

# OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZÁKONNÝM ZÁSTUPCEM NEZLETILÉHO ZAMĚSTNANCE

## IMMEDIATE TERMINATION OF EMPLOYMENT BY THE LEGAL REPRESENTATIVE OF THE MINOR EMPLOYEE

**Martin Šmíd**

**Abstract:** *The paper deals with the actual issue of the possibility of the immediate termination of employment by the legal representative of the minor employee. Since 2014, The employment of minor employee (who is younger than 16) can be immediately terminated by the decision of his legal representative (typically parent). Consent of the court is necessary to this termination according to Labour Code. The main aim of this paper is to analyse the main struggles of the new legal regulation from two main aspects: material law aspect and process law aspect. The main problems are found, described and criticized in the article. The analysis of the issue is based on the legal exegesis of the current legal rules active since 1<sup>st</sup> January 2014 in all related laws – Civil Code, Labour Code, Civil Procedure Code and Act on Special Procedures. Consequences of the principles of the autonomy of will are also mentioned in the article.*

**Keywords:** *Labour law, Employment, Immediate Termination of Employment, Labour Code, Civil Code.*

**JEL Classification:** *K31.*

### Úvod

Příspěvek se zabývá se institutem rozvázání pracovního poměru zákoným zástupcem nezletilého mladšího 16 let, který byl do českého pracovního práva zaveden v souvislosti s přijetím občanského zákoníku (zákon č. 89/2012 Sb.) [13]

Cílem příspěvku je na základě exegeze právního stavu po 1. 1. 2014 v oblasti vzniku a zániku pracovního poměru provést analýzu problematických aspektů tohoto institutu, a to jak z hmotněprávního, tak z procesněprávního hlediska. Příspěvek se bude věnovat také souvislostem s autonomií vůle jakožto vůdčí zásadou soukromého práva po rekodifikaci.

## 1 Změny v oblasti vzniku a zániku pracovního poměru

### 1.1 Rekodifikace soukromého práva a pracovní právo

Občanský zákoník (zákon č. 89/2012 Sb., dále také „OZ“) vstoupil v účinnost 1. ledna 2014. V této souvislosti byly provedeny taktéž změny právní úpravy pracovního práva, a to ať už přímo občanským zákoníkem (zejména § 34 a 35 OZ) nebo zákonem č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva.

Kromě celkové úpravy vybrané terminologie došlo touto změnou především k propojení základních zásad pracovního práva s pojmem veřejného pořádku (§ 1a zákoníku práce, dále také „ZP“), byla změněna obecná ustanovení o právním jednání v pracovněprávních vztazích (zejména §4a, § 18-20, ale též § 346d-e ZP) a zjednodušena definice zaměstnance a zaměstnavatele (§ 6-7 ZP). Dále byl například změněn následek nedodržení písemní

formy v případě jednostranného rozvázání pracovního poměru; takové právní jednání je nově zdánlivé, nikoli pouze neplatné (§ 50 odst. 1, § 60, § 66 odst. 2, § 77 odst. 4 ZP). Do zákoníku práce byl také včleněn nový § 56a, upravující otázku okamžitého zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance. Dále došlo ke změně úpravy postoupení a započtení práva na mzdu a jeho použití pro zajištění (nově § 144a ZP). Za zmínku v této souvislosti stojí, že oblast náhrady újmy v pracovním právu byla uvedena do souladu s terminologií a pojetím občanského zákoníku až zákonem č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony, a to s účinností od 1. 10. 2015.

Problematiku změn, které nastaly v důsledku rekonstrukce, spojenou se vznikem nebo zánikem pracovního poměru podrobněji rozebírá další text.

## **1.2 Právní úprava vzniku a změny pracovního poměru po 1. 1. 2014**

Samotná úprava vzniku pracovního poměru doznala jen minimálních změn, především formulačních. Za zvláštní zmínku stojí výslovné zmínění omezení možnosti odstoupit od smlouvy jen, dokud zaměstnanec nenastoupil do práce (§ 34 odst. 4 ZP). I zde ale bude platit, že takové odstoupení je možné jen z důvodů, které předpokládá zákon nebo dohoda smluvních stran v souladu s občanským zákoníkem.

