

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

**Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení**

Výpověď z pracovního poměru

Diplomová práce

Petr Škopek

Vedoucí diplomové práce:

doc. JUDr. Věra Štangová, CSc.

Praha, únor 2013

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 11. 2. 2013

Petr Škopek

Poděkování

Děkuji paní doc. JUDr. Věře Štangové, CSc., vedoucí mé diplomové práce za cenné připomínky a účinnou pomoc při zpracování.

Obsah:

Úvod.....	1
1. Postavení pracovního práva v systému práva a jeho funkce	4
2. Působnost občanského práva v pracovněprávních vztazích	6
3. Právní úkony v pracovním právu.....	8
3.1 Úprava v občanském zákoníku	8
3.2 Úprava v zákoníku práce	12
4. Základní zásady pracovního práva	16
5. Vývoj právní úpravy v oblasti pracovního zákonodárství na našem území	18
5.1 Od počátku pracovního zákonodárství do roku 1948	18
5.2 Pracovní zákonodárství mezi lety 1948 – 1989	21
5.3 Pracovní zákonodárství po roce 1989.....	23
5.3.1 Liberalizace pracovního práva.....	23
5.3.2 Harmonizační novela	23
5.3.3 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.....	24
5.3.4 Nález Ústavního soudu	24
5.3.5 „Velká novela zákoníku práce“	25
6. Vnitrostátní prameny práva v oblasti zrušení pracovního poměru	26
6.1 Ústavní zákony	26
6.2 Zákony	27
6.3 Judikatura soudů	28
7. Mezinárodní organizace a jejich dokumenty týkající se zrušení pracovního poměru	29
7.1 Evropská unie	29
7.2 Rada Evropy	30
7.3 Organizace spojených národů.....	31
7.4 Mezinárodní organizace práce	32
7.4.1 Doporučení MOP č. 119 o skončení zaměstnání.....	33
7.4.2 Úmluva MOP č. 158 o skončení pracovního poměru.....	34
7.4.3 Doporučení MOP č. 166 o skončení pracovního poměru.....	34
8. Současná právní úprava výpovědi v ČR.....	36
8.1 Obsahové náležitosti výpovědi	37
8.2 Formální náležitosti výpovědi	38
8.2.1 Obligatorní písemná forma	38
8.2.2 Doručení.....	39
8.3 Výpovědní doba.....	43
8.4 Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnancem	46
8.5 Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem	48
8.5.1 Organizační výpovědní důvody	49
8.5.2 Výpověď ze zdravotních důvodů na straně zaměstnance	57
8.5.3 Výpovědní důvody spočívající ve schopnostech a chování zaměstnance	63
8.5.4 Nový výpovědní důvod.....	72
8.6 Zákaz výpovědi.....	75
8.6.1 Ochranná doba zaměstnance.....	76
8.6.2 Prodloužení pracovního poměru	78
8.6.3 Výjimky ze zákazu výpovědi.....	78
8.7 Funkce odborového orgánu v oblasti výpovědi z pracovního poměru.....	80

8.7.1	Výpověď nečlenovi odborového orgánu	80
8.7.2	Výpověď členovi odborového orgánu	80
8.8	Hromadné propouštění.....	82
8.9	Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru	83
8.9.1	Odstupné	83
8.9.2	Potvrzení o zaměstnání	87
8.9.3	Pracovní posudek.....	88
8.10	Neplatné rozvázání pracovního poměru	89
8.10.1	Neplatná výpověď ze strany zaměstnavatele.....	90
8.10.2	Neplatná výpověď ze strany zaměstnance.....	91
8.10.3	Mohou rozhodovat o neplatnosti jen soudy?	91
9.	Srovnání výpovědi s jinými způsoby skončení pracovního poměru	93
9.1	Dohoda o rozvázání pracovního poměru	93
9.2	Okamžité zrušení pracovního poměru	93
9.3	Zrušení ve zkušební době	93
9.4	Skončení pracovního poměru rozhodnutím orgánu.....	94
10.	Možná úprava výpovědi de lege ferenda	95
10.1	Nový výpovědní důvod.....	95
10.2	Sloučení výpovědních důvodů.....	96
10.3	Výpověď bez udání důvodu.....	98
10.4	Zkrácení výpovědní doby	100
10.5	Vyplacení ze zaměstnání	101
10.6	Úprava výpovědi členovi odborového orgánu.....	102
11.	Úprava skončení pracovního poměru ve vybraných členských státech EU	103
11.1	Německo	103
11.2	Rakousko	104
11.3	Slovensko.....	105
11.4	Velká Británie	106
11.5	Itálie	107
11.6	Polsko.....	108
	Závěr	109
	Seznam zkratk	111
	Použitá literatura	112
	Použitá judikatura	117
	Použité právní předpisy	120
	Název práce v anglickém jazyce.....	123
	Abstract.....	123
	Klíčová slova	125
	Key Words	125

Úvod

Tato diplomová práce pojednává o jednom z nejdůležitějších a v praxi se nejčastěji vyskytujících institutů pracovního práva, kterým bezesporu výpověď z pracovního poměru je. Toto téma jsem si vybral, jelikož jsem přesvědčen, že s výpovědí z pracovního poměru se během svého života setká nebo setkal téměř každý. Nemusí se jednat přímo o výpověď toho konkrétního jedince, ale mám za to, že každý zná ve svém blízkém okolí někoho, kdo se s výpovědí osobně setkal. Výpověď se může jedince dotýkat z různých pohledů. Člověk může výpověď sám dát nebo jí naopak obdržet. Druhá varianta zpravidla vyvolává nepříjemné důsledky v podobě ztráty zaměstnání, což se může projevit i v osobním životě člověka a co může mít vliv i na psychiku, zdraví a ekonomické možnosti člověka. Z toho důvodu musí existovat poměrně podrobná právní úprava týkající se výpovědi, neboť důsledky vyplývající ze skončení pracovního poměru mohou negativně ovlivnit nejen samotného jedince, ale i celou společnost. Většina lidí považuje za správné a víceméně přirozené opatřovat si prostředky na své životní potřeby prací, a tak by se měl každý stát a každá vláda snažit vytvořit takové podmínky, které by umožnily pracovat a vydělávat si na své potřeby co nejvyššímu počtu lidí. To znamená, že by měla být patrná snaha státu o zmírnění negativních důsledků, které přináší skončení pracovního poměru. Tím v žádném případě nemyslím, že by měl být zaměstnanec nedotknutelný a nebylo by možné mu dát výpověď. Jde o to najít takový systém, který umožní skloubit potřeby zaměstnavatelů a zaměstnanců a vytvořit flexibilní pracovní prostředí, ve kterém budou moci zaměstnavatelé skončit pracovní poměr se zaměstnancem, když to bude účelné a potřebné a zároveň ve kterém bude fungovat dostatečná ochrana zaměstnanců, která je bude chránit před nepříznivými důsledky vyvolané ztrátou zaměstnání a před dlouhodobou nezaměstnaností.

Funkcí a cílem právní úpravy v oblasti výpovědi z pracovního poměru a potažmo celého pracovního práva je chránit slabší stranu, kterou je v pracovněprávních vztazích zaměstnanec a pokusit se zmírnit negativní dopady, které dopadají na jedince v případě, že je mu ukončen pracovní poměr.

Smyslem této diplomové práce je tedy zejména přiblížit současnou právní úpravu týkající se výpovědi z pracovního poměru, pokusit se poukázat na vhodné a

naopak méně vhodné aspekty tohoto institutu a zároveň se zamyslet nad možnou budoucí úpravou, která by se mohla částečně inspirovat právními úpravami cizích zemí, na které v této práci také poukazuji. Stejně tak v této práci uvádím i řadu soudních rozhodnutí, která považuji za významná v této oblasti. Také se snažím zhodnotit, zda je současná úprava výpovědi vyvážená nebo zda působí příliš ochránářsky ve prospěch zaměstnance nebo naopak je zde příliš mnoho volnosti, které mohou využívat zaměstnavatelé.

Tato diplomová práce je rozdělena do 11 kapitol. V prvních kapitolách se zaměřuji na obecné poznatky, které je třeba vysvětlit pro správné pochopení celé problematiky. Zabývám se zde tedy otázkou postavení pracovního práva v systému práva jako celku a jeho funkcí. Dále se snažím vysvětlit pojem právních úkonů v pracovním právu, jelikož výpověď z pracovního poměru je zcela jistě jeden z nejdůležitějších právních úkonů v pracovním právu, přičemž považuji za nutné přiblížit i úpravu právních úkonů z občanského práva, jelikož se tyto dvě oblasti velice často prolínají. V další části se věnuji zásadám, které jsou typické a které platí v pracovním právu. Za nezbytnou považuji i kapitolu zabývající se vztahem pracovního a občanského práva, jelikož občanské právo hraje v pracovněprávních vztazích velmi důležitou roli. Stejně tak jsem přesvědčen, že pro dostatečné vysvětlení celé problematiky je vhodné i zmínit něco málo z historie pracovního práva, aby bylo vidět, jak se pracovní právo a v jeho rámci ochrana zaměstnanců na našem území vyvíjela. Následně poukazuji na prameny práva, týkající se oblasti výpovědi a obecně skončení pracovního poměru, a to jak vnitrostátní, tak mezinárodní. Stejně tak popisuji činnost vybraných mezinárodních organizací, které hrají v oblasti pracovního práva důležitou roli. V další části se již věnuji platné právní úpravě, kdy se pokouším přiblížit úpravu v současném zákoníku práce a zároveň poukázat na některé problémy, které se vyskytují v aplikační praxi. K tomu považuji za velice vhodné zmínit některá významná rozhodnutí soudů, kterých je v této oblasti celá řada a která, i když nejsou v našem systému práva považována za pramen práva, jsou velice významná zejména z hlediska aplikační praxe, jelikož pomáhají řešit některé problémy, jež se v praxi vyskytnou. Následně srovnávám výpověď z pracovního poměru s některými jinými způsoby skončení pracovního poměru.

Ke konci práce se poté zamýšlím nad některými návrhy, které by se mohly do budoucna objevit v naší právní úpravě, a snažím se zhodnotit, zda by byly přínosné či nikoliv. Zde je třeba upozornit, že tuto část jsem již využil v rámci Studentské vědecké a odborné činnosti, kdy jsem se v roce 2012 této soutěže zúčastnil s prací na téma „Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem de lege lata a de lege ferenda“. V úplném závěru pak přináším srovnání právních úprav výpovědi a obecně skončení pracovního poměru na základě právního úkonu v ČR a v některých vybraných členských státech EU, jejichž právní úprava by nám mohla posloužit jako inspirace při případné novelizaci této problematiky.

Tato diplomová práce vychází z právního stavu platného k 1. 1. 2013.

1. Postavení pracovního práva v systému práva a jeho funkce

Úvodem je třeba něco říci o pracovním právu jako takovém. Pracovní právo je odvětví práva, které nelze zcela jednoznačně zařadit do práva soukromého nebo veřejného, neboť celá řada odborníků považuje pracovní právo za samostatné právní odvětví¹. Toto samostatné zařazení pracovního práva vyplývá z toho, že v něm můžeme nalézt jak prvky, které spadají do práva soukromého, tak i celou řadu prvků, které lze zařadit spíše do práva veřejného. Následně je také důležité zmínit, že pracovní právo lze rozdělit podle toho, jaké právní vztahy upravuje. Pokud určitá ustanovení pracovního práva upravují individuální pracovněprávní vztahy, můžeme hovořit o individuálním pracovním právu. Individuální pracovní právo by z hlediska zařazení mělo jistě blíže právu soukromému. Druhou skupinou vztahů, které pracovní právo upravuje, jsou pak kolektivní pracovněprávní vztahy. V tomto případě tedy mluvíme o kolektivním pracovním právu, které by šlo naopak spíše zařadit do práva veřejného. Poslední skupinou vztahů, které jsou upraveny normami pracovního práva, jsou pak vztahy vznikající v oblasti zaměstnanosti. I oblast zaměstnanosti, kterou upravuje zejména zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů spadá spíše do práva veřejného. Z tohoto důvodu tak nelze jednoznačně říci, zda pracovní právo spadá do práva soukromého nebo veřejného, proto je většinou považováno za samostatné právní odvětví.

Z jiných odvětví práva má k pracovnímu právu nejbližší právo občanské, které hraje v pracovněprávních vztazích velice důležitou roli, o čemž bude více řečeno v následující kapitole.

Pracovní právo plní dvě základní funkce. První a nejdůležitější funkcí pracovního práva je funkce ochranná. Cílem této funkce je zajistit dostatečnou ochranu slabší straně pracovněprávního vztahu². Touto slabší stranou je zde třeba vždy rozumět zaměstnance, který má ve vztahu se zaměstnavatelem nerovné postavení. Toto nerovné postavení můžeme vyvodit například z § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZPr). Zde je totiž stanoveno, že závislá práce je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance

¹ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 5

² Hůrka, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, s. 19

a podle pokynů a jménem zaměstnavatele. Z tohoto jasně vyplývá, že zaměstnanec zde má slabší postavení a tak ochranná funkce pracovního práva působí jako jakási protiváha, která se snaží tuto nerovnost zmírnit. Opakem k této funkci je funkce organizační. Touto funkcí se rozumí, že pracovní právo dává zaměstnavateli nástroje, kterými může dosáhnout efektivní organizace a řízení práce zaměstnanců, díky čemuž následně může dosáhnout požadovaných výsledků při své činnosti. Někteří mluví ještě o třetí funkci pracovního práva, kterou nazývají funkcí výchovnou. Tato funkce vychází z toho, že pracovní právo působí na motivaci lidí, která má pak vliv na jejich jednání. V praxi se jedná o to, že se lidé díky existenci pracovněprávních norem obvykle chovají takovým způsobem, který je v souladu s těmito normami³.

³ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, str. 25

2. Působnost občanského práva v pracovněprávních vztazích

Jak již bylo řečeno v předchozí kapitole, z jiných právních odvětví má k pracovnímu právu nejbližší právo občanské, které hraje v pracovněprávních vztazích nezastupitelnou úlohu. Proto i z hlediska tématu této diplomové práce považuji za důležité vysvětlit vztah mezi pracovním a občanským právem.

Dnešní stav je takový, že mezi zákoníkem práce a zákonem č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen OZ) je vztah subsidiarity. Tento vztah je vyjádřen v § 4 ZPr, podle kterého platí, že pokud nelze na pracovněprávní vztahy použít ZPr, řídí se tyto vztahy ustanoveními OZ, přičemž takovéto použití musí vždy respektovat základní zásady pracovněprávních vztahů. Takovýto vztah mezi ZPr a OZ však neplatil vždy.

Zákon č. 65/1965 Sb., což je předchozí zákoník práce, který se stal účinným k 1. lednu 1966, zavedl na dlouhá léta velmi netradiční pojetí, kdy pracovní právo bylo naprosto odtrženo od práva občanského, jelikož tento zákoník práce nepřipouštěl subsidiární použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. O netradičním pojetí zde hovořím proto, že z historického vývoje je zřejmé, že i když se pracovní právo vyvíjelo relativně samostatně, tak bylo vždy velice úzce spjato s občanským právem, které hrálo jakousi vůdčí roli a pro případ, kdy pracovní právo určitou situaci neupravovalo, se použilo právě předpisů občanského práva. K tomu je ještě vhodné podotknout, že k podobnému odtržení pracovního práva od práva občanského docházelo v mnoha zemích bývalého „socialistického bloku“⁴. Takovéto pojetí však v praxi naráželo na mnoho problémů, když zákoník práce neupravoval všechny situace, které se v pracovněprávních vztazích objevily. Proto bylo nutné, aby soudy dovodily, že v některých případech lze na pracovněprávní vztahy použít i občanského a hospodářského zákoníku (zákon č. 109/1964 Sb.) a to na základě analogie⁵.

Toto pojetí přetrvávalo i po roce 1989, když soudy opakovaně rozhodovaly, že „právní úprava pracovněprávních vztahů, jež je obsažena především v zákoníku práce, vychází z úplné samostatnosti pracovního práva vůči občanskému právu a právní

⁴ Bělina, M.; Pichrt, J. *Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku)*. Právní rozhledy. Praha : C. H. Beck, 2011, číslo 17, str. 606

⁵ Štefko, M.: *Pracovní právo v kontextu občanského práva. Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha : Auditorium, 1. vydání, rok 2012, str. 106

předpisy proto ani nevymezují vztah mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem a neupravují analogické používání zákoníku práce v občanskoprávních vztazích či občanského zákoníku ve vztazích pracovněprávních⁶.

Ani s přijetím nového zákoníku práce v roce 2006 nedošlo k té správně úpravě vztahu mezi právem pracovním a právem občanským. Zákon č. 262/2006 Sb. totiž ve svém § 4 stanovil, že na pracovněprávní vztahy se občanský zákoník použije pouze tehdy, pokud to ZPr výslovně stanoví. To znamená, že zde byl zaveden princip delegace, kdy může být předpisů občanského práva použito jen pro případy, pro které to stanoví sám ZPr. V celém ZPr pak bylo odkazováno na asi 150 ustanovení OZ⁷.

Jelikož však takováto úprava nebyla vhodná, obrátila se v roce 2007 skupina poslanců na Ústavní soud ČR (dále jen ÚS). Ten pak ve svém nálezu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 publikovaným pod č. 116/2008 Sb. rozhodl o zrušení § 4 ZPr a v odůvodnění uvedl, že na pracovněprávní vztahy se má subsidiárně vztahovat občanský zákoník.

Proto bylo s účinností od 1. 1. 2012 upraveno znění § 4 ZPr, který dnes hovoří o tom, že pokud nelze na pracovněprávní vztahy použít ZPr, použije se OZ, přičemž takovéto použití musí být v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

Navíc byl do ZPr nově včleněn § 4a, který vylučuje použití některých ustanovení OZ. Pro příklad lze uvést například smlouvu o postoupení pohledávky nebo smlouvu ve prospěch třetího. Pozitivně je hodnoceno především výslovné zakázání použití ustanovení o postoupení pohledávky, jelikož v minulosti často docházelo k tomu, že touto cestou byla obcházena právní úprava srážek ze mzdy⁸. Protiargumentem proti vhodnosti tohoto ustanovení naopak může být situace, kdy jeden z účastníků pracovněprávního vztahu dluží druhému například z titulu způsobené škody. V takovém případě nemůže jeden z účastníků postoupit pohledávku na někoho dalšího, kdo by jí poté vymáhal, ale je de facto nucen podstoupit zpravidla dlouhý a náročný soudní spor⁹.

⁶ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2001 sp. zn. 21 Cdo 2708/2000

⁷ Štefko, M.: *Pracovní právo v kontextu občanského práva. Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha : Auditorium, 1. vydání, rok 2012, str. 109

⁸ Šubrt, B. *Klady a záporny „velké“ novely zákoníku práce 2012*. Práce a mzda : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011, číslo 11, str. 44

⁹ Bezouška, P. *Dlouho očekávaná novela zákoníku práce*. Právní rozhledy. Praha : C. H. Beck, 2011, číslo 16, str. 588

3. Právní úkony v pracovním právu

Jelikož je výpověď z pracovního poměru jednostranným právním úkonem, který vede k rozvázání pracovního poměru, považují za důležité se krátce zmínit i o právních úkonech v pracovním právu obecně, stejně tak jako o právní úpravě právních úkonů v občanském právu, jelikož jak bylo řečeno i v předešlé kapitole, v pracovněprávních vztazích hraje velmi podstatnou roli právo občanské.

3.1 Úprava v občanském zákoníku

Pokud se podíváme na definici právního úkonu obecně, zjistíme z § 34 OZ, že právním úkonem se rozumí projev vůle, který směřuje zejména ke vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují. Pokud tuto definici použijí na výpověď z pracovního poměru, zjišťujeme, že výpověď je jednoznačně právním úkonem, neboť se jedná o projev vůle zaměstnance nebo zaměstnavatele, který směřuje k zániku pracovněprávního vztahu a ZPr tento zánik pracovněprávního poměru s takovým projevem spojuje.

Co se týče nejdůležitějších znaků právního úkonu, tak těmi jsou zcela určitě projev a vůle, které musí být ve vzájemné jednotě. To znamená, že aby bylo možno vůbec hovořit o právním úkonu, musí ten, který právní úkon činí mít vůli a tuto vůli určitým způsobem projevit¹⁰. Pokud by nebylo možné zjistit, že projev vůle směřuje k požadovaným následkům, tak by takový projev vůle nebylo možné považovat za právní úkon¹¹. V praxi lze tedy říct, že zaměstnanec nebo zaměstnavatel mají vůli dát druhému účastníkovi výpověď a aby se jednalo o právní úkon, je potřeba tuto vůli projevit tím, že tuto výpověď oznámí a doručí druhému účastníkovi.

K dalším otázkám ohledně úkonů lze zmínit, že právní úkon může být učiněn jak jednáním, tak opomenutím, přičemž ale v našem případě výpověď opomenutím nepřichází v úvahu. Stejně tak u výpovědi nepřichází v úvahu interpretační problém u úkonu vyjádřeného jinak než slovy, neboť výpověď z pracovního poměru musí být vždy

¹⁰ Švestka, J.; Dvořák, J. a kol.: *Občanské právo hmotné I*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 5. vydání, rok 2009, str. 119

¹¹ ZUKLÍNOVÁ, M. *PRÁVNÍ ÚKONY, § 34 - § 51 občanského zákoníku, Podrobný komentář k jednotlivým ustanovením včetně vybrané judikatury a komentáře k právní úpravě této problematiky v tzv. novém občanském zákoníku (zákon č. 89/2012 Sb.)*, Praha: Linde Praha, a. s., 2012, str. 13

písemná a tedy vyjádřená slovy. Jestliže platí, že se právní úkon vyjádřen slovy vykládá nejenom podle jejich jazykového vyjádření, ale zejména podle vůle toho, kdo právní úkon učinil (§ 35 OZ), je nutné uzavřít, že vůle toho, kdo dává výpověď, bude v drtivé většině případů ukončit pracovní poměr, a proto ani v tomto případě nenacházíme žádný problém.

Důležité však je znění § 37 OZ, který říká, že právní úkon musí být učiněn svobodně, vážně, určitě a srozumitelně, jinak je neplatný. To platí samozřejmě i pro výpověď z pracovního poměru. Pokud by u podávané výpovědi chyběla některá z výše uvedených náležitostí, jednalo by se o absolutně neplatný právní úkon a pracovní poměr by takovýmto způsobem nemohl skončit¹². Ačkoliv platí, že k absolutní neplatnosti přihlíží soud z úřední povinnosti, mohou nastat situace, kdy například za řízení nevyjdou všechny skutečnosti najevo. V takovém případě platí, že se absolutní neplatnosti může dovolávat každý, kdo na tom má právní zájem¹³. Z toho vyplývá, že se takové neplatnosti může dovolávat i jiná osoba než účastník pracovněprávního vztahu, ale pouze v případě, že by byla učiněným úkonem dotčena.

Jestliže jedním z podstatných znaků platného právního úkonu je jeho srozumitelnost, považují za účelné a vhodné zmínit rozsudek Nejvyššího soudu ČR (dále jen NS) ze dne 11. 3. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1760/2007, ve kterém soud konstatoval, že samotná okolnost, že výpověď byla sepsána v cizím jazyce, nemá za následek neplatnost této výpovědi pro nesrozumitelnost bez dalšího. Soud v tomto rozhodnutí uvedl, že je zapotřebí se zabývat všemi podstatnými okolnostmi v každém konkrétním případě. Zde se konkrétně jednalo o výpověď sepsanou v německém jazyce, ačkoliv pracovní poměr byl sjednán podle českého práva. Soud však dovodil, že podle okolností případu (zaměstnanec při výkonu povolání používal velice často německý jazyk a to i pro komunikaci s vedením, tudíž ho zcela jistě ovládal velmi dobře) nezbyvá než uzavřít, že výpověď sepsána v cizím jazyce může být platná, pokud splňuje ostatní náležitosti, které vyžaduje OZ pro platnost právního úkonu. Jiná situace by asi byla, kdyby byla zaměstnanci, který pracuje v ČR a běžně nepoužívá jiný než český jazyk, doručena výpověď sepsaná například v maďarštině. V takovém případě by zřejmě

¹² FIALA, J., KINDL, M., et al. *Občanský zákoník. Komentář*. I. díl. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2009, str. 196

¹³ Švestka, J., Spáčil, J., Škárová, M., Hulmák, M. a kol. *Občanský zákoník I. § 1–459. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2008, str. 314

nedošlo k platnému rozvázání pracovního poměru. Ale je nutné mít na paměti, že vždy se musí posuzovat okolnosti každého konkrétního případu.

