

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

**Právnická fakulta**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Červen 2009**

**Natalia Gruszczyková**

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE  
PRÁVNICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRACOVNÍHO PRÁVA A PRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

## **DIPLOMOVÁ PRÁCE**

### **VÝPOVĚĚ Z PRACOVNÍHO POMĚRU VE VYBRANÝCH ČLENSKÝCH STÁTECH EVROPSKÉ UNIE**

Akademický rok: 2008 / 2009

Vedoucí diplomové práce: prof. JUDr. Petr Tröster, CSc.

Diplomant: Natalia Gruszczyková  
Javorová 11/820  
736 01 Havířov-Bludovice

## ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma: Výpověď z pracovního poměru ve vybraných členských státech Evropské unie zpracovala sama a uvedla jsem všechny použité prameny.

V Praze dne 22.6.2009

Natalia Gruszczyková

Děkuji vedoucímu diplomové práce panu prof. JUDr. Petru Trösterovi, CSc. za pomoc při zpracování této práce a také za jeho vstřícný přístup, ochotu a věnovaný čas.

Natalia Gruszczyková

## SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

<b>CNT</b>	Národní rada práce ( <i>Conseil National du Travail</i> )
<b>CP</b>	Sdružené výbory ( <i>Paritair Comité</i> )
<b>CEEP</b>	Evropské středisko veřejných podniků ( <i>European Centre of Enterprises with Public Participation</i> )
<b>EU</b>	Evropská unie ( <i>European Union</i> )
<b>ETUC</b>	Evropská konfederace odborových svazů ( <i>European Trade Union Confederation</i> )
<b>ILO</b>	Mezinárodní organizace práce ( <i>International Labour Organization</i> )
<b>UNICE</b>	Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů ( <i>Union of Industrial and Employers Confederations of Europe</i> )
<b>ZPr</b>	Zákoník práce č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů
<b>ZP</b>	Slovenský zákonník práce č. 311/2001 Z.z., ve znění pozdějších předpisů
<b>SES</b>	Smlouva o založení Evropského společenství ze dne 12.3.1957 (Celex 11957E) v konsolidovaném znění z Athen (Celex12003T)

## OBSAH:

ÚVOD .....	4
<b>1. PRACOVNÍ POMĚR JAKO ZÁKLADNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH .....</b>	<b>7</b>
<b>1.1 Skončení pracovního poměru .....</b>	<b>8</b>
<b>2. MEZINÁRODNÍ A EVROPSKÉ PRAMENY PRÁVNÍ ÚPRAVY .....</b>	<b>11</b>
<b>3. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VYPOVĚDÍ V NĚKTERÝCH STÁTECH EVROPSKÉ UNIE .....</b>	<b>15</b>
<b>3.1 Právní úprava skončení pracovního poměru výpovědi v některých zemích Evropské unie15</b>	
3.1.1 Právní úprava výpovědi v Polsku .....	15
3.1.2 Právní úprava výpovědi v Rakousku .....	16
3.1.3 Právní úprava výpovědi v České republice .....	16
3.1.4 Právní úprava výpovědi na Slovensku .....	17
3.1.5 Právní úprava výpovědi v Německu .....	17
3.1.6 Právní úprava výpovědi ve Finsku .....	18
3.1.7 Právní úprava výpovědi v Belgii .....	19
<b>3.2 Obecné hmotně-právní podmínky výpovědi .....</b>	<b>19</b>
<b>3.3 Náležitosti výpovědi ve vybraných státech EU .....</b>	<b>20</b>
3.3.1 Náležitosti výpovědi v Polsku .....	20
3.3.1.1 Hmotně-právní podmínky výpovědi .....	21
3.3.1.2 Důvody výpovědi .....	21
3.3.1.3 Běh výpovědní doby .....	22
3.3.1.3 Hromadné propouštění a odstupné .....	22
3.3.1.5 Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru .....	23
3.3.2 Náležitosti výpovědi v Rakousku .....	24
3.3.2.1 Hmotně-právní podmínky výpovědi .....	24
3.3.2.2 Důvody výpovědi .....	25
3.3.2.3 Běh výpovědní doby .....	26
3.3.2.4 Hromadné propouštění a odstupné .....	27
3.3.2.5 Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru .....	28
3.3.3 Náležitosti výpovědi v České republice .....	29
3.3.3.1 Hmotně-právní podmínky výpovědi .....	29
3.3.3.2 Důvody výpovědi .....	30
3.3.3.3 Běh výpovědní doby .....	40
3.3.3.4 Hromadné propouštění a odstupné .....	41
3.3.3.5 Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru .....	43
3.3.4 Náležitosti výpovědi na Slovensku .....	44
3.3.4.1 Hmotně-právní podmínky výpovědi .....	44
3.3.4.2 Důvody výpovědi .....	44
3.3.4.3 Běh výpovědní doby .....	48
3.3.4.4 Hromadné propouštění a odstupné .....	48
3.3.4.5 Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru .....	49
3.3.5 Náležitosti výpovědi v Německu .....	50
3.3.5.1 Hmotně-právní podmínky výpovědi .....	50
3.3.5.2 Důvody výpovědi .....	50
3.3.5.3 Běh výpovědní doby .....	51
3.3.5.4 Hromadné propouštění a odstupné .....	52
3.3.5.5 Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru .....	53
3.3.6 Náležitosti výpovědi ve Finsku .....	53
3.3.6.1 Hmotně-právní podmínky výpovědi .....	53

3.3.6.2	Důvody výpovědi .....	53
3.3.6.3	Běh výpovědní doby .....	54
3.3.6.4	Hromadné propouštění a odstupné .....	54
3.3.6.5	Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru.....	55
3.3.7	Náležitosti výpovědi v Belgii .....	55
3.3.7.1	Hmotně-právní podmínky výpovědi .....	56
3.3.7.2	Důvody výpovědi .....	57
3.3.7.3	Běh výpovědní doby .....	57
3.3.7.4	Hromadné propouštění a odstupné .....	57
3.3.7.5	Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru.....	58
<b>3.4</b>	<b>Komparace podmínek právní úpravy skončení pracovního poměru výpovědí v některých státech Evropské unie s českou právní úpravou .....</b>	<b>59</b>
<b>4.</b>	<b>ZÁVĚR A ÚVAHY DE LEGE FERENDA ČESKÉ PRÁVNÍ UPRAVY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VÝPOVĚDÍ.....</b>	<b>65</b>
	<b>SUMMARY .....</b>	<b>67</b>
	<b>KLÍČOVÁ SLOVA/KEY WORDS.....</b>	<b>68</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>69</b>

# ÚVOD

Jako téma své diplomové práce jsem si zvolila „**výpověď z pracovního poměru ve vybraných členských státech Evropské unie**“. Problematiku úpravy výpovědi shledávám nejen vysoce zajímavou, ale rovněž i velmi aktuální, zejména pak v souvislosti se stále narůstajícím propouštěním zaměstnanců v důsledku ekonomické krize.

Českým zaměstnancům (jako všem dalším občanům Evropského společenství) se nabízí možnost pracovat v zahraničí (v dosud neznámém pracovním prostředí), což je mnohdy spojeno s odlišnou právní úpravou. Ne všichni zaměstnanci, kteří pracují v zahraničí, jsou však obeznámeni se zahraniční právní úpravou podmínek výpovědi. Tento problém mnohdy plyne nejen z neznalosti cizích jazyků, ale také z potřeby studia cizojazyčných materiálů, resp. s nutností si tuto úpravu v neznámém právním řádu vyhledat.

Tato magisterská práce je rozdělena do čtyř základních kapitol, které jsou dále obsahově členěny do podkapitol, případně oddílů.

V první kapitole se okrajově zmíním o pracovním poměru a způsobech jeho skončení a také podám stručnou charakteristiku samotného pojmu pracovního poměru.

Ve druhé kapitole uvedu mezinárodní a evropské prameny právní úpravy, tj. mezinárodní úmluvy a jednotlivé směrnice Evropského společenství, které se týkají skončení pracovního poměru.

Třetí kapitola, kterou považuji za těžiště své diplomové práce, spočívá zejména v otázce náležitosti skončení pracovního poměru výpovědí v České republice. Jelikož je Česká republika od 1. dubna 2004 členskou zemí EU, což s sebou přináší i volný pohyb osob<sup>1</sup> (s výjimkou možnosti ponechat po určitou dobu pracovní trhy uzavřené pro občany nových členských států EU, které některé stávající členské státy EU využily), je na místě, abych také uvedla popř. srovnala právní úpravu i v dalších členských zemích EU. I přes fakt, že Česká republika byla např. se sousedním Slovenskem či Rakouskem

---

<sup>1</sup> Zatímco občané pocházející z osmi nových členských zemí EU budou muset v Německu či Rakousku žádat o povolení k zaměstnání, otevřela Belgie od května 2009 svůj pracovní trh pro těchto osm států, které do EU vstoupily před pěti lety (např. tedy Česká republika, Polsko, Slovensko). Finsko ukončilo také „své“ přechodné období pro nové členské země od května 2006.

v minulosti součástí jedné monarchie (tzn. Rakouska-Uherska), je jejich právní úprava v oblasti skončení pracovního poměru výpovědi v některých aspektech rozdílná od úpravy české. Jako další zemi jsem zvolila sousední Polsko, zejména proto, že část mé rodiny z této země pochází a je pro mě tedy snadnější zorientovat se v pramenech díky znalosti polského jazyka. Samozřejmě jsem nemohla opomenout významný sousední stát – Spolkovou republiku Německo, jehož právní úprava výpovědi je také v mnoha aspektech odlišná. Belgii jsem vybrala z toho důvodu, že je jedním ze zakládajících států EU. Jako zástupce tzv. evropských severovýchodních zemí jsem si zvolila Finsko. Mým cílem je v této kapitole obeznámit odbornou i laickou veřejnost s podmínkami výpovědi, zejména podrobným rozбором důvodů výpovědi ze strany zaměstnavatele, výpovědní dobou, hromadným propouštěním, odstupným včetně nároku z neplatného rozvázání pracovního poměru, dále také srovnání právní úpravy výpovědi ve vybraných členských státech s českou právní úpravou. Každý právní řád odráží (nebo by tak měl činit) specifika dané (pracovněprávní) kultury a v porovnání se zahraničními právními úpravami upravuje také otázku výpovědi z pracovního poměru s různými odlišnostmi.

V závěru své práce, tedy ve čtvrté kapitole, bych ráda uvedla úvahy právní úpravy výpovědi *de lege ferenda*.

Pro sepsání této práce přistoupím ke studiu českých, ale i cizojazyčných materiálů právních úprav týkajících se skončení pracovního poměru výpovědi v jednotlivých evropských zemích.

Při studiu tak využiji badatelské metody teleologické, systematické a vzhledem ke srovnávacímu zaměření této diplomové práce samozřejmě metody komparatistické.

Česká právní úprava dle ustálených výkladů zohledňuje zcela specifické postavení pracovního práva v oblasti soukromého práva, když mu přiznává prvky práva veřejného. A to i s ohledem na značně nevyrovnané postavení zaměstnance a zaměstnavatele, tedy účastníků pracovněprávního vztahu jako vztahu závazkového. Bazální zásada soukromého práva, zásada rovnosti účastníků závazkového vztahu, je tak v případě pracovního práva výraznou měrou modifikována. O problematice postavení pracovního práva v oblasti práva soukromého a samotné rovnosti (či nerovnosti) účastníků pracovněprávního vztahu existuje bohatá publikační činnost. Osobně pak nepociťuji ambici tuto teoretickou diskusi dále obohacovat. Není ani

smyslem této práce (a její rozsah a zaměření mi to ani nedovoluje) se této otázce dále blíže věnovat.

Ve své práci jsem vycházela z právního stavu platného v České republice a v Evropské unii k 1.1.2009.

# 1. PRACOVNÍ POMĚR JAKO ZÁKLADNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH

Pracovní poměr je (spolu s pracovněprávními vztahy založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr) jedním ze základních pracovněprávních vztahů. Jedná se o závazkový právní vztah, jehož obsah tvoří vzájemná práva a povinnosti účastníků tohoto právního vztahu.

Jako každý závazkový vztah, lze i pracovní poměr popsat za pomoci rozboru jeho základních prvků, kterými jsou subjekty pracovního poměru, objekt pracovního poměru, obsah a předmět pracovního poměru.

Subjekty pracovního poměru jsou zaměstnavatel, zaměstnanec a případně odborová organizace. Zatímco zaměstnancem může být pouze osoba fyzická, zaměstnavatelem může být jak fyzická osoba, tak i právnická osoba - obchodní společnosti, stát, resp. jeho organizační složky apod. Aby však určitý subjekt mohl být subjektem pracovního poměru, musí mít (i) pracovněprávní subjektivitu, tj. způsobilost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích, dále (ii) pracovněprávní způsobilost k právním úkonům, tj. způsobilost nabývat vlastními právními úkony práva a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích, (iii) způsobilost nést odpovědnost za porušení povinností z těchto pracovněprávních vztahů a také (iv) způsobilost procesní.

Objektem pracovního poměru je osobní výkon druhově určené práce zaměstnance pro zaměstnavatele podle jeho pokynů, za tuto práci zaměstnanci náleží odměna. Vzhledem ke skutečnosti, že zaměstnanec v pracovním poměru vykonává práci podle pokynů zaměstnavatele a je tedy vůči němu v podřízeném postavení, hovoří se o práci v pracovním poměru často jako o práci závislé<sup>2</sup>. Český zákoník práce vymezuje v ust. § 2 odst. 4 závislou práci jako práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Právě tento v soukromém právu jinak problematický moment se nejvíce odrazí právě v úpravě výpovědi, kdy je zcela logicky více chráněn subjekt podřízený, zaměstnanec.

Práci zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonává výlučně osobně, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci. Tuto práci

---

<sup>2</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 2. doplněné vydání. Praha: C.H.Beck, 2004, s. 118 – 119

zaměstnanec vykonává na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době nebo jinak dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, případně na jiném dohodnutém místě.

Obsahem pracovního poměru je celá řada vzájemných práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele, které se vztahují k výkonu práce. Mezi hlavní patří:

- povinnost zaměstnance osobně vykonávat pro zaměstnavatele práci podle jeho pokynů a právo zaměstnavatele po zaměstnanci výkon sjednané práce požadovat;
- povinnost zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu nebo plat a právo zaměstnance tuto mzdu nebo plat požadovat;
- povinnost zaměstnavatele umožnit zaměstnanci od sjednané doby výkon sjednané práce a zajistit bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce a právo zaměstnance, aby mu zaměstnavatel toto zajistil<sup>3</sup>;
- povinnost zaměstnavatele dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, vnitřními předpisy, pracovní smlouvou, případně kolektivní smlouvou;
- povinnost zaměstnance dodržovat povinnosti vyplývající mu z pracovního poměru atd.

Předmětem pracovního poměru je dané konkrétní plnění, tedy výkon práce a poskytování práce, pracovních pokynů apod.

## 1.1 Skončení pracovního poměru

Ke skončení pracovního poměru dochází pouze ve spojení s takovou právní skutečností, jíž právo tyto účinky přiznává, a to právní skutečností subjektivní, objektivní nebo aktem úředního rozhodnutí.

**A. Na základě subjektivních právních skutečností** - právních úkonů učiněných některým z účastníků pracovního poměru - zaměstnancem nebo zaměstnavatelem, a to z jejich vůle, může pracovní poměr skončit:

- **dohodou o rozvázání pracovního poměru** uzavřenou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem - tedy dvoustranným souhlasným projevem vůle zaměstnance a zaměstnavatele, který vede ke skončení pracovního poměru.

---

<sup>3</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 2. doplněné vydání. Praha: C.H.Beck, 2004, s. 119 – 120.

Vzhledem k tomu, že při tomto způsobu skončení pracovního poměru musí s ukončením souhlasit oba účastníci pracovního poměru, předpokládá se, že skončení pracovního poměru odpovídá zájmu zaměstnance i zaměstnavatele. Není proto v tomto případě nutné stanovit žádné zvláštní podmínky ani omezení k ochraně slabšího účastníka pracovního poměru;

- **výpovědí z pracovního poměru** - výpověď je jednostranný právní úkon, kterým může rozvázat pracovní poměr zaměstnanec i zaměstnavatel. Výpověď musí být učiněna písemnou formou. Pracovní poměr na základě tohoto jednostranného právního úkonu skončí uplynutím výpovědní doby. (Výpověď je tématem této diplomové práce, proto podrobný výklad týkající se tohoto způsobu skončení pracovního poměru je obsažen samostatně v další části práce);
- **okamžitým zrušením pracovního poměru** - jedná se o mimořádný způsob skončení pracovního poměru. Jde o jednostranný právní úkon, který může učinit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel.

*Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr jen v těchto případech:*

- a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu přesahující jeden rok;
- b) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců;
- c) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k práci, kterou vykonával, a to zvláště hrubým způsobem.

*Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze v těchto případech:*

- a) zaměstnanec podle lékařského posudku nemůže dále vykonávat práci;
  - b) zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu, či jakoukoli jejich část.
- **zrušením pracovního poměru ve zkušební době** - jedná se o zvláštní způsob skončení pracovního poměru. Jeho právní úprava vychází z účelu zkušební doby, která je určena k tomu, aby zaměstnanec i zaměstnavatel zjistili, zda jím sjednaný pracovní poměr bude oboustranně vyhovovat.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jednostranný právní úkon, který může učinit zaměstnanec i zaměstnavatel.