Větší význam mají z tohoto pohledu vybrané změny obecných ustanovení o právním jednání v zákoníku práce. V první řadě to je stanovení zdánlivosti ujednání, kterými by se zaměstnanec vzdal práva, které mu přiznává zákon nebo kolektivní smlouva.

Pravidlo, že není možné dovolat se neplatnosti právního jednání, kterým vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah, pokud již bylo započato s plněním, již zákoník práce obsahoval v předchozí úpravě; nyní bylo toto pravidlo jen přeformulováno (§ 20 ZP).

## **1.3 Právní úprava zániku pracovního poměru po 1. 1. 2014**

Významnější změny zasáhly oblast zániku pracovního poměru. Nejpodstatnější změnou je v této oblasti zdánlivost jako následek sankcionující nedodržení předepsané písemné formy u většiny jednostranných právních jednání, kterými se rozvazuje pracovní poměr.

Dle § 50 ZP nyní platí, že „výpověď“ z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží.“ [12] Obdobná úprava byla stanovena pro okamžité zrušení pracovního poměru v § 60 ZP, pro zkušební dobu v § 66 ZP a pro výpověď nebo okamžité zrušení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v § 77 odst. 4 ZP.

Tato změna byla patrně vedena snahou vyhnout se v tomto případě pochybnostem o tom, zda je taková neplatnost relativní či absolutní. V případě, že by výpověď byla učiněna pouze v ústní (nebo jiné nedostatečné formě), podle nové úpravy se vůbec nejedná o právní jednání. Je ale pravda, že důvodová zpráva je v tomto směru poněkud vágní a exaktní odpověď neposkytuje: „I v tomto případě negativním následkem bude, že vadné právní jednání bude právně bezvýznamné“ [8]. Toto tvrzení je chybné v tom, že nově nejde o vadné právní jednání, ale o zdánlivé, tedy vůbec neexistující právní jednání.

Úskalí tohoto řešení nastává v situaci, kdy se jedna popřípadě obě strany začnou podle zdánlivého právního jednání fakticky konat a skončí výkon závislé práce jako takové. Předchozí právní úprava poskytovala řešení dané pochybnosti (i v případě nedodržení formy) v ustanoveních o neplatném rozvázání pracovního poměru (§ 69 a násl. ZP). Podle ní v případě, že jedna strana oznámí druhé, že trvá na dalším zaměstnávání, pracovní poměr

trvá, zatímco pokud nikoli, platí nevyvratitelná právní domněnka, že pracovní poměr skončí dohodou. Dále je potřeba brát v zřetel, že v případě neplatnosti rozvázání je možné podat žalobu k soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy by pracovní den tímto rozvázáním skončil (§ 72 ZP). V případě zdánlivosti je ale situace jiná a ustanovení o neplatnosti zde použít nemůžeme. Právní jednání bylo v tomto případě nicotné, respektive vůbec nešlo o právní jednání.

Současná právní teorie se shoduje v tom, že v takovém případě je teoreticky možné žalovat kdykoli po (fiktivním) datu skončení takového pracovního poměru, a to na určení, zda tu pracovní poměr je či není (určovací žaloba podle § 80 občanského soudního řádu, dále také „OSŘ“). [6]

Druhou významnou novinkou je právě zavedení možnosti okamžitého zrušení pracovního poměru (resp. jakéhokoli základního pracovněprávního vztahu) zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance mladšího 16 let. Tato možnost byla obecně dána § 35 odst. 2 OZ a konkrétně realizována § 56a a § 77 odst. 5 ZP.

Aby takové zrušení pracovního poměru ze strany zákonného zástupce (zpravidla rodiče) bylo možné, musí být splněny tři základní podmínky:

- a) jedná o nezletilého, který nedosáhl věku 16 let,
- b) je to nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého,
- c) vyžaduje se přivolení soudu.