K tomuto tématu odkazují ještě na rozsudek NS ze dne 27. 5. 2004, sp. zn. 30 Cdo 1912/2003, ve kterém se posuzovalo, zda bylo jednání myšleno vážně, či se jednalo pouze o žert. Soud dospěl k závěru, že pokud existují pochybnosti o vážnosti jednání, je třeba tuto skutečnost přičíst k tíži toho, kdo ji svým jednáním způsobil. Pokud bych měl uvést příklad z praxe, mohlo by se jednat o situaci, kdy by se zaměstnanec vsadil se svými kolegy o to, že dá z žertu zaměstnavateli výpověď, ale při samotném dávání výpovědi by z jednání zaměstnance nebylo zcela zřejmé, zda se jedná o žert či nikoliv. V takovém případě by toto jednání šlo k tíži právě zaměstnanci a zaměstnavatel by nebyl povinen vzít již doručenou výpověď zpět a mohlo by dojít k platnému skončení pracovního poměru.

Pokud by daná výpověď obsahovala chyby v psaní nebo počtech, neznamenovalo by to neplatnost této výpovědi. Pro to, aby byla taková výpověď platná, je však nutné, aby i přes tyto chyby byl nepochybný význam výpovědi jako právního úkonu (§ 37 odst. 3 OZ).

S ohledem na § 38 OZ také platí, že za neplatnou by bylo zapotřebí považovat takovou výpověď, kterou by učinil ten, kdo jednal v duševní poruše, díky které nebyl schopný k podání výpovědi z pracovního poměru. Pro případ můžeme uvést situaci, kdy dává výpověď zaměstnanec, který je silně opilý a v důsledku této opilosti nedokáže ovládnout své jednání nebo domyslet následky svého jednání.

Stejně tak by byla neplatná i taková výpověď, která by svým obsahem nebo účelem odporovala zákonu nebo by tento zákon obcházela nebo se přičila dobrým mravům, jak stanoví § 39 OZ. Pokud se jedná o výpověď, která by odporovala zákonu, zde je situace poměrně jednoduchá. Jednalo by se například o situaci, kdy by dal zaměstnavatel výpověď těhotné zaměstnankyni a nebyly by přitom splněny podmínky, pro které tak může učinit. V takovém případě by se jednalo o neplatnou výpověď. Trošku jiná situace nastává v případě, kdy je dána výpověď, která je sice v souladu s právem, ale cílem takovéto výpovědi je dosažení stavu zákonem nepředvídaného a nežádoucího. V takovém případě hovoříme o obcházení zákona, čili o jednání in fraudem legis. V praxi by se jednalo například o situaci, kdy zaměstnavatel dá výpověď zaměstnanci z důvodu nadbytečnosti, ale ve skutečnosti by takový zaměstnanec

nadbytečným nebyl a zaměstnavatel s ním ukončil pracovní poměr bez zjevného důvodu. Zaměstnavatel by tedy uměle vytvořil důvod pro dání výpovědi zaměstnanci, ačkoliv reálný důvod neexistoval. I takto podanou výpověď by bylo nutné posoudit jako neplatnou, a to právě pro obcházení zákona. Posledním důvodem neplatnosti výpovědi (právního úkonu) podle § 39 OZ by byl rozpor výpovědi s dobrými mravy. O vymezení dobrých mravů se pokusil například ÚS ve svém usnesení ze dne 26. 2. 1998, sp. zn. II. ÚS 249/97-1, ve kterém definoval dobré mravy jako „souhrn etických, obecně zachovávaných a uznávaných zásad, jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními normami tak, aby každé jednání bylo v souladu s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti. Tento obecný horizont, který vývojem společnosti rozvíjí i svůj morální obsah v prostoru a čase, musí být posuzován z hlediska konkrétního případu také právě v daném čase, na daném místě a ve vzájemném jednání účastníků právního vztahu.“ Pokud by výpověď byla v rozporu s těmito dobrými mravy, bylo by nutné jí také posoudit jako neplatnou.

Pokud se jedná o formu výpovědi jako právního úkonu, o tom bude více řečeno v dalších kapitolách.

V § 41 OZ je stanoveno, že pokud se neplatnost týká jen části právního úkonu, je neplatná pouze tato část, pokud jí lze podle obsahu a dalších okolností oddělit od ostatního obsahu. U výpovědi by se mohlo jednat například o výpovědní dobu. Pokud by byla uvedena výpovědní doba kratší, než je zákonem stanovená minimální délka, byla by tato část neplatná, ale pokud by ostatní části výpovědi byly v souladu se zákonem, výpověď jako taková by byla platná.

Pro oblast výpovědí je použitelný i § 41a OZ ve kterém je řečeno, že pokud má neplatný právní úkon náležitosti jiného úkonu, jenž je platný, může se jej osoba dovolat, pokud je zřejmé, že tento úkon vyjadřuje vůli osoby, která tento úkon učinila. Pro příklad lze uvést situaci, kdy zaměstnavatel chtěl zrušit pracovní poměr, a proto se rozhodl a se zaměstnancem okamžitě zrušil pracovní poměr. K tomuto okamžitému zrušení však nebyly splněny veškeré podmínky, proto se jednalo o neplatný právní úkon. Pokud však mělo neplatné okamžité zrušení náležitosti výpovědi, může se zaměstnavatel dovolat platnosti takového právního úkonu a v takovém případě by byl se zaměstnancem platně skončen pracovní poměr výpovědí z pracovního poměru.

Pokud se jedná o § 45 OZ a ustanovení o tom, od kdy působí projev vůle vůči nepřítomné osobě, je vhodné na tomto místě jen říci, že právní účinky výpovědi působí vůči druhé osobě od okamžiku, kdy byla výpověď této osobě doručena. K doručování výpovědi a k právním účinkům doručované výpovědi bude více řečeno v jedné z následujících kapitol. Z druhého odstavce § 45 OZ je pak patrné, že pokud dojde ke změně projevu vůle vlivem prostředků použitých osobou, která projev učinila, nebo vlivem jiných okolností během přepravy, posuzuje se takovýto projev vůle podle ustanovení o omylu. Z toho vyplývá, že pokud zaměstnavatel odešle výpověď a během doručování zaměstnanci dojde ke změně jeho projevu z důvodů výše popsaných, lze se následně dovolávat relativní neplatnosti této výpovědi za podmínek stanovených v § 49a OZ.

3.2 Úprava v zákoníku práce

Až doposud jsem v této kapitole hovořil o úpravě právních úkonů v OZ, ale i ZPr tuto pasáž obsahuje. Konkrétně jsou právní úkony v ZPr upraveny v V. hlavě. Částečně se jedná o úpravu, která v OZ upravena není, ale částečně se úprava právních úkonů v ZPr a OZ překrývá. Navíc v ní došlo od 1. 1. 2012 k poměrně velké změně, proto se nyní zaměřím právě na tuto oblast. S ohledem na právě zmíněnou změnu úpravy právních úkonů v zákoníku práce považuji za nezbytné upozornit, že řada odborníků poukazuje na skutečnost, že v této oblasti dochází v ČR bohužel k příliš častým změnám, což samozřejmě nepřispívá právní jistotě¹⁴.

Až do 1. 1. 2012 byl zákoník práce postaven na relativní neplatnosti, ale po „velké novele“ uskutečněné zákonem č. 365/2011 Sb., která nabyla účinnosti dne 1. 1. 2012, přechází zákon v některých situacích k neplatnosti absolutní. Kdy se jedná o relativní a kdy o absolutní neplatnosti řeší ustanovení §§ 18 a 19 ZPr. V § 18 je řečeno, že právní úkon se považuje za platný, i přes vady jeho obsahu, pokud se jeho neplatnosti nedovolá ten, kdo je tímto úkonem dotčen. Přitom také platí, že neplatnosti právního úkonu se nemůže dovolávat ten, kdo tuto neplatnost sám způsobil. Toto pravidlo se však

¹⁴ Hůrka, P. *Souhrn hlavních změn novelizace zákoníku práce pro rok 2012*. Práce a mzda : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011, číslo 10, str. 17

neuplatní pro některé úkony uvedené v § 19, u kterých platí, že tyto úkony jsou neplatné absolutně.

Z výše uvedeného vyplývá, že i nadále je upřednostňována relativní neplatnost před absolutní. Toto pojetí vyplývá z jedné zásady typické pro celé soukromé právo, podle níž platí, že na právní úkon se má pohlížet spíše jako na platný než jako neplatný¹⁵. S ohledem na blízkou budoucnost je nutné ocenit, že dochází ke sjednocení úpravy v ZPr a v OZ. Dosavadní OZ je totiž postaven především na absolutní neplatnosti a relativní neplatnost se užije pouze u případů vyjmenovaných v § 40a OZ. Naopak nový občanský zákoník (zákon č. 89/2012 Sb., dále jen NOZ), jenž by měl být účinný od 1. 1. 2014, zavádí především neplatnost relativní. Z tohoto pohledu lze ocenit zákonodárce a jeho snahu o sjednocení obou úprav. Relativní neplatnost ve své podstatě znamená, že právní úkon je platný, pokud se jeho neplatnosti nedovolá ten, kdo je k tomu oprávněn. K tomu lze doplnit, že neplatnosti se nemusí dovolat oprávněná osoba pouze v rámci soudního řízení, ale postačí, když toto dovolání se neplatnosti právního úkonu osoba oznámí druhému účastníkovi právního vztahu. Pokud by však druhá strana s takovou námitkou neplatnosti nesouhlasila, pak nezbývá nic jiného, než se obrátit na soud. Stejně tak není vyloučeno, aby se relativní neplatnosti oprávněný dovolal v rámci soudního řízení takzvaným protinávrhem nebo námitkou, kterou uplatní jako obranu proti uplatněnému nároku některého jiného subjektu právního úkonu¹⁶. K této části ještě považují za vhodné uvést, že relativní neplatnost může být zhojena, a to buď konvalidací, tedy odpadnutím vady nebo ratihabicí, tedy dodatečným schválením. Pokud došlo ke zhojení relativní neplatnosti úkonu, platí, že právní úkon je od počátku bezvadný¹⁷.

V § 19 ZPr jsou pak vyjmenovány takové právní úkony, k jejichž neplatnosti přihlédne soud i bez návrhu. Jedná se tedy o absolutně neplatné právní úkony. Částečně se jedná o úpravu, která se kryje s úpravou v OZ, ale zároveň zde nacházíme i absolutní neplatnost úkonů použitelnou pouze pro pracovněprávní vztahy. Písmena a) – c) a písmeno e) § 19 ZPr je v podstatě totožné s úpravou v OZ a proto není se třeba tímto

¹⁵ Hůrka, P., Bezouška, P., Morávek, J., Schmied, Z., Šubertová, Z., Trylč, L. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 4. 2012*. Olomouc : Nakladatelství ANAG, 2. aktualizované a rozšířené vydání, rok 2012, str. 67

¹⁶ Viz stanovisko NS ze dne 22. 5. 1985, sp. zn. Cpj 13/85

¹⁷ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 130

dále zabývat. Jen pro úplnost je vhodné zmínit, že se jedná o situace, kdy právní úkon nebyl učiněn svobodně a vážně, určitě a srozumitelně (§ 19 písm. a) ZPr), dále kdy byl právní úkon učiněn osobou nezpůsobilou k právním úkonům nebo osobou jednající v duševní poruše, která jí činí k tomuto úkonu neschopnou (§ 19 písm. b) ZPr), dále pokud byly učiněny právní úkony, které zavazují k plnění od počátku nemožnému (§ 19 písm. c) ZPr) a také se jedná o právní úkony, které odporují dobrým mravům (§ 19 písm. e) ZPr).

Mnohem více pozornosti si tedy z hlediska dalšího výkladu zaslouží ostatní písmena. Co se týká písmena d), je zde řečeno, že absolutně neplatným právním úkonem je takový úkon, který odporuje zákonu nebo jej obchází a zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů. Z takovéto formulace je tedy nutné dovodit, že pro absolutní neplatnost právního úkonu musí být splněny obě podmínky, tedy že se jedná o úkon, který odporuje zákonu nebo jej obchází a zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů. V případě, že by byla naplněna pouze jedna podmínka, například by se jednalo o úkon obcházející zákon, ale přitom by nedošlo k narušení základních zásad pracovněprávních vztahů, jednalo by se pouze o relativně neplatný právní úkon¹⁸. Základním zásadám, které jsou upraveny v § 1a ZPr bude věnována následující kapitola. Pro účel mého tématu by šlo uvést, že v praxi by se jednalo například o výpověď, u které nebyla dodržena zásada zákazu diskriminace. V písmenu e) jsou pak za absolutně neplatné právní úkony označeny ty úkony, kterými se zaměstnanec předem vzdává svých práv. Úmyslem zákonodárce zde zcela jistě bylo chránit zaměstnance, který je v pracovněprávním vztahu slabší stranou. Bohužel vedený dobrým úmyslem nezvolil vhodnou formulaci. Jelikož není nikde v zákoně blíže uvedeno, co se oním vzdáním svých práv myslí, nelze tento pojem zcela jednoznačně vyložit, a proto se domnívám, že tento bod může v budoucnu přinést do praxe určité potíže. Navíc je vhodná připomínka, že pod toto písmeno lze zcela jistě například zařadit takový úkon, kterým by se zaměstnanec vzdal předem svého nároku na odstupné. Takovýto úkon by však bylo možné i posoudit jako rozporný s dobrými mravy, případně obcházející zákon a porušující základní zásady pracovněprávních

¹⁸ Bezouška, P., Hůrka, P. *Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1. 1. 2012*. Právní rozhledy. Praha : C. H. Beck, 2012, číslo 6, str. 193

vztahů. Proto lze tento bod v určitém smyslu považovat za nadbytečný¹⁹. Poslední písmeno g) v § 19 ZPr, pak za absolutně neplatný právní úkon prohlašuje takový úkon, ke kterému nebyl udělen souhlas příslušného orgánu v případech, kdy to zákoník práce nebo zvláštní zákon stanoví. Zde lze zmínit § 61 ZPr a výpověď ze strany zaměstnavatele členovi odborového orgánu, k čemuž je podle zákoníku práce nutný souhlas odborové organizaci. Pokud by takový souhlas dán nebyl, jednalo by se o neplatnou výpověď. I o této problematice bude více řečeno později.

Pokud se jedná o právní formu právního úkonu, zde obsahuje úpravu této problematiky § 20 ZPr. I zde došlo tzv. „velkou novelou zákoníku práce“ k poměrně velké změně. Před nabytím účinnosti této novely totiž platilo pravidlo, podle kterého se za neplatný právní úkon pro nedodržení formy považoval jen takový úkon, u kterého to bylo výslovně stanoveno v příslušném ustanovení. Většinou bylo v daném ustanovení uvedeno, že se vyžaduje písemná forma, jinak je úkon neplatný²⁰. Pokud v ustanovení nebyla formulace „jinak je neplatný/á“, nejednalo se při nedodržení formy o neplatný právní úkon. Po novelizaci došlo ke změně v tom směru, že se jednak rozšířil počet úkonů, pro které je vyžadována písemná forma²¹ a zároveň došlo ke zjednodušení v tom smyslu, že u příslušných ustanovení už nemusí být formulka „je neplatný/á“, ale stačí požadavek písemné formy a při nedodržení této formy, je úkon neplatný v souladu s § 20 odst. 1 ZPr. Zákon však dává možnost tuto neplatnost napravit a to tím, že zaměstnanec a zaměstnavatel dodatečně uzavřou právní úkon v písemné formě²². Takováto úprava však není z hlediska tématu této diplomové práce nejdůležitější. Tou je naopak odstavec 3 v § 20 ZPr, který vylučuje, aby jednostranné právní úkony, u nichž nebyla dodržena požadovaná forma, byly dodatečně zhojeny. Takovým jednostranným právním úkonem je zcela jistě i výpověď z pracovního poměru, proto lze uzavřít, že pokud by nebyla dodržena písemná forma výpovědi, jednalo by se bez dalšího o neplatný právní úkon.

¹⁹ Bezouška, P. *Dlouho očekávaná novela zákoníku práce*. Právní rozhledy. Praha : C. H. Beck, 2011, číslo 16, str. 589

²⁰ Srovnej s § 50 odst. 1 ZPr před nabytím účinnosti „velké novely“

²¹ Pavlátová, J. *Písemná forma právních úkonů po novelizaci zákoníku práce*. Práce a mzda : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, číslo 4, str. 20

²² Vysokajová, M. *Změny pracovněprávních předpisů od 1. 1. 2012 – I. část*. Právní fórum : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, číslo 3, str. 107

4. Základní zásady pracovního práva

V této kapitole se budu věnovat základním zásadám, které musí být v pracovněprávních vztazích za každé situace dodržovány. Díky „velké novele zákoníku práce“ byl do tohoto zákona včleněn § 1a, který vyjmenovává jednotlivé zásady, které se uplatňují v pracovněprávních vztazích. Před nabytím účinnosti této novely takto komplexní úprava zásad neexistovala. Dříve sice ZPr obsahoval hlavu III, která byla nazvána základní zásady pracovněprávních vztahů, ale ve skutečnosti se jednalo spíše o výčet povinností, které má zaměstnavatel vůči zaměstnanci než o opravdové zásady, které se mají uplatňovat v pracovněprávních vztazích²³. Důvodem pro začlenění § 1a do ZPr byla i dle důvodové zprávy k novele ZPr snaha o to, aby zásady zde vyjmenované působily jako základní interpretační pravidla pro aplikaci právních norem ZPr. Stejně tak mají tyto zásady napomáhat k naplňování zásady autonomie vůle účastníků v pracovněprávních vztazích v mezích pravidla „co není zakázáno, je dovoleno“ V neposlední řadě mají tyto zásady sloužit i ke správnému použití norem OZ v pracovněprávních vztazích²⁴.

Důvodem pro zařazení těchto základních zásad do zákoníku práce byla i skutečnost, že čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod (ústavní zákon č. 2/1993 Sb.), který zaručuje základní práva a svobody, není pro pracovněprávní vztahy zcela dostačující²⁵.

Považuji za nutné také upozornit, že výčet těchto základních zásad je demonstrativní, což vyplývá i ze znění samotného ustanovení § 1a, ve kterém se říká, že se uplatňují „zejména“ tyto zásady. Proto je třeba v pracovněprávních vztazích dodržovat i jiné zásady zde neuvedené. Těmito zásadami budou zcela jistě zásady, jež platí pro celé soukromé právo a použijí se tedy i na pracovní právo. Mezi tyto zásady patří například ochrana dobré víry, neznalost zákona neomlouvá, smlouvy mají být dodržovány, nikomu neškodit a jiné²⁶.

Pro úplnost uvádím výčet jednotlivých zásad, jak jsou uvedeny v § 1a ZPr:

²³ Srovnej s §§ 13 – 15 ZPr před nabytím účinnosti „velké novely“

²⁴ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona č. 365/2011, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

²⁵ Dandová, E. *Změny v zákoníku práce*. Bezpečnost a hygiena práce : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, číslo 2, str. 24

²⁶ Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, str. 6

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance
- uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce
- spravedlivé odměňování zaměstnance
- řádný výkon práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace

Mám za to, že pro oblast výpovědi z pracovního poměru je nejdůležitější poslední zásada, tedy rovné zacházení a zákaz diskriminace. Tato zásada je vyjádřena i v Listině základních práv a svobod, když její článek 1 říká, že „*lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i právech*“. Stejně tak i článek 3 odst. 1 říká, že „*základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka...*“. Z toho lze dovodit, že zásada zákazu diskriminace a rovného zacházení se neuplatňuje pouze v pracovním právu, ale jedná se o jednu z nejdůležitějších zásad celého právního řádu²⁷. Ze soudní praxe je známo již mnoho případů, kdy zaměstnavatel dal výpověď zaměstnanci a ten se obrátil na soud s tím, že taková výpověď je neplatná, neboť byla dána v souvislosti s diskriminačním jednáním. Proto si musí dát zaměstnavatel při dávání výpovědi velký pozor, aby nebyl nařčen z diskriminačního jednání. Otázku zákazu diskriminace a rovného zacházení dále upravuje a rozšiřuje ZPr v § 16 a 17. Stejně tak je pro tuto oblast důležitý zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), na nějž odkazuje sám ZPr ve svém § 16 odst. 2. Ohledně této oblasti bude více řečeno v kapitole věnující se výpovědi z organizačních důvodů, kdy se budu podrobně věnovat otázce výběru nadbytečného zaměstnance, který má být propuštěn z hlediska dodržení zákazu diskriminace a obrácenému důkaznímu břemeni v případném soudním sporu.

²⁷ Štangová, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, str. 18

5. Vývoj právní úpravy v oblasti pracovního zákonodárství na našem území

V této kapitole nastíním stručný vývoj právní úpravy v oblasti pracovního zákonodárství na našem území. I když samotný institut výpovědi stejně jako samostatné odvětví pracovního práva je známo až od relativně nedávné doby, lze v historii nalézt právní úpravu, která alespoň rámcově tuto problematiku upravovala.

5.1 Od počátku pracovního zákonodárství do roku 1948

Za první psaný dokument v oblasti pracovního zákonodárství na našem území je obecně považován zákon, který vydal roku 1300 panovník Václav II. Tímto zákonem byl tzv. *Ius regale montanorum*. Již před vydáním tohoto dokumentu však lze nalézt základní prvky pracovněprávního vztahu ve dvou smlouvách z období starověkého Říma, a to jednak smlouvu o dílo nazývanou *locatio conductio operis* a smlouvu námezdní nazývanou jako *locatio conductio operarum*²⁸.

Větší význam má však výše zmíněný *Ius regale montanorum*, což byl zákon sepsaný z důvodu stále více se rozvíjejícího hornictví na našem území. Tento dokument obsahoval řadu ustanovení, které lze z dnešního pohledu pokládat za úpravu pracovněprávních vztahů. Podle tohoto zákona totiž měli horníci postavení jakýchsi dělníků, kteří prodávali svou práci podnikateli a stejně tak zde byla i pasáž, která se týkala bezpečnosti při práci v dolech nebo způsobu výplaty odměn²⁹.

Poté se s ohledem na rozvoj řemesel začaly uplatňovat tzv. smlouvy tovaryšské, učednické a čelední, které z pohledu dnešního práva plnili obdobnou funkci jako smlouvy pracovní³⁰. Stejně tak se začaly zakládat i cechy, jejichž hlavní funkcí byla ochrana řemeslníků zde sdružených. Proto bylo v této době poměrně obvyklé, že vznikaly tzv. cechovní a čelední předpisy. V těchto předpisech byla poměrně podrobně upravena celá řada vztahů a institutů, které lze z dnešního pohledu označit za úpravu pracovněprávních vztahů. Pro příklad můžeme uvést úpravu odměňování. Z hlediska tématu této práce je vhodné zmínit, že již v některých čeledních řádech byla upravena

²⁸ Hůrka, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, s. 42.

²⁹ Malý, Karel a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 3. přepracované vydání. Praha : Linde Praha, a. s., 2005, str. 111

³⁰ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 28

otázka skončení pracovního poměru. Tak například v čeledním řádu pro Moravu, který byl vydán v roce 1753, se lze dočíst, že čelední pracovní poměr mohl být ukončen před uplynutím sjednané doby jen z některých důvodů, např. z důvodu nemoci, sňatku nebo smrti rodičů³¹. Zde tedy vidíme, že již v 18. století existovaly předpisy, které obsahovaly výpovědní důvody.

K výše uvedenému je třeba ještě doplnit, že podstatnou část pracovní síly tvořili nevolníci, a to až do roku 1781, kdy došlo ke zrušení nevolnictví.

Z hlediska vývoje právní úpravy v oblasti pracovní zaujímá významné postavení rok 1811, ze kterého pochází jeden z nejvýznamnějších právních předpisů vůbec – Všeobecný rakouský občanský zákoník (*Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch*, dále jen ABGB). Podle mnohých odborníků to byl právě tento právní předpis, který zavedl moderní pracovněprávní úpravu. ABGB totiž ve své hlavě XXVI upravoval námezdní smlouvu. Podle této úpravy pak platilo, že kdo podepsal námezdní smlouvu jako osoba zavazující se, tak měl povinnost vykonávat práci pro jiného³². Stejně tak, ale mohlo být předmětem námezdní smlouvy i zhotovení díla. Po novelizaci tohoto zákona v roce 1916 se tato úprava částečně rozštěpila a námezdní smlouva se rozdělila na dva samostatné smluvní typy. Jedním typem byla smlouva o dílo a druhým a pro nás zajímavějším smlouva služební, ze které vyplývala povinnost vykonávat práci pro jiného. V úpravě této smlouvy jsme mohli nalézt i nárok pracujícího na odměnu za vykonanou práci a dokonce i nárok pracujícího na sníženou část mzdy v době nemoci nebo v době překážek na straně zaměstnavatele³³. V úpravě této smlouvy pak byla i možnost skončit pracovní poměr výpovědí. Pokud byla smlouva služební uzavřena na dobu přechodné potřeby, mohla být taková smlouva vypovězena jakoukoliv smluvní stranou, ovšem za předpokladu, že byla výpověď podána v průběhu prvního měsíce trvání služebního poměru. Pokud byla smlouva sjednána na dobu neurčitou, pak dával zákon možnost oběma stranám poměru podat kdykoliv výpověď s tím, že výpovědní lhůta musela být stejná pro obě strany a obvykle tato lhůta činila 14 dní³⁴. Navíc byla při skončení poměru podle této smlouvy zavedena povinnost, která ukládala tomu, pro

³¹ Kotous, J. *Ke kořenům pracovního práva*. Aplikované právo, 2004, číslo 2, str. 50

³² Štefko, M.: *Pracovní právo v kontextu občanského práva. Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha : Auditorium, 1. vydání, rok 2012, str. 74

³³ Hůrka, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, s. 45.

