

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Dana Koldová

Výpověď z pracovního poměru v ČR s přihlédnutím k úpravě v SRN

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

Katedra: Pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce: 1.3.2010

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně a že jsem v ní vyznačila všechny prameny, z nichž jsem čerpala, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Praze 1.3.2010

Dana Koldová

Poděkování

Děkuji panu JUDr. Petru Hůrkovi, Ph.D., vedoucímu mé diplomové práce za cenné připomínky a účinnou pomoc při zpracování. Zároveň děkuji za poskytnuté rady a praktické zkušenosti panu Prof. Dr. Günterovi Schneiderovi.

V Praze 1.3.2010

Dana Koldová

Obsah:

Obsah:	4
Úvod	6
1. Postavení pracovního práva, jeho základní zásady, funkce a historie	8
1.1. Postavení pracovního práva	8
1.2. Základní zásady a funkce pracovního práva	10
1.3. Historie pracovního práva	11
1.3.1. Počátky zákonodárství v oblasti pracovního práva	11
1.3.2. Období kapitalismu, ABGB	12
1.3.3. Pracovní právo od vzniku ČSR do roku 1945	14
1.3.4. Poválečné pracovní právo, zákoník práce z roku 1965	15
1.3.5. Nový zákoník práce – zákon č. 262/2006 Sb. – okolnosti vzniku	18
1.3.6. Hlavní cíle ZP	19
1.3.7. Liberalizace a flexibilita v ZP	20
1.3.8. Změny v ZP	22
1.3.9. Nález Ústavního soudu ČR	23
1.4. Začlenění pracovního práva a jeho historie v SRN	25
2. Pracovní poměr	28
2.1. Subjekty pracovního poměru	29
2.2. Objekt pracovního poměru	31
2.3. Obsah pracovního poměru	31
2.4. Skončení pracovního poměru	32
2.4.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru	34
2.4.2. Výpověď	35
2.4.3. Okamžité zrušení pracovního poměru	35
2.4.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	37
2.4.5. Smrt zaměstnance	38
2.4.6. Smrt zaměstnavatele	38
2.4.7. Uplynutí doby	39
2.4.8. Dosažení věkové hranice	39
2.4.9. Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu	39
2.4.10. Skončení pracovního poměru založeného jmenováním	40
2.5. Právní úprava pracovního poměru, především jeho skončení v SRN	40
3. Výpověď	46
3.1. Náležitosti a subjekty podání výpovědi	46
3.2. Forma výpovědi	47
3.3. Doručování	48
3.4. Odvolání výpovědi	49
3.5. Výpovědní doba	50
3.6. Výpověď daná ze strany zaměstnance	52
3.7. Výpověď daná ze strany zaměstnavatele	52
3.7.1. Výpověď daná podle ustan. § 52 písm. a) ZP	54
3.7.2. Výpověď daná podle ustan. § 52 písm. b) ZP	55
3.7.3. Výpověď daná podle ustan. § 52 písm. c) ZP	56

3.7.4.	Výpověď daná podle ustan. § 52 písm. d) ZP	58
3.7.5.	Výpověď daná podle ustan. § 52 písm. e) ZP	59
3.7.6.	Výpověď daná podle ustan. § 52 písm. f) ZP	60
3.7.7.	Výpověď daná podle ustan. § 52 písm. g) ZP	62
3.8.	Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem	63
3.8.1.	Dočasná pracovní neschopnost, ústavní ošetřování a lázeňské léčení	65
3.8.2.	Vojenské cvičení a výjimečné vojenské cvičení	66
3.8.3.	Výkon veřejné funkce	66
3.8.4.	Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená	66
3.8.5.	Nezpůsobilost konat noční práci	67
3.9.	Výjimky za zákazu výpovědi	68
3.10.	Hromadné propouštění	69
3.11.	Neplatné rozvázání pracovního poměru	71
3.12.	Právní úprava výpovědi v SRN	73
3.12.1.	Výpovědní doba v SRN	73
3.12.2.	Formální náležitosti výpovědi v SRN	74
3.12.3.	Řádná výpověď v SRN	75
3.12.4.	Mimořádná výpověď v SRN	77
3.12.5.	Výpověď za účelem změny pracovní smlouvy v SRN	78
3.12.6.	Neplatnost výpovědi v SRN	79
3.12.7.	Hromadné propouštění v SRN	80
4.	Povinnosti zaměstnavatele spojené se skončením pracovního poměru	82
4.1.	Nabídková povinnost	82
4.2.	Posudek o pracovní činnosti	82
4.3.	Potvrzení o zaměstnání	83
4.4.	Odstupné	83
4.5.	Účast odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru	84
4.6.	Povinnosti zaměstnavatele v souvislosti se skončením pracovního poměru v SRN	86
	Závěr	89
	Seznam zkratk	94
	Seznam použité literatury a pramenů	95
	Zusammenfassung	100

Úvod

Pracovní právo patří mezi právní odvětví, se kterými se během svého života setká v praxi téměř každý, jelikož většina z nás aspoň někdy pracovala nebo pracovat bude. Pracovní právo tedy zasahuje do našeho každodenního života, nejdříve tím, že uzavřeme se zaměstnavatelem pracovní smlouvu nebo nějakou dohodu o práci konanou mimo pracovní poměr, také v průběhu pracovněprávního vztahu se musíme řídit právními předpisy, případně kolektivní smlouvou nebo interními předpisy zaměstnavatele, a konečně při skončení pracovního poměru.

V pracovním právu se neuplatňuje rovnost subjektů, je zde kladen velký důraz na ochranu práv zaměstnanců – jakožto slabší strany v pracovněprávních vztazích, tím jsou značně znevýhodňováni zaměstnavatelé, které společnost, ale především zákonodárce bere za silnější subjekt a profesionály, které není třeba tolik chránit. Toto se projevuje v celém našem zákoníku práce, ale nejvíce v oblasti skončení pracovního poměru, kdy zaměstnanec může pracovněprávní vztah jednostranně ukončit z jakéhokoliv důvodu, popř. bez uvedení důvodu, kdežto na druhé straně – na straně zaměstnavatele musí existovat některý z důvodů taxativně vypočtených v zákoně, aby mohl jednostranně vypovědět pracovní smlouvu. A právě touto oblastí pracovního práva bych se ráda více zabývala, především jednotlivými způsoby skončení pracovního poměru, ale hlavně institutem zvaným výpověď.

Vzhledem k tomu, že mě daná problematika výpovědi velmi zaujala, rozhodla jsem se, že se jí budu věnovat i při svém zahraničním pobytu v rámci programu LLP Erasmus, proto jsem využila možnosti navštěvovat univerzitní knihovnu SLUB – Sächsische und Landesuniversitätsbibliothek, a také fakultní knihovnu Právnické fakulty Technische Universität Dresden, kde jsem měla možnost pracovat s mnoha cennými prameny v oblasti pracovního práva a ty následně použít při tvorbě své diplomové práce. Při svém zahraničním pobytu jsem také navštěvovala velmi přínosné přednášky pracovního práva pana prof. Dr. Güntera Schneidera, kterému bych tímto velmi ráda poděkovala za jeho zájem a ochotu při přípravě mé práce.

Ve své práci bych se ráda zaměřila nejprve na celkové začlenění pracovního práva do právního systému a na jeho historii, dále bych se věnovala pojmu a ostatním náležitostem pracovního poměru a způsobům jeho skončení, se speciálním zájmem o již zmíněný institut výpovědi a následným povinnostem zaměstnavatele, které jsou s již

zmíněnou výpovědí spojené. Pár řádků bych věnovala také oblasti hromadného propouštění. Ke všem výše zmíněným problematikám bych ráda uvedla také, jak je daná problematika upravena ve Spolkové republice Německo¹, čím se liší, či zda je úprava stejná.

Začátkem roku 2007 nabyl účinnosti nový zákoník práce, který přinesl řadu změn, mezi hlavní patří zásada „co není zakázáno, je dovoleno“, a také princip delegace ve vztahu k občanskému zákoníku. Ten byl však nálezem Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06² změněn na zásadu subsidiarity. K našemu novému zákoníku vznikla již velmi brzy tzv. legislativně-technická novela, a dále byl výrazně pozměněn již výše zmíněným nálezem. Některé dílčí změny zákoníku byly provedeny v souvislosti s vydáním některých zákonů. V minulém roce se projednávala tzv. „koncepční novela“, která by měla mít velký význam. Práce na ní ale byly zastaveny, jelikož nám padla vláda a s jejím pádem skončilo i projednávání této novely. O tom se však podrobněji zmíním až v dalších kapitolách. Z toho všeho je jasné, že pracovní právo se rychle vyvíjí a že musí pružně reagovat na stávající ekonomickou situaci a vůbec na potřeby naší společnosti, aby bylo použitelné a dobře zastávalo svoji funkci.

¹ Dále také SRN

² Dále také nález

1. Postavení pracovního práva, jeho základní zásady, funkce a historie

1.1. Postavení pracovního práva

Pracovní právo se jako celek dělí do třech oblastí, z nichž nejvýznamnější je jistě individuální pracovní právo. Pod ním si můžeme představit především soukromoprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem. Zaměstnanec – fyzická osoba, vykonává pro zaměstnavatele závislou práci, za níž dostává odměnu. Tato problematika je upravena především v zákoníku práce.³ Je v něm upraven hlavně celkový průběh pracovního poměru, od jeho vzniku, změny až po skončení a celá řada dalších záležitostí, které přicházejí v úvahu v souvislosti s pracovním poměrem, např. odpovědnost za škodu, bezpečnost a zdraví při práci aj.

Další oblastí pracovního práva je kolektivní pracovní právo. Toto právo zahrnuje soubor právních vztahů mezi kolektivními orgány zaměstnanců – v České republice to pak jsou především odborové organizace a rady zaměstnanců (největší konfederací odborových organizací je Českomoravská konfederace odborových svazů) a zaměstnavateli nebo jejich sdruženími (mezi nejvýznamnější v ČR se řadí Svaz průmyslu a dopravy ČR a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR). Svou roli při jejich vzájemné komunikaci a při sjednávání kolektivních smluv sehrává často také stát, který se prostřednictvím místopředsedů vlád nebo ministrů snaží zprostředkovat jejich vzájemnou dohodu a zároveň jeho role spočívá v tvorbě vhodné legislativy, výkonem soudnictví, kontrolním systémem a celkovým působením v pracovněprávních vztazích. Kolektivní pracovní právo je upraveno jak v ZP, tak i v samostatném zákoně o kolektivní vyjednávání, který řeší především procesně-právní problematiku těchto vztahů.

Poslední oblastí pracovního práva je úprava zaměstnanosti, která upravuje vztahy vznikající při uplatňování práva občana získávat prostředky pro svou obživu prostřednictvím výkonu práce, jak je zaručeno v čl. 26 Listiny základních práv a svobod. To je především upraveno v zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti a v jeho prováděcích nařízeních. Problematika zaměstnanosti je upravována veřejnoprávními

³ Dále také ZP

metodami na rozdíl od individuálního a kolektivního pracovního práva, které spadají do soukromoprávní oblasti. Pokud se jedná o subjekty zaměstnanosti, na jedné straně stojí stát se svými orgány a na druhé soukromý subjekt (zaměstnanec nebo zaměstnavatel). Úprava zaměstnanosti má velmi blízko ke správnímu právu, procesní otázky se řídí správním řádem. Naproti tomu na individuální a kolektivní pracovní právo má největší vliv občanské právo, jeho vztah – konkrétně vztah občanského zákoníku k ZP jsem již zmínila dříve.⁴

Pracovní právo tvoří samostatné právní odvětví našeho právního řádu, toto je obvyklé v mnoha evropských zemích, např. v SRN. Samostatnost pracovního práva však neznamena, že na něj navzájem nepůsobí ostatní právní odvětví, že je izolované. Naopak je zde velký vliv především občanského práva, a to především proto, že v současném zákoníku práce je zakotveno, že občanský zákoník je k ZP ve vztahu subsidiarity, i když původně bylo v ZP stanoveno, že občanský zákoník se použije pouze pokud na něj ZP výslovně ve svých ustanoveních odkáže, uplatňovala se zde tedy metoda delegace. Tato metoda však nebyla příliš vhodná, jelikož mohly vznikat různé komplikace při její aplikaci, někdy odkazovala na dosud neexistující normy, také se mohlo stát, že nějaké otázky vůbec nebyly upraveny a tím vznikaly nejasnosti. Metoda delegace však byla nálezem Ústavního soudu zrušena, jak ještě bude dále rozvedeno. Občanský zákoník se tedy nyní použije na všechny pracovněprávní vztahy, které nejsou upraveny v ZP odlišně, slouží jako základní právní norma soukromého práva, tedy nejenom občanský zákoník, ale celé občanské právo.⁵ Na pracovní právo má vliv také již zmíněné právo sociálního zabezpečení, jelikož se pole jejich působnosti často překrývá a obě mají ochrannou funkci.

Individuální pracovní právo se řadí sice mezi soukromoprávní oblasti práva, je ale v mnohém svázáno kogentními normami, které zajišťují určitý minimální standart pracovních podmínek, jednak právními předpisy, ale také kogentními částmi kolektivních smluv. Ve srovnání například s občanským zákoníkem je velmi omezena smluvní volnost stran. Toto omezení se v podstatě prolíná celým průběhem pracovního poměru, od jeho počátku, změny až po skončení, tam asi nejvýrazněji.

⁴ Srov. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s.4, 400

⁵ Srov. Jakubka, J. Občanský zákoník v pracovněprávních vztazích. Práce a mzda. 55. ročník, č.10, 2007

Nový ZP na rozdíl od starého z roku 1965 se řídí nově zásadou, že co není zakázáno, je dovoleno, ale při bližším studiu ZP zjistíme, že v něm není mnoho ustanovení, od kterých se mohou subjekty odchýlit, blíže uvedu v další kapitole.

1.2. Základní zásady a funkce pracovního práva

Základní zásady nejsou právními normami, mají povahu spíše obecných právních pravidel, které se uplatňují v praxi. Dříve byly upraveny základní zásady pracovního práva přímo z ZP z roku 1965, v roce 1994 byly ale zrušeny, jelikož to byly velmi obecné právní normy a ideologické myšlenky, a nadále již nebyla vůle zachovat jejich přítomnost v ZP. Náš současný ZP neobsahuje základní zásady pracovního práva, ale spíše souhrn obecných povinností zaměstnavatele a nějaká práva zaměstnanců. Pracovní právo se řídí obecnými zásadami soukromého práva jako jsou např. rovnost účastníků, pacta sunt servanta, autonomie vůle účastníka, neznalost zákona neomlouvá aj. Mezi zásady pracovního práva, které přicházejí v úvahu patří např. smluvní volnost, rovné zacházení a zákaz diskriminace, právo na práci, úplatnost provedené práce, bezpečnost a hygiena práce, svoboda sdružování k ochraně sociálních a hospodářských zájmů.⁶

Mezi hlavní funkce pracovního práva patří především jeho ochranná funkce, neboť se snaží chránit slabší subjekty pracovněprávního vztahu – zaměstnance před silnějšími subjekty – zaměstnavateli, ať už se jedná o ochranu života a zdraví zaměstnanců, ale i jejich dalších zájmů, např. zákaz peněžitě pokuty, zákaz vyžadovat od zaměstnance při uzavírání pracovní smlouvy určité informace aj. Tato funkce vyplývá již z historie pracovního práva jako práva ochranného. Mezi další odvětví práva, která se řadí mezi ochranná, patří právo sociálního zabezpečení. Oblast pracovního práva, která zasahuje do práva sociálního zabezpečení a oblast práva

⁶ Srov. Galvas, M. Malá poznámka k problematice základních zásad a funkcí pracovního práva po přijetí nového ZP. Právník. 146. ročník, č. 9, 2007

sociálního zabezpečení, která zasahuje do pracovního práva tvoří společně tzv. sociální právo.⁷

Mezi další funkce pracovního práva patří jeho organizační funkce. Upravuje rámec pro vzájemné vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Dává zaměstnavateli možnost, aby určitým způsobem reguloval výkon práce zaměstnance např. tím, že určí jeho pracovní dobu, dobu odpočinku, nástup na dovolenou apod.

Poslední funkcí pracovního práva je výchovná funkce. Pracovní právo působí na rozvoj právního vědomí, působí pozitivně na vztah k systému práva, má nabádat lidi k dodržování pravidel, aby jim byly vlastními.⁸

1.3. Historie pracovního práva

1.3.1. Počátky zákonodárství v oblasti pracovního práva

Počátky regulace pracovního práva souvisejí nejen s rozvojem pracovních vztahů, ale především s celkovým rozvojem normotvorby a potřebou moderního zákonodárství. I když se s určitými počátky úpravy pracovního práva můžeme setkat již ve starověkém Římě v podobě institutu tzv. locatio conductio operarum (smlouva pracovní, námezni), dále pak ve středověku, především v horním právu, v čeledních řádech, cechovních a manufakturních předpisech.

Prvním důležitým dokumentem upravující pracovní otázky byl horní zákoník Václava II. Ius regale montanorum z let 1300 až 1305. Upravoval podmínky pro těžbu a zpracování stříbra, také dále první protikoaliční předpisy zakazující horníkům a kovářům vytvářet spolky, ale také některá pravidla k zajištění bezpečnosti práce v dolech.

Pracovní smlouvy byly uzavírány většinou jen ve větších městech jako smlouvy čelední, tovaryšské a učednické.⁹ Čelední poměr spočíval v podstatě na tom,

⁷ Srov. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 5

⁸ Srov. Galvas, M. Malá poznámka k problematice základních zásad a funkcí pracovního práva po přijetí nového ZP. Právník. 146.ročník, č. 9, 2007

že lidé nastoupili do poddanského poměru a sloužili u vrchnosti za stravu, oděv nebo mzdu. Tato čelední smlouva byla zpravidla uzavírána na dobu určitou, vždy na jeden rok. Od 16. století se u nás objevují první čelední řády, v nichž bylo stanoveno, že se čeledíni při ucházení o práci museli prokazovat písemným povolením tzv. fedrovním listem jejich vrchnosti. Právním cechovním jsou od 13. století upraveny smlouvy učednické. Postupem doby se vyvíjí i úprava smluv služebních.¹⁰ Od druhé poloviny 17. století byly upraveny vztahy na panstvích robotními patenty.

1.3.2. Období kapitalismu, ABGB

Do 18. století bylo u nás potlačen rozvoj obchodu a vznik manufaktur především proto, že zde byl nedostatek pracovní síly, jelikož tady byly zastaralé cechovní organizace a nevolnictví, proto většina manufaktur vznikala jako podniky šlechtické, založené právě na práci nevolníků. Proto také vláda vydala několik opatření k omezení cechů. Teprve koncem 18. a začátkem 19. století se začínají vydávat předpisy, které mají určitým způsobem upravovat pracovní podmínky dělníků, především žen a dětí.¹¹ V roce 1781 bylo zrušeno nevolnictví, to způsobilo, že nastal velký příliv vesnického obyvatelstva do měst, a díky tomu se mohl nastartovat kapitalistický výrobní proces.

Základem při sjednávání pracovních smluv byla zásada smluvní volnosti zakotvená v rakouském Všeobecném občanském zákoníku (Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch -ABGB) z roku 1811, kde byla upravena námezni smlouva, která v sobě zahrnovala jak smlouvu o dílo, tak smlouvu služební. Tento zákoník byl nejvýznamnějším právním předpisem na našem území a platil velmi dlouhou dobu, poslední ustanovení tohoto zákoníku byly zrušeny až tzv. Středním občanským zákoníkem s účinností k 31. prosinci 1950. Třetí novelou zákoníku se rozdělila úprava námezni smlouvy na dva smluvní typy a to jednak na smlouvu o dílo, jednak na

⁹ Srov. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 19

¹⁰ Srov. Svoboda, I. Zákoník práce s komentářem. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing, 2008, s. 7

¹¹ Srov. Malý, K. a kol. Dějiny českého a československého práva do roku 1945. 3. přepracované vydání. Praha: Linde, 2003, s. 204

služební smlouvu. Služební smlouva byla závazek někoho konat pro jiného po určitou dobu sjednané služby za úplatu. Smlouva o dílo byla závazek vyhotovit pro někoho dílo za sjednanou úplatu. V ABGB byly stanoveny dále zásady konání služby, způsoby odměňování, povinnosti při ochraně bezpečnosti práce a pracovní neschopnosti i zásady skončení služby. Ke skončení služebního poměru docházelo buď uplynutím doby, na kterou byla služební smlouva sjednána, nebo výpovědí. Výpovědní doba byla pro oba subjekty smlouvy stejně dlouhá, a to 14 dní. Zaměstnanec měl právo na vysvědčení při skončení služebního poměru.¹² V té době ještě existovaly čelední řády.¹³

Dvorský dekret z roku 1786 určoval základní požadavky hygieny u dětí a byl jím také zaveden nedělní klid. Následně pak dvorský dekret z roku 1842 stanovil, že děti se mohou zaměstnávat až ve věku jejich 9 let a po absolvování min. tří let školy, dekret stanovil i další podmínky pro výkon práce. Horní zákon z roku 1854 v podstatě znamenal první krok ke vzniku nemocenského a důchodového pojištění dělníků v rámci tzv. hornických bratrských pokladen.

Dalším významným dokumentem, který přinesl koaliční svobodu, díky které mohla vznikat zájmová sdružení zaměstnavatelů i odborové organizace zaměstnanců, a tím se stát základem pro kolektivní vyjednávání a kolektivní pracovní právo, je prosincová ústava z roku 1867.

Na základě zákona o zřízení živnostenských dozorců z roku 1883 byla ustanovena zvláštní inspekce, která měla dohlížet na dodržování právních předpisů o ochraně života a zdraví dělníků v podnicích. Tento zákon byl v roce 1885 novelizován, byly upraveny podmínky zejména v oblasti zaměstnávání dětí. Pracovněprávní spory byly řešeny buď smířcím řízením, nebo soudy.

Na konci 19. století bylo tzv. Taafého reformou zavedeno povinné sociální pojištění dělníků, které ale platilo jen pro rakouskou část Rakouska-Uherska.¹⁴

Na začátku 20. století byly zřízeny zákonem č. 57/1903 ř.z. tzv. zprostředkovatelný práce. Na základě zákona č. 15/1914 ř.z. o služebním poměru

¹² Srov. Malý, K. a kol. Dějiny českého a československého práva do roku 1945. 3. přepracované vydání. Praha: Linde, 2003, s. 204

¹³ Srov. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 22

¹⁴ Srov. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 23

státních úředníků a státních zřízenců tzv. služební pragmatiky byla založena státní služba.¹⁵ Velký vliv na pracovní právo měla první světová válka. Ochrana zaměstnanců byla silně oslabena vzhledem ke zvýšeným nárokům na ekonomické a lidské zdroje. Byly vydány zákony o válečných úkonech, na jejichž základě mohli být povoláváni muži do věku 50-ti let, později ještě starší a celkově byly zhoršené podmínky zaměstnanců, hlavně co se týče mzdy. Postupem doby však byla přijata nařízení o minimální mzdě vzhledem k sílící nespokojenosti zaměstnanců.¹⁶

1.3.3. Pracovní právo od vzniku ČSR do roku 1945

Pracovní právo v této době se rozkládá do dvou základních skupin – na právo soukromé, které upravují předpisy o nájmu pracovní síly zejména pracovní smlouvy a její obsah, a právo veřejné, které upravuje otázky ochrany zdraví a bezpečnosti při práci a také kolektivní smlouvy. Tzv. recepční normou (zákon č. 11/1918 Sb. z. a n.) byl přejat celý rakouský právní pořádek, mezi tím i ABGB, takže byla zachována kontinuita právního řádu v našich zemích. Postupně vznikaly nové zákony a došlo k velkým změnám jak v pracovním právu, tak i v sociální politice. Po válce u nás byla obrovská nezaměstnanost, stát proto na ni musel nějak reagovat. Zavedl proto systém podpor v nezaměstnanosti zákonem č. 63/1918 Sb. z. a n. o podpoře v nezaměstnanosti, dále pak nemocenské dávky a také dávky pro demobilizované vojáky. Z nároku na podporu však byli vyloučeni zemědělství a lesní dělníci a domácí čeledíni. Nárok na podporu měli dělníci, kteří podléhali pojištění podle zákona č. 33/1888 ř.z. nebo zákona č. 127/1889 ř.z. o bratrských pokladnách nebo demobilizovaní vojáci. Byla zavedena všeobecná pracovní povinnost, lidé museli přijmout i tzv. nouzovou práci, jinak ztráceli nárok na dávku v nezaměstnanosti.¹⁷ Další významnou pomocí nezaměstnaným byl tzv. státní příspěvek, který byl stanoven zákonem č. 267/1921 Sb. z. a n.¹⁸

¹⁵ Srov. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 24

¹⁶ Srov. Svoboda, I. Zákoník práce s komentářem. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing, 2008, s. 10

¹⁷ Srov. Svoboda, I. Zákoník práce s komentářem. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing, 2008, s. 11

¹⁸ Srov. Malý, K. a kol. Dějiny českého a československého práva do roku 1945. 3. přepracované vydání. Praha: Linde, 2003, s. 409

Ve dvacátých letech došlo ke všeobecné stagnaci pracovního zákonodárství. Zákonem č. 91/1918 Sb. z. a n. byly zrušeny čelední a pracovní knížky a zavedl se osmihodinový pracovní den pro všechny námezňně pracující dělníky. Mezi dalšími změnami v pracovním právu byly např. předpisy upravující práci žen, dětí, ochranu mzdy, placenou dovolenou aj. Velký vliv na celkovou situaci v oblasti pracovního práva měla celosvětová hospodářská krize. Vytvoření tzv. Gentského systému, který měl část nákladů přenést na odborové organizace, se ukázalo jako málo účinné.¹⁹

V letech nesvobody byly naše zákony zachovány a byly jen určité dílčí úpravy některých zákonů. Vládním nařízením byly zřízeny pracovní úřady na území protektorátu, dále byla zavedena všeobecná pracovní povinnost a pracovní knížky pro lidi od věku 14-ti let. Byla učiněna opatření k dobrovolnému náboru pracovních sil do Německa, která byla následně nahrazena mobilizací pracovních sil a jejich příkazováním na nucené práce do Německa.²⁰ Vznikla další opatření k perzekuci obyvatelstva a došlo také k nucenému sjednocování odborových organizací v tzv. Národní odborovou ústřednu zaměstnaneckou (NOÚZ).