**B.** Pracovní poměr však může skončit i nezávisle na projevu vůle účastníků pracovního poměru - **na základě objektivních právních skutečností**, kterými jsou tyto právní události:

- **smrt zaměstnance** - úmrtí zaměstnance, jakožto jednoho ze subjektů pracovního poměru, je právní událostí, která sama o sobě způsobuje zánik pracovního poměru. Toto vyplývá ze skutečnosti, že zaměstnanec v pracovním poměru vykonává práci osobně. Pracovní poměr zaniká okamžikem smrti zaměstnance, bez ohledu na to, kdy se zaměstnavatel o této skutečnosti dozví;
- **smrt zaměstnavatele - fyzické osoby** - tato právní událost způsobuje zánik právního poměru jen tehdy, pokud v podnikání nepokračují dědicové zemřelého zaměstnavatele - fyzické osoby nebo správce určený soudem;
- **uplynutím doby, na kterou byl sjednán pracovní poměr na dobu určitou** - už z názvu vyplývá, že tento způsob skončení pracovního poměru se vztahuje jen k pracovnímu poměru, který byl sjednán na dobu určitou. Pracovní poměr tak skončí nezávisle na vůli jeho účastníků, prostým uplynutím sjednané doby;
- **uplynutím doby, na kterou bylo vydáno příslušným úřadem práce povolení k zaměstnání** - v případě pracovního poměru cizince nebo fyzických osob bez státní příslušnosti. Také tento způsob skončení pracovního poměru se však týká pouze cizinců.

**C.** Konečně může právní poměr skončit **na základě aktů úředního rozhodnutí**. Tento způsob skončení pracovního poměru představuje rozhodnutí příslušných orgánů. V praxi jsou však ojediněle, neboť se týkají cizinců nebo osob bez státní příslušnosti.

## 2. MEZINÁRODNÍ A EVROPSKÉ PRAMENY PRÁVNÍ ÚPRAVY

Po stručném vymezení pracovního poměru a jednotlivých způsobů jeho skončení, se nyní budu zabývat vlastní úpravou výpovědi z pracovního poměru, především pak základními prameny evropského a komunitárního práva.

Právní úprava skončení pracovního poměru ve státech Evropské unie (dále jen „EU“) je z části shodná s úpravou naší, ale v určitých ohledech lze spatřit i významné odlišnosti.

V prvé řadě stojí za zmínku, že v dokumentech EU se nepíše o problematice pracovního práva, nýbrž o sociální politice, jelikož pracovní právo je v rámci EU chápáno jako součást sociální politiky.

S Evropským společenstvím je neoddělitelně spojen pojem volný trh, definovaný čtyřmi základními svobodami, (i) volným pohybem zboží, (ii) volným pohybem osob, (iii) volným pohybem služeb a (iv) volným pohybem kapitálu a plateb. Právě druhá z uvedených svobod, volný pohyb osob v Evropském společenství, umožňuje zaměstnání občanů Evropské unie v jiném členském státě Evropského společenství než ve státě, jehož státního občanství či domicilu požívají. Úprava je obsažena v člancích 39 až 42 SES. S touto svobodou je nepochybně spojena rovněž svoboda usazování ve smyslu článků 43 až 48, která umožňuje zakládání právnických osob i se sídlem v jiném členském státě Evropského společenství a dle práva jiného členského státu, než jaké je státní občanství či státní příslušnost zakladatele(ů).

Rovněž pak pro úplnost uvádím i samostatnou komunitární úpravu zaměstnanosti obsaženou v člancích 125 až 130 SES, které se však dotýkají především oblasti státní politiky zaměstnanosti a problematiku výpovědi tak upravují pouze nepřímo.

Samotná SES, významně doplněná Amsterodamskou smlouvou z roku 1997, vymezuje oblasti sociální politiky, o kterých může Rada rozhodovat kvalifikovanou většinou a o kterých musí rozhodovat jednomyslně. Právě opatření vztahující se k ochraně pracujících při ukončení pracovní smlouvy přijímá Rada ve smyslu článku 94 SES jednomyslně na návrh Komise a po konzultaci v Evropském parlamentu. Jednotlivé členské státy EU, přes takto již přijatá opatření, mohou zachovat nebo nově

zavést přísnější ochranná opatření pro zaměstnance, ta však musí být v souladu se Smlouvou o založení Evropských společenství.

Podle článku 94 SES může Rada vydávat směrnice, které mají přimět jednotlivé členské státy k harmonizaci jejich vnitrostátní úpravy týkající se vytváření či fungování společného trhu. Je nutno podotknout, že pracovní právo EU neupravuje vznik, změnu ani skončení pracovního poměru. Tato oblast je v kompetenci jednotlivých členských států.

Částečně se problematiky skončení pracovního poměru dotýká směrnice Rady ze dne 20. října 1980, č. 80/987/EHS, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele. Ve směrnici se výslovně uvádí, že platební neschopnost je výpovědním důvodem na straně zaměstnavatele, což do českého právního řádu nebylo plně implementováno. Náš právní řád umožňuje skončit pracovní poměr z důvodu platební neschopnosti zaměstnavatele pouze dohodou, výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnancem.

Hromadné propouštění je definováno ve směrnici ze dne 17. února 1975, č. 75/129/EHS (on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies) ve znění směrnice Rady č. 92/56/EHS, jako skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z důvodů organizačních změn<sup>4</sup>.

Problematika zachování práv zaměstnanců je upravena ve směrnici Rady ze dne 14. února 1977, č. 77/187/EHS (on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses), ve znění směrnice Rady č. 98/50/ES, nyní je tato problematika uvedena ve směrnici Rady ze dne 12. března 2001, č. 2001/23/ES, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů. Cílem této směrnice je především (i) ochrana práv zaměstnanců v případech, kdy dochází ke změně zaměstnavatele, a rovněž (ii) sjednocení právní úpravy v jednotlivých členských státech tak, aby uplatňováním odlišných podmínek nedocházelo k nepříznivému dopadu na společný trh. Problematiky skončení pracovního poměru se tato směrnice dotýká ve čl. 4, z nějž vyplývá, že převod podniku, podnikatelské činnosti anebo části podniku či podnikatelské činnosti na jiného zaměstnavatele nemůže být sám

---

<sup>4</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání; Praha: C.H.Beck 2007; s. 198 – 199.

o sobě výpovědním důvodem ze strany zaměstnavatele. Převod vlastnických práv k podniku či jeho části anebo převod podnikatelských činností nemá vliv na trvání pracovněprávních vztahů, protože bez ohledu na tento převod dochází automaticky k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na právního nástupce zaměstnavatele.

Skončení pracovního poměru se dotýká i směrnice Rady ze dne 9. února 1976, č. 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, novelizovaná směrnicí EP a Rady č. 2002/73/ES a směrnice Rady ze dne 19. října 1992, č. 92/85/EHS, o zavedení opatření k zajištění bezpečnosti a zdraví při práci těhotných, kojících pracovnic a pracovnic krátce po porodu.

Se skončením pracovního poměru dále okrajově souvisí (i) směrnice Rady ze dne 14. října 1991, č. 91/533/EHS, o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru; a dále pak (ii) směrnice Rady ze dne 15. prosince 1981, č. 97/81/ES, o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC, novelizovaná směrnicí Rady č. 98/23/ES; a rovněž (iii) směrnice Rady ze dne 20. června 1999, č. 1999/70/ES, o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC<sup>5</sup>.

Propouštění zaměstnance v členských státech Evropské unie musí být plně nebo zčásti založeno na některém z důvodů, které jsou obsaženy v Úmluvě Mezinárodní organizace práce (ILO) č. 158 z roku 1982, o skončení pracovního poměru z iniciativy zaměstnavatele<sup>6</sup>. „Úmluva ILO v čl. 4 stanoví, že zaměstnání zaměstnance nesmí skončit, pokud neexistuje platný důvod pro takové skončení spočívající ve schopnosti nebo chování zaměstnance či v operativních požadavcích podniku, instituce nebo služeb“<sup>7</sup>. Současně čl. 5 a 6 Úmluvy ILO zmiňuje také neplatné důvody pro skončení pracovního poměru z iniciativy zaměstnavatele např.: členství v odborech nebo účast na odborových aktivitách mimo pracovní dobu, výkon funkce zástupce zaměstnanců, rasa,

---

<sup>5</sup> Zachovalová, J. Úprava skončení pracovního poměru ve směrnicích Evropských společenství. Právo a zaměstnání. 2003, č. 9, s. 10 – 12.

<sup>6</sup> Úmluva nabyla účinnosti 23.11.1985. Úmluvu ratifikovalo 34 států, z toho sice jen 9 členských států Evropské unie konkrétně (Francie, Finsko, Kypr, Lotyšsko, Lucembursko, Portugalsko, Slovinsko, Španělsko a Švédsko), avšak ostatní členské státy ji ve svých právních úpravách skončení pracovního poměru respektují.

<sup>7</sup> Gregorová, Z. Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava. Právník, 2007, č.2; s. 179.

barva pleti, pohlaví, rodinný stav, rodinné povinnosti, těhotenství, porod, kojení, mateřská a rodičovská dovolená, politický názor, náboženství či společenský původ.

Přes veškerou snahu o harmonizaci právní úpravy skončení pracovního poměru ve státech EU se praxe jednotlivých států liší. Rozdílné jsou zejména délky výpovědních lhůt. Ve většině států jsou výpovědní doby odlišné dle počtu odpracovaných let.

Ustanovení týkající se ochrany zaměstnanců v souvislosti s ukončením zaměstnání nalezneme i v Evropské sociální chartě z roku 1961, čl. 4 odst. 4, uvádějící „právo všech zaměstnanců na příslušnou výpovědní dobu v souvislosti s ukončením zaměstnání.“

### **3. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VÝPOVĚDÍ V NĚKTERÝCH STÁTECH EVROPSKÉ UNIE**

#### **3.1 Právní úprava skončení pracovního poměru výpovědí v některých zemích Evropské unie**

Obecně lze konstatovat, že stejně jako v České republice i v ostatních zemích Evropské unie se v legislativě rozlišuje skončení pracovního poměru na základě dvoustranného právního úkonu, tj. dohody zaměstnance se zaměstnavatelem, a v důsledku jednostranného právního úkonu. Těžiště mé práce spočívá v zaměření se na výpověď z pracovního poměru, a v dalším výkladu se tedy budu podrobněji věnovat pouze této formě skončení pracovního poměru.

##### **3.1.1 Právní úprava výpovědi v Polsku**

Stěžejní základ právní úpravy obsahuje Ústava z 2. dubna 1997<sup>8</sup>, která zahrnuje základní pravidla ochrany zaměstnání. Z tohoto důvodu je Ústava východiskem a legislativní základnou polského pracovního práva. Ústava zakazuje rasovou, náboženskou diskriminaci či diskriminaci podle pohlaví. Tento nediskriminační přístup je zahrnut ve článku 11 v polském zákoníku práce („Kodeks pracy“)<sup>9</sup>.

Základní právní normou a hlavním právním zdrojem upravující pracovní právo v Polsku je zmíněný Zákoník práce („Kodeks pracy“) ze dne 26. června 1974<sup>10</sup>, jež byl novelizován 18. ledna 2009. Zvláštní zákon z 13. března roku 2003<sup>11</sup> upravuje dále nad rámec poslého zákoníku práce „zvláštní principy rozvázání pracovní smlouvy se zaměstnanci z důvodů, které se zaměstnanců netýkají“.

---

<sup>8</sup> Konstytucja Dz.U. z 1997 r. Nr.78, poz. 483 Rzeczypospolitej Polskiej.

<sup>9</sup> <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/termination/countries/poland.htm>.

<sup>10</sup> Ustawa Dz.U. 1974 Nr. 24 poz. 141 z dnia 26. czerwca 1974. Kodeks pracy.

<sup>11</sup> Ustawa Dz. U. z 2003 r., Nr. 90, poz. 844 o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

### 3.1.2 Právní úprava výpovědi v Rakousku

V Rakousku je skončení pracovního poměru zakotveno v několika předpisech. Nejdůležitější je Všeobecný občanský zákoník<sup>12</sup> (ABGB, konkrétně článek 1162), rakouský zákoník práce<sup>13</sup> a Zákon o zaměstnancích s „bílymi límečky“.<sup>14</sup>

Normy Všeobecného občanského zákoníku platí pouze pro případy, kdy neexistují specifické zákony pro danou oblast či problematiku. Přičemž rakouská právní úprava je v této souvislosti značně roztržena. Zvláštní regulaci týkající se výpovědi lze tudíž najít např. v Obchodním zákoníku<sup>15</sup>, § 72 (týkající se zaměstnanců v průmyslu); v Zákoně o domácích zaměstnancích<sup>16</sup>, § 13; Zákon o domovnících/správčích<sup>17</sup>, § 18; Zákon o novinářích<sup>18</sup>, §§ 2 a 4; Zákon o hercích<sup>19</sup>, § 30 a Zákon o zaměstnání v zemědělství<sup>20</sup>, § 27. Zatímco rakouský zákoník práce („Arbeitsverfassungsgesetz“) obsahuje tzv. nespravedlivou výpověď, několik jiných zákonů zajišťuje ochranu týkající se výpovědi u zvláštních kategorií zaměstnanců. Jedná se o Zákon o zajištění zaměstnání<sup>21</sup>; Zákon o zaměstnávání postižených osob<sup>22</sup>; Zákon chránící ženy na mateřské<sup>23</sup>; Zákon o rodičovské dovolené<sup>24</sup>.

Kolektivní a také individuální smlouvy o zaměstnání mohou zajišťovat další speciální ochranu zaměstnanců<sup>25</sup>.

### 3.1.3 Právní úprava výpovědi v České republice

Základním pramenem pracovního práva je Ústava České republiky<sup>26</sup> a Listina základních práv a svobod<sup>27</sup> zejména pak hlava čtvrtá o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Konkrétně mám na mysli článek 28 Listiny základních práv a

<sup>12</sup> Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch für die gesammten Deutschen Erbländer der Österreichischen Monarchie, Anlage zum kaiserlichen Patent vom 1. Juni 1811, JGS Nr. 946/1811.

<sup>13</sup> Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974.

<sup>14</sup> Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921.

<sup>15</sup> Handelsgesetzbuch, RGBl. 1897 S219.

<sup>16</sup> Heimarbeitsgesetz 1961, BGBl. Nr. 105/1961.

<sup>17</sup> Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970.

<sup>18</sup> Journalistengesetz, StGBI. Nr. 88/1920.

<sup>19</sup> Schauspielergesetz 1922, BGBl. Nr. 441/1922.

<sup>20</sup> Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287/1984.

<sup>21</sup> Arbeitsplatzsicherungsgesetz 1991, BGBl. Nr. 683/1991.

<sup>22</sup> Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1970.

<sup>23</sup> Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221/1979.

<sup>24</sup> Eltern–Karenzurlaubsgesetz, BGBl. Nr. 651/1989.

<sup>25</sup> <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/termination/countries/austria.htm>.

<sup>26</sup> Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>27</sup> Ústavní zákon č. 23/1991 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.

svobod, kde je stanoveno právo zaměstnance na uspokojivé pracovní podmínky. Česká platná právní úprava výpovědi je pak zahrnuta přímo v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v hlavě IV., dílu 3., §§ 50 - 54.

### **3.1.4 Právní úprava výpovědi na Slovensku**

Slovenské pracovní právo je upraveno v jediném hlavním a stále znova novelizovaném kodexu, zákoníku práce<sup>28</sup>, který platí od roku 2001. Tento zákoník vychází také z Ústavy Slovenské republiky a v ní zakotvených ústavních principů, kterými jsou právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, právo na práci, zvláštní ochrana žen, mladistvých a zdravotně postižených.

### **3.1.5 Právní úprava výpovědi v Německu**

Německé pracovní právo má svůj původ v několika zdrojích: v Ústavě<sup>29</sup> a v SES. Navzdory neustálým pokusům o vytvoření jednotného německého zákoníku práce, doposud žádný jednotný zákoník práce neexistuje. Naopak, ustanovení pracovního práva se nalézají v několika různých kodexech – třicet z nich pojednává jen o pracovních smlouvách.

Základní pravidla týkající se ochrany proti propuštění či výpovědi jsou zavedeny v Občanském zákoníku<sup>30</sup>, obzvláště v §§ 611-630 a v poslední řadě v Zákoně na ochranu zaměstnanců proti výpovědi<sup>31</sup>.

Obecně lze německé pracovní právo rozdělit do dvou kategorií, na individuální a kolektivní pracovní právo. Individuální právo reguluje individuální smluvní vztahy mezi zaměstnavateli a jejich zaměstnanci jednotlivě. Individuální pracovní právo zakládá určité minimální požadavky, které zabezpečují určitý standard ochrany, povinný dle německé legislativy. Tyto požadavky můžeme najít například ve Spolkovém zákoně o dovolené<sup>32</sup> a v Zákoně o náhradě mzdy<sup>33</sup>, který slouží

---

<sup>28</sup> Zákoník práce, zák. č. 311/2001 Z.s., ve znění pozdějších předpisů

<sup>29</sup> Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23. Mai 1949 (BGBl. S. 1).

<sup>30</sup> Bürgerliches Gesetzbuch, ze dne 18. August 1896 (RGBl. S. 195).

<sup>31</sup> Kündigungsschutzgesetz (KSchG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969, (BGBl. I S. 1317).

<sup>32</sup> Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 800-4, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 7. Mai 2002 (BGBl. I S. 1529).

<sup>33</sup> Entgeltfortzahlungsgesetz vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1014, 1065).

k ochraně zaměstnanců v době nemoci. Podle okolností může být již dříve zmíněný Zákon na ochranu zaměstnanců proti výpovědi doplněn o Zákon o ochraně matek<sup>34</sup> a o Zákon o těžce tělesně postižených (osobách) (Schwerbehindertengesetz), který je nyní obsažen v Sociálním zákoníku část IX.<sup>35</sup> Ustanovení týkající se neplatného ukončení či omezení pracovního poměru jsou rovněž regulovány v Zákoně o práci na částečný úvazek a na dobu určitou<sup>36</sup>.

V souvislosti s kolektivním právem je úprava volnosti sdružování zakotvena v německé Ústavě, článek 9. Kolektivní smlouvy upravuje Zákon o kolektivních smlouvách<sup>37</sup>, který zakládá nejpodstatnější nástroje, které propagují jejich členové, a to ochranu, organizaci a uchování průmyslového míru. V době, kdy je kolektivní smlouva platná, zaměstnanci mají zákaz stávkovat. Úpravou pracovních vztahů na pracovišti se zabývá Zákon o organizaci pracovních vztahů v podniku<sup>38</sup>, jehož cílem je vytvoření spolupráce mezi odborovými svazy a zaměstnavatelem.