³⁴ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 29

něhož byly práce konány, vystavit na žádost zaměstnance jakési písemné potvrzení o době a druhu služby, kterou zaměstnaný vykonával, a navíc bylo zakázáno v tomto potvrzení uvádět takové údaje, které by mohly znesnadnit zaměstnanému vyhledání a získání nového místa (čili se jedná o obdobu dnešního potvrzení o zaměstnání)³⁵.

Ve druhé polovině 19. století pak vzniká tzv. ochranné zákonodárství, které si klade za cíl zejména zlepšit právní postavení slabší strany v pracovních a obdobných poměrech. Důvodem pro rozvoj tohoto ochranného zákonodárství je zejména špatná sociální situace, díky které mají zaměstnanci velice slabé a nerovné postavení³⁶. V rámci tohoto ochranného zákonodárství byla přijata celá řada předpisů, z nichž stojí za vyjmenování alespoň ty nejdůležitější. Tak například v roce 1842 byl přijat Dvorský dekret, jehož obsahem byla ochrana dětí před příliš dlouhou a náročnou prací. To znamená, že děti byly rozděleny do několika skupin a každá skupina mohla pracovat maximálně stanovenou pracovní dobu. Dalšími významnými předpisy jsou potom horní zákon z roku 1854 a živnostenský řád z roku 1859, s nímž souvisí i zákon o zřízení živnostenských dozorců z roku 1883. Z hlediska oblasti výpovědi považuji za důležité zmínit prosincovou ústavu z roku 1867, kde byla zakotvena koaliční svoboda, což vedlo k zakládání jednak sdružení zaměstnavatelů a jednak zaměstnanců, tedy v dnešní podobě odborových organizací. Jak se později zmíním, odborové organizace mají při končení pracovního poměru mnohdy nemalý vliv, proto považuji za vhodné zmínit, odkdy mohly svobodně vznikat a plnit svou funkci.

Po vzniku samostatného Československa v roce 1918 došlo k převzetí předpisů Rakousko - Uherského pracovního práva, čili i k převzetí ABGB. V období mezi světovými válkami bylo pracovní zákonodárství na našem území ovlivněno světovou hospodářskou krizí a hrozbou nacistického Německa a dá se říci, že v tomto období zákonodárství v této oblasti spíše stagnovalo³⁷.

V období protektorátu bylo pracovní právo stejně jako jiná odvětví práva zneužíváno okupační mocí, ale obecně se dá říci, že v platnosti zůstalo mnoho předpisů z předválečného období. Po osvobození a konci války platily na našem území opět předválečné pracovněprávní předpisy a to až do roku 1948.

³⁵ Hůrka, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, str. 45

³⁶ Hůrka, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání, princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha : Auditorium, 1. Vydání, rok 2009, str. 16

³⁷ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 33

5.2 Pracovní zákonodárství mezi lety 1948 – 1989

Po změně politické situace v důsledku událostí z února roku 1948, došlo k velkému zvratu v oblasti všech odvětví práva, pracovní právo nevyjímaje. Právo bylo zneužito k posílení moci vládnoucí strany a sloužilo k odstranění a likvidaci nepohodlných odpůrců režimu.

Ačkoliv téměř ihned po převratu proběhla tzv. právní dvouletka, v pracovněprávní oblasti se podstatné změny neudály. V následujícím období je možné zaznamenat opakovaně snahu o vytvoření uceleného kodexu, který by komplexně upravoval pracovněprávní vztahy, ale k ukončení a vydání takového předpisu nikdy nedošlo. Proto lze říci, že až do vydání zákoníku práce z roku 1965 byla úprava pracovního práva roztržena do mnoha právních předpisů³⁸. V tomto období se také mění charakter vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Na pracovněprávní vztah již není pohlíženo jako na typický smluvní vztah, ale zaměstnanci se stávají vlastníky výrobních prostředků a na místo zaměstnavatele nastupuje socialistická organizace, která hospodaří s majetkem státu³⁹. K otázce skončení pracovních poměrů lze zmínit, že nežádoucím osobám ani nebyly dány výpovědi, ale jejich pracovní poměr končil fakticky tím, že jim akční výbory Národní fronty nepovolily vstup na pracoviště a tím de facto ukončily pracovní poměr takového pracovníka. Nutno říci, že tato činnost akčních výborů byla legalizována zákonem č. 213/1948 Sb., o úpravě některých poměrů na ochranu veřejných zájmů⁴⁰.

Jelikož však bylo zcela zřejmé, že oblast pracovního práva si vyžaduje ucelený kodex, bylo nakonec rozhodnuto, že vznikne samostatný zákoník práce, který byl schválen Národním shromážděním dne 16. června 1965. Účinnosti nabyl tento zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, dne 1. ledna 1966. Tento zákon byl připravován s cílem vytvořit komplexní právní úpravu, která bude řešit veškeré otázky vyskytující se v pracovněprávní oblasti a která bude dostačující v takovém rozsahu, že na pracovněprávní vztahy nebude zapotřebí použít ani subsidiárně občanský zákoník. Proto došlo přijetím tohoto zákona k jakémusi odtržení pracovního práva od práva

³⁸ Kuklík, J. a kol. *Vývoj Československého práva 1945 – 1989*. Praha : Linde Praha, a. s. 2009, str. 220

³⁹ Štefko, M.: *Pracovní právo v kontextu občanského práva. Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha : Auditorium, 1. vydání, rok 2012, str. 99

⁴⁰ Kuklík, J. a kol. *Vývoj Československého práva 1945 – 1989*. Praha : Linde Praha, a. s. 2009, str. 222

občanského a k určitému zdvojení právní úpravy, neboť některé instituty upravoval jak OZ, tak také zákoník práce⁴¹.

Pokud se zaměříme na oblast výpovědi, jak jí upravoval tento zákon, můžeme vidět, že i v této oblasti je patrný vliv socialistického zákonodárství. Ohledně výpovědi dané organizací platilo stejně jako dnes, že organizace mohla dát výpověď pracovníkovi jen z taxativně stanovených důvodů. K tomu však platilo pravidlo, že pokud se nejednalo o výpověď pro porušení pracovní kázně nebo pro případ, kdy mohla organizace s pracovníkem okamžitě zrušit pracovní poměr, byla organizace povinna udělat vše pro to, aby mohla pracovníka dále zaměstnávat, a to i na jiném pracovišti. Pokud totiž existovala možnost dalšího zaměstnávání pracovníka, nemohla organizace pracovní poměr výpovědí skončit. Možnost dát výpověď pouze z taxativních důvodů uvedených v zákoně platila i pro pracovníka. Mezi tyto důvody patřila například skutečnost, že pracovník následuje manžela do místa jeho bydliště nebo mladistvý pracovník následuje rodiče do místa jejich nového bydliště. Takovýto výpovědní důvod může v porovnání s dnešní úpravou působit poněkud bizarně, ale na druhou stranu poměrně logicky. Kromě výpovědních důvodů však pracovník mohl dát výpověď i z jiných důvodů nebo i bez uvedení důvodu. V takovém případě se však prodlužovala výpovědní doba, která byla odstupňována nikoliv podle počtu odpracovaných let, ale podle věku pracovníka a to o celých šest měsíců. K tomu musím podotknout, že odstupňovaná délka výpovědní doby podle věku by dnes musela být považována za diskriminační. Stejně jako dnes existoval i v původním zákoníku práce institut zákazu výpovědi v ochranné době. Naopak odlišně od dnešní úpravy byla v tehdejší zákoníku práce stanovena organizací povinnost pomáhat pracovníkovi se získáním nového vhodného zaměstnání nebo dokonce povinnost zajistit propouštěnému pracovníkovi vhodné zaměstnání. Takováto povinnost však samozřejmě neplatila u všech výpovědí, ale jen u těch, které byly dány pracovníkovi bez jeho zavinění.

Souhrnně lze tedy říci, že úprava výpovědi v zákoníku práce z roku 1965 reflektovala na tehdejší názory, že přednostně by měl být zachován dlouhodobý pracovní poměr u jedné organizace a výpověď by měla být spíše výjimkou.

⁴¹ Srovnej s Kuklík, J. a kol. *Vývoj Československého práva 1945 – 1989*. Praha : Linde Praha, a. s. 2009, str. 609

5.3 Pracovní zákonodárství po roce 1989

Po událostech z listopadu roku 1989 se razantně změnila situace v celé společnosti. V důsledku uvolnění po více jak čtyřiceti letech komunistické diktatury se objevily důvodné požadavky na změnu právních předpisů. Tento požadavek se nevyhnul ani oblasti pracovního práva, a proto se v této oblasti uskutečnila řada změn, které probíhaly postupně v několika krocích.

5.3.1 Liberalizace pracovního práva

Po roce 1989 došlo k liberalizaci v mnoha oblastech života a práva a pracovní právo nebylo výjimkou. V důsledku toho byla přijata celá řada právních předpisů, které na postupnou liberalizaci reagovali. Pro lepší představu je vhodné zmínit např. zákony č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti nebo č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. V oblasti výpovědi však k výrazným změnám nedošlo. Lze pouze upozornit, že ohledně výpovědi ze strany pracovníka zmizely výpovědní důvody a platilo, že výpověď mohl dát pracovník z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Toto zjednodušení výpovědi ze strany pracovníka však bylo zavedeno již zákonem č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce. Ovšem omezení organizací v tom smyslu, že některým pracovníkům mohli dát výpověď jen tehdy, pokud ho neměli možnost dále zaměstnávat nebo mu nemohli nabídnout volné pracovní místo přiměřené jeho kvalifikaci, bylo součástí zákoníku práce i nadále, a proto nelze v této oblasti hovořit o dostatečné liberalizaci vztahů. V souladu s tím doplňuji, že i nadále měly organizace v některých případech povinnost pomáhat propouštěnému pracovníkovi při získání nového vhodného zaměstnání.

5.3.2 Harmonizační novela

S ohledem na postavení České republiky a na její snahu stát se součástí EU bylo zapotřebí změnit některá ustanovení zákoníku práce takovým způsobem, aby byly v souladu s předpisy Evropských společenství (dále jen ES). Z tohoto důvodu byla v květnu roku 2000 přijata novela zákoníku práce č. 155/2000 Sb., která implementovala řadu směrnic ES do zákoníku práce a zajistila, že zákoník práce je v souladu s právem ES. Lze říci, že tato novela zlepšila postavení zaměstnance jako

slabší strany, a to například v tom smyslu, že zavedla do pracovněprávních vztahů některé zásady jako rovné zacházení a zákaz diskriminace⁴², o nichž již bylo řečeno v kapitole 4.

5.3.3 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

České republice se tedy povedlo uvést pracovněprávní předpisy do souladu s právem ES, ale přesto zde byla stále častěji diskutovaná otázka, zda by nebylo vhodné přijmout zcela nový zákoník práce. Důvody pro tyto úvahy byly zcela zřejmé. Původní zákoník práce z roku 1965 byl přijat v době socialistického zákonodárství a i když bylo po roce 1989 přijato mnoho novel, stále zde byly patrné stopy z této doby. Dalším důvodem byla skutečnost, že většina ustanovení ve starém zákoníku práce byla kogentní, což bylo v rozporu se snahou zakládat většinu soukromoprávních předpisů na principu smluvní volnosti. Podstatný byl také vztah mezi zákoníkem práce a OZ, neboť podle mnohých bylo nutné obnovit stav, kdy vztahy neupravené zákoníkem práce subsidiárně řeší OZ.

Z těchto důvodů byl nakonec v roce 2006 přijat zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který nabyl účinnosti 1. ledna 2007. Tento zákon je postaven na principu „co není zakázáno, je dovoleno“. Stejně tak se vrací k pojetí, že OZ je použitelný i pro pracovněprávní vztahy, ovšem v okamžiku, kdy zákon 262/2006 Sb. nabyl účinnosti, platil mezi ZPr a OZ princip delegace (více viz kapitola 2). V oblasti výpovědi se dá říci, že zde byly uvedeny výpovědní důvody pro výpověď danou zaměstnavatelem téměř shodně, jako platí dnes, i když dnes máme o jeden výpovědní důvod navíc. Jinak byla úprava až na otázku odstupného upravena téměř shodně s dnešním stavem.

5.3.4 Nález Ústavního soudu

Do pracovněprávních vztahů podstatným způsobem zasáhl ÚS svým nálezem sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008, vyhlášeným ve Sbírce zákonů pod číslem 116/2008 Sb. Jak již bylo uvedeno v kapitole 2, tímto nálezem byl zrušen princip delegace mezi ZPr a OZ a byl posléze nahrazen principem subsidiarity.

⁴² Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 40

5.3.5 „Velká novela zákoníku práce“

Poslední velkou změnu v pracovněprávní oblasti přinesl již několikrát zmiňovaný zákon č. 365/2011 Sb., kterým došlo ke změně ZPr a dalších souvisejících zákonů. Tento zákon, který je někdy označován i jako „velká novela zákoníku práce“, nabyl účinnosti 1. ledna 2012 a účelem jeho vydání bylo dosažení několika cílů. Jedním z těchto cílů bylo změnit znění ZPr takovým způsobem, aby bylo v souladu s výše zmíněným nálezem ÚS sp. zn. Pl. ÚS 83/06. Stejně tak si tato novela kladla za cíl promítnout ve větším rozsahu do ZPr autonomii vůle zaměstnance a zaměstnavatele a tedy ve větší míře umožnit použití zásady „co není zakázáno, je dovoleno“. Jelikož v době psaní této práce uplynul od nabytí účinnosti této novely zhruba 1 rok, nelze s jistotou tvrdit, zda bylo tohoto cíle dosaženo. K takovému zhodnocení je třeba delší sledování aplikační praxe. Domnívám se ale, že k určitému posunu došlo a účastníci pracovněprávních vztahů mají větší možnost upravit si své vztahy podle svých potřeb.

Co se týče oblasti výpovědi, přinesla tato novela zcela zásadní změnu v tom smyslu, že přibyl jeden výpovědní důvod, pro který může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď. Jedná se o důvod spočívající v porušení léčebného režimu dočasně práce neschopným zaměstnancem zvláště hrubým způsobem. Jelikož se jedná o poměrně kontroverzní ustanovení, budu se tomuto výpovědnímu důvodu více věnovat v samostatné podkapitole.

Tato novela také podstatně změnila úpravu odstupného. Tímto zákonem byla po dlouhé době vyslyšena přání mnoha odborníků a od nabytí účinnosti této novely je výše odstupného závislá na počtu odpracovaných let propouštěného zaměstnance u zaměstnavatele. Nutno připomenout, že takováto konstrukce odstupného je zcela běžná v mnoha vyspělých zemích. I o odstupném bude více řečeno v samostatné kapitole.

6. Vnitrostátní prameny práva v oblasti zrušení pracovního poměru

K dostatečnému vysvětlení problematiky výpovědi považují za potřebné také uvést, jaké prameny práva, tedy zdroje obsahu práva, můžeme pro tuto oblast nalézt. Jelikož je náš právní řád součástí tzv. kontinentálního právního systému, je postaven na principu psaného práva. Díky tomu je v našem prostředí základním pramenem práva zákon⁴³. Proto hlavními prameny práva v oblasti výpovědi v ČR budou ústavní zákony a zákony, ale podstatnou roli hrají i soudní precedenty, která sjednocují rozhodovací praxi a pomáhají v praxi vyložit některé nejasnosti, které se v psaném prameni práva objeví.

6.1 Ústavní zákony

V českém právním prostředí máme dva základní ústavní zákony, jejichž některé články jsou použitelné i pro pracovněprávní vztahy. Prvním je ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky. Z hlediska pracovního práva a oblasti výpovědi lze z Ústavy zmínit například čl. 2 odstavec 4, ve kterém je vyjádřena zásada, že každý občan může činit, co není zákonem zakázáno a nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. O této zásadě již byla řeč v tom smyslu, že „velká novela zákoníku práce“ se snaží o posílení tohoto principu. Stejně tak je možné upozornit i na článek 4, který zaručuje soudní ochranu základních práv a svobod a to ve všech oblastech, tedy i v oblasti výpovědi z pracovního poměru.

Druhým a neméně důležitým předpisem je pak Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR. Tato listina výslovně vyjadřuje několik zásad, které je nutno dodržovat i v pracovněprávních vztazích a zaručuje účastníkům pracovněprávních vztahů řadu práv. Pro příklad lze uvést zásadu zákazu diskriminace a rovného zacházení (článek 3 odstavec 1), zásadu „co není zakázáno, je dovoleno“ (článek 2 odstavec 3), právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu a právo na podnikání a provozování jiné hospodářské činnosti (článek 26 odstavec 1), které se může v určitých situacích dostat do konfliktu s právem zaměstnavatele dát výpověď a jejím zákazem

⁴³ GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 5. vyd. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, str. 104,

nebo právo na vznik odborových organizací (článek 27), které mohou velice podstatně ovlivnit skončení pracovního poměru výpovědí. Stejně tak je zde vyjádřeno i právo na stávku (článek 27 odstavec 4), kdy toto ustanovení má chránit zaměstnance v tom smyslu, že zaměstnavatel nesmí postihnout zaměstnance, který se účastní stávky za zákonných podmínek, výpovědí z pracovního poměru z důvodu účasti na stávce. V Listině by bylo možné najít i řadu dalších článků, které jsou aplikovatelné na pracovněprávní vztahy.

6.2 Zákony

V českém právním řádu nalezneme mnoho zákonů, které mají souvislost s problematikou výpovědi z pracovního poměru. Jednoznačně tím nejdůležitějším zákonem je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, který ve své hlavě IV, 3. dílu upravuje podrobně výpověď z pracovního poměru včetně výpovědní doby a výpovědních důvodů. V jiných částech tohoto zákona pak nalezneme i další ustanovení se vztahem k institutu výpovědi jako například vymezení základních zásad, které musí být dodržovány i pro oblast výpovědi nebo úpravu odstupného při skončení pracovního poměru.

Z dalších zákonů, které jsou použitelné pro oblast výpovědi, lze jmenovat například zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, o jehož vztahu k ZPr bylo více řečeno v kapitole 2 a částečně i v kapitole 3, která pojednává o právních úkonech v pracovním právu. Dále se jedná o zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který upravuje důsledky výpovědi z pracovního poměru, jako například právo na podporu v nezaměstnanosti (konkrétně například v § 39 odstavec 2 písm. a) tohoto zákona je stanoveno, že uchazeč o zaměstnání se kterým byl v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání skončen pracovní poměr podle § 55 odstavec 1 písm. b) nebo podle § 52 písm. g), nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti). Aplikovatelná mohou být i některá ustanovení zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, ve kterém je upravena působnost inspekce práce jako kontrolního orgánu pro pracovněprávní vztahy. V tomto přehledu nelze zapomenout ani na zákon č. 198/2009, antidiskriminační zákon, který více rozvádí zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace. Pro úplnost lze zmínit i zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve

znění pozdějších předpisů, kde je upravena problematika vzniku odborových organizací, které hrají významnou roli v oblasti výpovědi.

6.3 Judikatura soudů

Ačkoliv bylo výše uvedeno, že náš právní řád je postaven na principu psaného práva, neznamená to, že by rozhodnutí soudů nemohla v určitém smyslu být posouzena jako doplňující pramen práva. Pokud totiž soudy řeší případ, který dosud nebyl řešen a pokud zákon neuvádí jeho jednoznačné řešení, může soudní praxe svými rozhodnutími vyplňovat prázdna místa a plnit úlohu orgánu, který sjednocuje výklad. Tuto úlohu plní zejména rozhodnutí NS, která jsou následně závazná pro soudy nižších stupňů. O závaznosti rozhodnutí ÚS pro všechny orgány a osoby není žádná pochybnost s ohledem na znění článku 89 odstavec 2 Ústavy ČR. Z tohoto důvodu tedy v této práci často uvádím u výkladu jednotlivých ustanovení platné právní úpravy významná rozhodnutí soudů, která pomáhají řešit aplikační problémy v praxi.

7. Mezinárodní organizace a jejich dokumenty týkající se zrušení pracovního poměru

Stejně jako ve všech jiných právních odvětvích hraje i v pracovním právu velmi důležitou roli mezinárodní právo. Proto se v této kapitole více zaměřím na některé mezinárodní organizace a jejich dokumenty, které mají spojitost s oblastí výpovědi z pracovního poměru a obecně s institutem zrušení pracovního poměru.

7.1 Evropská unie

V rámci Evropské unie, jíž je Česká republika členem, existovalo tzv. komunitární právo, dnes nazývané právo Evropské unie nebo právo unijní. Toto právo je pak děleno na primární a sekundární právo. Primární právo sestává z několika mezinárodních smluv, z nichž za nejdůležitější jsou považovány tzv. zakládací smlouvy. Sekundární právo je poté tvořeno zejména nařízeními, směrnicemi, rozhodnutími, doporučeními a stanovisky. Sekundární právo upravuje detailněji vztahy upravené právem primárním. Platí pravidlo, že toto sekundární právo musí být v souladu s právem primárním.

V oblasti pracovního práva můžeme v komunitárním právu nalézt zejména celou řadu směrnic, které upravují různé oblasti. Přímou oblast výpovědi z pracovního poměru žádná směrnice neexistuje, ale za vhodné považují zmínit například směrnici č. 98/59/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění. Stejně tak je pro tuto oblast použitelná i směrnice č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Jak již víme z předešlých kapitol zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace musí být dodržována i při skončení pracovního poměru výpovědí, proto tuto směrnici zmiňuji.

Pro úplnost lze doplnit, že v roce 1989 byla ve Štrasburku podepsána Charta společenství o základních sociálních právech zaměstnanců. Tato Charta sice není bezprostředně závazná, ale členské státy, které tuto chartu přijaly, se zavázaly, že normy v chartě obsažené budou promítnuty do vnitrostátního práva⁴⁴. Tato Charta je jakýmsi katalogem základních sociálních práv, která mají zaměstnanci v zaměstnání, proto se domnívám, že i pro oblast výpovědi může být tato Charta aplikovatelná.

⁴⁴ Hůrka, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, str. 116

7.2 Rada Evropy

Další velmi důležitou mezinárodní organizací je Rada Evropy. Tato organizace je sdružením evropských států a jejím cílem je zejména podpora jednoty mezi jednotlivými členskými státy. Touto jednotou se rozumí společné projednávání otázek společného zájmu, které má vést členské státy k uzavírání dohod. Velmi důležitou oblastí, pro kterou se dohody v rámci Rady Evropy uzavírají, je oblast sociální, která v sobě zahrnuje i otázky pracovněprávní. Neméně významná je pak i snaha o vzájemnou pomoc a spolupráci členských států v oblasti práva jako takového⁴⁵. Rada Evropy byla založena v roce 1949 v Londýně, dnes sídlí ve Štrasburku a má několik orgánů. Těmito orgány jsou Výbor ministrů, Parlamentní shromáždění, Kongres místních a regionálních úřadů Evropy a Sekretariát.

Během své činnosti vydala Rada Evropy mnoho dokumentů, z nichž pro téma této diplomové práce považuji za důležité především dva dokumenty. Prvním je Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, která byla vydána roku 1950. Tato úmluva je spíše zaměřena na občanská a politická práva, přesto zde nalezneme článek, který je pro oblast výpovědi velmi dobře použitelný. Jedná se konkrétně o článek 11, kde je vyjádřeno právo na svobodné sdružování v odborech. Tento článek tedy zaručuje právo každému sdružovat se v odborech, což může mít při skončení pracovního poměru výpovědi poměrně velký dopad, neboť zaměstnavatel je někdy omezen při dávání výpovědi povinností projednat tuto výpověď s odborovou organizací. Pokud se navíc jedná o člena odborového orgánu, je k platné výpovědi nutný předchozí souhlas této odborové organizace, proto mám za to, že tento článek je i z hlediska výpovědi poměrně důležitý.

