru, ako je zrejmé z ustanovení živnostenských poriadkov a Obchodného zákona (zák. čl. XXXVII/1875).²⁷ V zmysle § 94 Živnostenského

uhorské platné na Slovensku a v Podkarpatskej Rusi. Bratislava: Nákladom účastinárskej tlačiarne „Universum“ v Bratislave, 1928, s. 771.

²⁶ Tamže, s. 771.

²⁷ Dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany obchodného pomocníka (vyššie kvalifikovaných zamestnancov podnikateľa – obchodníka) boli obsiahnuté v § 58 Obchodného zákonníka z r. 1875 a zahrnuli: 1. neplnenie zmluvných záväzkov zo strany zamestnávateľa, 2. ublíženie na zdraví alebo ťažkú urážku na cti zo strany zamestnávateľa, jeho zástupcu alebo členov jeho rodiny a 3. prípad, ak by ďalšie pokračovanie vo výkone práce ohrozovalo zdravie alebo život zamestnanca, ak táto príčina nebola zjavná pri uzatváraní pracovnej zmluvy. V daných prípadoch patrilo obchodnému pomocníkovi plat a zaopatrenie po celú výpovednú dobu.

Dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (podnikateľa, dobovo obchodníka) boli obsiahnuté v § 59 Obchodného zákonníka z r. 1875 a zahrnuli: 1. ohrozenie záujmov podniku zneužitím dôvery zamestnávateľa, 2. vykonávanie obchodných úkonov vo vlastnom záujme obchodného pomocníka alebo v záujme inej

poriadku (zák. čl. XVII/1884) mohol byť zamestnanec (pomocný pracovník, t. j. osoba zamestnaná v rámci živnostenskej prevádzky, robotník v továrni a pod.) okamžite prepustený z pracovného pomeru živnostníkom (zamestnávateľom) z dôvodov:

- a) *spáchania úmyselného trestného činu spáchaného zo ziskuchtivosti,*
- b) *ak zamestnávateľa (živnostníka) alebo jeho rodinných príslušníkov ohrozoval, urážal a tvrdošijne odmietal plniť svoje pracovné povinnosti,*
- c) *napriek upozorneniu zanedbal bezpečnostné predpisy, a tým ohrozil bezpečnosť domu alebo živnostenského podniku,*
- d) *ak bol na viac ako 3 dni úradne pozbavený slobody,*
- e) *ak nemohol vykonávať práce dojednané v pracovnej zmluve,*
- f) *ak sa nakazil odporňou alebo nákazlivou chorobou,*
- g) *ak zneužitím dôvery živnostníka ohrozil záujmy prevádzky podniku,*
- h) *ak sa bez súhlasu nadriadeného zaoberal obchodňou činnosťou vo svojom vlastnom záujme alebo v záujme niekoho iného.*

Zamestnanec (pomocný pracovník v živnosti) bol oprávnený okamžite ukončiť pracovný pomer so zamestnancom v zmysle § 95 Živnostenského zákona, ak

- a) *bol zo strany zamestnávateľa (živnostníka) alebo jeho rodinných príslušníkov ohrozovaný na živote a zdraví, ak sa k nemu zamestnávateľ alebo jeho rodinní príslušníci správali neúctivo, urážlivým spôsobom alebo v rozpore s dobrými mravmi,*
- b) *si zamestnávateľ (živnostník) neplnil riadne svoje zmluvné záväzky vyplývajúce z pracovnej zmluvy,*

osoby bez súhlasu zamestnávateľa, 3. neplnenie povinností zamestnancom, 4. odňatie slobody na dobu dlhšiu ako 3 dni alebo vzdialenie sa z miesta výkonu práce bez súhlasu zamestnávateľa alebo bez vážneho dôvodu po dobu dlhšiu ako 3 dni, 5. nespôsobilosť zamestnanca plniť záväzky vyplývajúce z uzavretej pracovnej zmluvy, 6. neschopnosť k výkonu práce pre dlhodobú chorobu, 7. ochorenie zamestnanca odporňou alebo nákazlivou chorobou, 8. fyzické ublíženie zamestnávateľovi, jeho zástupcovi alebo členom rodiny zamestnávateľa alebo ich urážka s následkom ťažkej ujmy na cti, 9. napriek napomenutiu ohrozenie bezpečnosti domu alebo prevádzky z neopatrnosti zamestnanca a 10. spáchanie trestného činu zo ziskuchtivosti.

Text Obchodného zákona prevzatý z: SINGER, J., MILOTA, A., SPORZON, J., TURNER, A. Príručná sbierka justičných zákonov platných na Slovensku a Podkarpatskej Rusi. Bratislava: Concordia, knižtlačiareň a nakladateľský ústav, 1933, s. 161–162.

- c) ak bol odmeňovaný úkolovo a zamestnávateľ (živnostník) mu nebol schopný nepretržite zabezpečiť prácu,
- d) ďalšie zotrvanie v práci by ohrozilo jeho život alebo zdravie,
- e) zo strany zamestnávateľa (živnostníka) alebo jeho rodinných príslušníkov bol navádzaný k nemravnému životu alebo k porušovaniu zákonov.²⁸

2 Okamžité skončenie pracovného pomeru v právnej úprave platnej na území Slovenska v rokoch 1918–1965

Recepčná norma, zákon č. 11/1918 Zb. z. a n. o vyhlásení samostatného štátu československého prevzala právne normy zanikajúceho Rakúsko-Uhorska. Vznikol tak stav právneho dualizmu, v rámci ktorého platili v unitárnom československom štáte prevzaté rakúske normy (územie Čiech, Moravy a Sliezska)²⁹ a prevzaté uhorské normy (územie Slovenska a Podkarpatskej Rusi).

Pokusy unifikovať občianske právo (a v ich rámci aj úpravu pracovnoprávných vzťahov) v spoločnom československom občianskom zákoníku skončili napokon pre nadchádzajúce politické udalosti Mníchova a druhej svetovej vojny neúspešne. Úspešnými však boli čiastkové zákony s unifikačným poslaním,³⁰ ktoré právo platné na území Slovenska

²⁸ Zák. čl. XVII/1884 Živnostenský zákon (v doslovnom preklade: Priemyselný zákon). Prístupné na: <https://net.jogtar.hu/getpdf?docid=88400017.TV&targetdate=&printTitle=1884.+%C3%A9vi+XVII.+t%C3%B6rv%C3%A9nycikk&referer=1000ev> (cit. 15.09.2023).

²⁹ Pre pracovnoprávne vzťahy na území Čiech, Moravy a Sliezska platili: Všeobecný občiansky zákonník ABGB – § 1153 až § 1164 (III. novela § § 150, 132, 153), zákon o obchodných pomocníkoch č. 20/1910, r. z., zákon o statkových úradníkoch 9/1914, r. z., Živnostenský rád, hlava VI., Banský zákon hlava, IX., zákon č. 156/1902 r. z. (zamestnanci pri režijských stavbách železničných), čeladné poriadky a i.

³⁰ V rámci daných právnych noriem možno spomenúť zákon č. 91/1918 Zb. z. a n. o osemhodinovom pracovnom čase, zákon č. 420/1919 Zb. z. a n. o práci detí, zákon č. 29/1920 Zb. z. a n. o úprave pracovných a mzdových pomerov domáckej práce, zákon č. 82/1920 Zb. z. a n. o domovníkoch, zákon č. 189/1936 Zb. z. a n. o pracovnom pomere redaktorov a pod. Všetky tieto normy (vrátane úpravy obsiahnutej v ABGB, zákone č. 244/1922 Zb. z. a n., oba platné Živnostenské poriadky, zákon o súkromných zamestnancoch č. 154/1934 Zb. z. a n.) boli zrušené až Zákoníkom práce č. 65/1965 Zb.

v podstate priblížili právu platnému na území Čiech, Moravy a Sliezska.³¹

Po obnovení Československej republiky v roku 1945 sa tak v podstate ocitáme v stave platnosti množstva noriem pochádzajúcich z rôznych historických období, ktorých výklad sa po zmene štátových pomerov započatej prevratom vo februári 1948 musel prispôbiť budovaniu socializmu, premene chápania výkonu práce a charakteru pracovnej zmluvy vôbec.

Do nadobudnutia účinnosti Zákonníka práce č. 65/1965 Zb. ako prvej spoločnej československej kodifikácie pracovného práva sa tak musíme vysporiadať nielen so značnou roztrieštenosťou a duálnosťou platných právnych noriem, ale aj s potrebou prispôsobovania ich výkladu zásadám vytýčeným Ústavou 9. mája 1948 (ústavný zákon č. 150/1948 Zb.). Komplikovanosť právneho stavu dotvorila aj nová československá normotvorba prijímaná od roku 1945 a plne zohľadňujúca zmenu politického režimu a jeho ideových východísk.

Rokom 1918 teda otvárame novú etapu štátoprávnej existencie poznačenú právnym dualizmom ako následkom materiálnej recepcie noriem zanikajúceho rakúsko-uhorského súšťačia.

Všeobecne sa pre úpravu pracovnoprávných vzťahov po vzniku medzivojnovkej Československej republiky³² stali kľúčovými dve normy – prevzatý Všeobecný občiansky zákonník (pôv. ABGB, platný na českom území) a nový československý zákon č. 244/1922 Zb. z. a n., ktorým sa všeobecne upravujú právne pomery medzi zamestnávateľmi a zamestnancami na Slovensku a v Podkarpatskej Rusi. Tento zákon mal vo vzťahu k Slovensku unifikáčny poslanec³³ – išlo o čiastkovú unifikáciu

³¹ „Ve věcech smlouvy služební provedena byla u nás dosti pronikavá unifikace, ovšem rázu materiálního a nikoliv formálního. Zákonem ze dne 13. července 1922, c. 244 Sb. z. a n. (resp. zákonem ze dne 25. září 1924, č. 217 Sb. z. a n.) uvedeny byly na Slovensku předpisy o smlouvě služební v soulas s předpisy občanského zákoníka a zákonem ze dne 10. října 1924, č. 259 Sb. z. a n. byly uvedeny v soulad Živnostenské řády a tím i předpisy o živnostenských pomocnicích.“ SEDLÁČEK, J. Obligační právo II. Speciální ustanovení o jednotlivých typech smluvních. Brno: Nákladem československého akademického spolku „Právnick“ v Brně, s. 116.

³² Zameriame sa na základnú právnú úpravu, v štúdiu opomenieme právnú úpravu v baníctve, v doprave, v štátnej službe a pod. Nebudeme sa zaoberať ani pracovným pomerom domovníkov a redaktorov.

³³ Bližšie: LACLAVÍKOVÁ, M. Formovanie pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia na našom území začiatkom 20. storočia. In: MOSNÝ, P. a kol. Právnohistorická realita sociálnej doktríny 20. storočia. Kraków: Spolek Słowaków w Polsce – Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2013, s. 89–90.

pracovnoprávnej úpravy s ABGB³⁴ (v znení zákona č. 155/1921 Zb. z. a n.)³⁵ a mal aspoň sčasti zjednotiť roztrieštenú úpravu pracovnoprávnych vzťahov na Slovensku a Podkarpatskej Rusi do jednej všeobecnej normy.

Zákon č. 244/1922 Zb. z. a n. – ako všeobecná norma pre jednotlivé kategórie zamestnancov – kogentne upravil okamžité zrušenie pracovného pomeru³⁶ (súdobo označené ako „predčasné zrušenie“) podľa vzoru úpravy obsiahnutej v ABGB.³⁷ Najväčšia zmena, ktorú nová právna úprava k okamžitému skončeniu pracovného pomeru priniesla, bolo odstránenie kazuistiky prejavujúcej sa v množstve špecificky formulovaných dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru.

V zmysle § 19 tohto zákona mohol byť pracovný pomer zrušený z dôležitých dôvodov tak zamestnávateľom ako aj zamestnancom.³⁸ Formuláciu

³⁴ Aj pripravovaná kodifikácia občianskeho práva v československom občianskom zákoníku (návrh z r. 1931 a z r. 1937) sa v podstate verne pridŕžavala úpravy obsiahnutej v prevzatom ABGB. Porovnaj: ROUČEK, F., SEDLÁČEK, J. Komentár k československému obecnému zákoníku občianskému a občianské právo platné na Slovensku a v Podkarpatskej Rusi. Díl pátý. Praha: Nákladem právnického knižkupectví a nakladatelství V Linhart v Praze, 1937, s. 181–313.

³⁵ Zákonem č. 155/1921 Zb. z. a n. bol novelizovaný ABGB a upravené nároky zamestnanca pri neschopnosti vykonávať prácu.

³⁶ § 25 zákona č. 244/1922 Zb. z. a n. označený titulom „O donucovacích predpisoch“ stanovil, že práva zamestnanca týkajúce sa predčasného zrušenia pracovného pomeru „nemôžu byť služobnou zmluvou ani zrušené ani obmedzené“.

³⁷ Dokladá to aj text dôvodovej správy k vládnemu návrhu zákona č. 244/1922 Sb. z. a n.: „Normy obsažené v § -och 1151–1163 všeobecného rak. obč. zákona so zmenou danou zákonom č. 155 z r. 1921 (t.j. 26. hlava zákona O smlouvách o služebních – pozn.) boli do osnovy čo do obsahu ich aj štylizácie prevzaté úplne bezo zmeny“. Citované podľa: Poslanecká snemovňa N. S. R. Č. 1922. I. volební období. 5. zasedání. tisk 3529. Vládný návrh. Zákon z ... 1922, ktorým sa všeobecne upravujú právne pomery medzi zamestnávateľmi a zamestnancami na Slovensku a v Podkarpatskej Rusi. Prístupné na: http://www.psp.cz/eknih/1920ns/ps/tisky/t3529_00.htm (navštívené dňa 10.10.2023).

³⁸ Zákon používa termíny „zamestnanec“ a „zamestnávateľ“ namiesto pôvodných archaických termínov. Pracovnú zmluvu označuje ako „služobná zmluva“ a pracovný pomer ako „služobný pomer“. Cieľom tejto právnej úpravy bolo aspoň čiastočne zjednotiť roztrieštené a na jednotlivé pracovné činnosti orientované prevzaté pôvodom uhorské právne normy a na ne naviazanú súdnu prax a vytvoriť všeobecnú úpravu. Úmysel zákonodarcu zjednotiť právne normy týkajúce sa postavenia zamestnancov je zrejmý aj z novelizácie jeho nepresného derogačného ustanovenia, ku ktorej došlo v roku 1924. Novelizované derogačné ustanovenie § 26 malo zrušiť všetky ustanovenia či už písané alebo zvykové *pokiaľ sa v neprospech zamestnancov priečia ustanoveniam zákona č. 244/1922 Zb. z. a n.* Avšak aj toto novelizované derogačné ustanovenie právna prax na Slovensku hodnotila ako vágne a novelizácia (zákon č. 217/1924 Zb. z. a n.) tak do právnej praxe na Slovensku vniesla ešte viac nejasností a aplikačných problémov. Ku kritike

toho, čo bolo možné považovať za dôležitý dôvod³⁹ zakladajúci právo zrušiť pracovný pomer predčasne (t. j. okamžite), teda zákon ponechal na zmluvných stranách, ktoré si mohli dohodnúť dôležité dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru v pracovnej zmluve, a tiež na súdnu prax.⁴⁰ Zákonná úprava vychádzajúca z liberalistickej koncepcie chápania pracovného pomeru priamo počítala s možnosťou okamžitého skončenia pracovného pomeru aj bez uvedenia dôvodu.

Ak zamestnanec okamžite (zákon používa termín „predčasne“) ukončil pracovný pomer bez dôležitého dôvodu, mal v zmysle kogentnej úpravy obsiahnutej v § 20 zákona č. 244/1922 Zb. zamestnávateľ právo žiadať, aby

- zamestnanec opätovne nastúpil do práce⁴¹ a nahradil zamestnávateľovi vzniknutú škodu alebo
- zamestnanec nahradil škodu spôsobenú zamestnávateľovi nesplnením zmluvy (nakoľko „vynútená práca“ už pre zamestnávateľa mohla stratiť zmysel).⁴²

pozri napr. HEXNER, E. Pracovná smluva priemyslových zamestnancov a robotníkov na Slovensku. In: Právny obzor, 6, 1923, s. 30, ROUČEK, F. Služebná smlouva obchodních pomocníků na Slovensku a v Podkarpatské Rusi. In: *Publikácie Ministerstva pre zjednotenie zákonov a organizácie správy. Vestník. Zvláštna príloha Právneho obzoru*, 8, 1925, s. 81 a n.

³⁹ Dôležitý dôvod bol v dobovej literatúre označovaný aj ako zrušovaci dôvod. Bola ním v zásade skutočnosť, pre ktorú nebolo možné spravodlivo požadovať od strán pracovného pomeru, aby v ňom aj naďalej zotrvali, a to ani po čas plynutia výpovednej doby.

⁴⁰ Na Slovensku sa súdna prax inšpirovala aj formuláciou dôvodov, ktoré obsahovali staršie vyššie spomenuté uhorské právne normy pomerne detailne ich vystihujúce.

⁴¹ Pri pracovnom pomere dojednanom na neurčitý čas sa okamžité skončenie zo strany zamestnanca bez dôležitého dôvodu považovalo za podanie výpovede a pracovný pomer trval po celú výpovednú dobu.

⁴² Porovnaním znenia predpisu § 20 zákona č. 244/1922 Zb. Z. a n. a § 1162a Všeobecného občanského zákoníka (ABGB) možno potvrdiť úplné prevzatie úpravy predčasného skončenia pracovného pomeru na územie Slovenska a Podkarpatskej Rusi z úpravy obsiahnutej v ABGB.

§ 1162a Všeobecného občanského zákoníka (ABGB): „*Vystoupí-li 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 dáti 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.*“

Ak so zamestnancom okamžite skončil pracovný pomer zamestnávateľ z dôležitého dôvodu na strane zamestnanca („zamestnanec bol okamžite prepustený pre jeho vlastnú vinu“), bol zamestnanec povinný nahradiť zamestnávateľovi škodu z titulu nesplnenia zmluvy. V danom prípade zamestnávateľ vyplatil zamestnancovi zodpovedajúcu časť mzdy za vykonanú prácu len vtedy, pokiaľ pracovné výkony zamestnanca nestratili pre zamestnávateľa hodnotu úplne alebo z väčšej časti (§ 20 zákona in fine).

Ak zamestnávateľ okamžite ukončil pracovný pomer so zamestnancom bez dôležitého dôvodu, alebo k okamžitému zrušeniu pomeru došlo z viny (z dôvodov na strane) zamestnávateľa – mal zamestnanec podľa ustanovenia § 21 zákona č. 244/1922 Zb. z. a n.⁴³ právo na náhradu škody a ostali mu zachované všetky zmluvné nároky na mzdu, a to až do riadneho skončenia pracovného pomeru uplynutím doby alebo uplynutím výpovednej doby.⁴⁴ Pracovný pomer zamestnanca v danom prípade

⁴³ Pre porovnanie text § 1162b Všeobecného občanského zákoníka (ABGB): „Propustí-li zaměstnavatel zaměstnance předčasně bez důležitého důvodu, nebo zavinil-li předčasné vystoupení zaměstnaného, má zaměstnaný vedle nároku na náhradu jiné škody nárok na smluvný 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.“

⁴⁴ Zamestnanec si mal ale započítat to, čo ušetril nevykonávaním práce, čo si zarobil iným zamestnaním a aj to, čo zarobil úmyselne zameškal. Pokiaľ doba, počas ktorej sa nahrádzala zamestnancovi mzda, neprevyšovala tri mesiace, patrila zamestnancovi celá bez započítania vyššie spomenutých finančných plnení.