1.3.4. Poválečné pracovní právo, zákoník práce z roku 1965

Po válce bylo ponecháno v platnosti předválečné právo s výjimkou protektorátního práva. Velký význam pro vývoj pracovního práva měl rok 1948. Do našeho práva se začaly prosazovat nedemokratické jevy jako např. pracovní tábory. Postupem doby byly jednotlivé zákony nahrazovány zákony socialistickými, které zaváděly jednotnou úpravu pro všechny pracovníky v pracovním poměru, měla se tím demonstrovat rovnost všech členů společnosti. Jednotlivé zákony upravovaly např. bezpečnost a ochranu zdraví při práci, odpovědnost podniku při pracovních úrazech a nemocech z povolání aj. Došlo k zavedení zvláštních příplatků za práci konanou během státem uznaných svátků a ostatním pracovníkům, kteří měli v té době volno, se za tyto svátky nahrazovala mzda. Byla také stanovena doba dovolené pro všechny dělníky na 2

¹⁹ Srov. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 25

²⁰ Srov. Svoboda, I. Zákoník práce s komentářem. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing, 2008, s. 13

– 3 týdny, tato právní úprava se posléze ještě měnila.²¹ Nadále však platily rozdílné právní úpravy, které se týkaly pracovních poměrů (jejich vzniku, změny a zániku). Sjednocení úpravy bylo velkým úkolem zákonodárců, které vyvrcholilo vytvořením zákoníku práce.

Zákoník práce²² byl vydán v roce 1965 a stal se účinným od 1. ledna 1966. Byl zpracován Ústřední radou odborů a vyznačoval se jednotností, komplexností, kogentností a osamostatněním právní úpravy. Byla to první komplexní úprava pracovního práva na našem území, která nahradila celou řadu roztržitých zákonů. Zákoník upravuje i obecné právní otázky (jako právní subjektivitu, právní úkony, zánik práv a povinností z pracovněprávních vztazích aj.). Zákoník byl samostatný právní dokument, který celistvě upravoval všechny otázky pracovního práva až na pár výjimek, které z důvodu předpokládaných častých novelizací byly upraveny samostatnými zákony (např. některé otázky týkající se mezd, ochrany zdraví při práci,...).²³ Byl samostatný, nezávislý na jiných právních odvětvích, především na občanském a správním právu, ze kterých se pracovní právo vlastně oddělilo. Bylo tímto vyloučeno jakékoliv subsidiární požití jiných právních odvětví.

Zákoník nahradil pojem zaměstnanec pojmem pracovník a pojem zaměstnavatele pojmem socialistická organizace, což byly státní, družstevní nebo společenské organizace, dále také jiné organizace, které přispívaly k rozvoji socialistického státu. Soukromé zaměstnávání téměř neexistovalo, pouze velmi omezeně u výkonu určitých osobních služeb. Nebylo také možno uzavírat žádné dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pokud někdo chtěl pracovat „bokem“ – dělat melouchy, musel tak činit jedině vedle hlavního zaměstnání, a to ještě k tomu musel mít zvláštní povolení, které bylo upraveno v nařízení vlády č. 154/1982 Sb. Tyto služby byly zdaněny velice progresivní daní.

Zákoník obsahoval většinou kogentní ustanovení, která neumožňovala odchylky ve prospěch, ani v neprospěch účastníků pracovněprávních vztahů. Řídil se veřejnoprávní zásadou, co není povoleno, je zakázáno. Tím bylo způsobeno, že prostor

²¹ Srov. Svoboda, I. Zákoník práce s komentářem. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing, 2008, s. 15

²² Dále také zákoník

²³ Srov. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s.

pro jednání v pracovních nebo kolektivních smlouvách byl velmi omezený. Způsobovalo to také přílišnou kasuistiku a velké množství úprav jednotlivých otázek pracovního práva, které musely být zákoníkem upraveny.

Zákoník upravoval jednotně úpravu vztahů zaměstnanců s organizacemi – s podniky, úřady a ústavy. Na tento vztah měl velký vliv socialistický systém, který u nás vládl. Všichni pracovníci si mají být rovni, mají mít stejné pracovní podmínky. Pracovníci nebyli podporováni k iniciativě a lepším pracovním výkonům. Úprava v jednotlivých zemích socialistického bloku se do jisté míry sjednocovala, s tím také souvisí, že zaměstnávání mezi občany bylo možné jen u výkonu osobních služeb formou pracovního poměru. Některé výjimky z jednotné úpravy v zákoníku si vyžádaly zvláštní pracovní podmínky u vedoucích pracovníků nebo např. u domácích pracovníků.²⁴

Zákoník byl po dobu své účinnosti několikrát měněn, novely však do roku 1989 nezpůsobily změnu v jeho koncepci, týkaly se např. možnosti propouštění osob z politických důvodů po sovětské okupaci. Novela č. 20/1975 Sb. přinesla změnu v rozvazování pracovního poměru tak, aby naše úprava byla v souladu s mezinárodními dokumenty. Dalším významem této novely byly změny k lepšímu v oblasti zaměstnávání matek, v umožnění pružnějšího rozložení pracovní doby a řešení pracovněprávních sporů. Další významná novela byla v oblasti strukturálním změn národního hospodářství a to novela č. 188/1988 Sb.

Velký zlom v pracovním zákonodárství u nás nastal se změnou režimu, bylo potřeba přetransformovat naši ekonomiku z centrálně řízené na tržní hospodářství. Hlavním úkolem bylo umožnit volné zaměstnávání soukromníky – fyzickými osobami, které bylo v minulé době velmi omezené, a tím celkově oživit ekonomiku. Zásadní změnu v dosavadní úpravě zákoníku způsobilo teprve přijetí zákona č. 105/1990 Sb. o soukromém podnikání občanů díky kterému mohli podnikatelé neomezeně nabývat majetek a zaměstnávat neomezený počet lidí. Na druhou stranu ale nemohl vzniknout pracovněprávní vztah mezi manželi. Dále bylo přijato nařízení vlády, které upravovalo některé další otázky pracovněprávních vztahů, aby byly použitelné do té doby. Důležité bylo i přijetí zákona č. 103/1990 Sb., kterým se měnil hospodářský zákoník. Zákon umožňoval dále společné podnikání fyzických osob ve formě obchodních společností.

²⁴ Srov. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 28

Tato změna mohla být také díky změně Ústavy ČSSR, která zavedla jednotný systém vlastnictví a jeho stejnou ochranu. Tento stav trval až do významné novely č. 74/1994 Sb., kterou byly nastoleny stejné podmínky pro zaměstnavatele bez ohledu na to, zda se jedná o fyzické nebo právnické osoby.

Po revoluci bylo potřeba změnit nebo nově vytvořit několik právní předpisů, mezi ně patří zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti (ten byl nahrazen roku 2004 zákonem č. 435/2004 Sb.), který umožnil vznik trhu práce, dále zákon č. 120/1990 Sb. upravující vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli a konečně také zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání. Postupně byly přijímány i další zákony. Vzhledem k tomu, že právní předpisy Evropských společenství upravují i některé otázky pracovního práva, musela naše republika řešit také problém, jak se s tím vypořádat, proto byla přijata tzv. harmonizační novela zákoníku – zákon č. 155/2000 Sb., která zpracovávala směrnice ES, aby byl zákoník v souladu s právem ES.²⁵

1.3.5. Nový zákoník práce – zákon č. 262/2006 Sb. – okolnosti vzniku

Po změně poměrů po roce 1989 bylo potřeba vytvořit nový zákoník práce, který by plně vystihoval aktuální potřeby tržního hospodářství a který by nahradil dosavadní socialistický zákoník, přestože již byl změněn v některých nejn nutnějších ustanoveních. Proces ke vzniku zákoníku byl dlouhý, trval 15 let. Vládní návrh se projednával v Parlamentu ČR od září 2005 do května 2006. Jak odborníci, tak široká veřejnost do něj vkládali velké ambice a je otázkou, zda je naplnil. Celou jeho přípravu provázela vášnivá diskuze, mnohdy zpolitizovaná, která často zatlačila odbornou diskuzi do pozadí. Nakonec byl přijat nový zákoník práce zákonem č. 262/2006 Sb., který nabyl účinnosti 1. ledna 2007.

Zákoník se projednával spolu s dalšími zákony, které na něj měly navazovat nebo jej doplňovat, některé právní předpisy se ale při projednávání opozdily, některé zase přímo nenavazovaly. Zpoždění vzniklo např. u antidiskriminačního zákona, který

²⁵ Srov. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s.

upravuje zejména rovné postavení mužů a žen. Spolu s novým ZP byl přijat zákon č. 264/2006 Sb., který prováděl změny v jednotlivých zákonech v souvislosti s přijetím ZP, šlo například o dílčí změny v občanském zákoníku, občanském soudním řádu, v zákonu o kolektivním vyjednávání, v zákonu o veřejném zdravotním pojištění a v mnoha dalších. Do nového ZP byl včleněn obsah několika samostatných zákonů, které dříve upravovaly např. otázku mezd, odměny za pracovní pohotovost nebo cestovní náhrady. Některé otázky jsou však nyní samostatně upravené v jiných zákonech, jako jsou např. služební poměry státních zaměstnanců nebo otázka bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

1.3.6. Hlavní cíle ZP

Hlavním úkolem nového zákoníku bylo přinést liberalizaci do pracovněprávních vztahů a zmenšit nerovnováhu mezi subjekty těchto vztahů, ve kterých byly zvýhodňováni zaměstnanci a odborové organizace na úkor zaměstnavatelů. Tento zákon však musel vytvořit rovnováhu mezi obecnými zájmy společnosti a zájmem na ochranu práv jednotlivce. Ve starém zákoníku bylo nepřiměřeně zasahováno do ústavních práv a svobod jednotlivce. Celý zákoník byl příliš kogentní, řídil se, jak jsem již dříve zmínila, veřejnoprávní zásadou, že co není dovoleno, je zakázáno. Tento princip však zcela nevyhovoval pojetí současného soukromého práva a hlavně se neslučoval s ústavní zásadou soukromého práva, která je definována jak v Ústavě, tak v Listině základních práv a svobod, že co není zakázáno, to je dovoleno. Na tomto základním principu byl vybudován nový zákoník.²⁶ K této zásadě se ještě podrobněji vrátím.

Stěžejní část ZP se zabývá právními vztahy vznikajícími při výkonu závislé činnosti mezi zaměstnanci a zaměstnavateli – upravuje tedy pracovněprávní vztahy. Za závislou činnost ZP označuje práci vykonávanou ve vztahu podřízenosti zaměstnance a nadřízenosti zaměstnavatele. Zaměstnanec výlučně osobně vykonává práci pro zaměstnavatele, jeho jménem, na jeho zodpovědnost a náklady, dle jeho závazných pokynů za mzdu nebo odměnu v pracovní době na jeho pracovišti. Agentura však může

²⁶ Srov. Svitáková, V.; Bělina, M. Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání? Právní rozhledy. 15. ročník. č. 2, 2007

svého zaměstnance na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o práci konané mimo pracovní poměr na dočasnou dobu přidělit k jinému zaměstnavateli, aby tam vykonával práci. Zaměstnanci mohou závislou práci vykonávat na základě pracovní smlouvy, což je v praxi asi nejčastější, nebo na základě dohod o práci konané mimo pracovní poměr, což je buď dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti. Zákoník dále obsahuje úpravu kolektivním vztahů, jednotlivé povinnosti zaměstnavatelů vůči zástupcům zaměstnanců. V kolektivní smlouvě je možné upravit mzdové a platové nároky a další práva, která jsou spojená s pracovními vztahy.

Nový ZP zapracovává celou řadu právních předpisů Evropských společenství, tato povinnost vyplynula z našeho členství v EU. Směrnice se zabývají jednotlivými otázkami pracovního práva, ale také sociální politiky, zejména otázkou rovných příležitostí pro muže a ženy, dále otázkou pracovních podmínek a ochrany života a zdraví při práci.²⁷

Významnou koncepční změnou nového ZP byl již výše zmíněný vztah ZP k občanskému zákoníku. Původně zákonodárce zvolil jako metodu propojení ZP s občanským právem formu delegace. Jednotlivé paragrafy ZP odkazovaly na konkrétní ustanovení občanského zákoníku, jednalo se hlavně o ustanovení upravující účastníky pracovněprávních vztahů, zastoupení, právní úkony, bezdůvodné obohacení a závazky vznikající v pracovněprávních vztazích. Od těchto ustanovení se nešlo odchytil. Nyní po nálezů Ústavního soudu, který zrušil některá sporná ustanovení ZP, se použije občanský zákoník subsidiárně na všechny vztahy, pokud nejsou upraveny v ZP.

1.3.7. Liberalizace a flexibilita v ZP

Důležitým východiskem pro změnu zákoníku měla být slova liberalizace a flexibilita, avšak při současném zachování určité míry jistoty pro zaměstnance. Mezi hlavními cíli zákoníku bylo vytvoření právního rámce příznivého pro rozvoj ekonomiky, omezování národní kolektivní smlouvy, nerozšiřování závaznosti

²⁷ Srov. Svoboda, I. Zákoník práce s komentářem. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing, 2008, s. 18

kolektivních smluv, zavedení nového omezení stávek, připuštění zvláštních individuálních pracovních smluv s menší zaručenou ochranou práv, aj.²⁸

Do jaké míry byla naplněna očekávání a potřeba po liberalizaci úpravy může posoudit každý sám. Když se podívám na současný zákoník, přijde mi, že naoko se snaží vypadat liberálně, že přináší dostatek smluvní svobody, při bližším prostudování ale zjišťujeme, že zásada, „co není zakázáno, je dovoleno“, je velmi okleštěna jednotlivými omezeními. § 2 ZPR stanovuje, že práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo to z povahy ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Pod zákonným zákazem si můžeme představit kategorické zakazující normy, které většinou obsahují některý z následujících výrazů: „je zakázáno, nesmí se, není dovoleno“. Druhá kategorie omezení je poněkud složitější, potřebujeme mít již určité znalosti a zkušenosti, abychom dokázali určit, co z povahy ustanovení vyplývá, mnohdy to však bude sporné. Pomoci nám může použití výrazů: „pouze, jen, výlučně“ nebo také „max.-min., nejméně, nejvýše“, které znamenají, že se od daných ustanovení nelze odchýlit nebo pouze jedním směrem. Svou roli zde bude mít časem i judikatura.

Dalším omezením je úprava účastníků pracovněprávních vztahů, která se týká vymezení osobního statutu subjektů, jejich způsobilosti a zastoupení. Dříve se nešlo odchýlit od ustanovení, která odkazovala na občanský zákoník, to však bylo zrušeno nálezem, jelikož se změnil vztah ZP k občanskému zákoníku na princip subsidiarity. Dále se nelze odchýlit od ustanovení, která se vztahují k náhradě škody. Další omezení jsou ustanovení, která ukládají povinnosti, pokud to není ve prospěch zaměstnance. Tady ale nastává problém, jak posuzovat, zda je to ve prospěch zaměstnance nebo naopak. Myslím si, že to by měl posoudit každý zaměstnanec sám, co je pro něj výhodnější.

Ustanovení, kterými jsou zapracovány předpisy EU, jejichž taxativní výčet se nachází v ustanovení § 363 odst.1 ZP, je nutno dodržovat, resp. se od nich nelze odchýlit, ledaže by to bylo ve prospěch zaměstnance. Tyto ustanovení představují jakousi minimální ochranu zaměstnance. A nakonec ustanovení § 363 odst. 2 ZP, od kterých se

²⁸ Srov. Bělina, M. České právo po novém zákoníku práce. In Pocta Petru Trösterovi k 70. narozeninám. 1. vydání. Praha: ASPI – Wolters Kluwer, 2009, s. 62

nelze odchýlit v žádném případě.²⁹ Když si dá člověk dohromady všechna tato pravidla, vyjde mu nakonec, že nový zákoník je vcelku hodně kogentní a hlavně, že není vůbec jednoduché se vyznat v tom, od čeho je možno se odchýlit a od čeho ne.³⁰ Je potřeba určitá praxe, znalosti a snad nám k tomu časem pomůže i ustálená judikatura.

1.3.8. Změny v ZP

První změnou, která souvisela se ZP, byla způsobena v roce 2006 zákonem č. 585/2006 Sb., kterým byla odložena účinnost zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění o rok, později znovu. V roce 2007 byla v rámci zákona č. 261/2007 Sb. o stabilizaci veřejných rozpočtů schválena i novela ZP s účinností od 1. ledna 2008. Jednalo se také o změny v daňových a sociálních předpisech. Většina změn se týkala poskytování náhrady mzdy v době prvních 14 dní pracovní neschopnosti nebo karantény. Dále se rozšiřuje obsah potvrzení o zaměstnání o údaj, zda byl pracovněprávní vztah zrušen zaměstnavatelem pro porušení povinnosti zaměstnance vyplývajících z předpisů, které se vztahují k výkonu jeho práce.

Významně ZP novelizovala tzv. „legislativně-technická novela“, která byla přijata zákonem č. 362/2007 Sb. Její přijetí bylo nutné, jelikož ZP obsahoval několik nepřesností, někdy byl nesrozumitelný, neprovázaný s jinými předpisy, měl některé legislativně technické nedostatky.³¹ Mezi změnami, které přinesla tato novela, bych uvedla vymezení případů, kdy by zaměstnanci mělo náležet při rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů zvýšené odstupné nejméně ve výši 12–ti násobku průměrného výdělku, dále kdy zaměstnanec nebude muset vracet odstupné, umožnění zaměstnancům mladším než 18 let výkon práce v souhrnu nejvýše 40 hodin týdně (max. osm hodin denně), zrušení nutnosti předchozího souhlasu zaměstnance se zavedením konta pracovní doby, možnost rozdělit přestávku v práci, úpravu ohledně práce přesčas, ustanovení o upřednostnění úpravy v kolektivní smlouvě před ZP ve věci poskytování

²⁹ Srov. Hůrka, P. Využití zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovním právu. Právní rozhledy. 15. ročník. č. 24, 2007

³⁰ Srov. Bezouška, P. Pracovní právo ve společnosti 21. století. Právní rozhledy. 16. ročník. č. 1, 2008

³¹ Srov. Jakubka, J. Zákoník práce po 1.1.2008. Práce a mzda. 56. ročník. č. 1, 2008

mzdy za práci v sobotu a v neděli.³² Novela také prohlubuje rozdílné postavení tzv. „státních“ a „nestátních“ zaměstnavatelů ve věcech jmenování do vedoucích funkcí i jejich samotné postavení.³³

1.3.9. Nález Ústavního soudu ČR

Ještě než nabyl účinnosti ZP, podala skupinka senátorů a později i poslanců návrh k Ústavnímu soudu na zrušení několika desítek ustanovení ZP. Oba tyto návrhy byly spojeny ke společnému řízení z důvodu některých shodných návrhů. Plénem ústavního soudu dne 12. března 2008 zrušilo nálezem sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (č. 116/2008 Sb.) 11 ustanovení ZP, zbytek návrhu zamítlo. Tento nález přinesl dvě významné koncepční změny. První je změna v úpravě vztahu ZP a občanského práva, byl zrušen § 4 Z, kde byl upraven princip delegace, jak jsem již dříve uvedla. Tato metoda byla použita poprvé v pracovním právu a neosvědčila se v praxi. Zpřetrhala základní funkční vazby k obecnému soukromému právu a přitom vnesla do pracovněprávních vztahů značnou míru nejistoty, jelikož princip delegace nemůže pokrýt všechny možné situace, ve kterých by bylo potřeba použít občanský zákoník.³⁴

Druhou významnou koncepční změnou bylo jisté zpřehlednění a vyjasnění zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, která je poněkud rozporně a značně nesrozumitelně upravena v § 2 ZP, jelikož byla v rozporu s právním státem a smluvní volností (čl. 1 Ústavy a čl. 2 odst. 3 Listiny). Ústavní soud tedy zrušil ustanovení § 2 odst. 1 ZP. Tím také bylo umožněno, upravit si práva a povinnosti jinak než ZP, ale také možnost upravit to, co ZP vůbec neřeší. S tím také souvisí, že občan by měl mít určitou právní jistotu, měl by se uplatňovat princip seznatelnosti právního stavu a předvídatelnosti právního rozhodnutí.³⁵

³² Srov. Šubrt, B. Zákoník práce bude novelizován. *Práce a mzda*. 55. ročník. č. 10, 2007

³³ Srov. Bělina, M. České právo po novém zákoníku práce. In *Pocta Petru Trösterovi k 70. narozeninám*. 1. vydání. Praha: ASPI – Wolters Kluwer, 2009, s. 66

³⁴ Srov. Jakubka, J. Zpráva o stavu zákoníku práce po nálezu Ústavního soudu. *Práce a mzda*. 56. ročník. č. 8, 2008

³⁵ Srov. Bělina, M. České právo po novém zákoníku práce. In *Pocta Petru Trösterovi k 70. narozeninám*. 1. vydání. Praha: ASPI – Wolters Kluwer, 2009, s. 68

Další změnou, kterou přinesl nález, byla změna v § 18 ZP, kde omezuje možnost odstoupení od smlouvy. Toto ustanovení totiž odkazovalo na ust. § 48 ObčZ, takže bylo možno odstoupit od smlouvy, pokud tak bylo stanoveno v tomto zákonu nebo se na tom účastníci dohodli. To by umožňovalo sjednat si v pracovněprávních vztazích možnost odstoupení od smlouvy, a to bez uvedení jakýkoliv výjimek, což by znamenalo, že tuto možnost lze sjednat i v pracovní smlouvě.³⁶ Právní účinky tohoto odstoupení by nastávaly ex tunc. Tím by byla výrazně ohrožena sociální jistota zaměstnance.³⁷

Další změna znamenala zrušení části § 20 ZP, která upravuje absolutní neplatnost právních úkonů v pracovněprávních vztazích. Ústavní soud shledal, že nepřispívá k právní a sociální jistotě účastníku pracovněprávních vztahů, když některé právní úkony (pracovní smlouvy, jmenování, dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce) jsou z obecné úpravy – či-li z principu relativní neplatnosti právních úkonů, na kterém je založen ZP, vyňaty a jejich neplatnost je řešena formou neplatnosti absolutní.³⁸ Institut relativní neplatnosti právních úkonů je převzat z občanského práva, spočívá v tom, že osud platnosti nebo neplatnosti daného právního úkonu je v rukou toho, kdo je oprávněn se této neplatnosti dovolat.³⁹

Poslední velkou změnou je zrušení několika ustanovení týkajících se odborových organizací. Zrušil ustanovení, kterým byly zvýhodňovány odborové organizace s největším počtem členů při sjednávání kolektivní smlouvy, dále také zrušil zvýhodnění odborové organizace před radou zaměstnanců nebo zástupcem pro BOZP. Zaměstnavatel také nově nebude omezen při vydávání vnitřního předpisu při současné existenci odborové organizace. Poslední změna spočívá ve zrušení oprávnění odborové

³⁶ Srov. Bezouška, P. Výhrada odstoupení od pracovní smlouvy a neplatnost pracovněprávních úkonů z hlediska smluvní svobody v pracovním právu. Právní rozhledy. 16. ročník. č.18, 2008

³⁷ Srov. Randlová, N.; Daněk, M. Rozhodnutí Ústavního soudu a jeho vliv na zákoník práce. Práce a mzda. 56. ročník. č. 4, 2008

³⁸ Srov. Bělina, M. Nálež ÚS zasáhl koncepci zákoníku práce. Právní zpravodaj. 9. ročník. č. 4, 2008

³⁹ Srov. Buchta, Z. Ke koncepci všeobecné relativní neplatnosti zákoníku práce v kontextu nálezu Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06. Právní rozhledy. 17. ročník. č.4, 2009

organizace kontrolovat zaměstnavatele při dodržování právních předpisů a stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.⁴⁰

1.4. Začlenění pracovního práva a jeho historie v SRN

Pro pracovní právo jsou klíčovými pojmy zaměstnanec a zaměstnavatel, a právě jejich vzájemnými vztahy se tato oblast práva zabývá. Pracovní právo je v Německu řazeno, stejně jako u nás, jako právo soukromé, které vychází z občanského práva, kde si jsou subjekty těchto vztahů navzájem rovny. Právní úprava týkající se pracovního práva je rozčleněna do mnoha právních předpisů, základní ustanovení se nachází v BGB⁴¹, otázky ohledně některých institutů spojených s výpovědí jsou upraveny v KSchG⁴². Pracovní právo v zásadě řadíme do skupiny práva soukromého, některé normy jsou však veřejnoprávního charakteru. Pracovní právo se člení na dvě hlavní části, a to na individuální pracovní právo, které se zabývá především vztahy vznikající na základě pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a za druhé na pracovní právo kolektivní, které se dále vnitřně člení a které upravuje vztahy pracovních spolků, což jsou odborové organizace, provozní rady a spolky zaměstnavatelů.⁴³ Kolektivní právo má v Německu bohatou tradici. Základním pojmem v individuálním pracovním právu je „závislá práce“ a odměna za práci, musíme od výkonu závislé práce odlišovat vztahy vznikající na základě smlouvy o dílo a na základě služebního poměru.

Německé pracovní právo vychází z římských tradic, stejně jako české (resp. rakouské právo, ze kterého vychází později české), proto jsou naše právní úpravy velmi podobné, jelikož pocházejí ze stejného předka. Moderní německé pracovní právo vděčí za svůj vznik především dvěma sociálně-ekonomickým jevům - liberalizaci hospodářského uspořádání a industrializaci v 19. století. Do konce 18. století určovalo životní a pracovní podmínky dělení společnosti na jednotlivé stavy. Rozlišoval se stav

⁴⁰ Srov. Randlová, N.; Daněk, M. Rozhodnutí Ústavního soudu a jeho vliv na zákoník práce. Práce a mzda. 56. ročník. č. 4, 2008

⁴¹ Bürgerliches Gesetzbuch – rozuměj Občanský zákoník

⁴² Kündigungsschutzgesetz – rozuměj Zákon na ochranu před výpovědí

⁴³ Srov. Teschke-Bährle, U. Arbeitsrecht schnell erfasst. 6. Auflage. Heidelberg: Springer, 2006, s. 2

selský, ve kterém bylo minimum sociálních jistot, a stav měšťanský, kde bylo povinné členství v cechu pro vykonávání živnosti. Uplatňoval se zde zabezpečovací systém podle profesí. Již dříve se zde objevovaly různé právní předpisy, které tvořily zárodky pracovního práva. Formálně byly zaručeny základy smluvní volnosti a rovnoprávnosti, především pracovníkům v továrnách. V praxi to ale spíše znamenalo vytvoření dalšího stavu, z této vrstvy vznikl později proletariát. Chyběla tu sociální ochrana, nebylo tu zákonodárství, které by zaručovalo dostatečné pracovní a mzdové podmínky.