Druhým a neméně důležitým dokumentem je potom Evropská sociální charta. Tato Charta byla podepsána v roce 1961 v Turíně, ale účinnou se stala až v roce 1965⁴⁶. Evropská sociální charta zakotvuje řadu základních sociálních práv, které se členské státy zavázaly dodržovat. Nalezneme zde opět právo zaměstnanců na svobodné sdružování se v odborových organizacích stejně jako právo zaměstnanců na rovné zacházení, rovné příležitosti a ochranu před diskriminací na základě pohlaví, i když toto

⁴⁵ Čepelka, Č., Šturma, P. *Mezinárodní právo veřejné*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2008, str. 511

⁴⁶ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 55

právo se do Charty dostalo až díky Dodatkovému protokolu, který byl k Chartě připojen až v roce 1988. Dále je v této Chartě stanoveno, že pracovníci mají právo na přiměřeně dlouhou výpovědní dobu při skončení pracovního poměru⁴⁷. Stejně tak je zde zakotven i zákaz skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se zaměstnankyní, která je na mateřské dovolené nebo pro případ, kdy by výpovědní lhůta skončila během trvání mateřské dovolené⁴⁸. Lze tedy říci, že i tyto dva dokumenty Rady Evropy mohou být považovány za pramen práva v oblasti skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

7.3 Organizace spojených národů

Organizace spojených národů (dále jen OSN) je organizace, která byla založena v reakci na hrůzy druhé světové války. Tato organizace vznikla v roce 1945 v San Francisku. Hlavním cílem této organizace je snaha o udržení mezinárodního míru a rozvoj mezinárodních vztahů bez použití síly nebo hrozby a zároveň smírné řešení mezinárodních sporů⁴⁹. Za hlavní orgány OSN jsou považovány Valné shromáždění, Rada bezpečnosti, Hospodářská a sociální rada, Mezinárodní soudní dvůr a Sekretariát. Z těchto orgánů má pro náš účel největší význam Hospodářská a sociální rada, která se nejvíce angažuje v oblasti sociální a pracovněprávní.

OSN vydala celou řadu významných dokumentů, z nichž některé jsou významné i pro oblast sociální potažmo i pracovněprávní. Takovými dokumenty jsou například Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, který byl vydán roku 1966 nebo Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, jež byla vydána v roce 1979.

Za nejdůležitější dokument z této oblasti však považuji Všeobecnou deklaraci lidských práv z roku 1948. Tato deklarace upravuje celou řadu práv, které se uplatní v pracovněprávních vztazích. Zejména je zde zakotveno již tradičně právo na rovnost před zákonem a ochranu před diskriminací. Mimo to zde můžeme nalézt například i právo na ochranu proti nezaměstnanosti, což je právo, které úzce souvisí s výpovědí z pracovního poměru, neboť má chránit zaměstnance před nezaměstnaností jako

⁴⁷ Článek 4 odst. 4

⁴⁸ Článek 8 odst. 2

⁴⁹ Čepelka, Č., Šturma, P. *Mezinárodní právo veřejné*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2008, str. 485

důsledkem výpovědi. K této deklaraci je nutné dodat, že není přímo právně závazná, ale má pouze doporučující charakter, ale i přesto je většinou členských států OSN respektována⁵⁰.

7.4 Mezinárodní organizace práce

Hospodářská a sociální rada má za úkol také uzavírat smlouvy o přidružení k OSN s odbornými organizacemi. K tomu, aby došlo k přidružení takové odborné organizace k OSN je nutný souhlas Valného shromáždění⁵¹. Jednou z nejvýznamnějších přidružených organizací k OSN je zcela jistě Mezinárodní organizace práce (dále jen MOP). Tato organizace byla založena v roce 1919 v Paříži. Cílem MOP je zejména snaha o zlepšení pracovních podmínek a sociálního zabezpečení v celém světě⁵².

MOP se snaží dosáhnout tohoto cíle zejména svou činností, která spočívá v přípravě úmluv a doporučení. Vypracované úmluvy jsou přijímány nejvyšším orgánem MOP, kterým je Mezinárodní konference práce. V tomto nejvyšším orgánu zastupují každý členský stát dva delegáti vlády, jeden zástupce odborových organizací a jeden zástupce zaměstnavatelů. Aby úmluva mohla být přijata, je nutný souhlas dvoutřetinové většiny hlasů. Po přijetí takové úmluvy jsou členské státy povinné tuto úmluvu předložit k vnitrostátní ratifikaci ve lhůtě, která je zpravidla roční, jen výjimečně může být prodloužena na 18 měsíců. Pokud dojde k ratifikaci, úmluva se stává právně závaznou a členský stát musí učinit vše potřebné, aby harmonizoval svou vnitrostátní úpravu se zněním přijaté úmluvy.

Vedle úmluv pak MOP přijímá také doporučení. Doporučeními se řeší takové otázky, které podle členských států nejsou tak závažné, aby bylo potřeba je upravit úmluvou. Pokud je schváleno doporučení, neznámá to pro členské státy žádné závazky, jen mají povinnost toto doporučení předložit vnitrostátním orgánům, které mají zvážit, zda není vhodné závěry z doporučení využít a harmonizovat vnitrostátní právo⁵³.

⁵⁰ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 51

⁵¹ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 50

⁵² Štangová, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, str. 73

⁵³ SPIRIT, Michal et. al. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, str. 42

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že MOP přijímá úmluvy a doporučení. Některá z nich se dotýkají i oblasti výpovědi a celkově skončení pracovního poměru. Proto na tomto místě uvádím z mého pohledu ta nejdůležitější.

7.4.1 Doporučení MOP č. 119 o skončení zaměstnání

Toto doporučení z roku 1963 vyjmenovává základní zásady, které je nutné dodržet, pokud chce zaměstnavatel ukončit pracovní poměr. Je zde například stanoveno, že pro platné skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele musí existovat důvod spočívající v chování zaměstnance, v jeho nezpůsobilosti nebo v provozních potřebách podniku, ve kterém je zaměstnanec zaměstnán. Také jsou zde stanoveny skutečnosti, které nemohou být důvodem pro skončení pracovního poměru. Je zde řečeno, že pracovní poměr nemůže být skončen ze strany zaměstnavatele z důvodu barvy pleti, pohlaví, rasy, těhotenství, politického nebo náboženského přesvědčení, dále z důvodu členství zaměstnance v odborové organizaci, z důvodu že zaměstnanec vykonává funkci zástupce zaměstnanců nebo že zaměstnanec vede spor se zaměstnavatelem pro porušení právních předpisů.

Z tohoto doporučení dále vyplývá, že propouštěný zaměstnanec má při skončení pracovního poměru nárok na přiměřeně dlouhou výpovědní dobu, dále na poskytnutí pracovního volna potřebného k hledání nového zaměstnání a také na vydání potvrzení o zaměstnání ze strany zaměstnavatele, pokud o to zaměstnanec požádá, přičemž v tomto potvrzení nesmí být uvedeno nic, co by mohlo zaměstnanci přitížit při hledání nového zaměstnání.

Stejně tak je v tomto doporučení uvedeno právo zaměstnance obrátit se na příslušný orgán s návrhem, aby rozhodl, že skončení pracovního poměru je neplatné. Příslušným orgánem se rozumí soud, rozhodce nebo orgán uvedený v uzavřené kolektivní smlouvě. Pokud takovýto orgán rozhodne, že skončení pracovního poměru bylo neoprávněné, může se zaměstnanec podle tohoto doporučení domáhat obnovení takového pracovního poměru a pokud to již není možné, má zaměstnanec právo požadovat přiměřenou peněžní náhradu.

Dále je v tomto doporučení řešena i otázka projednávání skončení pracovního poměru s odborovými organizacemi a zástupci zaměstnanců stejně jako otázka hromadného propouštění.

7.4.2 Úmluva MOP č. 158 o skončení pracovního poměru

Tato úmluva z roku 1982 stanovuje zejména náležitosti, které je nutné splnit, aby bylo skončení pracovního poměru platné. V mnohém se tato úmluva kryje z výše uvedeným doporučením č. 119, proto lze jen zmínit, že i podle této úmluvy může být skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele odůvodněno jen chováním zaměstnance, jeho schopnostmi nebo potřebami a operativními změnami podniku⁵⁴. Důvody, pro které nelze se zaměstnancem ukončit pracovní poměr, jsou s ohledem na doporučení č. 119 rozšířeny o důvody spočívající v nepřítomnosti v práci z důvodu čerpání mateřské dovolené, úrazu nebo nemoci.

Naopak oproti doporučení č. 119 nenalezneme v této úmluvě právo propouštěného zaměstnance na vydání potvrzení o zaměstnání ani právo na poskytnutí přiměřeného pracovního volna potřebného k hledání nového zaměstnání. Je zde ale upraveno právo propouštěného zaměstnance na odstupné a také právo na obranu proti skončení pracovního poměru z důvodu nevhodného chování zaměstnance, pokud s tím tento zaměstnanec nesouhlasí.

Za podstatné považují také zavedení povinnosti zaměstnavatele informovat příslušný orgán v případě hromadného propouštění.

7.4.3 Doporučení MOP č. 166 o skončení pracovního poměru

Toto doporučení přijala MOP společně s Úmluvou č. 158 a konkretizovala v něm některá další práva zaměstnanců při skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Jsou zde dále rozšířeny důvody, pro které zaměstnavatel nemůže se zaměstnancem ukončit pracovní poměr. Jedná se o dosažení důchodového věku a dále o absenci v práci z důvodu plnění občanské nebo vojenské povinnosti zaměstnancem.

V tomto doporučení je také zakotvena povinnost zaměstnavatele předem písemně upozornit zaměstnance na jeho nevhodné chování, pokud má být s tímto zaměstnancem ukončen pracovní poměr z důvodu opakujícího se nevhodného chování. Stejně tak má zaměstnavatel povinnost předem písemně vytknout zaměstnanci jeho nedostatky v práci a dát mu čas na nápravu v případě skončení pracovního poměru pro neuspokojivé pracovní výsledky.

⁵⁴ Článek 4 Úmluvy

Oproti Úmluvě je v tomto doporučení opět zakotveno právo zaměstnance na vydání potvrzení o zaměstnání stejně jako právo na poskytnutí přiměřeného pracovního volna nutného k hledání nového zaměstnání. Kromě toho má zaměstnanec při skončení pracovního poměru právo i na vydání potvrzení o důvodu skončení pracovního poměru, pokud o to požádá.

Nově se v tomto doporučení také objevuje povinnost dodržení písemné formy ukončení pracovního poměru, což vzhledem k dnešní úpravě považuji za velmi podstatné ustanovení.

8. Současná právní úprava výpovědi v ČR

Z pohledu praxe je jistě zcela nejdůležitější znát platnou a účinnou právní úpravu dané problematiky, proto se nyní zaměřím na tuto oblast, která je upravena v současné době v platném a účinném ZPr.

Předně ale považuji za důležité si vysvětlit samotný pojem výpovědi z pracovního poměru. Výpověď je jednostranný právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru. Ke skončení pracovního poměru výpovědí však dojde až uplynutím výpovědní doby.

Výpověď z pracovního poměru je obvykle spojena s nepříjemnými důsledky. Tyto důsledky se mohou dotýkat jak zaměstnance, tak zaměstnavatele. V případě výpovědi ze strany zaměstnavatele dochází k nepříznivým důsledkům zejména u zaměstnance. Pokud totiž propouštěný zaměstnanec nenajde do uplynutí výpovědní doby nové zaměstnání, stává se nezaměstnaným a tato situace je spojena s celou řadou potíží. Ztráta zaměstnání a neschopnost nebo nemožnost si najít nové zaměstnání je obvykle spojena se snížením společenské a životní úrovně jedince a celé jeho rodiny a s obtížnějším zajištěním základních životních potřeb. Stejně tak může u nezaměstnaného jedince vyústit ve ztrátu sebevědomí a ve zdravotní potíže (např. deprese)⁵⁵.

Naopak pokud se jedná o výpověď ze strany zaměstnance, nepříznivé důsledky se většinou projeví u zaměstnavatele. To se týká zejména případů, kdy dá výpověď klíčový zaměstnanec nebo případů malých zaměstnavatelů, kteří mohou mít problémy sehnat v krátkém časovém intervalu odpovídající náhradu. Stejně tak může taková nepříjemná situace nastat, pokud dá najednou výpověď více zaměstnanců⁵⁶.

Proto tedy musí právní úprava stanovit jasné podmínky, které musí být dodrženy, aby došlo k platnému rozvázání pracovního poměru výpovědí. Samozřejmě se i v této oblasti uplatňuje zejména ochranná funkce pracovního práva, která chrání zaměstnance jako slabší stranu, aby nedocházelo k libovůli ze strany zaměstnavatele. Na druhou stranu musí právní úprava umožnit zaměstnavatelům rozhodovat o tom, kým budou jejich úkoly plněny, tedy musí se uplatnit i funkce organizační.

⁵⁵ Šlapák, Č.; Pánek, Z.; Kotous, J. *Zaměstnanost a personální řízení*. Praha : Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2006, str. 23

⁵⁶ Galvas Milan, a kol. *Pracovní právo*. Brno : Masarykova Univerzita, 2012, str. 290

Právní úprava výpovědi by tedy měla být vyvážená v tom smyslu, aby byl jednak chráněn zaměstnanec jako slabší strana, ale aby na druhé straně zaměstnavatel mohl pružně reagovat na své potřeby a upravovat složení svých zaměstnanců. To znamená, že by se zde měla projevit tzv. „flexicurita“ tedy vyvážení flexibility na jedné straně a ochrany (securita) na straně druhé.

8.1 Obsahové náležitosti výpovědi

Výpověď jako jednostranný právní úkon, který směřuje ke skončení pracovního poměru, musí splňovat určité obsahové náležitosti, aby byla platná. Kromě obecných náležitostí, které musí splňovat každý právní úkon, musí být ve výpovědi jednoznačně projevena vůle ukončit pracovní poměr výpovědí. Tím se rozhodně nemyslí, že by muselo být v učiněném úkonu uvedeno slovo výpověď, neboť platí, že se právní úkony posuzují podle svého skutečného obsahu a ne podle názvu. Je však nutné, aby z projevené vůle jednoznačně vyplývalo, že se jedná o skončení pracovního poměru výpovědí a ne o jiný způsob skončení pracovního poměru⁵⁷.

Co se týče dalších obsahových náležitostí, je nutné zmínit, že je potřeba rozlišit výpověď danou zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jelikož zaměstnanec není omezen a může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu⁵⁸, stačí, aby v takové výpovědi byla dostatečně jasně a srozumitelně projevována vážná vůle rozvázat pracovní poměr výpovědí.

Naproti tomu zaměstnavatel je omezen v tom smyslu, že může dát výpověď jen ze zákonem stanovených důvodů⁵⁹. Proto pro výpověď ze strany zaměstnavatele platí ohledně obsahové stránky, že tato výpověď musí obsahovat kromě projevené vůle ukončit pracovní poměr výpovědí i skutkové vymezení a právní kvalifikaci, čili výpovědní důvod v souladu s § 50 odst. 4 ZPr⁶⁰. Takovéto vymezení výpovědního důvodu je velice důležité, neboť takto uvedený výpovědní důvod již nelze dodatečně měnit⁶¹. Jak vyplývá i z judikatury, podstatné je správné skutkové vylíčení použitého výpovědního důvodu. Pokud by tedy zaměstnavatel ve své výpovědi skutkově

⁵⁷ Galvas Milan, a kol. *Pracovní právo*. Brno : Masarykova Univerzita, 2012, str. 291

⁵⁸ § 50 odst. 3 ZPr

⁵⁹ § 50 odst. 2 ZPr

⁶⁰ Jakubka, J. *Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí (pokračování)*. Práce a mzda : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, číslo 7, str. 20

⁶¹ § 50 odst. 4

nevymezil výpovědní důvod a pouze by odkázal na příslušné ustanovení zákoníku práce, nedala by se jednoznačně zjistit existence výpovědního důvodu a takováto výpověď by byla neplatná. K tomu je třeba dále uvést, že je nutné výpovědní důvod konkretizovat alespoň stručným vylíčením skutečností, ze kterých jednoznačně vyplývá, že byla naplněna podstata výpovědního důvodu uvedeného v zákoně. Pro případ, že by se jednalo například o výpověď podle § 52 písm. f), kde je obecně uvedeno více výpovědních důvodů (nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy, nesplňování požadavků pro řádný výkon práce), je třeba výpovědní důvod konkretizovat podrobněji a to takovým způsobem, aby nevznikla jakákoliv pochybnost o tom, který z výpovědních důvodů je uplatňován⁶².

V případě, že by výpověď sice obsahovala skutkové vymezení výpovědního důvodu, ale to by nebylo dostatečně určité nebo srozumitelné, jednalo by se o neplatnou výpověď jen pro případ, že by skutečný důvod výpovědi nebylo možné zjistit ani výkladem projevené vůle⁶³.

Na závěr této části ještě připomínám, že je přípustné, aby ve výpovědi bylo uplatněno více výpovědních důvodů najednou⁶⁴.

8.2 Formální náležitosti výpovědi

Výpověď musí kromě obsahových náležitostí splňovat i určitá formální kritéria. Jednak musí být výpověď učiněna pouze v písemné formě a takto učiněná výpověď musí být doručena druhému účastníkovi pracovněprávního vztahu.

8.2.1 Obligatorní písemná forma

Jak stanoví § 50 odst. 1 ZPr, platí, že výpověď z pracovního poměru musí být písemná. Jak již bylo uvedeno v kapitole 3, od 1. 1. 2012 platí nová úprava ohledně formy právních úkonů. V § 20 odst. 3 ZPr je řečeno, že jednostranné právní úkony jsou pro nedodržení stanovené formy právního úkonu vždy neplatné. Jelikož je výpověď jedním z nejdůležitějších jednostranných právních úkonů v pracovněprávních vztazích, platí, že pokud výpověď nebyla dána písemně, je neplatná bez ohledu na další. Co však

⁶² Rozhodnutí NS ze dne 30. 11. 1967, sp. zn. 6 Cz 193/67

⁶³ Rozsudek NS ČR ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96

⁶⁴ Doležilek, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, str. 74

nemusí být zcela jasné, je skutečnost, že výpověď v písemné formě musí obsahovat i vlastnoruční podpis. Pokud se jedná o výpověď ze strany zaměstnance, musí být vlastnoručně podepsána zaměstnancem. Pokud se jedná o výpověď ze strany zaměstnavatele, musí být taková výpověď vlastnoručně podepsána zaměstnavatelem, případně odpovědným vedoucím zaměstnancem. Pokud by u výpovědi takovýto vlastnoruční podpis chyběl, byla by výpověď neplatná z důvodu nedodržení písemné formy, přičemž je ale nutné zmínit, že lze tuto vadu zhojit tím, že adresát výpovědi umožní výpověď dodatečně podepsat tomu, kdo jí učinil⁶⁵.

8.2.2 Doručení

Až do konce roku 2011 platilo, že kromě požadavku písemné formy u výpovědi, bylo zapotřebí výpověď doručit druhému účastníku. Pokud nedošlo k doručení, byla taková výpověď považována za neplatnou. Po „velké novele zákoníku práce“ však zmínka o nutnosti doručení výpovědi druhému účastníku z § 50 ZPr zmizela. Zákoník práce sice obsahuje samostatnou úpravu doručování v hlavě XIV, ale není zde řešena otázka, jaký důsledek má nedoručení písemností. Proto je pro tento případ nutné subsidiárně použít úpravu OZ, konkrétně § 45 odst. 1, ve kterém je řečeno, že projev vůle působí vůči nepřítomné osobě od okamžiku, kdy jí dojde. Z toho lze dovodit, že pokud výpověď nebude doručena druhému účastníku, projev vůle vůči němu vůbec nepůsobí a právní úkon, čili výpověď je považována za neexistentní⁶⁶. Proto je zapotřebí dát si velký pozor na to, aby výpověď byla druhému účastníku řádně doručena.

Jak jsem již uvedl, ZPr má svou samostatnou úpravu doručování a to v hlavě XIV. I úprava doručení je rozdílná pro doručování zaměstnanci a zaměstnavateli. Co se týká doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli, platí, že za obvyklý způsob doručení se považuje osobní předání v místě sídla zaměstnavatele. To znamená, že nejčastěji bude výpověď ze strany zaměstnance doručena zaměstnavateli přímo v jeho sídle. Stejně tak je ale možné doručit písemnost na pracovišti, které je nejbliže

⁶⁵ Jakubka, J. *Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí (pokračování)*. Práce a mzda : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, číslo 7, str. 20

⁶⁶ Tomšej, J., Kratochvílová, P. *Past na výpověď: doručování*. Právní rádce, 2012, číslo 7, str. 39

nadřízené nebo na jiném místě k tomu určeném, např. na podatelně⁶⁷. Zaměstnanec, který doručuje výpověď, může na zaměstnavateli požadovat, aby mu písemně potvrdil doručení této výpovědi⁶⁸. Zaměstnanec však není vázán tím, že musí doručit svou výpověď zaměstnavateli v jeho sídle nebo na jiném obvyklém místě. Zaměstnanec je oprávněn doručovat zaměstnavateli písemností mnoha způsoby, např. prostřednictvím provozovatele poštovních služeb⁶⁹. Stejně tak může písemnost zaměstnavateli doručit prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel zaměstnanci oznámil. Takto doručovaná písemnost však musí být podepsána elektronickým podpisem.

Za velmi důležité považuji vysvětlit, kdy je písemnost považována za doručenu, jelikož okamžik doručení výpovědi je velmi důležitý například pro běh výpovědní doby. V § 337 odst. 3 ZPr je stanoveno, že písemnost je doručena, jakmile jí zaměstnavatel převzal. To znamená, že pokud doručuje zaměstnanec výpověď zaměstnavateli v jeho sídle osobním předáním, je okamžik doručení zcela zřejmý. V případě výpovědi doručované prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, je za okamžik doručení považován den, kdy zaměstnavatel potvrdí zaměstnanci její převzetí datovou zprávou podepsanou elektronickým podpisem. Pokud by se takto doručovaná výpověď vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná nebo by nedošlo k potvrzení přijetí ze strany zaměstnavatele do 3 dnů od odeslání výpovědi, k doručení by nedošlo a opět by se jednalo o neexistující právní úkon, čili by na jeho základě nemohl platně skončit pracovní poměr.

Mnohem více komplikací může nastat při jiném doručování, např. při doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Při takovém způsobu doručování totiž mohou vzniknout velmi nechtěné a problematické situace, například v případě, kdy by zaměstnavatel odmítal z jakéhokoliv důvodu takto doručovanou výpověď převzít. Jelikož v ZPr nejsou tyto situace upraveny, musíme si pomoci výkladem, který provedl NS ve svém rozsudku ze dne 3. 1. 2006, sp. zn. 21 Cdo 563/2005, kdy dovodil, že k tomu, aby byla písemnost zaměstnance určená zaměstnavateli považována za doručenu, stačí, pokud se takováto písemnost dostane

⁶⁷ Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, str. 576

⁶⁸ § 337 odst.1 ZPr

⁶⁹ Černý, D. *Doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli*. Právní rádce, 2011, číslo 4, str. 18

do sféry zaměstnavatelské dispozice, tedy že zaměstnavatel má objektivně možnost seznámit se s obsahem této písemnosti. Čili pro to, aby byla výpověď považována za správně doručenou, postačí, pokud má zaměstnavatel objektivní možnost seznámit se s jejím obsahem. Odmítnutí přijetí výpovědi ze strany zaměstnavatele tedy nemůže způsobit neplatnost této výpovědi. S ohledem na zde uvedené je třeba uzavřít, že za den doručení se v tomto případě považuje den, kdy se výpověď dostala do dispoziční sféry zaměstnavatele⁷⁰.

Mnohem podrobněji je pak v zákoně upraveno doručování písemností zaměstnavatele zaměstnanci. V § 374 je například uvedeno, že výpověď z pracovního poměru musí být zaměstnanci doručena do vlastních rukou. Také jsou zde uvedeny způsoby, kterými zaměstnavatel doručuje písemnosti zaměstnanci do vlastních rukou. Jedná se zejména o osobní předání na pracovišti, v bytě nebo na jakémkoliv jiném místě, kde bude zaměstnanec zastížen. Další možností je doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací a také prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Pokud by zaměstnanec odmítl převzít výpověď, kterou mu zaměstnavatel osobně předává na pracovišti nebo na jiném místě, považuje se takováto výpověď za doručenou. Zaměstnavateli stačí, aby prokázal odmítnutí převzetí. Nejlépe se takové odmítnutí prokazuje pomocí svědka přítomného u odmítnutí převzetí ze strany zaměstnance⁷¹.

Pro doručení výpovědi prostřednictvím sítě nebo služby elektronické komunikace platí, že takto lze výpověď doručit jen po předchozím písemném souhlasu zaměstnance s tímto způsobem doručení a poté, co zaměstnanec uvede zaměstnavateli elektronickou adresu, kam se mají písemnosti doručit. Takto doručovaná výpověď musí být podepsána elektronickým podpisem. Ohledně okamžiku doručení a neúčinnosti doručení platí stejná pravidla jako pro písemnosti zaměstnanců doručované zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.

Nejčastěji vznikají problémy při doručování výpovědi prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Při tomto způsobu doručování zasílá zaměstnavatel výpověď na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa, přičemž zaměstnanec má možnost písemnou plnou mocí s úředně ověřeným podpisem určit k přijetí písemnosti

⁷⁰ Černý, D. *Doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli*. Právní rádce, 2011, číslo 4, str. 19

⁷¹ Jouza, L. *Změny v doručování pracovníprávních písemností*. Právní rádce, 2009, číslo 9, str. 38

někoho jiného. Pro případ tohoto způsobu doručování je navíc stanovena povinnost zaměstnavatelům doložit takovéto doručení písemným záznamem o doručení. To znamená, že pokud zaměstnavatel zasílá výpověď prostřednictvím České pošty, je třeba zaslat tuto výpověď doporučeně do vlastních rukou společně s dodejkou⁷². Na tomto místě je však třeba říci, že samotná okolnost, že výpověď doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb neobsahuje doložku do vlastních rukou nebo, že je zde uvedena jiná adresa, než poslední známá, nemá za následek automaticky neúčinnost doručení. Pokud totiž i přes tyto vady zaměstnanec výpověď převzal, považuje se takováto výpověď za řádně doručenou⁷³.