Nadto hrají významnou roli soudy. Jedná se o Pracovní soudy (Arbeitsgerichte), Zemské pracovní soudy (Landesarbeitsgerichte) a Spolkové pracovní soudy (Bundesarbeitsgericht)<sup>39</sup>.

### 3.1.6 Právní úprava výpovědi ve Finsku

Ve Finsku upravuje skončení pracovního poměru Zákon o pracovní smlouvě<sup>40</sup>. Finský zákon o pracovní smlouvě neuvádí výčet výpovědních důvodů, nýbrž pouze výčet důvodů, které nesmí být ve výpovědi použity. Jedná se např. o politické přesvědčení, nemoc, náboženství, účast na stávce či dočasnou pracovní neschopnost<sup>41</sup>.

---

<sup>34</sup> Mutterschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318).

<sup>35</sup> Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX.) – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juni, 2001, BGBl. I. S. 1046).

<sup>36</sup> Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966).

<sup>37</sup> Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323).

<sup>38</sup> Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518).

<sup>39</sup> <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/termination/countries/germany.htm>.

<sup>40</sup> Työsopimuslaki, 55/2001.

<sup>41</sup> <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/termination/countries/fin.htm>.

### 3.1.7 Právní úprava výpovědi v Belgii

Belgické pracovní právo je zaměřeno především na ochranu práv zaměstnanců. V Belgii je výpověď upravena v některých ustanoveních Zákona o pracovních smlouvách z 3. července 1978<sup>42</sup> a v dalších nařízeních, která se vztahují k danému zákonu. Některé kolektivní smlouvy, které byly vyjednány Národní radou práce (CNT) a sdruženými výbory (CP), omezily nebo pozměnily výkon zákonných povinností vztahujících se ke skončení pracovního poměru. Speciální pravidla týkající se hromadného propouštění se nalézají v Kolektivní pracovní dohodě č. 24 z 2. října 1975<sup>43</sup> (a jejím pozdějším znění) vyjednané Národní pracovní radou a dále v Královském nařízení z 24. května 1976<sup>44</sup> (a jeho pozdějším zněním). Zákon z 26. června 2002<sup>45</sup> reguluje zavírání podniků. Také „Generační úmluva“<sup>46</sup> podle ustanovení zákona z 23. prosince 2005 propaguje aktivní politiku restrukturalizace a zaměstnanosti a vztahuje se k podnikům, které čelí hromadnému propouštění<sup>47</sup>.

### 3.2 Obecné hmotně-právní podmínky výpovědi

Již samotné slovo „výpověď“ poukazuje na to, že se jedná o jednostranný právní akt. Je tedy zřejmé, že oproti dohodě o rozvázání pracovního poměru nejde o zcela optimální způsob skončení pracovního poměru. Proto z důvodů ochrany toho účastníka pracovního poměru, vůči němuž výpověď v daném případě směřuje, stanoví zákon přísné hmotně-právní podmínky, které musí být splněny, má-li být výpověď platná. Přitom platí, že nároky kladené na zaměstnance a zaměstnavatele nejsou v případě výpovědi stejné. Je zohledněno nerovnoměrné ekonomické postavení zaměstnance a zaměstnavatele a také vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pro zaměstnavatele zákoník práce stanoví navíc některé přísnější hmotně-právní podmínky. Promítá se tak zde ochranná funkce pracovního práva, jejíž projevy můžeme zřetelně vidět v odlišném postavení zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu a zaměstnavatele jako strany silnější např. právě při skončení pracovního poměru výpovědí. Zaměstnavatel na rozdíl od zaměstnance může tento

---

<sup>42</sup> La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

<sup>43</sup> Convention collective de travail du 2 Octobre 1975.

<sup>44</sup> Arrête royal du 24 mai 1976.

<sup>45</sup> La loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises.

<sup>46</sup> Le pacte de Solidarité entre les générations.

<sup>47</sup> <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/termination/countries/belgium.htm>.

právní úkon učinit pouze tehdy, jsou-li dány zákonem stanovené výpovědní důvody, zatímco zaměstnanec tak může učinit i bez uvedení důvodu.

Obecné hmotně-právní podmínky jsou podmínky, které jsou stanoveny jak pro případ výpovědi ze strany zaměstnance, tak pro případ výpovědi učiněné zaměstnavatelem. Řadíme sem způsobilost subjektů k právním úkonům, obecné náležitosti právního úkonu, formu výpovědi a doručení výpovědi. Co se týká výpovědní doby - vazba právního účinku výpovědi na uplynutí výpovědní doby vyplývá přímo ze zákoníku práce nebo jiných právních aktů (viz dříve zmíněné podkapitoly 3.1.1 – 3.1.7 - právní úprava výpovědí ve jmenovaných členských státech EU). Opomenutí uvedení výpovědní doby ve výpovědi nezpůsobí neplatnost výpovědi, její uvedení není hmotně-právní podmínkou výpovědi.

### 3.3 Náležitosti výpovědi ve vybraných státech EU

#### 3.3.1 Náležitosti výpovědi v Polsku

Dle polské právní úpravy je možné pracovní poměr rozvázat několika způsoby, a to:

- (i) právními úkony účastníků pracovního poměru
  - dohodou;
  - **výpovědí z pracovního poměru jedné ze stran;**
  - okamžitým zrušením (skončení pracovního poměru bez výpovědi);
- (ii) právní událostí
  - uplynutím času;
  - dnem skončení prací na dobu, pro jejichž provedení byl pracovní poměr sjednán;
  - uplynutím sjednané zkušební doby nebo **rozvázáním pracovního poměru na zkušební dobu s výpovědní dobou;**
  - smrtí zaměstnance nebo zaměstnavatele;
- (iii) ostatní
  - dalšími skutečnostmi neupravenými polským zákoníkem práce.

### 3.3.1.1 *Hmotně-právní podmínky výpovědi*

Hmotně-právní podmínkou výpovědi, která platí jak pro zaměstnance tak pro zaměstnavatele, je písemná forma výpovědi a její doručení druhému účastníku. Výpověď ze strany zaměstnavatele musí být vždy odůvodněna. Výpověď musí rovněž obsahovat poučení pro zaměstnance, že má právo se proti výpovědi odvolat k pracovnímu soudu.

### 3.3.1.2 *Důvody výpovědi*

Polská právní úprava pouze stanoví povinnost konkrétně odůvodnit výpověď. Nikde však polský zákoník práce nestanoví z jakých důvodu může být pracovní poměr rozvazán. Na druhé straně je zaměstnanec chráněn tím, že zaměstnavatel jej musí ve výpovědi poučit o možnosti se odvolat k pracovnímu soudu, pokud s výpovědí nesouhlasí. V Polsku tedy není nikterak neobvyklé řešení sporů o platnosti výpovědi před pracovním soudem.

Při posuzování oprávněnosti důvodu výpovědi se tedy můžeme řídit judikaturou nebo odbornými články. Z těch vyplývá, že důvodů k výpovědi může být mnoho. Jsou to jednak důvody objektivní jako je likvidace zaměstnavatele, vyhlášení úpadku, zrušení pobočky zaměstnavatele nebo zrušení části výroby<sup>48</sup>. Nadbytečnost zaměstnance je rovněž důvodem k výpovědi.

Soudy spatřují důvodnost výpovědi také v osobě zaměstnance. Mohou jím být nedůvěra v zaměstnance, nemožnost zaměstnance vykonávat dále svou práci, nedodržování pracovní doby, porušování pracovních povinností, nedostatečné vzdělání nebo odmítnutí dalšího vzdělávání potřebného k výkonu práce<sup>49</sup>.

Polské právo (stejně jako české) chrání některé skupiny zaměstnanců před výpovědí ze strany zaměstnavatele. Zaměstnanci nemohou být propuštěni z důvodu členství v odborových organizacích a také v době povinného vojenského výcviku. Manželky vojáků, kteří slouží v armádě, jsou chráněny podobně jako ženy, které jsou na mateřské dovolené a ženy na tříleté rodičovské dovolené. Zaměstnanec nemůže být propuštěn také z důvodu absence v práci po dobu, kdy se musel postarat o dítě. Dále zaměstnanci, kteří mají méně než čtyři roky do důchodu, podléhají speciální ochraně před propuštěním.

---

<sup>48</sup> Świątkowski, A.M. *Indywidualne Prawo Pracy*; Gdańsk-Kraków, 2001, s. 525.

<sup>49</sup> Świątkowski, A.M. *Indywidualne Prawo Pracy*; Gdańsk-Kraków, 2001, s. 487.

### 3.3.1.3 *Běh výpovědní doby*<sup>50</sup>

Délka výpovědní doby závisí na druhu pracovního poměru a délce odpracované doby u zaměstnavatele. Pokud je délka zaměstnání kratší než 6 měsíců, výpovědní doba je dvoutýdenní; pokud je délka zaměstnání 6 měsíců, ale méně než 3 roky, výpovědní doba činí jeden měsíc; pro zaměstnané 3 roky a výše, výpovědní doba je 3 měsíce.

V případě bankrotu nebo likvidace zaměstnavatele a dalších důvodů, které se nevztahují k zaměstnancům, tříměsíční výpovědní doba může být zkrácena na maximálně jeden měsíc dlouhou výpovědní dobu.

Délka výpovědní doby týkající se zkušební období závisí také na délce zkušební doby, a to takto: pokud zkušební doba nepřekročí dva týdny, výpovědní doba je tři pracovní dny; pokud zkušební doba činí dva týdny, výpovědní doba je jeden týden; v případě, že zkušební doba je sjednána na tři měsíce, výpovědní doba je dva týdny.

V případě, že pracovní smlouva na dobu určitou je delší než šest měsíců, smluvní strany mohou využít tzv. „včasné výpovědi“, kdy výpovědní doba činí dva týdny (dle článku 33 zákoníku práce).

Výjimku z výše uvedených výpovědních dob vztahujících se k pracovnímu poměru na dobu neurčitou, uvádí právní úprava situaci, kdy zaměstnanec podepsal dohodu o hmotné odpovědnosti. V takovém případě smluvní strany mohou dohodou stanovit, že v případě odpracování méně než šest měsíců u zaměstnavatele bude výpovědní doba prodloužena ze dvou týdnů na jeden měsíc. Pokud zaměstnanec odpracoval nejméně šest měsíců, bude výpovědní doba prodloužena z jednoho měsíce na tři měsíce. Jedná se o jakousi satisfakci zaměstnanci za to, že podepsal dohodu o hmotné odpovědnosti, je tudíž vystaven vyššímu riziku náhrady škody zaměstnavateli než ostatní zaměstnanci a nepochybně potřebuje čas na inventarizaci svěřeného majetku.

### 3.3.1.3 *Hromadné propouštění a odstupné*

Hromadné propouštění upravuje v Polsku Zákon z 13. března 2003<sup>51</sup> o zvláštních zásadách rozvázání pracovních poměrů se zaměstnanci z důvodů, které nejsou na straně zaměstnanců. Věcná působnost tohoto zákona zahrnuje případy, které nezapříčinili zaměstnanci a týká se podniků, které zaměstnávají nejméně 20

---

<sup>50</sup> Dle článku 34 § 1 a následujících polského zákoníku práce.

<sup>51</sup> Ustawa Dz. U. z 2003 r., Nr. 90, poz. 844 o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

zaměstnanců. O hromadné propouštění se jedná tehdy, kdy v době kratší než 30 dnů dojde k ukončení pracovních poměrů:

- s 10 zaměstnanci, za podmínky, že zaměstnavatel zaměstnává méně než 100 zaměstnanců; nebo
- s 10 % zaměstnanců, pokud zaměstnavatel zaměstnává alespoň 100, ale ne více než 300 zaměstnanců; anebo
- s 30 zaměstnanci, pokud zaměstnavatel zaměstnává minimálně 300 zaměstnanců.

V případě hromadného propouštění mají polští zaměstnavatelé povinnost informovat odborovou organizaci a úřad práce.

S problematikou hromadného propouštění souvisí odstupné. Výši a podmínky vyplácení odstupného lze najít v článku 8 Zákona z 13. března 2003. Výše odstupného se liší podle délky odpracovaných let – do dvou let, dva až osm let, více než osm let. Pokud byl zaměstnanec zaměstnán po dobu kratší než dva roky, pak mu náleží odstupné ve výši měsíční mzdy. Je-li zaměstnán od dvou do osmi let, pak je to dvojnásobek. Zaměstnancům, jejichž pracovní poměr je delší než osm let, je vyplácen trojnásobek měsíční mzdy.

### *3.3.1.5 Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru*

Pokud došlo k rozvázání pracovního poměru v rozporu s právem, zaměstnanci i zaměstnavatelé se mohou obrátit na soud. Jedná se o tzv. „pracovní soud“, který posuzuje neplatnost výpovědi z formálních důvodů<sup>52</sup> nebo neoprávněnost výpovědi z obsahových důvodů<sup>53</sup>.

Polské právo rozlišuje tedy mezi neplatným a neoprávněným rozvázáním pracovního poměru. Toto rozlišení je důležité zejména s ohledem na právo zaměstnavatele obrátit se na soud. Zaměstnavatelé se mohou obracet na pracovní soud pouze v případě neoprávněného rozvázání pracovního poměru bez výpovědi.

Zatímco zaměstnanci mohou podat žalobu (adresovanou na pracovní soudy) ve věci neplatného či neoprávněného rozvázání pracovního poměru s výpovědní dobou a dále také v případě neplatného rozvázání pracovního poměru bez výpovědi.

Dojde-li k neplatnému nebo neoprávněnému rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, má zaměstnanec pouhých sedm dní na to, aby podal v této věci

---

<sup>52</sup> Například nedodržení písemné podoby výpovědi nebo neuvedení důvodu.

<sup>53</sup> Například nedostatečný důvod k výpovědi, byť by byla forma výpovědi správná.

žalobu. Trvá-li výpovědní doba nadále, soud vrací zaměstnance do pracovního poměru. Pokud výpovědní doba uplynula, náleží zaměstnanci náhrada škody. Návrat na původní pracovní pozici je podmíněn tím, že zaměstnanec nastoupí k zaměstnavateli do práce nejpozději do sedmi dnů od nabytí právní moci rozsudku soudu. Pokud tak zaměstnanec neučiní, aniž by tomu bránily překážky jiné než na jeho straně, pak zaměstnavatel již nemá povinnost zaměstnance znovu zaměstnat. Zaměstnanci, který nekonal svou práci z důvodu probíhajícího soudního sporu, náleží náhrada škody, jejíž maximální výše je omezena zákonem<sup>54</sup>. Zároveň je tato doba započítávána do celkové doby zaměstnání.

Pokud došlo k neplatnému nebo neoprávněnému rozvázání pracovního poměru na dobu určitou, je návrat do zaměstnání vyloučen a v úvahu přichází pouze náhrada škody zaměstnanci. Výše odškodnění odpovídá mzdě za dobu, po kterou byla pracovní smlouva platná, minimálně dva týdny, avšak maximálně tři měsíce.

### 3.3.2 Náležitosti výpovědi v Rakousku

Podobně jako v ostatních členských státech Evropské unie lze pracovní poměr rozvázat několika způsoby, a to:

- (i) právními úkony účastníků pracovního poměru:
  - dohodou;
  - **výpovědi z iniciativy zaměstnance;**
  - odstoupením zaměstnance od pracovní smlouvy z vážných důvodů (bez podání výpovědi);
  - **výpovědi z iniciativy zaměstnavatele.**
- (ii) právní událostí:
  - uplynutím doby.

#### 3.3.2.1 Hmotně-právní podmínky výpovědi

Výpověď může být učiněna verbálně, písemně nebo směřodatným chováním (např. chování, které poukazuje zaměstnanci, že pracovní poměr s ním bude ukončen).

---

<sup>54</sup> Výše náhrady škody je závislá na délce části výpovědní doby, po kterou byl do doby vnesení rozsudku zaměstnanec ještě v práci. Pokud to bylo méně než tři měsíce, pak zaměstnanci náleží odškodné ve výši dvouměsíční mzdy; pokud vyčerpal tři měsíce výpovědní doby, pak jen ve výši jednonásobku měsíční mzdy. Toto omezení neplatí v případě výpovědi zaměstnancům požívajících zvýšené ochrany před výpovědí.

Výpověď dále musí výslovně stanovit nejbližší možný termín skončení pracovního poměru. Výpověď je platná pouze v případě, že ji druhá strana v pořádku obdrží.

### 3.3.2.2 *Důvody výpovědi*

Není nutné uvádět důvody výpovědi. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď např. z těchto důvodů:

- nelояálnosti a porušení důvěrnosti;
- pracovní neschopnosti;
- zanedbávání pracovních povinností, odmítání pracovat a podněcování k neposlušnosti;
- neschopnosti pracovat z důvodu výkonu trestu odnětí svobody nebo vazby;
- ubližování, nemravnosti a pomlouvání.

Důvodem k propuštění zaměstnance není a nesmí být jeho rasa, barva pleti, pohlaví, rodinný stav, sexuální orientace, náboženství, politické názory, ideologická přesvědčení, národnost nebo sociální původ.

Určité skupiny zaměstnanců požívají speciální ochrany a výpověď jim může být dána pouze se souhlasem příslušného soudu nebo úřadu a za podmínky existence podstatného důvodu výpovědi. Ochrana proti výpovědi se týká:

- členství zaměstnance v radě zaměstnanců a arbitrážní radě, taktéž členů volební komise zaměstnaneckého výboru (§§ 120 až 122 rakouského zákoníku práce<sup>55</sup>);
- těhotných žen a žen na mateřské dovolené (§ 10 Zákona na ochranu mateřství<sup>56</sup>);
- zaměstnankyň či zaměstnanců na částečné či úplné rodičovské dovolené (také § 10 Zákona na ochranu mateřství a §§ 7 a 8f Zákona o rodičovské dovolené<sup>57</sup>);
- postižených zaměstnanců (dle § 8 Zákona o zaměstnávání postižených osob<sup>58</sup>);
- zaměstnanců plnících povinnou vojenskou nebo náhradní civilní službu (§ 12 a násl. Zákona o zajištění zaměstnání<sup>59</sup>).

