

## 4. ZÁVĚR A ÚVAHY DE LEGE FERENDA ČESKÉ PRÁVNÍ UPRAVY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VYPOVĚDÍ

Účelem mé diplomové práce bylo především seznámit odbornou, ale laickou veřejnost s právní úpravou výpovědí ve vybraných státech Evropské Unie. Pokusila jsem se přiblížit jak rozdílnosti, tak i podobnosti výpovědí vybraných členských států s českou právní úpravou. Přestože má pracovní právo v členských zemích EU tendenci se sblížovat, určité rozdíly mezi jednotlivými právními úpravami i nadále zůstávají. Tyto rozdíly pak většinou odpovídají společenským a kulturním odlišnostem dané země. Jak jsem již uvedla v předchozích kapitolách, právo Evropského společenství se nedotýká individuálního skončení pracovního poměru a ponechává tuto úpravu výlučně jednotlivým členským státům. A každý členský stát tuto problematiku také řeší více či méně rozdílně.

V současné době v platné české právní úpravě, na rozdíl od států Evropského společenství, je možnost jednostranného ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele omezena, což je dáno striktním výčtem zákonných důvodů, ze kterých může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď. Tento způsob rozvázání pracovního poměru není dle mého názoru příliš efektivní. Zaměstnavatel tak zůstává v určité nejistotě, neboť mu hrozí riziko, že zaměstnanec napadne výpověď u soudu a soud rozhodne o neplatnosti výpovědi. Důsledkem takového rozhodnutí je, že pracovní poměr nadále trvá a zaměstnavatel musí zaplatit zaměstnanci náhradu mzdy za celou dobu sporu tj. i za dobu kdy zaměstnanec faktický práci nevykonával. Ve většině západoevropských států je výpověď ze strany zaměstnavatele možná, jestliže je **ospravedlnitelný výpovědní důvod**, a je-li dodržena výpovědní doba.

Dále dle Evropské sociální charty má každý zaměstnanec právo na příslušnou **výpovědní dobu** v souvislosti s ukončením zaměstnání<sup>105</sup>. Dle mého názoru by měl zaměstnavatel, který dá zaměstnanci výpověď bez dodržení výpovědní doby, v případě jejího nedodržení zaplatit zaměstnanci odchodné ve výši průměrné měsíční mzdy, tedy za období odpovídající zákonné výpovědní době.

---

<sup>105</sup> Bezouška, P. Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice. Právní fórum, ročník 2006, č.7, s. 254.

Při výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnance je situace poměrně jednoduchá, avšak to, že se tomuto způsobu skončení pracovního poměru věnuje pouze jediný paragraf zákoníku práce (§ 51), což dle mého názoru nepřispívá k právní jistotě účastníků pracovního poměru. Délka výpovědní doby ze strany zaměstnance by mohla být závislá na délce zaměstnání u zaměstnavatele stejně tak je tomu v německé pracovněprávní úpravě. Současná právní úprava by měla být, dle mého názoru, doplněna o ustanovení o následcích nedodržení výpovědní doby ze strany zaměstnance, který by byl povinen poskytnout zaměstnavateli částku odpovídající jeho odměně za tuto dobu.

Český zákoník práce je velmi konzervativní a snahy o jeho liberalizaci se prozatím nesmírně obtížné prosazují. Právní normy upravující skončení pracovního poměru nedávají účastníkům pracovněprávního vztahu žádnou možnost k jinému postupu. Téměř pro každou situaci existuje kogentní právní norma, která znemožňuje odchýlení se od zákona.

Zákoník práce se tímto nepochybně snaží zabraňovat nejcitelnějším excesům a zneužití silnějšího postavení zaměstnavatele v tomto vztahu, nicméně stojí za zvážení, zda by pracovní právo nemělo do budoucna směřovat k větší vnitřní liberalizaci pracovního trhu. Každá liberalizace si samozřejmě klade vysoké nároky na sociální kulturu dané společnosti. Nelze však předpokládat moderní a lidské přístupy (rozumějte obyčejnou slušnost) zaměstnanců a zaměstnavatelů ve svázaném prostředí bez možnosti volby, bez prostoru pro rozumnou dohodu.

Z nejrůznějších sdělovacích prostředků se může každý doslechnout, kam může ta která změna vést a co je jejím zaručeným skutečným cílem. Z komparace několika právních řádů však naopak vyplývá, že svobodnější pracovněprávní úprava je vhodná a prospěšná.

Práce na tomto tématu byla pro mě přínosem, zejména mně samotné umožnila bližší seznámení s podmínkami výpovědi jednotlivých členských států, s některými instituty a pojmy, které české pracovní právo nezná, a které by bylo vhodné do budoucna pojmout také do našeho pracovního práva.