

Milan Galvas – Zdeňka Gregorová

ÚVAHY O PROBLEMATICE LIBERALIZACE SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU V ČESKÉM PRACOVNÍM PRÁVU

Abstrakt: Autoři se zabývají problematikou skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Vycházejí z obecného rámce, který charakterizuje pracovní právo jako zvláštní odvětví soukromého práva. Poukazují na vývojové tendence pracovního práva, které ovlivňují i způsoby skončení pracovního poměru. Zabývají se i mezinárodními a evropskými standardy, které vytvářejí meze pro skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Na základě daného obecného rámce a mezinárodních a evropských standardů pak analyzují právní úpravu skončení pracovního poměru v České republice. Věnují pozornost zejména skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zamýšlejí se nad podmínkami stanovenými v právní úpravě pro výpověď danou zaměstnavatelem. Hlavní pozornost zaměřují na požadavek důvodnosti výpovědi ze strany zaměstnavatele z pohledu zásady stability pracovního zapojení. Na základě zhodnocení všech aspektů dospívají k závěru, že požadavek na bezdůvodnost výpovědi ze strany zaměstnavatele není akceptovatelný.

Klíčová slova: skončení pracovního poměru, limity právní úpravy skončení pracovního poměru, principy právní úpravy skončení pracovního poměru

ÚVOD

Skončení pracovního poměru zejména ze strany zaměstnavatele je v poslední době jedním z nejvíce diskutovaných témat při úvahách o potřebě liberalizace pracovního práva. Jde o situaci, kdy stojí proti sobě dvě strany pracovního poměru a těžko lze mezi nimi hledat shodu, protože jejich zájmy a představy jsou protikladné. Zaměstnavateli by vyhovovala jen minimálně omezená možnost utváření pracovního kolektivu (tedy i přijímání a propouštění zaměstnanců) tak, aby co nejlépe vyhovoval jeho představám a podnikatelskému záměru. Naproti tomu zaměstnanec, pro něhož v převážné většině případů pracovní poměr představuje základní zdroj příjmů, by uvítal, pokud by pracovní poměr nemohl skončit bez jeho souhlasu vůbec, anebo proti jeho vůli jen velmi obtížně. Uvedeným zájmům odpovídají i požadavky na právní úpravu.

Konkrétní právní úprava je pak více či méně podařeným kompromisem. Dlužno však ještě podotknout, že je tu řada dalších faktorů (bariér), které právní úpravu ovlivňují, především tradice, mezinárodní vlivy (zejména dokumenty MOP a EU), ekonomická situace (zejména stav trhu práce). Důležitým faktorem je i představa zákonodárce o potřebě úpravy určitých vztahů a o způsobu jejich úpravy.

1. OBECNÁ VÝCHODISKA

Je známo, že pracovní právo se rozvíjí s nástupem průmyslové revoluce, především s rozvojem tovární strojové výroby, kdy vznikla potřeba speciální právní regulace vztahů námezdní práce.¹ Vznik pracovního práva je spojen se zaměstnáváním velkého počtu

¹ Právní normy regulující pracovní podmínky existovaly i dříve, leč týkaly se jen některých vybraných skupin námezdních pracovníků a neměly nikdy komplexní charakter.

námezdních zaměstnanců v podmínkách formálně právní rovnosti, ale sociální a ekonomické nerovnosti stran. Zaměstnanec za nově vzniklé situace nebyl schopen sám (prostřednictvím pracovní smlouvy) sjednat odpovídající pracovní podmínky a mzdu, čímž se pracovní vztahy dostaly do rozporu se zásadou rovnosti stran ve smlouvě a v konečné fázi do rozporu se zásadou rovnosti před právem obecně. Občanské právo neumělo zajistit dodržení sociální funkce pracovní smlouvy.

Pracovní právo vzniklo jako výraz nutné intervence státu do vztahů námezdní práce ve veřejném zájmu proti sociálně nebezpečnému vývoji individuálních pracovních vztahů.² Jednalo se o zabezpečení nezbytného souladu v pracovních vztazích, což znamenalo vytvoření funkčního celku v podmínkách faktické nerovnosti a rozdílných zájmů účastníků těchto vztahů.³ S určitou mírou zjednodušení by se dalo říci, že pracovní právo se vyvíjelo od počátečních ustanovení chránících život a zdraví zaměstnanců, především stanovením základních pracovních podmínek (maximální délka pracovní doby, minimální dovolená, zákaz práce dětí, ochrana těhotných žen a matek malých dětí, ochrana mladistvých zaměstnanců), přes technická pravidla zajišťující bezpečnost práce až po ochranu sociální sféry zaměstnance a osob na něm svou výživou závislých (minimální mzda, zaručená mzda, srážky ze mzdy, limitace náhrady škody způsobené zaměstnancem z nedbalosti atd.). Vedle ochrany jednotlivců se postupně (zejména po II. světové válce) utvářela i ochrana sociálních skupin zaměstnanců prostřednictvím kolektivních pracovních vztahů.

Protože se postupem času závislá práce stala u valné většiny obyvatelstva základním zdrojem prostředků zajišťujících určitou životní úroveň zaměstnanců a existenci jejich rodin, byla zvláštní pozornost věnována otázkám stability pracovního poměru.

Regulace pracovních vztahů, ať již ve formě zákona nebo kolektivních ujednání, má za cíl dosažení souladu ve vztazích založených na smlouvě a dohodnutých pravidlech, nutného pro pokud možno nekonfliktní hospodářský chod společnosti.

Od počátku vzniku pracovního práva byla nejvíce frekventovaná ochrana zaměstnance, nejdříve jeho života a zdraví, později i sociální sféry, která se projevovala v legislativním omezování práv zaměstnavatele a v posilování právního postavení zaměstnance. Samozřejmě formulace příslušných právních pravidel vždy odrážela představy zákonodárce, které panovaly v době jejich vzniku, o tom, jaká míra ochrany zaměstnance (především jeho sociální sféry, když o potřebě ochrany života a zdraví se nepochybuje) je vůbec potřebná, kdy ještě je únosná a kdy už se stává brzdou ekonomického rozvoje zaměstnavatele a ve svých důsledcích celého hospodářství.⁴

Tato představa se promítla do koncepce pracovního práva jako celku a neustále převažuje, byť se ekonomická situace podstatně změnila.