Porovnaj rozhodnutie Najvyššieho súdu ČSR zo dňa 10. januára 1922, Rv 9/22: „Byl-li zaměstnanec bezdůvodně propuštěn předčasně z práce a výpovědní lhůta nepřesahovala tři měsíce má nárok na mzdu zas celou výpovědní lhůtu bez srážky toho co si snad jinak vydělal“. Citované podľa: Rozhodnutí Nejvyššího soudu československé republiky ve věcech občanských. Pořádá z příkazu předsednictva nejvyššího soudu II. prezident tohoto soudu Dr. František Vážný. Ročník čtvrtý obsahující rozhodnutí z roku 1922. Praha: Právnícké vydavatelství v Praze, spol. s r. o., 1924, s. 26–27.

Porovnaj rozhodnutie Najvyššieho súdu ČSR zo dňa 21. januára 1928, Rv I 1059/27: „Činí-li doba, jež by uplynula do skončení služebního poměru projitím času nebo řádnou výpovědí, přes tři měsíce, má bezdůvodně propuštěný zaměstnanec nárok (§ 1162b občanského zákoníka), by mu mzda za prvé tři měsíce po propuštění byla vyplacena ihned a beze srážky a nemusí si za tuto dobu dáti započítati to, co v té době ušetřil tím, že služby nebyly konány, nebo co získal jiným zaměstnáním. Za další dobu přes tři měsíce, přísluší mu plat teprve v ten který den splatnosti a propuštěný zaměstnanec musí si tu dáti libiti příslušnou srážku“. Citované podľa: Rozhodnutí Nejvyššího soudu československé republiky ve věcech občanských. Pořádá z příkazu předsednictva nej-

zostal zachovaný a skončil buď uplynutím doby, ak bol dohodnutý na určitý čas; uplynutím výpovednej doby (vyplývajúcej zo zákona alebo z pracovnej zmluvy), ak bol dohodnutý na neurčitý čas. Bezodôvodné okamžité skončenie pracovného pomeru („bezodôvodné prepustenie“) sa vnímalo ako výpoveď.⁴⁵

Problematickou sa v praxi ukázala formálna stránka platného okamžitého skončenia pracovného pomeru – jednostranného prejavu vôle zamestnávateľa alebo zamestnanca, ktorým dochádzalo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru, keďže zákonná úprava formálnu stránku tohto prejavu neriešila.⁴⁶ Dokladá to aj dobová súdna prax, v zmysle ktorej

- „*Prepustením nie je výrok: „Keď sa Vám to nelúbi nechajte to stáť.“ Prehlásil-li robotník na to, že na prácu kašle a ide, zrušil sám pomer pracovný.*“;⁴⁷
- *pod slovami „idte hneď preč“ nelžã v pochybnosti, nepristúpila-li k tomu ešte iná okolnosť, z ktorej by to bolo patrné, vyzrozumievať okamžité prepustenie z práce;*⁴⁸
- „*Môžete zostať doma a nechodiť*“ nie je ešte prepustením zamestnanca, *prehlásil-li zamestnanec na to: „To radšej“; a neprišiel-li do služby, bol zrušený služobný pomer vzájomnou dohodou strán.*⁴⁹

Súdy relatívne často riešili aj otázku, aká osoba výrok okamžitého prepustenia predniesla (neoprávnený zamestnanec; syn, resp. manželka, ktorý/ktorá k tomu nemal/a splnomocnenie a pod.).

vyššieho soudu II. prezident tohoto soudu Dr. František Vážný. Ročník desátý obsahující rozhodnutí z roku 1928. Praha: Právnícké vydavatelství v Praze, spol. s r. o., 1929, s. 73–77.

⁴⁵ Výnimočne, pri pracovných pomeroch uzavretých na dobu života zamestnanca, trval pracovný pomer aj naďalej. ROUČEK, F. *Služobné smluvy na Slovensku a v Podkarpatskej Rusi*. Praha: Nákladom ministerstva pre sjednotenie zákonov a organizácie správy, 1925, s. 157.

⁴⁶ K jednostrannému prejavu vôle zamestnávateľa alebo zamestnanca mohlo dôjsť tak písomne, ako aj ústne.

⁴⁷ Rozhodnutie živnostenského súdu v Brne zo dňa 13. augusta 1920, Cr II 311/20. Citované podľa ROUČEK, F. *Služobné smluvy na Slovensku a v Podkarpatskej Rusi*. Praha: Nákladom ministerstva pre sjednotenie zákonov a organizácie správy, 1925, s. 160.

⁴⁸ Rozhodnutie živnostenského súdu v Brne zo dňa 24. januára 1921, Cr II 23/21. Citované podľa ROUČEK, F. *Služobné smluvy na Slovensku a v Podkarpatskej Rusi*. Praha: Nákladom ministerstva pre sjednotenie zákonov a organizácie správy, 1925, s. 161.

⁴⁹ Rozhodnutie živnostenského súdu v Brne zo dňa 21. decembra 1922, Cr I 304/22. Citované podľa ROUČEK, F. *Služobné smluvy na Slovensku a v Podkarpatskej Rusi*. Praha: Nákladom ministerstva pre sjednotenie zákonov a organizácie správy, 1925, s. 161.

Ak došlo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru z dôvodov na strane zamestnanca a aj na strane zamestnávateľa, rozhodnutie o výške nárokov zamestnávateľa a zamestnanca bolo na sudcovi.⁵⁰

Nároky vyplývajúce z okamžitého skončenia pracovného pomeru („predčasného vystúpenia“ a „predčasného prepustenia“) bolo v zmysle § 23 zákona č. 244/1922 Zb. z. a n. potrebné uplatniť na súde do 6 mesiacov odo dňa, kedy ich bolo možné uplatniť po prvýkrát, inak bolo právo na ich uplatnenie premlčané.⁵¹

Vo vzťahu k zamestnancom živnostníkov⁵² platila na území Slovenska a Podkarpatskej Rusi úprava Živnostenského zákona č. 259/1924 Zb. z. a n. obdobne predstavujúca unifikačnú úpravu vychádzajúcu z rakúskeho Živnostenského poriadku prevzatého na územie Čiech, Moravy a Sliezska.⁵³ Touto úpravou boli zrušené predchádzajúce uhorské živnostenské predpisy (Živnostenský zákon z r. 1884).

Pri okamžitom skončení pracovného pomeru Živnostenský zákon pre územie Slovenska a Podkarpatskej Rusi rozlišoval úpravu pre živnostenských pomocníkov („zrušenie pracovného pomeru“ upravené v § 120–125 zákona) a úpravu pre učňov („predčasné zrušenie učebného pomeru“ upravené v § 142).

⁵⁰ Zo súdnej praxe možno abstrahovať ako prípady obojstrannej viny na predčasnom skončení služobného pomeru napr. vzájomnú urážku na cti, zlé vzájomné vzťahy. Bližšie: *Pracovní právo republiky Československé. Soubor norem upravujících pracovní právo s judikaturou a poznámkami.* ŘÍHA, J., FREUDENFELD, F. (eds.). Praha: Státní tiskárna v Praze, 1931, s. 50.

⁵¹ Pre porovnanie text § 1162d Všeobecného občanského zákoníka (ABGB): „*Nároky pro předčasné vystoupení nebo pro předčasné propuštění podle § 1162a, a 1162b, budte na soud přivedeny do šesti měsíců ode dne, kdy mohly býti vzneseny. Pozdější jejich vznesení se nedopouští.*“

⁵² Zamestnancami podliehajúcimi úprave Živnostenského zákona (§ 101) boli pomocní pracovníci – osoby pravidelne zamestnávané v živnostenských prevádzkach (nie sezónna či mimoriadna výpomoc), a to pomocníci (obchodní pomocníci, tovariši, sklepníci, kočiši pri dopravných živnostiach a pod.), továrenský robotníci, učni, osoby využívané v pomocných službách v rámci živnosti. Pod úpravu Živnostenského zákona nepatrili osoby vykonávajúce v rámci živnosti tzv. vyššie služby s mesačným alebo ročným slúžnym (špecializovaní kvalifikovaní zamestnanci, ako napr. mechanici, účtovníci, pokladníci, chemici, kresliči a pod.).

⁵³ LACLAVÍKOVÁ, M. Pracovnoprávne vzťahy v Živnostenskom zákone z roku 1924 (s prihliadnutím na vznik a zánik pracovného pomeru). In: *Šarm a noblesa diplomata: venované pamiatke profesora Jozefa Klimka.* BRTKO, R., KÖSZEGHY, A., MARTINCOVÁ, L., LYSÝ, M., NEMEC, M. (eds.). Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave. Právnická fakulta UK, 2022, s. 291–303.

Dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru boli – na rozdiel od všeobecnej úpravy obsiahnutej v ABGB a v zákone č. 244/1922 Zb. z. a n. o právnych pomeroch medzi zamestnávateľmi a zamestnancami na Slovensku a v Podkarpatskej Rusi – formulované kazuisticky.

Zamestnávateľ (živnostník) mohol v zmysle § 120 Živnostenského zákona zamestnanca (pomocného živnostenského pracovníka) okamžite prepustiť bez výpovede.⁵⁴

- a) *ak pri uzavieraní pracovnej zmluvy oklamal majiteľa živnosti (pozn. zamestnávateľa), predložiac nepravé alebo sfaľšované pracovné preukazy alebo vysvedčenia, alebo ho uviedol do omylu o inom pracovnom pomere, ktorým bol pomocný pracovník súčasne viazaný,*
- b) *ak sa ukázalo, že je neschopný vykonávať dohodnutú prácu⁵⁵ (okrem prípadu choroby a úrazu),⁵⁶*
- c) *ak stal sa opilcom a opätovne márne bol napomínaný;⁵⁷*
- d) *ak sa dopustil krádeže, sprenevery alebo iného trestného činu, ktorý znižoval jeho dôveryhodnosť voči živnostníkovi,*

⁵⁴ Jednotlivé dôvody v podstate kopirovali ustanovenia § 82 (O zrušení poměru pracovního) Živnostenského řádu – zákona č. 227/1859 ř.z. platného po recepcii práva na území Čiech, Moravy Sliezska. V Živnostenskom zákone pre Slovensko a Podkarpatskú Rus boli vynechané dva dôvody okamžitého skončenia – § 82 h) zákona č. 227/1859 ř. z. „*když jest stížen odpuzující nemocí nebo svou vinou stane se k práci neschopným, aneb trvá-li nezávislá nezpůsobilost ku práci přes čtyři neděle*“ a § 82 písm. i) zákona č. 227/1859 ř.z. „*když déle 14 dnů jest vězněn*“. Ustanovenie § 82 Živnostenského řádu bolo v 30. rokoch novelizované a dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru v § 82 písm. h) a i) boli vypustené vládnym nariadením č. 163/1933 Zb. z. a n.

⁵⁵ Tento dôvod okamžitého zrušenia pracovného pomeru mal byť v zmysle súdnej praxe uplatnený ihneď ako sa zamestnávateľ o ňom (t. j. o neschopnosti zamestnanca vykonávať dohodnutú prácu zo zdravotného hľadiska) dozvedel. Predpokladom uplatnenia tohto dôvodu bola tiež skutočnosť, že pri uzavieraní pracovnej zmluvy o zamestnanecovej neschopnosti vykonávať dohodnutú prácu zamestnávateľ nevedel alebo nemohol vedieť. Neschopnosťou vykonávať dohodnutú prácu nebola napr. pomalosť a malá výkonnosť, nedostatočné uskutočnenie práce v prvý deň zamestnania, úplný nezdar práce (ak v predchádzajúcom období robotník vykonával prácu uspokojivo), nezdar jednotlivých kusov a i. Bližšie k rozhodovacej činnosti: *Pracovní právo republiky Československé. Soubor norem upravujících pracovní právo s judikaturou a poznámkami*. ŘÍHA, J., FREUDENFELD, F. (eds.). Praha: Státní tiskárna v Praze, 1931, s. 100–101.

⁵⁶ Doplnené novelizáciou Živnostenského poriadku (vládne nariadenie č. 163/1933 Zb. z. a n.).

⁵⁷ Vyžadovalo sa, aby bol dotyčný zamestnanec opätovne napomenutý a svoje konanie napriek tomu opakoval.

- e) ak vyhradil obchodné alebo výrobné tajomstvo alebo bez povolenia majiteľa živnosti prevádzkoval vedľajšie zamestnanie, ktoré je na škodu jeho službám v rámci živnosti,
- f) ak prácu neoprávnene zanechal alebo trvale svojich povinností zanedbával alebo ostatných pomocných pracovníkov alebo domáci ľud snažil sa zviešť k neposlušnosti, ku sprotiveniu sa voči majiteľovi živnosti, k neporiadnemu životu alebo k nemravným, nezákonným skutkom,⁵⁸
- g) ak sa dopustil hrubej urážky na cti, telesného poškodenia alebo nebezpečného vyhrážania voči majiteľovi živnosti alebo voči jeho domácim ľuďom alebo proti ostatným pomocným pracovníkom, alebo napriek predbežnej výstrahe neopatrne narábal s ohňom a svetlom.

Dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca (pomocného pracovníka, nie ale učňa) vymedzil § 121 Živnostenského zákona nasledovne:⁵⁹

Živnostenský pomocník môže prácu opustiť bez výpovede

- a) ak nemohol v práci pokračovať bez zjavnej škody na svojom zdraví,⁶⁰
- b) ak sa majiteľ živnosti alebo jeho príslušníci (t. j. členovia jeho rodiny – pozn.) dopustili zlého zaobchádzania, nebezpečného vyhrážania alebo hrubej urážky na cti proti nemu alebo jeho rodinným príslušníkom,

⁵⁸ Dôraz v rámci súdnej praxe bol kladený na opakovanie konania aj po napomenutí a teda isté kvalifikované trvanie porušovania povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu. ROUČEK, F. *Služobné smluvy na Slovensku a v Podkarpatskej Rusi*. Praha: Nákladom ministerstva pre sjednotenie zákonov a organizácie správy, 1925, s. 203.

V rozhodovacej praxi živnostenských súdov naviazanej na prevzatý Živnostenský ráđ z r. 1859 možno v rámci daného dôvodu nájsť ako úspešne uplatnené: neospravedlnené zanedbanie práce po dobu dvoch dní, zanedbanie práce pre vedľajšie zamestnanie, neoprávnené zanechanie práce, neoprávnené zanechanie práce predstieraním choroby, svojvoľné opustenie práce za účelom hľadania si nového pracovného miesta, ukončenie práce pripojením sa k štrajku, neskorý príchod do práce, neskorý návrat do práce z dovolenky, húževnatý odpor proti pokynom zamestnávateľa, spánok v pracovnej dobe a i.

⁵⁹ Jednotlivé dôvody kopírovali ustanovenia § 82a Živnostenského ráđu – zákona č. 227/1859 ř.z. platného po recepcii práva na území Čiech, Moravy Sliezska.

⁶⁰ Vyžadovalo sa, aby bol zamestnávateľ – živnostník na túto okolnosť vopred upozornený. Postačovala len hrozba, t. j. k škode na zdraví ešte nemuselo dôjsť.

- c) ak sa majiteľ živnosti alebo jeho rodinní príslušníci snažili zviest pomocného pracovníka alebo jeho rodinných príslušníkov k nemravným alebo nezákonným skutkom,
- d) ak mu majiteľ živnosti neprávom zdržiaval dohodnutú mzdu alebo porušoval iné podstatné podmienky zmluvy,
- e) ak majiteľ živnosti nemohol alebo sa zdráhal poskytnúť pomocnému pracovníkovi mzdu.

Ak zamestnanec (pomocný pracovník v živnosti) okamžite skončil pracovný pomer, mal zamestnávateľ právo požadovať od neho len náhradu spôsobenej škody, čo však v zmysle dikcie § 124 Živnostenského zákona nesmelo „v žiadnom prípade zamestnanca ohroziť na jeho existencii“. Zamestnávateľ, ktorý prijal zamestnanca do práce napriek tomu, že vedel o skutočnosti, že daný zamestnanec okamžite ukončil pracovný pomer v predchádzajúcom zamestnaní bez zákonného dôvodu, solidárne ručil spolu so zamestnancom bývalému zamestnávateľovi za škodu.

Ak došlo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa bez zákonom definovaného dôvodu, alebo ak dal zamestnávateľ vlastnou vinou zamestnancovi príčinu pre okamžité ukončenie pracovného pomeru, bol zamestnávateľ v zmysle § 123 Živnostenského zákona povinný zamestnancovi nahradiť mzdu a iné dojednané požitky za celú výpovednú dobu, prípadne za jej časť. Tým boli nároky zamestnanca vyčerpané a zamestnanec sa nemohol dožadovať napr. zachovania pracovného pomeru pre jeho neplatné skončenie.

Pri okamžitom skončení pracovného pomeru z dôvodov na strane zamestnanca a aj na strane zamestnávateľa, rozhodnutie o výške nárokov zamestnávateľa a zamestnanca bolo na sudcovi.⁶¹

Podobne ako u väčšiny predchádzajúcich zákonov, aj Živnostenský zákon neriešil formálnu stránku okamžitého zrušenia pracovného pomeru (podobne ako pri pracovnej zmluve postačovala ústna forma), čo spôsobovalo v praxi viaceré problémy, t. j. či k danému právnomu úkonu došlo, či bol dostatočne určitý a zrozumiteľný.⁶² Živnostenský zákon

⁶¹ „Ustanovení § 1162c obč. zák. platí také pro živnostenské pracovní poměry, poněvadž živnostenský řád otázku náhrady při předčasném zrušení služebního poměru, jsou-li obě strany vinný, neupravuje.“ *Pracovní právo republiky Československé. Soubor norem upravujících pracovní právo s judikaturou a poznámkami.* ŘÍHA, J., FREUDENFELD, F. (eds.). Praha: Státní tiskárna v Praze, 1931, s. 49–50.

⁶² Z praxe živnostenských súdov možno uviesť vyjadrenia: „niet tu pre vás práce, ohliadnite

však – na rozdiel od úpravy v ABGB a v zákone č. 244/1922 Zb. z. a n. o právnych pomeroch medzi zamestnávateľmi a zamestnancami na Slovensku a v Podkarpatskej Rusi – nestanovil ani lehoty na uplatnenie dôvodu okamžitého skončenia. V zásade ho bolo potrebné uplatniť ihneď, ako sa zamestnanec alebo zamestnávateľ o danom dôvode dozvedel, čo podobne spôsobovalo v praxi nemalé problémy. V továrňach, na stavbách alebo aj v iných živnostenských prevádzkach, v ktorých pracovalo viac ako 20 pomocných pracovníkov, boli viaceré práva a povinnosti zamestnancov upresnené v pracovných poriadkoch, ktoré nesmeli byť v rozpore, resp. nesmeli obchádzať zákonnú úpravu.