Jsou-li tyto podmínky splněny, je zákonný zástupce povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení zaměstnanci.

Dle důvodové zprávy „tato nová právní úprava akcentuje zvýšení rodičovské odpovědnosti, dokud dítě nenabude plné svéprávnosti. Proto byla (...) ve prospěch zákonného zástupce zesílena. Toto zesílení rodičovské odpovědnosti je v souladu s mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána.“ [8] Dále uvádí, že fakt, že se nezletilý může zavázat k výkonu závislé práce, neznamená, že je způsobilý se sám bránit proti vykořisťování pracemi, které škodí jeho zdraví nebo rozvoji.

Podrobnému rozboru problematických aspektů tohoto řešení je věnována další kapitola.

## **2 Problematické aspekty rozvázání pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance**

### **2.1 Obecné vymezení**

V první řadě je možné dívat se na danou problematiku prizmatem základních zásad soukromého práva. Za základ občanskoprávní regulace může být chápáno především řešení rozporu mezi individuální a sociální dimenzí člověka v reálném světě. Individuální dimenze je představována svobodou (v konkrétní právní rovině pak smluvní svobodou, potažmo autonomií vůle), společenská dimenze je pak představována rovností. Tyto základní zásady lze dialekticky chápat jako tezi a antitezi. [4] [5]

V této souvislosti je patrný především rozpor daného řešení s autonomií vůle, která je proklamovaná jako vůdčí myšlenka občanského zákoníku. [3] „Bývá charakterizována jako možnost soukromoprávních subjektů utvářet soukromoprávní vztahy podle jejich svobodné vůle; tím umožňuje jejich sebeurčení.“ [4]

Pokud zákon současně přiznává nezletilému, který dovršil 15 let a ukončil povinnou školní docházku, možnost zavázat se k výkonu závislé práce (§ 35 odst. 1 OZ), je řešení, kdy do takto vzniklého základního pracovněprávního vztahu může zasáhnout třetí osoba, přinejmenším neorganické a autonomii vůle nezletilého zaměstnance oslabující.

Otázkou je, zda je možné spojit možnost zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem s principem rovnosti. Ochrana slabší strany je zásadou soukromého práva s vazbou na rovnost. Tato zásada se uplatňuje typicky ve vztazích, kde jsou výchozí pozice stran nerovnovážené a nelze se spokojit s tím, že budou oběma stranám poskytnuty stejné právní prostředky. [4] Rovnost je zde cíl, kterého je dosaženo korekcí výchozích pozic nerovnou úpravou práv a povinností subjektů.

Je zřejmé, že ochrana slabší strany byla hlavním motivem této úpravy, což vyplývá i z výše zmíněného odkazu na Úmluvu o právech dítěte. Z tohoto pohledu je snad pochopitelné, že tím, kdo by měl zvážit adekvátnost této formy ochrany je rodič dítěte, potažmo soud, který musí k danému rozvázání přivolit.

Dále je možné zmínit hledisko účelnosti. Z tohoto pohledu je dané ustanovení oprávněně kritizováno.

„Pro praxi se toto ustanovení nejeví jako příliš účelné. Nelze totiž předpokládat, že soud při všeobecně známé „rychlosti“ rozhodování stihne přijmout rozhodnutí dříve, než bude nezletilci 16 let.“ [6] Je tedy třeba si uvědomit, že ono ustanovení dopadá na poměrně marginální část pracovního života malého zlomku zaměstnanců. I samotnou povinnou školní docházku dokončí žák zpravidla později než hned v 15 letech, na celý proces zrušení pracovního poměru včetně nezbytného soudního řízení tak příliš prostoru nezbyvá. [1]

To dokládá i fakt, že zatím neexistuje žádné rozhodnutí vyšších soudů, které by danou otázku nějakým způsobem řešilo.