Výsledkem naznačeného vývoje v minulém období byla koncepce kogentního pracovního práva, striktně odděleného od práva občanského, kdy stát veřejnoprávními prostředky vstupuje do vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a silně ome-

² Předmětem diskuse je míra intervence, tedy poznání nutnosti intervenovat, která se mění s ohledem na hospodářskou a sociální situaci ve státě.

³ Srovnej blíže GALVAS. M. Ke kodifikaci pracovního práva. *Právo a zaměstnání*. 2003, roč. 9, č. 3, s. 5.

⁴ V tom se projevuje tradice, podle které zákonodárce nevěří schopnosti stran pracovní smlouvy sjednat spravedlivé pracovní podmínky. Proto se snaží je prosadit prostřednictvím kogentní právní normy, čili pomocí státní intervence.

zuje jejich smluvní svobodu.⁵ Pracovní právo se tak stále více vzdalovalo své původně civilistické podstatě práva pracovní smlouvy.⁶

Pracovní vztahy jsou bezprostředně spjaty s ekonomikou a citlivěji než jiné reagují na zásadní změny v této oblasti. Jestliže ekonomika přešla od státně dirigistického modelu k tržnímu hospodářství, musí se to odrazit i v právu jako nástroji řízení státu. Jinými slovy liberalizace ekonomiky se nutně musí projevit i v pracovním právu. Jinak se právo stává překážkou hospodářského rozvoje.⁷ Česká právní úprava pracovních vztahů odrážela představy zákonodárce z doby svého vzniku (tedy první poloviny 60. let minulého století) o tom, jak se bude vyvíjet společnost a zejména její ekonomické vztahy. Tato představa se včlenila do koncepce právních předpisů, především do původního zákoníku práce.⁸

Od doby vzniku původního zákoníku práce se však politická a ekonomická situace radikálně změnila. Politické a ekonomické změny po roce 1989 vyvolaly potřebu odstranit „*neoprávněně přetrvávající kogentnost pracovních předpisů a neoprávněně znormování všech oblastí pracovních vztahů, jakož i objektivně neodůvodnitelné zvýhodňování zaměstnanců a odborových organizací vůči zaměstnavateli*“.⁹

Nový zákoník práce¹⁰ uvolnil původní rigidní úpravu, především pokud jde o smluvní volnost. Formálně je uplatněna stará zásada civilního práva „co není zakázáno, je dovoleno“. Stranám pracovních vztahů je dána možnost vlastním právním jednáním zakládat, měnit nebo rušit svá práva a povinnosti, a to odchylně od zákona, pokud to není zákonem omezeno.

„*Flexibilní pojetí tohoto principu je však bohužel vzápětí výrazně omezeno širokým výčtem kogentních ustanovení, od nichž není možné se odchýlit.*“¹¹ Pro pracovní právo současnosti je totiž typický rozdíl mezi formální a faktickou možností vlastní vůlí rozšířit práva. Formálně je deklarována možnost upravit práva a povinnosti v pracovních vztazích smlouvou, ale ustanovení § 4b odst. 1 zákoníku práce, ve znění do 31. 12. 2013, stanoví, že práva a povinnosti v pracovních vztazích mohou být upraveny odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance, což znamená určitou modifikaci zásady „co není zakázáno, je dovoleno“. Zejména termín „ustanovení,

⁵ Typická byla např. regulace mezd a platů. Existovaly stovky mzdových předpisů různé právní síly, které přesně stanovily výši odměny za práci. Vůle stran byla irelevantní.

⁶ Toto oddělení pracovního práva od občanského práva bylo v jednotlivých zemích východní Evropy různé, v našich poměrech však bylo extrémní. Teprve dnes se úpravy vrací do „normálu“ a opět se zdůrazňuje civilistická podstata pracovního práva.

⁷ O požadavku liberalizace pracovního práva se hovoří v právnických kruzích již mnoho let. Potřeba liberalizace je objektivně vyvolána potřebami rozvoje ekonomiky. V tom panuje shoda. Co je sporné, je stupeň liberalizace, kterého má být dosaženo. Tedy to, nakolik je možné (a nutné) nechat úpravu podmínek, za nichž se bude realizovat pracovní vztah, na vůli stran pracovní smlouvy a kdy musí se svou regulací zasáhnout stát.

⁸ Původním zákoníkem práce rozuměj zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v původním znění.

⁹ Viz BĚLINA, M. České pracovní právo po novém zákoníku práce. In: *Pocita Petru Trösterovi k 70. narozeninám*. Praha: ASPI – Wolters Kluwer, 2009, s. 63.

¹⁰ Novým zákoníkem práce se rozumí zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“).

¹¹ K tomu viz blíže. HŮRKA, P. Využití zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovním právu. *Právní rozhledy*. 2007, č. 23, s. 883 a násl. Výčet příslušných ustanovení přesahuje možnosti této stati.

z jejichž povahy vyplývá, že se od nich není možné odchýlit“ vzbuzuje rozpaky a jeho výklad je poměrně složitý.¹² Zákoník práce, ve znění zákona č. 303/2013 Sb., modifikuje možnost odchýlit se od právní úpravy v ustanovení § 4a odst. 1 tak, že: „*Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné*“. Pro možnost odchýlení se od obecné úpravy je však nutné aplikovat i ustanovení § 1 odst. 2 nového občanského zákoníku,¹³ které připouští odchýlení se od úpravy zákona, pokud to zákon výslovně nezakazuje. Vždy však jsou zakázána ujednání, která by porušovala dobré mravy, veřejný pořádek, nebo právo týkající se postavení osob.