Ochrana kolektívnych záujmov a aj ochrana pracovného pomeru individuálneho zamestnanca boli v období medzivojnovnej Československej republiky – aj v súvislosti so sociálnymi otrasmami, ekonomickou krízou, rastúcou nezamestnanosťou – riešenými a diskutovanými témami. S cieľom dosiahnutia aspoň krehkého sociálneho zmiernosti medzi zamestnancami a zamestnávateľmi bol už v roku 1921 prijatý zákon č. 330/1921 Zb. z. a n. o závodných výboroch.⁶³ V zmysle § 3 ods. 1 písm. g) tohto zákona mali závodné výbory poradným hlasom spolupôsobiť pri hromadnom prepúšťaní zamestnancov a pri skončení pracovných pomerov výpovedou u zamestnancov zamestnaných v podniku dlhšie ako tri roky. S výpovedou danou takémuto zamestnancovi musel byť oboznámený závodný výbor. Ak závodný výbor nadobudol presvedčenie, že ide o bezdôvodnú výpoveď, mohol do troch dní predložiť spornú vec so svojím dobrovzdáním rozhodcovskej komisii.⁶⁴ Rozhodcovská komisia do 7 dní od predloženia dobrovzdania rozhodla s konečnou platnosťou a zamestnanec sa v danom čase považoval za zamestnanca na dovolenke.

Ďalšou normou upravujúcou pracovnoprávne vzťahy pomerne veľkej skupiny zamestnancov bol zákon č. 154/1934 Zb. z. a n. o súkromných

*sa inde“ (ktoré živnostenský súd uznal ako okamžité zrušenie pracovného pomeru) alebo „hľadte, aby ste si prácu dorobil a potom odišiel“; „nepáči-li sa Vám práca, můžete odísť“, či „nejlepší by bolo, keby ste odišiel“ (ktoré živnostenský súd na druhej strane neuznal ako okamžité zrušenie pracovného pomeru). Bližšie ROUČEK, F. *Služobné smluvy na Slovensku a v Podkarpatskej Rusi*, s. 211–212.*

⁶³ Vztahoval sa na podniky, v ktorých bolo trvale zamestnaných aspoň 30 zamestnancov – v týchto sa zriaďovali závodné výbory.

⁶⁴ Predmetná úprava sa nevzťahovala na zamestnanca, s ktorým bol okamžite skončený pracovný pomer zo strany zamestnávateľa v zmysle § 82 Živnostenského poriadku z roku 1885 (územie Čiech, Moravy a Sliezska) alebo v zmysle 120 Živnostenského zákona pre Slovensko a Podkarpatskú Rus z roku 1924.

zamestnancoch (zákon o o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení) s pomerne podrobnou úpravou vzťahujúcou sa na okamžité skončenie pracovného pomeru. Išlo o vyššie kvalifikovaných zamestnancov v rámci živnostenskej prevádzky, obchodných cestujúcich, pod jeho úpravu patrili zamestnanci bánk, záložní, sporiteľní, poisťovní, redakcií, zamestnanci v advokátskych kanceláriách, notárskych úradoch, inžinieri, zememerači a pod.

Zo strany zamestnávateľa bolo v zmysle § 34 zákona o súkromných zamestnancoch možné okamžite skončiť (v terminológii zákona „predčasne propustiti zamestnanca“) najmä z týchto dôležitých dôvodov:

1. *je-li zaměstnanec ve službě nevěrný, dá-li si poskytnouti bez vědomí a svolení zaměstnavatele třetími osobami neoprávněně prospěchy, zvláště přijme-li proti ustanovení § 14 provisi nebo jinakou odměnu, nebo dopustí-li se jednání, pro které se jeví býti nehodným důvěry zaměstnavatelovy,*
2. *je-li zaměstnanec neschopný konati práce ke kterým je povinen (§ 4),*
3. *jedná-li zaměstnanec proti zákazům uvedeným v § 29,*
4. *nekoná-li zaměstnanec bez řádně odůvodněné překážky práce po značnou podle okolností dobu, nebo zpěčuje-li se trvale konati práce nebo podrobiti se zaměstnavatelovým rozkazům odůvodněným předmětem pracovního výkonu, nebo snaží-li se svésti jiné zaměstnance k neposlušnosti vůči zaměstnavateli; stejné právo přísluší zaměstnavateli, nevyhoví-li zaměstnanec bez náležitého důvodu, ač byl zaměstnavatelem k tomu vyzván, do tří dnů oznamovací povinnosti, uložené mu v § 20, odst. 1, nebo žádosti zaměstnavatele,*
5. *nemůže-li zaměstnanec konati práce pro nemoc nebo pro úraz po dobu delší, než jest stanoveno v § 21, nebo nekonal-li práce pro důležité soukromé překážky v kalendářním roce přes třicet dnů (§ 22 odst. 4), nebo nemůže-li konati práce pro delší trest na svobodě nebo proto, že byl povolán k vykonávání vojenské služby, přesahující zákonnou dobu cvičení ve zbrani, nebo pro nepřítomnost z jiného důvodu po značnou podle okolností dobu,*

6. *dopustí-li se zaměstnanec násilností, porušení mravnosti nebo hrubých urážek na cti na zaměstnavateli, jeho zástupci, příslušníků jejich rodin nebo na jiných zaměstnancích.*⁶⁵

Vymenované důvody okamžitého skončení boli len príkladnými, dôvodom na okamžité skončenie mohol byť aj akýkoľvek iný dôležitý dôvod.

Zo strany zamestnanca bolo v zmysle § 33 zákona o súkromných zamestnancoch možné okamžite skončiť (v terminológii zákona „predčasne vystúpiť“) pracovný pomer najmä z týchto dôležitých dôvodov:

1. *stane-li se neschopným konati práce nebo nemůže-li je dále konati bez újmy pro své zdraví nebo mravnost,*
2. *zadržuje-li mu zaměstnavatel neprávem plat nebo jiné požitky mu příslušející anebo zkracují ho v nich, zejména poskytuje-li mu nedostatečnou nebo nezdravou stravu nebo nezdravý byt, jsou-li takové požitky smluveny, nebo porušuje-li jiná podstatná ustanovení smlouvy,*
3. *zdráhá-li se zaměstnavatel vyhověti zákonným povinnostem na ochranu života, zdraví nebo mravnosti zaměstnance,*
4. *ublíží-li zaměstnavatel jemu nebo příslušníkům jeho rodiny skutkem, poruší-li vůči nim mravnost, dopustí-li se hrubé urážky proti nim anebo odepře-li chrániti zaměstnance proti takovým jednáním příslušníka své rodiny nebo jiného svého zaměstnance.*⁶⁶

Ak skončil okamžite pracovný pomer zamestnanec bez dôležitého dôvodu, alebo ak si svoje okamžité prepustenie zavinil sám, zamestnávateľ sa v zmysle ustanovenia § 36 zákona o súkromných zamestnancoch mohol domáhať náhrady škody, ktorá mu vznikla (a prípadne aj zadržat splatný alebo ešte nesplatný plat zamestnanca). Nárok na nesplatný plat zamestnanca mohol byť znížený a zamestnancovi patrila primeraná časť platu za vykonanú prácu, ak výkon práce zamestnancom nestratil pre zamestnávateľa v dôsledku okamžitého skončenia úplne alebo z väčšej časti svoj význam.

⁶⁵ Z dôvodov uvedených § 34, č. 1, 3, 4, 6 bolo možné okamžite skončiť pracovný pomer len do ôsmich dní po tom, ako sa zamestnávateľ dozvedel o niektorom z týchto dôvodov, inak toto právo nebolo možné uplatniť.

⁶⁶ Z tohto dôvodu bolo možné okamžite skončiť pracovný pomer len do ôsmich dní, odkedy ako sa zamestnanec dozvedel o danom konaní, inak toto právo nebolo možné uplatniť.

Ak k okamžitému skončeniu pracovného pomeru došlo zo strany zamestnávateľa, a to bez dôležitého dôvodu, alebo ak zavinil okamžité zrušenie pracovného pomeru zamestnancom, mohol sa v zmysle ustanovenia § 37 zákona o súkromných zamestnancoch zamestnanec domáhať zodpovedajúcej časti platu za uskutočnené pracovné výkony, náhrady iných služobných požitkov, ako aj náhrady prípadnej ďalšej škody, ktoré by mu patrili podľa zmluvy za čas do riadneho skončenia pracovného pomeru uplynutím doby alebo uplynutím riadnej výpovednej doby. Ak tento čas presahoval obdobie jedného roka, mal zamestnávateľ právo započítať si to, čo zamestnanec ušetril nevykonávaním práce, alebo to, čo nadobudol iným zamestnaním či nadobudnúť úmyselne zameškal.⁶⁷ Povinnosť obnoviť pracovný pomer (aj keď k okamžitému skončeniu došlo bez dôležitého dôvodu) v zmysle § 38 ods. 2 neexistovala, a ak niektorá zo strán odmietla pracovný pomer obnoviť, nároky na plat, ostatné požitky, prípadne náhradu škody jej zostali zachované. Nárokov z okamžitého skončenia pracovného pomeru sa bolo možné na súde domáhať do 6 mesiacov odo dňa okamžitého skončenia.⁶⁸

Počas druhej svetovej vojny (Protektorát Čechy a Morava; vojnová Slovenská republika) sa uskutočnilo viacero zásahov do pracovného práva s osobitným postihom do pracovných pomerov obyvateľov židovského vierovyznania (okamžité rušenia pracovných pomerov, regulácia – kvóty zavádzané do výkonu jednotlivých profesií a pod.).⁶⁹

Zásadné premeny, ktoré zaznamenal právny poriadok počas druhej svetovej vojny a následne po obnovení Československej republiky⁷⁰ a zmeny, ktoré prinieslo uchvátenie moci jednou politickou stranou po februárových udalostiach roku 1948, v rozhodujúcej miere poznačili aj pracovné právo.

⁶⁷ Ak na okamžitom skončení pracovného pomeru niesli vinu obe strany v zmysle § 39 zákona o súkromných zamestnancoch bolo na úvahe súdu, aby „*hledě k jakosti a stupni zavinění každé z nich, podle volného uvážení, zda přísluší náhrada a v jaké výši.*“

⁶⁸ Bližšie: KIZLINKOVÁ, V., TOLAR, J. Důvody k okamžitému (předčasnému) zrušení pracovního poměru ve světle judikatury. Praha: JUDr. Václav Tomsa, 1948

⁶⁹ K obdobiu Protektorátu pozri bližšie: TAUCHEN, J. Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939–1945). Praha: Wolters Kluwer 2016.

⁷⁰ RÁKOSNÍK, J. Sovětizace sociálního státu: lidově demokratický režim a sociální práva občanů v Československu 1945–1960. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy 2010, s. 197 a n.

Požiadavky novej stratégie náboru a rozmiestňovania pracovných síl, programového (a aj sankciami zabezpečeného) využitia pracovnej sily u obyvateľstva spojenej so širším zapojením žien do pracovného procesu, premeny výkonu práce ako práce v prospech spoločnosti a pre blaho celku a zmena charakteru pracovnej zmluvy z pôvodne súkromnoprávneho záväzkového vzťahu na vzťah v podstate verejnoprávny, boli legislatívnymi a aj interpretačnými hranicami nového a staronového pracovného práva.⁷¹ Problémom však bolo, že nové pracovné právo fungovalo a muselo fungovať na podklade stále platných prevzatých „starých“ noriem – prevzatého ABGB, československého zákona č. 244/1922 Zb. z. a n. o právnych pomeroch medzi zamestnávateľmi a zamestnancami na Slovensku a v Podkarpatskej Rusi, živnostenských poriadkov, zákona o súkromných zamestnancoch a i.⁷² A toto právo bolo následne právnou vedou kritizované ako kapitalistické, buržoázne s vykorisťovateľským základom výkonu práce.

Ďalším problémom, ako ukázal nasledujúci právny vývoj, bola aj celková nepripravenosť, nevyjasnená koncepcia základu pracovnoprávnych vzťahov, potreba rozlíšenia a stabilizácie administratívnych zásahov do pracovnoprávnych vzťahov s nutnosťou ponechania nútenej práce (prejavujúcom sa aj vo využívanej možnosti dočasného preradenia na inú prácu bez súhlasu zamestnanca).

Štát s postupne expandujúcou totalitnou ideológiou chápal pracovný pomer cez dvojité optiku – oslavovaného práva a vymáhanej povinnosti – ktorá mala pracujúcemu budúcemu socializmus prinášať radosť a zároveň mala byť bičom pre „triednych nepriateľov“, osoby nesympatizujúce s režimom, osoby „vyhýbajúce sa poctivej práci“ a pod. Túto

⁷¹ Program vlády Klementa Gottwalda vyhlásený dňa 8. júla 1946 známy ako Budovateľský program priamo žiadal zmeny v pracovnoprávnych normách a kodifikáciu nového kódexu pracovného práva: „Aby se sjednotily všechny právní normy o řízení práce, aby se přistoupilo k řádnému vybavení úřadů ochrany práce, připravilo vydání Kodexu práce, důsledně prováděly předpisy pro evidenci a třídění pracovních sil“. Citované podľa: Pořad 3. schůze ústavodárneho Národního shromáždění republiky Československé svolané na pondělí dne 8. července 1946 na 13.30 hod... 2. Prohlášení předsedy vlády podle § 64 jedn. řádu (cit. 23. 10. 2023). Dostupné na: <http://www.psp.cz/eknih/1946uns/stenprot/003schuz/s003005.htm>.

⁷² Občiansky zákonník č. 141/1950 Zb. vylúčil zo záväzkového práva úpravu pracovnej zmluvy z dôvodu, že „lidově demokratický zákonodárce nemůže převzít buržoazní koncepci pracovní smlouvy, považující lidskou práci za zboží.“ VOJÁČEK, L. Když služební smlouva dosluhovala. In: DVOŘÁK, J., MALÝ, K. (eds.). 200 let Všeobecného občanského zákoníku. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2011, s. 230.

dvojitú optiku premeny chápania pracovnoprávnych noriem zabezpečili:

- normotvorba po roku 1945 (vrátane zákonov o hospodárskom plánovaní, politike plnej zamestnanosti, účasti štátu na vzniku a zániku pracovného pomeru, budovaní sankčného charakteru pracovnoprávnych noriem a pod.) a
- interpretácia právnych noriem, ktorou sa staré normy naplňali novým obsahom (čo sa prejavilo aj pri nami sledovanom okamžitom skončení pracovného pomeru).⁷³

Dekrétom prezidenta republiky č. 88/1945 Zb. došlo k zavedeniu všeobecnej pracovnej povinnosti,⁷⁴ pod ktorú spadali „*všichni práce schopní muži ve věku od 16 do 55 let a ženy ve věku od 18 do 45 let.*“⁷⁵ Doba pridelenia bola pôvodne stanovená na obdobie najviac jedného roku (s možným predĺžením o obdobie najviac 6 mesiacov), čo sa novelizáciou (zákonom č. 175/1948 Zb.) zmenilo tak, že z naliehavých dôvodov bolo možné dobu pridelenia na prácu predĺžiť, a to najviac dvakrát, vždy na dobu nie dlhšiu než jeden rok.

Pracovná povinnosť bola následne potvrdená a v slávnostnej forme vyjadrená aj v Ústave 9. mája 1948 v § 32: „*Každý občan je povinen pracovat podle svých schopností a svou prací přispívat k prospěchu celku.*“ Povinnosť pracovať korelovala s právom zaručeným ústavou – právom na prácu zakotvenom v § 26: „*Všem občanům přísluší právo na práci. Toto právo se zaručuje zejména organizací práce řízenou státem podle plánovaného hospodářství.*“ V tomto období s uvedením si interpretačných

⁷³ „*Pretože všetky doterajšie pracovnoprávne predpisy, upravujúce vzájomné vzťahy účastníkov pracovného pomeru, až na celkom nepatrné výnimky pochádzajú ešte z čias kapitalizmu, je potrebné si uvedomiť, že rad dôležitých dôvodov na predčasné zrušenie pracovného pomeru, uvedených v spomenutých zákonných normách, nezodpovedá už zmenenej povahe pracovného pomeru a postaveniu pracujúcich v podnikoch socialistického odvetvia.*“ Československé pracovné právo. Bratislava: Slovenské vydavateľstvo politickej literatúry 1956, s. 406.

⁷⁴ Bližšie: STEINOVÁ, V. Pracovní poměr mezi lety 1945–1948 v českých zemích, jeho charakteristika a související pracovněprávní problematika. In: Právněhistorické studie, roč. 49, 2019, č. 1, s. 155–156.

⁷⁵ Ustanovenie § 2 dekrétu stanovovalo aj výnimky týkajúce sa osôb v činnej vojenskej službe, poslucháčov vysokých škôl, učňov, žiakov stredných a odborných škôl, žien od tretieho mesiaca tehotenstva a žien do troch mesiacov po pôrode, žien starajúcich sa aspoň o jedno dieťa mladšie ako 15 rokov a i. Pridelenie sa malo prioritne týkať slobodných osôb, ktoré neboli zamestnané.

limitov jednotlivých prevzatých starších právnych noriem, ktoré museli byť vykladané v duchu zásad ľudovej demokracie,⁷⁶ dochádza k zmene v interpretácii tradičných inštitútov, nevynímajúc ani normy regulujúce pracovný pomer. Kodifikačné práce v rámci právnickej dvojročnice nakoniec nezahrnuli kodifikáciu pracovného práva⁷⁷ a roztrieštenosť úpravy sa prijímaním nových pracovnoprávných noriem ešte viac prehĺbila.

Právna úprava okamžitého skončenia pracovného pomeru vychádzajúca z predpisov medzivojnového obdobia⁷⁸ vychádzala z premisy, že výpočet dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru obsiahnutý napr. v rámci Živnostenského poriadku⁷⁹ je „iba príkladný, a preto dôvodom na okamžité prepustenie je nielen niektorý z dôvodov uvedených v § 120, ale každý dôvod, ktorý sa svojou váhou a dôležitosťou niektorému z nich vyrovná alebo ich prevýši“.⁸⁰ Formulácia dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktorá bola pomerne široká a pružná, sa postupne zužovala formálnymi a administratívnymi obmedzeniami (účasť závodnej rady (neskôr závodného výboru) ROH, účasť okresného úradu ochrany práce/neskôr okresného národného výboru) a bojom proti fluktuácii a dôsledným trvaním na požiadavke plnej zamestnanosti.

⁷⁶ § 173 Ústavy 9. mája 1948.