---

<sup>55</sup> Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974.

<sup>56</sup> Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221/1979.

<sup>57</sup> Eltern–Karenzurlaubsgesetz, BGBl. Nr. 651/1989.

<sup>58</sup> Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1970.

Výpověď může být také předmětem soudního řízení pokud byla učiněna vůči zaměstnanci z důvodů:

- členství v odborových organizacích a podílení se na aktivitách odborových organizací;
- z důvodu očekávaného povolání zaměstnance do armády nebo alternativní služby;
- zřejmých stížností ze strany zaměstnance, co se týká nároků či benefitů mu náležících, které vyplývají z pracovněprávní smlouvy, které zaměstnavatel zaměstnanci upírá.

### 3.3.2.3 Běh výpovědní doby

Zaměstnavatel tak i zaměstnanec jsou povinni dodržet výpovědní doby stanovené zákonem, kolektivními dohodami nebo individuálními pracovními smlouvami. Zvláštností rakouského pracovního práva je, že se výpovědní doby liší pro zaměstnance s tzv. „bílými límečky“<sup>60</sup> a pro zaměstnance s „modrými límečky“<sup>61</sup>.

„Bílé límečky“ mohou dát výpověď ke konci kalendářního měsíce. Zákonem stanovené datum pro podání výpovědi ze strany zaměstnavatele je konec kalendářního čtvrtletí<sup>62</sup>. Výpovědní doby jsou následující:

<b>Délka pracovního poměru:</b>	<b>Výpovědní doba:</b>
Do 2 let	šest týdnů
Od 2 do 5 let	dva měsíce
Od 5 do 15 let	tři měsíce
Od 15 do 25 let	čtyři měsíce
Déle než 25 let	pět měsíců

Pro „modré límečky“ pokud neexistují žádná zvláštní ujednání, výpovědní doba činí 14 dní jak pro zaměstnance tak i pro zaměstnavatele. V podstatě neexistují žádné termíny, kdy je nutné podat výpověď. Výpovědní doba může být zkrácena v pracovní smlouvě či kolektivní dohodě.

<sup>59</sup> Arbeitsplatzsicherungsgesetz 1991, BGBl. Nr. 683/1991.

<sup>60</sup> Za ty se považují administrativní pracovníci.

<sup>61</sup> Takto se označují dělníci.

<sup>62</sup> Daněk, M. Ústní smlouva v Rakousku. Týdeník EKONOM, ročník 2008, č. 25, s. 66.

### 3.3.2.4 Hromadné propouštění a odstupné

O hromadném propouštění zaměstnanců má zaměstnavatel povinnost co nejdříve informovat radu zaměstnanců, stejně jako v případě plánovaných změn v podniku. Zaměstnavatel může dát výpověď po obdržení stanoviska rady zaměstnanců nebo po uplynutí pětidenní lhůty od oznámení radě zaměstnanců, aniž by se tato vyjádřila. Veškeré změny musí být vždy konzultovány s radou zaměstnanců. Takto může rada podat návrhy ke zmírnění jakýchkoliv změn v podniku, které jsou v neprospěch zaměstnanců, přičemž musí brát ohledy na ekonomické požadavky podniku. Pro případy, kdy nelze dosáhnout dohody mezi zaměstnavatelem a radou zaměstnanců (pozměnit či zrušit takovou pracovní smlouvu), by měla učinit rozhodnutí komise zabývající se řešením sporů, pokud si to vyžádá jedna ze zúčastněných stran.

Příslušný úřad práce musí být informován písemně o tom, kterých zaměstnanců se hromadné propouštění týká (včetně jejich věku, pohlaví, vzdělání, povolání), alespoň 30 dnů před podáním výpovědi těmto zaměstnancům ze strany zaměstnavatele. Pokud zaměstnavatel dá zaměstnancům výpověď, aniž by o tom informoval příslušný úřad práce, není takováto výpověď platná.

V Rakousku po 1. lednu 2003 nenáleží zaměstnanci odstupné. Tento nový systém se týká všech soukromých pracovněprávních poměrů. Zaměstnavatel je však povinen přispívat 1,53 procenty z měsíční mzdy zaměstnance do fondu penzijních příspěvků. V případě, že dá zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, má zaměstnanec nárok na příspěvek z tohoto fondu. Výplata příspěvku v hotovosti je možná za předpokladu, že zaměstnavatel přispíval do fondu po dobu minimálně 36 měsíců a v případě, že pracovní smlouva není ukončena výpovědí zaměstnance nebo zaměstnavatele z důvodu okamžitého propouštění ze strany zaměstnavatele. Nicméně navýšený kapitál je přenášen do dalšího pracovního poměru.

U pracovních smluv založených před 1. lednem 2003 je platný původní systém vyplácení odstupného. Výše odstupného je vyplácena v závislosti na počtu odpracovaných let pro zaměstnavatele:

<b>Délka pracovního poměru</b>	<b>Odstupné (měsíční mzda)</b>
3 roky až 9 let	Dvojnásobek
10 let až 14 let	Čtyřnásobek
15 let až 19 let	Šestinásobek

20 let až 24 let	Devítinásobek
25 let a více	Dvanáctinásobek

Kolektivní nebo individuální pracovní smlouvy mohou tyto platby navýšit.

Zaměstnanci nemají nárok na odstupné v případě, že sami podají výpověď nebo z důvodu okamžitého propuštění ze strany zaměstnavatele.

### 3.3.2.5 *Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru*

V případě neplatného rozvázání pracovního poměru se mohou zaměstnanci i zaměstnavatelé obrátit na pracovní soudy.

Pokud rada zaměstnanců souhlasí s výpovědí, neexistuje možnost podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru k soudu ve věci neoprávněné výpovědi.

Pokud rada zaměstnanců nesouhlasí se zamýšlenou výpovědí, má nárok na podání žaloby k soudu do jednoho týdne od okamžiku, kdy byla informována o výpovědi (v případě, že se zaměstnanec, kterého se propouštění týká, obrátil na radu, aby podala odvolání).

V případě, že se rada k výpovědi nevyjádří, zaměstnanec, kterému byla výpověď dána má právo podat žalobu k soudu do jednoho týdne ode dne, kdy mu byla výpověď doručena (§ 107 rakouského zákoníku práce<sup>63</sup>). V nepřítomnosti zaměstnanecké rady právo podat žalobu přechází od samého začátku na zaměstnance.

Existují dvě základní pravidla pro podání žaloby. Podle rakouského zákoníku práce se jedná o nespravedlivou výpověď pokud:

- taková výpověď je společensky nespravedlivá (vztahuje se pouze na zaměstnance, kteří byli zaměstnáni alespoň 6 měsíců);
- je důvodem účasti zaměstnance na aktivitách podniku (členství v odborech, kandidování do rady zaměstnanců, vedení kanceláře jako zdravotní či bezpečnostní reprezentant, apod.).

Výše kompenzace týkající se nespravedlivé výpovědi je obvykle omezena skutečnou výší ztráty na výdělků za období od propuštění až po ukončení soudního řízení. V případě okamžité výpovědi zaměstnance ze zaměstnání je zaměstnavatel povinen uhradit zaměstnanci částku ve výši mzdy po dobu výpovědní doby<sup>64</sup>.

<sup>63</sup> Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974.

<sup>64</sup> <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/termination/countries/austria.htm>.

### 3.3.3 Náležitosti výpovědi v České republice

Pracovní poměr dle české právní úpravy může být rozváznán různými právními způsoby, které můžeme třídit následovně na:

- (i) právní úkony účastníků pracovního poměru
  - dohodu;
  - **výpověď**;
  - okamžité zrušení;
  - zrušení ve zkušební době;
- (ii) právní události
  - smrt zaměstnance;
  - smrt zaměstnavatele<sup>65</sup>;
  - uplynutí doby;
- (iii) úřední rozhodnutí
  - skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu.

#### 3.3.3.1 Hmotně-právní podmínky výpovědi

Hmotně-právní podmínky jsou podmínky, které jsou shodně stanoveny pro oba případy výpovědi ze strany zaměstnance i ze strany zaměstnavatele. Jedná se o projev vůle jedné strany, směřující ke skončení pracovního poměru, a to zcela nezávisle na vůli strany druhé resp. často přímo proti vůli druhé strany<sup>66</sup>.

Velmi důležitou hmotně-právní podmínkou je forma výpovědi. Výpověď musí být vždy písemná, pod sankcí neplatnosti. Písemná forma vyžaduje nejen vyhotovení obsahu úkonu v písemné formě, ale i existenci vlastnoručního podpisu podávajícího. Podmínkou výpovědi je také její doručení druhému účastníku. Teprve dnem doručení nastávají účinky výpovědi. Právní úprava doručování výpovědi je upravena v ust. §§ 334-337 ZPr. Výpověď musí být doručena druhému účastníku, a to buď osobně nebo provozovatelem poštovních služeb, dále také prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací za předpokladu, že s tímto způsobem komunikace vyslovili souhlas a jsou držiteli elektronického podpisu.

Pokud zaměstnanec odmítne výpověď převzít, považuje se přesto za doručenu. Výpověď, která byla doručena druhému účastníku může být odvolána pouze se souhlasem tohoto druhého účastníka, přičemž odvolání i souhlas s tímto odvoláním

---

<sup>65</sup>S výjimkou případů pokračování v živnosti podle § 13 odst. 1 živnostenského zákona, smrtí zaměstnavatele pracovněprávní vztah zaniká.

<sup>66</sup>Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck 2007, s. 192.

musí mít písemnou formu<sup>67</sup>. S nedostatkem písemné formy však není spojena neplatnost. K platnosti výpovědi dané zaměstnanci musí zaměstnavatel splnit spolu s výše uvedenými obecnými hmotně-právními podmínkami rovněž zvláštní hmotně-právní podmínky:

- zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodu stanovených v ZPr;
- v některých případech je výpověď vázaná na předchozí souhlas příslušného orgánu;
- zaměstnavatel nesmí dát výpověď zaměstnanci v tzv. ochranné době.

### 3.3.3.2 *Důvody výpovědi*

Pokud se zaměstnanec rozhodne dát výpověď, není na rozdíl od zaměstnavatele vázán žádnými omezeními. Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu, pokud však výpovědní důvody uvádět nechce, nemusí. Výpověď musí být písemně doručena zaměstnavateli. Pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby.

Zaměstnavatel je ve srovnání se zaměstnancem, v situaci kdy chce skončit pracovní poměr výpovědí, ve značně nevýhodném postavení, protože může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodů, které jsou výslovně uvedeny v ust. § 52 ZPr. Z ust. § 2 odst. 1 ZPr. věty první vyplývá, že se jedná o kogentní právní úpravu, od níž se nelze odchýlit. Takže pokud by zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z nějakého jiného důvodu, než stanoví zákon nebo bez uvedení důvodu, byla by taková výpověď neplatná. Důvodem, proč je zaměstnavatel v případě jím dané výpovědi vázán řadou omezení, je snaha zákonodárce chránit zaměstnance, jako slabšího účastníka pracovněprávního vztahu, před neopodstatněným skončením pracovního poměru.

V písemné výpovědi, kterou dává zaměstnavatel, musí být uveden nejen důvod výpovědi, ale také její skutkové vymezení takovým způsobem, aby výpovědní důvod nebyl zaměnitelný s jiným. Výpověď daná zaměstnavatelem, která se opírá o jakýkoliv jiný důvod, než stanoví zákoník práce, nebo není vůbec odůvodněná, je neplatná a v případě soudního sporu nemá zaměstnavatel reálnou šanci na úspěch. Důvod výpovědi je potřeba dostatečně jasně a srozumitelně konkretizovat. Tento požadavek je důležitý zvláště tam, kde je ve společném ustanovení formulováno několik výpovědních důvodů.

---

<sup>67</sup>Kahle, B., Vysokajová, M., Doležilek, J. Skončení pracovního poměru. ASPI: Zákoník práce s komentářem. 2. aktualizované vydání, LIT29588CZ.

K právní kvalifikaci výpovědi si dovolím na tomto místě citovat z rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky: „Při posouzení z kterého z důvodů uvedených v ust. § 46 odst. 1 ZPr (nyní § 52 ZPr) zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, soud vychází ze skutkového vyličení použitého výpovědního důvodu. Okolnost, zda, popřípadě jak, zaměstnavatel tento důvod právně kvalifikoval, tu není sama o sobě významná“<sup>68</sup>.

Rovněž není možné u jedné a téže výpovědi důvod dodatečně měnit. Může dojít k situaci, kdy ten, kdo výpověď podal, změní názor a chce vzít doručenou výpověď zpět. Tento postup je možný, pokud s tím souhlasí druhý účastník. Tzv. zpětvzetí výpovědi musí být stejně jako výpověď učiněno písemně a souhlas druhého účastníka s tímto postupem je třeba písemně potvrdit<sup>69</sup>.

Důvody pro které může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, lze členit do skupin:

- a) organizační důvody zaměstnavatele (např. zaměstnavatel a jeho část se ruší nebo přemísťuje, nadbytečnost zaměstnance, vzhledem k organizačním změnám) [ust. § 52 písm. a)-c) ZPr];
- b) dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance [ust. § 52 písm. d), e) ZPr.];
- c) nesplňování předpokladů a požadavků pro výkon práce v osobě ze strany zaměstnance [ust. § 52 písm. f) ZPr.];
- d) důvody spočívající v jednání zaměstnance při plnění pracovního závazku [ust. § 52 písm. g) ZPr.].

#### ad a) Výpověď z důvodu organizačních změn u zaměstnavatele

„Za organizační změny se označují všechny okolnosti organizačně – technické, technologické, ekonomické nebo jiné povahy, které mají vliv na provoz zaměstnavatelova podniku nebo na výkon jiných jeho činností, kvůli nimž zaměstnává fyzické osoby v pracovněprávním vztahu.“<sup>70</sup> Do této skupiny spadají výpovědní důvody stanovené v ust. § 52 písm. a) až písm. c) ZPr.

<sup>68</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3.11.1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/98.

<sup>69</sup> Jouza, L. Nový zákoník práce- změny ve skončení pracovního poměru. Bulletin Advokacie 2007, č 7-8, s. 48.

<sup>70</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. Praha: C.H.Beck 2008, s. 191.

Z důvodů organizačních změn může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď pouze v těchto případech:

- *zaměstnavatel nebo jeho část se ruší* (ust. § 52 písm. a) ZPr)

Dojde-li ke zrušení zaměstnavatele jako celku, aniž by měl právního nástupce, dochází tím k zániku zaměstnavatele jako právního subjektu, jeho hospodářské aktivity končí a zaměstnavatel dále nemůže zaměstnávat zaměstnance.

Důvod k výpovědi je dán i v případě, kdy se ruší pouze část zaměstnavatele, přičemž zaměstnavatel jako právní subjekt nadále existuje. Částí zaměstnavatele se rozumí *„formálně samostatná organizační jednotka zaměstnavatele, která zároveň vykonává samostatnou pracovní činnost, protože pouze takovou jednotku lze přemístit či převést nebo zrušit, aniž by bylo nutné speciálně pro takovouto operaci přizpůsobovat organizační strukturu zaměstnavatele“*<sup>71</sup>.

Ve stejném smyslu vymezil pojem „část zaměstnavatele“ také Nejvyšší soud České republiky: *„Částí organizace se rozumí ve smyslu ust. § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce (nyní ust. § 52 ZPr) organizační jednotka, útvar nebo jiná složka organizace, která vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného. Taková složka organizace má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování této činnosti, zpravidla je vedena ve vnitřním organizačním předpisu zaměstnavatele (např. v organizačním řádu) a v jejím čele stojí vedoucí pracovník zaměstnavatele“*<sup>72</sup>.

Za část zaměstnavatele tak lze považovat např. provozovnu, dílnu, pobočku advokátní kanceláře nebo fakultu vysoké školy.

Podle ust. § 341 odst. 2 ZPr, ruší-li se zaměstnavatel, orgán, který o zrušení zaměstnavatele rozhodl, určí, který zaměstnavatel je povinen k uspokojení nároků zaměstnanců zrušeného zaměstnavatele. Pokud se zaměstnavatel zrušuje s likvidací, postupuje se podle zvláštního právního předpisu. V případě, kdy se ruší část zaměstnavatele, zůstává témuž zaměstnavateli povinnost k uspokojení nároků zaměstnanců, kterým je z tohoto důvodu dána výpověď.

Důvod k výpovědi podle ustanovení § 52 písm. a) ZPr nastává v okamžiku, kdy příslušný orgán pravomocně rozhodne o zrušení zaměstnavatele nebo jeho části.

---

<sup>71</sup> Štefko, M. Zrušení zaměstnavatele či jeho části – důvod k výpovědi? Právo a zaměstnání, 2004, č. 2, s. 7.

<sup>72</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6.5.1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96.