Domníváme se, že při těchto úvahách je třeba si připomenout určité objektivně existující vývojové trendy, které jsou mnohdy vnitřně rozporné:

- Mění se charakter práce, a tím i formy jejího řízení – postupně se stále více přechází na participativní formy. Bezprostřední kontakt mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se v řadě povolání rozvolňuje, zaměstnanec se stává samostatnějším. Vývoj je ovšem díky globalizaci rozporný, protože přibývá zaměstnání, ve kterých je zaměstnanec jen kolečkem v soukolí, kdy jeho práce spočívá v jednoduchých úkonech (montovna) a jeho závislost na zaměstnavateli se posiluje. O participaci nemůže být řeč.
- Jsou kladeny stále vyšší nároky na přesnost a koordinaci pracovních činností. Postupně se lépe uplatňují ti zaměstnanci, kteří mají vedle teoretických znalostí a praktických dovedností i řadu dalších osobních vlastností, jako je např. schopnost rozhodovat se správně v nečekaných situacích, tvůrčím způsobem řešit situaci a problémy apod. Využívání takových vlastností člověka se stává charakteristické pro řadu pracovních činností, takový zaměstnanec pak nepotřebuje rigidní úpravu pracovněprávních vztahů, naopak ji pocituje jako překážku svého rozvoje. Na druhé straně ale přibývá pasivních, především manuálních, zaměstnanců, kteří vykonávají jen jednoduché monotónní pracovní úkony v různých montážních halách, jejich práce postrádá tvůrčí charakter, teoretické znalosti a schopnosti rozhodovat se správně v nečekaných situacích se nevyžaduje.
- Velký význam pro změnu pracovněprávních vztahů má i celková kultivace společnosti a zvyšování úrovně všeobecné inteligence a vzdělání zaměstnanců. Celková kulturní úroveň zaměstnanců je mnohem vyšší než v době vzniku pracovního práva i než před 40 lety, v době vzniku prvního zákoníku práce. S tím se zvýšila i úroveň jejich právního vědomí – není nadále možné vycházet z toho, že zaměstnanec nezná svá práva, nerozumí jim, a tudíž je třeba, aby jej stát ve všem všudy obhajoval a chránil, aby práva prosazoval za něj.
- Stále významnější roli sehrává i unijní právo. O jeho budoucím působení však toho zatím moc nevíme, i ono se do značné míry vyvíjí v závislosti na hospodářském a politickém vývoji v Evropě.

¹² Blíže k tomu viz HŮRKA, P. – BEZOUŠKA, P. – SCHMIED, Z. – ŠUBERTOVÁ, Z. – TRYLČ, L. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. Nakladatelství ANAG, 2008, s. 24 a násl.

¹³ Novým občanským zákoníkem se rozumí zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

Mnohem větší prostor je v tomto rámci ponechán individuální nebo skupinové (kolektivní) úpravě, která je schopna daleko pružněji reagovat na konkrétní potřeby trhu a na zájmy stran pracovního procesu. To předpokládá ústup od hypertrofie velmi podrobných právních norem směrem k jednoduché, obecnější úpravě, bez přílišné kasuistiky. Jinými slovy k liberalizaci pracovního práva.

P. Hůrka v tomtéž kontextu uvádí, že úprava pracovněprávních vztahů směřuje k „*vyvážení organizační nerovnosti nerovností právní, kterou zakládá skutečnost, že zákon ukládá zaměstnavateli povinnosti a zároveň garantuje práva přímo zaměstnanci*“.¹⁴

Všeobecné volání po liberalizaci však naráží na to, že obsah samotného pojmu je chápán velmi různě. Podle slovníků znamená liberalizace „*uvolňování, zmírnění omezení*“. V nejobecnějším smyslu tedy má jít o to, aby byl uvolněn systém svazujících kogentních ustanovení, která v podstatě neumožňovala upravovat podmínky výkonu práce smlouvou (pracovní ani kolektivní).¹⁵

Garanci autonomie vůle dovozujeme i z čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, podle něhož „*každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá*“. Ústavní soud toto ustanovení přibližuje tak, že „*garantuje subjektivní právo jednotlivce na to, aby veřejná moc respektovala autonomní projevy jeho osobnosti*“, a přikazuje, že musí být dán „*prostor jednotlivcům k tomu, aby sami určovali rozsah svých práv a povinností, přičemž jejich projevu vůle je třeba dát přednost před kogentním zněním zákona*“.¹⁶ Právo uspořádat si volně a podle svého vlastní soukromé poměry pak představuje základy soukromého práva.

Základní otázkou se dnes stalo určení standardů zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, které mají být zachovány. To vyplývá ze základních pracovněprávních zásad, které podle § 1a odst. 2 zákoníku práce, ve znění novelizace zákonem č. 303/2013 Sb., vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Základní zásada pracovněprávních vztahů [§ 1a odst. 1 písmeno a) zákoníku práce], která vyjadřuje smysl a účel zákoníku práce, spočívá v zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance.

Ze současného stavu úpravy pracovněprávních vztahů celkem jasně vyplývá, že mezi prosazované veřejné zájmy související se sociální ochranou zaměstnanců patří i stabilita zaměstnání. Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli rozvázat pracovní poměr výpovědí jen na základě některého ze stanovených důvodů a při dodržení dvouměsíční výpovědní doby. Pokud se uplatní některá z ochranných dob, nemůže zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí vůbec. Ačkoli se tento směr ochranného působení pracovněprávních norem stává v poslední době častým terčem kritických připomínek,¹⁷ zůstává navzdory mnoha změnám v jiných oblastech pracovního práva zachován v téměř

¹⁴ Viz HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 21.

¹⁵ V rámci přípravy nového zákoníku práce se projeví dvě tendence: snaha po liberalizaci individualizace pracovních podmínek prostřednictvím pracovní smlouvy a liberalizace prostřednictvím kolektivní smlouvy, zastávaná především odbory.

¹⁶ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 28. 1. 2004, sp. zn. I. ÚS 546/03.