⁷⁷ Pripravený bol dokument „Návrh zásad pro zákoník práce“, príprava Zákonníka práce prešla pod gesciu Ministerstva práce a sociálnej starostlivosti, odtiaľ na Ústrednú radu odborov. V roku 1957 bol vypracovaný návrh Zákonníka práce, ktorý však nebol prijatý. Od začiatku 60. rokov sa v nadväznosti na Ústavu ČSSR č. 100/1960 Zb. pracovalo na texte Zákonníka práce a k úspešnej kodifikácii došlo v roku 1965 (zákon č. 65/1965 Zb.). Bližšie: BLÁHOVÁ, I., BLAŽEK, L., KUKLÍK, J., ŠOUŠA, J. a kol. Právnická dvouletka. Rekodifikace právního řádu. Justice a správy v 50. letech 20. století. Praha: Auditorium 2014, s. 146; BLAŽKOVÁ, T. Pracovní právo ve světle kodifikace se zřetelem k jeho zásadám. In: Právněhistorické studie, roč. 50, 2020, č. 2, s. 115–125; KUKLÍK, J. a kol. Dějiny československého práva 1945–1989. Praha: Auditorium, s. r. o., 2011, s. 157–159; LACLAVÍKOVÁ, M. – OLŠOVSKÁ, A. Kodifikácia Zákonníka práce a jej vzťah k Občianskemu zákoníku. In: Dny práva 2017. Brno: Masarykova univerzita, 2018, s. 136–152.

⁷⁸ Pre Slovensko to boli najmä: § 19 zákona č. 244/1922 Zb., § 120–124 Živnostenského zákona pre Slovensko a Podkarpatskú Rus, § 32–40 zákona o súkromných zamestnancoch.

⁷⁹ Úprava pracovných pomerov obsiahnutá v živnostenských predpisoch postupne s likvidáciou stredného a drobného podnikania stratila zmysel vzhľadom na požiadavku zákazu vykorisťovania cudzej pracovnej sily.

⁸⁰ TUMA, L., ŽILA, A. Aktuality pracovného práva. Bratislava: Práca, 1954, s. 44.

V právnej vede sa súčasne poukazovalo na zastaranosť niektorých dôvodov okamžitého skončenia či už zo strany zamestnávateľa alebo aj zamestnanca.⁸¹ Kritizovanou bola neexistencia lehoty na uplatnenie dôvodu okamžitého skončenia, prax sa ustálila na jej uplatnení ihneď, ako sa zamestnávateľ/zamestnanec dozvedel o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru. Obdobne boli ako zastaralé kritizované aj dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa zákona o súkromných zamestnancoch: „Mnohé dôvody uvedené v § 33 a 34 tohto zákona sú už zastaralé a pri výklade je potrebné prihliadať k dnešnému stavu, keď v našom ľudovodemokratickom štáte budujeme socialistickú spoločnosť (tak napr. ods. 3 § 34, v ktorom sa hovorí o konaní zamestnanca proti zákazu súťaže, je už dnes zastaralý a pod).“⁸²

Zásadnou zmenou, ktorá sa postupne presadzovala čoraz viac, bol prienik štátu do pôvodne súkromnoprávneho úkonu, ktorým pracovná zmluva bola,⁸³ predvídaný už v § 13 dekrétu prezidenta republiky č. 88/1945 Zb. o všeobecnej pracovnej povinnosti, podľa ktorého „pracovní (učební) poměr může býti s právní účinností sjednán⁸⁴ nebo rozvázán⁸⁵

⁸¹ K najčastejšie uplatňovaným dôležitým dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa dobovej učebnice pracovného práva patrili: neschopnosť zamestnanca na plnenie povinností z pracovnej zmluvy, porušenie práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru, uloženie trestu odňatia slobody a dlhšie trvajúca choroba. Československé pracovné právo. Bratislava: Slovenské vydavateľstvo politickej literatúry, 1956, s. 408–416.

Dôvod štátnopolitickej spoľahlivosti spolu s dôvodom porušenia pracovnej disciplíny – ako dva taxatívne stanovené dôvody okamžitého skončenia (zrušenia pracovného bez výpovede) – priniesol vo vzťahu k štátnym zamestnancom zákon č. 66/1950 Zb. o pracovných a platových pomeroch štátnych zamestnancov.

⁸² TUMA, L., ŽILA, A. Aktuality pracovného práva. Bratislava: Práca, 1954, s. 50. Podobne Československé pracovné právo. Bratislava: Slovenské vydavateľstvo politickej literatúry, 1956, s. 406.

⁸³ SKŘEJPKOVÁ, P. Zásahy státu v oblasti pracovního práva a jeho deformace v poválečném období. In MALÝ, K., SOUKUP, L. (eds.). *Vývoj práva v Československu v letech 1945–1989*. Sborník příspěvků. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum, 2004, s. 526.

⁸⁴ Výnimkou bol vznik pracovného pomeru zamestnancov na dobu kratšiu ako 7 po sebe idúcich kalendárnych dní; vznik pracovného pomeru pomocných robotníkov zamestnaných pri naliehavých prácach v poľnohospodárstve alebo lesníctve nie dlhšie ako 4 týždne nepretržite; vzniku pracovného pomeru osôb zamestnaných len na odstránenie núdzového stavu (odstránenie následkov živeľnej pohromy a pod.).

⁸⁵ Výnimkou vzťahujúcou sa na zánik pracovného pomeru – kedy sa súhlas okresného úradu nevyžadoval – boli prípady ukončenia pracovného pomeru vzájomnou dohodou strán (toto bol v praxi veľmi často využívaný dôvod), prípady rozviazania pracovného pomeru uzavretého na skúšku alebo na výpomoc a k rozviazaniu pracovného pomeru došlo do jedného mesiaca od jeho uzavretia; prípady rozviazania pracovného pomeru

jen po předchozím souhlasu příslušného okresního úřadu ochrany práce.“⁸⁶

Pri rozhodovaní o udelení súhlasu k vzniku alebo k zániku pracovného (učebného) pomeru prihlíadal okresný úrad ochrany práce⁸⁷ (neskôr okresný národný výbor (ONV), odbor pracovných síl) k sociálnym pomerom a k odbornému výcviku zamestnanca, k potrebám trhu práce, k významu úloh zúčastnených podnikov, hospodárskych odvetví a k výkonnosti týchto podnikov. Vyžadovanie predchádzajúceho súhlasu ONV s okamžitým skončením pracovného pomeru vyvolalo v súdnej praxi pomerne značnú polemiku so záverom judikovaným Najvyšším súdom ČSR, že predchádzajúci súhlas ONV sa pri okamžitom skončení nevyžaduje.⁸⁸

Osobitné ustanovenie vo vzťahu k ukončeniu pracovného pomeru zakotvil § 15 ods. 3 tohto dekrétu, podľa ktorého sa udelenie súhlasu netýkalo súkromnoprávných nárokov vyplývajúcich z ukončenia pracovného pomeru. Pracovný pomer tak mohol byť skončený okamžite podľa platných právnych predpisov „bez dodržení výpovední lhůty a nerozhodli dosud o tom pravoplatně příslušný soud, je okresní úřad ochrany práce oprávněn při udělení souhlasu rozhodnouti předběžně i tuto otázku. Rozhodne-li o věci později příslušný soud a je-li rozhodnutí okresního úřadu ochrany práce v rozporu s rozsudkem soudu, projedná okresní úřad ochrany práce věc znovu, jsa vázán pravoplatným soudním rozsudkem.“ Každý zamestnanec, s ktorým bol pracovný pomer rozviazaný, bol povinný bezodkladne sa hlásiť na okresnom úrade ochrany práce podľa svojho bydliska alebo miesta výkonu práce.

Platný zánik pracovného pomeru si v zmysle § 22 bod. 5 dekrétu č. 104/1945 Zb. o závodných a podnikových radách vyžadoval aj súhlas

zamestnancov prijatých na sezónne, kampaňové práce; prípady rozviazania pracovného pomeru zamestnancov poľnohospodárskych a lesníckych podnikov zamestnaných len prechodne pri naliehavých prácach a vo všetkých prípadoch, kedy sa súhlas okresného úradu so vznikom pracovného pomeru nevyžadoval.

⁸⁶ Inšpirácia v tomto ohľade pochádzala z režimu fungujúcim v ZSSR: „*Nařízení předsednictva Nejvyšší rady SSSR z 26. června 1940, schválené na 7. zasedání Nejvyšší rady, zakazuje samovolný odchod dělníků a úředníků ze státních, veřejných i družstevních podniků a úřadů, jakož i samovolný přestup z jednoho podniku nebo úřadu do druhého. Odchod nebo přestup může povolit jen ředitel podniku nebo přednosta úřadu*“ a viazal sa na v jednotlivých právnych úpravách uvedené prípady“. Bližšie: PAŠERSTNIK, A. J. Pracovní právo SSSR. Praha: Orbis, 1946, s. 33 a nasl.

⁸⁷ K úradom ochrany práce pozri bližšie: STEINOVÁ, V. Pracovní poměr mezi lety 1945–1948 v českých zemích, jeho charakteristika a související pracovněprávní problematika. In: Právněhistorické studie, roč. 49, 2019, č. 1, s. 153 a n.

⁸⁸ Tomuto stanovisku sa venujeme aj v ďalších výkladoch.

závodnej rady ROH (neskôr závodného výboru ROH),⁸⁹ u osôb so zmenenou pracovnou schopnosťou aj súhlas odboru sociálneho zabezpečenia okresného národného výboru. Došlo k definitívnemu odstráneniu zmluvnej slobody subjektov pracovnoprávnych vzťahov.⁹⁰

Na zložitost' problematiky vzniku a zániku pracovných pomerov,⁹¹ výkladu noriem pracovného práva v spojení s premenou pracovnoprávnych vzťahov v socialistickom štáte⁹² poukázali aj *Smernica pléna Najvyššieho súdu ČSR zo dňa 7. marca 1960 Prz 4/60*⁹³ a *Referát k smernici pléna*

⁸⁹ § 22 bod 5 dekrétu č. 104/1945 Zb. o závodných a podnikových radách: *Závodní rady jsou při výkonu svých úkolů oprávněny zejména spolurozhodovati o propuštění zaměstnanců. Osobitná úprava platila pre národné podniky – § 28 ods. 2 zákona č. 103/1950 Zb. o národných podnikoch priemyslových nahradený § 27 zákona č. 51/1955 Zb. o národných podnikoch a niektorých iných hospodárskych organizáciách.*

§ 28 ods. 2 zákona č. 103/1950 Zb. o národných podnikoch priemyslových: *Pokiaľ tento zákon alebo predpisy vydané podľa neho neustanovujú inak, sú zamestnanci národného podniku prijímaní a na pracovné miesta zaraďovaní po prejednaní so závodným zastupiteľstvom. Na ich prepustenie je potrebný súhlas týchto orgánov.*

§ 27 zákona č. 51/1955 Zb. o národných podnikoch a niektorých iných hospodárskych organizáciách: *Pokiaľ tento zákon alebo predpisy podľa neho vydané neustanovujú inak, sú zamestnanci národného podniku prijímaní a na pracovné miesto zaraďovaní po prejednaní so závodným výborom odborového svazu a na ich prepustenie je potrebný predchádzajúci súhlas závodného výboru odborového svazu. Ak nie je ustanovené inak, je na prijatie a prepustenie zamestnancov tiež potrebný predchádzajúci súhlas kompetentného odboru rady okresného národného výboru.*

⁹⁰ V praxi sa však tieto ustanovenia obchádzali uzavretím dohody o skončení pracovného pomeru, u ktorých sa súhlas okresného národného výboru, ani závodného výboru ROH nevyžadoval.

⁹¹ Pri okamžitom skončení pracovného pomeru sa používali termíny: „předčasné propuštění“ „předčasné vystoupení“.

⁹² Na nutnosť nového (novým obsahom naplneného) výkladu noriem pracovného práva upozorňujú aj viaceré publikácie daného obdobia: *„Je úlohou právnej vedy, aby výklad právnych noriem podriadila spoločenskému záujmu. Medzi právnou normou a spoločenským záujmom môže dôjsť k rozporu len pri jej nesprávnom výklade. Nestačí preto spornú otázku riešiť len logicko-právnymi úvahami. Treba vidieť, že v našej spoločnosti je len to rozvázovanie pracovného pomeru spoločensky odôvodnené, ktoré je prospešné pre dosiahnutie cieľa spoločnosti, alebo tento aspoň nebrzdí. Ak neslúži cieľu, ide o škodlivú fluktuáciu. Preto úsilie právnej vedy v konkrétnom prípade musí viesť k upevňovaniu zamestnávateľovej a zamestnancovej disciplíny a morálky, ktoré sa nakoniec prejavujú v uvedomelom vzťahu k zamestnancom, jeho potrebám a pomerom a v dobrom vzťahu zamestnanca k práci, aby rozvázovanie pracovných pomerov vyhovovalo hospodárskym potrebám a nezáviselo na ľubovôli zamestnávateľa.“* HAMÁK V. Príspevok k otázke predčasného zrušenia pracovného pomeru. In: *Socialistická zákonnosť*, roč. 3, 1955, s. 496.

⁹³ *Směrnice pléna Nejvyššího soudu ČSR ze dne 7. března 1960 č. Prz 4/60.* Citované podľa: *Sbírka rozhodnutí československých soudů. Ročník 1960. Praha: Vydává Nejvyšší soud v Praze, 1960, s. 97-117.*

*Najvyššieho súdu ČSR o otázkach vzniku a zániku pracovného pomeru a o otázkach preradenia na inú prácu, prednesený v pléne dňa 7. marca 1960.*⁹⁴

Smernica pléna NS ČSR Prz 4/60 konštatovala, že správny výklad a používanie predpisov pracovného práva je úloha politicky závažná, a že „*starší predpisy upravujúci pracovní poměry nevyjadřují základní změnu v podstatě pracovního poměru ve společnosti v přechodném období od kapitalismu ke komunismu, k níž došlo ve srovnání s podstatou tohoto poměru v kapitalistické společnosti. Je proto úkolem soudů, aby tyto staré formy naplňovaly novým obsahem. Přitom jim bude vodítkem ústava, která zakotvila všeobecné zásady pro pracovní právo v našem státě, a všechny hlavní zásady pracovněprávní vyjádřené v předpisech vydaných po roce 1948.*“⁹⁵

Vo vzťahu k okamžitému skončeniu pracovného pomeru smernica pléna NS ČSR Prz 4/60 vyzdvihla úlohu spoločenských organizácií (osobitne ROH) pri riešení pracovnoprávných vzťahov.⁹⁶ Súdny orgánom ROH účinne pomáhať „*aby vzťahy soudružské spolupráce pracujících s vedením závodů nebyly narušovány pracovními spory*“.

Výklad pracovnoprávných noriem mal mať na zreteli triednu funkciu pracovného práva, ktorá sa mala chápať v celosti a nevyčerpávať len zisťovaním triednej príslušnosti účastníkov. Okamžité skončenie pracovného pomeru (predčasné zrušenie pracovného pomeru) zamestnanca bol v zmysle smernice pléna NS ČSR Prz 4/60 najzávažnejším zásahom do pracovného pomeru ako mimoriadny a nežiaduci spôsob jeho zániku. V danom ohľade malo vedenie podniku a aj závodná rada (závodný výbor) ROH pôsobiť na zamestnancov, aby dodržiavali socialistickú pracovnú disciplínu. U zamestnancov, u ktorých sa toto výchovné pôsobenie

⁹⁴ Referát ke směrnicí pléna Nejvyššího soudu o otázkách vzniku a zániku pracovního poměru a o otázkách přerazení v práci, přednesený v plénu dne 7. března 1960. Citované podľa: Sbíрка rozhodnutí československých soudů. Ročník 1960. Praha: Vydává Nejvyšší soud v Praze, 1960, s. 119–228.

⁹⁵ Směrnice pléna Nejvyššího soudu ČSR ze dne 7. března 1960 č. Prz 4/60. Citované podľa: Sbíрка rozhodnutí československých soudů. Ročník 1960. Praha: Vydává Nejvyšší soud v Praze, 1960, s. 97.

⁹⁶ Závodný výbor ROH (alebo orgán ním poverený) v zmysle čl. 6 Uznesenia IV. Všeodborového zjazdu o závodných výboroch základných organizácií ROH prejednával a rozhodoval všetky pracovné spory za trvania pracovného pomeru, z ktorého spor vznikol. Okrem toho prejednával a rozhodoval aj spory o vznik a skončenie pracovného pomeru, o ktorých závodný výbor ROH (alebo orgán ním poverený) rozhodoval aj po skončení pracovného pomeru.

a presvedčanie kolektívu neosvedčilo, bolo možné použiť na ich nápravu kárne opatrenie s cieľom nápravy zamestnanca porušujúceho socialistickú pracovnú disciplínu, a tiež s cieľom výchovne a preventívne pôsobiť na jeho spoluzamestnancov. Len u tých zamestnancov, ktorí hrubo porušili pracovnú disciplínu, hrubo porušili povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru⁹⁷ malo dôjsť k okamžitému skončeniu pracovného pomeru a takto mala byť zameraná aj preventívno-výchovná práva súdov: „*Pouze v těchto případech je dán zákonný důvod k předčasnému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby se zaměstnancem dále v pracovním poměru setrval a je vzhledem k tomu jak v zájmu zaměstnance tak i v zájmu zaměstnavatele, aby pracovní poměr mezi nimi byl co nejdříve zrušen. V těch případech, kdy se taková situace v pracovním poměru nevytvořila, nemůže soud dojít k závěru, že šlo o důležitý důvod k předčasnému zrušení pracovního poměru zaměstnance. Rozhodnutí, jímž vyhoví žalobě zaměstnance na určení trvání pracovního poměru a event. i na zaplacení mzdy podle § 1155 o.z.o. (§ 7 zák. č. 244/1922 Zb. z. a n.) odůvodní soud také tím, že bylo možno sjednat nápravu zaměstnance jiným vhodným způsobem, zejména kárnými opatřeními, uloženými po předchozím projednání v závodním výboru ROH. Jako takové kární opatření postačí mnohdy dočasné přerazení zaměstnance na jinou práci.*“⁹⁸

Následne smernica pléna NS ČSR Prz 4/60 dôrazne odporučila formulovať dôležitý dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru nielen pri prejednaní veci pred závodným výborom ROH, ale aj v konkrétnom prejave zamestnávateľa voči zamestnancovi. Keďže uvedené nemalo oporu v platných právnych normách, neuvedenie dôležitého dôvodu v prejave adresovanom zamestnancovi nemalo za následok neúčinnosť tohto prejavu vôle.

Vo vzťahu k súhlasu výkonného orgánu národného výboru s okamžitým skončením pracovného pomeru potvrdil Najvyšší súd svoje skoršie stanovisko, že „*souhlas výkonného orgánu národního výboru podle § 13*

⁹⁷ Referát ke směrnicí pléna Nejvyššího soudu o otázkách vzniku a zániku pracovního poměru a o otázkách přerazení v práci, přednesený v plénu dne 7. března 1960. Citované podľa: Sbíрка rozhodnutí československých soudů. Ročník 1960. Praha: Vydává Nejvyšší soud v Praze, 1960, s. 177.