Na počátku 19. století byl zrušen systém statků a cechů, postupně docházelo k rozšíření práce v továrnách, výše mzdy byla určována konjunkturou a trhem. Byl tu přebytek pracovní síly, což mělo za následek hospodářskou a sociální nouzi. Byl vydán zákaz tvorby spolků a stávek. V praxi se uplatňoval diktát zaměstnavatelů ohledně pracovních podmínek. Bylo třeba bojovat s masovou chudobou, především pomocí sociálního zákonodárství na ochranu zaměstnanců.⁴⁴

Na konci 19. století bylo rozhodující přijetí mnoha soukromo- i veřejnoprávních předpisů v oblasti sociálního zabezpečení, o které se postaral říšský kancléř Otto von Bismarck. Byly zavedeny některé předpisy na ochranu mládeže při práci a byl stanoven zákaz dětské práce. Rozhodující bylo vytvoření odborových organizací zaměstnanců potom, co bylo upuštěno od zákazu sdružování. Cílem bylo využít smluvní volnost ve prospěch zaměstnanců. Od roku 1900 nabyl účinnosti občanský zákoník BGB, ve kterém ale pracovní smlouva neměla postavení samostatného smluvního typu, i v současné době je pracovní smlouva upravena jako zvláštní typ služební smlouvy, resp. smlouvy o službách. Tento zákoník upravuje základní problematiku pracovního práva dodnes, samozřejmě byl ale mnohokrát novelizován, aby odpovídal požadavkům své doby.

V době Výmarské republiky vznikla řadě pracovněprávních ochranných předpisů, především upravující kolektivní pracovní právo. V roce 1918 byla stanovena závaznost kolektivních smluv, dále byla ve Výmarské ústavě v článku 159 zakotvená koaliční svoboda. Zákonem byly zavedeny závodní rady a jejich spolu-schvalovací pravomoc. V roce 1926 se osamostatnilo pracovněprávní soudnictví, vznikl tak další samostatný druh soudnictví. Bylo vytvořeno mnoho zákonů, např. na ochranu zaměstnanců před výpovědí ze strany zaměstnavatele, dále zákon, který stanovil

⁴⁴ Srov. Richardi, R. Einführung. In Arbeitsgesetze. 74. Auflage. München: C. H. Beck, 2009, s. XIV

pracovní dobu. Byl zaveden zákaz znevýhodňování zaměstnanců – či-li jaká-si první forma zákazu diskriminace.⁴⁵

Za doby vlády Hitlera bylo kolektivní pracovní právo potlačeno, jelikož se neslučovalo s vůdčím principem. Byla omezena smluvní svoboda, jelikož výši mezd a pracovní podmínky určovali zaměstnavatelé a nucení správci. Během války se zavedl povinný výkon nucených prací. Po válce se v BRD⁴⁶ navázalo na výmarské zákonodárství a pracovní právo individuální i kolektivní se nadále vyvíjelo. V DDR⁴⁷ bylo pracovní právo upraveno jednotně v zákoníku práce.⁴⁸ Po znovusjednocení Německa se rozšířilo právo BRD na celé nové území Německa.

V dnešní době je v Německu největším problémem masová nezaměstnanost a přílišná rigidita pracovního zákonodárství, a především přílišná ochrana zaměstnanců, která mnohdy brzdí rozvoj trhu. Velkým problémem je také velké množství vedlejších výdajů zaměstnavatelů. Jako hlavní opatření můžeme vidět liberalizaci a větší flexibilitu pracovního práva, především v posílení postavení zaměstnavatelů a snížení jejich vedlejších nákladů. Tyto cíle si za svůj vzal v roce 2000 zákon o pracovním poměru částečném a časově omezeném.⁴⁹ Dalším krokem by bylo zvýšení otevřenosti a flexibility kolektivních smluv. V letech 2005-2007 bylo na návrh nadace Bertelsmanna zpracováno smluvní pracovní právo do cca. 150 paragrafů kolínským profesorem pracovního práva, panem Hensslerem, do jednotného zákona o pracovním smluvním právu.⁵⁰ Jeho realizace je však ještě otevřená.⁵¹

⁴⁵ Srov. http://www.jura.uni-tuebingen.de/professoren_und_dozenten/reichhold/lehre/sommersemester-2009/arbeitsrecht-i/materialien-a7-1/07_Geschichte.pdf

⁴⁶ Bundes Republik Deutschland – Spolková republika Německo

⁴⁷ Deutsche demokratische Republik - NDR (Německá demokratická republika)

⁴⁸ Arbeitsgesetzbuch

⁴⁹ TzBfG – Teilzeit- und Befristungsgesetz)

⁵⁰ Arbeitsvertragsgesetz

⁵¹ Srov. [http://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitsrecht_\(Deutschland\)#Geschichte](http://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitsrecht_(Deutschland)#Geschichte)

2. Pracovní poměr

Pojem pracovní poměr není přesně vymezen v současném zákoníku práce, ten upravuje jen pojem pracovněprávních vztahů. Označuje za ně vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, které souvisejí s výkonem závislé práce, především související se vznikem, změnou nebo skončením pracovního poměru.⁵² Za závislou práci ZP označuje práci ve vztahu podřízenosti zaměstnance a nadřazenosti zaměstnavatele, jde výlučně o osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele dle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci v pracovní době nebo v jinak stanovené době na jeho pracovišti, příp. na jiném dohodnutém místě, na jeho náklady a na jeho odpovědnost. Za závislou práci se může považovat i tzv. agenturní zaměstnávání.⁵³

Tyto pracovněprávní vztahy vznikající při výkonu závislé práce se řadí mezi individuální pracovněprávní vztahy. Mezi ně řadíme vztahy, v nichž je pracovní síla zaměstnance užívána za odměnu zaměstnavatelem, ale také vztahy v souvislosti s tímto, jako jsou např. vztahy, které mu předcházejí (vytvářejí předpoklady pro jeho vznik), které jsou souběžně s ním (např. právní vztahy v oblasti zaměstnanosti – např. vytvářející podmínky ochrany a bezpečnosti při práci) a dále také vztahy, které jsou od základního vztahu odvozeny a které mohou např. existovat i po zániku tohoto vztahu (např. sankční vztahy při odpovědnosti za škodu), jedná se také o další vztahy, na které se vztahují jednotlivá ustanovení ZP, jako např. pracovněprávní vztahy vznikající u justičních čekatelů, státních zástupců, aj., úředníků územních samosprávných celků aj. Některé vztahy jsou označovány jen jako „pracovní vztahy“, tak je tomu např. mezi členy a družstvem. Některé vztahy jsou upraveny jako tzv. „vztahy“, jedná se zde o výkon veřejné funkce dle ustanovení § 5 ZP. Mezi základní pracovněprávní vztahy patří pracovní poměry a pracovněprávní vztahy vznikající na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁵⁴

Pracovní poměry jsou zcela převažující formou pracovněprávních vztahů, jelikož většina pracovněprávních vztahů je právě založena na základě pracovní

⁵² Srov. § 1 ZP

⁵³ Srov. § 2 ZP

⁵⁴ Srov. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s.

smlouvy. Význam dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je výrazně nižší vzhledem k jejich počtu, ale také vzhledem k rozsahu práce, který jednotlivé dohody upravují. Pracovní poměr se řídí výlučně ZP, to ale neznamená, že při něm nemohou vznikat další tzv. „smíšené vztahy“, při kterých se mohou používat i jiné právní předpisy (např. při zaměstnávání akademických pracovníků vysokých škol, aj.).⁵⁵

Pracovní poměr bychom mohli definovat jako pracovněprávní vztah vzniklý na základě pracovní smlouvy (pokud není v zákoně stanoveno jinak, např. jmenováním) mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Z pracovního poměru vyplývají jeho subjektům vzájemná práva a povinnosti – či-li na jedné straně vzniklé povinnosti odpovídá právo na straně druhé, jedná se tedy o synallagmatický vztah. ZP se zabývá jednotlivými prvky pracovního poměru, jako jsou subjekty, objekt a obsah pracovního poměru, dále upravuje i postup před vznikem pracovního poměru, poté jeho vznik, pracovní smlouvu, změnu pracovního poměru a jeho skončení.

2.1. Subjekty pracovního poměru

Mezi subjekty pracovního poměru řadíme zaměstnance a zaměstnavatele. Pracovněprávní subjektivita znamená, že daná osoba je způsobilá mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích a vlastním jménem je zakládat, měnit nebo rušit a nést vlastní odpovědnost z těchto vztahů.

Zaměstnanec musí být vždy fyzická osoba, která vykonává osobně závislou práci pro zaměstnavatele. Pracovněprávní způsobilost zaměstnanců je upravena v ustanovení § 6 ZP. Je stanoveno, že fyzická osoba musí dosáhnout 15 let věku, a zároveň musí mít dokončenou povinnou školní docházku. Osobám, které by nesplnili tyto podmínky, je výkon práce zakázán. Jsou však upravené výjimky, kdy je práce těmto osobám umožněna. Jedná se o činnosti umělecké, kulturní, reklamní a sportovní, a to pouze za podmínek stanovených v zákoně o zaměstnanosti. V otázce právní subjektivity se samozřejmě použije občanský zákoník. Pracovněprávní subjektivita znamená, že daná osoba je způsobilá mít práva a povinnosti v pracovněprávních

⁵⁵ Srov. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 144

vztazích a vlastním jménem je zakládat, měnit nebo rušit a nést vlastní odpovědnost z těchto vztahů.

Fyzická osoba může být v soukromoprávních vztazích zastoupena na základě zákona nebo smluvně. Zákonné zastoupení nastupuje u osob, které jsou nezpůsobilé k právním úkonům, nebo jsou neznámého pobytu, nebo na základě rozhodnutí soudu a z jiných závažných důvodů, např. při kolizi zájmů zastoupeného a zástupce. Jedná se zde o individuální zastupování. Můžeme rozlišovat také kolektivní zastupování, a to prostřednictvím kolektivních orgánů – odborové organizace a rady zaměstnanců. Odborová organizace uzavírá za zaměstnance kolektivní smlouvu, a tím jim zakládá práva a povinnosti, jedná jejich jménem se zaměstnavatelem.⁵⁶

Zaměstnavatelem mohou být jak fyzické osoby, tak právnické nebo také stát (jako právnická osoba *sui generis*). Pokud je zaměstnavatelem fyzická osoba, její způsobilost být zaměstnavatelem vzniká podle ustanovení § 10 ZP jejím narozením. Díky tomu je třeba možné pokračovat v živnosti jako právní nástupce v případě smrti původního zaměstnavatele. Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnavatele vlastními úkony nabývat práv a povinností v pracovněprávních vztazích vzniká dosažením věku 18 let. Na zánik způsobilosti zaměstnavatele se subsidiárně použije úprava v občanském zákoníku.

Pokud je zaměstnavatelem právnická osoba, řídí se úprava jejich způsobilosti občanským zákoníkem, dále také společnosti, jejichž úprava je obsažena v obchodním zákoníku – jedná se např. o nadace, občanská sdružení... Právnické osoby patří mezi nejčastější zaměstnavatele, především se jedná o obchodní společnosti. Pokud se jedná o stát jako zaměstnavatele, jedná za něj příslušná organizační složka státu, resp. její vedoucí.⁵⁷

⁵⁶ Srov. Hůrka, P. Zastupování zaměstnanců. In Pocta Petru Trösterovi k 70. narozeninám. 1. vydání.

Praha: ASPI – Wolters Kluwer, 2009, s. 175

⁵⁷ Srov. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s.

2.2. Objekt pracovního poměru

Objektem pracovního poměru je osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele za mzdu. Práce je vykonávána ve vztahu podřízenosti zaměstnance a nadřízenosti zaměstnavatele, dle jeho pokynů, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci v pracovní době nebo v jinak stanovené době na jeho pracovišti, příp. na jiném dohodnutém místě, na jeho náklady a na jeho odpovědnost, jak jsem již dříve specifikovala. Jedná se zde o závislou práci, která je většinou určena druhově.⁵⁸

2.3. Obsah pracovního poměru

Práva a povinnosti jsou definovány obecně dle klasického římskoprávního členění na dát, konat, zdržet se nebo strpět. Dříve pracovní právo používalo pojem „právní nárok“, který ale vyjadřuje již dospělé konkrétní subjektivní právo na nějaké plnění nebo konání.⁵⁹ Vzájemná práva a jim odpovídající povinnosti jejich subjektů tvoří obsah pracovního poměru. Základ těchto práv a povinností tvoří pracovní závazek, který obsahuje vzájemná práva a povinnosti, které se vyskytují ve všech druzích pracovních poměrů, resp. musí se tam vyskytovat.

Mezi tato práva a povinnosti pracovního závazku patří za prvé povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, což znamená, že zaměstnavatel musí umožnit zaměstnanci, aby mohl vykonávat od určité doby sjednaný výkon práce na pracovišti a tomu odpovídá právo zaměstnance požadovat na zaměstnavateli umožnění sjednaného výkonu práce. Za druhé sem řadíme povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci mzdu nebo plat za vykonanou práci a tomu odpovídající právo zaměstnance požadovat tuto mzdu či plat. Za třetí sem řadíme povinnost zaměstnance konat výlučně osobně pro zaměstnavatele práci dle jeho pokynů a právo zaměstnavatele požadovat tento osobní výkon práce po zaměstnanci.

⁵⁸ Srov. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 146

⁵⁹ Srov. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 71

Zaměstnavatel má i další povinnosti, jako např. vytvoření podmínek pro plnění pracovních úkolů zaměstnanců, a zároveň povinnost dodržovat další podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo vnitřním předpisem, to stejné platí i pro zaměstnance a jeho povinnosti vyplývající z těchto dokumentů. Mnoho práv a povinností je také upraveno v ZP v souvislosti s ochranou zdraví a s bezpečností při práci.⁶⁰

ZP upravuje nejenom obsah pracovního poměru, ale také jeho vznik, změnu a skončení. Já bych se nyní ráda věnovala právě již zmíněnému skončení pracovního poměru.

2.4. Skončení pracovního poměru

Právní úprava skončení pracovního poměru vychází z potřeby společnosti chránit zájmy zaměstnanců, kteří svědomitě plní své pracovní povinnosti, - jakožto slabší strany zaměstnaneckého poměru, a tím jim zajistit jistou stabilitu jejich zaměstnání. Proto zákonodárce chrání zaměstnance tím, že zaměstnavateli umožňuje dát zaměstnanci výpověď – jednostranně skončit pracovní poměr, pouze z důvodů, které jsou v zákoně taxativně vypočteny. Dále také zaměstnance chrání tím, že zakazuje zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď v tzv. ochranné době, jsou však uvedeny nějaké výjimky, kdy lze skončit pracovní poměr i v této době. Na druhé straně má zaměstnanec možnost, v případě, že se rozhodne skončit pracovní poměr, dát výpověď z jakéhokoliv důvodu, popř. bez uvedení důvodu. Úprava skončení pracovního poměru je velmi citlivou záležitostí pro obě strany pracovního poměru, pravidla musí být nastavena tak, aby chránila do určité míry zaměstnance, ale na druhou stranu musí umožňovat zaměstnavateli reagovat na aktuální situaci na trhu práce, případně možnost vyvodit důsledky při porušování pracovních povinností zaměstnancem. Najít ideální kompromis pro obě strany je velmi těžký úkol, kterého se musí zákonodárce zmocnit, a tím zajistit zdravé prostředí pro výkon závislé práce na trhu práce.

⁶⁰ Srov. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 147

Skončení pracovního poměru znamená zánik právního vztahu – pracovního poměru – či-li zánik výkonu závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele za odměnu.

⁶¹ Skončení pracovního poměru však nemusí znamenat zánik všech vzájemných práv a povinností subjektů pracovního poměru. Nadále mohou přetrvat nějaké závazky, např. týkající se odměňování, vztahy vzniklé na základě odpovědnosti za škodu, některé záležitosti ohledně obchodního tajemství, ochrany osobních údajů aj.⁶²

Skončení pracovního poměru může být spojeno s různými způsoby skončení pracovního poměru. V jednotlivých způsobech jsou podstatné rozdíly v tom, jaké způsobují důsledky, přestože cíl mají stejný. Způsoby skončení pracovního poměru můžeme třídit podle toho, zda je pracovní poměr ukončen na základě právních úkonů účastníků pracovního poměru, právních událostí nebo úředního rozhodnutí.

Právní úkony patří mezi nejčastější a nejdůležitější způsoby skončení pracovního poměru. Způsobují velmi závažné důsledky – skončení pracovního poměru – či-li nejdůležitějšího právního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pro oba účastníky to má velmi závažné důsledky. Zaměstnanec ztratí práci a především odměnu za ni. Na druhé straně zaměstnavatel ztratí pracovní sílu, za kterou často musí hledat odpovídající náhradu. Tyto vztahy jsou právě z těchto důvodů velmi podrobně upraveny v platném právu, a to jednak náležitosti, ale také právě již zmíněné právní důsledky.

Můžeme rozlišovat právní úkony dvoustranné – které jsou výrazem shodné vůle obou účastníků pracovního poměru, mezi ně řadíme dohodu o rozvázání pracovního poměru, a dále pak právní úkony jednostranné. Jednostranné právní úkony vznikají zpravidla při rozporu účastníků pracovního poměru a řadíme mezi ně výpověď, okamžité zrušení a zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Právní poměr může skončit také na základě právních událostí, na které nemá vliv konání účastníků pracovního poměru. Mezi tyto události řadíme smrt zaměstnance, smrt zaměstnavatele, uplynutí doby a dosažení věkové hranice.

⁶¹ Srov. Jakubka, J. a kol. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2009. 3. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2009, s. 104

⁶² Srov. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s.

2.4.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Právní úprava ohledně této dohody je obsažena v ustan. § 49 ZP. Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranný právní úkon, kterým zaměstnanec a zaměstnavatel souhlasně ukončují pracovní poměr ke sjednanému datu. Tuto dohodu může navrhnout jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Tato dohoda se považuje za uzavřenou, pokud druhý účastník projevil s návrhem souhlas ve lhůtě, která byla stanovena v návrhu nebo ve lhůtě přiměřené, pokud nebyla tato lhůta v návrhu stanovena, dále je také důležité, aby tento návrh obsahoval podstatné náležitosti. Pokud druhý účastník „mlčí“, respektive nedá výslovný souhlas, dohoda nemůže být platná. Tato dohoda musí být výlučně písemná pod sankcí neplatnosti a její podstatnou náležitostí je právě datum, kterým pracovní poměr končí.⁶³ Doba, kdy má pracovní poměr skončit nemusí být určena pouze kalendářním dnem, ale dohodnuta např. dobou skončení práce, skončením pracovní neschopnosti zaměstnance aj. Není ale možné, aby vznikla pochybnost o sjednaném dni, ke kterému má být pracovní poměr rozvázán.⁶⁴ Pokud byl návrh na dohodu přijat s výhradami, je brán za návrh nový. Přeje-li si to zaměstnanec, napíše se do dohody i z jakého důvodu dochází ke skončení pracovního poměru. Jedno vyhotovení této dohody dostane zaměstnanec.

V praxi vznikají často nejasnosti, když zaměstnanec chce dát „výpověď dohodou“. Proto je lepší, když si zaměstnavatel (který často zaměstnává zkušené personalisty) vyjasní se zaměstnancem, zda má jít z jeho strany o dohodu o rozvázání pracovního poměru nebo o výpověď.

ZP uvádí případy, kdy zaměstnanci nelze dát výpověď, je ale možné, aby se účastníci vzájemně dohodli a uzavřeli dohodu o rozvázání pracovního poměru i v případech, ve kterých není možné dát zaměstnanci výpověď.⁶⁵

⁶³ Srov. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 192

⁶⁴ Srov. Vysokajová, M.; Kahle, B.; Doležilek, J. Zákoník práce: Komentář. 2., aktualizované vydání. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008, s. 91

⁶⁵ Srov. Jouza, L. Nový zákoník práce – změny ve skončení pracovního poměru. Bulletin advokacie. č. 7-8, 2007

2.4.2. Výpověď

Jednostranným právním úkonem, jehož důsledkem je skončení pracovního poměru po uplynutí výpovědní doby je výpověď. Další podrobnosti o tomto institutu rozvedu ještě podrobněji v dalších kapitolách, proto bych na tomto místě jen poznamenala, že se jedná o nejčastější a nejvýznamnější způsob skončení pracovního poměru v praxi, a proto jsem svou práci zaměřila právě na tento institut, který musí být samozřejmě upraven legislativou, a to je v našem ZP velmi podrobně, a je k němu i bohatá judikatura, kterou později ještě zmíním u konkrétních „druhů výpovědí“.

2.4.3. Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranným právním úkonem, který směřuje skončení pracovního poměru, účinky tohoto úkonu nastávají okamžikem doručení jeho písemného vyhotovení druhému účastníku. Tento institut se v praxi vyskytuje zřídka, liší se od výpovědi právě tím, že nevyžaduje k účinnosti uplynutí výpovědní lhůty, ale jeho účinky nastávají již okamžikem doručení. Toto však musí být provedeno písemně a musí být přesně skutkově definován důvod tohoto okamžitého skončení pracovního poměru, aby nebylo možno zaměnit ho s jiným důvodem, nelze jej však již měnit. Dále také musí být doručen ve stanovené lhůtě druhému účastníku. Pokud nebudou dodrženy tyto podstatné náležitosti a písemnost je okamžité zrušení neplatné. Tento institut je upraven v ustan. § 55 ZP a následujících.⁶⁶

Rozlišujeme okamžité zrušení pracovního poměru jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. Výčet jednotlivých důvodů je taxativně vypočten v ZP.

Zaměstnavatel může výjimečně zrušit pracovní poměr okamžitě jen tehdy, pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než rok, nebo pokud byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti k nim k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců.

⁶⁶ Srov. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 196

Dalším důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem je také zaměstnancovo porušení právních předpisů, které se vztahují k jím vykonávané práci, a to zvláště hrubým způsobem. Při posuzování porušování povinnosti je možné přihlídnout k osobě zaměstnance, k jeho funkci, kterou zastává, jaký měl dosavadní postoj k plnění povinností. Dále je možné zohlednit okolnosti porušení povinnosti, způsob a intenzitu a především míru zavinění zaměstnance a důsledky, které toto porušení povinnosti mělo, zda způsobilo škodu či ne.

Mezi závažné porušení povinností zvláště hrubým způsobem může patřit třeba porušení obchodního tajemství. Jakmile se zaměstnavatel o zvláště závažném porušení povinností dozví, musí urychleně jednat, jelikož pracovní poměr může ukončit okamžitě pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se o tom porušení dozvěděl, nejdéle však do jednoho roku ode dne, kdy toto porušení vzniklo.⁶⁷ Spočívá-li důvod okamžitého zrušení pracovního poměru v dlouhodobém neomluveném zameškávání práce zaměstnance, neskončí jednoměsíční lhůta k tomuto způsobu rozvázání pracovního poměru dříve, než po uplynutí jednoho měsíce ode dne následujícího po posledním zameškání práce.⁶⁸

Tento způsob skončení pracovního poměru ale není možný, pokud se jedná o těhotnou zaměstnankyni, nebo pokud je na mateřské dovolené nebo pokud se jedná o zaměstnankyni nebo zaměstnance na rodičovské dovolené.⁶⁹

Podle ustan. § 56 ZP může zaměstnanec také okamžitě zrušit pracovní poměr a to za podmínky, že podle lékařského posudku nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel ho nepřevodil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku na jinou, pro něj vhodnou práci. Další případ, kdy může zaměstnanec okamžitě rozvázat pracovní poměr je, když mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti. Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr do vypršení lhůty dvou měsíců ode dne, kdy se o tomto důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dozvěděl, ale nejdéle do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. Zaměstnanec,

⁶⁷ Srov. Jouza, L. Nový zákoník práce – změny ve skončení pracovního poměru. Bulletin advokacie. č. 7-8, 2007

⁶⁸ Srov. Jouza, L. Nový zákoník práce (2. část). Právní rádce. č.8, 2006

⁶⁹ Srov. Ustan. § 55 ZP

který okamžitě zrušil pracovní poměr z důvodu nevyplacení mzdy nebo platu, má nárok na odstupné.⁷⁰

2.4.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jednostranným právním úkonem, který směřuje ke skončení pracovního poměru. Toto zrušení je možné jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele.⁷¹ Právní úprava je obsažena v ustan. § 66 ZP. Tímto způsobem můžeme skončit pracovní poměr pouze v průběhu platně sjednané zkušební doby. Institut zkušební doby, se snaží o co možná nejjednodušší jednostranné skončení pracovního poměru, slouží především k tomu, aby zaměstnanec a zaměstnavatel zjistili vhodnost uzavřeného pracovního vztahu, pracovní schopnosti zaměstnance i existujících pracovních podmínek u zaměstnavatele. V zájmu právní jistoty musí být zkušební doba sjednána písemně pod sankcí neplatnosti, a to nejdéle v den, který je ve smlouvě určen jako den nástupu do práce, popř. den, který je uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance a takto sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována. Zkušební doba může být sjednána nejdéle na dobu tří měsíců. Doba překážek v práci se do zkušební doby nezapočítává, zkušební doba se tedy po dobu jejich trvání prodlužuje.⁷²

Zaměstnanec i zaměstnavatel mohou dát výpověď z jakéhokoli důvodu, popř. také bez uvedení důvodu. Písemné oznámení o zrušení pracovního poměru má být doručeno druhému účastníku zpravidla nejméně tři dny před tím, než má pracovní poměr skončit. V tomto případě nejde o závaznou lhůtu, jejíž nedodržení by mělo za následek neskončení pracovního poměru, jedná se zde pouze o lhůtu pořádkovou. Ani

⁷⁰ Srov. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 197

⁷¹ Srov. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 198

⁷² Srov. Jouza, L. Nový zákoník práce – změny ve skončení pracovního poměru. Bulletin advokacie. č. 7-8, 2007

nedodržení písemnosti skončení pracovního poměru není spojeno se sankcí neplatnosti.⁷³

I v případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době by mělo platit pravidlo zákazu diskriminace, jelikož z žádného ustanovení ZP nevyplývá, že by se pravidla o rovném zacházení a zákazu diskriminace netýkala úkonu zaměstnavatele spočívajícím ve zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Podrobněji se touto problematikou zabýval Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 21.4.2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008, kdy v konkrétním případě uvedl k čemu slouží institut zkušební doby, viz. dřívější poznámky a že zákaz diskriminace by se měl uplatňovat v rámci celého ZP, jelikož z žádného ustanovení nelze vyvodit opak.⁷⁴

2.4.5. Smrt zaměstnance

Smrt zaměstnance má za následek skončení pracovního poměru, jelikož zaměstnanec je povinen vykonávat práci osobně. Jeho peněžité nároky vůči zaměstnavateli ale jeho smrtí nezanikají. Do výše trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku přecházejí jeho mzdové platové nároky na manžela/ku, děti, rodiče, pokud v době smrti žili ve společné domácnosti. Naopak peněžité plnění zaměstnavatele vůči zaměstnanci zanikají okamžikem smrti s výjimkou nároků, o kterých již bylo soudem pravomocně rozhodnuto nebo které byly uznány zaměstnancem písemně co do výše a důvodu, dále pak nároky za náhradu škody úmyslně způsobené.

2.4.6. Smrt zaměstnavatele

Pracovní poměr skončí dle ustan. § 342 ZP také tím, že umře zaměstnavatel, který byl fyzickou osobou. Jediný případ, kdy tento pracovní poměr neskončí je, když se v živnosti zaměstnavatele pokračuje.