¹⁷ Viz např. GALVAS, Milan. Některé problémy liberalizace českého pracovního práva. In: *Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov*. Košice: Univerzita Jozefa Šafárika v Košiciach, 2010, s. 128, nebo BEZOUŠKA, Petr. Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice. *Právní fórum*. 2006, č. 7, s. 254.

nezměněné podobě. Za veřejný zájem prosazující se v podobě úpravy pracovněprávních vztahů však musí být uznáno i optimální fungování zaměstnavatelů podmíněné dostatečnými možnostmi efektivně a smysluplně řídit své zaměstnance, reagovat na měnící se ekonomické i společenské podmínky a naplňovat cíle své činnosti. Hospodářský i sociální rozměr a význam činnosti zaměstnavatelů neumožňuje chápat zajištění jejich harmonického fungování jen v řádu čistě privátních a individuálních zájmů jednotlivých zaměstnavatelských subjektů.

2. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU – VÝCHOZÍ ÚVAHY

Skončení pracovního poměru je jeden z nejdůležitějších institutů pracovního práva, protože se velmi úzce dotýká obou stran tohoto právního vztahu. Podle stávající koncepce je tento institut utvářen tak, aby byly vyloučeny „divoké“ způsoby skončení, které nejsou právem aprobovány a vedly by k pocitu právní i sociální nejistoty účastníků pracovního poměru, a aby současně byly zakotveny takové způsoby skončení, při nichž jsou právem chráněny důležité zájmy obou účastníků pracovního poměru.

Právní úprava skončení pracovního poměru však musí poskytnout zaměstnanci, který řádně plní své povinnosti, právní záruky před neodůvodněným jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, které má vážné sociální důsledky. Skončením pracovního poměru dochází u zaměstnance nejen ke ztrátě odměny za vykonanou práci, a tím ke snížení úrovně hmotného zabezpečení jeho a jeho rodiny, ale skončení pracovního poměru má pro zaměstnance v řadě případů i nepříznivé společenské a psychologické aspekty a může znamenat ohrožení jeho sociální integrace.

Skončení pracovního poměru může být zatěžující i pro zaměstnavatele, který mnohdy musí zapracovávat nové zaměstnance, ti se musejí adaptovat na pracovní kolektiv apod.¹⁸ Právní úprava skončení pracovního poměru proto musí také umožnit zaměstnavateli, aby reagoval na své hospodářské potřeby a měnil pracovní kolektiv v závislosti na ekonomických, technologických a výrobních změnách,¹⁹ aby nemusel zaměstnávat zaměstnance, pro které nemá uplatnění, zaměstnance, kteří porušují povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se na vykonávanou práci nebo v práci zaostávají. Právní úprava tak vytváří předpoklady pro žádoucí mobilitu pracovní síly umožňující provádět nejrůznější strukturální změny a pružně reagovat na potřeby trhu.

Proto je zapotřebí, aby formy skončení pracovního poměru odpovídaly základním zásadám, které ovládají pracovní právo. Nejde jen o zásady vyjádřené v ustanovení § 1a zákoníku práce, ale i zásady vyjádřené v mezinárodních dokumentech. Za takové považujeme:

- právo na práci,
- zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance,

¹⁸ Z ekonomického hlediska je to stejné, jako by nebyla využívána strojní zařízení.

¹⁹ Nesmí jej nutit, aby zaměstnával určité zaměstnance, a to i tehdy, když představy zaměstnavatele o efektivnosti přijímaných opatřeních jsou zjevně nepřiměřené. V tržním hospodářství stát nemůže posuzovat rozumnost hospodářských postupů.

- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace,
- uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- svobodu práce spolu se zákazem nucené práce.

Vnitrostátní úprava skončení pracovního poměru musí do značné míry odpovídat standardům nastaveným dokumenty mezinárodního a evropského práva.

3. MEZINÁRODNÍ A EVROPSKÁ ÚPRAVA SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

3.1 Mezinárodní organizace práce

Základ mezinárodní úpravy skončení pracovního poměru je třeba hledat v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 158 z roku 1982 týkající se skončení zaměstnání z iniciativy zaměstnavatele (dále jen „Úmluva“). Úmluva nabyla účinnosti dne 23. 11. 1985.²⁰

V preambuli samotné Úmluvy je – podle našeho názoru pregnantně – vyjádřen její cíl, tj. řešení problémů stability zaměstnání v důsledku vážných problémů vznikajících v souvislosti s ekonomickými obtížemi a technologickými změnami. Úmluva rozvíjí myšlenky, které byly poprvé vysloveny v Doporučení č. 119 o skončení zaměstnání z roku 1963.

Úmluva patří k těm smlouvám přijatým v rámci MOP, které mají všeobecný dosah (nejsou určeny jen pro některé okruhy zaměstnanců). Osobní rozsah úmluvy – vymezený v čl. 2 – zahrnuje všechna odvětví ekonomických činností a všechny zaměstnané osoby. Současně však ani zde není osobní rozsah absolutní, protože jsou připuštěny výjimky – vyloučení z aplikace úmluvy, které může členský stát využít.

Vyloučení z aplikace úmluvy, tedy z ochrany při skončení pracovního poměru mohou být:

- zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou nebo dobu výkonu specifických prací (ale i jim musí vnitrostátní zákonodárství poskytovat přiměřenou odpovídající ochranu);
- zaměstnanci v předem a v přiměřené délce sjednané zkušební době či kvalifikační době;
- zaměstnanci na nepravidelnou krátkodobou výpomoc.

Z aplikace úmluvy může členský stát vyloučit rovněž skupiny zaměstnanců, jejichž pracovní právní vztahy a podmínky zaměstnání jsou upraveny zvláštní úpravou, která těmto skupinám zaměstnanců zaručuje ochranu stability pracovního zapojení přinejmenším na stejné úrovni jako Úmluva. Zvláštní odchylky mohou členské státy stanovit i pro skupiny osob, při jejichž zaměstnávání vznikají zvláštní problémy podstatné povahy, které jsou vyvolány specifickými podmínkami zaměstnání nebo velikostí či povahou podniku, který je zaměstnává.