Pokud nebyl zaměstnanec zastížen na adrese pro doručení, uloží se písemnost v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu. Zároveň je zaměstnanec vyzván, aby si uloženou písemnost vyzvedl do 10 pracovních dnů. Současně je poučen o následcích odmítnutí převzetí a neposkytnutí potřebné součinnosti. Pokud si zaměstnanec písemnost v dané lhůtě nevyzvedne, považuje se za doručenou posledním dnem této lhůty. Následně se tato písemnost vrací zaměstnavateli. Pokud zaměstnanec odmítne převzít písemnost nebo neposkytne potřebnou součinnost, považuje se taková písemnost za doručenou dnem, kdy ke znemožnění doručení došlo. O těchto následcích musí být zaměstnanec poučen doručovatelem této písemnosti.

Ne vždy však tato uvedená pravidla platí bez dalšího. Jako příklad z praxe můžeme uvést situaci, kdy zaměstnavatel určil zaměstnanci dovolenou a ihned po jejím zahájení odeslal výpověď na poslední známou adresu zaměstnance. Pokud si zaměstnanec nevyzvedl písemnost z důvodu pobytu na dovolené, nelze mluvit o zmaření doručení ze strany zaměstnance a takováto výpověď by nebyla účinně doručena. Jiná situace by však nastala, pokud by zaměstnavatel odeslal výpověď do místa pobytu zaměstnance během dovolené. Pokud by se s ní měl zaměstnanec možnost seznámit, bylo by nutné uzavřít, že výpověď byla doručena zcela správně⁷⁴.

Na závěr ještě připomínám, že výpověď ze strany zaměstnavatele nemusí být doručována jen zaměstnavatelem nebo jeho statutárním orgánem. I v praxi je zcela

⁷² Bukovjan, P. *Doručování písemností zaměstnanci a judikatura*. Práce a mzda : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, číslo 10, str. 19

⁷³ Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 15. 5. 1997, sp. zn. 16 Co 176/97

⁷⁴ Jouza, L. *Změny v doručování pracovníprávních písemností*. Právní rádce, 2009, číslo 9, str. 39

běžné, že písemnosti doručuje zaměstnavatel prostřednictvím pověřeného zaměstnance, což je zcela v souladu s pravidly uvedenými v ZPr⁷⁵.

K tomuto tématu je nutné ještě připomenout, že pokud je výpověď doručena druhému účastníkovi, je možné jí odvolat jen s jeho souhlasem, přičemž zároveň platí, že takové odvolání výpovědi i souhlas druhého účastníka musí být učiněno písemně. Jelikož pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, je zcela logické, že takové odvolání lze provést pouze do doby skončení této výpovědní doby, jelikož poté už pracovní poměr neexistuje. Výjimkou je však situace, kdy probíhá soudní řízení o určení neplatnosti výpovědi. Pokud totiž takový soud probíhá, je možné odvolat výpověď se souhlasem druhé strany až do doby, než je v soudním řízení pravomocně rozhodnuto. To platí i v případě, kdy výpovědní doba již uplynula⁷⁶.

8.3 Výpovědní doba

Je nutné si připomenout, že institut výpovědi z pracovního poměru je postaven na principu, že zamýšlený následek projevené vůle jednoho z účastníků pracovněprávního vztahu, tedy ukončení pracovního poměru nenastává samotným doručením výpovědi druhé straně, ale až uplynutím výpovědní doby. Tato výpovědní doba by měla sloužit k tomu, aby měli účastníci pracovního poměru, který má skončit, dostatečně dlouhou dobu na vypořádání se s následky skončení pracovního poměru⁷⁷. Tímto vypořádáním se má na mysli na straně zaměstnavatele podniknutí takových kroků, které by zamezili problémům spojených se ztrátou pracovní síly a na straně zaměstnance především nalezení nového zaměstnání či jiné výdělečné činnosti. Zaměstnanec má navíc během trvání výpovědní doby právo na pracovní volno nutné k hledání nového zaměstnání a to v maximální délce jednoho půldne v týdnu⁷⁸.

Co se týká délky výpovědní doby, tak platí, že výpovědní doba musí být stejně dlouhá při výpovědi ze strany zaměstnavatele jako při výpovědi ze strany zaměstnance. Od 1. 1. 2012 zde ale platí výjimka, pokud se jedná o výpověď ze strany zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo

⁷⁵ Bukovjan, P. *Doručování písemností zaměstnanci a judikatura*. Práce a mzda : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, číslo 10, str. 19

⁷⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 4. 1999, sp. zn. 21 Cdo 2625/98

⁷⁷ Stránský, J. a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha : SONDY, s. r. o., 2012, str. 106

⁷⁸ Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, str. 202

přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávního vztahu⁷⁹. V takovém případě skončí pracovní poměr nejpozději dnem, který předchází dni, ve kterém nabyl účinnosti tento přechod⁸⁰. Důvodem pro začlenění tohoto ustanovení do ZPr byly četné rozsudky Evropského soudního dvora a směrnice 2001/23 ES, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, ze kterých vyplývá, že zaměstnanci by měli mít právo dát výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností a u takové výpovědi by se měla uplatnit modifikovaná výpovědní doba. Bohužel nebylo do tohoto ustanovení § 51a ZPr doplněno časové omezení zaměstnance, během kterého je zaměstnanec oprávněn dát výpověď z tohoto důvodu. To znamená, že je zaměstnanec oprávněn dát výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností kdykoliv, třeba i v poslední den před nabytím účinnosti přechodu. V takovém případě by mu pracovní poměr skončil ten samý den, kdy podal výpověď, což jistě může přinést řadu starostí zejména novému zaměstnavateli⁸¹.

V § 51 odst. 1 ZPr je omezení délky výpovědní doby v tom smyslu, že je zde stanovena minimální délka výpovědní doby, která činí 2 měsíce. Tyto 2 měsíce jsou tedy považovány za přiměřeně dlouhou dobu, během které mohou účastníci končícího pracovněprávního vztahu uspořádat své poměry podle potřeby. Není zde však důvod, aby tito účastníci neměli možnost si sjednat výpovědní dobu delší. Proto dává ZPr možnost, aby si zaměstnanec a zaměstnavatel sjednali delší výpovědní dobu. Takovéto sjednání delší výpovědní doby však smí být provedeno jen písemnou smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. K takovému smluvnímu prodloužení výpovědní doby lze přistoupit jen do okamžiku, než výpovědní doba počala běžet⁸².

K tomuto ještě uvádím, že délka a skončení výpovědní doby nemusí být zcela nutně ve výpovědi uvedena. Pokud v písemné výpovědi není výpovědní doba vůbec uvedena nebo je zde uvedena nesprávně, platí, že pracovní poměr skončí uplynutím zákonné výpovědní doby. To znamená, že neuvedení výpovědní doby nezpůsobuje neplatnost takové výpovědi, jak vyplývá i z rozsudku NS ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000.

⁷⁹ §§ 338 – 345a ZPr

⁸⁰ § 51a ZPr

⁸¹ Bukovjan, P. *Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru*. Práce a mzda : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, číslo 1, str. 12

⁸² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 258/2009

Pokud se jedná o běh výpovědní doby tak platí, že výpovědní doba začne běžet prvním dnem kalendářního měsíce, který následuje po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce⁸³.

Z tohoto běžného běhu výpovědní doby však existují i výjimky. Jednou z výjimek je skončení pracovního poměru z důvodu přechodu práv nebo povinností z pracovněprávních vztahů podle § 51a ZPr, o kterém jsem se již zmínil výše.

Další výjimku tvoří situace, kdy byla dána zaměstnanci platná výpověď, ale v okamžiku, kdy měl skončit pracovní poměr, se tento zaměstnanec nachází v tzv. ochranné době. Co se rozumí ochrannou dobou je stanoveno v § 53 odst. 1 ZPr a víc se o tomto institutu zmíním v kapitole věnující se zákazu výpovědi. Pokud tedy nastane takováto situace, platí, že se ochranná doba do výpovědní doby nezapočítává a pracovní poměr skončí až uplynutím zbývající části výpovědní doby poté, co skončí ochranná doba. Zaměstnanci je ale dána možnost oznámit zaměstnavateli, že na dalším trvání pracovního poměru netrvá a v takovém případě skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby⁸⁴. Je nutné si uvědomit, že k prodloužení výpovědní doby skutečně dochází jen v případě, že ochranná doba trvá v okamžiku, kdy má výpovědní doba skončit. Pokud tedy zaměstnanec je v ochranné době během trvání výpovědní doby, ale v poslední den této výpovědní doby již ochranná doba neexistuje, pracovní poměr končí posledním dnem výpovědní lhůty bez jakéhokoliv prodloužení.

K prodloužení výpovědní doby z důvodu trvání ochranné doby dochází jen v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele. To znamená, že pokud dá výpověď zaměstnanec, skončí pracovní poměr uplynutím běžné výpovědní doby, i kdyby v té době byl zaměstnanec v ochranné době.

Je také nutné zmínit, že výpovědní doba se v případě prodloužení z důvodu trvání ochranné doby prodlužuje o kalendářní dny, nikoliv o dny pracovní.

Další výjimku z běžného běhu výpovědní doby pak nalezneme v § 54 písm. c) ZPr, kde je řečeno, že pokud dá zaměstnavatel výpověď zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo zaměstnanci, který čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou z důvodu, pro který s nimi může okamžitě zrušit pracovní poměr a to před nástupem mateřské nebo rodičovské dovolené a výpovědní doba by uplynula v době mateřské nebo rodičovské dovolené, skončí

⁸³ § 51 odst. 2 ZPr

⁸⁴ § 53 odst. 2 ZPr

výpovědní doba a tedy i pracovní poměr současně s mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.

Poslední výjimkou je poté prodloužení výpovědní doby při hromadném propouštění podle § 63 ZPr. Co se rozumí hromadným propouštěním, podrobně rozeberu v samostatné kapitole. Pracovní poměr zaměstnance, kterému je dána výpověď z organizačních důvodů v rámci hromadného propouštění, skončí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele příslušné krajské pobočce Úřadu práce. I v tomto případě však má zaměstnanec možnost prohlásit, že netrvá na prodloužení pracovního poměru a pracovní poměr tak skončí uplynutím běžné výpovědní doby. Výjimku z tohoto případu pak tvoří skutečnost, že bylo vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele podle insolvenčního zákona⁸⁵. V případě, že hromadně propouštěný zaměstnanec neprohlásil, že netrvá na prodloužení pracovního poměru, platí, že jeho pracovní poměr nemůže skončit dříve než je ze strany zaměstnavatele doručena písemná zpráva krajské pobočce Úřadu práce. V takovém případě sice výpověď z pracovního poměru zůstává platná, ale bez doručení písemné zprávy Úřadu práce nemohou nastat její předpokládané účinky, čili skončení pracovního poměru⁸⁶. Proto si tedy zaměstnavatel, který se rozhodl hromadně propustit zaměstnance z organizačních důvodů, musí dát pozor, aby doručil zprávu o hromadném propouštění příslušné pobočce Úřadu práce se všemi náležitostmi, protože jinak by nemohlo dojít ke skončení pracovního poměru.

8.4 Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnancem

Pokud bychom se měli zabývat otázkou výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnance, musíme konstatovat, že zde je situace o poznání jednodušší, než v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele. Jak vyplývá z článku 26 odstavec 1 Listiny základních práv a svobod, každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu. Stejně tak i za samotné podstaty pracovního práva a jeho ochranné funkce vyplývá, že zaměstnanec má v pracovněprávním vztahu slabší postavení a musí mu být poskytnuta jistá ochrana. Tato ochrana a zároveň právo svobodně se rozhodnout kde a zda vůbec bude člověk vykonávat jisté povolání, se promítají i do textu ZPr, který

⁸⁵ zákon č. 182/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

⁸⁶ Fetter, R. *Prodloužení výpovědní doby při hromadném propouštění*. Právní rádce, 2010, číslo 12, str. 32

umožňuje zaměstnanci dát výpověď z pracovního poměru z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Toto ustanovení tedy dává možnost zaměstnanci ukončit pracovní poměr kdykoliv bude chtít. Omezen je pouze tím, že i v případě jeho výpovědi musí být dodržena výpovědní doba a stejně tak i jeho stíhá povinnost případnou výpověď provést jedině v písemné formě.

Přeci jenom se však můžeme setkat se situací, kdy je uvedení důvodu u výpovědi ze strany zaměstnance vhodné. Jedná se o situaci, kdy měl zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřenou tzv. kvalifikační dohodu podle § 234 ZPr. Pokud by totiž zaměstnanec uvedl jako výpovědní důvod skutečnost, že po dobu nejméně 6 měsíců v posledních 12 měsících nevyužíval kvalifikaci získanou na základě kvalifikační dohody, platí, že odcházející zaměstnanec nemá povinnost uhradit zaměstnavateli náklady vynaložené na zvýšení kvalifikace zaměstnance⁸⁷.

V této kapitole je také nutné zmínit, že od 1. 1. 2012 byl do ZPr včleněn nový § 51a, který hovoří o výpovědi ze strany zaměstnance z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. O tom, že v takovém případě se mění délka výpovědní doby, je více pojednáno v kapitole 8.3. V souvislosti s touto problematikou ještě doplňuji, že pokud zaměstnanec přejde k novému zaměstnavateli a během 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu podá výpověď nebo jeho pracovní poměr skončí dohodou, má právo se domáhat u soudu určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo v důsledku podstatného zhoršení jeho pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Pokud soud určí, že ke skončení pracovního poměru opravdu došlo z výše uvedeného důvodu, má zaměstnanec právo na odstupné v souladu s § 67 odst. 1 ZPr. Na závěr uvádím, že v případě, že se chystá zmiňovaný přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, mají dosavadní a přejímající zaměstnavatel povinnost oznámit tuto skutečnost odborové organizaci, radě zaměstnavatelů nebo jednotlivým zaměstnancům, kterých se

⁸⁷ Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, str. 85

bude tento přechod týkat nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti takového přechodu⁸⁸.

8.5 Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem

U výpovědi ze strany zaměstnavatele je situace daleko obtížnější a právní úprava mnohem podrobnější. Hlavním rozdílem oproti výpovědi ze strany zaměstnance je skutečnost, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodů taxativně uvedených v § 52 ZPr. Důvodem takovéto úpravy je alespoň částečná ochrana zaměstnanců před libovůlí zaměstnavatelů. Naproti tomu je nutné říci, že pracovní trh musí být dostatečně flexibilní a zaměstnavatelé by měli mít možnost rozvázat pracovní poměr, pokud mají za to, že to jejich situace vyžaduje. Otázkou je, zda výpovědní důvody uvedené v zákoníku práce jsou dostatečné a umožňují zaměstnavatelům flexibilně řešit nastalé situace.

Každopádně platí, že výpovědní důvody jsou stanoveny v zákoníku práce taxativně a nelze dát výpověď z jiného důvodu a to ani tehdy, pokud by se na jiném důvodu domluvil zaměstnavatel se zaměstnancem. Na tomto místě však uvádím, že praxe je od teorie poněkud odlišná, neboť jsem se setkal s mnohými případy, kdy zaměstnavatelé toto pravidlo obcházejí. Pro příklad uvádím situaci, která opravdu vychází z reálného života. Zaměstnavatel rozhodl, že zaměstnanci mezi sebou nesmějí navazovat partnerské vztahy a pro případ porušení tohoto pravidla bylo zaměstnancům pohroženo výpovědí. Z hlediska teorie je zcela zřejmé, že takovýto důvod by nikdy z hlediska platnosti výpovědi nemohl uspět, ale v praxi zaměstnanci s tímto zákazem sami souhlasili a dodržovali ho, neboť se báli, že přijdou o práci. Bohužel takovýto postup bývá poměrně běžný a nelze než uzavřít, že pokud zaměstnanci na takovéto chování přistoupí a nebudou se bránit dostupnými prostředky, bude se takovéto chování zaměstnavatelů objevovat i v budoucnu. Stejně tak uvádím, že pokud se zaměstnavatel rozhodne ukončit pracovní poměr se zaměstnancem a nemůže uplatnit některý ze zákonem uvedených výpovědních důvodů a zaměstnanec ani nepřistoupí na dohodu o skončení pracovního poměru, je častým jevem, že se zaměstnavatel snaží jednáním, které obchází zákon, donutit zaměstnance, aby podal výpověď sám. Z praxe uvádím

⁸⁸ Vysokajová, M. *Změny pracovněprávních předpisů od 1. 1. 2012 – I. část*. Právní fórum : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, číslo 3, str. 109

například postup jednoho zaměstnavatele, který začal svého „nechtěného“ zaměstnance neustále posílat na pracovní cesty, a to tak dlouho, až zaměstnanec nevydržel a dal výpověď sám. Bohužel i s takovýmto jednáním zaměstnavatelů se lze poměrně často setkat.

Samotné výpovědní důvody lze rozdělit do několika kategorií. První kategorií tvoří výpovědní důvody organizační. Další kategorií jsou poté důvody vyplývající ze zdravotního stavu nebo zdravotní způsobilosti na straně zaměstnance. Třetí a poslední kategorií poté tvoří důvody spočívající ve schopnostech a chování zaměstnance, přičemž od 1. 1. 2012 můžeme do této kategorie řadit i nově zařazený výpovědní důvod spočívající v porušení léčebného režimu dočasně práce neschopného pojištěnce.

Nyní se tedy budu podrobně zabývat jednotlivými výpovědními důvody.

8.5.1 Organizační výpovědní důvody

Organizační výpovědní důvody jsou takové důvody, které spočívají v těch nejzákladnějších okolnostech, jež se týkají zaměstnavatele. Stejně tak jsou i nejčastějším výpovědním důvodem v praxi⁸⁹. Konkrétně se jedná o důvody spočívající ve zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, v přemístění zaměstnavatele nebo jeho části a v nadbytečnosti zaměstnance vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu.

Je nutné mít na mysli, že pro uplatnění organizačního výpovědního důvodu musí být splněny některé předpoklady. Těmito předpoklady jsou: a) existence situace odpovídající výpovědnímu důvodu stanoveného zákonem, b) nemožnost dalšího zaměstnávání zaměstnance, c) existence příčinné souvislosti mezi situací u zaměstnavatele a nemožností dalšího zaměstnávání zaměstnance⁹⁰.

Jelikož organizační výpovědní důvody spočívají v tom, že zaměstnavatel dává zaměstnanci výpověď z důvodu organizační změny, dochází v těchto případech k tomu, že zaměstnavatel vydává rozhodnutí o organizační změně, díky které nemůže dále zaměstnávat zaměstnance. Je velmi důležité, aby takové rozhodnutí o organizační změně bylo vydáno již v době, kdy je dána výpověď. Je zapotřebí také dbát na to, aby

⁸⁹ Jouza, L. *Skončení pracovního poměru ve světle soudních rozhodnutí*. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2009, číslo 9, str. 5

⁹⁰ Jakubka, J. *Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí (pokračování)*. Práce a mzda : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, číslo 7, str. 22

bylo jednoznačné, že v důsledku takové organizační změny ztratil zaměstnavatel možnost zaměstnance dále zaměstnávat nebo že taková situace nastane, a to nejdéle do uplynutí výpovědní doby⁹¹. Co se týká formy rozhodnutí o takové organizační změně, tak platí, že není třeba, aby takové rozhodnutí bylo vydáno písemně, a dokonce nemusí být ani zveřejněno. K platnosti výpovědi z organizačních důvodů postačí, když se propouštěný zaměstnanec dozví o rozhodnutí o organizační změně až z textu výpovědi. Je však třeba, aby toto rozhodnutí bylo učiněno již před podáním výpovědi⁹². V případě takového rozhodnutí o organizační změně ani není možné přezkoumávat jeho případnou neplatnost, neboť toto rozhodnutí není považováno za právní úkon a v případném soudním sporu o neplatnost výpovědi je soud oprávněn pouze zjišťovat, zda takové rozhodnutí bylo skutečně učiněno a zda ho vydal ten, kdo je k tomu oprávněn, jak vyplývá z rozsudku NS ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001.

První organizační výpovědní důvod je uveden v § 52 písm. a) ZPr. Tímto důvodem je rušení zaměstnavatele nebo jeho části. Takovým zrušením se ale nemyslí jen skutečné zrušení zaměstnavatele – právnické osoby, ale spadá sem i situace, kdy zaměstnavatel – fyzická osoba provozující podnikatelskou činnost, přestane tuto činnost provozovat a z toho důvodu nemá možnost dále zaměstnávat své zaměstnance⁹³. Pro úplné vysvětlení tohoto výpovědního důvodu je zapotřebí říci, co se rozumí částí zaměstnavatele. Za část zaměstnavatele je obvykle považována taková složka zaměstnavatele, která provádí relativně samostatnou činnost, ale z celkového pohledu plní úkoly zaměstnavatele. V praxi se jedná zejména o organizační složky nebo různé útvary zaměstnavatele⁹⁴.

Pro výpověď z důvodu zrušení zaměstnavatele nebo jeho části dále platí, že při zrušení pouze části zaměstnavatele, může dát zaměstnavatel výpověď jen těm zaměstnancům, kterým nemůže v důsledku zrušení své části nadále přidělovat práci v místě, kde dosud konali práci podle pracovní smlouvy, což plyne z rozsudku NS ze dne 3. 6. 1997, sp. zn. 2 Cdon 727/96.

⁹¹ Doležilek, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 2. aktualizované a rozšířené vydání. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, str. 86

⁹² Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 69/94

⁹³ Kottbauer, A. a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha : Leges, 2012, str. 244

⁹⁴ Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, str. 90

V případě, že by zaměstnavatel rozhodl o organizační změně, v jejímž důsledku by došlo pouze k určitému snížení činnosti zaměstnavatele, což by mělo za následek nemožnost dalšího zaměstnávání zaměstnance, nemůže se jednat o výpovědní důvod podle § 52 písm. a) ZPr, neboť zaměstnavatel nebo jeho část se neruší, nýbrž pouze tlumí svou činnost. Proto by v takovémto případě přicházela v úvahu pouze výpověď podle § 52 písm. c) ZPr spočívající v nadbytečnosti zaměstnance⁹⁵.

Druhý organizační výpovědní důvod nalezneme v § 52 písm. b) ZPr. Zde se říká, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pokud se přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část. Opět se zde tedy jedná o rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně, v důsledku které ztrácí zaměstnavatel možnost dále zaměstnance zaměstnávat v místě sjednaného výkon práce. Pokud by však v pracovní smlouvě bylo uvedeno jako místo výkonu práce jak původní místo, tak také místo, kam se zaměstnavatel přemístil, tak výpovědní důvod není naplněn, neboť zaměstnavateli nic nebrání, aby dále zaměstnával zaměstnance v souladu s pracovní smlouvou⁹⁶.

Z rozsudku NS ze dne 26. 3. 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000 pak plyne, že pokud bylo v pracovní smlouvě dohodnuto jako místo výkonu práce sídlo zaměstnavatele, lze považovat změnu sídla za organizační změnu spočívající v přemístění zaměstnavatele a pokud zaměstnavatel nemá možnost nadále zaměstnance zaměstnávat, je zde dán výpovědní důvod podle § 52 písm. b) ZPr. Z tohoto lze logicky dovodit, že pokud bylo místo výkonu práce sjednáno jiným způsobem než jako sídlo zaměstnavatele, samotná změna sídla bez dalšího nemůže způsobit naplnění výpovědního důvodu pro přemístění zaměstnavatele nebo jeho části.

Zaměstnavatel není při přemístění povinen dát zaměstnancům, které nemůže dle pracovní smlouvy dále zaměstnávat, výpověď bez dalšího. Má možnost navrhnout zaměstnancům změnu pracovní smlouvy, ve které je možné sjednat nové místo výkonu práce, což by umožnilo další trvání pracovněprávního vztahu⁹⁷.

Posledním organizačním výpovědním důvodem a z hlediska problematiky v praxi i zřejmě nejdiskutovanějším je poté výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. c) ZPr. Jedná se o výpovědní důvod spočívající v nadbytečnosti zaměstnance vyplývající z

⁹⁵ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009

⁹⁶ Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, str. 312

⁹⁷ Stránský, J. a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha : SONDY, s. r. o., 2012, str. 110

rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

Pro tento výpovědní důvod tedy platí, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pokud nemá v důsledku svého rozhodnutí o organizační změně možnost dále zaměstnávat zaměstnance pracemi, které byly sjednány jako druh práce v pracovní smlouvě, což vyplývá i z rozsudku NS ze dne 6. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001.