⁷³ Srov. Kahle, B. Praktická personalistika po novelách zákoníku práce v roce 2008. 1. vydání. Praha: PRAGOEDUCA, 2008, s. 165

⁷⁴ Srov. Bukovjan, P. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době a zákaz diskriminace. Práce a mzda. 57. ročník. č. 6, 2009

2.4.7. Uplynutí doby

Podle ustan. § 48 odst. 2 ZP má za následek skončení pracovního poměru uplynutí doby pouze u pracovního poměru na dobu určitou. Ostatními způsoby může samozřejmě pracovní poměr na dobu určitou skončit také. V případě, že doba pracovního poměru byla stanovena na dobu konání určitých prací, končí pracovní poměr právě skončením těchto prací. Zaměstnavatel by na to však měl zaměstnance upozornit aspoň tři dny předem, jedná se zde o pořádkovou lhůtu. Pokud ovšem zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele pokračuje v konání práce i po uplynutí sjednané doby, mění se pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou.

2.4.8. Dosažení věkové hranice

Dosažení věkové hranice není zásadně právní událostí, která má za následek zrušení pracovního poměru, není ani výpovědním důvodem ze strany zaměstnavatele.⁷⁵

2.4.9. Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu

Tyto případy skončení pracovního poměru – na základě úředního rozhodnutí, se v praxi příliš nevyskytují. Jedná se především o osoby bez státní příslušnosti nebo o cizince. Podle ustan. § 48 odst. 3 ZP jim končí pracovní poměr (pokud nedošlo ke skončení jiným způsobem) dnem, kdy má skončit jejich pobyt na území ČR podle rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, které je vykonatelné, nebo dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající jim trest vyhoštění z našeho území nebo uplynutím doby, na kterou mají uděleno povolení k zaměstnání.

⁷⁵ Srov. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 202

2.4.10. Skončení pracovního poměru založeného jmenováním

Výše uvedené způsoby skončení pracovního poměru se s menšími odchylkami dají použít i pro skončení pracovního poměru založeného jmenováním. Odvolání z funkce ani vzdání se funkce nevedou k ukončení pracovního poměru, jedná se pouze o změnu druhu vykonávané práce dle ustan. § 73 ZP. Pokud zaměstnavatel nemá žádnou vhodnou práci pro zaměstnance nebo ji zaměstnanec odmítl, je tu pak dán výpovědní důvod podle ustan. § 52 písm. c ZP.⁷⁶ Odvolat zaměstnance může pouze ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu, případně statutární orgán, a nemůže k tomu zmocnit někoho jiného. Odvolání musí být doručeno písemně zaměstnanci, jinak je neplatné. Výkon funkce končí následujícím dnem po doručení. V odvolání se nemusí uvádět jeho důvod. Stejná práva má i vedoucí zaměstnanec, který byl do funkce jmenován. Kdykoli se může funkce vzdát.⁷⁷

Odvolání z funkce a vzdání se funkce je také možné v případě, že je tato možnost výslovně smluvně zaměstnancem a zaměstnavatelem domluvena.

2.5. Právní úprava pracovního poměru, především jeho skončení v SRN

Pracovní poměr je právní a sociální vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vzniklý na základě soukromoprávní smlouvy – pracovní smlouvy, která je zvláštní formou služební smlouvy⁷⁸ (smlouvy o provedení služby). Jedná se o dlouhodobý závazkový vztah, jehož předmětem plnění je závislá práce dle pokynů zaměstnavatele za úplatu. Pojem pracovní poměr musíme odlišovat od sociálně-právního pojmu, kterým je zaměstnanecký poměr.⁷⁹

⁷⁶ Srov. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 204

⁷⁷ Srov. Jouza, L. Nový zákoník práce (2. část). Právní rádce. č.8, 2006

⁷⁸ Dienstvertrag

⁷⁹ Srov. <http://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitsverhältnis>

U subjektů pracovního poměru musíme rozlišovat zaměstnance se stanoveným měsíčním platem⁸⁰, který vykonává většinou nějaká tvůrčí zaměstnání, dále pak zaměstnance, který vykonává nějakou práci spíše fyzicky⁸¹ a vedoucího zaměstnance. Toto rozlišování nemá v praxi velký význam, některé drobné odchylky u jednotlivých subjektů mohou být např. u mzdy, u výpovědních dob, u vedoucích zaměstnanců především v jejich ochraně při skončení pracovního poměru.⁸² Druhým subjektem pracovního poměru je zaměstnavatel. Právní úprava subjektů, objektu i obsahu pracovního poměru v ČR a v SRN je velmi podobná, proto ji zde ani nebudu dále rozvádět a zaměřím se spíše na jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru v SRN, které rozeberu podrobněji.

V německém právu je hned několik způsobů, jak může zaniknout pracovní poměr. Řadíme mezi ně smrt zaměstnance, uplynutí času, dohodu o rozvázání pracovního poměru, výpověď a některé další důvody skončení pracovního poměru jako jsou rozvazovací podmínka, podání odporu nebo rozsudek soudu o zrušení pracovního poměru. Na druhé straně bych ráda uvedla výčet okolností, které nemají za následek skončení pracovního poměru, jsou to provozní změny u zaměstnavatele, smrt zaměstnavatele, insolvence zaměstnavatele nebo povolání zaměstnance do vojenské nebo civilní služby.

Smrt zaměstnance má za následek skončení pracovního poměru, jelikož jeho předmětem je výkon práce, který je spojen s osobou zaměstnance, proto není možné výkon práce převést na dědice. Na druhé straně smrt zaměstnavatele zásadně nezpůsobuje zánik pracovního poměru, postavení zaměstnavatele v tomto případě přechází na dědice. V SRN je tedy právní úprava těchto institutů stejná jako u nás.

Časové omezení pracovního poměru⁸³ se v praxi vyskytuje velmi často. Nevyskytuje se jen jako výpomoc stálým zaměstnancům nebo jenom pro určitý projekt nebo ve veřejné správě pouze pro dobu, kdy jsou na odměnu zaměstnance vyčleněny prostředky, ale také v soukromém sektoru, kdy je třeba v době konjunktury nabrat více zaměstnanců. Toto je možné podle ustan. § 620 III BGB. Ochranu zaměstnancům, kteří

⁸⁰ Angestellte

⁸¹ Arbeitnehmer

⁸² Srov. Teschke-Bährle, U. Arbeitsrecht schnell erfasst. 6. Auflage. Heidelberg: Springer, 2006, s. 9

⁸³ Befristung

pracují na časově omezenou dobu, poskytuje zákon TzBfG⁸⁴, který tyto pracovní poměry velmi podrobně upravuje a který si klade za cíl snížit diskriminaci těchto zaměstnanců. Doba trvání pracovního poměru vychází z druhu, účelu a vlastností pracovního plnění.⁸⁵ Pokud má vliv na skončení pracovního poměru dosažení účelu, musí být tento účel písemně ve smlouvě dohodnut. Nevýhodou pro zaměstnance je, že termín skončení pracovního poměru je nejistý.

Také v případě, kdy je trvání pracovního poměru přesně časově vymezeno, může dojít ke změně doby trvání tohoto poměru. Uplatňuje se zde také ochrana zaměstnanců podle KSchG, proto tento pracovní poměr nemusí ve všech případech skončit uplynutím doby, na kterou byl původně sjednán. Pracovní poměr na dobu určitou je možný pouze za předpokladu, že je písemně v pracovní smlouvě vymezen věcný důvod, proč je ve smlouvě vymezena doba, po kterou platí, např. po dobu nemoci jiného zaměstnance nebo pokud nastane pouze přechodná potřeba zaměstnat nového zaměstnance, nebo se jedná u nového zaměstnance o pracovní poměr uzavřený na dobu nejdéle dvou let.⁸⁶

Případ, kdy je opakovaně uzavírán pracovní poměr na dobu určitou z určitého věcného důvodu je na jedné straně výhodný z toho důvodu, že se zaměstnanci nemusí dávat žádná výpověď, jelikož pracovní poměr skončí uplynutím doby, nepřichází tady proto také v úvahu ustanovení na ochranu zaměstnance podle KSchG. Zaměstnanec žije v nejistotě, zda s ním zaměstnavatel uzavře novou smlouvu. Tato praxe se často uplatňuje u sezónních prací, které si tuto úpravu žádají.⁸⁷

Podle ustan. § 14 II 1 TzBfG je umožněno také kalendářní časové omezení až na dva roky bez uvedení věcného důvodu. Při zřízení nového podnikatelského subjektu je také možnost po dobu prvních čtyř let uzavřít se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou bez uvedení věcného důvodu.

Tento způsob skončení pracovního poměru je v SRN velmi podobně upraven jako v našem právu, jejich úprava je však podrobnější, zabývá se tím celý jeden speciální zákon.

⁸⁴ Teilzeit- und Befristungsgesetz

⁸⁵ Srov. ustan. § 3 I 2 TzBfG

⁸⁶ Srov. Rozsudek BAG AP 22 zu § 2 BAT SR 2y

⁸⁷ Srov. Zöller, W. und Kol. Arbeitsrecht. 6. Auflage. München: C. H. Beck, 2008, s. 254

Dohoda o rozvazovací podmínce⁸⁸ je další způsob rozvázání pracovního poměru, v praxi se však vyskytuje velmi zřídka. Rozvázání pracovního poměru může být třeba spojeno se snížením počtu objednávek u zaměstnavatele, tedy při poklesu produkce. Pro zaměstnance je to většinou velmi nevýhodné, jelikož je dosti nejisté, kdy pracovní poměr skončí. Podle judikatury je nepřípustné ustanovení v pracovní smlouvě, které se tam dříve velmi často vyskytovalo, a to, že pracovní poměr skončí uzavřením manželství.⁸⁹ Podle judikatury BAG⁹⁰ je možné dát rozvazovací podmínku do pracovní smlouvy pouze pokud je to pro zaměstnance výhodné nebo pokud si to výslovně přeje.⁹¹ Z formálních požadavků je předepsaná písemná forma a také je třeba, aby byl v pracovní smlouvě stanoven věcný důvod, kvůli kterému je tato rozvazovací podmínka sjednána.⁹² V našem právu není žádná právní úprava ohledně rozvazovací podmínky. Myslím se, že to ale není na škodu, jelikož ani v SRN to není příliš využívaný institut ke skončení pracovního poměru.

Dosažení účelu⁹³ podle některých autorit není jeden ze způsobů skončení pracovního poměru, jelikož pracovní poměr je zaměřen na plnění služeb a ne na dosažení účelu. Dosažení účelu pracovního poměru je tedy pouze okamžik, ve kterém nastane skončení pracovního poměru nebo splnění rozvazovací podmínky. V našem právu toto upraveno není.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru⁹⁴ je další způsob skončení pracovního poměru. Právní úprava je obsažena v ustan. § 623 BGB. K platnosti této dohody je vyžadována písemná forma, jinak její úprava není nijak omezena. Neuplatňuje se u ní ani ochrana před výpovědí, ani spolupůsobení závodní rady podle ustan. § 102 BetrVG.⁹⁵ Při sjednávání této dohody si jsou účastníci rovni, jelikož by odepření souhlasu zaměstnance k uzavření této dohody znemožnilo účel, který sledoval zaměstnavatel - skončení pracovního poměru, v případě, že zaměstnavatel nemůže dát

⁸⁸ Auflösende Bedingung

⁸⁹ Srov. Zöller, W. und Kol. Arbeitsrecht. 6. Auflage. München: C. H. Beck, 2008, s. 258

⁹⁰ Bundesarbeitsgericht – Spolkový pracovní soud

⁹¹ Srov. BAG AP Nr. 4 zu § 620 BGB Bedingung

⁹² Srov. Zöller, W. und Kol. Arbeitsrecht. 6. Auflage. München: C. H. Beck, 2008, s. 258

⁹³ Zweckerreichung

⁹⁴ Aufhebungsvertrag

⁹⁵ Betriebsverfassungsgesetz – zákon o organizaci pracovních vztahů v podniku v SRN

zaměstnanci výpověď. Zaměstnanci přitom v podstatě o nic nejde, když zůstane nadále zaměstnán, pokud o to stojí. Od dohody o rozvázání pracovního poměru musíme odlišovat dohodu⁹⁶, která je mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavírána k upřesnění podmínek skončení pracovního poměru na základě platně dané výpovědi.⁹⁷

Právní úprava v německém právu je velmi stručná, obsahuje pouze výše uvedené ustanovení o povinné písemné formě u dohody o rozvázání pracovního poměru, v našem právu je úprava malinko obsáhlejší, především v otázce dne skončení pracovního poměru.

V německém právu je nejvýznamnějším, stejně jako u nás, způsobem skončení pracovního poměru výpověď⁹⁸. V SRN rozlišují dvě její formy, a to výpověď řádnou a mimořádnou, popř. ještě třetí typ, a to je výpověď, která je ale zároveň i nabídkou nového pracovního místa za změněných pracovních podmínek. Dále danou problematiku rozvedu v další kapitole.

Dalšími způsoby skončení pracovního poměru je zrušení na základě rozhodnutí soudu, které přichází v úvahu za splnění určitých podmínek v průběhu plynutí ochranné doby, kdy výpověď byla rozsudkem uznána za neplatnou a pracovní poměr by musel pokračovat.

Jednostranným výslovným odmítnutím pokračování v pracovním poměru, v případě, že uplynula ochranná lhůta zaměstnanci a že mu mezitím vznikl nový pracovní poměr, končí ten starý.

Sporné je skončení pracovního poměru z důvodu výluky stávkujících⁹⁹, to stejné platí u výluky ze strany zaměstnavatele^{100, 101}.

Pokud bych měla shrnout problematiku způsobu skončení pracovního poměru u nás a v SRN, docházím k závěru, že právní úpravy jsou velmi podobné. Například úprava ohledně našeho okamžitého zrušení pracovního poměru koresponduje s německým institutem mimořádné výpovědi. V našem právu je upraveno odlišně skončení pracovního poměru ve zkušební době, kdy zaměstnanec a zaměstnatel mohou

⁹⁶ Abwicklungsvertrag

⁹⁷ Srov. Zöllner, W. und Kol. Arbeitsrecht. 6. Auflage. München: C. H. Beck, 2008, s. 259

⁹⁸ Kündigung – ordentliche und außerordentliche

⁹⁹ Aussperung

¹⁰⁰ Abkehr

¹⁰¹ Srov. Zöllner, W. und Kol. Arbeitsrecht. 6. Auflage. München: C. H. Beck, 2008, s. 260

skončit pracovní poměr v této době v podstatě okamžitě, kdežto v SRN je tato úprava rozsáhlejší a uplatňuje se zde výpověď doba, i když jen v délce trvání 14 dnů, což je kratší doba než u řádné výpovědi. Rozdíl je také v tom, že maximální doba trvání výpovědní doby jsou u nás tři měsíce, v SRN je to měsíců šest. U nás se dále nevyskytuje institut rozvazovací podmínky a vznesení odporu proti pracovnímu poměru, který vznikl na základě klamání zaměstnavatele, kterým tím přivedl zaměstnance k omylu.¹⁰² Ostatní způsoby skončení pracovního poměru jsou více méně obdobné s menšími odchylkami.

¹⁰² Srov. http://de.wikipedia.org/wiki/Beendigung_des_Arbeitsverhältnisses

3. Výpověď

Výpověď je nejčastěji používaný způsob skončení pracovního poměru. Jedná se o jednostranný pracovněprávní úkon zaměstnance nebo zaměstnavatele, který je směřován k druhému účastníku pracovního poměru, jehož cílem je rozvázání pracovního poměru po uplynutí výpovědní doby. Výpověď podává jeden účastník a druhý je obvykle proti, z tohoto důvodu je tento institut velmi podrobně upraven právě v ZP. Projev vůle druhé strany je právně irelevantní.¹⁰³

Od výpovědi musíme striktně rozlišovat zrušení pracovního poměru ve zkušební době, kdy účinky tohoto pracovněprávního úkonu nastávají zpravidla ke dni, který byl označen v tomto zrušení, popř. ke dni doručení druhému účastníku. Dále od výpovědi musíme rozlišovat okamžité zrušení pracovního poměru, kdy pracovní poměr končí okamžikem doručení druhému účastníku pracovního poměru. Více k jednotlivým způsobům skončení pracovního poměru jsem uvedla v kapitolách výše.

V případě nejasností, jaký právní úkon účastníci učinili, je třeba přistoupit k výkladu projevu vůle, pokud se však nepodaří nedostatky v jeho určitosti a srozumitelnosti odstranit, jde o neplatný pracovněprávní úkon.

Výpovědi můžeme rozvázat pracovní poměr, ale také právní vztah vznikající z dohody o pracovní činnosti nebo také, pokud to bylo sjednáno, právní vztah z dohody o provedení práce.¹⁰⁴

3.1. Náležitosti a subjekty podání výpovědi

Zaměstnanec i zaměstnavatel mohou rozvázat pracovní poměr výpovědí. Lze takto rozvázat jak pracovní poměr na dobu neurčitou, tak na dobu určitou, tady ale platí, že výpovědní doba uplyne nejdéle s uplynutím doby, na kterou byl uzavřen pracovní poměr. Výpověď dává zaměstnanec a zaměstnavatel osobně nebo prostřednictvím zástupce. Pokud byl zaměstnanec zbaven způsobilosti k právním úkonům, podává za něj

¹⁰³ Srov. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 192

¹⁰⁴ Srov. Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008, s.180

výpověď soudem ustanovený opatrovník, popř. zvláštní opatrovník, jelikož se nejedná o běžnou záležitost, takže je třeba k úkonu svolení soudu.

Zaměstnavatel, jedná-li se o fyzickou osobu, podává výpověď osobně nebo prostřednictvím osoby jím pověřené nebo jeho zástupců. V případě, že byl zaměstnanec zbaven způsobilosti k právním úkonům, podává za něj výpověď soudem ustanovený opatrovník, popř. zvláštní opatrovník. Za zaměstnavatele - právnickou osobu podávají výpověď ti, kdo činí za ni právní úkony.

Podstatnou náležitostí výpovědi zaměstnavatele je vymezení výpovědního důvodu. U zaměstnance tak není třeba, jelikož může dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Důležité je, aby bylo zřetelné, že se jedná o výpověď a ne o jiný způsob skončení pracovního poměru. Pojmovým znakem výpovědi je výpovědní doba. Délka této výpovědní doby nemusí být ve výpovědi přímo stanovena, v případě nesprávného stanovení výpovědní doby, by to také neznamenovalo neplatnost výpovědi. Pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby stanovené zákonem, kolektivní smlouvou vnitřním předpisem nebo smlouvou, uzavřenou mezi účastníky pracovního poměru, pokud zaměstnanec neurčí jinak.

Zaměstnavatel je dále povinen projednat předem každou výpověď s odborovou organizací, jíž je dotčený zaměstnanec členem. Poruší-li ovšem zaměstnavatel tuto povinnost, nezpůsobuje to neplatnost výpovědi.

3.2. Forma výpovědi

ZP předepisuje pro výpověď písemnou formu pod sankcí neplatnosti. Neplatnost výpovědi z pracovního poměru se řídí ustan. § 20 ZP. Ústně učiněná výpověď je tedy platná, pokud se její neplatnosti nedovolá druhý účastník. O této neplatnosti musí být ale rozhodnuto soudem.¹⁰⁵ Písemná forma je žádoucí především proto, aby byla zachována určitá míra právní jistoty účastníků pracovního poměru v situaci, kdy dochází ke střetu jejich zájmů, jedná-li se o další setrvání

¹⁰⁵ Srov. Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008, s.181

v pracovněprávním poměru. Další věcí je, že by v případném soudním sporu byla těžko prokazatelná ústní výpověď.¹⁰⁶

3.3. Doručování

Nový ZP upravuje nově také doručování písemností zaměstnance zaměstnavateli, a to v ustan. § 337 ZP. Zaměstnanec doručuje písemnost zaměstnavateli především osobním předáním v místě jeho sídla, a to jeho vedoucímu nebo do podatelny. Zaměstnanec může požadovat potvrzení o převzetí písemnosti. Zaměstnanec může výpověď doručit také prostřednictvím poštovního provozovatele nebo elektronicky, podobně jako zaměstnavatel. Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 3.1.2006, sp. zn. Cdo 563/2005 lze písemnost zaměstnance považovat za doručenou v okamžiku, kdy se dostane do sféry dispozice zaměstnavatele, např. pomocí poštovního provozovatele, prostřednictvím fyzické osoby, která doručení provede, statutárním orgánu nebo vedoucímu zaměstnanci atd.

Na druhé straně – doručování písemností od zaměstnavatele určené zaměstnanci je upraveno v ustan. § 334 – 336 ZP. K platnosti právních úkonů, se kterými spojuje ZP vznik, změnu nebo zánik práv a povinností zaměstnance, vyžaduje jejich doručení. Některé písemnosti musí být doručeny do vlastních rukou, je tedy vyloučeno doručení náhradní. ZP přesně upravuje tyto situace, jedná se zejména o situace, ve kterých je významně zasahováno do pracovního poměru – jde hlavně o vznik a zánik pracovního poměru. Výpověď je tedy nutné doručit zaměstnanci do vlastních rukou.

Písemnosti se zaměstnanci doručují do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo tam, kde bude zastížen, nebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Pokud to není možné, může zaměstnavatel doručit písemnost prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Jestliže zaměstnanec odmítá převzetí písemnosti, je právo na straně zaměstnavatele. V případě, že zaměstnanec odmítl

¹⁰⁶ Srov. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 192

převzetí písemnosti, považuje se okamžikem odmítnutí za převzatou. Zaměstnavatel může použít při dokazování např. svědky.

Pokud zaměstnanec nebyl zastižen provozovatelem poštovních služeb na adrese, která je zaměstnavateli naposled známa, je zásilka uložena u provozovatele poštovních služeb nebo na obecním úřadě, o tomto uložení je zaměstnanec písemně informován. Pokud si zásilku do deseti dnů nevyzvedne, považuje se za doručenu uplynutím desátého dne lhůty.

ZP zavádí úplnou novinku v doručování, a to elektronicky. Toto doručování zaměstnavatelem zaměstnanci probíhá pomocí sítě nebo služby elektronických komunikací. K tomuto způsobu doručování je však vyžadován písemný souhlas zaměstnance, který mu pro tyto účely poskytl elektronickou adresu pro doručování. Tato písemnost ale musí být zaměstnavatelem podepsána tzv. elektronickým podpisem založeném na tzv. kvalifikovaném certifikátu podle úpravy v zákoně č. 227/2000 Sb. o elektronickém podpisu. Zaměstnavatel může tuto písemnost považovat za doručenu pouze v případě, že mu zaměstnanec datovou zprávou se svým elektronickým podpisem převzetí potvrdí. Pokud se tak nestane do tří dnů, je písemnost považována za nedoručenou.¹⁰⁷

3.4. Odvolání výpovědi

Výpověď z pracovního poměru může být vždy odvolána, pokud dojde toto odvolání druhému účastníku pracovního poměru nejdéle současně s výpovědí. V případě, že už byla výpověď druhému účastníku již doručena, je možno ji odvolat pouze se souhlasem druhého účastníka pracovněprávního vztahu.

K odvolání výpovědi může dojít až po uplynutí výpovědní doby. Byla-li podána u soudu podána žaloba o určení neplatnosti výpovědi, může být odvolána až po vyhlášení rozhodnutí soudu prvního stupně, popř. do vyhlášení rozsudku odvolacího soudu, kterým bylo řízení o žalobě pravomocně skončeno. Pokud by byla výpověď druhého účastníka odvolána po uplynutí výpovědní doby a ještě nebyl vynesena rozsudek, výpověď tím pozbývá všechny právní účinky ex tunc a v právních vztazích

¹⁰⁷ Srov. Jouza, L. Jak doručit zaměstnanci výpověď. Bulletin advokacie. Č.9, 2007

účastníků je nastolen stejný právní stav, jako kdy by výpověď nebyla vůbec podána. Povinnosti k náhradě škody, tímto jednáním způsobené, ať už na straně zaměstnance nebo na straně zaměstnavatele, tím nejsou dotčeny.

V případě neudělení souhlasu k odvolání výpovědi platí, že pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby. Posouzení, zda účastník udělí souhlas nebo ne, ponechává ZP zcela na jeho vůli. Každý si musí rozhodnout sám, zda chce nadále pracovat u daného zaměstnavatele, příp. zaměstnávat daného zaměstnance, přestože již nastala otázka výpovědi.

U odvolání výpovědi i u udělení souhlasu se uplatňuje povinnost písemné formy, podobně jako u výpovědi a dále stejná, resp. obdobná pravidla pro doručování.¹⁰⁸

3.5. Výpovědní doba

Institut výpovědi se vyznačuje tím, že pracovní poměr neskončí již okamžikem doručení výpověď druhému účastníku, ale až uplynutím určitého časového úseku – výpovědní doby. Hlavním účelem výpovědní doby je, aby se účastníci mohli připravit na novou situaci, která nastala jednostranným právním úkonem, aby si zaměstnanec mohl například najít nové zaměstnání nebo zaměstnavatel novou pracovní sílu. Z tohoto důvodu má také zaměstnanec po dobu výpovědní doby (max. ale v délce dvou měsíců) právo na pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jede půlden v týdnu k vyhledání nového zaměstnání. Pokud dostal zaměstnanec výpověď z důvodu uvedených v ustan. § 52 písm. a) – e) ZP obdrží za čerpané volno i náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Podle čl. 4 Evropské sociální charty mají zaměstnanci právo na přiměřeně dlouhou výpovědní dobu při skončení pracovního poměru. Tato výpovědní doba je u nás jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele nejméně dvouměsíční. ZP umožňuje stanovení delší výpovědní doby, za splnění podmínek, že bude stejně dlouhá pro oba účastníky pracovního poměru a že bude přiměřeně dlouhá, její maximální délku však neurčuje. Delší výpovědní doba může být stanovena v pracovní smlouvě, vnitřním

¹⁰⁸ Srov. Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008, s.183

předpisu nebo v kolektivní smlouvě. Délka výpovědní doby nemusí být u stejného zaměstnavatele stejná pro všechny zaměstnance, může se odvíjet např. podle odpracované doby u zaměstnavatele, věku zaměstnance aj. Výpovědní doba ale musí zároveň umožňovat flexibilitu v pracovním prostředí, proto není žádoucí, aby byla příliš dlouhá, příliš dlouhá výpovědní doba by mohla být v rozporu s dobrými mravy.

Pro běh výpovědní doby se neuplatní obecné pravidlo o počítání času v soukromém právu podle ustan. § 122 občanského zákoníku. ZP má ohledně běhu výpovědní doby vlastní úpravu, a to v § 51 odst. 2 ZP. Výpovědní doba začíná vždy běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž byla výpověď doručena druhému účastníkovi pracovního poměru. Pokud by nedošlo k řádnému doručení, výpovědní doba by ani nezačala běžet.