²⁰ Česká republika tuto Úmluvu neratifikovala, přesto se jí česká právní úprava řídí.

Jádro právní úpravy obsažené v Úmluvě však spočívá ve stanovení náležitostí, které musí skončení pracovního poměru z iniciativy zaměstnavatele splňovat. Základní charakteristikou je důvodnost skončení pracovního poměru. Tuto zásadu vyjadřuje čl. 4 Úmluvy, v němž je stanoveno, že zaměstnání zaměstnance nesmí skončit, pokud neexistuje platný důvod pro takové skončení spočívající ve schopnosti nebo chování zaměstnance či v operativních požadavcích podniku, instituce nebo služeb.

Současně v čl. 5 a 6 Úmluvy jsou taxativním výčtem stanoveny skutečnosti, které nemohou představovat důvod pro skončení pracovního poměru z iniciativy zaměstnavatele, jako je např. členství v odborech, výkon funkce zástupce zaměstnanců, rasa, barva pleti, pohlaví, nepřítomnost v práci v době mateřské dovolené, dočasná nepřítomnost v práci z důvodu nemoci nebo úrazu.

3.2 Rada Evropy

Významným dokumentem je v daných souvislostech i Evropská sociální charta, která zakotvuje ochranu pracovního zapojení v obecné rovině, lze říci, že upravuje právo na práci v obecném pojetí. V části I, v níž jsou vyjádřeny základní cíle tohoto dokumentu, je zakotveno „právo každého na příležitost získat prostředky ke svému živobytí prací, kterou si svobodně zvolí“.²¹ V části II čl. 1 odst. 2 je v návaznosti na zakotvené právo na práci stanoven závazek smluvním stranám (členským státům Rady Evropy) „účinně chránit právo pracovníka vydělávat si na své živobytí ve svobodně zvoleném zaměstnání“.²²

Z uvedených ustanovení je patrné, že Evropská sociální charta z roku 1961 ještě blíže nespécifikovala obsah práva na práci, jeho jednotlivé charakteristiky, ale zakotvovala obecné právo na práci a členským státům ukládala povinnost jeho ochrany. Nicméně i z těchto obecných ustanovení – zejména ze závazku členských států účinně chránit právo pracovníka vydělávat si na své živobytí – můžeme dovodit, že již v tomto dokumentu se evropské státy přihlásily k ochraně stability pracovního zapojení zaměstnance. V čl. 4 odst. 4 je stanoven závazek členských států „uznat právo všech pracovníků na přiměřeně dlouhou výpovědní lhůtu při skončení zaměstnání“.²³ Z přílohy k sociální chartě potom vyplývá, že uvedené ustanovení nelze chápat tak, že by z něho vyplýval zákaz okamžitého propuštění pro závažný přestupek.²⁴ Konečně v čl. 8 odst. 2 je vyjádřen závazek členských států týkající zvláštních podmínek těhotných žen a matek ve vztahu ke skončení pracovního poměru. Z tohoto závazku vyplývá, že za nezákonné má být považováno propuštění zaměstnankyně v době, kdy je na mateřské dovolené, nebo tak, aby výpovědní doba skončila během takové nepřítomnosti.²⁵

Revidovaná Evropská sociální charta²⁶ pokročila dále ve zvýraznění ochrany zaměstnanců při skončení pracovního poměru. Vedle základních práv, která již byla upravena v původní Evropské sociální chartě, objevil se v revizi čl. 24 zakotvující přímo právo

²¹ *European Social Charter*. Strasbourg: Council of Europe Publishing, 1997, s. 18.

²² Op. cit. v pozn. 21, s. 19.

²³ Op. cit., s. 21.

²⁴ Op. cit., Appendix to the European Social Charter, s. 41.

²⁵ Op. cit., s. 23.

²⁶ Česká republika ratifikovala Evropskou sociální chartu, její revizi však zatím neratifikovala.

pracovníků na ochranu v případech skončení zaměstnání. K zajištění uvedeného práva vzniká členskými státy závazek uznávat:

- právo všech pracovníků, aby jejich zaměstnání nebylo ukončeno bez platných důvodů pro takové skončení, které souvisejí s jejich schopnostmi nebo chováním nebo jsou založeny na provozních potřebách podniku, závodu nebo služeb;
- právo pracovníků, jejichž zaměstnání bylo skončeno bez platného důvodu, na přiměřené odškodnění nebo jinou vhodnou podporu.

Pracovníkům, kteří se domnívají, že jejich zaměstnání skončilo bez platného důvodu, musejí členské státy zajistit možnost obrátit se na nestranný orgán.²⁷

3.3 Evropská unie

V dokumentech Evropské unie je ochrana stability zaměstnání zakotvena v Chartě základních práv Evropské unie,²⁸ kde v čl. 30 je stanoveno, že „každý pracovník má právo na ochranu před nespravedlivým propuštěním v souladu s právem Společenství a vnitrostátními zákony a praxí“, a v čl. 33 odst. 2, v němž se stanoví, že „za účelem sladění rodinného a profesního života má každý právo na ochranu před propuštěním z důvodů spojených s mateřstvím“.²⁹

Další obecný dokument Evropských společenství – Charta základních sociálních práv pracujících Společenství³⁰ nestanovuje výslovně právo na ochranu stability pracovního zapojení jako jedno ze základních sociálních práv. Přesto však můžeme v jejích ustanoveních najít některé dílčí úpravy, o nichž bychom v této souvislosti mohli uvažovat. Do práva na zlepšování životních a pracovních podmínek je zahrnuta i ochrana při tzv. kolektivní nadbytečnosti (hromadném propouštění) – odst. 7; dále všem pracujícím má být podle úprav platných v každém členském státě garantováno právo na přiměřenou sociální ochranu (odst. 10).