⁹⁸ Směrnice pléna Nejvyššího soudu ČSR ze dne 7. března 1960 č. Prz 4/60. Citované podľa: Sbíрка rozhodnutí československých soudů. Ročník 1960. Praha: Vydává Nejvyšší soud v Praze, 1960, s. 101.

dekrétu č. 88/1945 Sb. se nevyžaduje.“⁹⁹ Vyžadoval sa ale vždy predchádzajúci súhlas závodného výboru ROH s okamžitým skončením pracovného pomeru. Bez tohto udeleného predchádzajúceho súhlasu by pracovný pomer nezanikol. Tento súhlas musel udeliť, resp. túto otázku musel prejednať závodný výbor ROH ako kolektívny orgán, nestačilo teda konanie predsedu závodného výboru, alebo tzv. užšieho výboru, k čomu v praxi často dochádzalo.

Smernica pléna Najvyššieho súdu ČSR Prz 4/60 a aj Referát k smernici pléna v podstate reagovali na protirečivú súdnu prax a polemiky v právnej vede, nakoľko „otázky týkajúce sa predčasného zrušenia pracovného pomeru zamestnanca jsou otázkami v praxi soudů se často vyskytujícími. ... vzhledem k tomu je třeba si ujasnit, kdy za dnes platného právního stavu dochází k právně účinnému zrušení pracovního poměru a kdy nikoli, a jaké jsou právní důsledky právně neúčinného předčasného zrušení pracovního poměru.“¹⁰⁰

K podmienkam právne účinného okamžitého skončenia pracovného pomeru v zmysle ich záverov patrili:

- existencia dôvodu predčasného zrušenia pracovného pomeru,
- právny úkon predčasného prepustenia/predčasného vystúpenia a uskutočnenie tohto prejavu vôle – zrušenia pracovného pomeru voči druhej strane.

Reagujúc na protirečivú súdnu prax tak Najvyšší súd ČSR priamo uviedol, že „důležitý důvod k předčasnému zrušení pracovního poměru musí být uveden nejen při projednání věci v závodním výboru ROH, ale také zaměstnanci, a to již ve zrušovacím projevu zaměstnavatele.“¹⁰¹ Neuvedenie dôležitého dôvodu malo za následok, že nedošlo platne k udeleniu súhlasu závodného výboru ROH s predčasným zrušením pracovného

⁹⁹ Porovnaj napr. rozhodnutie Najvyššieho súdu ČSR zo dňa 14. novembra 1958, č. Cz 478/58: „K platnosti předčasného zrušení pracovního poměru z důležitých důvodov nie je potrebný predchádzajúci súhlas odboru pracovních síl rady ONV podľa § 13 dekrétu č. 88/1945 Zb.“ Citované podľa: Sbíрка rozhodnutí československých soudů. Ročník 1959. Praha: Vydává Nejvyšší soud v Praze, 1959, s. 3.

¹⁰⁰ Referát ke směrnici pléna Nejvyššího soudu o otázkách vzniku a zániku pracovního poměru a o otázkách přerazení v práci, přednesený v plénu dne 7. března 1960. Citované podľa: Sbíрка rozhodnutí československých soudů. Ročník 1960. Praha: Vydává Nejvyšší soud v Praze, 1960, s. 178.

¹⁰¹ Tamže, s. 179.

pomeru, resp. k platnému prejednaníu zrušenia pracovného pomeru v závodnom výbore ROH. Trvanie takéhoto pracovného pomeru teda zostávalo nedotknuté. Lehota, v ktorej má byť dôležitý dôvod okamžitého skončenia uplatnený – či už išlo lehotu stanovenú zákonom (§ 35 zákona č. 154/1934 Zb. z. a n. o súkromných zamestnancoch – pozn.) alebo o lehotu určenú pracovnou zmluvou, prípadne o lehotu, ktorá „*není vôbec stanovená a ktorou pak určí soud podle volné úvahy a přiměřené k povaze věci – je lhůtou hmotněprávní a tedy propadnou*“. Ako skonštatoval Najvyšší soud „*bude věcí soudu, aby projev vůle zaměstnavatele vyložil podle vykládacího pravidla obsaženého v § 31 obč. zák.*“^{102, 103}

Podmienkou platného skončenia pracovného pomeru okamžitým skončením bol predchádzajúci súhlas závodného výboru ROH (čl. 6 písm. d) Uznesenia IV. Všeodborového zjazdu o závodných výboroch základných organizácií ROH).¹⁰⁴ Pokiaľ išlo o súhlas výkonného orgánu národného výboru v zmysle § 13 dekrétu č. 88/1945 Zb., zastával Najvyšší soud ČSR konštantné stanovisko, že k platnosti predčasného zrušenia pracovného pomeru z dôležitých dôvodov nie je potrebný tento predchádzajúci súhlas.¹⁰⁵

Nové pomery v ľudovodemokratickom režime a jeho nový náhľad na potrebu zachovania pracovného pomeru sa premietli aj do nárokov zamestnanca v prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru zamestnávateľom bez dôležitého dôvodu.¹⁰⁶ V prevzatých právnych predpisoch

¹⁰² § 31 zákona č. 141/1950 Zb. Občiansky zákonník: (1) *Prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých bol urobený, zodpovedá pravidlám socialistického spolužitia.* (2) *Ak ide o právny úkon, ktorý má význam pre plnenie jednotného hospodárskeho plánu, prejav vôle treba vyložiť v súlade s úlohami uloženými plánom.*

¹⁰³ Referát ke smernici pléna Nejvyššího soudu o otázkách vzniku a zániku pracovného pomeru a o otázkách prerazení v práci, prednesený v plénu dne 7. března 1960. Citované podľa: Sbíрка rozhodnutí československých soudů. Ročník 1960. Praha: Vydává Nejvyšší soud v Praze, 1960, s. 180.

¹⁰⁴ Vedenie podniku bolo povinné vyžiadať si súhlas závodného výboru ROH s každým rozviazaním pracovného pomeru zamestnanca jednostranným prejavom vôle zamestnávateľa, či už išlo o výpoveď alebo o predčasné zrušenie pracovného pomeru, a to predtým, než o veci rozhodne.

¹⁰⁵ Rovnako sa nevyžadoval ani súhlas výkonného orgánu národného výboru podľa § 58 zákona č. 55/1956 Zb. pri okamžitom skončení pracovného pomeru so zamestnancom so zmenenou pracovnou schopnosťou.

¹⁰⁶ Nároky zamestnanca pri bezdôvodnom okamžitom skončení pracovného pomeru zhrnulo *Stanovisko občianskoprávneho kolégia Najvyššieho soudu ČSR z 12. decembra 1956, č. 1 Ec 187/56.*

(všeobecný občiansky zákonník, zákon č. 244/1922 Zb. z. a n. a zákon o súkromných zamestnancoch č. 154/1934 Zb. z. a n.) boli tieto nároky upravené tak, že zamestnanec sa mohol domáhať náhrady mzdy za dobu, ktorá by uplynula do riadneho skončenia pracovného pomeru uplynutím doby alebo uplynutím výpovednej doby. Po určitej dobe (trojmesačnej alebo podľa zákona o súkromných zamestnancoch ročne) si musel zamestnanec nechať započítať všetko, čo ušetril nevykonávaním práce, čo si zarobil iným zamestnaním alebo to, čo si zarobiť úmyselne zanedbal. Pri posudzovaní mzdových nárokov zamestnanca pri bezdôvodnom okamžitom skončení pracovného pomeru sa rozlišovalo, či s rozviazaním pracovného pomeru zamestnanec súhlasil alebo naopak nesúhlasil. Ak zamestnanec súhlasil s okamžitým skončením pracovného pomeru, išlo o súhlas s rozviazaním pracovného pomeru (§ 13 ods. 3 dekr. č. 88/1945 Zb. za splnenia podmienky predchádzajúceho súhlasu závodného výboru ROH) a patrila mu náhrada mzdy za riadnu výpovednú dobu. K platnému zrušeniu pracovného pomeru došlo až okamihom, kedy zamestnanec prejavil svoj súhlas so zrušením pracovného pomeru a nie okamihom zrušenia pracovného pomeru zamestnávateľom. Od okamihu súhlasu zamestnanca začala plynúť výpovedná lehota. Ak však zamestnanec nesúhlasil s okamžitým skončením pracovného pomeru, ku ktorému došlo bez naplnenia zákonného dôvodu a zamestnanec mal záujem na ďalšom trvaní zamestnania, pracovný pomer neskončil a trval naďalej.

Osobitné zákony zakotvili dôvody, pri ktorých nebolo možné okamžite (predčasne) prepustiť zamestnanca. V § 114 ods. 2 a 3 zákona č. 99/1948 Zb. o národnom poistení zamestnanec, ktorému bolo povolené alebo poskytnuté ústavné ošetrovanie alebo zvláštna liečebná starostlivosť, bol chránený pred výpoveďou a aj pred okamžitým skončením pracovného pomeru po dobu jeho liečenia z dôvodu liečenia, ústavného ošetrovania a zvláštnej liečebnej starostlivosti. Zvýšenú ochranu požívali zamestnanci liečení na tuberkulózu, ktorí nemohli byť predčasne prepustení, resp. ich pracovný pomer nebolo možné rozviazať výpoveďou po dobu 6 mesiacov od času ich prepustenia z liečebného ústavu ako práceschopných. Druhou normou bol zákon č. 64/1950 Zb. o sociálnom zabezpečení osôb povolanych k službe v brannej moci a ich rodinných príslušníkov. Podľa jeho § 3 ods. 1 tohto zákona zamestnávateľ nemohol v ochrannnej dobe¹⁰⁷ rozviazať pracovný pomer so zamestnancom

¹⁰⁷ Ochranná doba sa zvyčajne začínala doručením povolávacieho rozkazu alebo uverejnením verejnej vyhlášky a končila 14 dní po ukončení služby v brannej moci. ŠEBEK, O.:

povolaným k službe v brannej moci až na zákonom stanovené výnimky. Pracovný pomer takto zamestnávateľ nemohol predčasne zrušiť pre chorobu alebo úraz zamestnanca.

Obdobie rokov 1945–1965 možno, ako je z predchádzajúcich výkladov zrejmé, vnímať aj optikou pokusu o materiálnu premenu pracovného práva a jeho inštitútov. Dovtedajšie pracovné právo s dominantnou zmluvnou slobodou sa menilo nárastom kogentných právnych noriem. Do pracovného pomeru ako vzťahu zamestnanca a zamestnávateľa sa dostal štát a jeho záujmy (pri zániku pracovného pomeru išlo o záujem plnej zamestnanosti a boja proti fluktuácii). Pracovnoprávna úprava sa formálne i materiálne menila a zameriavala sa na úpravu rovnakú pre všetkých zamestnancov v pracovnom pomere (nerozlišovali sa tak kategórie zamestnancov ako v minulých právnych úpravách), čo priamo súviselo aj s vyjadrením postoja rovnosti všetkých členov spoločnosti vo vzťahu k výrobným prostriedkom.¹⁰⁸ Preferovaný bol kolektivismus a v danom rámci záujem pracovného kolektívu na pokiaľ možno čo najvyšších pracovných výkonoch a čo najnižších výpadkoch plynulosti pracovného procesu.

Podľa vtedajšej pracovnoprávnej teórie bolo predčasné zrušenie vnímané ako mimoriadny spôsob skončenia pracovného pomeru, ktorý sa ale v praxi často vyskytoval. Mimoriadnosť tohto inštitútu bola vnímaná v tom, že príčinou skončenia pracovného pomeru bol taký nesúlad medzi účastníkmi, že ďalšia možná spolupráca bola vylúčená a bolo teda v záujme podniku ako aj pracujúceho, aby bol pracovný pomer čo najskôr zrušený.¹⁰⁹ Takáto možnosť bola daná len z dôležitého dôvodu a v určitých zákonných medziach.¹¹⁰ Dobová odborná literatúra opakovane zdôrazňovala, že mnohé pracovnoprávne predpisy pochádzajú ešte „z dôb kapitalizmu“ a teda nezodpovedajú novému spoločenskému

K otázce předčasného propuštění zaměstnance pro nemoc, úraz nebo porod. In: Socialistická zákonost, roč. 4, 1956, s. 225–226.

¹⁰⁸ ŠTANGOVÁ, V. In: PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck 2021, s. 27.

¹⁰⁹ „Zánik pracovního poměru nastává velmi často též předčasným jeho zrušením z důležitých důvodů. Přesto však nelze považovat tento způsob zániku za způsob řádný, obvyklý, naopak je tento způsob mimořádná a nežádoucí, protože jeho podkladem je ve většine případů událost, která je v rozporu buď se zájmem účastníků pracovního poměru, nebo dokonce se zájmem obecným.“ Autorský kolektív (CHYSKÝ, J., HROMADA, J., WITZ, K.). Československé pracovní právo. Praha: Orbis 1960, s. 92–93.

¹¹⁰ Autorský kolektív (CHYSKÝ, J., HROMADA, J., WITZ, K.). Československé pracovní právo. Praha: Orbis 1960, s. 78.

zriadeniu a niektoré výpovedné dôvody sa nemohli v novom spoločenskom zriadení ani uplatniť¹¹¹ (napr. živnostenský pomocník mohol predčasne skončiť pracovný pomer, ak mu majiteľ živnosti nemohol alebo sa zdráhal poskytnúť zárobok). Dôvody pre okamžité skončenie pracovného pomeru obsiahnuté v jednotlivých právnych normách alebo ustálené v súdnej praxi sa vnímali ako príkladné, a teda ďalšie dôvody mohli byť dohodnuté v pracovnej zmluve, avšak s tým, že sa nesmeli priečiť pravidlám socialistického spolužitia, zákonnej úprave alebo všeobecnému (verejnému) záujmu. Uvedená možnosť sa v súčasnosti javí ako nepredstaviteľná. Vzhľadom na roztrieštenosť právnych úprav sa delili dôvody pre predčasné zrušenie na také, ktoré boli uvedené vo všetkých predpisoch (všeobecné) a také, ktoré sa uvádzali len v osobitných zákonoch. Zaujímavosťou bolo, že vtedajšia prax nevyžadovala, aby bol dôvod, pre ktorý sa predčasne zrušil pracovný pomer, oznámený druhému účastníkovi (stačilo ho preukázať až v prípadnom súdnom spore. Táto skutočnosť bola predmetom ostrej kritiky zo strany socialistickej právnej vedy a v podzákonných predpisoch preto došlo aj k určitým úpravám, napr. prostredníctvom vyhlášok ministerstva hospodárstva). Medzi časté dôvody predčasného zrušenia patrili najmä: neschopnosť zamestnanca plniť povinnosti z pracovnej zmluvy (do tejto kategórie patrili, zjednodušene uvedené, napr. nedostatok pracovnej schopnosti, nedostatok potrebnej kvalifikácie), porušenie práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru (napr. „*svädění jiných zaměstnanců k neposlušnosti vůči zaměstnavateli, dopuštění se hrubých urážek na zaměstnavateli*“), pričom aj v tej dobe bolo dôležité pravidlo: „*Bude vždy třeba v jednotlivém případě posoudit, zda projev nekázně je, či není důvodem k předčasnému zrušení pracovního poměru.*“ Ďalším dôvodom (ale za určitých podmienok) mohol byť trest odňatia slobody alebo aj dlhotrvajúca choroba.¹¹²

¹¹¹ Porovnaj napr. Autorský kolektív (CHYSKÝ, J., HROMADA, J., WITZ, K.). Československé pracovní právo. Praha: Orbis 1960, s. 94–97.

¹¹² Spracované podľa Autorský kolektív (CHYSKÝ, J., HROMADA, J., WITZ, K.). Československé pracovní právo. Praha: Orbis 1960, s. 94–97.

3 Okamžité skončenie pracovného pomeru v právnej úprave platnej v rokoch 1965–1989

Od začiatku 60. rokov sa v nadväznosti na problémy v hospodárstve (nežiaduca fluktuácia, neexistujúca zodpovednosť a hmotná zainteresovanosť subjektov, nefungujúce plánovité riadenie a pod.) stala kodifikácia odvetvia pracovného práva a jeho zjednodušenie a sprehľadnenie prioritou ďalšieho rozvoja socialistického hospodárstva. Uvedená úloha vyplynula aj z uznesenia decembrového pléna Ústredného výboru Komunistickej strany Československa v roku 1960.¹¹³ V tomto roku bolo rozhodnuté o príprave Zákonníka práce, ktorého návrh pripravovala Ústredná rada odborov, a to z dôvodu, že v tomto období neexistovalo ministerstvo práce.¹¹⁴ Východiskom kodifikačných prác sa stali zásady zakotvené v novej socialistickej ústave (ústavný zákon č. 100/1960 Zb.), ktorá vo svojej preambule zakotvila: že „socializmus v našej vlasti zvíťazil“ a „vykorisťovanie človeka človekom je navždy odstránené. Niet už hospodárskych kríz ani nezamestnaností“.

V roku 1962 boli kodifikačné práce začaté a v januári 1963 predložila Ústredná rada odborov na verejnú diskusiu návrh zásad Zákonníka práce. Následne „bylo vypracováno také paragrafové znění zákona. Z důvodu hospodářských problémů a následné diskuze o podobě možné ekonomické reformy, bylo k přijetí kodifikace přikročeno až v červnu roku 1965. Není bez zajímavosti, že podobně jako v případě předchozího návrhu, byly pečlivě posuzovány ekonomické dopady připravované kodifikace.“¹¹⁵

Pracovné právo sa stalo „důležitým nástrojem socialistického státu ... pracovní právo zároveň se širším využíváním ekonomických nástrojů a prováděním výchovy pracovníků významně pomáhá při překonávání neantagonistických rozporů mezi obecnými celospolečenskými zájmy a specifickými zájmy jednotlivých pracovníků a jejich kolektivů.“¹¹⁶

¹¹³ Podrobnejšie spracované LACLAVÍKOVÁ, M. Cesta ku kodifikácii pracovného práva (1945–1965). In: VYŠNÝ, P., SISKOVÍČ, Š. (eds). Právo-historické výhlady a trendy II. Krakow: Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2017, s. 242 a nasl. Dostupné na: <http://publikacie.iuridica.truni.sk/wp-content/uploads/2023/02/Pravno-historicke-trendy-a-vyhlyady-II.pdf> (cit. 04.01.2024)

¹¹⁴ ŠTANGOVÁ, V. In: PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck 2021, s. 27.

¹¹⁵ BLAŽKOVÁ, T. Pracovní právo ve světle kodifikace se zřetelem k jeho zásadám. In: Právněhistorické studie, Praha, roč. 50, 2020, č. 2, s. 122. Dostupné na: https://karolinum.cz/data/clanek/8168/PHS_50_2_0115.pdf (cit. 20.11.2023)

¹¹⁶ KOVAŘÍK, J. Pracovní právo ČSR. Praha: Nakladatelství Svoboda, s. 5.