Nestanoví-li zákon pozdější dobu, končí výpovědní doba uplynutím posledního dne v kalendářním měsíci, který odpovídá dvouměsíční výpovědní době. Upřesním to na příkladu: zaměstnanci byla řádně doručena výpověď dne 3.3.2009, žádné zvláštní ustanovení o délce výpovědní doby nebylo mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednáno, proto začátek výpovědní doby tedy stanovíme na 1.4.2009 a konec výpovědní doby na 31.5.2009.

Později končí výpovědní doba, jestliže uplyne poslední kalendářní den v ochranné době, v tomto případě se ochranná doba do výpovědní doby nezapočítává a ta skončí až uplynutím zbývajících částí po skončení ochranné doby.

Prodloužení výpovědní doby nastává v případě, že dostane výpověď zaměstnankyně před nástupem na mateřskou dovolenou nebo zaměstnanec před nástupem na rodičovskou dovolenou, z důvodu podle ustan. § 52 písm. g) ZP, uplynul-li poslední den výpovědní doby v době mateřské nebo rodičovské dovolené. Výpovědní doba se tedy prodlužuje a skončí až dnem skončení mateřské nebo rodičovské dovolené v délce odpovídající době, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

Ustan. § 63 ZP říká, že pracovní poměr hromadně propuštěných zaměstnanců skončí výpovědí nejdříve po uplynutí 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele o rozhodnutí o hromadném propuštění úřadu práce.¹⁰⁹

¹⁰⁹ Srov. Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008, s.188

Zaměstnanec může zabránit prodloužení výpovědní doby tím, že zaměstnavateli sdělí, že na prodloužení netrvá, to však neplatí u prodloužení výpovědní doby v důsledku pozdního sdělení úřadu práce viz výše.

Ve výpovědi není třeba uvádět délku výpovědní doby, ale také ani údaj, kdy podle výpovědi skončí pracovní poměr. Pokud by tyto údaje byly uvedeny ve smlouvě nesprávně, není to důvod k její neplatnosti.¹¹⁰ Výpovědní doba tedy skončí dle úpravy, která je v zákonu, kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu.¹¹¹

3.6. Výpověď daná ze strany zaměstnance

Zaměstnanec může, na rozdíl od zaměstnavatele, skončit pracovní poměr výpovědí z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu. V tom má zaměstnanec velkou výhodu, je to dáno především tím, že celkově pracovní právo je určeno k organizaci pracovněprávních vztahů, ale především k ochraně zájmů zaměstnanců. Ti mohou do výpovědi uvést výpovědní důvod, i kdyby nebyl pravdivý, nemá to vliv na platnost výpovědi za předpokladu, že byla dodržena písemná forma a výpověď byla zaměstnavateli řádně doručena. Pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby. Zaměstnanec tedy může dát výpověď kdykoli, není zákonem vázán na jednotlivé výpovědní důvody jako zaměstnavatel.

3.7. Výpověď daná ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel je omezen právní úpravou v rozvázání pracovního poměru. Tato úprava vychází z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, přestože tato úmluva není pro Českou republiku závazná.¹¹² Zaměstnanec je tak chráněn při neopodstatněném rozvázání pracovního poměru, chráněna je dále stabilita pracovního poměru a právní a sociální

¹¹⁰ Srov. (S III, s. 70)

¹¹¹ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000 (Soubor, sv. 11, C 783)

¹¹² Srov. Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008, s.191

jistota zaměstnanců. Tuto ochranu poskytuje ZP všem zaměstnancům bez ohledu na druh práce nebo délku její trvání.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze ze zákonem taxativně vymezených důvodů dle ustan. § 52 ZP. Tento výpovědní důvod musí být ve výpovědi skutkově vymezen, aby nemohl být zaměněn s jiným právně relevantním chováním – resp. s jiným výpovědním důvodem. Pokud by to nebylo dodrženo, následovala by sankce v podobě neplatnosti právního úkonu. Tento důvod nelze dodatečně měnit.¹¹³

Není-li vylíčené skutkové vymezení výpovědního důvodu dostatečné nebo není-li provedeno dostatečně jasně a srozumitelně, je třeba přistoupit k výkladu projevu vůle, který je obsažen ve výpovědi. Z jazykového výkladu bychom měli vycházet, je třeba ale také hledět na chování zaměstnavatele, které předcházelo jeho projevu vůle a také na chování, které pak následovalo, co sledovalo. Nesmíme také zapomenout přihlídnout k tomu, jak byl projev vůle zaměstnavatele chápán zaměstnancem, resp. k tomu, jak se poté zaměstnanec choval. V případě, že se přesto nepodaří odstranit nedostatky srozumitelnosti a určitosti projevu vůle zaměstnavatele, je tento pracovněprávní úkon neplatný.

Pokud by byly ve výpovědi stanoveny nějaké podmínky, ať už odkládací nebo rozvazovací, nebude se k jejich existenci přihlížet vzhledem k právním následkům výpovědi. Hleděli bychom na tuto výpověď jako na nepodmíněnou.¹¹⁴

Důvody, na základě kterých může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď můžeme členit do několika skupin, a to za prvé na organizační důvody, které jsou upraveny v ustan. § 52 písm. a) – c) ZP. Jedná se o rušení nebo přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, nadbytečnost zaměstnance a z důvodu organizačních změn. Do druhé skupiny můžeme zařadit dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance a ochrana jeho zdraví, a to dle ustan. § 52 písm. d) a e) ZP (a to buď následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, nebo na základě jiné dlouhodobé nemoci ze strany zaměstnance). Do třetí skupiny řadíme nesplňování stanovených předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance. Toto je upraveno v ustan. § 52 písm. f) ZP. Do poslední skupiny řadíme důvody pro okamžité zrušení

¹¹³ Srov. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 194

¹¹⁴ Srov. Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008, s.182

pracovního poměru nebo závažné či soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnanci vykonávané práci dle úpravy v ustan. § 52 písm. g) ZP.¹¹⁵

K posuzování důvodu, ze kterého zaměstnavatel dává zaměstnanci výpověď je třeba podle judikatury Nejvyššího soudu, konkrétně v rozsudku ze dne 3.11.1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/1998, posuzovat podle skutkového vyličení použitého výpovědního důvodu. Okolnost, zda a jak zaměstnavatel tento důvod právně kvalifikoval, tu není sama o sobě právně významná. Pokud dá zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z více důvodů, není tato výpověď jen proto neplatná. Ohledně neplatnosti výpovědi se musí každý důvod posuzovat zvlášť a je třeba také samostatně posuzovat jejich právní účinky na pokračování, resp. další trvání pracovního poměru. Pokud pracovní poměr zanikl aspoň z jednoho výpovědního důvodu, další jsou již nadbytečné, obsolventní. Toto vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 8.3.2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004.¹¹⁶

3.7.1. Výpověď daná podle ustan. § 52 písm. a) ZP

Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části je prvním výpovědním důvodem, který umožňuje zaměstnavateli – právnické nebo fyzické osobě, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovním poměru, dát zaměstnanci výpověď. Fyzická nebo právnická osoba se jako zaměstnavatel ruší vždy, jestliže přestane podnikat (provozovat svůj podnik) nebo přestane vykonávat jiné činnosti, pro které dosud zaměstnávala fyzické osoby v pracovním poměru nebo v jiném pracovněprávním vztahu, to pouze za předpokladu, že práva a povinnosti z těchto pracovněprávních vztahů nepřešly na jiného – přejímajícího zaměstnavatele.

Důvod pro skončení podnikání nebo provozování činnosti zaměstnavatele není podstatný. Může se tak stát např. při zániku právnické osoby nebo v důsledku její přeměny, její právní subjektivita však nemusí být vůbec dotčena.

Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele plně přecházejí na dalšího – přejímajícího zaměstnavatele, pokud došlo k převodu činnosti nebo úkolů

¹¹⁵ Srov. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 194

¹¹⁶ Srov. Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008, s. 204

zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli nebo pokud došlo ke zrušení zaměstnavatele rozdělením na základě rozhodnutí jiného orgánu. K rušení zaměstnavatele může dojít pouze za předpokladu, že nedošlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele a přestal-li zaměstnavatel vykonávat činnost nebo úkoly, se kterými je spojeno zaměstnávání fyzických osob v pracovněprávních vztazích. Není možné, aby změna zaměstnavatele znamenala automaticky, že zaměstnanci dostanou výpověď.

Za těchto výše uvedených podmínek může „rušení zaměstnavatele“ znamenat např. rozhodnutí fyzické osoby ukončit podnikatelskou činnost, rozhodnutí insolventního soudu o ukončení provozu dlužníkovy podniku, úřední zákaz provozovat určité činnosti nebo rozhodnutí o zrušení právnické osoby s likvidací. Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části není pracovněprávní úkon, ale tzv. faktický úkon, tzv. že se na něj nevztahují ustanovení ohledně neplatnosti. Proto tento důvod je legitimní, pokud zaměstnavatel nemůže z důvodu svého zrušení nadále zaměstnancům přidělovat práci podle pracovní smlouvy.

Za část zaměstnavatele můžeme považovat závod, oddělení, dílnu, útvar nebo jinou organizační jednotku, která je oddělena, provádí se v ní relativně samostatné činnosti v rámci organizace, které ale disponuje vlastními prostředky a prostory k provozování své činnosti, podílí se na plnění úkolů organizace samotné. V čele stojí vedoucí zaměstnanec.¹¹⁷ Zaměstnavatel může dát výpověď pouze tomu zaměstnanci, kterému již nadále nemůže zadávat práci ve zrušené části.¹¹⁸

Pro výpověď z tohoto výpovědního důvodu neplatí zákaz výpovědi v ochranné době, viz dále.¹¹⁹

3.7.2. Výpověď daná podle ustan. § 52 písm. b) ZP

Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části je dalším z výpovědních důvodů na straně zaměstnavatele podle současné právní úpravy. O přemístění zaměstnavatele nebo jeho části se jedná v případě, že právnická nebo fyzická osoba začne podnikat nebo

¹¹⁷ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.5.1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96

¹¹⁸ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3.6.1997, sp. zn. 3 Cdon 727/96

¹¹⁹ Srov. Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008, s. 192

provozovat činnosti, při kterých zaměstnává zaměstnance na základě pracovní smlouvy nebo dohod o práci konané mimo pracovní poměr, zcela nebo jen částečně v jiném místě než do té doby. Tímto zaměstnavatel pozbyl možnost poskytovat práci zaměstnanci v dosavadním místě výkonu práce, které bylo stanoveno v pracovní smlouvě, s výjimkou, kdy sjednané místo zahrnovalo i nové místo výkonu práce (např. místo výkonu práce bylo sjednáno na území Prahy a zaměstnavatel se přestěhoval z Holešovic na Zličín), nebo pokud by došlo k ujednání o změně místa výkonu práce.

Změna sídla nebo místa podnikání neznamena automaticky přemístění zaměstnavatele. Přemístění zaměstnavatele je faktický úkon, na který se nevztahují důvody neplatnosti. Tento výpovědní důvod je dán zaměstnavateli k dispozici, pokud nemá vzhledem k určení místa výkonu práce v pracovní smlouvě, možnost přidělovat zaměstnanci práci, týká se to ale pouze těch zaměstnanců, kteří pracovali v té části, která se přemísťuje. Pro tento výpovědní důvod neplatí zákaz výpovědi v ochranné době.¹²⁰

3.7.3. Výpověď daná podle ustan. § 52 písm. c) ZP

Tento výpovědní důvod znamená, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, i když má možnost mu přidělit práci podle pracovní smlouvy (tuto možnost nemá např. ve dvou výše uvedených případech), ale zaměstnanec se pro něj vzhledem k organizačním změnám stal nadbytečným. To umožňuje zaměstnavateli, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců s takovou kvalifikací a zaměřením, které je nutné k jeho potřebám. Výpověď může dát i zaměstnanci, kterému touto organizační změnou odpadla i jen část práce podle pracovní smlouvy nebo jen nějaká práce z několika. Tento výpovědní důvod musí splňovat zároveň hned tři podmínky – musí se jednat o rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technické vybavení, snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiné organizační změny, zároveň musí být zaměstnanec nadbytečný a mezi těmito dvěma podmínkami musí být příčinná souvislost.¹²¹

¹²⁰ Srov. Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008, s. 192

¹²¹ Srov. Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008, s. 194

Rozhodnutí o organizačních změnách je oprávněn činit ten, který může činit za zaměstnavatele pracovněprávní úkony. Forma tohoto rozhodnutí, ani způsob zveřejnění nejsou nikde stanoveny. Toto rozhodnutí není právní úkon, ale faktický, proto se u něj neuplatňují důvody neplatnosti, pouze se zkoumá, zda ho učinil ten, kdo byl k tomu oprávněn a zda bylo toto rozhodnutí skutečně přijato.¹²² Musí však s tím být seznámen dotčený zaměstnanec, který na základě tohoto rozhodnutí dostal výpověď, a to nejpozději právě ve výpovědi. Důležité je rozlišovat platnost a účinnost rozhodnutí o organizační změně, uplynutí výpovědní doby nesmí nastat dříve než účinnost rozhodnutí o organizační změně.¹²³

Při organizačních změnách se nemusí jednat vždy jen o snížení počtu zaměstnávaných zaměstnanců, může jít také o jejich profesní a kvalifikační strukturu, je jen na zaměstnavateli, o jaké zaměstnance – resp. jejich kvalifikaci bude mít zájem.¹²⁴ Pokud cíl změnou struktury zaměstnanců nebo technického vybavení nebyl dosažen, nevádí to. Musíme ale rozlišovat případ, kdy zaměstnavatel toto rozhodnutí o organizační změně měl jen jako „zástěrku“, v tom případě by nebylo možné dát zaměstnanci výpověď podle ustan. § 52 písm. c) ZP.¹²⁵

Jednání zaměstnavatele musíme posuzovat logicky a v celkovém kontextu chování zaměstnavatele za poslední dobu. K neplatně podané výpovědi dojde např. tím, že zaměstnavatel nejprve „uměle“ navýší počet zaměstnanců, aby pak posléze formou organizační změny zase stav zaměstnanců (v té samé profesi) snížil, a tímto způsobem se zbavil „nepohodlného“ zaměstnance.¹²⁶

V případě, že je opravdu počet zaměstnanců ve stejné profesi moc vysoký, záleží na zaměstnavateli, kterého si z nich vybere a dá mu výpověď.¹²⁷ Soud nemůže přezkoumávat toto rozhodnutí, může pouze zkoumat, zda jsou splněny ostatní

¹²² Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.4.2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001 (Soubor, sv. 16, C 1139)

¹²³ Srov. Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008, s. 194

¹²⁴ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.6.2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001 (Soubor, sv. 17, C 1248)

¹²⁵ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.4.2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003 (R 54/2005)

¹²⁶ Srov. Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008, s. 194

¹²⁷ Srov. Jouza, L. Nový zákoník práce (2. část). Právní rádce. č.8, 2006

podmínky nutné pro uplatnění tohoto výpovědního důvodu.¹²⁸ Při tomto výpovědním důvodu je uplatňuje zákaz výpovědi v tzv. ochranné době.

3.7.4. Výpověď daná podle ustan. § 52 písm. d) ZP

Tímto výpovědním důvodem je ztráta způsobilosti konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice. ZP definuje pracovní úraz jako poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, pokud k nim došlo nezávisle na jeho vůli vlivem krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních povinností nebo v souvislosti s nimi. Nemocemi z povolání, resp. jejich jednotlivé druhy, jsou vymezeny v nařízení vlády č. 290/1995 Sb. Ohrožením nemocí z povolání se rozumí takové změny zdravotního stavu, které vznikly při výkonu práce v důsledku nepříznivých vlivů, kdy vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdraví jako u nemocí z povolání, ale další výkon práce za těchto podmínek by k nemoci z povolání vedl. V těchto případech není možné, aby zaměstnanec nadále vykonával dosavadní práci, stanoví-li to lékařský posudek, který vydalo zdravotnické zařízení, které je příslušné pro vydávání lékařských posudků pro nemoci z povolání, nebo na základě rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává.¹²⁹

Nezpůsobilost zaměstnance konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání je výpovědním důvodem dle ustan. § 52 písm. d) ZP jen za předpokladu, že byla určena platným lékařským posudkem nebo který byl potvrzen rozhodnutím příslušného správního úřadu. Tento stav nezpůsobilosti musí být přesně v posudku vyjádřen, nestačí tedy jen pouhé doporučení změny práce. Z posudku také musí být zřejmé, že se jedná o dlouhodobý stav nezpůsobilosti k této konkrétní práci.¹³⁰ Pro platnost výpovědi z tohoto důvodu je rozhodný stav v době výpovědi, jinými slovy stav ke dni doručení výpovědi zaměstnanci. Dodatečné doplňování nebo upřesňování posudku je nepřípustné. Soud v otázce neplatnosti

¹²⁸ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.2.1968, sp. zn. 6 Cz 215/67 (R 57/1968)

¹²⁹ Srov. Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008, s. 197

¹³⁰ Srov. Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 19.1.1996, sp. zn. 16 Cdo 398/95 (PR 6/1996, s. 290)

výpovědi řeší pouze otázku, zda byly dodrženy formální náležitosti lékařského posudku dle zákona.

Nejvyšší přípustnou expozici pro práce vykonávané na vybraných pracovištích stanoví rozhodnutím hygienická stanice jako orgán příslušný pro ochranu veřejného zdraví podle zákona č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví. Nejvyšší přípustná expozice stanoví určitá omezení a podmínky pro výkon určitých povolání, která jsou spjata s vystavením zaměstnanců nepříznivým vlivům. S tím jsou spojena i určitá omezení v počtu směn na rizikových pracovištích a následná přeložení na méně riziková pracoviště. V případě, že zaměstnanec dosáhl nejvyšší přípustnou expozici, je zaměstnavatel povinen převést ho na jinou práci. Pokud ovšem zaměstnavatel nemá žádnou náhradní práci, je zde dán výpovědní důvod dle tohoto ustanovení.¹³¹

Otázka odpovědnosti zaměstnavatele za náhradu škody způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání se stále ještě řídí ZP. Tato problematika pracovních úrazů a nemocí z povolání je řešena samostatně v zákoně č. 266/2006 Sb. o úrazovém pojištění zaměstnanců, jehož účinnost byla ale znovu odložena, tentokrát až na 1.1. 2013 s tím, že se doufá, že zákonodárce do té doby stihne vytvořit nový zákon, který by nezatěžoval státní rozpočet.

3.7.5. Výpověď daná podle ustan. § 52 písm. e) ZP

Dlouhodobá nezpůsobilost zaměstnance konat dosavadní práci je dalším výpovědním důvodem podle ZP na straně zaměstnavatele. Musí být však splněny následující podmínky, aby mohla být dána výpověď z tohoto důvodu. Musí se jednat o nepříznivý stav zaměstnance, který nevznikl v důsledku pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, dále musí být tento nepříznivý zdravotní stav dlouhodobý – co znamená dlouhodobý lze usuzovat pouze z obvyklé praxe, kdy se za tuto dobu považuje nezpůsobilost zaměstnance konat dosavadní práci nejméně jeden rok podle poznatků lékařské vědy, a musí jít o stav, který neumožňuje zaměstnanci nadále vykonávat stejnou práci. I zde platí, že tento stav musí být potvrzen v lékařském

¹³¹ Srov. Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008, s. 197

posudku nebo v rozhodnutí správního úřadu. Rozhodný stav se také posuzuje ke dni, kdy zaměstnanec dostal výpověď. Dodatečné změny v posudku nejsou možné.

Výpovědním důvodem není skutečnost, že zaměstnanec získal nárok na invalidní důchod z důvodu svého nepříznivého zdravotního stavu. Dále také není výpovědním důvodem přiznání starobního důchodu zaměstnanci.¹³²

3.7.6. Výpověď daná podle ustan. § 52 písm. f) ZP

Pokud zaměstnanec nesplňuje předpoklady nebo požadavky pro výkon práce, je to další z důvodů, ze kterých může dát zaměstnavatel výpověď. Zaměstnavatel má právo zaměstnávat zaměstnance, kteří vyhovují předpokladům a jeho požadavkům pro výkon té konkrétní práce. Bylo by velmi nespravedlivé, když by zaměstnavatel musel nadále zaměstnávat osoby, které nevykonávají danou práci předepsaným způsobem a které nejsou schopny vykonávat danou práci podle oprávněných požadavků zaměstnavatele.

Předpoklady pro výkon sjednaného druhu práce jsou stanoveny v zákonech nebo jiných právních předpisech. Požadavky pro řádný výkon práce si však určuje sám zaměstnavatel. Jedním z požadavků, které může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat jsou uspokojivé pracovní výsledky. Předpoklady pro určitý výkon práce jsou stanoveny právě právními předpisy, jelikož zastávají určitou funkci, chrání nejen zájmy zaměstnance, zaměstnavatele, ale i určité zájmy společnosti jako jsou např. příznivé pracovní podmínky na pracovišti a další týkající se ochrany a bezpečnosti zaměstnance při práci. Mezi předpoklady můžeme zařadit určitou minimální potřebnou kvalifikaci – určitou úroveň vzdělání, jeho druh, praxi v oboru, vykonání nějaké odborné zkoušky, atd. Předpoklady pro určitý výkon práce nemá ten zaměstnanec, kterému byl na základě rozhodnutí soudu nebo správního úřadu uložen zákaz činnosti v oblasti, do které se řadí právě ta daná práce.

Požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce se vztahují na práci, kterou je zaměstnanec povinen konat a kterou mu zaměstnavatel zadává, a ne na druh práce, který má zaměstnanec vymezený v pracovní smlouvě. Určení těchto požadavků do jisté

¹³² Srov. Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008, s. 199

míry záleží na uvážení zaměstnavatele, je třeba ale podotknout, že ani tady není zaměstnanec dán „na pospas“ libovůli zaměstnavatele. Ty musí být dané z objektivního hlediska a musí respektovat druh práce a z toho hlediska musí být oprávněné a povahou přiměřené. Mezi tyto požadavky je možno zahrnout např. vhodné společenské vystupování, příjemný vzhled, aj.

Zvláštní režim je předepsán u požadavku zaměstnavatele na uspokojivé pracovní výsledky zaměstnance. Pokud zaměstnanec nesplňuje požadavek na řádný výkon práce, který spočívá v neuspokojivých pracovních výsledcích bez zavinění zaměstnavatele, a zaměstnavatel mu chce dát z tohoto důvodu výpověď, může tak učinit pouze za podmínky, že zaměstnance v době posledních 12 měsíců písemně vyzval k jejich odstranění a zaměstnanec tak neučinil v přiměřené lhůtě. Doručení této výzvy není pracovněprávní úkon, ale faktický, takže se na něj nevztahují ustanovení ohledně neplatnosti. Tato výzva musí obsahovat přesně ohraničenou lhůtu, do které má zaměstnanec nedostatky odstranit. Délka této lhůty musí být objektivně přiměřená vzhledem k druhu vytýkaných nedostatků v pracovních výsledcích, jinak je výpověď z tohoto důvodu neplatná.¹³³ Tento výpovědní důvod je zde dán většinou, když zaměstnanec nedisponuje požadovanými schopnostmi pro daný druh práce. Výpověď z tohoto důvodu požívá ochrany, resp. uplatňuje se zde zákaz výpovědi v ochranné době.¹³⁴

Pokud je výpovědní důvod podmiňován více skutečnostmi, je nutné bližší skutkové odůvodnění, aby nemohlo dojít k nejasnostem ve vymezení výpovědního důvodu. Může se jednat buď o nesplnění předpokladů, jejich vymezení je možné odkazem na konkrétní ustanovení právního předpisu, který upravuje předpoklady pro výkon určité činnosti, nebo se může jednat o nesplnění požadavků zaměstnavatele zaměstnancem, v tomto případě musí být přesné vymezení konkrétních požadavků kladených na dosavadní práci a které z nich zaměstnanec neplní a v souvislosti s tím nedosahuje požadovaných pracovních výsledků, jejichž plnění je povinností zaměstnance vyplývající mu z pracovní smlouvy.¹³⁵

¹³³ Srov. (S IV, s. 190-191)

¹³⁴ Srov. Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008, s. 200

¹³⁵ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.6.1968, sp. zn. 6 Cz 229/67 (R 39/1969)

3.7.7. Výpověď daná podle ustan. § 52 písm. g) ZP

Posledním důvodem výpovědi na straně zaměstnavatele je skončení pracovního poměru pro porušování povinností vyplývajících z právních předpisů, vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď, pokud byl pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo pokud byl pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi k nepodmíněnému trestu odnětí svobody v délce nejméně šesti měsíců. Dalším případem, kdy je možno se zaměstnancem rozvázat okamžitě pracovní poměr je, když zaměstnanec závažně nebo zvláště hrubým způsobem poruší povinnost vyplývající mu z právních předpisů vztahujících se k výkonu jeho práce. Mezi další případy, kdy je možno dát zaměstnanci výpověď dle tohoto ustanovení je, když soustavně méně závažně porušuje povinnosti vyplývající mu z právních předpisů vztahujících se k výkonu jeho práce a byl v souvislosti s porušováním těchto povinností písemně upozorněn v době posledních šesti měsíců na možnost výpovědi z tohoto důvodu.

Zaměstnanec musí plnit celou řadu povinností, které mu vyplývají z uzavřeného pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem. Je jedno, zda tyto povinnosti upravuje zákon nebo jiné právní předpisy, pracovní řád, vnitřní předpis zaměstnavatele nebo zda se jedná o pokyn zaměstnavatele.¹³⁶ Tyto povinnosti je zaměstnanec povinen plnit nejen v pracovní době, ale také mimo ni, musí se však jednat o povinnosti, které mají určitý vztah k druhu výkonu práce. Toto jednání zaměstnance, kterým porušil některou z výše vymezených povinností, musí být zaviněné, a to ve formě úmyslu, vědomé nevědomosti nebo aspoň v nevědomé nedbalosti. Ohledně nezaviněného porušení povinností platí, že ZP výslovně stanoví, že stačí tato forma „zavinění“.¹³⁷

Tento výpovědní důvod je spojen s určitým nutným stupněm porušení povinností zaměstnance, rozlišujeme porušení zvláště hrubé, závažné a méně závažné, tyto však nejsou nikde vymezeny, přitom právě na vymezení je závislý postih

¹³⁶ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.2.2001, sp. zn. 21 Cdo 971/2000 (Soubor, sv. 2, C 199)

¹³⁷ Srov. Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008, s. 201

zaměstnance.¹³⁸ Posuzování ohledně závažnosti porušení povinností v konkrétním případě tedy závisí na uvážení soudu, nikoli na posouzení zaměstnavatele. Záleží např. z jakého důvodu došlo k porušení povinnosti, zda vznikla nějaká škoda, na míře zavinění zaměstnance, atd.¹³⁹

Těmto hlediskům odpovídá jako porušení právních předpisů vztahujících se k výkonu práce zvláště hrubým způsobem zpravidla úmyslné jednání zaměstnance proti majetku zaměstnavatele, déletrvajícím neomluvené zameškání práce zaměstnancem, porušení např. zákazu konkurence, nebo nezpůsobilost zaměstnance vykonávat práci z důvodu požití alkoholu nebo jiných psychotropních nebo návykových látek.