Zamyslíme-li se nad použitým pojmem – přiměřená sociální ochrana – pak lze do tohoto pojmu podle našeho názoru zahrnout i ochranu před nespravedlivým propouštěním. Tento závěr můžeme přijmout tím spíše, že sama Charta základních sociálních práv pracujících Společenství se v preambuli odvolává na úmluvy Mezinárodní organizace práce a Evropskou sociální chartu, jejichž dokumenty ochranu stability zaměstnání jednoznačně upravují.

V sekundárním právu Evropské unie se konkrétní úprava skončení pracovního poměru z iniciativy zaměstnavatele pro jednotlivé případy neobjevuje. Existuje pouze podrobná úprava tzv. hromadného propouštění, a to směrnice Rady EU č. 75/129/ECC ze dne 17. února 1975, o sblížování právních úprav členských států týkajících se hromadného propouštění pro nadbytečnost, ve znění směrnice Rady EU č. 92/56/ECC.

²⁷ Op. cit., s. 94–95.

²⁸ Charta byla slavnostně vyhlášena 7. 12. 2000 v rámci Mezivládní konference v Nice. Byla přijata ve formě společné deklarace Evropského parlamentu, Rady a Komise; viz OJ, 2000/C 364/01.

²⁹ Blíže viz BARANCOVÁ, H. a kol. *Základní práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012, s. 275 a násl.

³⁰ Charta základních sociálních práv pracujících Společenství byla jako deklarace přijata na zasedání hlav států nebo vlád členských států Evropského společenství ve Štrasburku 9. 12. 1989.

Dílčí úpravy ve formě zákazu výpovědi jsou upraveny v souvislosti s ochranou některých skupin zaměstnanců (např. těhotných žen a matek).³¹

4. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU V ČESKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVĚ

Podíváme-li se optikou výše uvedených úvah a mezinárodních standardů na jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru tak, jak jsou upraveny v zákoníku práce, jeví se problematickým především skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele.

Vcelku výraznější pochybnosti totiž nevyvolávají způsoby skončení pracovního poměru na základě právní události – snad jen uplynutí doby u pracovního poměru na dobu určitou, což je však jiná otázka (v této souvislosti mimo předmět naší úvahy). Stejně tak z pohledu flexibility pracovního poměru nepůsobí větší problémy dohoda o rozvázání pracovního poměru, která umožňuje vyjádření vůle obou stran pracovního poměru. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je způsob skončení pracovního poměru, jehož použití připadá v úvahu jen po omezenou dobu – zkušební dobu a jeho existence je odůvodněná, neodporující zkoumaným mezinárodním standardům (viz čl. 2 Úmluvy, který umožňuje vyloučit takové zaměstnance z aplikace Úmluvy, pokud jde o využití tohoto způsobu zaměstnavatelem). Stejně mimořádným způsobem rozvázání pracovního poměru je i okamžité zrušení pracovního poměru, a to svými bezprostředními účinky. Jeho kogentní úprava je, podle našeho názoru, opodstatněná. Uvolnění právní úpravy by tak připadalo v úvahu především při nejčastěji používaném způsobu skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele – tedy při výpovědi.

Současná česká úprava, byť Česká republika neratifikovala výše uvedenou Úmluvu ani revidovanou Evropskou sociální chartu, v podstatě odpovídá uvedeným pravidlům. Jinou otázkou však je způsob promítnutí základního požadavku definovaného mezinárodní a evropskou úpravou do české právní úpravy skončení pracovního poměru. Je – podle našeho názoru – typické, že z možných variant aplikace mezinárodních standardů si zákonodárce zvolil zřejmě tu nejvíce svazující.

Úprava obsažená v Úmluvě je postavena na generální klauzuli („důvod založený na schopnostech či chování zaměstnance nebo na operativních potřebách zaměstnavatele“) a negativním výčtu skutečností, které nelze použít jako důvod pro skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Česká právní úprava je naproti tomu založena na pozitivním a taxativním výčtu důvodů pro skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (se současným stanovením ještě dalších hmotněprávních podmínek)³² doplněném i výčtem důvodů, kdy nelze skončit pracovní poměr, včetně obecného zákazu (zákaz diskriminace ze stanovených důvodů).

Postup zákonodárce, „v reakci na volání po zjednodušení výpovědních důvodů“ je však takový, že do katalogu výpovědních důvodů zákoníku práce byl začleněn další výpovědní důvod, jehož podstata je v porušení povinností daných zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, pro vztahy nemocenského

³¹ Blíže viz Směrnice 92/85/EHS – o zavedení opatření pro podporu zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků těhotných, nedávno rodičích nebo kojících, ve znění pozdějších úprav.

³² Tzv. katalog výpovědních důvodů.

pojištění, tedy vztahy sociálního zabezpečení. Důsledně vzato zákonodárce tím vlastně nesystémově rozšířil předmět pracovního práva i na vztahy s úplně jinou společenskou podstatou.³³

Každý z uvedených způsobů má své výhody i nevýhody. Způsob použitý v Úmluvě dává relativně větší „volnost“ zaměstnavateli, protože je na jeho úvaze, jaký konkrétní skutkový stav použije jako důvod pro skončení pracovního poměru. Současně však má daleko větší význam rozhodovací činnost kompetentních orgánů (zejména soudů), na nichž je posouzení, zda použitý skutkový stav je dostačující pro skončení pracovního poměru. Česká právní úprava je zdánlivě „těžkopádnější“, protože omezuje více zaměstnavatele při využití konkrétního důvodu pro skončení pracovního poměru.³⁴

Způsoby skončení pracovního poměru jsou taxativně vypočteny v § 48 zákoníku práce. Dalo by se teoreticky uvažovat o dalších okolnostech, za nichž může pracovní poměr skončit (odstoupení od pracovní smlouvy, zánik zaměstnavatele – právnické osoby bez právního nástupnictví), úvaha o těchto otázkách je však částečně mimo zkoumanou oblast – skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Taxativní výčet ovšem v praxi způsobuje určité potíže, které vyplývají především z toho, že při konstrukci skončení pracovního poměru je pozice zaměstnavatele oproti zaměstnanci podstatně ztížena stanovením řady hmotněprávních podmínek, které musí splnit, aby mohl rozvázat pracovní poměr. Smysl úpravy je vcelku zřejmý – jde o to, aby v maximální možné míře byl stabilizován pracovní poměr tak, aby zaměstnanec na jedné straně mohl být zaměstnavatelem propuštěn jen,

- když to odpovídá jeho zájmu a
- když další setrvání v pracovním poměru není možné po zaměstnavateli spravedlivě požadovat.