Kodifikačné práce boli úspešne zavŕšené v roku 1965 prijatím ucele-ného zákona pre pracovnoprávnu oblasť, a to zákona č. 65/1965 Zb., Zákonníka práce, účinného od 1. januára 1966 (ďalej len „Zákonník práce z roku 1965“). Pri prijatí Zákonníka práce z roku 1965 boli vydané aj dva vykonávacie predpisy, a to vládne nariadenie č. 66/1965 Zb., ktorým sa vykonáva Zákonník práce a vyhláška Ústrednej rady odborov č. 82/1965 Zb., ktorou sa vykonávajú niektoré ustanovenia Zákonníka práce.¹¹⁷

Podľa prof. Štangovej typickými rysmi tohto nového pracovnoprávneho kódexu (s dosahom aj pre nami sledované okamžité skončenie pracovného pomeru) boli:

- jednotnosť právnej úpravy (zakotvenie jednotnej právnej úpravy medzi pracovníkmi a organizáciami, diferenciacia bola daná len vtedy, ak to bolo nevyhnutné, napr. pre domáckych pracovníkov),
- komplexnosť právnej úpravy (Zákonník práce ťažiskovo upravil pracovnoprávne vzťahy s tým, že osobitné právne predpisy upravovali tie pracovnoprávne inštitúty, u ktorých sa predpokladala častejšia zmena, napr. niektoré oblasti odmeňovania; prípadne určité oblasti zostali upravené osobitne, napr. nábor a umiestňovanie pracovníkov),
- kogentnosť právnej úpravy (vzhľadom na kogentnosť právnej úpravy bolo potrebné aj pre účely centrálne riadeného hospodárstva vydávať množstvo najmä podzákonných noriem, ktoré reagovali na konkrétne rôznorodé podmienky, čím sa fakticky právna úprava rozširovala¹¹⁸)
- a osamostatnenie právnej úpravy (Zákonník práce z roku 1965 bol samostatným zákonom, bez vzťahu k Občianskemu zákonníku, a teda upravoval aj všeobecné inštitúty. Samostatnosť právnej úpravy bola daná aj vo vzťahu k správnomu právu a okrem ústavného práva sa teda vylúčila subsidiárna pôsobnosť iných právnych odvetví).¹¹⁹

¹¹⁷ WITZ, K. In: WITZ, K. a kol. Československé pracovní právo. Učebnice. Praha: Orbis 1967, s. 59.

¹¹⁸ Presun tvorby práva k normám s nižšou právnou silou bol typickou črtou tohto obdobia, týmto presunom sa mala zabezpečiť potrebná pružnosť právnej úpravy.

¹¹⁹ ŠTANGOVÁ, V. In: PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck 2021, s. 28–29.

Dôležitá zmena sa týkala aj základnej terminológie zohľadňujúcej vtedajšie spoločenské zriadenie (pracovník a organizácia namiesto zamestnanec a zamestnávateľ). Samozrejme pracovnoprávna úprava zodpovedala aj „ideologickému duchu“ vtedajšieho zriadenia. *„Individualita subjektů zaměstnance a zaměstnavatele se rozpustila v podnicích na jedné straně a kolektivech pracujících na straně druhé. Zaměstnanci (pracující) tak již více nevystupují jako jednotlivci, ale organizovaný kolektiv. To velmi přesně vyjádřil Jan Kovařík, když napsal: „Individuální pracovní vztahy mají za socialismu jinou povahu, která se projevuje mimo jiné také v tom, že je nelze oddělit od kolektivních pracovních vztahů a nutno je zkoumat vždy ve vzájemné souvislosti s nimi ... Proměna pracovního práva byla demonstrována také změnou terminologie. Mízi označení „zaměstnavatel“ a „zaměstnanec“. Významnou úlohu v rámci pracovnoprávních vztahoch zohrávalo aj ROH.“*¹²⁰

Týmto krokom sa zjednotila pracovnoprávna úprava v Československu a Zákonník práce z roku 1965 platil s niekoľkými novelizáciami po celú dobu existencie Československej (socialistickej/federatívnej) republiky. Pre oblasť nami sledovaného skončenia pracovného pomeru to znamenalo aj zjednodušenie právnej úpravy.

Východiskom pochopenia právnej úpravy skončenia pracovného pomeru v období socializmu je rozhodne jej iné, než to súčasné, vnímanie: *„Táto úprava ... musí počítat s nezbytnými zárukami práva na práci u všech pracovníků ... Dále je zapotřebí omezovat společensky nežádoucí fluktuaci a nepřipustit živelnost při skončení pracovních poměrů ... Zároveň však musí být do určité míry umožněno ... skončit pracovní poměr.“*¹²¹ Presadzovaná požiadavka prehlbovania a upevňovania socialistickej zákonnosti a zabezpečenia istoty účastníkov pracovnoprávných vzťahov si v Zákonníku práce z roku 1965 vyžiadala aj zásadnejšie zmeny skončenia pracovných pomerov oproti dovtedajšej právnej úprave: *„Za prvé sa zavádí u všech způsobů skončení pracovního poměru, kde je to třeba, písemná forma ... Za druhé sa prohlubuje smluvní charakter ... tím, že sa odstraňuje požadavek předchozího souhlasu okresního národního výboru. Za třetí ke skončení pracovního poměru výpověď sa*

¹²⁰ BLAŽKOVÁ, T Pracovní právo ve světle kodifikace se zřetelem k jeho zásadám. In: Pravněhistorické studie, Praha, 2020, č. 50/2, s. 123. Dostupné: https://karolinum.cz/data/clanek/8168/PHS_50_2_0115.pdf (cit. 20.11.2023)

¹²¹ KOVAŘÍK, J. Pracovní právo ČSR. Praha: Nakladatelství Svoboda, s. 133 a 134.

vyžadujú určité dôvody (pozn. najmä na strane organizácie) ... Za čtvrté sa sjednocujú výpovední lhůty.¹²²

Okamžité zrušenie (v dnešnej terminológii skončenie) pracovného pomeru Zákonník práce z roku 1965 vo vyhlásenom znení upravil v § 53 (zo strany zamestnávateľa – v dobovej terminológii socialistickej organizácie) a v § 54 (zo strany zamestnanca – v dobovej terminológii pracovníka).¹²³ V rámci vývoja možno sledovať snahy o prísnejšiu úpravu vo vzťahu ku skončeniu pracovného pomeru: „V období pred začiatkom účinnosti Zákonníka práce (do januára 1966) pri rozvázovaní pracovného pomeru platili prevažne zákonné normy ešte z obdobia prvej ČSR, ktoré pripúšťali napríklad výpoveď bez uvedenia dôvodu ... Čoraz výraznejšie sa v normotvorbe i v praxi uplatňovala zásada, že v socialisticom pracovnom práve je žiadúce obmedziť a odôvodniť jednostranné rozviazanie pracovného pomeru.“¹²⁴

Zákonník práce z roku 1965 umožnil obom účastníkom skončiť pracovný pomer mimoriadnym spôsobom, okamžitým zrušením, a to výnimočne vtedy, „keď nemožno od druhého účastníka spravodlivo požadovať, aby pracovný pomer pokračoval, aj keď len po dobu výpovednej lehoty ... Ide o veľmi ostrý zásah do pracovného pomeru, a preto Zákonník práce stanovuje celý rad podmienok (pozn. aut. – napr. sa vyžadovalo dodržanie písomnej formy, doručenie, uvedenie dôvodu, predchádzajúci súhlas závodného výboru, prípadne okresnej odborovej rady, stanovený zákaz okamžitého zrušenia organizácie voči osobitným kategóriám pracovníkov), na splnenie ktorých sa použitie tohto spôsobu rozviazania pracovného pomeru viaže.“¹²⁵

Organizácia mohla zrušiť pracovný pomer okamžite len výnimočne, a to len vtedy,

- a) ak bol pracovník právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin nepodmienečne na trest odňatia slobody na čas dlhší ako jeden rok,
- b) ak pracovník porušil pracovnú disciplínu tak hrubým spôsobom, že jeho ponechanie v organizácii do uplynutia výpovednej lehoty nie je možné z dôvodu udržania pracovnej disciplíny v organizácii.

¹²² KOVAŘÍK, J. Pracovní právo ČSR. Praha: Nakladatelství Svoboda, s. 133 a 134.

¹²³ Zákonník práce z roku 1965 používal termín „pracovník“ namiesto termínu „zamestnanec“.

¹²⁴ FILO, J. a kol. Československé pracovné právo. Bratislava: Obzor 1981, s. 247-248.

¹²⁵ BERNARD, F., PAVLÁTOVÁ, J. Pracovní pomer a dohody. Bratislava: Práca 1966, s. 199.

Zdôraznila sa výnimočnosť tohto spôsobu skončenia a zakotvili sa len dva dôvody, pre ktoré zamestnávateľ mohol okamžite zrušiť pracovný pomer.

Vo vzťahu k hrubému porušeniu pracovnej disciplíny sa zdôrazňovalo, že „výklad tohto pojmu nie je jednoznačný a na jeho vymedzenie slúžia všetky kritériá rozhodné pre posudzovanie spoločenskej nebezpečnosti konania, ako je najmä význam chráneného objektu, ktorého sa čin dotkol, spôsob porušenia pracovnej disciplíny a jeho následky, okolnosti, za ktorých bol čin spáchaný, osoba páchatela, jeho pohnútky atď. Intenzita ... musí spravidla prekračovať porušenie, za ktoré stačí uložiť disciplinárne opatrenie alebo dať výpoveď.“¹²⁶ Zachovávanie socialistickej pracovnej disciplíny¹²⁷ – ako jedna zo základných požiadaviek v rámci pracovnoprávneho vzťahu – bolo zabezpečené nielen možnosťou výpovede, prípadne okamžitého zrušenia pracovného pomeru, ale aj osobitným režimom sankcií v podobe kárnych opatrení.¹²⁸

Podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce z roku 1965 (vyhlásené znenie), ak sa pracovník dopustil menej závažného porušenia pracovnej disciplíny, bol vedúci pracovník povinný mu to vytknúť a poučiť ho o nesprávnosti jeho konania. Pri závažnom alebo opätovnom porušení pracovnej disciplíny (§ 73 a § 74) bolo možné pracovníkovi uložiť ako výchovný prostriedok niektoré z týchto kárnych opatrení: pokarhanie, verejné pokarhanie, zníženie, prípadne odobratie prémie alebo odmien alebo iných

¹²⁶ BERNARD, F., PAVLÁTOVÁ, J. Pracovný pomer a dohody. Bratislava: Práca 1966, s. 269–270.

¹²⁷ Zákonník práce z roku 1965 v § 72 vymedzil obsah socialistickej pracovnej disciplíny nasledovne: *Základným predpokladom úspešného plnenia úloh organizácie je socialistická pracovná disciplína. Socialistická pracovná disciplína spočíva v uvedomelom plnení úloh, ktoré pre pracovníkov vyplývajú z ich účasti na spoločenskej práci. Je založená na vzťahoch súdružskej spolupráce a vzájomnej pomoci pracovníkov a na ich uvedomelom pomere k práci. Z neho vyplýva aj rozvíjanie iniciatívy v práci, zvyšovanie ideologickej a odbornej úrovne, upozorňovanie na zistené nedostatky, ich odstránenie, pomoc v boji proti rušiteľom pracovnej disciplíny a dodržiavanie právnych predpisov a zásad socialistického správania pri spoločnej práci.* Následne vymedzil príkladmo aj povinnosti pracovníkov (v § 73 základné povinnosti pracovníkov a v § 74 základné povinnosti vedúcich pracovníkov). Bližšie aj: OLŠOVSKÁ, A., LACLAVÍKOVÁ, M.: Ochrana slabšej strany – zamestnanca a pracovná disciplína v historickom kontexte. In: Banskobystrické zámocké dni práva – „Identifikácia únosnej miery autonómie právnych odvetví a súčasnej potreby ich synergie“. Banská Bystrica: Belianum, 2018. s. 53–66. Dostupné na: <https://www.prf.umb.sk/veda-a-vyskum/konferencne-on-line-vystupy/iii-banskobystricke-zamocke-dni-prava/>.

¹²⁸ Sankčný charakter pracovného práva je jednou zo základných črt socialistického pracovného práva.

zložiek mzdy vyjadrujúcich osobné ohodnotenie na dobu až troch mesiacov, prevedenie na menej platenú prácu na dobu až troch mesiacov, prípadne zníženie základného alebo funkčného platu až o 10 % na dobu až troch mesiacov a v určitých prípadoch aj pokuta do 500 Kčs (§ 77 § 76 ods. 2).¹²⁹

Pre uplatnenie okamžitého zrušenia pracovného pomeru pre hrubé porušenie pracovnej disciplíny (ako aj výpovede pre hrubé porušenie pracovnej disciplíny)¹³⁰ nebolo potrebné, aby bolo pred takýmto porušením pracovnej disciplíny uložené kárne opatrenie alebo aby išlo o opätovné porušovanie pracovnej disciplíny. *„Musí však ísť o naozaj závažné porušenie pracovníkových povinností, ktoré môže prípadne spôsobiť aj vznik škody na majetku zverenom organizácii, ohrozenie života alebo zdravia pracovníkov a pod., hrubé porušenie pracovnej disciplíny musí zaviniť pracovník, pričom je potrebné, aby miera zavinenia nebola nepatrná.“* Takéto porušenie pracovnej disciplíny nie je *„samo osebe dôvodom ... na skončenie... až vtedy, ak organizácia nebude môcť ďalej zamestnávať pracovníka ani počas výpovednej lehoty preto, že jeho ďalšie zamestnanie by mohlo vážne ohroziť pracovnú disciplínu v organizácii. Nie je potrebné, aby k tomuto narušeniu ... došlo, lež stačí ak sú tu dôvodné obavy, že by sa tak mohlo stať.“*¹³¹

Okamžité zrušenie mohla organizácia uplatniť len do 15 dní odo dňa,¹³² keď zistila dôvod na okamžité zrušenie pracovného pomeru, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. Zákonné ustanovenie jej ukladalo aj povinnosť vždy vopred starostlivo uvážiť, či je okamžité zrušenie pracovného pomeru nevyhnutne potrebné.

V rámci ochrannnej funkcie bolo zakotvené, že organizácia nemohla okamžite zrušiť pracovný pomer s tehotnou pracovníčkou, s pracovníčkou

¹²⁹ Kárne opatrenia boli ukladané aj pred prijatím Zákonníka práce a boli zakotvené v rôznych právnych predpisoch prijímaných po roku 1948.

¹³⁰ § 46 ods. 1 písm. f) vyhláseného znenia Zákonníka práce z roku 1965: ak pracovník opätovne porušuje pracovnú disciplínu, hoci mu bolo už uložené kárne opatrenie, alebo ak ju porušil zvlášť hrubým spôsobom alebo ak sú u neho dané dôvody, pre ktoré by s ním mohla organizácia okamžite zrušiť pracovný pomer.

¹³¹ BERNARD, F., PAVLÁTOVÁ, J. Pracovný pomer a dohody. Bratislava: Práca 1966, s. 201.

¹³² *„Po uplynutí pomerne dlhšieho času je totiž očividné, že okamžité zrušenie pracovného pomeru nie je nevyhnutné, pretože pracovný pomer reálne existoval bez toho, žeby organizácia tento dôvod použila, a možno teda právom požadovať, aby sa pri prípadnom rozviazaní pracovného pomeru dodržala výpovedná lehota.“* In: BERNARD, F., PAVLÁTOVÁ, J. Pracovný pomer a dohody. Bratislava: Práca 1966, s. 202.

trvale sa starajúcou o dieťa mladšie ako jeden rok, ani s osamelou pracovníčkou trvale sa starajúcou o dieťa mladšie ako tri roky; mohla však s ňou v daných dôvodoch rozviazať pracovný pomer výpoveďou.

Pri okamžitom zrušení bola ponechaná ingerencia odborových orgánov¹³³ (§ 59 ods. 1 vyhláseného znenie Zákonníka práce z roku 1965): *Organizácia môže dať pracovníkovi výpoveď alebo okamžite s ním zrušiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru. Bez predchádzajúceho súhlasu závodného výboru je takéto rozviazanie pracovného pomeru neplatné. Ústredná rada odborov môže upraviť pôsobnosť odborových orgánov pri týchto opatreniach pre niektoré skupiny pracovníkov odchyľne.*

S prihliadnutím na vtedajšie zriadenie, rokovania závodného výboru mali stanovené pravidlá. Súhlas musel dať „ten závodný výbor, pôsobnosť ktorého sa vzťahuje na pracovisko, na ktorom je trvalo zaradený pracovník ... Predchádzajúci súhlas musí dať závodný výbor ako kolektívny orgán. Nestačí teda súhlas predsedu závodného výboru, prípadne súhlas iného povereného člena závodného výboru, alebo skupiny jeho členov; takisto nestačí, aby svoj súhlas dali individuálne jednotliví členovia závodného výboru bez riadneho prerokovania na zasadaní závodného výboru. No závodný výbor môže v týchto otázkach poveriť ... dielenský výbor. Za súhlas možno považovať len také kladné uznesenie, ktoré bolo prijaté na zasadaní závodného výboru, na ktorom sa zúčastnila aspoň polovica členov závodného výboru a pre ktoré hlasovala nadpolovičná väčšina prítomných.“¹³⁴

Právna úprava stanovila aj postup pre prípad, ak závodný výbor odmietol súhlas udeliť. Podľa § 59 ods. 3 Zákonníka práce (vyhlásené znenie) ak závodný výbor odmietol dať organizácii súhlas na rozviazanie pracovného pomeru s pracovníkom výpoveďou alebo okamžitým zrušením, mohla organizácia požiadať príslušný vyšší odborový orgán o preskúmanie jeho stanoviska. Ak vyšší odborový orgán zistil, že nesúhlas závodného výboru s rozviazaním pracovného pomeru je v rozpore so záujmami spoločnosti, mohol jeho rozhodnutie zrušiť a sám dať súhlas na rozviazanie pracovného pomeru namiesto závodného výboru.

¹³³ „Účasť odborových orgánov na rozviazaní pracovných pomerov je upravená jednak v Zákonníku práce (§ 59), jednak v uznesení IV. Všeodborového sjazdu (čl. 6 písm. e) a čl. 4 písm. i).“ In: BERNARD, F., PAVLÁTOVÁ, J. Pracovný pomer a dohody. Bratislava: Práca 1966, s. 218.

¹³⁴ BERNARD, F., PAVLÁTOVÁ, J. Pracovný pomer a dohody. Bratislava: Práca 1966, s. 218–219.

Pracovník mohol pracovný pomer okamžite zrušiť, ak podľa lekárskeho posudku nemohol ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a organizácia ho nepreviedla do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú, pre neho vhodnú prácu. Pracovník, ktorý okamžite zrušil pracovný pomer, mal nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku za výpovednú lehotu.