*„Zrušení zaměstnavatele však není právní skutečností, která sama o sobě způsobí zánik existujících pracovních poměrů. Vzhledem k tomu je nutné stávající pracovní poměry skončit do dne skutečného zrušení, a to podle obecných pravidel o rozvázání pracovního poměru. Je samozřejmě možné, aby mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem byla uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru, ale pokud k tomu nedojde, musejí být dány výpovědi podle tohoto ustanovení tak, aby výpovědní doby uplynuly do dne zrušení zaměstnavatelského subjektu“<sup>73</sup>.*

Co se týká postupu zaměstnavatele v případě výpovědi z důvodů organizačních změn spočívajících ve zrušení zaměstnavatele, si dovoluji vzpomenout ještě slovy J. Zrutského, že „v případě výpovědi podle ust. § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce (nyní ust. § 52 písm. a) ZPr) z důvodů zrušení zaměstnavatele, rozhodnutí o organizační změně musí nutně předcházet rozhodnutí o zrušení zaměstnavatele jako právnické osoby. V případě státního podniku toto rozhodnutí činí zakladatel, v případě zrušení příspěvkové organizace zřizovatel, u obchodních společností - např. v případě akciové společnosti valná hromada. Nelze tedy zaměňovat rozhodnutí o zrušení právnické osoby s rozhodnutím o organizační změně“<sup>74</sup>. Právomoc rozhodovat o organizační struktuře a také o organizačních změnách přísluší výhradně zaměstnavateli;

- *zaměstnavatel nebo část zaměstnavatele se přemísťuje* (ust. § 52 písm. b) ZPr)

Tento výpovědní důvod je dán tehdy, začne-li právnická nebo fyzická osoba podnikat nebo vykonávat jiné činnosti, pro které zaměstnává fyzické osoby v pracovním poměru, zcela nebo jen z části na jiném místě než dosud. Dle ust. § 52 písm. b) ZPr je výpovědní důvod naplněn, nemá-li možnost přidělovat zaměstnanci práci v místě, kam byl provoz jeho činnosti přemístěn. V případě výpovědi dané zaměstnavatelem z důvodu organizačních změn dle ust. § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána, platí zákaz výpovědi v ochranné době ve smyslu § 53 ZPr;

- *zaměstnanec se stane nadbytečný* (§ 52 písm. c) ZPr)

Pro tento uvedený výpovědní důvod je charakteristické, že zaměstnavatel může i po organizační změně přidělovat práci zaměstnanci, avšak jeho práce není pro

---

<sup>73</sup> Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno, Doplněk, 2004, s. 305.

<sup>74</sup> Zrutský, J. Organizační změny. Právní rádce, 2005, č. 9, s. 37.

zaměstnavatele potřebná, neboť zaměstnanec se stal nadbytečným provedením organizační změny.

Výpovědní důvod je založen na splnění následujících předpokladů:

- rozhodnutí o organizačních změnách – rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce;
- nadbytečnosti zaměstnance;
- příčinné souvislosti mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečnosti zaměstnance<sup>75</sup>.

Rozhodnutí o organizačních změnách nemusí být nutně spojeno s absolutním snížením počtu zaměstnanců, může k němu dojít i při zvyšování jejich počtu. Zaměstnavateli nezáleží jen na počtu zaměstnanců, ale má zájem na tom, jakou mají profesi nebo kvalifikaci. Není vyloučeno, aby při nedostatku zaměstnanců určité profese nebo kvalifikace přijímal nové zaměstnance. Nadbytečnost zaměstnance je u tohoto výpovědního důvodu hmotně-právní podmínkou platnosti výpovědi z pracovního poměru. Splnění této podmínky je zaměstnavatel povinen prokázat v případě soudního sporu.

Samotná volba konkrétního zaměstnance, který se stal v souvislosti z organizačními změnami nadbytečným, je v kompetenci zaměstnavatele. Což vyplývá rovněž z rozhodnutí Nejvyššího soudu: „*O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí organizace přezkoumávat*“<sup>76</sup>.

Pro platnost výpovědi není nutné, aby v době jejího podání byla organizační změna skutečně realizována, ale musí o této změně už být rozhodnuto a z tohoto rozhodnutí musí jednoznačně vyplývat, že se zaměstnanec v důsledku organizační změny stane nadbytečným. Výpovědní doba by však měla skončit tehdy, kdy organizační změnu zaměstnavatel již realizoval.

#### ad b) Výpověď z dlouhodobých zdravotních důvodů na straně zaměstnance

Do této skupiny řadíme výpověď ze zdravotních důvodů podle ust. § 52 písm. d) a ust. § 52 písm. e) ZPr.

<sup>75</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář, Praha: C.H.Beck 2008, s. 194.

<sup>76</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.6.1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/97.

K tomu, aby bylo možné dát zaměstnanci výpověď z uvedeného důvodu dle ust. § 52 písm. d) ZPr, je potřebný lékařský posudek vydaný zařízením pracovně-lékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který je oprávněn k přezkumu tohoto lékařského posudku. Zaměstnanec nesmí dále vykonávat sjednanou práci z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo dosažením nejvyšší přípustné expozice. Pracovním úrazem se rozumí dle zákoníku práce „*poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním*“.

Výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. e) ZPr. pro který zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práce, musí být zjištěn lékařským posudkem nebo potvrzen rozhodnutí příslušného správního úřadu, který posudek přezkoumává. Výpovědní důvod je naplněn jen tehdy, pokud se nejedná o následek pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a jestliže jde v případě zaměstnance o dlouhodobý stav. Pod pojmem „*dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav*“ se rozumí dle ust. § 67 odst. 4 zákona o zaměstnanosti nezpůsobilost zaměstnance konat dosavadní práci za dlouhodobou zpravidla tehdy, má-li trvat déle než rok.

Zatímco u výpovědního důvodu podle ust. § 52 písm. d) ZPr je příčina zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu práce v přímé souvislosti s prací, kterou zaměstnanec vykonával, u výpovědního důvodu podle § 52 písm. e) ZPr tato souvislost dána není.

Pro platnost výpovědi z pracovního poměru, podané podle ust. § 52 písm. d) a e) je rozhodný stav ke dni, v němž byla výpověď řádně doručena zaměstnanci do vlastních rukou. Dodatečné upřesňování či doplňování lékařského posudku je nepřipustné.

ad c) Výpověď z důvodů spočívajících v osobě zaměstnance - nesplňování předpokladů a požadavků pro výkon práce

V ust. § 52 písm. f) ZPr jsou obsaženy výpovědní důvody, týkající se způsobilosti zaměstnance vykonávat sjednané práce v pracovní smlouvě.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď:

- jestliže zaměstnanec nesplňuje-li kvalifikační předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce;
- jestliže zaměstnanec nesplňuje požadavky bez zavinění zaměstnavatele, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon jeho práce;

- jestliže zaměstnanec má neuspokojivé pracovní výsledky, což je považováno za zvláštní případ nesplňování požadavků pro řádný výkon práce.

Předpoklady pro výkon sjednané práce, jsou stanoveny právními předpisy. Jde např. o řidičské oprávnění jako předpoklad pro výkon povolání řidiče. Tento výpovědní důvod může zaměstnavatel použít, jestliže zaměstnanec tyto předpoklady ztratil nebo je vůbec nesplňoval. K výpovědnímu důvodu podle ust. § 52 písm. f) ZPr J. Kocourek uvádí: „*Výpověď zaměstnanci, který kvalifikační předpoklady nebo požadavky nesplňuje, nemusí zaměstnavatel dát. Na druhé straně je však zaměstnanec možností dostat výpověď z tohoto důvodu ohrožen po celou dobu, po kterou pro konkrétní pracovní místo (práci) tyto předpoklady nebo požadavky nesplňuje*“<sup>77</sup>.

Požadavky narozdíl od předpokladů nejsou stanoveny právními předpisy. Tyto požadavky stanoví zaměstnavatel. Forma jakou jsou tyto požadavky určeny není rozhodující. Mohou být stanoveny v pracovním řádu nebo v pracovní smlouvě. Jde např. o dobré vyjadřovací schopnosti u lektora. Také může jít o požadavky nikde neseřané, jsou-li obecně známé a jsou na určitou práci kladeny. Jestliže bez zavinění zaměstnavatele zaměstnanec tyto požadavky neplní a to má za následek neuspokojivé pracovní výsledky, lze neplnění požadavků použít jako výpovědní důvod.

Zvláštní režim předepsán u požadavku zaměstnavatele, jedná-li se o neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance. Zaměstnavatel musí zaměstnance v posledních dvanácti měsících písemně vyzvat k tomu, aby v přiměřené době neuspokojivé pracovní výsledky odstranil. Jestliže zaměstnanec vytýkané nedostatky neodstranil, může zaměstnavatel podat výpověď.

ad d) Výpověď z důvodů porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci podle ust. § 52 písm. g) ZPr

Právní úprava rozeznává tři stupně intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci:

- **soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů**; tento důvod výpovědi je možné použít tehdy, jestliže zaměstnanec byl v souvislosti s porušením povinnosti upozorněn na možnost výpovědi v posledních šesti měsících. Jedná se např. o soustavné pozdní příchody na pracoviště.

---

<sup>77</sup> Kocourek, J. Zákoník práce. Praha: EUROUNION, 2006, s. 113.

- **závažné porušování povinností vyplývající z právních předpisů, které se vztahují k zaměstnancem vykonávané práci,** musí se však jednat o vyšší intenzitu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů než je ta, která se vyžaduje u méně závažného porušování. V praxi můžeme považovat za závažné porušení povinností např. déletrvající neomluvenou absenci zaměstnance na pracovišti.
- **nastanou-li u zaměstnance důvody, které by zaměstnavatele opravňovaly k okamžitému zrušení pracovního poměru;** jedná se o porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nejvyšší intenzity. Zaměstnavatel může zrušit pracovní poměr okamžitě, např. byl-li zaměstnanec odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok. Vzhledem k tomuto stupni intenzity není ze strany zaměstnavatele vyžadováno, aby zaměstnance na možnost výpovědi předem upozornil, ani není podmínkou výpovědi opakované porušení povinností této intenzity. Podmínkou naopak je zavinění na straně zaměstnance.

Výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. g) ZPr může dát zaměstnavatel zaměstnanci pouze ve lhůtách stanovených v ust. § 58 odst. 1 a odst. 2 ZPr, a to ve lhůtě subjektivní, která činí dva měsíce ode dne, kdy se dozvěděl o důvodu k výpovědi. Nejpozději však zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pro porušení povinností nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr ve lhůtě objektivní, a to do roka, ode dne, kdy důvod vznikl.

#### Předchozí souhlas příslušného orgánu

Pro výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, stanoví zákon zvláštní hmotně-právní podmínku a to předchozí souhlas příslušného orgánu, který je povinen zaměstnavatel získat ke skončení pracovního poměru výpovědí.

#### Předchozí souhlas odborové organizace

Podle ust. § 61 odst. 1 zaměstnavatel je povinen předem projednat výpověď s odborovou organizací. Tato projednávací povinnost není hmotně-právní podmínkou platnosti výpovědi, s jejím nedodržením není v zákoníku práce spojena sankce neplatnosti výpovědi dané zaměstnavatelem.

V případě, že je zaměstnanec členem orgánu odborové organizace, která u zaměstnavatele působí, a zaměstnavatel má zároveň v úmyslu dát tomuto zaměstnanci výpověď v době jeho funkčního období či v době do jednoho roku po skončení, pak je zaměstnavatel zároveň povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas s výpovědí danou tomuto zaměstnanci. Podle ustanovení § 61 odst. 2 za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do patnácti dnů ode dne, kdy byla o tento souhlas zaměstnavatelem požádána. Souhlasu odborové organizace může zaměstnavatel použít jen ve lhůtě dvou měsíců od jeho udělení.

Pokud odborová organizace odmítne souhlas s výpovědí udělit, je výpověď neplatná a zaměstnanec má právo domáhat se této neplatnosti soudní cestou. Pokud jsou však splněny všechny ostatní podmínky výpovědi a soud ve sporu o neplatné rozvázání pracovního poměru po přezkoumání těchto podmínek shledá, že na zaměstnavateli není možné spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával, je výpověď platná. Odborovým orgánem příslušným k udělení předchozího souhlasu s výpovědí se rozumí orgán, který je oprávněn podle stanov vystupovat v tomto pracovněprávním vztahu jménem příslušné odborové organizace<sup>78</sup>.

#### Předchozí souhlas předsedy komory parlamentu

Specifická ochrana zaměstnance před výpovědí platí pro poslance a senátory v Parlamentu. V souladu s ust. § 40 zákona č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců, zaměstnavatel s nimi může po dobu výkonu funkce ale ještě i po dobu dvanácti měsíců po zániku poslanceckého mandátu či senátorské funkce proti jejich vůli rozvázat pracovní poměr jen se souhlasem předsedy komory parlamentu. V opačném případě je skončení pracovního poměru neplatné.

#### Zákaz výpovědi v ochranné době

Tzv. ochrannou dobou se rozumí období, během kterého zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, i kdyby k ní byly jinak splněny podmínky<sup>79</sup>. Tímto způsobem chrání zaměstnance, kteří se ocitli přechodně v obtížné životní situaci. Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď:

<sup>78</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6.6.2002, sp. zn. 21 Cdo 1599/2001.

<sup>79</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. Praha: C.H.Beck 2008, s. 212.

- v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně neschopným práce pro nemoc nebo úraz;
- v době výkonu vojenského cvičení;
- v době dlouhodobého plného uvolnění zaměstnance pro výkon veřejné funkce;
- v době těhotenství zaměstnankyně nebo kdy čerpá mateřskou dovolenou, nebo v době čerpání rodičovské dovolené zaměstnancem nebo zaměstnankyní;
- v době dočasné nezpůsobilosti zaměstnance pracujícího v noci vykonávat tuto noční práci.

Taková výpověď ve shora uvedené ochranné době by byla neplatná. Jestliže byla výpověď dána před počátkem ochranné doby tak, že výpovědní doba by měla uplynout v té době, výpověď je sice platná, nicméně ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. V takovém případě skončí pracovní poměr až po uplynutí zbylé části výpovědní doby, po skončení ochranné doby. Zákaz výpovědi v ochranné době se vztahuje pouze na zaměstnavatele, nikoliv na zaměstnance, ten může podat kdykoliv výpověď, tedy i v ochranné době.

Důvod zákazu výpovědi působí objektivně, tedy například i v situaci, kdy zaměstnavatel dal výpověď těhotné zaměstnankyni, aniž by však o jejím těhotenství věděl - i v tomto případě by šlo o neplatnou výpověď. Existenci důvodu zákazu výpovědi je nutné posuzovat ke dni doručení výpovědi.

Zákaz výpovědi v ochranné době však není absolutní. Zákoník práce obsahuje v ust. § 54 zmírňující ustanovení ve vztahu k zákazu výpovědi zakotvenému v ust. § 53. Zákaz výpovědi se nevztahuje na situace, kdy:

- je dána zaměstnanci výpověď z důvodu, že se ruší nebo se přemísťuje zaměstnavatel nebo část;
- je dána zaměstnanci výpověď z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud se nejedná o zaměstnankyni na mateřské dovolené či o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po níž je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou;
- jde o výpověď danou zaměstnanci pro jiné porušení právních předpisů, které se vztahují k vykonávané práci upravenou v ust. § 52 písm. g) ZPr, nesmí se však jednat o těhotnou zaměstnankyni, či o zaměstnankyni čerpající mateřskou

dovolenou nebo o zaměstnankyni anebo zaměstnance, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

V ust. § 57 ZPr je stanoveno, že zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď pro porušení povinností, které jsou stanoveny ust. § 56 odst. 2 písm. b) z.č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, pokud jde o režim dočasně práce neschopného pojištěnce.

### 3.3.3.3 Běh výpovědní doby

Byla-li dána výpověď, končí pracovní poměr až uplynutím výpovědní doby. Výpovědní dobu můžeme charakterizovat jako *“časový úsek, který musí uplynout ode dne účinného projevu vůle účastníka pracovního poměru do okamžiku skončení pracovního poměru”*<sup>80</sup>.

Podle ust. § 333 ZPr obecně platí, že pro počítání času v pracovně právních vztazích se použije občansko-právní úprava. To ale neplatí pro počítání času u výpovědní doby, protože běh výpovědní doby upravuje speciálně zákoník práce ve svém ustanovení § 51 odst. 2. Výpovědní doba je stejná pro výpověď danou zaměstnancem a zaměstnavatelem, činí dva měsíce, přičemž účastníci pracovního poměru se mohou dohodnout na výpovědní době delší a to buď individuálně v pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě. Výpovědní doba počíná běžet od prvního dne měsíce, který následuje po měsíci v němž byla výpověď doručena a končí posledním dnem příslušného kalendářního měsíce. Výjimky vyplývají z ust. § 53 odst. 2 , § 54 písm. b) a § 63 ZPr:

- podle ust. § 53 odst. 2 ZPr - jestliže zaměstnanci byla dána výpověď před začátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr skončení teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby. Toto však neplatí, pokud zaměstnanec zaměstnavateli oznámí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá;
- podle ust. § 54 písm. b) ZPr - jestliže byla zaměstnanci či zaměstnankyni dána výpověď z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr před nástupem na mateřskou (rodičovskou) dovolenou tak, že by výpovědní doba měla uplynout

---

<sup>80</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2007, s. 193.

v době této mateřské (rodičovské) dovolené, skončí výpovědní doba zároveň s mateřskou (rodičovskou) dovolenou;

- podle ust. § 63 ZPr - v případě výpovědi hromadně propouštěnému zaměstnanci skončí jeho pracovní poměr nejdříve po uplynutí třiceti po sobě následujících kalendářních dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele o rozhodnutí o hromadném propouštění příslušnému úřadu práce, ledaže tento zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. To neplatí, bylo-li vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele.

Pouze pro zajímavé srovnání si dovolím uvést specifika právní úpravy u prací konaných mimo pracovní poměr tj. u dohody o pracovní činnosti je v ust. §76 odst. 6 ZPr stanoveno, že jednostranně může být zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhému účastníku.

#### *3.3.3. 4 Hromadné propouštění a odstupné*

První euronovela zákoníku práce provedená zákonem č. 155/2000 Sb. vložila do ust. § 62 ZPr nový institut tzv. hromadné propouštění. Úprava vychází ze směrnice Rady č. 75/129/ EEC o sblížování právních úprav členských států týkajících se hromadného propouštění (později novelizována směrnicí Rady 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 uvedených ust. § 52 pís. a) až c) ZPr<sup>81</sup>. Pro určení, zda se jedná o hromadné propouštění je rozhodující počet propouštěných zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele, který se odvíjí od velikosti zaměstnavatele, resp. celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou u toho zaměstnavatele zaměstnání a činí nejméně:

- 10 zaměstnanců u zaměstnavatele, který zaměstnává od 20 do 100 zaměstnanců, nebo;
- 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele, který zaměstnává 101 až 300 zaměstnanců, nebo;
- 30 zaměstnanců u zaměstnavatele, který zaměstnává více než 300 zaměstnanců.

---

<sup>81</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2007, s. 198 – 199.