Zvolená konstrukce je těžkopádná a neumožňuje zaměstnavatelům pružněji reagovat na potřebné změny v organizaci práce atd. To vede k permanentnímu obcházení práva, kdy zaměstnavatelé buď nutí zaměstnance k uzavření dohody o skončení pracovního poměru,³⁵ nebo doslova „vyrábějí“ výpovědní důvody, které fakticky neexistují (zejména opakované, méně závažné porušení pracovní kázně či krkolomné organizační důvody vyvolávající nadbytečnost zaměstnance). Jde sice o zneužívání práva, ale platí zde starý princip „*nemo iudex sine actore*“, takže většina takových skončení pracovního poměru se předmětem soudního jednání nestane.³⁶

³³ Skutečnost, že po dobu nemoci (dočasné pracovní neschopnosti) nedodrží zaměstnanec léčebný režim stanovený lékařem (typicky klid na lůžku), by neměla být chápána jako porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Není to povinnost z pracovního poměru, i když zákoník práce nově v ustanovení § 301a takové povinnosti zaměstnancům stanoví.

³⁴ Domníváme se, že jedna z příčin, proč je takový způsob ukončování pracovního poměru u nás odmítán, je v tom, že soudy jsou přetíženy agendou a posuzovaná změna koncepce výpovědi by pro ně znamenala velký nárůst nápadu a zejména obtížnost posuzování skutku. Formální srovnávání použitého výpovědního důvodu a požadavku právní normy je daleko jednodušší. Řešením (i mnoha jiných problémů) by mohlo být zvláštní pracovněprávní soudnictví. Tento problém však překračuje předmět našich úvah.

³⁵ Mnohdy přitom zaměstnancům nabízejí určitá plnění, která nejsou podle značně kogentní úpravy českého pracovního práva možná (zpravidla mimořádné odstupné).

³⁶ Pragmaticky uvažující zaměstnanec si je vědom toho, že i kdyby soudní spor vyhrál a zaměstnavatel byl donucen jej dále proti své vůli zaměstnávat, vztahy v zaměstnání byly narušeny a zaměstnanci nebudou v zaměstnání dobře.

V této souvislosti je zajímavá situace, která při přípravě nového zákoníku práce okolo výpovědi z pracovního poměru nastala. Zaměstnavatelé navrhovali, aby bylo možné rozvázat pracovní poměr z jakýchkoliv důvodů, event. i bez udání důvodů, což by ale bylo kompenzováno poměrně vysokým odstupným. Představitelé odborů odmítli o této variantě vůbec diskutovat. Argument o rozporu s Úmluvou MOP č. 158 nepadl.

Po přijetí nového zákoníku práce byly dále vedeny diskuse k řadě otázek, ale také i k úpravě skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.³⁷ Expertní skupina, která v roce 2008 byla ministrem práce a sociálních věcí pověřena vyhledáním otázek, které by měly být při nejbližší novelizaci upraveny, pro námi zkoumanou oblast vymezila následující návrhy:

- „zobecnit výpovědní důvody, ze kterých může zaměstnavatel propustit zaměstnance,
- umožnit propuštění bez ospravedlnitelného důvodu se zaplacením vysokého odstupného (zde zvýhodnit malé zaměstnavatele),
- umožnit tzv. vyplacení se z výpovědní doby,
- snížit základní výpovědní dobu na jeden měsíc a délku pracovního vztahu zaměstnance k zaměstnavateli zohledňovat odstupňovanou výši odstupného. Alternativně k poslednímu bodu navrhuje odstupňovat délku výpovědní doby dle délky pracovního vztahu zaměstnance k vypovídajícímu zaměstnavateli.“³⁸

Podle našeho názoru racionálním se jeví návrh týkající se zobecnění výpovědních důvodů pro výpověď ze strany zaměstnavatele. Taková konstrukce např. pomocí generální klauzule by odpovídala i mezinárodní úpravě a lze si ji představit, aniž by docházelo k ohrožení zásady stability pracovního zapojení.

Diskusí se podle našeho názoru jeví možnost výpovědi ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu i s poskytnutím vysokého odstupného. Uvedená úprava se výjimečně v některých státech vyskytuje, avšak – podle našeho názoru – i přes peněžní náhradu by tento způsob výpovědi byl ohrožením stability a sociální jistoty, sociálního statutu zaměstnance. Domníváme se, že lze obecně konstatovat, že zajištění pracovního místa je pro zaměstnance větší zárukou sociální jistoty než poskytnuté vysoké odstupné. Otázka tzv. vyplacení se z výpovědní doby neřeší liberalizaci skončení pracovního poměru, protože se zde jedná buď o zastřenou dohodu o rozvázání pracovního poměru, případně je zde nechuť zaměstnavatele i po dobu výpovědní doby zaměstnance zaměstnávat, která je však i za současné situace řešitelná cestou tzv. jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, což plně – alespoň podle našeho názoru – nahrazuje navrhovaný institut. Poslední navrhovaná změna nijak nesouvisí s liberalizací rozvázání pracovního poměru, a proto se jí dále zabývat nebudeme.

³⁷ Srovnej např. BRÁDLEROVÁ, L. Koncepční novela zákoníku práce – naděje pro zaměstnavatele. Sborník *Pracovní právo 2008*. Brno: MU, 2008, s. 26, dostupné z http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni_pravo_2008/files/PracPravo2008.pdf, [citováno dne 24. 10. 2013].