Vtedajšia úprava nezakotvila lehotu, počas ktorej pracovník mohol uplatniť okamžité zrušenie. „*To znamená, že pracovník nemusí zrušiť pracovný pomer ihneď po uplynutí 15dennej lehoty, počas ktorej organizácia je povinná previesť ho na inú, pre neho vhodnú prácu, ale môže ho prípadne zrušiť aj po uplynutí určitej ďalšej doby ... pracovník môže použiť tento dôvod len do tej doby, pokiaľ trvá vážne ohrozenie jeho zdravotného stavu.*“¹³⁵

Tak ako aj v súčasnosti, Zákonníka práce z roku 1965 zakotvil možnosť namietat neplatnosť rozviazania pracovného pomeru, rozviazaného na základe právneho úkonu, či už zo strany pracovníka alebo organizácie. Právna úprava nárokov z neplatnosti skočenia pracovného pomeru bola zakotvená v § 61–64. Vzhľadom na to, že podstata právnej úpravy sa nezmenila, uvádzame len niektoré odlišnosti. V porovnaní s dnešnou právnou úpravou bola napr. iná právna úprava v stanovení lehoty na uplatnenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru. Podľa vtedajšieho § 64 Zákonníka práce z roku 1965 neplatnosť rozviazania pracovného pomeru a nároky z toho vyplývajúce mohol tak pracovník, ako aj organizácia uplatniť na súde najneskôr do troch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť týmto rozviazaním. Čo sa týka výšky náhrady mzdy pracovníka, nebolo stanovené maximum tak, ako to je nastavená súčasná právna úprava.

Vo vzťahu k okamžitému zrušeniu pracovného pomeru je významný zákon č. 153/1969 Zb., ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce – tzv. normalizačná novela Zákonníka práce (účinnosť nadobudla 1. januára 1970). Touto novelizáciou sa zakotvil pre zamestnávateľa nový dôvod pre okamžité zrušenie pracovného pomeru (§ 53 ods. 1 písm. c)). Podľa tohto doplneného ustanovenia organizácia mohla výnimočne okamžite zrušiť pracovný pomer (dokonca aj retroaktívne), ak pracovník narušil svojou

¹³⁵ BERNARD, F., PAVLÁTOVÁ, J. Pracovný pomer a dohody. Bratislava: Práca 1966, s. 202–203.

činnosťou socialistický spoločenský poriadok tak závažným spôsobom, že jeho zotrvanie v organizácii do uplynutia výpovednej lehoty nie je možné bez ohrozenia riadneho plnenia úloh organizácie.

Zakotvenie tohto nového dôvodu priamo reflektovalo začatý normalizačný proces a ukončenie nádejí na zmenu režimu v nadväznosti na inváziu vojsk Varšavskej zmluvy na územie Československa. Do spoločnosti sa opätovne etablovala atmosféra strachu a podozrievania, čo malo vplyv aj na pracovnoprávne vzťahy: „Na pracoviskách sa vytvárali preverovacie komisie pre členov KSČ. V nadväznosti na vylúčenie alebo pozastavenie členstva v komunistickej strane nasledovalo najčastejšie aj rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru.“¹³⁶ Toto ustanovenie (ako aj podobne koncipovaný výpovedný dôvod), zjednodušene uvedené, umožňovalo prepúšťanie „nepohodlných“ zamestnancov, teda prepúšťanie pracovníkov z politických dôvodov spojené s prekádrom a povinným podpisovaním dokumentu *Poučenie z krízového vývoja v strane a spoločnosti po XIII. zjazde KSČ*.¹³⁷

Keďže predmetné ustanovenie bolo kritizované aj Medzinárodnou organizáciou práce ako diskriminačné, bolo zákonom č. 20/1975 Zb., ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré ďalšie ustanovenia Zákonníka práce, upravené (účinnosť 1.7.1975).

Po tejto novele mohol zamestnávateľ (dobovo: socialistická organizácia) výnimočne okamžite zrušiť pracovný pomer, ak pracovník ohrozil bezpečnosť štátu¹³⁸ a jeho zotrvanie v organizácii do uplynutia výpovednej lehoty nie je možné bez ohrozenia riadneho plnenia úloh organizácie. Vážna formulácia tohto dôvodu (v podstate široko chápaná bezpečnosť štátu ako bezpečnosť štátneho zriadenia) vytvárala aj tak priestor na zneužívanie tohto ustanovenia.

Od 80. rokov 20. storočia sa štát musel v čoraz väčšej miere vysporiadať s technologickým, ekonomickým a pod. zaostávaním oproti krajinám západnej Európy a na túto skutočnosť muselo reagovať aj právo, pracovné

¹³⁶ BARANCOVÁ, H. In: BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. Pracovné právo. Bratislava: SPRINT 2006, s. 63.

¹³⁷ Podpisom tohto dokumentu každý deklaroval svoj postoj k reformnému procesu v strane a spoločnosti, ku ktorému došlo od polovice 60. rokov, a svoj postoj k invázií vojsk Varšavskej zmluvy v roku 1968 (následne išlo už o bratskú pomoc).

¹³⁸ Pod bezpečnosťou štátu sa rozumela „integrita štátneho zriadenia, územnej celistvosti, obranyschopnosti, medzinárodných vzťahov štátu, štátnych orgánov a štátneho tajomstva.“ FILO, J. a kol. Československé pracovné právo. Bratislava: Obzor 1981, s. 270.

právo nevynímajúc. V tomto smere sa stala významnou novela Zákonníka práce z roku 1965 – zákon č. 188/1988 Zb., ktorá aspoň čiastočne reflektovala zmeny v hospodárskom ako aj politickom vývoji.

Okamžité skončenie pracovného pomeru nebolo v predmetnej novele riešené. Právna veda však diskutovala o tomto inštitúte, napr. o tom, či tento inštitút má alebo nemá opodstatnenie v podmienkach socialistickej organizácie práce. V danom čase bol tento inštitút vnímaný ako „*ojedinelý a výnimočný spôsob skončenia pracovného pomeru*“ a predpokladalo sa, že „*v správaní pracovníka bude zriedkakedy dochádzať k excesom*“ (dôvodová správa k § 53). Aby sa zabránilo neprimeranému použitiu, Zákonník práce stanovoval prísne materiálne a formálne podmienky na jeho použitie.¹³⁹

4 Okamžité skončenie pracovného pomeru v právnej úprave platnej od roku 1990

Novembrové udalosti roku 1989 začali v Československu celý rad ďalekosiahlych zmien, na ktoré musela reagovať aj pracovnoprávna úprava. V podstate išlo o zásadnú zmenu paradigmy dovtedajšieho nazerania na prednosť záujmov spoločnosti pred záujmami jednotlivca, či prednosť záujmu kolektívu (aj toho pracovného) pred záujmom jednotlivca.

Podľa socialistickej vedy pracovného práva predmet jeho úpravy tvoril „*okruh vzťahov, prípadne skutočností: „Po prvé, organizácia práce v podmienkach socialistickej spoločnosti vyžaduje vytvorenie podmienok a záruk práva na prácu. Zároveň treba plánovite usmerňovať pohyb pracovných síl a získavať občanov pre prácu ... Po druhé, ide o vzťahy pri zabezpečovaní a uskutočňovaní plánovitej prípravy kvalifikovaných robotníkov ... Po tretie, ide o vzťahy, prostredníctvom ktorých dochádza k výkonu práce jednotlivými, navzájom spolupracujúcimi členmi socialistickej spoločnosti v prospech celku za odmenu (mzdu) ... Po štvrté, neoddeliteľnú súčasť spoločenských pracovných vzťahov za socializmu tvoria vzťahy medzi kolektívom pracovníkov zastupovaných príslušným odborovým orgánom (najmä závodným výborom ROH) a vedením socialistickej organizácie ... Po piate, predmetom úpravy pracovného práv sú*

¹³⁹ FILO, J. a kol. Československé pracovné právo. Bratislava: Obzor 1981, s. 268.

aj vzťahy smerujúce k ochrane ... ide predovšetkým o tzv. sankčné vzťahy ... Po šieste, okrem úpravy správania sa ľudí v uvedených skupinách spoločenských pracovných vzťahov predmetom úpravy pracovného práva sú ešte dve ďalšie otázky.. určenie kto a za akých podmienok môže byť účastníkom pracovnoprávných vzťahov a určenie právnych skutočností, na základe ktorých vznikajú, menia sa alebo zanikajú konkrétne pracovnoprávne vzťahy.“¹⁴⁰ A predmetné stanovisko potvrdzuje jednoznačné preferovanie spoločenských, kolektívnych záujmov pred jednotlivcom, zamestnancom/pracovníkom a jeho záujmami.

Vnímanie poslania pracovného práva a predmet jeho úpravy sa po zmenách započatých rokom 1989 museli zmeniť. Z ekonomického hľadiska došlo fakticky k radikálnemu odmietnutiu centrálne riadeného hospodárstva a začal sa prechod na trhovú ekonomiku spojený s procesmi privatizácie (malej a veľkej) a liberalizácie. Menili sa vlastnícke vzťahy a štruktúry, vracali sme sa k rímsko-právnomu základu vlastníctva opustiť jeho hierarchizáciu, otvárala sa možnosť slobodne podnikat', reštaurovalo sa obchodné právo a formy obchodných spoločností. Tieto zmeny mali zásadný dopad na pracovné právo, chápanie pracovnej zmluvy, pozíciu zamestnanca a zamestnávateľa: „Umožňuje sa zamestnávanie fyzickými osobami, súkromnými zamestnávateľmi, prepája sa *Zákonník práce s Občianskym zákonníkom, je prijatá Ústava SR so zásadou platiacou pre súkromnoprávne vzťahy „dovolené je všetko, čo nie je zakázané“*, umožňuje sa slobodná voľba v otázke zamestnávania (na strane zamestnancov, ako aj na strane zamestnávateľov), dochádza k premene štruktúr právnych noriem. Zmluvné strany sa oslobodzujú od štátnej politiky zamestnanosti vo vzťahu k formovaniu zamestnaneckých kolektívov a pracovných podmienok.“¹⁴¹

Pracovné právo sa od základov mení, vníma sa ako súčasť odvetvia súkromného práva, s tým, že bol a aj stále je zdôrazňovaný jeho hybridný charakter¹⁴² (osobitne pri presahu noriem do verejného práva, napr.

¹⁴⁰ FILO, J. a kol. Československé pracovné právo. Bratislava: Obzor 1981, s. 20–22.

¹⁴¹ TOMAN, J. Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva. Bratislava: FES, zastúpenie v SR 2014, s. 100.

¹⁴² „Pracovné právo ako samostatné právne odvetvie vo vzťahu k súkromnému a verejnému právu odráža základné charakteristiky nielen práva súkromného, ale aj verejného.“ Barancová, H. In: BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R., HRVOL, M. Pracovné právo. Bratislava: Vydavateľské oddelenie PF UK Bratislava 1995, s. 14.

prostredníctvom noriem garantujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov) a ako dôležitá sa vníma aj jeho samostatnosť (špecializácia).¹⁴³ Proces premeny je postupný, zahŕňa obmedzenie počtu kogentných ustanovení (typických pre socialistické pracovné právo), a naopak zvýšenie počtu dispozitívnych ustanovení s opätovne sa etablujúcou hodnotou zmluvnej slobody v duchu požiadaviek liberalizovanej ekonomiky. Vyjadrením zmien sa stal zákon prijatý koncom roka 1990 a publikovaný pod č. 3/1991 Zb., ktorý predstavoval výraznú novelu Zákonníka práce z roku 1965. S prihliadnutím na potreby trhu práce boli spolu s ním prijaté aj ďalšie normy, a to zákon č. 1/1991 Zb. o zamestnanosti a vo vzťahu k procesu kolektívneho vyjednávania a zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní. Všetky spomenuté normy nadobudli účinnosť dňom 1. februára 1991.

Aj nami sledovaný inštitút okamžitého skončenia pracovného pomeru zaznamenal viaceré zmeny a legislatívne zásahy. Podľa § 53 ods. 1 Zákonníka práce z roku 1965 organizácia mohla okamžite zrušiť pracovný pomer len výnimočne, a to iba vtedy,

- a) *ak bol pracovník právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin na nepodmienečný trest odňatia slobody na čas dlhší ako jeden rok alebo ak bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin spáchaný pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním na nepodmienečný trest odňatia slobody najmenej na šesť mesiacov (toto ustanovenie bolo ponechané bezo zmeny),*
- b) *ak pracovník porušil pracovnú disciplínu zvlášť hrubým spôsobom alebo pre opätovné závažné porušenie pracovnej disciplíny (§ 77 ods. 3 druhá veta); po novele ustanovenie znelo: ak pracovník porušil pracovnú disciplínu zvlášť hrubým spôsobom,*
- c) *ak pracovník ohrozil bezpečnosť štátu¹⁴⁴ a jeho zotrvanie v organizácii do uplynutia výpovednej doby nie je možné bez ohrozenia*

¹⁴³ „Pokrok ...si žádá i specializaci práva (vytvoření svébytných právních odvětví). Specializaci se přitom nerozumí izolace a omezenost, nýbrž znalost širokého kontextu (celkový přehled) spolu s hlubokou znalostí určité části, včetně souvisejících vztahů, účelů, hodnot atd.“ MORÁVEK, J.: O postavení pracovního práva. In: PICHRT, J., KOLDINSKÁ, K., MORÁVEK, J. Obrana pracovního práva. Pocta prof. JUDr. M. Bělinovi. Praha: C. H. Beck 2020, s. 28.

¹⁴⁴ Vo vyhlásenom znení Zákonníka práce z roku 1965 boli uvedené len dva dôvody skončenia (odsúdenie pre trestný čin a porušenie pracovnej disciplíny), dôvod ohrozenia bezpečnosti bol zakotvený neskôr.

riadneho plnenia úloh organizácie (toto ustanovenie sa novelou vypustilo).

Podľa právneho stavu do účinnosti novely – zákona č. 3/1991 Zb. platilo (§ 53 ods. 2), že organizácia mohla okamžite zrušiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité zrušenie dozvedela, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí mesačnej lehoty obdobne platili ustanovenia § 46 ods. 3 a 4 Zákonníka práce z roku 1965. Ak si organizácia vyžadovala na okamžité zrušenie súhlas príslušného vyššieho odborového orgánu (§ 59 ods. 4), nepočítala sa do mesačnej lehoty doba odo dňa podania žiadosti o udelenie súhlasu do dňa, keď jej bolo doručené rozhodnutie tohto orgánu (táto druhá veta bola novelou vypustená).

V ust. § 53 ods. 3 Zákonníka práce z roku 1965 bola zakotvená ochrana určitých kategórií osôb (podobne ako v súčasnosti). Organizácia nemohla okamžite zrušiť pracovný pomer s tehotnou pracovníčkou ani s pracovníčkou alebo osamelým pracovníkom, pokiaľ sa trvale starajú o dieťa mladšie ako tri roky; mohla však s nimi, s výnimkou pracovníčky na materskej dovolenke (§ 157 ods. 1), z dôvodov uvedených v odseku 1 rozviazať pracovný pomer výpoveďou.

S prihliadnutím na významnú úlohu odborov, Zákonník práce z roku 1965 v znení do novely – zákona č. 3/1991 Zb, v § 59 ods. 1 zakotvoval aj spolupôsobenie odborov pri okamžitom skončení pracovného pomeru nasledovne (uvádzame len základnú právnu úpravu): *Organizácia môže dať pracovníkovi výpoveď alebo okamžite s ním zrušiť pracovný pomer iba s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu, ak ide o člena závodného výboru Revolučného odborového hnutia, prípadne nižšieho odborového orgánu, na ktorý je prenesená právomoc spolurozhodovať s organizáciou, podnikového výboru Revolučného odborového hnutia alebo člena rozhodcovskej komisie v čase ich funkčného obdobia alebo v čase dvoch rokov po jeho skončení, aj s predchádzajúcim súhlasom príslušného vyššieho odborového orgánu. Bez predchádzajúceho súhlasu týchto odborových orgánov je také rozviazanie pracovného pomeru neplatné.*

Po spomínanej novele bolo pôsobenie odborov pri skončení pracovného pomeru rozlíšené podľa toho, či sa prepustenie zo zamestnania týkalo „radového“ zamestnanca alebo odborového „funkcionára“ (tako nastavená právna úprava platí v podstate dodnes). Na základe novely bolo prijaté takéto spolupôsobenie odborov: *Výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru je organizácia povinná vopred prerokovať*

s príslušným odborovým orgánom (§ 59 ods. 1). Ak ide o člena príslušného odborového orgánu, ktorý je oprávnený spolurozhodovať s organizáciou, v čase jeho funkčného obdobia a v dobe jedného roka po jeho skončení, je organizácia povinná požiadať príslušný odborový orgán o predchádzajúci súhlas na opatrenie podľa predchádzajúceho odseku. Za predchádzajúci súhlas sa považuje tiež, ak príslušný odborový orgán písomne neodmietol udeliť organizácii súhlas v dobe do 15 dní odo dňa, keď oň organizácia požiadala (§ 59 ods. 2).

Pracovník mohol pracovný pomer okamžite zrušiť (§ 54), ak podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a organizácia ho nepreviedla v dobe 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú, pre neho vhodnú prácu.

Takýto pracovník mal nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku za výpovednú dobu. Dôvod spočívajúci v nevyplatení určitých mzdových plnení v tomto čase zakotvený nebol (prihliadnuc na charakter doby to možno očakávať) a nebol upravený ani v zákone č. 3/1990 Zb., súčasná právna úprava zakotvuje viacero dôvodov, pre ktoré zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer (bližšie uvedené v ďalšej časti).

Čo sa týka náležitostí (§ 55), okamžité zrušenie pracovného pomeru musela organizácia i pracovník urobiť písomne, musel v ňom skutkovo vymedzený jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným, a musel byť v stanovenej lehote doručený druhému účastníkovi, inak bolo okamžité zrušenie pracovného pomeru neplatné. Uvedený dôvod sa nesmel dodatočne meniť.

Pracovné právo sa po roku 1989 zmenilo z pomerne statického na dynamické právne odvetvie a túto dynamiku muselo potvrdiť aj v procese jeho rekonštrukcie¹⁴⁵ a následne aj po vstupe Slovenskej republiky do Európskej únie. K rekonštrukcii Zákonníka práce došlo v roku 2001 prijatím zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce z roku 2001“, prípadne len „Zákonník práce“).¹⁴⁶ K postupnej a nutnej reforme

¹⁴⁵ „Zákonodarcu pokračoval v uvoľňovaní kogentnosti právnych noriem s cieľom podporiť pružné formy pracovných úväzkov a rýchlejšiu adaptabilitu zamestnávateľov a zamestnancov na zmeny trhu práce.“ DOLOBÁČ, M. Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve. Košice: UPJŠ v Košiciach 2017, s. 14–15. Dostupné na: <https://www.upjs.sk/app/uploads/sites/11/2022/09/Dolobac-Hranice-zmluvnej-slobody-v-pracovnom-prave.pdf> (cit. 12.12.2023).