## **2.2 Hmotněprávní aspekty**

Z hmotněprávního hlediska je otázkou, zda vzniká nějaký právní vztah mezi zaměstnavatelem a zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance. Na daný problém se lze dívat optikou občanskoprávní svéprávnosti, které člověk nabývá dovršením 18 let. Pak tedy rodič zaměstnance jedná z titulu své pozice zákonného zástupce a v případě rozvázání pracovního poměru tedy de iure jedná za zaměstnance.

Druhý možný pohled vychází z pojetí pracovněprávní subjektivity, které je v našem prostředí tradiční (od přijetí předchozího zákoníku práce v roce 1965), tedy že způsobilost zaměstnance k právům a povinnostem a způsobilost k právním úkonům (dle staré terminologie) v pracovním právu vzniká dovršením 15 let.

Je pravda, že toto chápání vychází ze socialistické koncepce oddělenosti právních odvětví a odmítání dualismu soukromého a veřejného práva [2], kterou se i občanský zákoník snaží svým pojetím vymýtit. [3] Autoři občanského zákoníku záměrně přesunuli veškeré statusové otázky do materie nového kodexu, takže o pracovněprávní subjektivitě se v současnosti hovořit spíše nedá, respektive lze o ní uvažovat ve stejné rovině jako o subjektivitě ke kupní smlouvě či subjektivitě ke smlouvě o obchodním zastoupení. U jednotlivých závazků tedy mohou být stanoveny podmínky (včetně podmínky subjektů), ale hovořit v tomto smyslu o subjektivitě je spíše zavádějící.

Zajímavou otázkou spojenou s možností, kterou takto nově zákonný zástupce nezletilého zaměstnance má, je otázka informování zákonného zástupce o existenci pracovněprávního

závazku dítěte vůbec. Tuto povinnost nepochybně nemá zaměstnavatel, neboť pak by musela být explicitně vyjádřena v zákoníku práce.

Otázkou je, zda je možné dovést povinnost dítěte informovat své rodiče o existenci svého pracovněprávního vztahu. Ustanovení občanského zákoníku o vzájemných právech a povinnostech rodičů a dětí jsou v tomto směru příliš obecná.

Okrajovou úvahou v tomto směru je také to, zda by nebylo možné dovést povinnost dítěte rozvázat pracovní poměr, pokud se rodič bude domnívat, že to je nezbytné například pro ochranu jeho zdraví nebo práv, podle § 857 odst. 2 OZ.

Problémem může být i situace, kdy se oba rodiče na zrušení pracovněprávního závazku dítěte neshodnou. Pak by bylo lze uvažovat i o tom, že celému postupu by ještě muselo předcházet rozhodnutí soudu podle § 877 odst. 1 OZ, který určuje, že nedohodnou-li se oba rodiče v záležitosti, která je pro dítě významná, rozhodne na návrh rodiče soud. Odst. 2 pak mezi příklady významné záležitosti uvádí volbu vzdělání nebo pracovního uplatnění dítěte.

Nejasné je také doručení okamžitého zrušení zákonným zástupcem. Zákon výslovně uvádí povinnost doručit stejnopis nezletilému zaměstnanci, ale nestanoví povinnost jeho doručení zaměstnavateli. Obecná ustanovení o doručování (§ 334 a násl. ZP) pak řeší jen otázku doručování zaměstnavatelem nebo zaměstnancem.

Proto by bylo lepší výslovně stanovit povinnost doručení stejnopisu též zaměstnavateli, aby nevznikaly teoretické (a v horším případě praktické) otázky, zda je okamžité zrušení platné, pokud ho zákonný zástupce doručil pouze nezletilému zaměstnanci.

### **2.3 Procesněprávní aspekty**

Z procesního hlediska je potom předmětem příspěvku otázka charakteru řízení jako takového a na to navazující problematika účastenství v řízení.