³⁸ Citováno podle BEZOUŠKA, P. Náměty ke koncepčním změnám v zákoníku práce. Sborník *Pracovní právo 2008*. Brno: MU, 2008, s. 11, dostupné z http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni_pravo2008/files/PracPravo2008.pdf, [citováno dne 5. 7. 2013].

Stávající zákoník práce nepochybně oproti zákonu č. 65/1965 Sb. určité uvolnění znamenal. Zaměstnavatel dnes např. není povinen před dáním výpovědi zaměstnanci nabízet jinou vhodnou práci, ani nemusí při výpovědi z organizačních důvodů osamělé matce s dítětem do 15 let shánět jiné zaměstnání. Nedomníváme se však, že liberalizace byla dostatečná.

Zde je uvolnění právní úpravy žádoucí, protože výpověď ze strany zaměstnavatele v pojetí naší právní úpravy s katalogem výpovědních důvodů příliš velkou pružnost a reakci na měnící se ekonomické podmínky zaměstnavateli nedovoluje. Podle našeho názoru by bylo možné uvažovat i o uvolnění možnosti sjednat ve smlouvě další výpovědní důvody (§ 4a odst. 2 zákoníku práce, ve znění zákona č. 303/2013 Sb.). Samozřejmě s respektováním zásady uvedené v § 547 nového občanského zákoníku, podle kterého právní jednání musí obsahem a účelem odpovídat dobrým mravům i zákonu.

Jinou z možných cest řešení tohoto problému je využití metody objevující se v Úmluvě MOP č. 158, tedy stanovení generální klauzule – výpovědní důvod spočívající ve schopnostech nebo chování zaměstnance či v operativních požadavcích zaměstnavatele se současným vyslovením zákazu některé důvody použít. Pro využití této cesty je však potřebný jeden základní předpoklad, který v České republice není vytvořen: rychlé operativní pracovní soudnictví.

Je nám jasné, že při řešení posuzované otázky také hraje poměrně významnou roli tradice a setrvačnost myšlení zákonodárce – katalog výpovědních důvodů existuje již nejméně 40 let. Hospodářská praxe si na něj zvykla a mnohdy není ochotna se přeorientovat na jiný systém. Významná je také skutečnost, že katalog výpovědních důvodů klade daleko menší nároky na úroveň soudnictví; soudům postačí jen pozitivisticky zkoumat, zda výpověď má všechny zákonem požadované formální náležitosti a zda uváděný důvod skutečně existoval, a nemusí se zabývat tím, zda v konkrétním případě zaměstnavatelem použitý důvod je podřaditelný pod generální klauzuli či nikoliv. Otázka spravedlnosti se zkoumá zcela výjimečně. O tom svědčí i rozsáhlá judikatura, která je v podstatě léta konstantní a pozitivisticky se zabývá především vymezením výpovědního důvodu, výkladem jednotlivých výpovědních důvodů (zejména tzv. organizačních změn) atd. K obecnějším otázkám se úvahy vyskytují jen zřídka.

5. ZÁVĚREM

Ve své práci jsme se pokusili nastínit některé problémy, které stojí před českým pracovním právem v souvislosti s jeho nutnou liberalizací. Skončení pracovního poměru je závažným zásahem do života obou účastníků pracovního poměru. Je nepochybné, že při konstrukci tohoto institutu musí být respektovány základní zásady pracovního práva, zejména ochrana zaměstnance. To ovšem předpokládá zásah do systému pracovního práva a posílení možnosti vlastní vůle stran daleko více ovlivňovat práva a povinnosti vyplývající z výkonu závislé práce. Posílit soukromoprávní charakter pracovního práva a veřejnoprávní zásahy omezit jen na nezbytnou míru. Ochrannářské stanovisko, kdy stát prostřednictvím kogentních (v lepším případě dispozitivních) norem chrání pracovněprávní vztahy čistě podle svého uvážení, aniž by byla vzata v úvahu vůle stran, se stává brzdou rozvoje hospodářských vztahů.

V předchozích úvahách jsme se pokusili nastínit také některé zásadní otázky týkající se rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Máme-li stručně rekapitulovat naše závěry, domníváme se, že naprosté uvolnění výpovědi dávané zaměstnavatelem by znamenalo nepřípustné narušení sociální jistoty zaměstnance, a proto by taková možnost neměla být připuštěna. Naproti tomu však je nezbytné zmírnit požadavky stanovené v zákoníku práce pro výpověď zaměstnavatele tak, že by se opustil katalog výpovědních důvodů a ponechala by se pouze obecná klauzule „provozního důvodu“ a „důvodu spočívajícího v chování zaměstnance“ na straně zaměstnavatele. Pokud by tato úprava byla doprovázena přinejmenším ustavením specializovaných senátů v soudní struktuře, případně umožněním rozhodčího řízení u „stálého“ rozhodčího orgánu, byla by to – podle našeho názoru – možná cesta liberalizace skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

doc. JUDr. Milan Galvas, CSc.

Právnická fakulta Masarykovy univerzity

prof. JUDr. Zdeňka Gregorová, CSc.

Právnická fakulta Masarykovy univerzity

Milan Galvas – Zdeňka Gregorová

Reflections on the Process of Liberalisation of Termination of Labour Relationship in the Czech Labour Law

***Abstract:** The authors deal with the problems of termination of labour relationship by the employer. They start their analysis from the general framework typical of the labour law as the special branch of private law. They point out the tendency of evolution of labour law influencing also some ways of termination of labour relationship. They also examine the international and European standards creating the limits of the termination of labour relationship by the employer. On the ground of general framework and the international and European standards they analyse legal regulation of the termination of labour relationship in the Czech Republic. They focus especially on the termination of labour relationship by the employer. They examine the conditions that are laid down for the notice given by the employer. They give attention to the requirement of ground when the dismissal is given by the employer from the point of view of the fundamental principle of stability of the employment. On the grounds of evaluating all aspects they conclude that the dismissal by the employer without reasons is not acceptable.*

***Key words:** termination of labour relationship, limits of regulation of termination of labour relationship, principles of regulation of termination of labour relationship*