¹⁴⁶ Zákonník práce z roku 311/2001 Z. z. bol síce prijatý 2. júla 2001, ale z dôvodu adaptability na nové právne prostredie bola jeho účinnosť daná od 1. apríla 2002.

pracovného práva dôvodová správa k Zákonníku práce z roku 2001 uvádzala nasledovné: „*Návrh nového Zákonníka práce predstavuje druhú etapu reformy pracovného práva... základným cieľom rekodifikácie pracovného práva Slovenskej republiky je podstatné zníženie donucujúcich ustanovení Zákonníka práce a prehlbenie princípu zmluvnosti v pracovnoprávných vzťahoch. Návrh nového Zákonníka práce predstavuje podstatnú liberalizáciu a dereguláciu pracovného práva, čo zodpovedá základným princípom trhového hospodárstva.*“ Príprava na vstup do Európskej únie si tiež vyžadovala ďalšie zmeny pracovnoprávných noriem a „*postupná harmonizácia práva sa dotkla mnohých oblastí pracovného práva.*“¹⁴⁷

Okrem Zákonníka práce, ktorý sa primárne vzťahuje na súkromnú sféru, bol prijatý aj zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe¹⁴⁸ a zákon č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe.¹⁴⁹ Prijatím týchto osobitných zákonov sa fakticky rozdelila úprava pracovnoprávných vzťahov v súkromnej sfére (Zákonník práce) a úprava verejnoprávných pracovnoprávných vzťahov. Podstatnou zmenou, ktorú priniesol Zákonník práce z roku 2001, bolo najmä zakotvenie obmedzenej subsidiárnej pôsobnosti Zákonníka práce vo vzťahu k Občianskemu zákonníku.¹⁵⁰

Po voľbách v roku 2002 sa pripravovala novela Zákonníka práce z roku 2001, ktorá bola ovplyvnená postojmi zamestnávateľov (na rozdiel od vyhláseného znenia tohto zákona, ktoré bolo ovplyvnené najmä zástupcami zamestnancov). Novela (zákon č. 201/2003 Z. z., účinný 1.7.2003) priniesla vyše dvesto zmien a jej cieľom bolo zatraktívniť pracovnoprávnú úpravu z pohľadu zamestnávateľov a možno ju vnímať ako „reformu reformy pracovného práva.“¹⁵¹ Keďže aj menšie zmeny v spoločenskom riadení ovplyvňujú pracovné prostredie, Zákonník práce z roku 2001 bol doteraz zmenený najmenej 50 zákonmi.

¹⁴⁷ DOLOBÁČ, M. Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve. Košice: UPJŠ v Košiciach 2017, s. 14–15. Dostupné na: <https://www.upjs.sk/app/uploads/sites/11/2022/09/Dolobac-Hranice-zmluvnej-slobody-v-pracovnom-prave.pdf> (cit. 12.12.2023).

¹⁴⁸ V súčasnosti už je účinný nový zákon – zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých predpisov v znení neskorších predpisov.

¹⁴⁹ V súčasnosti je účinný nový zákon – zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

¹⁵⁰ § 1 ods. 4 Zákonníka práce: Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

¹⁵¹ BARANCOVÁ, H. Reforma reformy pracovného práva. In: Acta Universitatis Tyrnaviensis Iuridica. Trnava: PF TU 2003, s. 7 a nasl. Dostupné na: <https://www.truni.sk/sites/default/files/uk/f000347.pdf> (cit. 10.1.2024)

Vzhľadom na to, že právna úprava okamžitého skončenia pracovného pomeru sa významne nemenila od prijatia Zákonníka práce v roku 2001, uvádzame aktuálnu právnu úpravu, pričom pripomenieme jej prípadné zmeny.

Podľa súčasnej právnej úpravy (právny stav k 1.11.2023) okamžite môže skončiť pracovný pomer zamestnanec aj zamestnávateľ, a to len na základe taxatívne vymedzených dôvodov v Zákonníku práce, pričom okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa sa považuje za výnimočný spôsob skončenia pracovného pomeru.

Aby bolo okamžité skončenie pracovného pomeru platné, musia byť dodržané všetky náležitosti právneho úkonu vo všeobecnosti, ako aj náležitosti zakotvené v § 70 Zákonníka práce, podľa ktorého musí byť okamžité skončenie pracovného pomeru písomné a doručené podľa § 38 v stanovenej lehote¹⁵² druhému účastníkovi pracovného pomeru (zamestnancovi do jeho vlastných rúk). V okamžitom skončení pracovného pomeru musí byť skutkovo vymedzený dôvod skončenia tak, aby bolo zrejmé, prečo sa skončil pracovný pomer a nemožno ho dodatočne meniť.

Zamestnávateľ môže podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne, a to iba vtedy:

- a) *ak bol zamestnanec právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin alebo*
- b) *ak zamestnanec závažne porušil pracovnú disciplínu.*

Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol (o začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 4 a 5 Zákonníka práce).

V praxi sa možno najčastejšie stretnúť s okamžitým skončením pracovného pomeru najmä z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny. Čo možno považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny a aká je intenzita porušenia pracovnej disciplíny, závisí od posúdenia (rozhodnutia)

¹⁵² Podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžitého skončenia dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. Tak subjektívna, ako aj objektívna lehota, je prekluzívna (o začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 4 a 5 Zákonníka práce).

zamestnávateľa. V prípade súdneho sporu o neplatné skončenie pracovného pomeru však toto posúdenie nie je pre súd záväzný (súd môže napr. závažné porušenie pracovnej disciplíny vyhodnotiť ako menej závažné).¹⁵³ Keďže zákon priamo neuvádza, čo sa považuje za porušenie pracovnej disciplíny, je potrebné, aby sa vyhodnotili konkrétne okolnosti, za ktorých došlo k porušeniu pracovnej disciplíny. Toto ustanovenie (pozn. § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce) „patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, t. j. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem ... vymezení hypotézy právní normy zde závisí na konkrétních okolnostech případu.“¹⁵⁴

Aj podľa súdnej praxe pri posudzovaní porušenia pracovnej disciplíny (a zhodnotení intenzity, či ide o menej závažné alebo závažné porušenie) by mal zamestnávateľ prihliadať na konkrétne okolnosti, za ktorých zamestnanec porušil pracovnú disciplínu, na osobu zamestnanca či na prostredie zamestnávateľa. Mal by teda v súlade s ustálenou judikatúrou pri určovaní závažnosti prihliadať na osobu zamestnanca, na funkciu, ktorú zastáva, na jeho doterajší postoj k plneniu pracovných úloh, na čas a situáciu, v ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, na mieru zavinenia zamestnanca, na spôsob a intenzitu porušenia konkrétnych povinností zamestnanca, na dôsledky porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľa, na to, či svojím konaním zamestnanec spôsobil škodu, a súčasne je potrebné vziať do úvahy aj konkrétne pomery u zamestnávateľa (ustálené zvyklosti u zamestnávateľa, napr. v akom rozsahu je tolerované porušovanie pracovnej disciplíny a pod.).¹⁵⁵ Keďže je potrebné prihliadať na rôzne okolnosti, porušenie tej istej povinnosti môže byť rôzne a mať aj rôzne následky. Zamestnávateľ musí tiež preukázať, že porušenie pracovnej disciplíny bolo zavinené zamestnancom.

Ak u zamestnávateľa pôsobia zástupcovia zamestnancov, pre platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru zamestnávateľa sa vyžaduje podľa § 74 Zákonníka práce, aby okamžité skončenie pracovného pomeru bolo vopred s nimi prerokované a v prípade zamestnanca – zástupcu zamestnancov (v čase jeho funkčného obdobia a počas šiestich

¹⁵³ Pre súd nie je zaväzujúce ani to, ako má zamestnávateľ nastavené interné predpisy, ktoré určujú, čo sa považuje za porušenie pracovnej disciplíny a v akej intenzite.

¹⁵⁴ PUTNA, M. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákonník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck 2019, s. 347.

¹⁵⁵ Napr. Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR, sp.zn. 3 Cdo 12/2008, sp.zn. 3 Cdo 218/2007; Rozhodnutie OS Poprad, sp. zn. 20Cpr/23/2017.

mesiacov po skončení funkčného obdobia) sa podľa § 240 ods. 8 Zákonníka práce vyžaduje predchádzajúci súhlas zástupcov zamestnancov. Ingerencia zástupcov zamestnancov nie je tak výrazná ako v období socializmu (pri ingerencii ROH), ale je dôležitá pre posúdenie platnosti skončenia pracovných pomerov v určitých prípadoch. V aplikačnej praxi vznikajú situácie, kedy zamestnávateľ riadne neprerokuje výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru, pretože nesprávne zvolí kompetentný subjekt. Často sa totiž nesprávne interpretuje, kto je príslušným odborovým orgánom.¹⁵⁶

Keďže okamžité skončenie pracovného pomeru predstavuje výnimočný spôsob skončenia pracovného pomeru, Zákonník práce v § 68 ods. 3 taxatívnym spôsobom zakotvuje kategórie zamestnancov, s ktorými nemôže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer.¹⁵⁷

Okamžite skončiť pracovný pomer môže zamestnanec v prípadoch, ktoré sa ho bytostne dotýkajú alebo existenčne ohrozujú. Tieto dôvody sú taxatívnym spôsobom vymedzené v § 69 ods. 1 Zákonníka práce. Ide o prípady, keď zamestnanec (pre zamestnanca tento spôsob skončenia pracovného pomeru nie je zakotvený ako výnimočný, na rozdiel od zamestnávateľa):

- a) *podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú, pre neho vhodnú prácu,*
- b) *zamestnávateľ mu nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo ich časť do 15 dní po*

¹⁵⁶ ŽULOVÁ, J., ŠVEC, M. Nie je odborový orgán ako odborový orgán (právne, jazykovedné a aplikačné úskalía zrozumiteľnosti terminológie v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch. In: Societas et Iurisprudentia. Trnava: PF TU 2020, č. 2, ročník VIII., s. 20. Dostupné na <https://sei.iuridica.truni.sk/archive/2020/02/SOCIETAS-ET-IURISPRUDENTIA-2020-02.pdf> (cit. 4.1.2024)

¹⁵⁷ Zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou, so zamestnankyňou na materskej dovolenke, so zamestnancom na otcovskej dovolenke alebo so zamestnankyňou a zamestnancom na rodičovskej dovolenke, s osamelou zamestnankyňou alebo s osamelým zamestnancom, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, alebo so zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím. Môže však s nimi s výnimkou zamestnankyne na materskej dovolenke a zamestnanca na otcovskej dovolenke z dôvodov uvedených v odseku 1 skončiť pracovný pomer výpoveďou.

- uplynutí ich splatnosti* (vo vyhlásenom znení Zákonníka práce bolo pôvodne len nevyplatenie mzdy a náhrady mzdy),
- c) *je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie* (tento dôvod okamžitého skončenia bol zavedený novelou Zákonníka práce, zákonom č. 210/2003 Z. z., účinný od 1.7.2003).

Mladistvý zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer aj vtedy, ak nemôže vykonávať prácu bez ohrozenia svojej morálky (§ 69 ods. 2 Zákonníka práce).

Zákonník práce umožňuje zamestnancovi okamžite skončiť pracovný pomer iba počas prekluzívnej lehoty stanovenej v § 69 ods. 3 Zákonníka práce, a to v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa zamestnanec o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel.

Keďže zamestnanec obvykle okamžite končí pracovný pomer v prípade, keď je existenčne ohrozený, podľa § 69 ods. 4 Zákonníka práce má nárok na náhradu mzdy, ktorá má povahu satisfakcie, a to vo výške priemerného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

V prípade, ak jeden z účastníkov pracovného pomeru namieta neplatné skončenie pracovného pomeru zo strany druhého účastníka, môže neplatnosť skončenia pracovného pomeru uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť (§ 77 Zákonníka práce), pričom platí relatívne nová právna úprava aj v tejto oblasti pre určité prípady.¹⁵⁸

Podľa § 78 ods. 1 Zákonníka práce, ak zamestnanec skončil neplatne pracovný pomer okamžite a zamestnávateľ mu oznámil, že trvá na tom, aby naďalej vykonával prácu, jeho pracovný pomer sa nekončí (ak teda zamestnávateľ netrvá na ďalšom vykonávaní práce od zamestnanca podľa § 78 ods. 3 Zákonníka práce). Ak nevykonával zamestnanec prácu v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru, môže od neho

¹⁵⁸ § 77 Zákonníka práce: Neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Na predĺženie trvania pracovného pomeru podľa § 64 ods. 2 sa na účely prvej vety neprihliada, ak tento zákon neustanovuje inak. Ak sa pracovný pomer predlžuje podľa § 64 ods. 2 z dôvodu plynutia ochrannej doby podľa § 64 ods. 1 písm. a), zamestnanec môže neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou uplatniť na súde v lehote dvoch mesiacov odo dňa uplynutia posledného dňa ochrannej doby, najneskôr však do šiestich mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť, ak by zamestnanec nebol v ochrannej dobe.

zamestnávateľ požadovať náhradu škody, ktorá mu tým vznikla, odo dňa, keď oznámil zamestnancovi, že trvá na ďalšom vykonávaní práce (§ 78 ods. 2 Zákonníka práce).

Ak zamestnávateľ neplatne skončil pracovný pomer okamžite so zamestnancom a ak tento oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával (ak teda zamestnanec netrvá na zamestnávaní § 79 ods. 4 Zákonníka práce). Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať (§ 79 ods. 2 Zákonníka práce). Moderačné právo súdu bola zakotvené aj vo vyhlásenom znení Zákonníka práce v roku 2001, prešlo však úpravou. Pôvodne bolo zakotvené, že súd pri svojom rozhodovaní o výške, resp. nepriznaní náhrady mzdy, prihliadne najmä na to, či zamestnanec bol v tomto čase zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil.

Súčasný Zákonník práce, na rozdiel od predchádzajúcich právnych úprav (Zákonník práce z roku 1965, ako aj v zmysle pôvodne vyhláseného Zákonníka práce v roku 2001), zakotvuje maximálnu výšku poskytovanej náhrady mzdy. Podľa súčasnej právnej úpravy náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov, pričom je daná aj výnimka¹⁵⁹ (táto právna úprava je účinná od 1.1.2013, na základe novely Zákonníka práce, zákona č. 361/2012 Z. z.). Výška maximálnej výšky náhrady mzdy sa menila, na základe zákona č. 257/2011 Z. z., účinného od 1.9.2011 bolo zakotvené, že ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje deväť mesiacov, patrí zamestnancovi

¹⁵⁹ Vo vzťahu k maximálnej výške náhrady mzdy je zakotvená aj osobitná úprava (podľa § 79 ods. 3 Zákonníka práce sa toto obmedzenie nevzťahuje na oznamovateľa kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, ak došlo k skončeniu pracovného pomeru počas poskytovania ochrany podľa osobitného predpisu).

náhrada mzdy za čas deväť mesiacov. Pred touto právnou úpravou nebolo stanovené maximum výšky náhrady mzdy.

Bude zaujímavé sledovať, ako nové spôsoby a podmienky výkonu závislej práce, digitalizácia, využitie umelej inteligencie či „platformové“ zamestnávanie ovplyvnia (možno v súčasnosti ešte stále vnímanú ako tradičnú) pracovnoprávnú úpravu a teda aj oblasť skončenia pracovného pomeru. Je dôležité, aby aj rôzne neštandardné formy výkonu závislej práce neostali mimo základnej pracovnoprávnej úpravy a sociálnej ochrany.¹⁶⁰ Rovnako je vo všeobecnosti dôležité, aby inštitút okamžitého skončenia pracovného pomeru bol vnímaný v duchu požiadavky potrebného zákonného zakotvenia dôvodov jeho uplatnenia a vyžadovania potrebných formálnych náležitostí toho právneho úkonu.

Záver

Záverom možno konštatovať, že právna úprava okamžitého skončenia pracovného pomeru prešla relatívne dlhým vývojom, výsledkom ktorého bola istá centralizácia právnej úpravy a aj zjednodušenie dôvodov pre uplatnenie tohto spôsobu skončenia pracovného pomeru tak na strane zamestnávateľa, ako aj na strane zamestnanca. Základom tohto inštitútu však bola vždy jeho výnimočnosť, i keď do nástupu socializmu limitovaná prioritizáciou zmluvnej slobody v pracovnoprávných vzťahoch. Keďže finálne rozhodnutie o tom, či bol pracovný pomer skončený platne, prislúchalo a aj v súčasnosti prislúcha súdu, záleží od úvahy súdu, ako vyhodnotí všetky okolnosti, za ktorých sa niektorý z účastníkov pracovného pomeru rozhodol ukončiť pracovný pomer okamžite, pretože ďalšie zotrvanie v pracovnom pomere by pre neho nebolo možné, resp. akceptovateľné.

¹⁶⁰ „...bolo potrebné v najbližšej budúcnosti rozšíriť pôsobnosť pracovného práva tak, aby predmetom pracovného práva bola nielen práca, ktorá zodpovedá všetkým právnym znakom závislej práce, tak ako ju vymedzuje § 1 ods. 2 Zákonníka práce, ale aj práca, ktorá sa prípadne neuskutočňuje v osobnej závislosti voči zamestnávateľovi a fyzická osoba ju uskutočňuje v situácii ekonomickej závislosti s oslabením subordinačného princípu, ktorý sa prejavuje redukciou povinnosti zamestnanca plniť pokyny zamestnávateľa.“ BARANCOVÁ, H. Metamorfózy vývoja pracovného práva vo svetle digitálnych foriem práce a konflikt medzi prácou a kapitálom. In: OLŠOVSKÁ, A., ŠVEC, M., HORECKÝ, J. (eds.) *Sine amicitia vitam est nullam. Pro memoria prof. Zdeňky Gregorovej*. Praha: Leges 2019, s. 29.

Staršia právna úprava kazuisticky určovala dôvody pre okamžité skončenie a od tohto prístupu sa postupne upúšťalo. Nepochybné dôvodom pre takýto prístup bolo, že právna úprava nevedela a ani nevie pokryť všetky situácie, ktoré reálne nastanú, čo postrehla aj medzivojnová právna veda. Preto cesta viedla k zovšeobecneniu dôvodov, čo fakticky umožňuje okamžite skončiť pracovný pomer v rozličných prípadoch pružnejšie. Je však na účastníkoch pracovnoprávneho vzťahu, či budú schopní tieto dôvody preukázať, v opačnom prípade môže (a aj v minulosti mohol) súd rozhodnúť, že pracovný pomer sa skončil neplatne.

Porovnaním vývoja právnej úpravy okamžitého skončenia pracovného pomeru možno vnímať jej postupné sprísňovanie (zreteľné aj v tom, že právne predpisy pred storočím umožňovali aj bezdôvodné okamžité skončenie, ktoré síce bolo s určitou finančnou kompenzáciou) a obmedzovanie zmluvnej slobody. Vo vzťahu k dôvodom skončenia možno uviesť, že hoci súčasná právna úprava je nastavená všeobecne, ale kazuisticky dané dôvody v staršej právnej úprave sa fakticky uplatňujú doteraz (či už je to ohrozenie života zo strany zamestnanca alebo konkrétne porušenia pracovnej disciplíny zo strany zamestnancov, napr. urážky, ohováranie zamestnávateľa, ohrozovanie jeho záujmov a pod.).