Občanský zákoník stanoví v § 35 odst. 2, že zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku šestnáct let, může rozvázat jeho pracovní poměr nebo obdobný pracovněprávní vztah, pokud je to nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem. [13] Tímto jiným právním předpisem je zákoník práce, který tuto možnost v § 56a pro pracovní poměr (resp. v § 77 odst. 5 a 6 pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr) navázal na přivolení soudu.

Bohužel na tuto změnu hmotněprávní úpravy nereagovala úprava procesněprávní. V rámci rekodifikace soukromého práva došlo k oddělení úpravy klasického sporného řízení, která zůstala obsažená v občanském soudním řádu, od úpravy zvláštních (nesporných) řízení, která byla zahrnuta do samostatného předpisu (zákon o zvláštních řízeních soudních, dále také „ZŘS“). [11] [14] Tím byl dovršen odklon od principu jednotnosti (sporného a nesporného) řízení, který byl typický především pro socialistické procesní právo, stojící na zásadě materiální pravdy, trvají vždy na zjištění skutečného skutkového stavu věci. [7]

Důvodem pro opětovné oddělení obou druhů řízení do samostatné právní úpravy je především věcná rozdílnost řízení, různost účelu, různý způsob stanovení pravomoci, odlišné vymezení okruhu účastníků řízení a jejich jiné postavení v rámci řízení, jiný způsob zahájení řízení či průběh dokazování a řada dalších dílčích odlišností (např. možnost vstupu státního zastupitelství do nesporných řízení). [10] Na místě je také zmínit, že nelze plně ztotožňovat pojem nesporného řízení a zvláštního řízení; do zákona o zvláštních řízeních

soudních mohou být zařazena i řízení, která mají sama o sobě sporný charakter (např. řízení o rozvod manželství).

Právní úprava civilního procesu nicméně neposkytuje jednoznačnou odpověď na otázku, jaký charakter má řízení o přivolení soudu k okamžitému zrušení pracovního poměru nezletilého zaměstnance jeho zákonným zástupcem.

§ 7 odst. 1 OSŘ uvádí, že v občanském soudním řízení soudy projednávají a rozhodují spory a jiné právní věci, které vyplývají z poměrů soukromého práva, pokud je podle zákona neprojednávají a nerozhodují o nich jiné orgány. [11] Pod toto obecné vymezení pravomoci a působnosti civilního soudu by bylo možné řízení s tímto charakterem nepochybně podřadit.

Problém nastává s podobou takového řízení, pokud by mělo probíhat podle občanského soudního řádu (jako klasické sporné řízení). Účastníky řízení jsou podle § 90 OSŘ žalobce a žalovaný. Žalobce (zákonný zástupce nezletilého zaměstnance) by zde patrně musel žalovat zaměstnavatele. To však neodpovídá charakteru civilní žaloby, která je formulována tradičně na plnění nebo na určení (§ 80 OSŘ), zatímco vyslovení souhlasu soudu s právním jednáním (okamžitým zrušením pracovního poměru) ze strany zákonného zástupce tuto povahu nemá.

To vede k závěru, že se musí jednat o řízení nesporné, resp. o zvláštní řízení podle zákona 292/2013 Sb. § 1 odst. 1 ZŘS uvádí, že podle tohoto zákona soudy projednávají a rozhodují právní věci stanovené v tomto zákoně. [14] § 2 ZŘS, který vyjmenovává jednotlivé druhy řízení podle zákona o zvláštních řízeních soudních, s takovým řízením (jako samostatným druhem řízení) nepočítá.