Před podáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům, je zaměstnavatel povinen včas, nejpozději třicet dnů předem o svém záměru písemně informovat příslušný odborový orgán, nebo radu zaměstnanců a zahájit s nimi jednání o možnostech zabránění hromadného propuštění, popřípadě zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance. Současně je zaměstnavatel povinen písemně informovat příslušný úřad práce o svém záměru uskutečnit hromadné propuštění<sup>82</sup>.

V případě, že zaměstnavatel rozhodl o hromadném propouštění zaměstnanců, je dle ust. § 62 odst. 5 ZPr povinen prokazatelným způsobem doručit příslušnému úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců. Dále je povinen ve zprávě uvést celkový počet zaměstnanců, kterých se hromadné propouštění týká. Jedno vyhotovení výše uvedené zprávy doručí odborové organizaci nebo radě zaměstnanců, kteří se mohou ke zprávě vyjádřit a toto vyjádření doručit příslušnému úřadu práce. Bylo-li vydáno rozhodnutí o úpadku, je povinen zaměstnavatel doručit úřadu práce písemnou zprávu pouze pokud jej o to požádá.

Zaměstnavatel je také povinen sdělit zaměstnanci den doručení písemné zprávy úřadu práce. Jestliže u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen splnit informační i projednací povinnost jednotlivě vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká. V souladu s ust. § 63 ZPr skončí pracovní poměr hromadně propuštěného zaměstnance nejdříve po uplynutí třiceti dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Odstupné představuje jednorázový peněžitý příspěvek, který má zaměstnanci pomoci překlenout sociální situaci, v níž se ocitl proto, že bez svého zavinění ztratil dosavadní práci. Právní úprava odstupného vychází, i když jí Česká republika není vázána, z Úmluvy ILO č. 158, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele. Tato úmluva předpokládá, že zaměstnanec má mít nárok na odchodné nebo jiné dávky vyplacené přímo zaměstnavatelem nebo z fondů vytvářených z příspěvků zaměstnavatelů. Na odstupné má nárok ten zaměstnanec, s nímž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d). Odstupné představuje trojnásobek průměrného výdělku a je na něj právní nárok. Zákoník práce výši odstupného neomezuje. Stanovuje pouze základní minimum.

---

<sup>82</sup> Dandova, E. Zákoník práce a EU v otázkách a odpovědích. Praha: ASPI Publishing a.s., 2004, s. 43.

### 3.3.3.5 Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru

Neplatné rozvázání pracovního poměru výpovědí, může být uplatněno pouze účastníky (resp. bývalými účastníky) pracovního poměru. Podle ust. § 72 ZPr neplatnost rozvázání pracovního poměru, může uplatnit jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru jsou upraveny v ust. § 69-71 ZPr podle toho, zda se jedná o neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem nebo zaměstnancem, a zda trvají na pokračování v pracovním poměru či nikoliv.

#### - neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď a oznámili-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku<sup>83</sup>. Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému rozvázání pracovního poměru. Pokud zaměstnavatel netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se zaměstnavatel nedohodne písemně jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou ke dni, kdy měl pracovní poměr skončit neplatnou výpovědí.

#### - neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem

Dal-li zaměstnanec zaměstnavateli neplatnou výpověď a zaměstnavatel tomuto zaměstnanci bez zbytečného odkladu písemně sdělil, že trvá na tom, aby zaměstnanec dál konal práci, pracovní poměr trvá nadále. Nevyhoví-li zaměstnanec této výzvě, může po něm zaměstnavatel požadovat, aby mu nahradil vzniklou škodu. Tato náhrada škody zaměstnavateli náleží ode dne, kdy zaměstnavatel zaměstnanci oznámil, že trvá na dalším konání práce.

Pro případ, že zaměstnanec neplatně rozvázal pracovní poměr výpovědí, avšak zaměstnavatel na dalším zaměstnávání zaměstnance netrvá, platí, že pracovní poměr skončil dohodou uplynutím výpovědní doby, ledaže se zaměstnavatel se zaměstnancem

---

<sup>83</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2007; s. 201.

dohodne jinak. Jestliže zaměstnavatel netrvá na tom, aby pracovní poměr pokračoval, nárok na náhradu škody vůči zaměstnanci uplatňovat nemůže.

### 3.3.4 Náležitosti výpovědi na Slovensku

Dle slovenské právní úpravy je možné rozvázat pracovní poměr několika způsoby, a to:

- (i) právní úkony účastníků pracovního poměru
  - **výpovědí;**
  - dohodou;
  - okamžitým zrušením;
  - zrušením ve zkušební době;
- (ii) právní události
  - uplynutím doby;
  - smrtí zaměstnance.
- (iii) úřední rozhodnutí
  - skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu.

#### 3.3.4.1 Hmotně-právní podmínky výpovědi

Pro platnost výpovědi je vyžadována písemná forma, jinak je výpověď neplatná. Výpověď musí být doručena zaměstnanci, a to do vlastních rukou v místě jeho bydliště nebo kdekoli jinde, kde se nachází. Za doručenu se považuje i výpověď, kterou zaměstnanec odmítl převzít.

Na rozdíl od české právní úpravy přistupuje dle slovenského ZP další hmotně-právní podmínka výpovědi ze strany zaměstnavatele, a to nabídka jiné vhodné práce dle ust. § 63 odst. 2 ZP. Zaměstnavatel je povinen nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci u všech výpovědních důvodů uvedených v ust. 63 odst. 1 ZP. Splnění této podmínky se nevyžaduje, pokud se nejedná o výpověď pro porušení pracovní disciplíny anebo z důvodu pro který může pracovní poměr skončit okamžitě anebo pro neuspokojivé plnění pracovních úloh. Zaměstnavatel je povinen nabídnout zaměstnanci vhodnou práci, dříve než mu dá výpověď, v opačném případě by byla výpověď neplatná.

#### 3.3.4.2 Důvody výpovědi

Systematická východiska a logické konstrukce úpravy výpovědních důvodů jsou velmi podobné české právní úpravě. Také zde může dát zaměstnanec výpověď

z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z níže taxativně uvedených důvodů v ust. 63 § odst. 1 ZP:

- a) zaměstnavatel a jeho část se ruší nebo přemísťuje [§ 63odst.1 písm. a) ZP];
- b) zaměstnanec se stane nadbytečným [§ 63odst.1 písm. b) ZP];
- c) dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti ze strany zaměstnance [§ 63odst.1 písm. c) ZP];
- d) zaměstnanec nespĺňuje předpoklady ustanovené právními předpisy [§ 63odst.1 písm. d) ZP];
- e) důvody, pro které může zaměstnavatel se zaměstnancem skončit pracovní poměr okamžitě anebo pro méně závažné porušení pracovní disciplíny [§ 63odst.1 písm. b) ZP].

ad a) Zaměstnavatel a jeho část se ruší nebo přemísťuje

Přemísťuje-li se celý zaměstnavatelský subjekt anebo jeho část, ztrácí zaměstnavatel možnost plnit jednu ze svých základních povinností podle pracovní smlouvy, kterou je povinnost zaměstnávat zaměstnance na dohodnutém místě výkonu práce.

V případě zrušení celého zaměstnavatelského subjektu, nemá zaměstnavatel možnost nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci (ust. § 63 ods.2 ZP). Na skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele se nevztahuje ochranná doba podle ust. § 64 ZP (zákaz výpovědi) ani ustanovení ust. § 66 ZP o předchozím souhlasu příslušného okresního úřadu práce, sociálních věcí a rodiny, pokud by se jednalo o výpověď zaměstnanci se zdravotním postižením.

V případě zrušení části zaměstnavatelského subjektu je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď jen za předpokladu, že by mu nemohl nabídnout jinou vhodnou práci dle ust. § 63 odst. 2 ZP, resp. V případě, kdy zaměstnanec takovou již učiněnou nabídku odmítl. Zákaz výpovědi v ochranné době dle ust. § 64 ZP neplatí při uplatnění tohoto výpovědního důvodu. Zaměstnavatel je povinen být zaměstnanci nápomocen při získání nového zaměstnání.

ad b) Zaměstnanec se stane nadbytečným

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď v případě, že se stane nadbytečným na základě písemného rozhodnutí zaměstnavatele anebo příslušného

orgánu o změně jeho úloh, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce anebo jiných organizačních změn.

O organizační změně je potřeba rozhodnout dříve, aby byl vytvořen dostatečný prostor pro uplatnění výpovědní doby. Rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně musí mít písemnou formu.

Mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance musí existovat příčinná souvislost, kterou v případě soudního sporu dokazuje zaměstnavatel. Výběr nadbytečného zaměstnance přísluší výlučně zaměstnavateli. Soud nemůže přezkoumávat správnost tohoto výběru. Při uplatnění tohoto výpovědního důvodu platí nejen povinnost zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci, ale také zákaz výpovědi dle ust. § 64 ZP.

#### ad c) Dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti ze strany zaměstnance

Důvodem pro uplatnění výpovědi ze strany zaměstnavatele je dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti zaměstnance. Naopak dočasná pracovní neschopnost chrání zaměstnance před výpovědí dle ust. § 64 ZP o ochranné době. Dlouhodobou nezpůsobilost vykonávat stávající práci deklaruje zaměstnanec lékařským posudkem.

Za dlouhodobou nezpůsobilost vykonávat stávající práci je třeba považovat také ztrátu pracovní způsobilosti o více než 70%.

V případě uplatnění tohoto důvodu výpovědi platí, povinnost zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci. Na platnost výpovědi zaměstnanci se zdravotním postižením se vyžaduje předchozí souhlas příslušného úřadu práce, sociálních věcí a rodiny.

#### ad d) Zaměstnanec nespĺňuje předpoklady ustanovené právními předpisy

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z důvodu, když zaměstnanec:

- nespĺňuje předpoklady ustanovené právními předpisy na výkon dohodnuté práce;
- přestal splňovat požadavky dle ust. § 42 ods. 2 ZP;
- nespĺňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky na řádný výkon této práce určené zaměstnavatelem ve vnitřním předpise;

- neuspokojivě plní pracovní úlohy a zaměstnavatel ho v posledních šesti měsících vyzval k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené lhůtě neodstranil.

V prvním případě se jedná o nesplnění předpokladů, které musí být ustanovené ve všeobecných závazných právních předpisech. K naplnění tohoto důvodu výpovědi může dojít kdykoliv v průběhu trvání pracovního poměru. Nesplnění předpokladů spočívá v nesplnění kvalifikačních předpokladů.

V druhém případě se tento důvod výpovědi uplatní u zaměstnavatele, který si ve svém vnitřním předpise zakotvil volbu anebo jmenování jako požadavek výkonu funkce u vedoucího zaměstnance v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu anebo když tento požadavek ve vztahu k členovi statutárního orgánu vyplývá ze zvláštního předpisu. Nesplnění požadavku podle ust. § 42 odst. 2 ZP je potřeba posuzovat jako objektivní stav, při kterém nemá zavinění právní význam. Jde o stav, který nastane, když je zaměstnanec v přímé řídicí působnosti ve vztahu k statutárnímu orgánu podle vnitřního předpisu odvolaný z funkce anebo se funkce vzdal.

Ve třetím případě jsou požadavky na řádný výkon práce široce obsahově koncipované. Jde např. o morální bezúhonnost, nároky zaměstnavatele na způsob komunikace s klientem, slušné oblečení zaměstnance. Na jejich nesplnění nesmí mít zaměstnavatel zavinění.

Ve čtvrtém případě je nesplnění požadavku spočívajícího v neuspokojivém plnění pracovních úloh, které zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele, samostatným výpovědním důvodem ze strany zaměstnavatele, při kterém musí zaměstnavatel splnit požadavek, že v posledních šesti měsících zaměstnance vyzval k odstranění nedostatků, přičemž zaměstnanec je v přiměřené lhůtě neodstranil.

ad e) Důvody, pro které může zaměstnavatel se zaměstnancem skončit pracovní poměr okamžitě anebo pro méně závažné porušení pracovní disciplíny

Pro méně závažné porušení pracovní disciplíny může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď jen v případě, pokud byl zaměstnanec v posledních šesti měsících v souvislosti s porušením pracovní disciplíny písemně upozorněn na možnost výpovědi.

První z důvodů uplatnění výpovědi ze strany zaměstnavatele je důvod, pro který by mohl zaměstnavatel okamžitě skončit pracovní poměr, ale zaměstnavatel namísto

okamžitého skončení pracovního poměru uplatní výpověď pro porušení pracovní disciplíny.

Druhý z důvodů ze strany zaměstnavatele je méně závažné porušení pracovní disciplíny. Přitom se nepožaduje, aby méně závažné porušení pracovní disciplíny mělo charakter soustavnosti. Na uplatnění výpovědi ze strany zaměstnavatele musí zaměstnanec nejméně dvakrát porušit pracovní disciplínu méně závažným způsobem a až po druhém porušení pracovní disciplíny méně závažným způsobem může zaměstnavatel uplatnit výpověď. Zaměstnavatel může dále uplatnit výpověď pro neuspokojivý pracovní výsledek.

Výpovědní důvod dle ust. § 63 odst. 1 písm. e) ZP může zaměstnavatel uplatnit ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu výpovědi dozvěděl (tzv. subjektivní lhůta) nejpozději však do jednoho roku od dne, kdy tento důvod vznikl (tzv. objektivní lhůta). Uvedené lhůty mají prekluzivní charakter<sup>84</sup>.

#### *3.3.4.3 Běh výpovědní doby*

Pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby a závisí na délce zaměstnání u zaměstnavatele. Trvá-li pracovní poměr méně než pět let, pak výpovědní doba činí dva měsíce. Pokud trvá pracovní poměr zaměstnance déle než pět let, zvyšuje se výpovědní doba na tři měsíce.

Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

#### *3.3.4.4 Hromadné propouštění a odstupné*

Slovenský zákoník práce stanoví odlišné podmínky hromadného propouštění. K hromadnému propouštění dojde, pokud zaměstnavatel rozváže pracovní poměr výpovědí z organizačních důvodů v průběhu devadesáti dní s nejméně dvaceti zaměstnanci.

S předstihem jednoho měsíce, před podáním výpovědi je zaměstnavatel povinen o svém záměru písemně informovat zástupce zaměstnanců a zahájit tak projednávání. Současně je povinen písemně informovat příslušný úřad práce. Po skončení projednání musí opět zaměstnavatel informovat úřad práce, přičemž kopie této již druhé zprávy musí být doručena rovněž zástupcům zaměstnanců. Ti pak mají právo se ke zprávě vyjádřit. Druhá zpráva o výsledku projednání je důležitá zejména proto, že její doručení

---

<sup>84</sup> Barancová, H. Schronk, R. Pracovní právo. Bratislava: SPRINT 2007, s. 429 – 435.

se váže na možnost dát zaměstnanci výpověď, popřípadě mu navrhnout dohodu, a to po uplynutí jednoho měsíce od doručení této zprávy.

Pokud zaměstnavatel poruší některou ze zákonných povinností, přísluší všem hromadně propuštěným zaměstnancům náhrada mzdy ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku, což nevylučuje, aby tato částka byla navýšena v kolektivní smlouvě<sup>85</sup>.

Na odstupné má právo zaměstnanec při výpovědi zaměstnavatele z organizačních důvodů, kdy jeho minimální výše závisí na délce pracovního poměru u zaměstnavatele. Trvá-li pracovní poměr méně než pět let, činí minimální výše odstupného dva průměrné měsíční výdělky, popřípadě tři výdělky u zaměstnance, který pro zaměstnavatele pracoval pět let a více. Odstupné ve výši deseti průměrných měsíčních výdělků musí být vyplaceno zaměstnanci, pokud pracovní poměr skončil výpovědi ze zdravotních důvodů<sup>86</sup>.

#### *3.3.4.5 Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru*

Základním předpokladem uplatnění nároku z neplatného skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je oznámení zaměstnance zaměstnavateli, aby ho dále zaměstnával. Obdobně to platí v případě neplatného skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance.

Na uplatnění nároku z neplatného skončení pracovního poměru platí pro oba účastníky pracovního poměru dvojměsíční prekluzivní lhůta, která začíná běžet ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit.

Pokud zaměstnanec netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí dle ust. § 79 odst. 3 ZP fikce a pracovní poměr skončí i v případě neplatné výpovědi uplynutím výpovědní doby.

Jakmile dá zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď a zaměstnanec mu oznámí, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, pracovní poměr trvá nadále a zaměstnavatel je povinen nahradit mu mzdu v případě, že mu nepřiděluje práci podle pracovní smlouvy.

Jestliže zaměstnanec dá neplatnou výpověď a zaměstnavatel mu oznámí, že trvá na tom, aby dále vykonával svou práci, pracovní poměr nadále trvá. V případě, že

---

<sup>85</sup> Randlová, N. Olšovská, A. Hromadné propouštění, EKONOM, ročník 2008, č. 3 - viz [www.prkpartners.cz](http://www.prkpartners.cz).

<sup>86</sup> Škubal, J. Zákoník práce na Slovensku. EKONOM, ročník 2008, č. 16/ - viz [www.prkpartners.cz](http://www.prkpartners.cz).

zaměstnanec nepokračuje v práci, je zaměstnavatel oprávněn žádat náhradu škody, která mu tím vznikla<sup>87</sup>.

### 3.3.5 Náležitosti výpovědi v Německu

Pracovní smlouva může být v Německu ukončena z iniciativy zaměstnavatele nebo zaměstnance, pracovní poměr může skončit následujícími způsoby:

- (i) právními úkony účastníků pracovního poměru:
  - dohodou;
  - **výpovědi ze strany zaměstnance shodně s §§ 622 odst.1, 626 Občanského zákoníku;**
  - odmítnutím návratu do práce po té, co soud ukončil řízení týkající se neoprávněné výpovědi a zaměstnanec si našel v mezidobě nové zaměstnání;
  - anulováním kontraktu z iniciativy zaměstnance z důvodu pochybení, ust. § 119 Občanského zákoníku, z důvodu uvedení v omyl či zpronevěry, ust. § 123 Občanského zákoníku;
  - jednostranným rozvázáním pracovní smlouvy ze strany zaměstnance.
- (ii) právní událostí:
  - uplynutím doby;
  - dosažením důchodového věku;
  - smrti zaměstnance;

#### 3.3.5.1 Hmotně-právní podmínky výpovědi

Výpověď musí mít písemnou formu. Musí dále obsahovat datum a důvod skončení pracovního poměru. Nesplňuje-li výpověď formální náležitosti je neplatná. Zaměstnanci je potřeba výpověď odevzdat, případně doručit originál výpovědi, jinak je neplatná<sup>88</sup>.