Stejně jako u předchozích výpovědních důvodů platí, že rozhodnutí o organizační změně musí být přijato před samotným podáním výpovědi. Přitom však je třeba zmínit, že pro platnost této výpovědi je nutné, aby pracovní poměr skončil nejdříve posledním pracovním dnem, který předchází dni, kdy nastávají účinky organizačních změn. V případě, že by měl pracovní poměr skončit dříve, mohla by být platnost výpovědi napadena ze strany zaměstnance z důvodu neexistence příčinné souvislosti mezi přijatými organizačními změnami a nadbytečností propouštěného zaměstnance. Naopak pokud by měl pracovní poměr skončit déle, mohla by nastat situace, kdy zaměstnavatel v důsledku provedených organizačních změn, nemůže nadále zaměstnanci přidělovat práci, i když ještě neuplynula výpovědní doba, čili jednalo by se o překážku v práci na straně zaměstnavatele. V takovém případě by měl zaměstnanec až do skončení pracovního poměru právo na náhradu mzdy nebo platu⁹⁸. K tomuto ještě připomínám, že zaměstnavatel, který dává zaměstnanci výpověď pro nadbytečnost, má povinnost seznámit propouštěného zaměstnance s rozhodnutím o skutečnostech, v důsledku kterých se stal pro zaměstnavatele nadbytečným i v případě, že toto rozhodnutí obsahuje údaje tvořící jeho obchodní tajemství, jak dovodil NS ve svém rozsudku ze dne 2. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2004. Pokud by měl zaměstnavatel obavu o vyzrazení tohoto obchodního tajemství, musí zachování tohoto tajemství zajistit přímo s propouštěným zaměstnancem.

Jelikož i z výše uvedeného vyplývá, že k platnosti výpovědi podle § 52 písm. c) je zapotřebí existence příčinné souvislosti mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance, považuji za vhodné říci, že o příčinnou souvislost se jedná pouze v případě, kdy jedinou a bezprostřední příčinnou nadbytečnosti zaměstnance je právě rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně. To znamená, že zaměstnavatel

⁹⁸ Jakubka, J. *Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí (pokračování)*. Práce a mzda : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, číslo 7, str. 23

nesmí dát zaměstnanci výpověď pro nadbytečnost, pokud příčinná souvislost neexistuje. Neplatná by tedy byla například výpověď pro nadbytečnost, která byla dána z důvodu přijetí nových zaměstnanců se stejnou kvalifikací, v jehož důsledku se stal dosavadní zaměstnanec nadbytečným⁹⁹. Pokud by však zaměstnavatel chtěl změnit složení svých zaměstnanců v tom smyslu, že by rád přijal kvalifikovanější zaměstnance nebo zaměstnance s jinou profesí, je možné při dávání výpovědi z důvodu nadbytečnosti zároveň přijímat takové nové zaměstnance, kteří mají jinou kvalifikaci¹⁰⁰. Tento závěr plyne i z rozsudku NS ze dne 6. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001, kde bylo řečeno, že při rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem z důvodu nadbytečnosti, není bezpodmínečně nutné, aby došlo i k celkovému snížení počtu zaměstnanců a že zaměstnavatel je oprávněn zaměstnávat takový počet zaměstnanců, který vyhovuje jeho potřebám.

V případě, že zaměstnavatel rozhodne o organizační změně a rozhodne se dát zaměstnanci výpověď z důvodu nadbytečnosti, je pouze na něm, kterého zaměstnance vybere jako nadbytečného. Soud není následně oprávněn přezkoumávat toto jeho rozhodnutí¹⁰¹. Přesto však je nutné upozornit, že zaměstnavatel je přeci jen částečně omezen při výběru nadbytečného zaměstnance. Toto jeho omezení spočívá v tom, že nesmí jako nadbytečného vybrat zaměstnance na základě diskriminačních znaků. Ohledně této problematiky zmiňují nálezy ÚS ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II ÚS 1609/08, kde bylo řečeno, že zaměstnavatel sice má možnost vybrat si své zaměstnance podle svých potřeb, protože se jedná o projev práva svobodně podnikat, které je zaručeno článkem 26 Listiny základních práv a svobod, ale zároveň při propouštění zaměstnanců nesmí za žádných okolností znevýhodňovat některé z těchto zaměstnanců na základě diskriminačních znaků.

K této problematice se váže i § 16 odst. 2 ZPr, kde je řečeno, že je zakázána jakákoliv diskriminace v pracovněprávních vztazích. Stejně tak je v tomto ustanovení odkazováno i na zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, který upravuje základní pojmy, jako například přímá a nepřímá diskriminace. Antidiskriminační zákon tedy ve svém § 1 upravuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace v mnoha

⁹⁹ Fetter, R. *Rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost*. Právní rádce, 2010, číslo 6, str. 25

¹⁰⁰ Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, str. 91

¹⁰¹ Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 3. 1. 1967, sp. zn. 7 Co 612/66

oblastech, z nichž jednou z nejdůležitějších je oblast pracovní, včetně služebních poměrů a jiné závislé činnosti (§ 1 odst. 1 písm. c) antidiskriminačního zákona). Zároveň ve svém § 2 odst. 3 taxativně vymezuje jednotlivé diskriminační znaky. Těmito znaky jsou rasa a etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra a světový názor. Pokud by tedy byl nadbytečný zaměstnanec vybrán na základě některého z těchto znaků, jednalo by se o diskriminační jednání, které je v pracovním právu zakázáno.

Aby ovšem k diskriminačnímu jednání a výběru nadbytečných zaměstnanců na základě diskriminačních znaků skutečně v praxi nedocházelo, je zapotřebí, aby měly osoby, jichž se takovéto jednání týká reálnou možnost obrany. Takováto možnost je jim dána zákonem č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále jen OSŘ), ve znění pozdějších předpisů, který ve svém ustanovení § 133a mimo jiné říká, že pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě některého z výše uvedených diskriminačních znaků v oblasti pracovní, jiné závislé činnosti nebo povolání, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. Čili zákon zde zavádí tzv. obrácené důkazní břemeno. Toto ustanovení se do OSŘ dostalo na začátku roku 2001 v souvislosti s nutností promítnout v našem vnitrostátním právu směrnici Rady (ES) č. 97/80 ES, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.

Jelikož se však tato směrnice týkala pouze diskriminace na základě pohlaví, bylo třeba ustanovení § 133a OSŘ dále upravit, aby existovala ochrana pro zaměstnance, kteří byli diskriminováni i na základě jiného diskriminačního znaku. Proto bylo novelou číslo 151/2002 Sb. změněno znění toto ustanovení v tom smyslu, aby vyhovovalo i dalším dvěma směrnicím. Konkrétně se jednalo o směrnici Rady č. 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ a také o směrnici Rady č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Změna přijatá s ohledem na tyto dvě směrnice tedy zavedla do českého právního řádu zásadu obráceného důkazního břemene pro případy, kdy se osoba v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti nebo povolání cítí být diskriminována na základě rasy, etnického původu, pohlaví, náboženského vyznání, světového názoru, víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

K poslední úpravě tohoto ustanovení § 133a OSŘ došlo s účinností k 1. 1. 2009, kdy byla promítnuta změna v souvislosti s přijetím antidiskriminačního zákona. Znění tohoto § tedy bylo upraveno tak, aby odpovídalo úpravě v antidiskriminační zákoně.

Považuji za zcela zásadní uvést, že toto ustanovení o obráceném důkazním břemenu lze skutečně použít pouze pro případy uvedené v zákoně. Pokud by se jednalo o „diskriminaci“ na základě znaku v zákoně neuvedeného, např. na základě barvy vlasů, nespadal by takovýto případ pod režim ustanovení § 133a, neboť barva vlasů není uvedena jako diskriminační znak a výčet diskriminačních znaků v § 133a OSŘ je považován za taxativní¹⁰².

Pokud bych tedy měl krátce uvést, co je podstatou § 133a OSŘ v souvislosti s výpovědí z důvodu nadbytečnosti zaměstnance, lze říci, že pokud bude mít zaměstnanec dojem, že byl vybrán jako nadbytečný zaměstnanec z důvodu některého v zákoně uvedeného diskriminačního znaku, má právo se obrátit na soud a domáhat se, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu (tedy, aby bylo rozhodnuto, že výpověď je neplatná) a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění¹⁰³. Pokud by se zjednání nápravy zdálo být nedostatečné, mohl by se navíc domáhat náhrady nemajetkové újmy v penězích. Zaměstnanec jako žalobce má povinnost v případném soudním řízení unést břemeno tvrzení, čili musí uvést skutečnosti, ze kterých vyplývá porušení práva na rovné zacházení a zákaz diskriminace. Platí tedy, že nestačí pouhé přesvědčení zaměstnance o diskriminaci, ale toto tvrzení musí zaměstnanec řádně doložit¹⁰⁴. Zaměstnavatel jako žalovaný naopak musí v případě, že zaměstnanec uvede takové skutečnosti, unést břemeno důkazní, čili musí prokázat, že se zaměstnancem bylo zacházeno rovným způsobem a že k diskriminaci nedošlo¹⁰⁵. Přitom platí, že žalovaný musí při tomto prokazování vyvracet jak skutkový stav tvrzený žalobcem, tak také tvrzený důvod¹⁰⁶. Pokud by toto břemeno neunesl, považovalo by se tvrzení zaměstnance o diskriminaci za prokázané.

¹⁰² Drápal, L., Bureš, J. a kol. *Občanský soudní řád I. § 1 až 200za. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2009, str. 925

¹⁰³ § 10 zákona č. 198/2009 Sb.

¹⁰⁴ Bukovjan, P. *Diskriminace při výběru nadbytečných zaměstnanců a obrácené důkazní břemeno*. Práce a mzda : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2009, číslo 8, str. 48

¹⁰⁵ Drápal, L., Bureš, J. a kol. *Občanský soudní řád I. § 1 až 200za. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2009, str. 927

¹⁰⁶ David, L., Ištváněk, F., Javůrková, N., Kasíková, M., Lavický, P. a kol. *Občanský soudní řád. Komentář*. I. díl. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2009, str. 603

Z výše uvedeného tedy plyne, že zaměstnavatel je sice oprávněn vybrat nadbytečného zaměstnance dle své úvahy, ale musí si dát velký pozor, aby zaměstnanec nebyl vybrán z důvodu některého diskriminačního znaku uvedeného v zákoně. Přitom ale je nutné mít na paměti, že v některých případech lze ospravedlnit rozdílné zacházení na základě některého z diskriminačních znaků. Tím se má na mysli například situace, kdy zaměstnavatel rozhodne o organizační změně, která bude spočívat v tom, že některé práce budou moci být vykonávány pouze osobami, které dosáhly minimálního věku. V takovém případě by poté výběr nadbytečného zaměstnance z důvodu nízkého věku nemohl být považován za diskriminační, neboť zde je sledován legitimní cíl, čili dosažení takové struktury zaměstnanců, která bude vyhovovat zaměstnavateli a zároveň, která je nezbytná pro řádný výkon zaměstnání¹⁰⁷.

K výpovědi ze strany zaměstnavatele z důvodu nadbytečnosti existuje celá řada soudních rozhodnutí, která pomáhají řešit některé problémy vyskytující se v praxi. Proto ještě na doplnění zmiňuji následující rozhodnutí, která považuji za užitečná.

Podle rozsudku NS ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003 platí, že výpověď dle § 52 písm. c) ZPr je neplatná, pokud rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato za účelem uvedeným přímo v tomto ustanovení, ale sledovalo podle svého obsahu nebo účelu jiný cíl. Přitom není podstatné, jak takové rozhodnutí o organizační změně bylo označeno, ale podstatný je skutečně sledovaný cíl. Pokud tedy rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu sledovalo jiné cíle, než ty uvedené přímo v § 52 písm. c) ZPr, je nutné dovodit, že nebylo přijato rozhodnutí o organizační změně a výpověď daná za takového stavu, je tudíž neplatná.

Dále také platí, že výpovědní důvod dle § 52 písm. c) ZPr je naplněn i v případě, kdy se zaměstnavatel rozhodne, že určitou činnost dosud vykonávanou zaměstnancem v pracovním poměru bude nadále zajišťovat jiným způsobem, například prostřednictvím obchodní společnosti a v důsledku tohoto rozhodnutí se stane zaměstnanec dosud konající tuto činnost nadbytečným. Jelikož zaměstnavatele k takovému rozhodnutí většinou povedou finanční úspory, lze označit takové rozhodnutí za učiněné v jeho zájmu a jelikož existuje příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a

¹⁰⁷ Drápal, L., Bureš, J. a kol. *Občanský soudní řád I. § 1 až 200za. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2009, str. 925

nadbytečností zaměstnance lze uzavřít, že v takovém případě je výpověď pro nadbytečnost platná¹⁰⁸.

Závěrem je ještě vhodné zmínit, že při výpovědi z organizačních důvodů náleží zaměstnanci odstupné dle § 67 ZPr, o němž bude více řečeno v samostatné kapitole.

8.5.2 Výpověď ze zdravotních důvodů na straně zaměstnance

Další dva výpovědní důvody poté spočívají ve zdravotním stavu a zdravotní způsobilosti zaměstnance. K tomuto zmiňují, že ohledně zdravotního stavu zaměstnance existují některé povinnosti účastníků pracovněprávního vztahu již před samotným uzavřením pracovního poměru, případně bezprostředně poté. Například § 32 ZPr stanoví, že zaměstnavatel je povinen zajistit provedení vstupní lékařské prohlídky fyzické osoby před uzavřením pracovní smlouvy, pokud to stanoví zvláštní právní předpis. Stejně tak platí podle § 103 odst. 1 písm. d) ZPr, že zaměstnavatel má povinnost sdělit zaměstnancům, který poskytovatel pracovnělékařských služeb jim poskytuje pracovnělékařské služby a jakým druhům očkování, vyšetřením a prohlídkám jsou povinni se podrobit a umožnit zaměstnancům se těmto úkonům podrobit.

Z hlediska výpovědi z pracovního poměru je však mnohem důležitější zdravotní stav a zdravotní způsobilost zaměstnance během trvání zaměstnání. Změna zdravotního stavu zaměstnance v průběhu trvání pracovního poměru není vždy důvodem pro rozvázání pracovního poměru. Pokud se totiž zdravotní stav zaměstnance změní takovým způsobem, že podle doporučení poskytovatele pracovnělékařských služeb není vhodné, aby dále konal dosavadní práci nebo pracoval na dosavadním pracovišti, je tento zaměstnanec oprávněn požádat zaměstnavatele, aby ho převedl na jinou práci nebo na jiné pracoviště, případně aby ho přeložil do jiného místa. V takovém případě je zaměstnavatel povinen tomuto požadavku zaměstnance vyhovět ihned, jakmile mu to umožní jeho provozní možnosti. Přitom ještě musí dbát na to, aby nová práce a pracoviště převáděného zaměstnance byla pro tohoto zaměstnance vhodná¹⁰⁹.

Jiná situace však nastává v případech uvedených v § 52 písm. d) a písm. e) ZPr. Podle § 52 písm. d) ZPr platí, že zaměstnavatel je oprávněn dát zaměstnanci výpověď, pokud tento zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz,

¹⁰⁸ Rozsudek NS ČR ze dne 20. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 733/2003

¹⁰⁹ § 45 ZPr

onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl – li na pracovišti, které je určené rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice. O tom, že zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci z výše uvedených důvodů, rozhoduje ve svém posudku poskytovatel pracovnělékařských služeb nebo příslušný správní orgán, který lékařský posudek přezkoumává.

Předpoklady platné výpovědi podle § 52 písm. d) ZPr jsou tedy následující. Musí existovat zdravotní postižení zaměstnance, spočívající v pracovním úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí nebo v dosažení nevyšší přípustné expozice. Dále musí toto zdravotní postižení zaměstnance způsobit nemožnost dosavadního výkonu práce a také musí existovat příčinná souvislost mezi zdravotním postižením a nemožností výkonu dosavadní práce. V neposlední řadě je pak nutné, aby o nemožnosti dalšího konání dosavadní práce bylo rozhodnuto v lékařském posudku poskytovatele pracovnělékařských služeb nebo v rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává¹¹⁰.

Zde je nutné si něco více říci o závazném lékařském posudku. Aby mohlo dojít k dání výpovědi podle § 52 písm. d) ZPr, je nutné, aby z lékařského posudku zcela jednoznačně vyplývalo, že zaměstnanec nadále nesmí konat dosavadní práci z jednoho z výše uvedených důvodů. Zároveň se musí jednat o lékařský posudek poskytovatele pracovnělékařských služeb, čili nelze dát platně výpověď z tohoto výpovědního důvodu na základě lékařského posudku, který vypracuje jiný lékař. Pokud by zaměstnanec nebo zaměstnavatel nesouhlasil s obsahem lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb, má každý z nich právo podat návrh na jeho přezkoumání. Tento návrh na přezkoumání je nutné podat do 10 pracovních dnů od prokazatelného předání lékařského posudku. Návrh na přezkoumání se podává u poskytovatele pracovnělékařských služeb, který daný posudek vydal¹¹¹. Pokud by takový návrh na přezkoumání posudku podán nebyl, je lékařský posudek platný od okamžiku prokazatelného předání¹¹². Pokud však byl podán návrh na přezkoumání a tomuto

¹¹⁰ Hůrka, P., Bezouška, P., Morávek, J., Schmied, Z., Šubertová, Z., Trylč, L. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 4. 2012*. Olomouc : Nakladatelství ANAG, 2. aktualizované a rozšířené vydání, rok 2012, str. 178

¹¹¹ Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, str. 318

¹¹² Jakubka, J. *Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí (pokračování)*. Práce a mzda : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, číslo 8, str. 24

návrhu nebylo ze strany poskytovatele pracovnělékařských služeb vyhověno v plném rozsahu, je tento poskytovatel povinen postoupit spis s návrhem na přezkoumání i se svým stanoviskem a podklady do 10 pracovních dnů ode dne doručení příslušnému správnímu orgánu, který lékařský posudek přezkoumá¹¹³. Tento správní orgán poté může návrh zamítnout a lékařský posudek potvrdit nebo lékařský posudek zrušit a vrátit věc poskytovateli pracovnělékařských služeb nebo lékařský posudek pouze zrušit. Proti tomuto rozhodnutí příslušného správního orgánu již nelze podat nový návrh na přezkoumání.

Jak již bylo výše uvedeno k platnosti výpovědi podle § 52 písm. d) je také nutné, aby skutečně existovalo zdravotní postižení zaměstnance. Toto zdravotní postižení se může vyskytnout ve čtyřech různých formách. Prvním zdravotním postižením je pracovní úraz. Co se rozumí pracovním úrazem, nalezneme v § 380 odst. 1 ZPr, kde je řečeno, že za pracovní úraz je považováno poškození zdraví nebo smrt zaměstnance (pro případ výpovědi je nevýznamné) pokud k němu došlo krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi. Zároveň musí být splněno, že k tomuto úrazu došlo nezávisle na vůli zaměstnance. Za pracovní úraz je nutné považovat také úraz zaměstnance utrpěný pro plnění pracovních úkolů. Naproti tomu, pokud se zaměstnanci stane úraz při cestě do zaměstnání nebo zpět, nelze takový úraz považovat za úraz pracovní. Dalším druhem zdravotního postižení je nemoc z povolání. Podle § 380 odst. 1 ZPr platí, že za nemoci z povolání jsou považovány takové nemoci, které jsou uvedeny ve zvláštním právním předpisu. Tímto zvláštním právním předpisem se až do konce roku 2012 rozumělo nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. V příloze tohoto nařízení byl pak uveden seznam jednotlivých nemocí z povolání, které byly rozdělené celkem do šesti různých kategorií. S účinností od 1. 1. 2013 je pak seznam nemocí z povolání uveden v příloze č. 1 zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. Třetí kategorií zdravotních postižení zaměstnanců pak tvoří ohrožení nemocí z povolání. Definici ohrožení nemocí z povolání nalezneme v § 347 odst. 1 ZPr. Zde je uvedeno, že se tím rozumí takové změny zdravotního stavu vzniklé při výkonu práce nepříznivým působením podmínek způsobujících nemoci z povolání, které nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, které je možné posuzovat

¹¹³ Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, str. 318

jako samotnou nemoc z povolání a zároveň by další výkon práce za stejných podmínek vedl ke vzniku nemoci z povolání. Lékařský posudek o ohrožení nemocí z povolání vydává zdravotnické zařízení, které je příslušné rovněž k vydání lékařského posudku o nemoci z povolání. Dále je v tomto ustanovení stanoveno oprávnění vlády vydat nařízení, kterým se stanoví, jaké změny zdravotního stavu jsou považovány za ohrožení nemocí z povolání a také podmínky, za jakých se uznávají. Poslední kategorie zdravotního postižení pak obsahuje dosažení nejvyšší přípustné expozice. O tom, kdy zaměstnanec v určitém oboru dosáhne nejvyšší přípustné expozice na pracovišti a kdy mu hrozí vznik nemoci z povolání, rozhoduje orgán ochrany veřejného zdraví. Tímto orgánem se rozumí krajská hygienická stanice. Dosažení nejvyšší přípustné expozice se určuje podle počtu odpracovaných směn, kdy je stanovena určitá hranice a po jejím dosažení, není přípustné, aby zaměstnanec nadále konal práci na takovém pracovišti. V praxi se jedná například o povolání horníků¹¹⁴.

Z výše uvedeného je tedy patrné, že pokud došlo ke zdravotnímu postižení zaměstnance z jednoho ze čtyř zde uvedených důvodů a v příčinné souvislosti s tímto zdravotním postižením došlo k nemožnosti dalšího výkonu dosavadní práce a tato skutečnost byla osvědčena v lékařském posudku vydaném poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo v rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumával, má zaměstnavatel možnost dát takto postiženému zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. d) ZPr.

Ani takovýto závěr však nelze připustit bez dalšího, neboť i v případě této výpovědi je nutné mít na paměti, že výpověď z pracovního poměru by měla být až tím posledním řešením. Proto připomínám, že pokud má zaměstnavatel možnost zaměstnance zaměstnávat po vzniku jeho zdravotního postižení na jiném místě, je povinen tohoto zaměstnance na takové místo převést, jak stanoví § 41 ZPr. Takovéto převedení zaměstnance na jinou práci může zaměstnavatel provést i bez souhlasu zaměstnance, ale je povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci. Z toho je tedy patrné, že výpověď dle § 52 písm. d) lze zaměstnanci dát pouze v případě, že zaměstnavatel nemá možnost zaměstnanci přidělovat další práci z důvodu jeho zdravotního postižení.

¹¹⁴ Jakubka, J. *Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí (pokračování)*. Práce a mzda : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, číslo 8, str. 26

K tomuto výpovědnímu důvodu ještě doplňuji, že rozhodující je zdravotní stav zaměstnance v době dání výpovědi, tedy v okamžiku doručení výpovědi zaměstnanci. Změna zdravotního stavu zaměstnance v průběhu výpovědní doby, nemá na platnost výpovědi žádný vliv¹¹⁵.

I při výpovědi z tohoto důvodu bude propouštěnému zaměstnanci náležet odstupné v souladu s § 67 odst. 2 ZPr.

Dále zde považuji za vhodné zmínit poměrně nové rozhodnutí NS ze dne 1. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2702/2011, kde byla řešena otázka, zda je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď pro nadbytečnost dle § 52 písm. c) ZPr i ve chvíli, kdy nesmí zaměstnanec dle posudku poskytovatele pracovnělékařských služeb dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání, či když pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci. V předmětném sporu šlo o to, že zaměstnavatel rozhodl o organizační změně, v jejímž důsledku se stal zaměstnanec nadbytečným, čili byl naplněn výpovědní důvod dle § 52 písm. c) ZPr, neboť zaměstnavatel nemohl dále zaměstnanci přidělovat práci dle pracovní smlouvy. Již před doručením výpovědi dle výše uvedeného ustanovení tomuto zaměstnanci však poskytovatel pracovnělékařských služeb rozhodl, že zmíněný zaměstnanec není pro následky pracovního úrazu dále způsobilý vykonávat dosavadní práci. Proto zaměstnavatel dle rozhodnutí NS nebyl oprávněn dát takovému zaměstnanci výpověď z důvodu nadbytečnosti. Pokud totiž poskytovatel pracovnělékařských služeb vydal posudek, dle kterého zaměstnanec není dále způsobilý konat dosavadní práci z důvodu pracovního úrazu, před doručením výpovědi z důvodu nadbytečnosti, je zaměstnavatel povinen tohoto zaměstnance převést na jinou vhodnou práci dle § 41 odst. 1 písm. b) ZPr a pokud takovou možnost nemá, může dát takovému zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. d) ZPr. Tento závěr plyne ze skutečnosti, že nemožnost přidělovat zaměstnanci další práci dle pracovní smlouvy nastala v důsledku zdravotního stavu potvrzeného posudkem poskytovatele pracovnělékařských služeb, nikoliv v důsledku rozhodnutí o organizační změně a následné nadbytečnosti zaměstnance. Čili NS rozhodl, že v takovémto případě je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. d) ZPr., nikoliv podle § 52 písm. c) ZPr.