V úvahu tak přichází pouze subsumpce pod řízení ve věcech péče soudu o nezletilé [§ 2 písm. t)], které je pak dále upraveno v § 452 ZŘS a násl. § 466 ZŘS vymezuje, že ve věcech péče o nezletilé soud rozhoduje zejména ve věcech: jména a příjmení nezletilého dítěte; péče o nezletilé dítě; výživy nezletilého dítěte; styku s nezletilým dítětem; rodičovské odpovědnosti; poručenství; opatrovnictví nezletilého dítěte; předání nezletilého dítěte; navrácení nezletilého dítěte; pro nezletilé dítě významných, na nichž se rodiče nemohou dohodnout; souhlasu s právním jednáním nezletilého dítěte; zastupování nezletilého dítěte; péče o jmění nezletilého dítěte; ústavní výchovy nezletilého dítěte a jiných výchovných opatření; ochranných opatření; pěstounské péče; určení data narození nezletilého dítěte; přiznání svéprávnosti nezletilému dítěti; přivolení souhlasu a odvolání souhlasu zákonného zástupce k samostatnému provozování obchodního závodu nebo k jiné obdobné výdělečné činnosti. Z výčtu je opět patrné, že s řízením o přivolení k okamžitému zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance zákon výslovně nepočítá, byť jinak obsahuje několik řízení, která mají obecně přivolovací charakter.

Zde je patrně nutné vycházet z toho, že výčet v § 466 ZŘS je konstruován jako demonstrativní, jak uvádí i literatura: „Přestože je výčet uvedený v ustanovení § 466 ZŘS poměrně obsáhlý, jde pouze o výčet demonstrativní a zákon tedy předpokládá existenci neuzavřené skupiny dalších obdobných řízení týkajících se nezletilých dětí.“ [10] Řízení ve věcech péče soudu o nezletilé tak může být vedeno i v dalších věcech, týkajících se nezletilých.

Otázkou je, zda je možné skutečně podřadit řízení, které má povahu souhlasu s právním jednáním zákonného zástupce, pod řízení ve věcech péče soudu o nezletilé; zda by nemělo

mít spíše charakter samostatného řízení. To je však otázka de lege ferenda. Dle aktuální právní úpravy patrně jiné řešení nezbyvá.

V návaznosti na to pak vzniká i otázka, jaký by byl okruh řízení. V případě sporného řízení by se jednalo o zákonného zástupce jako žalobce a zaměstnance jako žalovaného; případně by bylo možné dovodit účastenství nezletilého dítěte jako vedlejšího účastníka, který má právní zájem na výsledku sporu.

V případě nesporného řízení (resp. řízení soudu ve věcech péče o nezletilé) by byl účastníkem nepochybně zákonný zástupce jako navrhovatel. § 6 odst. 1 ZŘS uvádí, že v řízeních, která je možné zahájit i bez návrhu, je účastníkem navrhovatel a ten, o jehož právech má být jednáno. Tím by bylo patrně nezletilé dítě, ale toto řízení bez návrhu zahájit nelze. § 6 odst. 2 ZŘS pak za účastníka povolává navrhovatele a toho, koho označuje zákon. Zde se odkrývá největší problém absence samostatné procesněprávní úpravy tohoto řízení. Podle pravidel určování účastenství nelze určit za účastníka nikoho jiného než navrhovatele (nelze určit dle § 6 odst. 1 ZŘS; zákon nikoho neoznačuje podle § 6 odst. 2 ZŘS).

Závěr, že by mělo být vedeno řízení ve věci péče o nezletilé bez možnosti účasti nezletilého dítěte, se však jeví absurdní. Jedinou možností je tak dovodit, že řízení ve věcech péče o nezletilé dítě může být zahájeno i bez návrhu (vyjma výjimek stanovených v § 468 ZŘS) i v tomto případě; nezletilé dítě by pak bylo účastníkem řízení jako ten, o jehož právech či povinnostech má být jednáno. Zdá se však, že hmotněprávní úprava s účastí nezletilého v soudním řízení o přivolení nepočítá – viz § 56 a odst. 2 a § 77 odst. 6 ZP, které stanovují povinnost zákonného zástupce doručit stejnopis okamžitého zrušení a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci.

## **Závěr**

Rekodifikace soukromého práva přinesla významné změny i v pracovním právu, především v pojetí právního jednání jako takového a v otázkách jeho neplatnosti či zdánlivosti. Podstatnou konkrétní změnou pak bylo zavedení možnosti okamžitého zrušení pracovního poměru (či obdobného pracovněprávního vztahu) zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance mladšího 16 let.