Jako méně závažné porušení povinnosti zaměstnance lze považovat za důvod k výpovědi, pokud k němu docházelo soustavně – to znamená nejméně třikrát při intenzitě nedosahující zvláště hrubého nebo závažného porušení povinnosti, musí být dále splněna podmínka časové blízkosti, jinak se tato porušení posuzují jako ojedinělá a není tím pádem oprávněn důvod k daní výpovědi zaměstnanci. Upozornění na možnost výpovědi v souvislosti s těmito porušeními musí být písemně doručeno zaměstnanci, a to do vlastních rukou, a to nejdéle šest měsíců před podáním výpovědi. Toto upozornění je faktický úkon, proto se na něj nebudou vztahovat ustanovení ohledně neplatnosti právních úkonů.

Tuto výpověď může dát zaměstnavatel zaměstnanci jen ve lhůtách, které jsou uvedeny v ustan. § 58 ZP, tedy do dvou měsíců ode dne, kdy se o porušení povinnosti dozvěděl, nebo v případě porušení povinnosti v cizině, do dvou měsíců po návratu zaměstnance z ciziny, objektivní lhůta je zde stanovena na jeden rok od vzniku tohoto porušení, při opožděném podání je neplatná.¹⁴⁰

3.8. Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

Zaměstnavatel má zákaz, resp. nesmí dát zaměstnanci výpověď v tzv. ochranné době, i když by jinak byly splněny všechny podmínky pro její podání. Institut

¹³⁸ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23.4.2001, sp.zn. 21 Cdo 3019/2000 (SJ 56/2002)

¹³⁹ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.2.2001, sp. zn. 21 Cdo 735/2000 (Soubor, sv. 2, C 198)

¹⁴⁰ Srov. Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008, s. 202

ochranné doby slouží především k ochraně zaměstnanců, kteří se ocitli v obtížné životní situaci, ve které po nich nelze spravedlivě požadovat hledání nové práce. Ochranná doba se vztahuje pouze na zákaz výpovědi danou zaměstnavatelem. Zákaz neplatí u rozvázání pracovního poměru jinými pracovněprávními úkony a také u skončení pracovního poměru vlivem události, např. uplynutím sjednané doby u pracovního poměru na dobu určitou.¹⁴¹ Pokud dá zaměstnavatel výpověď v ochranné době, je neplatná, i kdyby výpovědní doba měla skončit až po uplynutí ochranné doby. Tato ochranná doba působí objektivně a je jedno, zda zaměstnavatel zákaz porušil vědomě nebo ne. Důležité pro posouzení, zda zde byla ochranná doba, je rozhodné řádné doručení výpovědi zaměstnanci.¹⁴²

Pokud ochranná doba začala běžet až poté, co zaměstnanec obdržel výpověď, a výpovědní doba dosud neskončila, nezpůsobí to neplatnost výpovědi, ale může to mít vliv na běh výpovědní doby.¹⁴³ Prodloužení výpovědní doby nastává v případě, že dostane výpověď zaměstnankyně před nástupem na mateřskou dovolenou nebo zaměstnanec před nástupem na rodičovskou dovolenou, z důvodu podle ustan. § 52 písm. g) ZP, uplynul-li poslední den výpovědní doby v době mateřské nebo rodičovské dovolené. Výpovědní doba se tedy prodlužuje a skončí až dnem skončení mateřské nebo rodičovské dovolené v délce odpovídající době, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

V dalších případech při uplynutí posledního dne výpovědní doby v ochranné době dochází ke stavení běhu výpovědní doby. Ochranná doba se tedy do běhu výpovědní doby nezapočítává, tím pádem skončí výpovědní doba až uplynutím zbývajících částí po skončení ochranné doby, ledaže by zaměstnanec zaměstnavateli sdělil, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, v tomto případě skončí výpovědní doba stejně, jako by k ochranné době vůbec nedošlo.¹⁴⁴ ¹⁴⁵ Toto sdělení musí zaměstnanec učinit nejpozději poslední den neprodloužené výpovědní doby, forma tohoto prohlášení není ZP stanovena.¹⁴⁶ Mezi události, se kterými je spojen vznik tzv.

¹⁴¹ Srov. S III, s. 60

¹⁴² Srov. S III, s. 59

¹⁴³ Srov. Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008, s. 212

¹⁴⁴ Srov. ustan. § 53 odst. 2 ZP

¹⁴⁵ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5.2.2004, sp. zn. 21 Cdo 1440/2003 (Soubor, sv. 28, C 2508)

¹⁴⁶ Srov. Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008, s. 213

„ochranné doby“, řadí ZP v ustan. § 53 odst. 1 dočasnou pracovní neschopnost zaměstnance, ústavní ošetřování a lázeňské léčení, vojenské cvičení a výjimečně vojenské cvičení, výkon veřejné funkce, těhotenství a mateřskou dovolenou, rodičovskou dovolenou a nezpůsobilost konat noční práci.

3.8.1. Dočasná pracovní neschopnost, ústavní ošetřování a lázeňské léčení

Zaměstnanec je dočasně pracovně neschopným, pokud se na základě lékařského vyšetření zjistí, že trpí nějakou nemocí nebo úrazem, v jejichž důsledku nemůže vykonávat dosavadní zaměstnání. Začátek a konec pracovní neschopnosti stanoví lékař zpravidla na základě zjištění zdravotního stavu zaměstnance. Ochranná doba trvá ode dne, kdy bylo zjištěno, že je zaměstnanec práce neschopným, a to i v případě, že byl uznán práce neschopným se zpětnou platností dřívějším dnem, a trvá do dne, kdy mu byla pracovní neschopnost ukončena.¹⁴⁷ Ochranná doba ale nevznikne, pokud si zaměstnanec pracovní neschopnost způsobil sám úmyslně nebo pokud si ji způsobil v souvislosti s opilstostí nebo s užitím omamných látek. Jako opilstost označujeme takový stupeň alkoholického opojení, který znamená významnější snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance, tato opilstost je právně relevantní, pouze díky ní vznikne pracovní neschopnost zaměstnance.¹⁴⁸

Výpověď nemůže dostat zaměstnanec ode dne podání návrhu na ústavní ošetřování nebo ode dne nástupu do lázeňského ošetřování až do dne jejich ukončení, v případě onemocnění tuberkulózou, se tato doba prodlužuje o šest měsíců od ukončení ústavního ošetřování.¹⁴⁹ Tímto návrhem rozumíme doporučení nebo návrh lékaře na přijetí zaměstnance do ústavní péče, která je vykonávána v nemocnicích a odborných léčebných ústavech. Lázeňským léčením rozumíme jak lázeňskou péči plně hrazenou ze zdravotního pojištění, tak vyšetření a léčení v lázeňských zařízeních.¹⁵⁰

¹⁴⁷ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.8.2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000 (R 42/2002)

¹⁴⁸ Srov. Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008, s. 214

¹⁴⁹ Srov. Ustan. § 53 odst. 1 písm. a) ZP

¹⁵⁰ Srov. Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008, s. 214

3.8.2. Vojenské cvičení a výjimečné vojenské cvičení

Jedná se zde o formy vojenské činné služby konané mimo stav ohrožení státu nebo mimo válečný stav. Vojenské cvičení slouží k přípravě vojáka v záloze k plnění úkolů ozbrojených sil. O vykonávání výjimečného cvičení hovoříme v případech, kdy voják v záloze koná záchranné práce v době živelných katastrof nebo jiných závažných situací ohrožujících životy, zdraví, životní prostředí nebo značné majetkové hodnoty.

Tyto vojáky k výše zmíněným úkolům povolává krajské vojenské velitelství povolávacím rozkazem, a to doručením do vlastních rukou. Vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení začíná dnem nástupu vojáka v záloze k útvaru a končí jeho propuštěním. Ochranná doba začíná dnem doručení povolávacího rozkazu vojákovi a končí uplynutím dvou týdnů od propuštění ze cvičení.

3.8.3. Výkon veřejné funkce

Zaměstnanec je chráněn institutem ochranné doby také po celou dobu vykonávání veřejné funkce, které dosáhl na základě přímé nebo nepřímé volby nebo jmenováním, např. senátoři, poslanci nebo členové zastupitelstva. Výkon této funkce je vymezen časovým nebo funkčním obdobím. O dlouhodobé uvolnění zaměstnance k výkonu funkce se jedná v případě, že nevykonává kromě tohoto výkonu veřejné funkce povinnosti v pracovního poměru.¹⁵¹

3.8.4. Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená

Ochrana se zaměstnankyni poskytuje po celou dobu trvání těhotenství bez ohledu, kdy se o jeho vzniku dozví nebo kdy ho sdělí zaměstnavateli, a to i v případě, že bylo dodatečně zjištěno. Podaná výpověď by byla tedy neplatná, pokud by byla řádně doručena v době trvání těhotenství.¹⁵²

¹⁵¹ Srov. Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008, s. 215

¹⁵² Srov. Rozsudek Krajského soudu v Bratislavě ze dne 22.12.1966, sp. zn. 8 Co 730/66 (R 74/1967)

Po dobu mateřské dovolené (zpravidla v délce trvání 28 týdnů) je zaměstnankyně chráněna před podáním výpovědi ze strany zaměstnavatele především z důvodu porodu a následné péče o narozené dítě, a to i v případě, že se dítě narodilo mrtvé (v tom případě se ochrana poskytuje pouze v době dvou týdnů po porodu). Tato ochrana je poskytnuta i tomu, kdo převzal dítě do péče nahrazující péči rodiče, např. v případě smrti rodičky. Pokud ale je dítě převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnankyně mezitím nastoupí do práce, staví se mateřská dovolená a nevyčerpaná část dovolené se poskytne ode dne opětovného převzetí dítěte do péče, nejdéle však do dosažení věku tří let dítěte.

Ochranná doba také trvá po dobu, kdy zaměstnanec nebo zaměstnankyně čerpají rodičovskou dovolenou. V tomto případě nemůže smlouvou dojít ke zhoršení ochranných podmínek, jelikož je tato problematika upravena právem ES. Začátek rodičovské dovolené je spojen zpravidla se skončením mateřské dovolené, na kterou navazuje. Náleží rodiči (nebo jiné osobě), která o dítě celodenně pečuje a to do věku dvou, tří nebo čtyř let dítěte, záleží na tom, jak se rodič rozhodne v rámci svých možností. Rodičovský příspěvek je jedna z forem pomoci státu rodinám s dětmi.

3.8.5. Nezpůsobilost konat noční práci

Pokud se stane zaměstnanec dočasně neschopným pro práci v noci na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče, je až do ukončení této neschopnosti chráněn před dáním výpovědi ze strany zaměstnavatele. Zaměstnanec konající noční práci je zaměstnanec, který vykonává práci pravidelně nejméně tři hodiny během noční doby (22:00 – 6:00) v rámci 24 po sobě jdoucích hodin v rámci své pracovní doby. Před zařazením na noční práci musí být zaměstnanec vyšetřen lékařem závodní preventivní péče.¹⁵³

¹⁵³ Srov. Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008, s. 216

3.9. Výjimky za zákazu výpovědi

Výjimky ze zákazu výpovědi jsou uvedeny v ustan. § 54 ZP, jejich hlavním účelem je jisté zlepšení postavení zaměstnavatele, který je celkově v celém pracovním zákonodárství znevýhodňován. Celé pracovní právo je ku prospěchu a ochraně zaměstnanců. Právě u institutu výpovědi jsou určité situace, kdy nelze po zaměstnavateli spravedlivě žádat, aby i nadále zaměstnával zaměstnance uvedené v ustan. § 53 odst. 1 ZP, na které se vztahuje ochranná doba, přestože se nacházejí v tíživé životní situaci. Tyto výjimky ze zákazu výpovědi se týkají pouze výpovědních důvodů podle ustan. § 52 písm. a), b) a g). V ostatních případech jsou zaměstnanci vždy chráněni.

Z důvodů výpovědi, které spočívají v organizačních změnách se zákaz výpovědi nevztahuje pouze na zrušení zaměstnavatele nebo jeho části a na přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, a to z toho důvodu, že zaměstnavatel nemá objektivně možnost zadávat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a pro zaměstnance také nemá smysl další trvání pracovního poměru.

V případě výpovědi z důvodu dle ustan. § 52 písm. g) ZP, pro který může zaměstnavatel zrušit pracovní poměr okamžitě, tj. pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo pokud byl pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi k nepodmíněnému trestu odnětí svobody v délce nejméně šesti měsíců. Dalším případem, kdy je možno se zaměstnancem rozvázat okamžitě pracovní poměr je, když zaměstnanec závažně nebo zvláště hrubým způsobem poruší povinnost vyplývající mu z právních předpisů vztahujících se k výkonu jeho práce, nemůže být dána výpověď ze zaměstnanců uvedených v ustan. § 53 odst.1 ZP pouze zaměstnankyni na mateřské dovolené a zaměstnanci na rodičovské dovolené, ale pouze po dobu, kdy je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. V případě, že by u těchto zaměstnanců měl poslední den výpovědní doby uplynout během ochranné doby, dochází k prodloužení výpovědní doby, výpovědní doba tedy skončí uplynutím ochranné doby po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou nebo zaměstnanec rodičovskou dovolenou.

Mezi další případ, kdy je možno dát zaměstnanci výpověď dle tohoto ustanovení je, když soustavně porušuje méně závažně porušuje povinnosti vyplývající mu z právních předpisů vztahujících se k výkonu jeho práce a byl v souvislosti s porušováním těchto povinností písemně upozorněn v době posledních šesti měsíců na možnost výpovědi z tohoto důvodu. Okruh zaměstnanců, kterým nelze dát výpověď z tohoto důvodu je opět zúžen, a to na těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni na mateřské dovolené a zaměstnankyni nebo zaměstnanci na rodičovské dovolené – v tomto případě se ochrana uplatňuje po celou dobu čerpání rodičovské dovolené. V případě, že došlo k výpovědi před nástupem na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nedochází k prodloužení výpovědní doby, ani v případě, že poslední den výpovědní doby uplynul v ochranné době.¹⁵⁴

3.10. Hromadné propouštění

V rámci procesu harmonizace práva EU do našeho právního řádu bylo do našeho ZP vloženo ustan. § 62 ZP, které se zabývá problematikou hromadného propouštění. Naše právní úprava je tedy v souladu se směrnicí ES č. 75/129/EEC, ve znění pozdější směrnice ES č. 92/56/EEC. Hromadné propouštění je definováno jako skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodu organizačních změn – či-li z důvodů definovaných v ZP v ustan. § 52 písm. a) až c). Jedná se zde o případy, ve kterých jsou zaměstnanci chráněny ještě více než obvykle.¹⁵⁵

Důležitým znakem hromadného propouštění je dosažení určitého počtu propouštěných zaměstnanců pracujících u jednoho zaměstnavatele. Tento počet, kterým se určuje, zda jde o hromadné propouštění nebo ne, se určuje podle velikosti zaměstnavatele, celkovým počtem jeho zaměstnanců, které daný zaměstnavatel zaměstnává. Tento počet je u zaměstnavatele který zaměstnává od 20 do 100 zaměstnanců nejméně 10 propouštěných zaměstnanců, nebo 10% zaměstnanců u

¹⁵⁴ Srov. Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008, s. 218

¹⁵⁵ Srov. Galvas, M. Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí. 1. vydání. Brno: Computer Press, 2007, s.56

zaměstnavatele, který zaměstnává od 100 do 300 zaměstnanců. Dále 30 propuštěných zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.

Pokud v daném období 30 dnů zaměstnavatel rozváže pracovní poměr na základě výpovědi dané zaměstnavatelem z organizačních důvodů aspoň s pěti zaměstnanci, připočítají se k tomu i zaměstnanci se kterými uzavřel v tomto období dohodu o rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů.

Hromadné propouštění přináší zaměstnavateli další povinnosti, především vůči odborovým orgánům a zaměstnanecké radě a vůči úřadu práce. Před daním výpovědi je zaměstnavatel povinen o svém záměru včas – nejpozději 30 dnů předem písemně informovat odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců a projednat s nimi zejména opatření směřující k předejití a omezení hromadného propouštění a zmírnění jeho nepříznivých následků. O tomto záměru a o důvodech připravovaného opatření a o celkovém počtu a struktuře zaměstnanců, kterých se to bude týkat, musí informovat zaměstnavatel především úřad práce.¹⁵⁶ Cílem jednání zaměstnavatele s odborovými orgány je nalezení dohody, která bude pro obě strany přijatelná a pokud možno pro zaměstnance co nejvíce příznivá. U zaměstnavatelů, kde nepůsobí žádná odborová organizace ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen informovat a projednat zamýšlené opatření s každým jednotlivým zaměstnancem, kterého se toto hromadné propouštění týká.

Ustan. § 63 ZP říká, že pracovní poměr hromadně propuštěných zaměstnanců skončí výpovědí nejdříve po uplynutí 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele o rozhodnutí o hromadném propouštění úřadu práce.¹⁵⁷

Otázka hromadného propouštění je právě v této době ekonomické krize velmi aktuální a týká se velkého počtu zaměstnanců. Proto je důležité předem informovat nejen zaměstnance prostřednictvím jejich kolektivních orgánů, ale právě především úřady práce, na jejichž bedrech se ocitá v současné době stále více zaměstnanců, kteří přišli o práci, ať už jako hromadně propuštění nebo jinak. Je právě na úřadech práce, aby se s tímto problémem náležitě vypořádaly, ať už formou různých rekvalifikačních kurzů, které by zvýšily specializaci uchazečů o práci, nebo a to především pomoc

¹⁵⁶ Srov. Bukovjan, P. Zákoník práce s judikaturou. 1. vydání. Praha: ASPI, 2008, s.73

¹⁵⁷ Srov. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 198

v podobě zprostředkování práce. Nyní je velký problém v určitých oblastech průmyslu, který zaměstnával velkou část osob v daném regionu, tam pak nastávají velké problémy, které je třeba řešit. Celková nezaměstnanost v republice není tak „katastrofální“, jde spíše o to, že vysoká nezaměstnanost se týká především určitých regionů a tam pak je velmi obtížné nalézt nové zaměstnání. Doufejme, že se situace v nejbližším období zlepší.

3.11. Neplatné rozvázání pracovního poměru

Neplatnost rozvázání pracovního poměru na základě shora jmenovaných právních úkonů (dohoda o rozvázání právního poměru, výpověď, okamžité zrušení nebo zrušení ve zkušební době) může být uplatněna pouze účastníky pracovního poměru u soudu. Jedná se zde o tzv. relativní neplatnost. Zaměstnanec i zaměstnavatel musí ale neplatnost uplatnit u soudu v prekluzivní dvouměsíční lhůtě ode dne, kdy měl tento pracovní poměr skončit. K pozdějšímu uplatnění není možné přihlédnout.

Účastník, vůči němuž byl pracovní poměr neplatně rozvázán, má možnost rozhodnout se, zda trvá na pokračování pracovního poměru, musí ale tuto skutečnost neprodleně písemně oznámit druhému účastníku, že se rozhodl pro trvání pracovního poměru. Od okamžiku tohoto oznámení náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku až do doby, než mu bude umožněno znovu vykonávat pracovní činnost nebo než dojde k platnému skončení pracovního poměru. Pokud zaměstnavatel rozvázal neplatně pracovní poměr na základě okamžitého zrušení nebo zrušení ve zkušební době, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.

Pokud byl pracovní poměr neplatně zrušen ze strany zaměstnance a zaměstnavatel neprodleně zaměstnanci písemně oznámil, že na pokračování pracovního poměru trvá, má zaměstnavatel nárok na požadování náhrady škody, která mu vznikla ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším konání práce. Nároky z neplatného

rozvázání pracovního poměru jsou upraveny v ustan. § 69 – § 71 ZP podle toho, který účastník pracovní poměr neplatně rozvázal.¹⁵⁸

Pokud účastník, se kterým byl pracovní poměr rozvázán neplatně, netrvá na tom, aby tento pracovní poměr nadále pokračoval, platí, pokud se písemně účastníci nedohodnou jinak, že pracovní poměr skončil na základě dohody.¹⁵⁹

Dříve měli zaměstnavatelé povinnost pomáhat zaměstnanci při hledání zaměstnání, v novém ZP ale tato povinnost odpadá. Pracovní poměr skončí uplynutím dvouměsíční výpovědní doby i zaměstnancům se zdravotním postižením, kteří nejsou zabezpečeni důchodem. Nový ZP zrušil ustan. § 47 starého ZP, jehož nedodržení bylo sankcionováno neplatností výpovědi ze strany zaměstnavatele.¹⁶⁰

V otázce sporů o neplatnosti skončení pracovního práva bych ráda uvedla několik poznámek. Novým ZP bylo zrušeno moderační právo soudu ohledně výše náhrady mzdy. To znamená, že soud určí výši náhrady mzdy dle průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, nemůže ji nyní snížit.¹⁶¹ Pokud v praxi dojde k neplatnému skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, spor se velmi často táhne dlouhou dobu, takže zaměstnanec je stejně tíhou okolností nucen, aby si našel nové zaměstnání, takže i když spor pak vyhraje a může se vrátit do původního zaměstnání, často už o to ani nestojí nebo jsou vzájemné vztahy mezi účastníky natolik nepřátelské, že nemá zájem ani jedna strana. Proto by bylo podle mého názoru lepší, když by se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodli na nějakém pro obě strany akceptovatelném odstupném a pracovní poměr skončili bez soudního sporu. Obě strany by byly jistě spokojenější. Kterému zaměstnanci by se dobře pracovalo u zaměstnavatele, který ho v práci nechce?

¹⁵⁸ Srov. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 201

¹⁵⁹ Srov. Jouza, L. Nový zákoník práce – změny ve skončení pracovního poměru. Bulletin advokacie. č. 7-8, 2007

¹⁶⁰ Srov. Jouza, L. Nový zákoník práce (2. část). Právní rádce. č.8, 2006

¹⁶¹ Srov. Kahle, B. Praktická personalistika po novelách zákoníku práce v roce 2008. 1. vydání. Praha: PRAGOEDUCA, 2008, s. 167

3.12. Právní úprava výpovědi v SRN

Výpověď patří v Německu k nejčastějším způsobům skončení pracovního poměru. Musíme rozlišovat mezi řádnou a mimořádnou výpovědí. Výpověď může být podána jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. Řádnou výpověď musí účastník podat druhému subjektu v určitém časovém předstihu před skončením pracovního poměru, tomuto časovému úseku říkáme výpovědní doba. U mimořádné výpovědi žádná výpovědní doba není, pracovní poměr tedy končí okamžikem, kdy se o ní dozví druhý účastník, ovšem za předpokladu, že byla výpověď platně podána.

3.12.1. Výpovědní doba v SRN

Délka výpovědní doby může být stanovena zákonem, kolektivní smlouvou nebo pracovní smlouvou a musí být stejná jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Podle zákonné úpravy končí pracovní poměr buď k 15. dni v kalendářním měsíci nebo ke konci měsíce. Okamžik doručení výpovědi druhému účastníku pracovního poměru musí být aspoň čtyři týdny před jeho skončením. Délka výpovědní doby je rozdílná v závislosti na době trvání pracovního poměru, pokud například pracovní poměr trval dva roky, výpovědní doba činí jeden měsíc, pokud pět let, tak dva měsíce. Nejdelší doba trvání výpovědní doby je v zákonně upravena na sedm měsíců u pracovního poměru, který trval 20 let. Důležité je ale upozornit, že doba odpracovaná do věku 25. let zaměstnance se do této odpracované doby pro účely stanovení délky výpovědní doby nezapočítává, je to diskriminační ustanovení, které je v rozporu s právními předpisy EU. V případě sjednání zkušební doby u pracovního poměru, jejíž délka může činit max. 6 měsíců, je délka výpovědní doby dva týdny.¹⁶²

Délka výpovědní doby může být výjimečně smluvně zkrácena, a to pouze pokud zaměstnanec vykonává výpomoc přechodného charakteru, to ovšem neplatí, pokud zaměstnanec vykonává práci déle než tři měsíce. Dalším případem je, pokud zaměstnavatel zpravidla zaměstnává ne více jak 20 zaměstnanců výhradně k jejich

¹⁶² Srov. Teschke-Bährle, U. Arbeitsrecht schnell erfasst. 6. Auflage. Heidelberg: Springer, 2006, s. 125

odbornému výcviku¹⁶³ a pokud výpovědní doba nebude kratší než čtyři týdny. Pokud byla dána výpověď se špatným určením výpovědní doby, může to vést k neplatnosti výpovědi. Není to ovšem pokaždé, při špatném určení výpovědní doby může pracovní poměr skončit uplynutím výpovědní doby v délce dle zákona. Možnost zkoumání, zda byla platně podána výpověď nastává po sdělení jejího obsahu druhému účastníku pracovního poměru.

3.12.2. Formální náležitosti výpovědi v SRN

Výpověď je jednostranný projev vůle, který má konstitutivní účinky a k jeho účinnosti je třeba, aby byl přijat druhou osobou. K platnosti výpovědi je nutné, aby bylo zřetelné, k jakému právnímu úkonu směřuje – ke skončení pracovního poměru, a o jaký druh výpovědi se jedná. Výpověď nemůže být zpravidla vázána na žádné podmínky, ledaže by to záleželo na okamžitém plnění nebo neplnění druhého účastníka nebo na právní podmínce. Výpověď vyžaduje ke své platnosti písemnou formu a podpis osoby, která chce skončit pracovní poměr. Z judikatury vyplývá, že v případě chybějícího podpisu na výpovědi je neplatná, to samé platí, když je na ní pouze razítko.¹⁶⁴ Jak již bylo zmíněno, dalším formálním požadavkem je její doručení druhému účastníku pracovního poměru, které nastává okamžikem, kdy se výpověď dostane do jeho panství, jinými slovy, okamžik ve kterém se za běžných okolností může o tom dozvědět, jedná se například o osobní předání, při posílání poštou nastává doručení vhozením obálky do poštovní schránky nebo uložení u poštovního úřadu – v tom případě okamžikem vyzvednutí nastávají účinky doručení. V případě zastoupení druhého účastníka na základě plné moci platí, že doručení nastane podpisem o převzetí výpovědi.¹⁶⁵

¹⁶³ Berufsausbildung

¹⁶⁴ Srov. Rozsudek ze dne 26.10.2007 Hessisches LAG, Akt. 10 Sa 961/06

¹⁶⁵ Srov. Teschke-Bährle, U. Arbeitsrecht schnell erfasst. 6. Auflage. Heidelberg: Springer, 2006, s. 126

3.12.3. Řádná výpověď v SRN

Při řádné výpovědi¹⁶⁶ skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Vzhledem k tomu, že výpověď je jednostranný právní úkon a skončení pracovního poměru významně zasahuje do života zaměstnanců, je zákonem upravena celá řada institutů na ochranu zaměstnance. Výpověď mohou podat oba účastníci pracovního poměru z jakéhokoli důvodu, pokud se v daném případě neuplatní některé ustanovení na ochranu zaměstnance podle KSchG a pokud je výpověď sociálně ospravedlněná. Jsou také upraveny některé zvláštní případy, kdy mají zaměstnanci nároky na ještě větší ochranu, jedná se především o případ, kdy je zaměstnankyně těhotná až do doby čtyř měsíců od porodu, v tom případě nemůže dostat výpověď pokud o tom zaměstnavatel věděl nebo pokud mu to do dvou týdnů od obdržení výpovědi zaměstnankyně sdělí. Tato ochrana je obsažena v ustan. § 9 MuSchG¹⁶⁷. V této době však mohou účastníci uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru a tím skončit pracovní poměr. Další zvláštní případ ochrany je možno spatřovat v ustan. § 85 SGB IX,¹⁶⁸ který vyžaduje předchozí souhlas úřadu pro integraci v případě, že chce zaměstnavatel dát výpověď těžce postiženému zaměstnanci.¹⁶⁹ Dalším případem zvláštní ochrany je podle ustan. § 15 KSchG nemožnost dání řádné výpovědi členovi závodní rady nebo zástupci mládeže nebo zaměstnanců na odborné práci, je zde možná pouze mimořádná výpověď, pro kterou musí existovat nějaký zákonný důvod.