¹¹⁵ Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, str. 321

Ohledně tohoto výpovědního důvodu lze na závěr zmínit rozsudek NS ze dne 29. 2. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1925/99, který se zabývá otázkou přípustnosti výpovědi dle § 52 písm. d) ZPr při dosažení nejvyšší přípustné expozice. Nejvyšší soud zde dovodil následující: „Dosažení nejvyšší přípustné expozice není způsobilým důvodem k převedení na jinou práci dle § 41 odst. 1 písm. b) ZPr nebo k rozvázání pracovního poměru dle § 52 písm. d) ZPr, jestliže ještě před provedením některého z těchto opatření bylo lékařským posudkem nebo rozhodnutím orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení stanoveno, že zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci, jestliže byla u zaměstnance zjištěna nemoc z povolání, pro kterou tuto práci nesmí dále konat, nebo jestliže bylo stanoveno, že dosavadní práci nesmí dále konat pro ohrožení nemocí z povolání; to platí i tehdy, jestliže zaměstnanec dosáhl nejvyšší přípustné expozice v době před tím, než pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci“.

Druhým výpovědním důvodem vztahujícím se ke zdravotnímu stavu a zdravotní způsobilosti zaměstnance je poté důvod uvedený v § 52 písm. e) ZPr. Zde je uvedeno, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pokud tento zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává.

Aby byl naplněn tento výpovědní důvod, musí tedy být splněny následující podmínky. Zaměstnanec musí být zdravotně postižen, a to jiným postižením, než uvedeným v § 52 písm. d) ZPr, toto postižení musí být dlouhodobé, dále musí být o tomto postižení rozhodnuto v posudku poskytovatele pracovnělékařských služeb nebo v rozhodnutí příslušného správního orgánu, který tento posudek přezkoumává, zaměstnanec nemůže dále vykonávat dosavadní práci a zároveň musí existovat příčinná souvislost mezi zdravotním postižením zaměstnance a nemožností výkonu dosavadní práce¹¹⁶.

Jelikož tedy platí, že zdravotní postižení zaměstnance musí být dlouhodobé, je nutné si říci, jakou dobu musí takovéto postižení trvat. Obecně je přijímáno, že pro

¹¹⁶ Hůrka, P., Bezouška, P., Morávek, J., Schmied, Z., Šubertová, Z., Trylč, L. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 4. 2012*. Olomouc : Nakladatelství ANAG, 2. aktualizované a rozšířené vydání, rok 2012, str. 178

možnost výpovědi z tohoto důvodu, musí takovýto nepříznivý stav zaměstnance trvat déle než jeden rok¹¹⁷. Tento závěr je nejspíš dovozen z vymezení pojmu „dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav“ zaměstnance podle zákona o sociálních službách a zákona o důchodovém pojištění¹¹⁸.

Co se týká zdravotního posudku, tak platí závěr vyvozený Krajským soudem v Ostravě, který ve svém rozhodnutí sp. zn. 16 Co 398/95 uvedl, že předpokladem pro platnou výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. e) je pouze takový lékařský posudek, který nepřipouští jiný odborný závěr než ten, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilost vykonávat dosavadní práci. Z tohoto rozhodnutí dále vyplývá, že nepostačí doporučení lékaře na změnu druhu vykonávané práce a stejně tak nepostačí pro výpověď takový posudek, ze kterého jasně nevyplývá, že pracovní nezpůsobilost není jen dočasná. K nutnosti lékařského posudku, pak lze ještě doplnit, že lékařský posudek o zdravotním postižení zaměstnance, díky kterému zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilosti, nelze nahradit jiným způsobem, např. osvědčením o přiznání invalidního důchodu¹¹⁹.

8.5.3 Výpovědní důvody spočívající ve schopnostech a chování zaměstnance

Další skupinu výpovědních důvodů tvoří důvody uvedené v § 52 písm. f) a g) ZPr. Jedná se o výpovědní důvody spočívající v dosahování neuspokojivých pracovních výsledků a v porušování povinností vyplývajících z právních předpisů, které se vztahují k vykonávané práci. V praxi někdy dochází ze strany zaměstnavatelů k zaměňování těchto důvodů, proto považuji za velice důležité podrobně vysvětlit oba výpovědní důvody a poukázat na rozdíly mezi nimi.

Pod písmenem f) v § 52 ZPr nalezneme výpovědní důvod spočívající v nesplňování předpokladů, které stanoví právní předpisy pro výkon sjednané práce a v nesplňování požadavků pro řádný výkon takové práce na straně zaměstnance. Dále je zde řečeno, že pokud spočívá nesplňování požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z tohoto důvodu, jen tehdy,

¹¹⁷ Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, str. 92

¹¹⁸ Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, str. 322

¹¹⁹ Galvas Milan, a kol. *Pracovní právo*. Brno : Masarykova Univerzita, 2012, str. 302

pokud zaměstnanec vyzval písemně v době posledních 12 měsíců k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.

V první řadě je tedy nutné vysvětlit, co se rozumí nesplňováním předpokladů a co nesplňováním požadavků. Co se týká předpokladů, tak platí, že předpoklady k řádnému výkonu práce jsou stanoveny právními předpisy. Takovýmto předpokladem může být například nutnost dosažení určitého vzdělání pro možnost konat určitou práci. Platí, že předpoklady stanovené právními předpisy nemusí existovat již před vznikem pracovního poměru. Výpověď z důvodu nesplňování předpokladů lze tedy platně dát i v případě, že předpoklady nutné pro řádný výkon práce byly stanoveny právním předpisem až během trvání pracovního poměru¹²⁰.

Naproti tomu požadavky nestanovuje právní předpis, ale o nich rozhoduje sám zaměstnavatel. Platí, že tyto požadavky určené zaměstnavatelem by měly být přiměřené vzhledem k charakteristice práce a pokud dochází ke změně požadavků v průběhu trvání pracovního poměru, měl by zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci dostatečně přiměřenou dobu na jejich získání¹²¹. Ohledně těchto požadavků současně platí, že zaměstnavatel nesmí zavinit jejich nesplnitelnost ze strany zaměstnance. Pokud by tuto nesplnitelnost zavinit, nemělo by takové nesplňování požadavků právní význam¹²². Pro lepší porozumění uvádím, že k takovému zavinění ze strany zaměstnavatele by došlo například ve chvíli, kdy by zaměstnanec o svých požadavcích, které se vztahují k vykonávané práci, včas neinformoval¹²³. Co se týká formy stanovení požadavků, tak platí, že zaměstnavatel může tyto požadavky formulovat ve vnitřním předpise, v pracovní smlouvě se zaměstnancem nebo například v etickém kodexu¹²⁴.

Z rozhodovací praxe soudů vyplývá, že nesplňování předpokladů nebo požadavků nutných pro řádný výkon práce nemusí být časově omezené. To znamená, že je na zaměstnavateli, jestli a kdy se rozhodne tento výpovědní důvod uplatnit. Je však omezen v tom smyslu, že pro platnou výpověď musí trvat toto nesplňování požadavků nebo předpokladů v době, kdy je výpověď dána zaměstnanci. K takovému závěru došel Nejvyšší soud ČSSR ve svém rozsudku ze dne 16. 12. 1976, sp. zn. 5 Cz 52/76. V tom

¹²⁰ Stanovisko Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 19. 6. 1975, sp. zn. Cpjf 104/1974

¹²¹ Hůrka, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, str. 183

¹²² Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, str. 324

¹²³ Stránský, J. a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha : SONDY, s. r. o., 2012, str. 119

¹²⁴ Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, str. 93

samém rozhodnutí navíc ještě soud uvedl, že zaměstnavatel může ve výpovědi dle § 52 písm. f) ZPr uplatnit jak nesplňování požadavků, tak nesplňování předpokladů, ale zároveň platí, že pokud z jednoho skutkového základu vyplývá nesplňování předpokladů, nelze z toho samého skutkového základu dovést i nesplňování požadavků.

Za nesplňování požadavků může být považováno i takové jednání vedoucího pracovníka, který je ke svým podřízeným zaměstnancům tak benevolentní, že jim trpí opakované porušování pracovní kázně nebo jim poskytuje nepřiměřené výhody¹²⁵.

Nesplňování požadavků však může spočívat i v dosahování neuspokojivých pracovních výsledků. Co se týká bližšího vymezení neuspokojivých pracovních výsledků, tak je nutné zdůraznit, že zde není podmínka toho, aby zaměstnanec porušil některou ze svých pracovních povinností. Aby se mohlo hovořit o neuspokojivých pracovních výsledcích, stačí, aby bylo objektivně zjištěno, že zaměstnanec těchto neuspokojivých výsledků dosahuje a přitom se dále nepřihlíží k případnému zavinění¹²⁶. Stejně tak je u neuspokojivých pracovních výsledků nepodstatná příčina jejich vzniku.

Pokud tedy zaměstnanec dosahuje neuspokojivých pracovních výsledků, může mu dát zaměstnavatel výpověď, ale platí zde, že takovouto výpověď je zaměstnavatel oprávněn dát, jen pokud zaměstnance písemně vyzval v době posledních 12 měsíců k odstranění těchto neuspokojivých výsledků a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil. Zde si je nutné říct, co by měla taková výzva ze strany zaměstnavatele obsahovat. Ve výzvě musí zcela nepochybně být uvedeno vymezení neuspokojivých pracovních výsledků, dále zde musí být přesně určena lhůta k odstranění, přičemž platí, že tato lhůta musí být přiměřená a také zde musí být upozornění na možnost výpovědi v případě neodstranění neuspokojivých pracovních výsledků v poskytnuté přiměřené lhůtě¹²⁷. Ohledně této výzvy také platí, že musí být doručena zaměstnanci do vlastních rukou dle pravidel o doručování a také, že tato výzva není právním úkonem, proto není přípustné, aby byla posuzována její případná neplatnost¹²⁸.

¹²⁵ Doležilek, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 2. aktualizované a rozšířené vydání. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, str. 113

¹²⁶ Marelová, L. *Porušení „pracovní kázně“ vs. neuspokojivé pracovní výsledky*. *Práce a mzda* : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, číslo 4, str. 19

¹²⁷ Hůrka, P., Bezouška, P., Morávek, J., Schmied, Z., Šubertová, Z., Trylč, L. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 4. 2012*. Olomouc : Nakladatelství ANAG, 2. aktualizované a rozšířené vydání, rok 2012, str. 179

¹²⁸ Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, str. 325

Pokud by následně došlo k situaci, kdy zaměstnanec na výzvu odstraní neuspokojivé pracovní výsledky během určené přiměřené lhůty, ale následně se tyto neuspokojivé výsledky budou opět opakovat a od výzvy k odstranění neuplyne více jak 12 měsíců, je zaměstnavatel oprávněn dát takovému zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. f) ZPr i bez nové výzvy k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, jelikož je stále účinná původní výzva¹²⁹.

Výše uvedené se tedy vztahovalo k výpovědi dané z důvodu nesplňování požadavků, předpokladů pro řádný výkon práce nebo pro dosahování neuspokojivých pracovních výsledků. Poněkud jiné důvody jsou uvedeny v § 52 písm. g) ZPr. Zde se jedná o porušování povinností zaměstnanců vzhledem k vykonávané práci. Podle tohoto ustanovení totiž může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, pokud jsou u tohoto zaměstnance dány důvody, pro které by s ním mohl být okamžitě zrušen pracovní poměr nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Stejně tak je zaměstnavatel oprávněn dát výpověď z tohoto důvodu v případě soustavného méně závažného porušování takových povinností ze strany zaměstnance. I zde ale podobně jako u neuspokojivých pracovních výsledků platí podmínka, že zaměstnanec musí být na možnost výpovědi z tohoto důvodu písemně upozorněn a to v době posledních 6 měsíců.

Pokud se jedná o porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, chtěl bych připomenout, že velice často se v praxi pro toto jednání používá spojení „porušení pracovní kázně“, což je pojem, se kterým pracoval i předchozí zákoník práce. Důvodem zavedení nové formulace byl argument, že termín porušení pracovní kázně je spíše vhodný pro služební vztahy než pro pracovní poměr¹³⁰. Z důvodu zjednodušení budu v této práci užívat spojení porušení povinností zaměstnance.

Pokud si tedy toto ustanovení rozdělíme na jednotlivé důvody, tak prvním důvodem, pro který může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, je, že nastane taková situace, kdy by zaměstnavatel mohl se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní

¹²⁹ Marelová, L. *Porušení „pracovní kázně“ vs. neuspokojivé pracovní výsledky*. Práce a mzda : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, číslo 4, str. 20

¹³⁰ Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, str. 93

poměr. Důvody, pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, jsou uvedeny v § 55 ZPr. Jedná se o pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok nebo o pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin související s plněním pracovních úkolů k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců a také o zvlášť hrubé porušení povinností zaměstnance.

Druhým důvodem je poté závažné porušení povinností zaměstnance. K tomu je nutné vysvětlit, co se vůbec rozumí porušením povinností zaměstnance. Tímto porušením se má na mysli hlavně porušení povinností, které pro zaměstnance vyplývají z textu ZPr. Konkrétně se jedná zejména o povinnosti uvedené v §§ 301 – 304 ZPr, povinnosti uvedené v pracovním řádu dle § 306 ZPr, povinnosti uvedené ve vnitřním předpisu zaměstnavatele dle § 305 ZPr, stejně jako o povinnosti, které byly sjednány se zaměstnancem v samotné pracovní smlouvě¹³¹, povinnosti uvedené v § 106 odst. 4 ZPr nebo v § 249 ZPr. Stejně tak se ale může jednat i o povinnosti vyplývající z jiných právních předpisů, např. ze zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů. V praxi bude za takové porušení povinností zaměstnance nejčastěji považováno požívání alkoholických nápojů v pracovní době a práce pod jejich vlivem (k tomuto odkazují na Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 6. 4. 1973, sp. zn. 5 Cz 9/73, ve kterém bylo řečeno, že za porušení povinností zaměstnance je nutné považovat jak neschopnost zaměstnance k výkonu práce v důsledku požití alkoholického nápoje a následného nepřipuštění na pracoviště ze strany zaměstnavatele, tak také nenastoupení zaměstnance k výkonu práce v pracovní době z důvodu jeho indispozice vzniklé v souvislosti s předchozím požíváním alkoholických nápojů) nebo opakované pozdní příchody na pracoviště¹³².

K tomu, aby se mohlo jednat o porušení povinností zaměstnance, se vyžaduje zavinění zaměstnance. Není podstatné, zda se jedná o zavinění úmyslné nebo o zavinění z nedbalosti. Pokud by však došlo k situaci, kdy byla porušena povinnost, ale zaměstnanec jí v žádném případě nezavinil, nemohlo by se jednat o porušení povinností zaměstnance ve smyslu § 52 písm. g) ZPr. To by platilo i v případě, pokud by zaměstnanec nesplnil pracovní úkol z důvodu, že nebyl schopen ho splnit z důvodu jeho nedostatečné schopnosti nebo dovednosti. V takovém případě by se totiž jednalo o

¹³¹ Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, str. 325

¹³² Hůrka, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, str. 185

nesplňování požadavků a mohla by zde být dána výpověď dle § 52 písm. f) ZPr¹³³. I když platí, že za porušení povinností zaměstnance lze považovat jen takové porušení, kterého se dopustil zaměstnanec v souvislosti s vykonávanou prací, tak je nutné upozornit, že takové povinnosti mohou na zaměstnance dopadat i mimo jeho pracovní dobu¹³⁴.

Pokud se jedná o posouzení intenzity porušení povinností zaměstnance, pak platí, že je to sice zaměstnavatel, kdo v případě dání výpovědi formuluje výpovědní důvod a určuje, o jak závažné porušení povinností se jedná, ale v případném následném soudním sporu o neplatnost výpovědi, není soud tímto jeho názorem vázán a posuzuje každý případ individuálně dle konkrétních okolností. To vyplývá i z rozsudku Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 29. 5. 1970, sp. zn. 3 Cz 4/70, který uzavřel, že při posuzování, zda se jedná o porušení povinností zaměstnance zvlášť hrubým způsobem, je nutné přihlídnout k době a situaci, za níž mělo k porušení povinností dojít a také k osobě zaměstnance a k jeho zařazení na pracovišti.

Lze tedy říci, že o tom, jestli se jedná o méně závažné porušení povinností zaměstnance, o závažné porušení nebo porušení zvlášť hrubým způsobem je možné rozhodnout jen s přihlédnutím k okolnostem konkrétního případu, přičemž se zpravidla bude přihlížet k osobě zaměstnance a k jeho postavení u zaměstnavatele, k závažnosti povinnosti, která byla porušena, k důsledkům vzniklým porušením povinnosti, k velikosti škody, jež vznikla v důsledku porušení povinnosti, k míře zavinění zaměstnance a také k dosavadnímu plnění úkolů ze strany zaměstnance¹³⁵.

Je tedy zřejmé, že určit, zda se jedná o závažné porušení povinnosti nebo o soustavné méně závažné porušení, není vůbec jednoduché a zaměstnavatelé mohou mít při výběru a formulaci výpovědního důvodu velké problémy. K jejich překonání by měla částečně sloužit judikatura soudů, které již řešily celou řadu případů týkajících se porušení povinností zaměstnanců, proto zde uvádím některá rozhodnutí pro lepší představu.

¹³³ Marelová, L. *Porušení „pracovní kázně“ vs. neuspokojivé pracovní výsledky*. Práce a mzda : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, číslo 4, str. 21

¹³⁴ Stránský, J. a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha : SONDY, s. r. o., 2012, str. 123

¹³⁵ Hůrka, P., Bezouška, P., Morávek, J., Schmied, Z., Šubertová, Z., Trylč, L. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 4. 2012*. Olomouc : Nakladatelství ANAG, 2. aktualizované a rozšířené vydání, rok 2012, str. 181

Tak například rozsudek Krajského soudu v Košicích ze dne 14. 8. 1990, sp. zn. 22 Co 224/90 pomáhá řešit otázku požívání alkoholických nápojů zaměstnancem. V tomto rozhodnutí je uvedeno, že pokud zaměstnanec požívá alkoholické nápoje na pracovišti v pracovní době, může zaměstnavatel uplatnit jako důvod výpovědi § 52 písm. g) ZPr, jelikož se jedná o závažné porušení povinností zaměstnance.

Stejně tak může být za závažné porušení povinností zaměstnance považováno, když zaměstnankyně nebo osamělý zaměstnanec nenastoupí do práce, i když byl k nástupu zaměstnavatelem vyzván, jestliže má během pracovní doby zajištěnou péči o dítě mladší než 3 roky, o které trvale pečuje¹³⁶.

Za závažné porušení povinností zaměstnance může být vzhledem k okolnostem považována i neomluvená absence. O neomluvenou absenci se bude jednat však pouze tehdy, pokud jí jako neomluvenou určí zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací. Tady upozorňuji, že dříve platilo pravidlo, že neomluvenou absenci určoval zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací. Dnes tedy stačí jen projednání s odborovou organizací.

Naopak za závažné porušení povinností zaměstnance nelze považovat situaci, kdy zaměstnanec sice nesplní své povinnosti, například nesplní některé jemu zadané pracovní úkoly, ale v době kdy tyto úkoly nesplnil, byl uznán dočasně práce neschopným. I s takovým případem se musel ve své rozhodovací praxi vypořádat NS. Zaměstnavatel totiž v jednom případě dal výpověď svému zaměstnanci dle § 52 písm. g) ZPr, jelikož tento zaměstnanec nesplnil v době, kdy byl uznán dočasně práce neschopným své pracovní úkoly, spočívající v uhrazení zálohy na daň a převedení určité částky z jednoho bankovního účtu na jiný. Zaměstnavatel argumentoval, že se v konkrétním případě nejednalo o nijak závažné onemocnění a že zaměstnanec byl povinen alespoň upozornit zaměstnavatele na končící lhůtu pro zaplacení daně. Navíc se mu nelíbilo, že v době povolených vycházek se zaměstnanec zúčastnil konkurzu na pracovní místo u jiného zaměstnavatele, což podle něho dokládalo, že zaměstnanec nebyl tak nemocný, že by nezvládl plnit své úkoly. K tomu však NS uvedl, že pokud je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, nelze po něm požadovat, aby plnil své pracovní úkoly. Zaměstnavatel je naopak povinen v případě uznání zaměstnance za dočasně práce neschopného, jeho absenci omluvit. Jelikož platí, že v době dočasné

¹³⁶ Zpráva Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 24. 3. 1978, sp. zn. CpJf 44/77

pracovní neschopnosti není zaměstnanec povinen plnit své pracovní úkoly a zaměstnavatel není povinen takovému zaměstnanci přidělovat práci a platit mu mzdu, uzavřel NS správně, že pokud zaměstnanec neplní své pracovní úkoly v době dočasné pracovní neschopnosti, neporušuje tím povinnosti zaměstnance a zaměstnavatel s ním nemůže platně rozvázat pracovní poměr výpovědí dle § 52 písm. g) ZPr¹³⁷.

Posledním důvodem uvedeným v tomto ustanovení je poté soustavně méně závažné porušování povinností zaměstnance. Pokud zaměstnanec porušuje své povinnosti méně závažným způsobem, zato ale soustavně, je zaměstnavatel oprávněn dát mu výpověď pouze v případě, že ho v době posledních šesti měsíců písemně upozornil na možnost výpovědi z tohoto důvodu.

Zde je nutné vysvětlit, co se rozumí pod pojmem soustavně. Jelikož tento pojem není blíže specifikován v žádném právním předpise, většinou se dovozuje, že za soustavné porušování povinností se považuje takové porušování, které se objeví alespoň třikrát. Pokud by zaměstnanec porušil své povinnosti pouze dvakrát, zřejmě by se dle současné praxe nejednalo o soustavné porušování povinností¹³⁸. Zároveň ale platí, že se nemusí jednat o porušení stejného druhu, stačí tedy, pokud ten samý zaměstnanec poruší alespoň třikrát některé z jemu uložených povinností, přičemž by mezi jednotlivými případy porušení neměla uplynout neúměrně dlouhá doba. Někdy se zde hovoří o přiměřené časové souvislosti, přičemž NS ve svém rozsudku ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000 uvedl, že o přiměřenou časovou souvislost se jedná v případech, pokud jedno méně závažné porušení povinností navazuje na druhé v takové časové souvislosti, že lze dovodit, že jednotlivá porušení probíhala ve vzájemném sledu.

Pokud se jedná o písemné upozornění ze strany zaměstnavatele na možnost výpovědi, tak platí, že takovéto upozornění musí být písemné a musí obsahovat konkrétní popis porušené povinnosti, přičemž je možné i odkázat na vnitřní předpis či jiný dokument, ze kterého daná povinnost vyplývá. Stejně tak musí být v tomto upozornění výslovně uvedeno, že v případě dalšího porušení povinnosti, může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí¹³⁹. Navíc je vhodné doplnit, že takto upozornit zaměstnance na možnost výpovědi je zaměstnavatel povinen nejpozději při

¹³⁷ Rozhodnutí NS ČR ze dne 14. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 977/2011

¹³⁸ Kocourek, J. *Zákoník práce 2012*. Praha : EUROUNION Praha, s. r. o., 2012, str. 108

¹³⁹ Marelová, L. *Porušení „pracovní kázně“ vs. neuspokojivé pracovní výsledky*. Práce a mzda : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, číslo 4, str. 21

méně závažném porušení povinností zaměstnance, které předchází dalšímu méně závažnému porušení, po němž již následuje výpověď. Zjednodušeně řečeno platí, že nelze platně rozvázat pracovní poměr výpovědí z důvodu soustavného méně závažného porušování povinností zaměstnanec, pokud zaměstnavatel upozornil zaměstnance na možnost výpovědi až při posledním porušení povinností¹⁴⁰.

Co se týká posouzení, zda se jedná pouze o méně závažné porušení povinností zaměstnance, či závažné porušení povinností, opět platí, že je nutné přihlédnout k okolnostem v každém konkrétním případě, přičemž v případném soudním sporu o neplatnost výpovědi, není soud vázán uplatněným důvodem ze strany zaměstnavatele.

Soudní judikatura dovozuje, že za méně závažné porušení povinností zaměstnance se považuje každé porušení povinností, které nedosahuje intenzity závažného porušení povinností zaměstnance nebo porušení povinností zaměstnance zvláště hrubým způsobem¹⁴¹.

Podle § 58 ZPr platí, že zaměstnavatel může dát výpověď pro porušení povinností zaměstnance nebo z důvodu, pro který by mohl se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr pouze v časově omezené lhůtě. Tato lhůta činí dva měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dozví o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru. V případě, že porušil povinnosti zaměstnance zaměstnanec v cizině, pak tato lhůta činí dva měsíce od jeho návratu z ciziny. Objektivní lhůta je v tomto ustanovení stanovena v délce jednoho roku ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl. Pokud by se ve výše uvedené lhůtě dvou měsíců stalo jednání zaměstnance, ve kterém je spatřováno porušení povinností zaměstnance, předmětem šetření jiného orgánu, může zaměstnavatel dát výpověď ještě po dobu dalších dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku tohoto šetření.