Tato úprava zjevně trpí nedostatky; a to jak po hmotněprávní, tak po procesněprávní stránce. Z hlediska hmotného práva je otázkou, zda je vůbec nezbytné uvádět tuto možnost v občanském zákoníku, když se jedná o problém čistě pracovněprávní povahy. Zde je kritizován především fakt, že nezletilí sice mají plnou způsobilost vstoupit do pracovněprávního vztahu, ale tento jejich vztah může být ukončen z vůle třetího subjektu, který není jeho stranou. [1]

Z pohledu praktické realizace je ještě problematičtější procesní strana věci. Z právní úpravy nevyplývá jednoznačně, jaký charakter by mělo mít řízení, v kterém soud přivoluje zákonnému zástupci k rozvázání pracovního poměru nezletilého zaměstnance. Ani teorie, která se tomuto problému věnovala okrajově, nedospěla k jednoznačnému závěru. [9]

Lze se ztotožnit s tvrzením, že kvalita zákona o zvláštních řízeních soudních je nízká a nelze očekávat jeho delší životnost. [7] Pokud by tedy v budoucnu mělo v této oblasti dojít ke změně, bylo by žádoucí výslovně upravit charakter tohoto řízení (jako zvláštního řízení sui generis), případně celou úpravu možnosti rozvázání pracovního poměru zákonným zástupcem z pracovního práva vypustit, a vrátit se tak k původní právní úpravě.

## Reference

- [1] BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.
- [2] BOBEK, M., MOLEK, P., ŠIMÍČEK, V. (eds.). *Komunistické právo v Československu*. Brno: Masarykova univerzita, 2009. 1006 s. ISBN 978-80-210-4844-7.
- [3] Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku. Konsolidovaná verze. Justice.cz. [cit. 2015-07-27]. Dostupné na WWW: <<http://obcanskyzakonik.justice.cz/images/pdf/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>>
- [4] HURDÍK, J. *Občanské právo hmotné: Obecná část. Absolutní majetková práva*. 2. aktualizované vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. 311 s. ISBN 978-80-7380-495-4.
- [5] HURDÍK, J., LAVICKÝ, P. *Systém zásad soukromého práva*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2010. 197 s.
- [6] JOUZA, J. Změny ve skončení pracovního poměru. Bulletin advokacie. 2014. [cit. 2015-07-27]. Dostupné na WWW: <<http://www.bulletin-advokacie.cz/zmeny-ve-skonceni-pracovniho-pomeru>>
- [7] LAVICKÝ, P et al. *Moderní civilní proces*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2014. 268 s. ISBN 978-80-210-7601-3.
- [8] NEŠČÁKOVÁ, L. *Zákoník práce 2014*. Praha: Grada, 2014. 102 s. ISBN 978-80-247-4628-9.
- [9] PICHRT, J. Sporné či nesporné řízení – to je otázka. In Labor Ipse Voluptas. Pocta prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc. Spolek Slovákov v Poľsku – Towarzystwo Słowaków w Polsce: Trnava – Kraków, 2014. 386 s. ISBN 978-83-7490-769-9.
- [10] WIPPLINGEROVÁ, M., ZAHRADNÍKOVÁ, R., SPURNÁ, K. *Zvláštní soudní řízení*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 236 s. ISBN 978-80-7478-683-9.
- [11] Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
- [12] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- [13] Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- [14] Zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů

## Kontaktní adresa

### JUDr. Martin Šmíd

Univerzita Pardubice, Fakulta ekonomicko-správní, Ústav správních a sociálních věd  
Studentská 84, 532 10 Pardubice, Česká republika

E-mail: martin.smid@upce.cz

Tel. číslo: +420 466 036 164

Received: 16. 12. 2015

Reviewed: 13. 02. 2016, 15. 02. 2016

Approved for publication: 21. 03. 2016