Ochrana zaměstnanců před výpovědí podle KSchG se na ně vztahuje pouze pokud u zaměstnavatele pracovali bez přerušení po dobu aspoň šesti měsíců, dále je nutné, aby u zaměstnance pracovalo více než pět stálých zaměstnanců (podle dřívější úpravy do 31.12.2003 více než deset stálých zaměstnanců), do toho se ale nezapočítávají zaměstnanci, kteří tam jsou na odborné praxi. Zaměstnanci, kteří pracují na částečný úvazek se započítávají poměrně.

Výpověď musí být sociálně ospravedlněná, musí být ze stanovených důvodů, které spočívají v chování nebo osobě zaměstnance nebo spočívající ve změně provozu.

¹⁶⁶ Ordentliche Kündigung

¹⁶⁷ Mutterschutzgesetz – zákon na ochranu matek

¹⁶⁸ Sozialgesetzbuch – sociální zákoník, kniha IX

¹⁶⁹ Srov. Rozsudek ze dne 1.3.2007 BAG, Akz. 2 AZR 217/06

K odlišení těchto důvodů si pomůžeme otázkou u určení, zda jde o výpověď podmíněnou chováním zaměstnance, zda se může jinak chovat, ale on nechce. U osobního důvodu může chtít zaměstnanec jinak jednat, ale ono to nejde (např. nemoc) a nakonec provozní důvody, které nejsou způsobeny zaměstnancem, ale jejich příčina je v provozu. Nestačí jen výpovědní důvod, je třeba také zohlednit přiměřenost výpovědi jakožto následku výpovědi. Výpověď by měla být nejzazší možnost, tzv. „ultima ratio“. To je také důležité pro posouzení, zda je výpověď sociálně spravedlivá. Zaměstnavatel může použít i jiné prostředky pro odstranění nedostatku v provozu, např. napomenutí, přeložení, výpověď se současnou novou pracovní smlouvou, řádnou výpověď nebo mimořádnou.

Mezi výpovědní důvody spočívající v chování zaměstnance řadíme například odmítání práce, trvajících nedochvilnost, neoprávněné opuštění pracoviště, chybné, špatné nebo nedostatečné plnění práce, brání úplatků a další.¹⁷⁰ Mezi důvody pro výpověď spočívající v osobě zaměstnance patří, když zaměstnanec nemůže dostát svým pracovním povinnostem, pokud důvod náleží v jeho osobě, při závažném porušování provozních zájmů a musí se to v konkrétním případě zvážit, jedná se např. o nesplnění požadované zkoušky, závislost na drogách nebo alkoholu, časté kratší nemoci, snížení pracovní způsobilosti v důsledku nemoci, aj. Důvody spočívající v provozu nastávají v případě, že dochází k redukování množství práce a v důsledku toho odpadne jedno nebo více pracovních míst, výpověď je nevyhnutelná a musí se dbát na zásady sociálního výběru, není např. možné, aby zaměstnavatel nezohledňoval postižení, věk, vyživovací povinnosti nebo délku trvání pracovního poměru zaměstnance.¹⁷¹ Zaměstnavatel při sociálním výběru zaměstnance nemá posuzovat, zda za výpovědi ohroženého zaměstnance vykoná jeho práci někdo jiný, ale zda on je schopný ji vykonat za někoho jiného.¹⁷²

Právní úprava řádné výpovědi v SRN se principiálně od naší úpravy neliší, poskytuje ale zaměstnavateli větší volnost, nejsou zde tak striktně vymezeny výpovědní důvody, zároveň je však zachována sociální spravedlnost.

¹⁷⁰ Srov. Teschke-Bährle, U. Arbeitsrecht schnell erfasst. 6. Auflage. Heidelberg: Springer, 2006, s. 132

¹⁷¹ Srov. Teschke-Bährle, U. Arbeitsrecht schnell erfasst. 6. Auflage. Heidelberg: Springer, 2006, s. 136

¹⁷² Srov. Rozsudek ze dne 28.9.2007 LAG Köln, Akz. 11 Sa 726/07

3.12.4. Mimořádná výpověď v SRN

V Německu mají místo našeho institutu okamžitého zrušení pracovního poměru institut velmi podobný, označují ho jako jeden z druhů výpovědi, a to jako mimořádnou výpověď¹⁷³, či-li výpověď, jejíž účinky okamžitě, aniž by musela uběhnout výpovědní doba. Zaměstnavatel ji musí ale dát do dvou týdnů po tom, co se o důvodu výpovědi dozvěděl. Význam této výpovědi je v tom, že umožňuje zaměstnavateli, aby dal zaměstnanci výpověď v případě, že zaměstnanec závažným způsobem poruší pracovní smlouvu, a nemusel přitom čekat až uplyne výpovědní doba. V tomto případě je ale třeba mít na zřeteli, že se jedná o krajní řešení, o nejpřísnější způsob odstranění nedostatků v provozu. K platnosti této výpovědi je třeba, aby byla platná pracovní smlouva, aby byla řádně vyjádřena vůle dát výpověď do dvou týdnů od té doby, co se o důvodu výpovědi zaměstnavatel dozvěděl, slyšení závodní rady, důležitý výpovědní důvod podle ustan. § 626 odst. 1 BGB, neúnosnost dodržení výpovědní lhůty u řádné výpovědi a dodržení doby stanovené v ustan. § 626 odst. 2 BGB. Musíme ale zkoumat, zda se v konkrétním případě neuplatní zvláštní ochrana v podobě zákazu výpovědi z důvodu těhotenství zaměstnankyně, u postižených zaměstnanců je třeba udělení souhlasu úřadu pro integraci a u členů závodní rady je třeba souhlasu závodní rady. U pracovního poměru na dobu určitou je tato výpověď možná kdykoliv, nemusí být tato možnost vyhrazena v pracovní smlouvě.¹⁷⁴

Tato výpověď může být podána pouze ze závažného důvodu, pro který není možné v pracovním poměru nadále pokračovat, každý případ se musí individuálně zkoumat. Může být přiměřená, pokud byl zaměstnanec vícekrát napomínán pro stejné špatné chování nebo pokud porušení jeho povinností je tak závažné, že není mírnějšího prostředku řešení situace, nebo se může jednat o tak závažné porušení důvěry, že vztah důvěry je zničen. Jedná se o případy, kdy není možné další pokračování v pracovním poměru. Mezi důvody, na základě kterých je možné dát mimořádnou výpověď, německé právo řadí špatné plnění pracovních povinností, trvalé a úmyslné odmítání práce, svévolné nastoupení dovolené, účast na protiprávní stávce, zakázané vedlejší

¹⁷³ Außerordentliche Kündigung

¹⁷⁴ Srov. Teschke-Bährle, U. Arbeitsrecht schnell erfasst. 6. Auflage. Heidelberg: Springer, 2006, s. 142

činnosti aj. V případě podezření na trestné chování zaměstnance, nemusí zaměstnavatel přehnaně zkoumat toto podezření, nemusí čekat na stanovisko státního zastupitelstva, v případě, že si je vědom zaměstnancova provinění, a může mu dát mimořádnou výpověď, jak vyplývá z judikatury BAG.^{175 176} Žaloba na neplatnost této výpovědi se musí uplatnit ve lhůtě tří týdnů od jejího doručení. U této žaloby soud zkoumá, zda byl dán závažný důvod pro tuto výpověď.¹⁷⁷

Na rozdíl od našeho německé právo nedává možnost zaměstnanci podat tuto mimořádnou výpověď. Jinak právní úprav je, jak jsem již výše poznamenala, velmi podobná našemu okamžitému zrušení pracovního poměru.

3.12.5. Výpověď za účelem změny pracovní smlouvy v SRN

Německé právo zná ještě jeden druh výpovědi, kdy zaměstnavatel dává tuto výpověď¹⁷⁸ zaměstnanci, se kterým se nechce pracovníě rozloučit, ale zároveň ho nemůže nadále zaměstnávat na stejném pracovním místě za stejných podmínek. Zaměstnavatel může zaměstnanci přidělit v zásadě pouze takovou práci, kterou má jako náplň práce uvedenou v pracovní smlouvě. Nové vymezení pracovních podmínek je možné pouze dohodou nebo změnou úpravy – např. kolektivní smlouvy. Pracovní smlouva je jeden celek a nelze vypovědět jen nějaké její části, to by šlo pouze za předpokladu, že by si tuto možnost zaměstnavatel ve smlouvě vyhradil. Zaměstnavatel v tomto případě chce jednostranně změnit pracovní smlouvu. Tato výpověď má dvě části. V první vypovídá dosavadní pracovní poměr a ve druhé části nabízí nový pracovní poměr za změněných podmínek. Pak už záleží jen na zaměstnanci, jestli tuto nabídku přijme. Pokud s touto výpovědí nesouhlasí, musí vznést do dvou týdnů od obdržení výpovědi žalobu na pracovní soud a ten pak rozhodne o sociálním ospravedlnění výpovědi. Soud může rozhodnout, že platí stará pracovní smlouva nebo že platí nová za změněných pracovních podmínek nebo také může pracovní poměr

¹⁷⁵ Srov. Rozsudek ze dne 13.3.2008 BAG, Akz. 2 AZR 961/06

¹⁷⁶ Bundesarbeitsgericht – Spolkový pracovní soud

¹⁷⁷ Srov. Teschke-Bährle, U. Arbeitsrecht schnell erfasst. 6. Auflage. Heidelberg: Springer, 2006, s. 146

¹⁷⁸ Änderungskündigung

skončit úplně.¹⁷⁹ Z judikatury vyplývá, že zaměstnavatel nemůže platně dát tuto výpověď jen z toho důvodu, aby účelově změnil nějakou povinnost, např. u zaměstnávání domovníka změnit pracovní smlouvu jen z toho důvodu, aby mu nově uložil povinnost platit za služební byt.¹⁸⁰

Tento druh výpovědi u nás nemáme, myslím si, že by to nebylo špatné. Je to další možnost, jak řešit ze strany zaměstnavatele situaci, ve které potřebuje pružně reagovat na novou situaci na trhu. Přináší to jistou liberalizaci. Ze strany zaměstnance je to také výhodné, že nemusí dostat výpověď z organizačních důvodů a má zajištěnou práci, i když je možné, že za horších podmínek.

3.12.6. Neplatnost výpovědi v SRN

Při hledání odpovědi na otázku, zda je podaná výpověď platná, musíme postupovat následujícím způsobem. Nejprve si ověříme, zda byla platná pracovní smlouva, která zakládala pracovní poměr, který se má výpovědí skončit, dále je předmětem našeho zkoumání, zda byla správně vyjádřena vůle dát výpověď – zda byla také správně doručena druhému účastníku pracovního poměru, poté musíme zjistit, zda osoba, která dostala výpověď, nepatří do skupiny zaměstnanců, kterým nelze dát výpověď (z důvodu mateřství, členství v závodní radě nebo zástupcům mládeže nebo těžce postiženým zaměstnancům), zda nebyl uzavřen pracovní poměr na dobu určitou, jelikož v tomto případě lze bez výslovné dohody dát pouze mimořádnou výpověď. Dalším předmětem zkoumání je, zda byla řádně slyšena závodní rada podle ustan. § 102 BetrVG. Důležité pro určení neplatnosti výpovědi je určení, zda se na daný případ nevztahuje ochrana zaměstnance před výpovědí podle zákona KSchG. Rozlišujeme použitelnost této ochrany zaměstnance jednak z hlediska osob, na které se vztahuje – to je určené v ustan. § 1 KSchG, tak na druhé straně z hlediska druhu provozu, resp. zaměstnavatele podle ustan. § 23 KSchG. Dále je třeba brát zřetel na to, zda byla dodržena lhůta podle ustan. § 4 KSchG a zda je tu dostatečný výpovědní důvod a sociální ospravedlní výpovědi – a to buď z důvodu spočívajícím v chování zaměstnancem v osobě zaměstnance nebo jeli důvod podmíněn provozem

¹⁷⁹ Srov. Teschke-Bährle, U. Arbeitsrecht schnell erfasst. 6. Auflage. Heidelberg: Springer, 2006, s. 148

¹⁸⁰ Srov. Rozsudek ze dne 26.6.2008 BAG, Akz. 2 AZR 147/07

zaměstnavatele. A jako poslední, co musíme zkoumat je, zda uplynula řádně výpovědní doba. Pokud budou splněny všechny podmínky, je výpověď platná, a po uplynutí výpovědní doby skončí pracovní poměr.¹⁸¹

V případě, že by se zaměstnanec chtěl domáhat neplatnosti výpovědi, ať už z důvodu sociální neoprávněnosti nebo z jiných důvodů, musí tak učinit písemnou žalobou na určení u pracovního soudu ve lhůtě tří týdnů od doručení výpovědi. Podat tuto žalobu lze pouze pokud se na zaměstnance vztahuje ochrana podle KSchG. V případě, že byl zaměstnanec oprávněn podat žalobu, ale přes překážku náležející v objektivně ji nemohl vznést, může si do dvou týdnů po odpadnutí překážky podat žádost o dodatečné přípuštění žaloby s tím, že musí současně s touto žádostí vznést žalobu. Pokud žalobu zaměstnanec neuplatní, platí výpověď jakoby byla od počátku platná.¹⁸²

Právní úprava neplatnosti výpovědi je v SRN poněkud obsáhlejší, zabývá se celou řadou otázek nejen formálních, ale především materiálních. Řekla bych, že to souvisí také s tradicí pracovního soudnictví v Německu, na kterém se podílejí jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé stejnou měrou ve formě přisedících v pracovních senátech na soudu.

3.12.7. Hromadné propouštění v SRN

Německé právo upravuje podobně jako naše také hromadné propouštění.¹⁸³ Právní úprava je obsažena především v ustan. § 17 KSchG, kde je stanoveno, že zaměstnavatel musí předem informovat agenturu práce ve lhůtě min. 30 dnů o záměru propustit větší množství zaměstnanců, což je u zaměstnavatele, který zaměstnává zpravidla 20 – 60 zaměstnanců počet více než pěti propuštěných, u 60 – 500 zaměstnanců počet zaměstnanců propuštěných ze sta nebo více než 25, a u zaměstnance, u kterého pracuje více než 500 zaměstnanců počet více jak 30 propuštěných. Musí dále včas informovat závodní radu a poskytnout jim informace především o důvodech propouštění, počtu a profesi propuštěných zaměstnanců, to samé

¹⁸¹ Srov. Teschke-Bährle, U. Arbeitsrecht schnell erfasst. 6. Auflage. Heidelberg: Springer, 2006, s. 128

¹⁸² Srov. Teschke-Bährle, U. Arbeitsrecht schnell erfasst. 6. Auflage. Heidelberg: Springer, 2006, s. 140

¹⁸³ Massenentlassung

ohledně počtu a profesí běžně pracujících zaměstnanců, časové období, ve kterém se má propouštění uskutečnit, o kritériích na základě kterých se vyberou zaměstnanci, kteří budou propuštěni a také o kritériích na základě kterých budou dávat zaměstnancům odstupné. Stanovisko rady musí zaslat zaměstnavatel agentuře práce. V zásadě je německá úprava principiálně stejná jako naše, liší se v jednotlivých kritériích pro určení hromadného propouštění.

4. Povinnosti zaměstnavatele spojené se skončením pracovního poměru

Skončením pracovního poměru nezaniknou všechny vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale naopak vzniknou ještě nějaké další povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Tyto povinnosti jsou důležité především pro zaměstnance z hlediska jejich budoucího pracovního uplatnění nebo prokázání určitých nároků. Mezi tyto povinnosti zaměstnavatele řadíme povinnost vystavit zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, pracovní posudek, dále v některých případech odstupné, aj. Dříve měli zaměstnavatelé ještě určité povinnosti vůči zaměstnanci, tzv. nabídkovou povinnost.

4.1. Nabídková povinnost

Nový ZP značně zjednodušil postup při rozvazování pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, především tím, že zrušil ustanovení § 47 starého ZP, ze kterého vyplývala povinnost zaměstnavatele pomáhat zaměstnanci při hledání zaměstnání, pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby i zaměstnancům se zdravotním postižením, i když nejsou zabezpečeni důchodem. Nedodržení těchto podmínek bylo sankcionováno neplatností výpovědi ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel dále není povinen nabízet zaměstnanci jinou práci v místě výkonu práce, ani v místě bydliště a nemusí zajišťovat případnou průpravu na jinou práci, dále nemusí prokazovat, že zaměstnanec není ochoten přejít na jinou vhodnou práci.¹⁸⁴

4.2. Posudek o pracovní činnosti

Posudek o pracovní činnosti vystaví zaměstnavatel zaměstnanci, pokud o to požádá, do vlastních rukou do 15 dnů, nemusí ho vydat ale dříve než dva měsíce před

¹⁸⁴ Srov. Jouza, L. Nový zákoník práce – změny ve skončení pracovního poměru. Bulletin advokacie. č. 7-8, 2007

skončením pracovního poměru. Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho schopností, kvalifikace dalších skutečností, které jsou významné pro výkon práce. V případě, že zaměstnanec nesouhlasí s obsahem posudku, může se obrátit na soud v prekluzivní lhůtě tří měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dozvěděl, a požadovat, aby z posudku byly vypuštěny údaje, které tam nepatří, jelikož nemají vztah k pracovní činnosti, nebo aby zaměstnavatel opravil nesprávné údaje v posudku.¹⁸⁵

4.3. Potvrzení o zaměstnání

Významnou povinností zaměstnavatele, která je spojena se skončením pracovního poměru, je vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání. Náležitosti tohoto potvrzení jsou vymezeny v ustan. § 313 odst. 1 ZP,¹⁸⁶ jedná se tzv. „zápočtový list“. Uvádí se v něm mimo jiné, zda se jednalo o pracovní poměr nebo nějakou dohodu, druh konaných prací, dosažená kvalifikace, zda jsou ze mzdy prováděny srážky a v čí prospěch atd. V případě, že zaměstnanec nesouhlasí s obsahem potvrzení, může se obrátit na soud v prekluzivní lhůtě tří měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dozvěděl, a požadovat, aby zaměstnavatel upravil nesprávné údaje v posudku.¹⁸⁷

4.4. Odstupné

Odstupné je jednorázové peněžité plnění ze strany zaměstnavatele, které poskytuje zaměstnanci v souvislosti se ztrátou zaměstnání zaměstnance bez jeho zavinění. Na odstupné mají nárok zaměstnanci, kteří dostali výpověď nebo u nichž došlo k rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodů uvedených v ustan. § 52 písm.

¹⁸⁵ Srov. Srov. Galvas, M. Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí. 1. vydání. Brno: Computer Press, 2007, s. 61

¹⁸⁶ Srov. Chládková, A. Povinnosti spojené se skončením pracovního poměru a jejich změny od 1.1.2009. Práce a mzda. 59. ročník. č. 3, 2009

¹⁸⁷ Srov. Kahle, B. Praktická personalistika po novelách zákoníku práce v roce 2008. 1. vydání. Praha: PRAGOEDUCA, 2008, s. 168

a) až d) ZP. Není rozhodné, zda zaměstnanec nastoupí hned po skončení pracovního poměru do nového zaměstnání nebo zda začne požívat nějaký důchod, např. starobní. Účelem odstupného také není zabezpečení zaměstnance v případě nezaměstnanosti.

Pokud došlo ke skončení pracovního poměru z důvodu uvedeného v ustan. § 52 písm. a) až c) ZP – či-li z organizačních důvodů, náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Na odstupné v této výši je právní nárok. Kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis mohou stanovit odstupné ve vyšším násobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Výše průměrného měsíčního výdělku se určí podle pravidel uvedených v ZP.

V případě skončení pracovního poměru z důvodu podle ustan. § 52 písm. d) ZP – ze zdravotních důvodů, kdy zaměstnanec na základě lékařského posudku nemůže konat dosavadní práci z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li nejvyšší přípustné hranice expozice na pracovišti náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku.

Odstupné se vyplácí po skončení pracovního poměru v nejbližším následujícím výplatním termínu, který je určený pro výplatu mzdy nebo platu, je zde ale možnost domluvit se na jiném výplatním termínu, ať už přímo při skončení pracovního poměru nebo v pozdější den.

V případě, že zaměstnanec začne u stejného zaměstnavatele vykonávat práci, jedno zda na základě pracovní smlouvy nebo dohody o práci konané mimo pracovní poměr, dříve než uplyne období, po které zaměstnanci náleží odstupné podle počtu měsíců, je zaměstnanec povinen vrátit odstupné nebo jeho přiměřenou část.¹⁸⁸

4.5. Účast odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru

ZP stanoví v ustan. § 61, že zaměstnavatel je povinen před každým podáním výpovědi nebo před okamžitým zrušením pracovního poměru to projednat s odborovou organizací. Projednání s odborovou organizací v tomto případě znamená sdělení úmyslu

¹⁸⁸ Srov. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 205

o výpovědi nebo okamžitým zrušení pracovního poměru se zaměstnancem a vyslyšení stanoviska odborové organizace. Neudělení souhlasu neznamena neplatnost výpovědi nebo okamžitého zrušení. Zaměstnavatel nemůže jednostranně rozvázat pracovní poměr z důvodu porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance.¹⁸⁹

Členové odborové organizace činné u zaměstnavatele jsou chráněni po dobu výkonu jejich funkce a také rok po jejím skončení proti právnímu úkonu zaměstnavatele směřujícímu ke skončení pracovního poměru tím, že pokud odborová organizace k tomu nedá souhlas, je tento právní úkon neplatný.¹⁹⁰ Tuto neplatnost však musí v případném sporu vyslovit soud. Další podmínkou rozvázání pracovního poměru je přesné skutkové seznámení s danou situací odborovou organizací, resp. přesně vymezený výpovědní důvod. Za tento souhlas se považuje i nečinnost odborové organizace po dobu 15ti dnů ode dne podání žádosti k udělení souhlasu. Tento souhlas je platný po dobu dvou měsíců ode dne jeho udělení. Dát výpověď nebo okamžitě rozvázat pracovní poměr z jiného důvodu, než který je uveden v žádosti, není možné. Pokud účastník nesouhlasí se skončením pracovního poměru, může podat na soud návrh, aby rozhodl o neplatném rozvázání pracovního poměru. Soud posoudí všechny podmínky a významné skutečnosti. Může také rozhodnout, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat pokračování v pracovním poměru a z tohoto důvodu rozhodne, že výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru jsou platné i bez souhlasu odborové organizace, ale pouze za předpokladu, že jsou splněny všechny ostatní podmínky pro podání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru.¹⁹¹

¹⁸⁹ Srov. Vysokajová, M.; Kahle, B.; Doležilek, J. Zákoník práce: Komentář. 2., aktualizované vydání. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008, s. 129

¹⁹⁰ Srov. Rozsudek Krajského soudu v Ostravě, sp. zn. 16 Co 331/99, SR č. 1/2000, s. 20

¹⁹¹ Srov. Vysokajová, M.; Kahle, B.; Doležilek, J. Zákoník práce: Komentář. 2., aktualizované vydání. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008, s. 130

4.6. Povinnosti zaměstnavatele v souvislosti se skončením pracovního poměru v SRN

Skončení pracovního poměru nevede většinou ke skončení všech vzájemných práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele, pouze nevznikají žádné nové hlavní povinnosti k plnění. Samozřejmě se musí splnit povinnosti, které vznikly ještě před skončením pracovního poměru, jako je zaplacení zbývajících mzdy nebo povinnost vyúčtování, dále také povinnost vystavit potvrzení o zaměstnání, především o existenci tohoto pracovněprávního vztahu a také o jeho délce. Tato problematika je obsažena v ustan. § 630 BGB, v případě, že je povinným zaměstnanec, použije se ustan. § 109 GewO.¹⁹² Zaměstnanec má nárok na potvrzení o zaměstnání, ve kterém musí být minimálně uveden druh práce a doba trvání pracovního poměru, dále může zaměstnanec požadovat, aby tam bylo uvedeny úkoly a jeho chování v pracovním poměru. Toto potvrzení musí být formulováno jasně a srozumitelně. Vedlejší povinnosti jako např. povinnost mlčenlivosti nebo informační povinnost mohou nově ještě vzniknout. Může také vzniknout povinnost přijmout znovu zaměstnance v případě, že byla podána neoprávněně výpověď. Jinými slovy mohou vzniknout povinnosti i po skončení pracovního poměru. Naše právní úprava je podobná, více propracovaná.

Po skončení pracovního poměru mohou být smloueny ještě další povinnosti, jako např. zákaz konkurence. Při skončení pracovního poměru si zaměstnavatel často nechává od zaměstnance podepsat potvrzení o vzájemném vypořádání nároků mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při ukončení pracovního poměru. Tímto mohou být prominuty některé závazky nebo je také možnost uzavřít smlouvu o prominutí dluhu. Na platnost těchto právních úkonů se vztahují obecné předpisy. Musí být přesně a srozumitelně formulovány. Při omylu zaměstnance o významu těchto úkonů je použitelné ustanovení o napadení právních úkonů podle § 119 BGB.¹⁹³ Tuto právní úpravu náš ZP neobsahuje.

Další povinností zaměstnavatele, která mu vzniká v některých případech v souvislosti se skončením pracovního poměru je povinnost zaplatit zaměstnanci

¹⁹² Gewerbeordnung – živnostenský řád

¹⁹³ Srov. Zöller, W. und Kol. Arbeitsrecht. 6. Auflage. München: C. H. Beck, 2008, s. 261

odstupné.¹⁹⁴ Jedná se o jednorázové vyplacení peněz zaměstnavatelem zaměstnanci v souvislosti se skončením pracovního poměru. V zásadě při skončení pracovního poměru nevzniká nárok na odstupné, pouze v zákoně vymezených výjimkách.