#### 3.3.5.2 Důvody výpovědi

Dle ust. § 1 Zákona na ochranu zaměstnanců proti výpovědi, skončení pracovního poměru výpovědí je spravedlivé a zákonné jen pokud se vztahuje k osobě zaměstnance, k dodržování jeho povinností nebo k naléhavým provozním důvodům zaměstnavatele, které poukazují na neschopnost pokračovat v pracovním poměru.

---

<sup>87</sup> Barancová, H. Schronk, R. Pracovní právo. Bratislava: SPRINT 2007; s. 458 – 459.

<sup>88</sup> Škubal, J. Za pracou do Německa. Příjmy a mzdy, 2007, č. 6 – 7 - viz [www.prkpartners.cz](http://www.prkpartners.cz).

Výpověď, která se vztahuje k osobě zaměstnance, zahrnuje případy, kdy existuje nějaká podstatná vlastnost zaměstnance, která poukazuje na to, že zaměstnanec je nevhodný pro výkon dané práce. Doprovodnými důvody jsou negativní prognózy, které mají dopad na pracovní efektivitu podniku a nemožnost pokračovat v pracovním poměru. Posléze musí být proti sobě položeny na váhu zájmy zaměstnance a zaměstnavatele – např. jedná-li se o dlouhodobé onemocnění nebo o časté onemocnění zaměstnance, pracovní poměr je ukončen výpovědí. Jelikož propuštění je až poslední možností skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, měl by být zaměstnavatel velmi zodpovědný a vnímavý vůči zaměstnanci k uvedené problematice.

Stejně tak jako osoba či charakter zaměstnance, porušení smluvních povinností ze strany zaměstnance, které vedou k negativním prognózám v podniku, které mají negativní dopad na pracovní-právní vztah a znemožňují pokračovat v pracovním poměru, jsou dalším důvodem k výpovědi ze strany zaměstnavatele. Předtím než je výpověď dána zaměstnanci, je nutné jej předem upozornit (nejpozději do dvou týdnů ode dne porušení pracovní-právních povinností zaměstnancem). Upozornění by mělo zahrnovat konkrétní příklady porušení pracovní-právních povinností či nedodržení smluvních povinností, kdy zaměstnanec není schopen nápravy a které zaměstnavatel nemůže tolerovat (jedná se např. o porušení důvěry, trestný čin zaměřen proti zaměstnavateli).

Naléhavé provozní důvody zaměstnavatele mohou pramenit z uzavírání podniku, hospodárnosti a racionalizace.

### 3.3.5.3 Běh výpovědní doby

Výpovědní doba je stejná pro zaměstnance tak i pro zaměstnavatele a činí čtyři týdny (výjimku tvoří zaměstnanci ve zkušební době, ti mají nárok na dvoutýdenní výpověď). Pracovní poměr zaměstnance skončí k 15. dni kalendářního měsíce případně koncem následujícího kalendářního měsíce.

Výpovědní doba se prodlužuje v závislosti na délce trvání pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele a je následující:

<b>Délka pracovního poměru:</b>	<b>Výpovědní doba:</b>
2 roky	jeden měsíc
5 let	dva měsíce
8 let	tři měsíce

10 let	čtyři měsíce
12 let	pět měsíců
15 let	šest měsíců
20 let	sedm měsíců

Tyto výpovědní doby jsou zákonné, avšak kolektivní smlouva je může zkrátit. V praxi se vyskytuje opačný případ, dochází k prodlužování výpovědních dob.

#### 3.3.5.4 Hromadné propouštění a odstupné

Z hlediska práva hromadné propouštění představuje situaci, kdy v průběhu 30 dnů je dána výpověď relativně velkému množství zaměstnanců. Přesná čísla uvádí ust. § 17 odst. 1 Zákona na ochranu zaměstnanců proti výpovědi<sup>89</sup>. O hromadné propouštění se tudíž jedná, pokud podnik zaměstnává:

- zpravidla více než 20 a méně než 60 zaměstnanců (21-59 zaměstnanců) a propustí více než 5 z nich;
- zpravidla zaměstnává nejméně 60 ale současně méně než 500 zaměstnanců (60-499 zaměstnanců) a propustí více než 25 lidí (v případě podniků s nižším počtem zaměstnanců)
- zpravidla 500 a více zaměstnanců a propustí alespoň 30 z nich.

V takovém případě má zaměstnavatel povinnost ohlásit příslušnému úřadu práce svůj záměr předtím, než faktický dá výpověď zaměstnancům za předpokladu, že tato situace nastane nebo ji zaměstnavatel očekává v následujících 12 měsících.

Působí-li u zaměstnavatele zaměstnanecká rada, má zaměstnavatel povinnost konzultovat s ní každou výpověď. Nesplnění této povinnosti má za následek neplatnosti výpovědi. Zaměstnanecká rada má povinnost vyjádřit se k zamýšlené výpovědi do jednoho týdne ode dne jejího oznámení zaměstnavatelem.

Nárok na odstupné zaměstnanci vzniká jako důsledek propouštění z naléhavých provozních důvodů ze strany zaměstnavatele (ust. § 1a Zákona na ochranu zaměstnanců proti výpovědi) nebo v důsledku soudního řízení, jehož výsledkem je rozvázání pracovního poměru kvůli nemožnosti pokračovat v pracovním poměru. Soud může nařídit vyplácení odstupného, uzná-li výpověď ze strany zaměstnavatele za neplatnou. Výše odstupného odpovídá 12 měsíční mzdě. Vyšší odstupné pak závisí na

<sup>89</sup> Kündigungsschutzgesetz (KSchG) vom 25. August 1969, BGBl. I S. 1317.

věku zaměstnance a délce pracovního poměru. Odstupné se vyplácí se souhlasem zaměstnance, neboť může mít nepříznivý vliv na sociální zabezpečení zaměstnance.

### *3.3.5.5 Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru*

Zaměstnanec může napadnout rozhodnutí zaměstnavatele u soudu, pokud cítí, že rozhodnutí postrádá oprávněnost anebo závažný důvod. Právní řízení musí být zahájeno před pracovním soudem (Arbeitsgericht) v průběhu tří týdnů od obdržení písemné výpovědi. Tomuto řízení musí předcházet prohlášení, že pracovní smlouva nebyla ukončena.

Pokud dojde k uplynutí třítýdenní lhůty k podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru k soudu, propuštění se stává neodvolatelně platným a neměnným.

Soud uzná propuštění za neplatné od samého počátku v případě neexistence důležitých důvodů či neoprávněného propuštění. Po dobu řešení sporu vzniká zaměstnanci nárok na pokračování v zaměstnaneckém poměru do doby, než bude v jeho věci rozhodnuto<sup>90</sup>.

### **3.3.6 Náležitosti výpovědi ve Finsku**

Pracovní poměr na dobu neurčitou může být ukončen výpovědí za strany zaměstnance tak i zaměstnavatele. Pracovní poměr na dobu určitou je platný po dohodnutou dobu, anebo když je smluvně dohodnutá práce dokončená.

#### *3.3.6.1 Hmotně-právní podmínky výpovědi*

Výpověď vyžaduje písemnou formu včetně uvedení data výpovědi a její náležitě doručení druhému účastníku pracovního poměru. Dává-li výpověď zaměstnavatel, platí, že v ní musí být na žádost zaměstnance uveden výpovědní důvod.

#### *3.3.6.2 Důvody výpovědi*

Pracovní poměr může skončit výpovědí z vážného a objektivního důvodu. Finský zákon o pracovní smlouvě tyto důvody nestanoví konkrétně. Z praxe lze ale dovodit, že by takovým důvodem mohlo být zanedbávání povinností zaměstnance, hrubá nedbalost, nedodržování pracovních předpisů a instrukcí, nepoctivost a neomluvená absence zaměstnance. Za žádných okolností nemůže zaměstnavatel propustit zaměstnance kvůli nemoci, úrazu, účasti na stávce, nebo jiné obdobné akci,

---

<sup>90</sup> <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/termination/countries/germany.htm>

pro jeho náboženské vyznání, politické přesvědčení či členství v různých spolcích a sdruženích. Ochrana před výpovědí se vztahuje hlavně na těhotné ženy, dále pak i na matky a otce dětí v době mateřské (rodičovské) dovolené.

*„Výjimkou ze zákazu výpovědi je pouze bankrot (konkurs) zaměstnavatele a jeho smrt. V tom případě ukončí příslušný orgán stávající pracovní poměry všech zaměstnanců výpovědí se čtrnáctidenní výpovědní dobou. Výpověď daná v době, kdy platí zákaz, je nicméně účinná a pracovní poměr na jejím základě skončí. Zaměstnavateli však vzniká povinnost zaplatit zaměstnanci odškodné“<sup>91</sup>.*

### 3.3.6.3 Běh výpovědní doby

Délka výpovědní doby se odvíjí od délky trvání zaměstnání. Není-li sjednáno jinak, platí tyto výpovědní doby ze strany zaměstnavatele:

- 14 dnů v případě pracovního poměru do jednoho roku;
- 1 měsíc, pokud pracovní poměr trval déle než jeden rok, ale ne více než 4 roky;
- 2 měsíce, pokud pracovní poměr trval déle než 4 roky, ale ne více než 8 let;
- 4 měsíce, pokud pracovní poměr trval déle než 8 let, ale ne více než 12 let;
- 6 měsíců, pokud pracovní poměr trval více než 12 let<sup>92</sup>.

Výpovědní doba nesmí překročit 6 měsíců.

V případě, že zaměstnavatel ukončí pracovní poměr bez dodržení výpovědní doby, je povinen zaplatit zaměstnanci za toto časové období plnou mzdu, a také zaměstnanec, který opustil zaměstnání před jejím uplynutím je povinen zaplatit zaměstnavateli náhradu v závislosti na výši své mzdy.

### 3.3.6.4 Hromadné propouštění a odstupné

Hromadné propouštění je způsobeno důvody vztahujícími se k výrobě či ekonomické situaci podniku a vznikají na straně zaměstnavatele. Tyto změny mají vliv na velký počet zaměstnanců. V souladu se Zákonem o pracovních smlouvách má zaměstnavatel právo dát výpověď zaměstnanci z důvodů vztahujícím se k poklesu výroby či snížení provozu podniku nebo z důvodu reorganizace podniku a nemožnosti přemístit zaměstnance na jinou práci anebo jej zaškolit k výkonu jiné práce.

---

<sup>91</sup>Vysokajová, M. Právní úprava skončení pracovního poměru v zemích Evropské unie. Právo a zaměstnání, 1999, č.11-12; s. 33.

<sup>92</sup>Aradská, D. Větší ochrana zaměstnanců. Dovolenu a délku pracovní doby ve Finsku upravují zvláštní zákony. Týdeník EKONOM, ročník 2008, č. 35; s. 59.

Ačkoliv zákon neuvádí, kteří zaměstnanci musí být v první řadě postižení propuštěním, zastupitelé odboru nesmí být propuštěni jako první. Obecným principem je, že zaměstnanci působící v podniku nejkratší dobu jsou propuštěni jako první.

O hromadné propouštění se jedná v případě, že je propuštěno - více než 9 zaměstnanců ve firmě s více než 20 zaměstnanci.

Zaměstnavatel musí oznámit tuto situaci na příslušném úřadu práce a projednat ji s odbory. Konzultace s odbory musí probíhat alespoň čtyřicet dva dnů a odbory musí být minimálně pět dnů předem informovány o potřebě konzultace<sup>93</sup>.

Pokud zaměstnavatel propustí zaměstnance bez dostatečných důvodů, náleží zaměstnanci odstupné ve výši tři – dvacet čtyř měsíčních platů. Přičemž se berou v úvahu následující faktory: odhadový čas bez zaměstnání, trvání zaměstnaneckého vztahu, očekávaná ztráta výdělku<sup>94</sup>.

#### 3.3.6.5 *Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru*

Pokud zaměstnavatel dá zaměstnanci neoprávněnou výpověď, musí mu uhradit kompenzaci ve výši jeho mzdy po celou výpovědní dobu<sup>95</sup>.

Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď bez závažných důvodů, které souvisejí například s pracovní schopností, chováním zaměstnance a provozními potřebami zaměstnavatele. Ochrana zaměstnance proti bezdůvodnému propuštění vzniká už okamžikem uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou. Neodůvodněná výpověď není neplatná, ale zaměstnavatel je povinen poskytnout finanční kompenzaci<sup>96</sup>.

#### 3.3.7 **Náležitosti výpovědi v Belgii**

Dle zákona o pracovních smlouvách z 3. července 1978<sup>97</sup> smlouva může být vypovězena:

- (i) právní úkony účastníků pracovního poměru:
  - po ukončení prací dohodnutých ve smlouvě;

<sup>93</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/emire/FINLAND>

<sup>94</sup> <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/finsko/pravidla/-pro-podnikani-ve-finsku/1000417>

<sup>95</sup> <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/termination/countries/fin.htm>

<sup>96</sup> Vysokajová, M. Právní úprava skončení pracovního poměru v zemích Evropské unie. Právo a zaměstnání, 1999, č.11-12; s. 33

<sup>97</sup> La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

- **výpovědi**
  - společnou dohodou obou stran, pokud byla smlouva na dobu neurčitou nebo existuje-li vážný důvod k ukončení pracovního poměru;
- (ii) právní události:
- smrtí zaměstnance;
  - uplynutím smluvené doby;
  - z důvodu „vyšší moci“.

Smrtí zaměstnavatele smlouva nekončí. Výjimkou je, pokud smrt zaměstnavatele ukončí aktivity podniku.

### 3.3.7.1 Hmotně-právní podmínky výpovědi

Výpověď musí být dána písemně s uvedením počátku a délky výpovědi. Výpověď pro zaměstnance s tzv. „modrými límečky“<sup>98</sup> je účinná od začátku týdne následujícího po doručení výpovědi, tedy v pondělí. Pro zaměstnance s „bílými límečky“<sup>99</sup> je výpověď účinná v první pracovní den následujícího měsíce po doručení výpovědi.

Ve zkušební době, jejíž maximální délka je závislá na ročním příjmu zaměstnance, může být výpověď dána zaměstnancům s „modrými límečky“ kdykoliv po osmém dni až do konce zkušební doby. Skončení pracovního poměru může nastat bez oznámení výpovědi nebo kompenzace. V případě zaměstnanců s „bílými límečky“ platí zvýšená ochrana během prvního měsíce, kdy pracovní poměr může být skončen výpovědí jen, pokud zaměstnavatel vyplatí odškodné ve výši zbývajících mzdy za první měsíc plus mzdu za sedm dní práce. Musí být však poskytnuta sedmidenní výpovědní doba<sup>100</sup>.

Pracovní smlouvy uzavřené na dobu neurčitou, mohou být ukončeny výpovědí kdykoli, a to jednou ze stran pracovního poměru. Není nutné uvádět k výpovědi specifický důvod.

Pokud je propuštěn zaměstnanec starší šedesáti let, zaměstnavatel je vždy povinen tuto událost oznámit a projednat s radou zaměstnanců. Odborová organizace musí být vždy informována o propuštění člena této organizace, ať je již důvod jakýkoliv.

<sup>98</sup> tzn. fyzicky pracující zaměstnanci.

<sup>99</sup> tzn. intelektuálně pracující zaměstnanci.

<sup>100</sup> Škubal, J. Ochrana smlouvy v Belgii. Týdeník EKONOM, ročník 2008, č.29, s. 58.

### 3.3.7.2 *Důvody výpovědi*

Podle zákona o pracovních smlouvách může zaměstnanec, tak i zaměstnavatel kdykoliv skončit pracovní poměr výpovědí a to i bez uvedení důvodu. Avšak některým kategoriím zaměstnanců, je poskytnuta ochrana před výpovědí danou ze strany zaměstnavatele např. těhotným ženám a ženám na mateřské dovolené, nemocným zaměstnancům, zaměstnancům v době vojenské služby, apod. Ochrana vyplývá nejen ze speciálních královských dekretů (zákonů), ale také z kolektivních smluv<sup>101</sup>.

### 3.3.7.3 *Běh výpovědní doby*

Zákonem stanovená výpovědní doba se mění v závislosti na tom, zda se jedná o zaměstnance s „modrými límečky nebo „bílými límečky.“

Výpovědní doba pro modré límečky je obvykle kratší a odvíjí se od délky odpracovaných let. Pokud zaměstnanec pracoval méně než 20 let, výpovědní doba činí 28 dnů. V případě pracovního vztahu existujícího déle než 20 let, vztahuje se na zaměstnance výpovědní doba 56 dnů. Kolektivní smlouvy upravují v jednotlivých odvětvích průmyslu delší pracovní doby.

Výpovědní doba pro zaměstnance s „bílými límečky“ je vypočtena na základě výše jejich mzdy a délky trvání pracovního poměru. Když roční hrubá mzda nepřesahuje 27 597 EUR (2006), výpovědní doba činí tři měsíce pro zaměstnance, jehož pracovní poměr trval alespoň pět let. Po každých následujících pěti odpracovaných letech se výpovědní doba prodlužuje o tři měsíce. Pokud roční hrubá mzda zaměstnance přesahuje 27 597 EUR (2006), výpovědní doba nemůže být kratší než tři měsíce.

### 3.3.7.4 *Hromadné propouštění a odstupné*

Hromadné propouštění je předmětem Kolektivní smlouvy č. 10 z 8. května 1973. Tato smlouva byla uzavřena během zasedání Národní pracovní rady, která následovala hned po Národní pracovní konferenci v roce 1972, a je založena na názoru, že zaměstnanci by neměli být obětmi sociálního a technologického pokroku.