Mezi případy, ve kterých náleží zaměstnanci nárok na odstupné, řadíme případ, kdy účastníci uzavřou buď před soudem nebo mimosoudně smír ohledně otázky účinnosti výpovědi, a to z toho důvodu, že případný spor o neplatnost výpovědi je velmi riskantní, proto zaměstnavatelé raději volí dohodu se zaměstnanci, při které dostanou odstupné.

Dalším případem, kdy se uplatní odstupné je podle nové úpravy v případě aplikace ustan. § 1a KSchG – při výpovědi z provozních důvodů, přičemž výše odstupného se řídí počtem let odpracovaných u zaměstnavatele, přičemž za každý odpracovaný rok, (pokud bylo odpracováno v roce více jak šest měsíců, považuje se tento rok za odpracovaný celý) náleží odstupné ve výši poloviny měsíční hrubé mzdy. Toto ustanovení se ale nepoužije u zaměstnavatelů, kteří mají pět nebo ještě méně zaměstnanců.

Dále při rozsudku o zrušení pracovního poměru pro neúnosnost jeho pokračování podle ustan. § 9 a 10 KSchG, a to na návrh zaměstnance, soud může udělit zaměstnavateli povinnost zaplatit zaměstnanci odstupné ve výši nejvýše 12ti měsíčních mezd nebo až 18ti násobek v závislosti na věku zaměstnance a na počtu odpracovaných let u zaměstnavatele.

Dalším případem, kdy zaměstnavatel platí odstupné, je stanovení placení odstupného v kolektivní smlouvě nebo v sociálním plánu (pravidelně při hromadném propouštění – více než dvaceti zaměstnanců) nebo dále z důvodu rozsudku o přiznání nároku zaměstnance z utržené újmy.¹⁹⁵

V německém právu je úprava odstupného, řekla bych, lépe řešená, především ve věci možnosti sjednání odstupného při současném daní zaměstnanci výpovědi bez zákonného důvodu, tohle je dobré řešení a myslím si přijatelné pro obě strany. Dále se mi líbí, že výše odstupného se v určitých případech řídí věkem zaměstnance a také dobou trvání pracovního poměru u daného zaměstnavatele, přijde mi to oboustranně spravedlivé. Na jednu stranu chápu jisté zvýhodnění zaměstnavatelů,

¹⁹⁴ Abfindung

¹⁹⁵ Srov. http://de.wikipedia.org/wiki/Abfindung_im_Arbeitsrecht

kteří zaměstnávají malý počet zaměstnanců, že by pro ně mohlo být likvidační vyplácet odstupné, na druhou stranu je tu jistá nespravedlnost vůči těmto zaměstnancům, vzhledem k tomu, že u jiného, „většího“ zaměstnavatele by na odstupné nárok měli.

Před podáním každé výpovědi, jedno zda řádné nebo mimořádné, je podle ustan. § 102 BetrVG zaměstnavatel povinen vyslechnout stanovisko závodní rady.¹⁹⁶ Není přitom nutné, aby rada vyslovila s výpovědí souhlas, ale „slyšení rady“ vyžaduje, aby zaměstnavatel vzal v potaz důvody rozhodnutí rady. Nedodržení tohoto postupu je v praxi častým důvodem nezdaru výpovědi. Na druhé straně toho může využít zaměstnanec, který se chce výpovědi bránit. Zaměstnavatel musí radě sdělit všechny rozhodné skutečnosti a také znění a důvod upomínky. Pokud chybí toto stanovisko rady, má to za následek neplatnost výpovědi. Toto ale samozřejmě neplatí u zaměstnavatelů, u kterých nejsou činné závodní rady.¹⁹⁷ Tato povinnost zaměstnavatele je tedy velmi podobně upravená v německém právu jako v našem.

¹⁹⁶ Anhörung des Betriebsrats

¹⁹⁷ Srov. Teschke-Bährle, U. Arbeitsrecht schnell erfasst. 6. Auflage. Heidelberg: Springer, 2006, s. 130

Závěr

Ve své práci jsem se snažila zprostředkovat postupný vývoj pracovního práva u nás, upozornit na okolnosti, které měly význam pro další rozvoj pracovního práva. Dále jsem se snažila srovnat právní úpravu starého zákoníku práce s novým, především v otázkách zabývajících se skončením pracovního poměru. Zaměstnavatel nově nemusí zaměstnanci povinně nabízet nové zaměstnání v daných případech, jak tomu bylo v minulém zákoníku. S přijetím nového zákoníku se očekávalo mnohé, ve skutečnosti však k výrazným změnám nedošlo, pomínu – li základní myšlenku nového ZP, a to zásadu „co není zakázáno, je dovoleno,“ která se v něm nově objevuje. Při bližším prozkoumání jednotlivých ustanovení zjistíme, že tato zásada je velmi omezena nejen kogentními normami, přejatým právem EU, ale také povahou ustanovení, atd., jak jsem již výše zmínila. K novému zákoníku byla přijata již celá řada novel, které přinesly jisté zlepšení a odstranění některých nedostatků zákoníku. Myslím si ale, že je ještě hodně prostoru pro změny, především v otázce liberalizace a flexibility v pracovněprávních vztazích. Důležitý cíl vidím také v posílení postavení zaměstnavatelů, tím pádem i v jistém oslabení postavení zaměstnanců, především v otázkách skončení pracovního poměru.

Současná právní úprava pracovního práva převzala mnoho ze starého ZP, mnoho problémů nevyřešila, ale přesto mi současná úprava připadá lepší, jako největší plus nového zákoníku bych hodnotila již výše zmíněnou soukromoprávní zásadu „co není zakázáno, je dovoleno“ a nálezem ÚS nastolenou vazbu na občanský zákoník. Přestože se i nyní najde řada nejen maličností, které by bylo pro zlepšení využití pracovního práva v praxi ještě třeba dopracovat nebo pozměnit. Tento úkol si vzalo za své ministerstvo práce a sociálních věcí. Zveřejnilo přehled námětů ke koncepčním v ZP. Mezi sledované cíle patří čtyři základní, a to: flexibilita pracovního poměru, liberalizace právní úpravy pracovního práva, zpřesnění právní úpravy a vyčištění textu zákona. Úprava vychází i z tzv. Zelené knihy EU, která stanovuje cíle jako je např. zlepšení flexibility na trhu práce, aby bylo snadnější získat nového zaměstnance, když je to potřeba, ale také aby bylo snadnější se „zbavit“ přebytečného zaměstnance např. nyní, v době krize. Na druhou stranu ale musí být zachován určitý standart sociální jistoty. Středem mezi dvěma póly se nazývá tzv. „princip flexicurita“. Znamená to

dohromady jak flexibilitu, tak také sociální jistotu. Zaměstnanci by se nebáli měnit častěji zaměstnání a naopak zaměstnavatelé by neměli obavy přijímat nové zaměstnance, protože by věděli, že není problém je propustit. Možností, jak toho dosáhnout je např. prodloužit zkušební dobu, omezit závaznost kolektivních smluv, určité právní uvolnění úpravy pracovního poměru na dobu určitou, možnost propuštění, i když by zde nebyl zákonný důvod výpovědi s tím, že by zaměstnanec dostal tučné odstupné, zavést nové omezení stávek, vytvořit delšího vyrovnávací období pro kalkulaci přesčasů za účelem umožnění zaměstnavateli rozšíření pracovní doby bez placení přesčasů, aj.¹⁹⁸

Mezi jednotlivé oblasti, které by se měly do určité míry měnit, patří např. úprava pojetí neplatnosti právních úkonů v pracovněprávních vztazích, postavení vedoucích zaměstnanců, úprava zkušební doby, dále pracovního poměru na dobu určitou, konkurenční doložky, přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, změny druhu a místa výkonu práce, otázka reprezentativnosti odborů a kolektivních smluv, oprávnění odborů, dočasného přidělení zaměstnance, změny v zastupování zaměstnance, další dílčí změny a především změny zabývající se skončením pracovního poměru.¹⁹⁹

Jedním z hlavních cílů, které jsem si kladla za své, bylo věnovat se právnímu institutu výpovědi, jak v právu českém, tak v právu německém. Pokusila jsem se srovnat tyto instituty v jednotlivých otázkách a upozornit na to, v čem se tyto dvě právní úpravy liší a která mi v konkrétním případě připadá lepší.

Blíže bych se nyní zaměřila na návrhy změn problematiky skončení pracovního poměru. Navrhuje se zobecnit výpovědní důvody, aby nebyly příliš kazuistické, na druhou stranu musí být jejich výčet taxativní, jelikož demonstrativní výčet je v otázce jednostranného ukončení pracovního poměru pro zaměstnance nepřijatelný. Také se zde nabízí otázka, zda by tato změna neměla negativní vliv na sociální jistotu zaměstnanců. Mně osobně se líbí právní úprava, která je v Německu. Zaměstnavatelé mají relativně široké možnosti, jak se „zbavit“ přebytečného

¹⁹⁸ Srov. Bělina, M. Malé zamyšlení nad návrhem koncepčních změn zákoníku práce. Právní zpravodaj. 9. ročník. č. 11, 2008

¹⁹⁹ Srov. Bezouška, P.; Hůrka, P. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. Právní rozhledy. 17. ročník. č. 10, 2009

zaměstnance, neboť nemají přesně vytyčené jednotlivé výpovědní důvody, ale jejich základním principem je, aby byla výpověď sociálně ospravedlněná. Důvody mohou být v zásadě týkající se osoby zaměstnance, jeho chování nebo důvody spočívající v provozu. V zásadě lze zaměstnanci dát výpověď, pokud se u něho nevyskytuje nějaký případ, kdy se na něho vztahuje ochrana před výpovědí podle zákona KSchG, případně podle jiných zvláštních zákonů.

Zaměstnavatelé mohou např. dát po dobu prvních šesti měsíců výpověď z jakéhokoli důvodu. Také mají delší zkušební dobu – šestiměsíční. Na druhou stranu mají u této zkušební doby také dvou týdenní výpovědní dobu, která třeba u nás není u skončení pracovního poměru ve zkušební době. U nás máme jen jakousi tří denní pořádkovou dobu.

V německém právu rozlišují celkem tři typy výpovědí. Jeden odpovídá naší výpovědi, druhý spíše okamžitému zrušení pracovního poměru a ten třetí u nás není vůbec upraven. Jedná se o právní úpravu výpovědi, která v podstatě v sobě obsahuje jednak výpověď z dosavadního pracovního poměru, a na druhé straně obsahuje nabídku práce za stanovení nových podmínek. Právě tento typ výpovědi, resp. způsob skončení pracovního poměru, který naše právo nezná, si myslím, je dobrý kompromis mezi nechtím zaměstnavatelů přijímat nové zaměstnance z obavy, jak by je pak mohli propustit v případě, že nebudou mít pro ně dostatek práce, a skončením pracovního poměru výpovědí pro organizační důvody, především pro nadbytečnost, která s sebou nese negativní důsledky pro zaměstnance v podobě ztráty zaměstnání. V tomto případě by bylo např. možné, zrušit dosavadní pracovní poměr a uzavřít nový za změněných podmínek, které by odpovídaly aktuálním potřebám zaměstnance.

V německém právu je také rozdílně upravena délka výpovědní doby, která se řídí jednak věkem zaměstnance, ale také délkou pracovního poměru u toho konkrétního zaměstnavatele. Podle mého názoru je to sociálně spravedlivější, jelikož starší lidé si zpravidla hůře shánějí nové zaměstnání, tím pádem mají na to více času, v tomto ohledu jsou také zvýhodněni dlouhodobí zaměstnanci.

Další otázkou, kterou se návrhy ke koncepční novele ZP zabývaly, se týkají možnosti volby zaměstnance, co je pro něj výhodnější, zda dostat výpověď a tučné odstupné nebo se soudit o trvání pracovního poměru. Časté problémy v praktickém životě u nás působí rozlišování výpovědi pro neuspokojivé pracovní výsledky a

výpovědi pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Proto se návrh také zabývá možností výpovědi bez spravedlivého důvodu při současném vysokém odstupu, předešlo by se tím možná mnoha pracovněprávním sporům o neplatnost výpovědi, jelikož stejně v praxi když se soudí zaměstnanec o neplatnost výpovědi, tak si většinou mezitím, než se skončí spor, najde jinou práci, nebo i když vyhraje, většinou se už do původního zaměstnání nevrátí vzhledem k panující vzájemně špatné atmosféře a raději se spokojí s finanční náhradou.²⁰⁰

Z tohoto důvodu si myslím, že by nebylo špatné umožnit zaměstnavatelům a zaměstnancům volbu, zda raději rozváží pracovní poměr, a tím vyřeší momentální situaci zaměstnavatele např. s nedostatkem práce, než aby ve špatné vzájemné atmosféře dále vztah trval. Umožňovalo by to také jednodušší cestu k „zbavení se“ nepohodlného zaměstnance, se kterým by nebyl zaměstnavatel spokojen nebo měl jiný, ale ne zákonný důvod pro skončení pracovního poměru. Myslím si, že by to ocenili i zaměstnanci.

Otázkou je, zda je naše pracovní prostředí na tyto možnosti ochotno přistoupit. U nás je problém, že lidé jsou ještě stále hodně konzervativní, co se změny zaměstnání týče. Je mezi námi pořád ještě hodně lidí, kteří vyzkouší za svůj život jedno, dvě zaměstnání a je pro ně nepředstavitelné flexibilně ho měnit, natož se za zaměstnáním přestěhovat.

Situace se pomalu začíná měnit spolu s pohledem dnešních mladých generací, které se nebojí např. vycestovat do zahraničí a následně nově nabyté zkušenosti uplatnit u nás. V zahraničí, hlavně v západní Evropě a severní Americe, je obvyklé, že nečiní problém se přestěhovat s celou rodinou za lepším zaměstnáním, a to i několikrát během pracovního života. Tento trend se u nás uplatňuje hlavně u absolventů vysokých škol, kteří často zůstávají ve městě, kde studovali, příp. zamíří se uplatnit do hlavního města, kde je přeci jenom nejvíc pracovních příležitostí. Jde také o to, že je velmi pohodlné zůstat na stejném pracovním místě, nemuset se nic nového učit, dnešní doba ale čím dál

²⁰⁰ Srov. Bělina, M. Malé zamyšlení nad návrhem koncepčních změn zákoníku práce. Právní zpravodaj. 9. ročník. č. 11, 2008

častěji vyžaduje neustále sebevzdělávání a jsou čím dál větší nároky kladeny na zaměstnance, především na vedoucích pozicích.

Dalším, čím se německá úprava liší od naší, je určování výše odstupného u zaměstnanců. U nás je to závislé na důvodu výpovědi ze strany zaměstnavatele, bez ohledu na to, jak dlouho trval pracovní poměr zaměstnance. V Německu je to právě upraveno tak, že výše odstupného se rovnoměrně zvyšuje s počtem odpracovaných let u daného zaměstnavatele a to vždy o půlku měsíční mzdy za jeden odpracovaný rok. Tato úprava mi přijde spravedlivější, jelikož výši odstupného si „musí každý zaměstnanec odpracovat“. Mohl by to být další návrh na změnu v našem pracovním právu.

Stejně tak, jak u nás, tak i v Německu, si zákonodárci kladou za cíl, aby se v pracovním právu více projevil princip flexibility a liberalizace v pracovněprávních vztazích. Přijde mi, že Němci jsou v těchto záležitostech dál než my. Velký vliv na pracovní právo má také Evropská unie, jejíž orgány vydáváním jednotlivých směrnic a nařízení působí na náš zákonodárský proces, jelikož musíme dané předpisy do našeho práva přijmout, případně implementovat. Proto do jisté míry záleží vývoj našeho pracovního zákonodárství na vývoji, který se uskuteční na půdě Evropské unie.

Kam se bude ubírat pracovní právo jako celek, záleží nejen na našich, případně evropských zákonodárcích, ale především na nás, na zaměstnancích a zaměstnavatelích, dále na odborových organizacích a dalších subjektech. To právě my budeme ovlivňovat, jak to všechno bude fungovat, a právě tato praxe bude teprve naplněním pracovního zákonodárství.

Seznam zkratek

SRN – Spolková republika Německo

Nález – Nález Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06

ZP – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

BGB – Bürgerliches Gesetzbuch – v překladu: Občanský zákoník

KSchG – Kündigungsschutzgesetz – v překladu: Zákon na ochranu před výpovědí

BRD – Bundesrepublik Deutschland – v překladu: Spolková republika Německo

DDR – Deutsche demokratische Republik - v překladu: NDR (Německá demokratická republika)

TzBfG –Teilzeit- und Befristungsgesetz – v překladu: zákon o částečném pracovním poměru a na dobu určitou

BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz – v překladu: zákon o organizaci pracovních vztahů v podniku v SRN

MuSchG – Mutterschutzgesetz – v překladu: zákon na ochranu matek

SGB – Sozialgesetzbuch – v překladu: sociální zákoník

BAG – Bundesarbeitsgericht – v překladu: Spolkový pracovní soud

GewO – Gewerbeordnung – v překladu: živnostenský řád

S III. – Sborník III. – Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních, SEVT 1980

S IV. – Sborník IV. – Nejvyšší soud ČSFR, Nejvyšší soud ČR a Nejvyšší soud SR o občanském soudním řízení a o řízení před státním notářstvím

R – Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek Nejvyššího soudu

SJ – Soudní judikatura

PR – Právní rozhledy

Seznam použité literatury a pramenů

1) *Knižní publikace a časopisecké příspěvky:*

Bělina, M. České právo po novém zákoníku práce. In Pocta Petru Trösterovi k 70. narozeninám. 1. vydání. Praha: ASPI – Wolters Kluwer, 2009

Bělina, M. Malé zamyšlení nad návrhem koncepčních změn zákoníku práce. Právní zpravodaj. 9. ročník. č. 11, 2008

Bělina, M. Nález ÚS zasáhl koncepci zákoníku práce. Právní zpravodaj. 9. ročník. č. 4, 2008

Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007

Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008

Bezouška, P.; Hůrka, P. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. Právní rozhledy. 17. ročník. č. 10, 2009

Bezouška, P. Pracovní právo ve společnosti 21. století. Právní rozhledy. 16. ročník. č. 1, 2008

Bezouška, P. Výhrada odstoupení od pracovní smlouvy a neplatnost pracovněprávních úkonů z hlediska smluvní svobody v pracovním právu. Právní rozhledy. 16. ročník. č.18, 2008

Buchta, Z. Ke koncepci všeobecné relativní neplatnosti zákoníku práce v kontextu nálezů Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06. Právní rozhledy. 17. ročník. č.4, 2009

Bukovjan, P. Zákoník práce s judikaturou. 1. vydání. Praha: ASPI, 2008

Bukovjan, P. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době a zákaz diskriminace. *Práce a mzda*. 57. ročník. č. 6, 2009

Galvas, M. Malá poznámka k problematice základních zásad a funkcí pracovního práva po přijetí nového ZP. *Právník*. 146. ročník, č. 9, 2007

Hůrka, P. Využití zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovním právu. *Právní rozhledy*. 15. ročník. č. 24, 2007

Hůrka, P. Zastupování zaměstnanců. In *Pocta Petru Trösterovi k 70. narozeninám*. 1. vydání. Praha: ASPI – Wolters Kluwer, 2009

Chládková, A. Povinnosti spojené se skončením pracovního poměru a jejich změny od 1.1.2009. *Práce a mzda*. 59. ročník. č. 3, 2009

Jakubka, J. Občanský zákoník v pracovněprávních vztazích. *Práce a mzda*. 55. ročník, č.10, 2007

Jakubka, J. Zákoník práce po 1.1.2008. *Práce a mzda*. 56. ročník. č. 1, 2008

Jakubka, J. a kol. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2009. 3. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2009

Jakubka, J. Zpráva o stavu zákoníku práce po nálezů Ústavního soudu. *Práce a mzda*. 56. ročník. č. 8, 2008

Jouza, L. Jak doručit zaměstnanci výpověď. *Bulletin advokacie*. Č.9, 2007

Jouza, L. Nový zákoník práce (2. část). *Právní rádce*. č.8, 2006

Jouza, L. Nový zákoník práce – změny ve skončení pracovního poměru. *Bulletin advokacie*. č. 7-8, 2007

Kahle, B. Praktická personalistika po novelách zákoníku práce v roce 2008. 1. vydání. Praha: PRAGOEDUCA, 2008

Malý, K. a kol. Dějiny českého a československého práva do roku 1945. 3. přepracované vydání. Praha: Linde, 2003

Randlová, N.; Daněk, M. Rozhodnutí Ústavního soudu a jeho vliv na zákoník práce. Práce a mzda. 56. ročník. č. 4, 2008

Richardí, R. Einführung. In Arbeitsgesetze. 74. Auflage. München: C. H. Beck, 2009

Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 19.1.1996, sp. zn. 16 Cdo 398/95 (PR 6/1996, s. 290)

Rozsudek Krajského soudu v Bratislavě ze dne 22.12.1966, sp. zn. 8 Co 730/66 (R 74/1967)

Svitáková, V.; Bělina, M. Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání? Právní rozhledy. 15. ročník. č. 2, 2007

Svoboda, I. Zákoník práce s komentářem. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing, 2008

Šubrt, B. Zákoník práce bude novelizován. Práce a mzda. 55. ročník. č. 10, 2007

Teschke-Bährle, U. Arbeitsrecht schnell erfasst. 6. Auflage. Heidelberg: Springer, 2006

Vysokajová, M.; Kahle, B.; Doležilek, J. Zákoník práce: Komentář. 2., aktualizované vydání. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008

Zöllner, W. und Kol. Arbeitsrecht. 6. Auflage. München: C. H. Beck, 2008

2) *Internetové zdroje:*

http://www.jura.uni-tuebingen.de/professoren_und_dozenten/reichold/lehre/sommersemester-2009/arbeitsrecht-i/materialien-a7-1/07_Geschichte.pdf

[http://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitsrecht_\(Deutschland\)#Geschichte](http://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitsrecht_(Deutschland)#Geschichte)

<http://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitsverhältnis>

http://de.wikipedia.org/wiki/Beendigung_des_Arbeitsverhältnisses

<http://www.nsoud.cz/rozhod.php>

http://de.wikipedia.org/wiki/Abfindung_im_Arbeitsrecht

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/list.py?Gericht=bag&Art=en>

[http://www.lareda.hessenrecht.hessen.de/jportal/portal/t/27n3/page/bslaredaprod.psml/action/portlets.jw.MainAction;jsessionid=7C791FC49649D210F0695B782E3BD9D2.jp45?p1=%400500%40Arbeitsrecht{.}{\[%23\]}&eventSubmit_doNavigate=searchInSubtree](http://www.lareda.hessenrecht.hessen.de/jportal/portal/t/27n3/page/bslaredaprod.psml/action/portlets.jw.MainAction;jsessionid=7C791FC49649D210F0695B782E3BD9D2.jp45?p1=%400500%40Arbeitsrecht{.}{[%23]}&eventSubmit_doNavigate=searchInSubtree)

<http://www.justiz.nrw.de/RB/nrwe2/index.php>

3) *Právní předpisy:*

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

Bürgerliches Gesetzbuch

Teilzeit- und Befristungsgesetz

Kündigungsschutzgesetz

Sozialgesetzbuch

Mutterschutzgesetz

Tarifvertragsgesetz

Betriebsverfassungsgesetz

BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz

Zusammenfassung

Kündigung vom Arbeitsverhältnis in der Tschechischen Republik unter Bezugnahme auf Regelung in der BRD

Die Diplomarbeit beschäftigt sich mit der Rechtsregelung des Institutes der Beendigung des Arbeitsverhältnisses – vor allem mit der Kündigung. Die Kündigung gehört zu den häufigsten Methoden der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Arbeit stellt die Regelung in der Tschechischen Republik, ebenso die Regelung in der BRD dar und führt einzelne Unterschiede zwischen Regelungen an. Zurzeit sind Fragen betreffend Kündigung sehr relevant und kommen sehr häufig vor, wenn es globale Krise gibt. Als Ziel dieser Arbeit ist die Annäherung der Problematik des Kündigungsrechts und sagen, welche Regelung ist in einzelnen Instituten besser ist. Es ist nicht so einfach, einen Arbeitnehmer zu entlassen, der Arbeitgeber muss sich gemäß Rechtsvorschriften richten und nur unter gesetzlichen Bedingungen dem Arbeitnehmer die Kündigung geben.

Das erste Kapitel beschäftigt sich mit der Eingliederung des Arbeitsrechts ins Rechtssystem, mit seiner Historie, Prinzipien und Grundsätzen. Deutsches und tschechisches Arbeitsrecht hat gleiche Herkunft, das römische Recht.

Das zweite Kapitel befasst sich mit dem Arbeitsverhältnis, dem Gegenstand des Arbeitsverhältnisses, welche Subjekte, Objekte, Inhalt hat und vor allem durch welche Methoden kann man Arbeitsverhältnis beenden kann. Es ist manchmal sehr schwierig einen unangenehmen Arbeitnehmer aufzukündigen. Der Arbeitgeber kann mit ihm zum Beispiel einen Aufhebungsvertrag schließen und damit Arbeitsverhältnis beenden. Die deutsche Regelung hat verschieden kleine Unterschiede, denn bei uns war Abkehr von römischem Recht in sozialistischen Zeiten, und damit hängt Benutzung von abweichenden Rechtsprinzipien zusammen. Die Unterschiede vermindern sich mit der Annahme unseres neuen Arbeitsgesetzbuches, das neue Grundprinzip enthält: „Alles, was nicht verboten ist, ist erlauben.“ Das ist der wichtigste Grundsatz des Privatrechts.

Zum Hauptkapitel der Diplomarbeit gehört das Dritte, weil das direkt über die Kündigung, ihre Form, Subjekten, Inhalt und Zugang behandelt. Unser, als auch deutscher Gesetzgeber führt einzelne Kündigungsgründe an, wenn die Kündigung

möglich ist. Das wichtige Institut auf diesem Gebiet ist natürlich auch Kündigungsfrist, mit deren Ablauf Arbeitsverhältnis endet.

Das letzte Kapitel beschäftigt sich mit den Pflichten, die Arbeitgeber zu dem Arbeitnehmer mit Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat. Dazu gehören Abfindung, Zeugnis und Bescheinigung und der Pflicht zur Anhörung des Betriebsrates vor dem Aufkündigen.

Die Diplomarbeit sollte durch Beschreibung einzelnen Instituten der Beendigung des Arbeitsrechts und durch Vergleichung Regelungen in der Tschechischen Republik und in der BRD etwas Neues zeigen. Dazu dient auch Benutzung der Rechtsprechung und verschiedener Quellen.

Název práce v anglickém jazyce:

The Termination of the employment relationship in the Czech Republic with a respect to the legal regulation in Germany

Seznam klíčových slov v češtině:

pracovní právo

výpověď z pracovního poměru

Seznam klíčových slov v angličtině:

labour law

The Termination of the employment relationship