Z důvodu sblížení zákonů týkajících se hromadného propouštění v jednotlivých členských státech, Národní pracovní rada zavedla Kolektivní smlouvy č. 24 a 24a, které upravují definici hromadného propouštění a odstupné.

Dle těchto smluv se jedná o hromadné propouštění, když v průběhu 60 dnů přijde o práci:

---

<sup>101</sup> Škubal, J. Varga, P. Pracovne podmínky v Belgicku, viz - [www.prkpartners.cz](http://www.prkpartners.cz).

- alespoň 10 zaměstnanců v technické/výrobní jednotce, která v roce předcházejícím propouštění zaměstnávala v průměru 21-99 zaměstnanců;
- alespoň 10 % ve firmě zaměstnávající 100-300 zaměstnanců;
- více jak 30 zaměstnanců ve firmě zaměstnávající více než 300 zaměstnanců.

Povinnosti zaměstnavatele je informovat a projednat situaci s radou zaměstnanců nebo odbory s cílem snížit dopad změn na zaměstnance nebo snížení počtu zaměstnanců, kteří mají být propuštěni. Zaměstnavatel je také povinen informovat příslušný úřad práce. Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnancům výpověď dříve než 30 dnů po jejím oficiálním ohlášení<sup>102</sup>.

Hromadně propouštěným zaměstnancům vzniká nárok na odstupné po dobu čtyř měsíců odpovídající polovině rozdílu mezi podporou v nezaměstnanosti a čistou mzdou.

### 3.3.7.5 *Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru*

Vznikne-li spor, je možno obrátit se k pracovnímu soudu, který se skládá ze tří soudců: smírčího soudce, zástupce zaměstnanců a zástupce zaměstnavatele. Jedná-li se o propuštění ze závažných důvodů, nese břemeno dokazování strana, která podala výpověď a v případě neoprávněného propuštění je zaměstnanec povinen dokázat neoprávněné jednání ze strany zaměstnavatele.

Pokud je nezákonně propuštěn zaměstnanec s „modrým límečkem“, má zaměstnavatel povinnost mu uhradit odškodné ve výši šestiměsíční mzdy. Zaměstnancům v „bílých límečcích“ je povinen zaměstnavatel uhradit kompenzaci v souladu s výpovědí plus škodu, kterou tímto způsobil zaměstnanci.

Pokud je pracovní smlouva na dobu určitou předčasně ukončena bez uvedení závažných důvodů, zaměstnavatel je povinen uhradit odškodné ve výši mzdy náležící zaměstnanci až do doby ukončení platnosti smlouvy<sup>103</sup>.

<sup>102</sup> [www.eurofound.europa.eu/emire/BELGIUM/COLLECTIVEDISMISSALORREDUNDANCY-BE.htm](http://www.eurofound.europa.eu/emire/BELGIUM/COLLECTIVEDISMISSALORREDUNDANCY-BE.htm)

<sup>103</sup> <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/termination/countries/belgium.htm>

### 3.4 Komparace podmínek právní úpravy skončení pracovního poměru výpovědí v některých státech Evropské unie s českou právní úpravou

Přes veškeré snahy EU harmonizovat evropské pracovní právo, přetrvávají stále v pracovně-právní legislativě mezi jednotlivými členskými státy EU rozdíly, a proto se v této kapitole zaměřím na komparaci podmínek právní úpravy skončení pracovního poměru výpovědí ve vybraných státech EU a jejich následného zobrazení ve formě tabulek z důvodu přehlednosti.

Ve všech mnou vybraných státech (kromě Rakouska) existuje shodný požadavek, a tím je písemná forma výpovědi a její doručení druhému účastníkovi. Podle rakouské právní úpravy může dát zaměstnavatel výpověď zaměstnanci po obdržení stanoviska rady zaměstnanců nebo po marném uplynutí pětidenní lhůty po vyjádření rady zaměstnanců. Dále musí ve výpovědi stanoven nejbližší možný termín skončení pracovního poměru.

Rakouské právo je vůči zaměstnavatelům vstřícnější, neboť tito nemusí uvádět **důvod výpovědi**, jak je tomu ve výše jmenovaných ostatních členských státech (viz kapitola 3.3). Pokud je však výpověď napadena zaměstnancem či radou zaměstnanců, musí zaměstnavatel před soudem prokázat oprávněnost důvodu výpovědi. Ve všech státech se setkáváme s několika oblastmi výpovědních důvodů, např. organizační, ekonomické a technologické změny u zaměstnavatele, zdravotní stav nebo důvody, které spočívají v osobě zaměstnance.

**Délka výpovědní doby** je dle české právní úpravy stejná jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele a činí dva měsíce. Ve srovnání s německou právní úpravou se může jevit jako nespravedlivá, neboť délka výpovědní doby závisí na délce zaměstnání. Za zmínku stojí i belgická právní úprava výpovědní doby, která se mění v závislosti na tom, zda jde o fyzicky tzv. „modré límečky“ nebo intelektuálně pracující zaměstnance „tzv. bílé límečky“.

Co se týká **hromadného propouštění** váže český zákoník práce počet propouštěných na velikost zaměstnavatele, naproti tomu slovenský zákoník práce stanovuje jiná pravidla. K hromadnému propouštění dojde, pokud zaměstnavatel rozváže pracovní poměr výpovědí z organizačních důvodů s nejméně dvaceti zaměstnanci v průběhu devadesáti dnů.

Novinkou je úprava **odstupného** v Rakousku, kde od 1.1.2003 zaměstnanci nenáleží odstupné. Zaměstnavatel je povinen přispívat do fondu penzijního příspěvku ve výši 1,53 procent hrubé měsíční mzdy zaměstnance. Po skončení pracovního poměru má zaměstnanec možnost si příspěvek buď vybrat nebo ponechat ve fondu než dosáhne důchodového věku. Zaměstnanci, kterému vznikl pracovní poměr před 1.1.2003 a odmítl přejít na nový systém, se odstupné vyplácí v závislosti na počtu jím odpracovaných let<sup>104</sup>.

Z výše uvedeného vyplývá, že čeští zákonodárci si nemohou stěžovat na nedostatek podnětných odlišností v zahraničních právních úpravách.

### **Polsko**

<b>Forma výpovědi</b>	Písemná, doručena, musí také obsahovat poučení o možnosti odvolání proti výpovědi k pracovnímu soudu.
<b>Důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele</b>	Důvod musí být oprávněný spočívající v nevhodném chování zaměstnance, v organizačních změnách v rámci zaměstnavatele, neuspokojivém výkonu zaměstnance.
<b>Výpovědní doba</b>	Závisí na délce zaměstnání u zaměstnavatele: méně než 6 měsíců – 2 týdny 6 měsíců až 3 roky – 1 měsíc více než 3 roky – 3 měsíce.
<b>Hromadné propouštění</b>	Během 30ti dnů, 10 zaměstnanců ve firmě s 20 zaměstnanci; 10 % zaměstnanců ve firmě s 101-300; 30 zaměstnanců ve firmě s 300 zaměstnanci.
<b>Odstupné</b>	Náleží zaměstnancům pouze v případě hromadného propouštění či u zaměstnavatele, který má více než 20 zaměstnanců.

<sup>104</sup>Daňek, M. Randlová, N. Skončení pracovního poměru ve srovnání se sousedními státy, viz - [www.prkpartners.cz](http://www.prkpartners.cz).

## Rakousko

<b>Forma výpovědi</b>	Nemusí mít písemnou formu, ale zato doručena zaměstnanci tzn. dopravena do sféry jeho dosahu.
<b>Důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele</b>	Obecně výpověď nemusí obsahovat žádné důvody, ale je-li následně napadena musí ji zaměstnavatel odůvodnit.
<b>Výpovědní doba</b>	Liší se u administrativních a dělnických profesí. Pro dělnické zaměstnance je kratší, pohybuje se v rozsahu 1 až 2 týdnů. Pro administrativní zaměstnance závisí na délce zaměstnání u zaměstnavatele: Méně než 2 roky – 6 týdnů, 2 roky až 5 let – 2 měsíce, 5 let až 15 let – 3 měsíce, 15 let až 25 let – 4 měsíce, více než 25 let – 5 měsíců.
<b>Hromadné propouštění</b>	Během 30ti dnů, více než 5 zaměstnanců ve firmě s 20-99 zaměstnanci; více než 5 zaměstnanců ve firmě s 100-599; více než 30 zaměstnanců ve firmě s 600 zaměstnanci, více než 5 zaměstnanců starších 50ti let.
<b>Odstupné</b>	Zaměstnancům nenáleží odstupné po 1.1.2003, zaměstnavatele jsou povinni přispívat do penzijního fondu zaměstnanců a v případě skončení pracovního poměru si buď peníze vyberou, nebo je ponechají ve fondu až do důchodového věku.

## Česká republika

<b>Forma výpovědi</b>	Písemná, doručena.
<b>Důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele</b>	Taxativně vymezeny zákonem.
<b>Výpovědní doba</b>	Činí 2 měsíce, lze sjednat delší výpovědní dobu.
<b>Hromadné propouštění</b>	Během 30ti dnů, 10 zaměstnanců ve firmě s 20-100 zaměstnanci; 10 % zaměstnanců ve firmě s 101-300; 30

	zaměstnanců ve firmě s více než 300 zaměstnanci.
<b>Odstupné</b>	V případě organizačních, technologických a ekonomických důvodů náleží zaměstnanci trojnásobek průměrného měsíčního výdělku, v případě výpovědi ze zdravotních důvodů dvanáctinásobek průměrného měsíčního výdělku.

### Slovensko

<b>Forma výpovědi</b>	Písemná, doručena.
<b>Důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele</b>	Taxativně vymezeny zákonem.
<b>Výpovědní doba</b>	Závisí na délce zaměstnání u zaměstnavatele: méně než 5 let – 2 měsíce, 5 let a více – 3 měsíce.
<b>Hromadné propouštění</b>	Během 90ti dnů, zaměstnavatel rozváže pracovní poměr z organizačních důvodů s 20ti zaměstnanci.
<b>Odstupné</b>	Zaměstnanec má nárok na odstupné, dochází-li k ukončení pracovního poměru z organizačních nebo zdravotních důvodů, za předpokladu že zaměstnanec souhlasí se skončením pracovního poměru před započítáním běhu výpovědní doby.

### Německo

<b>Forma výpovědi</b>	Písemná, musí obsahovat podpis zaměstnavatele, doručena zaměstnanci tzn. dopravena do sféry jeho dosahu.
<b>Důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele</b>	Výpověď lze dat zaměstnanci pracujícím u zaměstnavatele déle než 6 měsíců pouze v oprávněných případech vztahujících se k jednání či vlastnostem zaměstnance nebo z organizačních důvodů zaměstnavatele.

<b>Výpovědní doba</b>	Závisí na délce zaměstnání u zaměstnavatele: méně než 2 roky – 4 týdny, 2 roky až 4 roky – 1 měsíc, 5 let až 7 let – 2 měsíce, 8 let až 9 let – 3 měsíce, 10 let až 11 let – 4 měsíce, 12 let až 14 let – 5 měsíců, 15 let až 19 let – 6 měsíců, 20 let a více – 7 měsíců.
<b>Hromadné propouštění</b>	Během 30ti dnů, 5 zaměstnanců ve firmě s 21-59 zaměstnanci; 10% nebo 25 zaměstnanců ve firmě s 60-499 zaměstnanci; 30 zaměstnanců ve firmě s více než 500 zaměstnanci.
<b>Odstupné</b>	Je přípustné pouze se souhlasem zaměstnance.

### **Finsko**

<b>Forma výpovědi</b>	Písemná, doručena.
<b>Důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele</b>	Výčet důvodů, které nesmí být ve výpovědi použity.
<b>Výpovědní doba</b>	Závisí na délce zaměstnání Méně než rok – 14 dnů, 1 rok až 4 roky – 1 měsíc, 4 roky až 8 let – 2 měsíce, 8 let až 12 let – 4 měsíce, více než 12 let – 6 měsíců.
<b>Hromadné propouštění</b>	9 zaměstnanců ve firmě s více než 20ti zaměstnanci.
<b>Odstupné</b>	Nemají speciální právní požadavky.

### **Belgie**

<b>Forma výpovědi</b>	Písemná s uvedením počátku a délky výpovědi.
<b>Důvody výpovědi ze strany</b>	Není nutné uvádět důvod výpovědi.

<b>zaměstnavatele</b>	
<b>Výpovědní doba</b>	<p>Liší se u zaměstnanců s tzv. „bílymi límečky“ a „modrými límečky“.</p> <p>Pro zaměstnance s „modrými límečky“ je výpovědní doba kratší odvíjí se od délky zaměstnání:</p> <p>méně než 20 let – 28 dnů,  déle než 20 – 56 dnů.</p> <p>Pro zaměstnance s „bílymi límečky“ je výpovědní doba vypočtena na základě výše jejich mzdy a délky trvání pracovního poměru.</p>
<b>Hromadné propouštění</b>	<p>Během 60ti dnů, 10 zaměstnanců ve firmě s 20-99 zaměstnanci; 10 % zaměstnanců ve firmě s 100-300; 30 zaměstnanců ve firmě s více než 300 zaměstnanci.</p>
<b>Odstupné</b>	<p>Zaměstnancům vzniká nárok na odstupné po dobu 4 měsíců odpovídající polovině rozdílu mezi podporou v nezaměstnanosti a čistou mzdou.</p>

## 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<sup>105</sup>. 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.

## SUMMARY

The theme of my thesis is “**Termination of employment with notice in selected countries of the European Union.**” This subject is in the scope of my interest and I believe that it is very relevant to the present situation of the global economical crisis where the number of employees being made redundant and collectively dismissed is increasing.

The first chapter looks peripherally at the employment contract and explains some special aspects of every type of termination of employment, such as by agreement between employer and employee, cancellation of employment and the institute of notice which is the main subject of my thesis. But I also mention other forms of termination of employment, e.g. termination of employment due to the death of the employee, termination of employment for a certain period and termination of employment on the basis of an official decision.

The next chapter focuses on international and European sources of law, i.e. international agreements and individual European Community directives concerning the termination of employment.

The following chapter contains the main goal of the thesis, namely to familiarize the wide general audience with the conditions of notice validity, the legal reasons for notice being given by the employer, notice period, collective dismissal, severance pay, including compensation avenues in selected European Union countries (Poland, Austria, Czech Republic, Slovakia, Finland and Belgium) and a comparison of analysed data with Czech legal regulations.

In the final chapter and conclusion to my thesis I would like to consider the legal arrangement of notice *de lege ferenda*.

This indepth investigation of the aforementioned topic was of great benefit to me. I became acquainted with the conditions of the termination of employment by notice in particular European Union countries, including some institutes and definitions that Czech law does not recognize. In my opinion it would be appropriate to also incorporate them into our labour law.

## **KLÍČOVÁ SLOVA/KEY WORDS**

výpověď z pracovního poměru

hromadné propouštění

termination of employment by notice

collective dismissal

# SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

## Monografie, odborné publikace:

- Barancová, H. Schronk, R. Pracovní právo. Bratislava: SPRINT 2007
- Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 2. doplněné vydání, Praha: C.H.Beck, 2004
- Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H.Beck, 2007
- Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář, Praha: C.H.Beck, 2008
- Dandová, E. Zákoník práce a EU v otázkách a odpovědích. Praha: ASPI Publishing a.s., 2004
- Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno: Doplněk, 2004
- Kocourek, J. Zákoník práce. Praha: SONDY, 2006
- Kubínková, M. a kol. Zákoník práce. Praha: EUROUNION, 2006
- Świątkowski, A. M. Indywidualne prawo pracy. Gdańsk-Kraków, 2001

## Odborné články, periodika:

- Bezouška, P. Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice. Právní fórum, ročník 2006, č. 7
- Daněk, M. Ústní smlouva v Rakousku. Týdeník EKONOM, ročník 2008, č. 25
- Gregorová, Z. Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava. Právník, ročník 2007, č.2
- Jouza, L. Nový zákoník práce – změny ve skončení pracovního poměru. Bulletin Advokacie, ročník 2007, č. 7 - 8
- Procházka, Randl, Kubr, Pracovněprávní legislativa v Evropě. Práce a mzda, ročník 2007, č. 3
- Svitáková, V. Bělina, M. Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání? Právní rozhledy, ročník 2007, č. 2
- Škubal, J. Ochrannářské smlouvy v Belgii. Týdeník EKONOM, ročník 2008
- Štefko, M. Zrušení zaměstnavatele či jeho části - důvod k výpovědi? Právo a zaměstnání, ročník 2004, č. 2

- Vysokajová, M. Právní úprava skončení pracovního poměru v zemích Evropské unie. Právo a zaměstnání, ročník 1999, č. 11 - 12
- Zachovalová, J. Úprava skončení pracovního poměru ve směrnicích Evropských společenství. Právo a zaměstnání, ročník 2003, č. 9
- Zrutský, J. Organizační změny. Právní rádce, ročník 2005, č. 9

### **Prameny právní úpravy:**

#### **Internetové zdroje:**

- <http://europa.eu>
- <http://www.eurofound.europa.eu>
- <http://www.ilo.org>
- <http://www.nsoud.cz>
- <http://www.pip.gov.pl>
- <http://www.prkpartners.cz>
- <http://www.zbierka.sk>
- <http://www.finlex.fi>
- <http://bundesrecht.juris.de/titelsuche.html>
- <http://www.ris.bka.gv.at/Bundesrecht/>
- [http://jaspi.justice.gov.sk/jaspiw1/htm\\_zak/jaspiw\\_maxi\\_zak\\_fr0.htm](http://jaspi.justice.gov.sk/jaspiw1/htm_zak/jaspiw_maxi_zak_fr0.htm)

#### **Judikatura:**

- Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 1524/98 ze dne 3.11.1998
- Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 2 Cdon 1053/96 ze dne 6.5.1997
- Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn 2 Cdon 1797/97 ze dne 29.6.1998
- Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn 21Cdo 1615/2001 ze dne 25.6.2002
- Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 1599/2001 ze dne 6.6.2002