Na závěr této kapitoly si ještě dovolím zmínit, že v praxi občas nastávají potíže s rozeznáním výpovědního důvodu uvedeného v § 52 písm. f) ZPr (konkrétně se jedná o dosahování neuspokojivých pracovních výsledků) a důvodu uvedeného právě v § 52 písm. g) ZPr. Mnozí zaměstnavatelé totiž nejsou schopni rozeznat, zda se u zaměstnance jedná o nesplňování předpokladů a požadavků pro řádný výkon práce, v jejichž důsledku je dosahováno neuspokojivých pracovních výsledků nebo zda se

¹⁴⁰ Rozsudek NS ze dne 14. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 742/2003

¹⁴¹ Rozsudek NS ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000

jedná o porušování povinností zaměstnance. Může se zdát, že se jedná o nepodstatnou záležitost, ale pokud by se zaměstnanec u soudu domáhal určení neplatnosti výpovědi z důvodu nenaplnění výpovědního důvodu uvedeného ve výpovědi a zaměstnavatel by v takové výpovědi opravdu uvedl špatný důvod, je velice pravděpodobné, že by soud dal skutečně zapravdu zaměstnanci.

Skutečnost, že se jedná o poměrně častý a důležitý jev v praxi svědčí i to, že se touto otázkou zabýval i NS. Ten ve svém rozhodnutí ze dne 14. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 977/2011 uvedl, že pro rozlišení výše uvedených výpovědních důvodů je podstatná především otázka zavinění. V odvodnění tohoto rozhodnutí soud uvedl, že pro výpověď z důvodu porušování povinností zaměstnance je vyžadováno zavinění v jakékoliv formě. Může se tedy jednat jak o úmysl přímý či nepřímý, tak také nedbalost vědomou i nevědomou. Naopak u neuspokojivých pracovních výsledků se zavinění nevyžaduje. Zde stačí, aby bylo zřejmé, že zaměstnanec dosahuje neuspokojivých pracovních výsledků, přičemž není podstatné, proč tomu tak je. Zároveň bylo v tomto rozhodnutí potvrzeno, že posouzení, o jaký výpovědní důvod se jedná, náleží soudu, přičemž soud je vázán pouze skutkovým stavem popsáním ve výpovědi, nikoliv již hodnocením zaměstnavatele. Proto by zaměstnavatelé měli být co nejpřesnější při popisu skutkového stavu ve výpovědi.

Zároveň ale platí, že může nastat situace, kdy dojde k souběhu obou výpovědních důvodů. Taková situace nastane například, když bude zaměstnanec dosahovat neuspokojivých pracovních výsledků z důvodu porušování povinností z jeho strany.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že výpověď z důvodu porušování povinností zaměstnance lze dát pouze tehdy, pokud je takové porušení zaviněno alespoň z nedbalosti. Pokud by k zavinění ze strany zaměstnance nedošlo, přichází v úvahu výpověď dle § 52 písm. f) ZPr, přičemž ale musí být splněny i některé další podmínky.

8.5.4 Nový výpovědní důvod

„Velká novela“ ZPr s účinností od 1. 1. 2012 zavedla nový výpovědní důvod, který nalezneme v § 52 písm. h) ZPr. Zde je řečeno, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pokud zaměstnanec poruší zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a ZPr. Jedná se o povinnost zaměstnance

dodržovat režim dočasně práce neschopného pojištěnce v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti. Od 1. 1. 2014 by se mělo jednat pouze o prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti. Dodržováním stanoveného režimu se rozumí povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat režim vycházek stanovený lékařem.

Takto formulovaný výpovědní důvod je však dle mého názoru mírně řečeno kontroverzní. V souvislosti s tímto výpovědním důvodem totiž vyvstává několik otázek. První otázkou může být, co bude považováno za ono zvlášť hrubé porušení povinnosti stanovené v § 301a ZPr. Jestliže je v tomto ustanovení výslovně uvedeno, že zaměstnanec je povinen zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat režim povolených vycházek, pak mám za to, že za zvlášť hrubé porušení této povinnosti by mohl být považován každý případ, kdy se zaměstnanec bude zdržovat mimo místo svého pobytu a nebude se jednat o povolenou vycházku. V praxi se však zřejmě bude důkladně posuzovat důvod, proč byl režim dočasně práce neschopného zaměstnance porušen. Zřejmě bude jinak posuzována situace, kdy si dočasně práce neschopný zaměstnanec odskočí nakoupit základní potraviny nebo vyhledá lékaře, kterého akutně potřebuje od situace, kdy si vyrazí na návštěvu ke svému známému. Lze zcela jistě uzavřít, že situace, kdy zaměstnanec poruší léčebný režim z důvodu návštěvy lékaře nebo kvůli nahodilé a vážné situaci v rodině nemohou být sankcionovány výpovědí z pracovního poměru, jelikož by takováto sankce byla zcela nepřiměřená a zaměstnanec by v případě soudního sporu a prokázání takového důvodu měl velkou naději na to, že by soud určil, že výpověď je neplatná¹⁴². Tento nový výpovědní důvod se tedy bude nejvíce týkat situací, kdy dočasně práce neschopný zaměstnanec bude vykonávat jinou činnost pro sebe nebo pro jiného, například kdy si bude opravovat plot nebo půjde rodičům opravit rozpadlou střechu místo dodržování klidového režimu nebo si vyrazí za relaxací na dovolenou. Vzhledem k tomu, že pro platnou výpověď z tohoto důvodu se vyžaduje porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce zvlášť hrubým způsobem, se domnívám, že v praxi mohou nastat mnohé problémy a bude zřejmě na rozhodovací praxi soudů, aby sjednotila výklad ohledně toho, co se tímto zvlášť hrubým porušením rozumí.

¹⁴² Čechtická, A.; Mlýnková, A. *Novinky v ukončování pracovního poměru po 1. 1. 2012*. Právní rádce, 2011, číslo 11, str. 6

Osobně nepovažuji zavedení tohoto nového výpovědního důvodu do textu ZPr za příliš šťastný krok. Chápu na jedné straně zaměstnavatele, kteří nemohou mít zájem, aby zaměstnávali zaměstnance, kteří v době pracovní neschopnosti nedodržují stanovený léčebný režim, a lze předpokládat, že by tedy byli schopni vykonávat práci dle pracovní smlouvy, ale na druhé straně myslím, že výpověď je až příliš tvrdým řešením této situace. K tomuto je třeba říci, že zaměstnavatel má i jiné možnosti jak potrestat zaměstnance, který porušuje režim dočasně práce neschopného pojištěnce. Takovému zaměstnanci může být snížena nebo dokonce neposkytnuta náhrada mzdy ze strany zaměstnavatele¹⁴³. K tomu je ještě zapotřebí dodat, že v případě výpovědi podle § 52 písm. h) ZPr nebude možné uplatnit obě sankce, tedy jak výpověď, tak zároveň neposkytnutí nebo snížení náhrady mzdy, což plyne z § 192 odst. 5 ZPr.

Kromě toho, že se může zdát výpověď z tohoto důvodu příliš razantním opatřením, může být zařazení tohoto výpovědního důvodu považováno i za zcela nekoncepční řešení. Vždyť tím, že bylo toto nové ustanovení vloženo do zákoníku práce, musel být změněn i § 1 ZPr, který vymezuje předmět úpravy. Do § 1 muselo být přidáno písm. e) ve kterém se říká, že zákoník práce upravuje mimo jiné i některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění¹⁴⁴ a některé sankce za jeho porušení. Režim dočasně práce neschopného pojištěnce a místo pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti je totiž upraveno v § 56 zákona o nemocenském pojištění. Můžeme tedy říci, že dodržování tohoto režimu je stanoveno veřejnoprávním předpisem a § 52 písm. h) ZPr umožňuje zaměstnavatelům sankcionovat porušení tohoto režimu výpovědí z pracovního poměru, která je považována za soukromoprávní institut. Dochází zde tedy k situaci, kdy porušení povinnosti v jednom právním odvětví je sankcionováno pomocí metod jiného právního odvětví¹⁴⁵.

Proto se domnívám, že zvolená formulace tohoto výpovědního důvodu není příliš vhodná. Za mnohem racionálnější řešení bych považoval, kdyby nový výpovědní důvod umožňoval zaměstnavateli dát výpověď zaměstnanci, který je často krátkodobě nemocný nebo je nemocný dlouhodobě. V tomto případě by se nejednalo o

¹⁴³ Bělina, M.; Pichrt, J. *Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku)*. Právní rozhledy. Praha : C. H. Beck, 2011, číslo 17, str. 613

¹⁴⁴ zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴⁵ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 247

diskriminaci, neboť i Soudní dvůr EU již rozhodl, že propouštění z důvodu nemoci nepovažuje za diskriminaci¹⁴⁶.

Na závěr této kapitoly je ještě nutné připomenout § 57 ZPr, který říká, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pro porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce zvláště hrubým způsobem pouze ve lhůtě 1 měsíce ode dne, kdy se o takovém porušení dozvěděl, přičemž je zároveň omezen objektivní lhůtou v délce 1 roku od chvíle, kdy důvod k této výpovědi vznikl. Pokud by se však jednání zaměstnance spočívající v porušení povinnosti uvedené v § 301a ZPr stalo v průběhu 1 měsíce od chvíle, kdy se zaměstnavatel o takovém porušení dozvěděl předmětem šetření jiného orgánu, mohl by zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se dozvěděl o výsledku takového šetření.

8.6 Zákaz výpovědi

Zaměstnavatel je při dávání výpovědi z pracovního poměru omezen nejen výpovědními důvody uvedenými v § 52 ZPr ale zároveň ustanovením § 53 ZPr, který upravuje zákaz výpovědi některým zaměstnancům v různých situacích. V životě lidském totiž mohou nastat různé obtížné nebo neovlivnitelné situace a § 53 ZPr tak zvyšuje ochranu zaměstnanců v situacích, kdy by pro ně byla výpověď nepřiměřeně tvrdá a kdy by pro ně ztráta zaměstnání byla sociálně nežádoucí¹⁴⁷. Jak již bylo v dřívějších kapitolách zmíněno, ztráta zaměstnání přináší pro člověka celou řadu negativních aspektů. Pro příklad lze uvést pokles životní úrovně, ztrátu společenského uplatnění, pokles sociálního statutu jedince nebo ztrátu motivace pro hledání dalšího zaměstnání, která může časem přerůst až v rezignaci a z nedobrovolně nezaměstnaného se může stát dobrovolně nezaměstnaný, což působí větší zátěž i ekonomice státu¹⁴⁸. Z toho důvodu působí pracovní právo a potažmo § 53 ZPr ochranně alespoň v těch životních situacích, kdy by dopady nezaměstnanosti byly na jedince až příliš vysoké a zajišťuje jim ochranu v tom smyslu, že se zakazuje dát zaměstnavateli výpověď zaměstnanci v těchto situacích (tzv. ochranná doba).

¹⁴⁶ Bezouška, P. *Dlouho očekávaná novela zákoníku práce*. Právní rozhledy. Praha : C. H. Beck, 2011, číslo 16, str. 591

¹⁴⁷ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 233

¹⁴⁸ Šlapák, Č.; Pánek, Z.; Kotous, J. *Zaměstnanost a personální řízení*. Praha : Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2006, str. 25

Ještě před tím, než přistoupím k samotnému výčtu situaci, kdy se zakazuje zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď, připomenu, že i pro oblast zákazu výpovědi platí některé základní zásady. První zásada vyplývá již ze samotného názvu ustanovení § 53 ZPr (zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem), tedy že se tento zákaz vztahuje pouze k ukončení pracovního poměru na základě výpovědi ze strany zaměstnavatele, nikoliv na jiné případy skončení pracovního poměru. Další zásadou je, že v tomto ustanovení jsou přesně uvedeny ochranné doby, během kterých nelze dát uvedeným zaměstnancům výpověď. Stejně tak platí, že ze zákazu výpovědi jsou stanoveny některé výjimky, které upravuje § 54 ZPr. Poslední zásadou je poté skutečnost, že v případě, že nastane ochranná doba až po dání výpovědi z pracovního poměru, tak se za podmínek stanovených v zákoníku práce pracovní poměr prodlužuje¹⁴⁹.

8.6.1 Ochranná doba zaměstnance

V ustanovení § 53 odst. 1 ZPr nalezneme výčet ochranných dob zaměstnance, během kterých není zaměstnavatel oprávněn těmto zaměstnancům dát výpověď.

První a v praxi zřejmě nejčastěji se vyskytující se ochrannou dobou, je dočasná pracovní neschopnost zaměstnance. Ve výše uvedeném ustanovení § 53 odst. 1 ZPr písm. a) se zakazuje dát výpověď zaměstnanci, který je uznán dočasně práce neschopným, přičemž se takovýto zákaz neuplatní, pokud si zaměstnanec tuto neschopnost úmyslně přivodil nebo pokud vznikla v důsledku opilosti zaměstnance nebo v důsledku zneužití návykových látek z jeho strany. Zde je důležité upozornit, že ochranná doba začíná běžet dnem, kdy bylo vydáno rozhodnutí lékaře o tom, že zaměstnanec je dočasně práce neschopným. I kdyby lékař ve svém rozhodnutí uznal zaměstnance dočasně práce neschopného již k dřívějšímu dni, nemůže to nic změnit na tom, že ochranná doba začíná běžet až dnem, kdy bylo vydáno rozhodnutí o uznání zaměstnance dočasně práce neschopným. K tomuto závěru dospěl i NS ve svém rozsudku ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000. Toto písmeno a) navíc ještě zakazuje dát výpověď zaměstnanci od chvíle, kdy byl podán návrh na ústavní ošetřování stejně jako od nástupu lázeňského léčení a to až do dne jejich ukončení. Stejně tak je zde upraven i případ, kdy zaměstnanec onemocní tuberkulózou a

¹⁴⁹ Bukovjan, P. *Zákaz výpovědi z pracovního poměru*. Práce a mzda : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, číslo 8, str. 12

v takovém případě se ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování. Nutno však dodat, že takových případů je v praxi velice málo.

Písmeno b) se poté týká vojenského cvičení, když se zakazuje dát výpověď zaměstnanci ode dne, kdy mu byl doručen povolávací rozkaz a tato ochranná doba končí až uplynutím dvou týdnů po propouštění z takového cvičení.

Další ochranná doba uvedená pod písm. c) je spojena s výkonem veřejné funkce. Pokud je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, nesmí mu dát zaměstnavatel výpověď. Co se rozumí výkonem veřejné funkce, stanoví § 201 ZPr. Podle tohoto ustanovení je výkonem veřejné funkce plnění povinností vyplývajících z funkce, jež je vymezena funkčním nebo časovým obdobím a je obsazována na základě přímé nebo nepřímé volby nebo jmenováním podle zvláštních právních předpisů. Pro příklad lze uvést, že výkonem veřejné funkce je například výkon funkce poslance Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR nebo výkon funkce senátora Senátu Parlamentu ČR. Podmínkou pro to, aby se takováto ochranná doba na zaměstnance vztahovala, je dlouhodobé uvolnění zaměstnance k výkonu funkce, to znamená, že kromě výkonu veřejné funkce neplní i povinnosti z pracovního poměru¹⁵⁰.

Za velmi důležitou považují ochrannou dobu uvedenou pod písmenem d). Zde je zakázáno dát výpověď zaměstnankyni v době, kdy je těhotná nebo kdy čerpá mateřskou dovolenou a také zaměstnankyni nebo zaměstnanci po dobu, kdy čerpají rodičovskou dovolenou. K tomu je nutné uvést, že není podstatné, zda zaměstnavatel věděl v době dávání výpovědi o tom, že je zaměstnankyně těhotná či nikoliv. Každopádně totiž platí, že pokud byla zaměstnankyně v době, kdy jí byla dána výpověď těhotná, je taková výpověď neplatná, což vyplývá i z rozsudku Krajského soudu v Bratislavě ze dne 22. 12. 1966, sp. zn. 8 Co 730/66. Pokud by tedy byla zaměstnankyni dána výpověď, stačí jí, aby prokázala lékařským potvrzením, že při doručení výpovědi byla již těhotná a takováto výpověď musí být považována za neplatnou. Připomínám, že určení kdy začalo těhotenství ženy, určuje příslušný lékař¹⁵¹. Pro zajímavost dále k této problematice uvádím, že Evropský soudní dvůr dokonce řešil již otázku výpovědi zaměstnankyni, která se nechala uměle oplodnit. Řešil zde otázku, kdy začíná běžet

¹⁵⁰ Jouza, L. *Ochranná doba v pracovním právu*. Účetnictví, daně a právo v zemědělství : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2009, číslo 3, str. 22

¹⁵¹ Bukovjan, P. *Zákaz výpovědi z pracovního poměru*. Práce a mzda : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, číslo 8, str. 15

ochranná doba této zaměstnankyně a nakonec došel k závěru, že tímto okamžikem je až přenesení oplodněných vajíček do její dělohy nikoliv samotné oplození vajíček spermii jejího partnera¹⁵².

Poslední dobou, kdy je zaměstnanec chráněn ochrannou dobou před výpovědí, je doba uvedená pod písmenem e). Zde se zakazuje dát výpověď zaměstnanci pracujícímu v noci, pokud byl uznán lékařským posudkem vydaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci. Za noční práci se podle § 78 odst. 1 písm. j) považuje práce konaná v noční době, přičemž noční dobou se rozumí doba mezi 22. a 6. hodinou.

8.6.2 Prodloužení pracovního poměru

Mnohdy nastanou v praxi situace, kdy výpověď byla daná v souladu s ustanoveními ZPr, tedy mimo ochrannou dobu, ale tato ochranná doba nastane až během výpovědní doby a trvá v okamžiku, kdy by měla výpovědní doba uplynout. V takovém případě se ochranná doba do výpovědní doby nezapočítává a pracovní poměr se prodlužuje tak, že skončí až uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby. To neplatí, pokud zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. K tomuto je uvedeno více v kapitole 8.3 o výpovědní době.

8.6.3 Výjimky ze zákazu výpovědi

V § 54 ZPr jsou uvedeny situace, kdy se zákaz výpovědi neuplatní. Důvodem existence tohoto ustanovení je skutečnost, že pokud by zákaz výpovědi v určitých situacích platil bezvýjimečně, hrozily by nepředvídané a nežádoucí důsledky.

Tyto výjimky ze zákazu výpovědi se týkají především výpovědi z organizačních důvodů, neboť by bylo zcela nesmyslné, pokud by bylo zakázáno dát zaměstnanci výpověď například i v případě, kdy by se zaměstnavatel nebo jeho část rušila. Proto je v § 54 písm. a) řečeno, že se zákaz výpovědi podle § 53 nevztahuje na výpovědi z důvodu organizačních změn spočívajících v rušení zaměstnavatele nebo jeho části a přemísťování zaměstnavatele nebo jeho části. Pokud se jedná o rušení zaměstnavatele

¹⁵² Rozhodnutí ze dne 26. 2. 2008, C-506/06 – Sabine Mayr proti Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG

nebo jeho části, tak tam je situace velice jednoduchá, neboť v takovém případě se zákaz výpovědi neuplatní nikdy, jelikož zaměstnavatel svým zánikem ztrácí možnost dalšího zaměstnávání a přidělování práce zaměstnancům.

Při výpovědi z důvodu přemístění zaměstnavatele nebo jeho části už platí i jakási výjimka z výjimky ze zákazu výpovědi. Obecně lze totiž říct, že zákaz výpovědi se při přemístění zaměstnavatele nebo jeho části neuplatní, ovšem je nutné dodat, že toto pravidlo neplatí, pokud se zaměstnavatel přemísťuje v mezích míst výkonu práce, které byly sjednány v pracovní smlouvě. Pokud by totiž zaměstnanec měl například v pracovní smlouvě uvedeno jako místo výkonu práce okres Příbram a zaměstnavatel by se přesunul v rámci tohoto okresu, neztrácel by tím možnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a pravidla ohledně zákazu výpovědi by platila. K tomu je však vhodné připomenout, že pokud by se zaměstnavatel přemístil v rámci sjednaných míst výkonu prací, tak by vůbec nebyl naplněn výpovědní důvod, proto je takovéto ustanovení v zákoníku práce nadbytečné¹⁵³. Stejně tak při přemístění zaměstnavatele nebo jeho části platí, že zákaz výpovědi se uplatní v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou a zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, kdy je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

Dalším případem, kdy se zákaz výpovědi podle § 53 ZPr neuplatní, jsou situace, kdy by mohl zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr. Podmínky pro platné okamžité zrušení pracovního poměru jsou uvedeny v § 55 ZPr. I v těchto situacích však platí, že tato výjimka ze zákazu výpovědi se neuplatní vždy. Zaměstnavateli se zakazuje dát zaměstnanci výpověď, i když jsou splněny podmínky, pro které by s ním mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud se jedná o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo zaměstnance na rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Zde platí pravidlo o prodlužování výpovědní doby v případě, kdy byla dána výpověď před nástupem na rodičovskou nebo mateřskou dovolenou, o čemž je více řečeno v kapitole 8.3 této diplomové práce.

Poslední situací, kdy je pravidlo o zákazu výpovědi modifikováno, je situace uvedená v § 54 písm. d) ZPr. Zde se jedná o výpověď z důvodu porušení povinností zaměstnance dle § 52 písm. g) ZPr a porušení léčebného režimu dočasně práce

¹⁵³ Bukovjan, P. *Zákaz výpovědi z pracovního poměru*. Práce a mzda : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, číslo 8, str. 16

neschopného pojištěnce zvlášť hrubým způsobem dle § 52 písm. h) ZPr. Při takových výpovědích se totiž pravidlo o zákazu výpovědi nepoužije. I zde je však řečeno, že to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené nebo zaměstnance nebo zaměstnankyně na rodičovské dovolené.

8.7 Funkce odborového orgánu v oblasti výpovědi z pracovního poměru

V celém procesu skončení pracovního poměru výpovědí hraje důležitou roli i odborová organizace jako zástupce zaměstnanců. Tato odborová organizace může svým jednáním ovlivnit, zda dojde ke skončení pracovního poměru či nikoliv. Je však nutné si říct, že je rozdíl, pokud je dána výpověď členovi odborového orgánu nebo běžnému zaměstnanci.

8.7.1 Výpověď nečlenovi odborového orgánu

V případě, že se zaměstnavatel rozhodne dát zaměstnanci výpověď a u tohoto zaměstnavatele působí odborová organizace, má zaměstnavatel povinnost předem projednat takovou výpověď s odborovou organizací, jak vyplývá z § 61 odst. 1 ZPr. Zde platí, že odborová organizace má možnost se k takové výpovědi vyjádřit, ale tento postoj odborové organizace není pro zaměstnavatele nijak závazný. Zároveň platí, že i kdyby zaměstnavatel tuto povinnost porušil a výpověď by předem s odborovou organizací neprojednal, výpověď by zůstala platná, pouze by zaměstnavatel riskoval pokutu od inspektorátu práce za porušení svých povinností¹⁵⁴.

8.7.2 Výpověď členovi odborového orgánu

Poněkud složitější situace nastane ve chvílích, kdy se zaměstnavatel rozhodne dát výpověď zaměstnanci, který je členem odborového orgánu. V takovém případě je totiž zaměstnavatel povinen požádat příslušnou odborovou organizaci o předchozí souhlas s takovou výpovědí. O takový souhlas navíc musí zaměstnavatel žádat nejen během funkčního období propouštěného zaměstnance, ale zároveň i v době 1 roku po jeho skončení. Zákon zde tedy klade poměrně velkou překážku pro propouštění zaměstnance, který je členem odborového orgánu. Zde považuji za nutné blíže vymezit,

¹⁵⁴ Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, str. 130

u kterých zaměstnanců se vyžaduje souhlas odborové organizace. I když je v § 61 odst. 2 ZPr poměrně jasně řečeno, že se jedná o zaměstnance, který je členem orgánu odborové organizace, která působí u zaměstnavatele, tak podle mnohých odborníků se toto ustanovení nemůže vztahovat na všechny členy odborového orgánu, neboť takový výklad by byl příliš extenzivní, neboť odborová organizace může zřídit libovolný počet orgánů a v praxi by tak mohlo dojít k situaci, že všichni zaměstnanci by byli členem některého z odborových orgánů a zaměstnavatel by u všech musel vyžadovat předchozí souhlas odborové organizace s výpovědí. Proto se jeví jako logičtější pojetí, že se musí jednat o takového člena odborového orgánu, který v této odborové organizaci plní alespoň nějakou funkci (například zastává funkci předsedy kontrolní komise)¹⁵⁵.

Co se týká souhlasu odborové organizace s výpovědí, tak platí, že udělený souhlas může zaměstnavatel použít jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení. Pokud by chtěl dát zaměstnanci výpověď po uplynutí této lhůty je povinen opět požádat odborovou organizaci o souhlas nový. K tomuto je navíc nutné dodat, že za souhlas se považuje i nečinnost odborové organizace, čili situace, kdy odborová organizace písemně neodmítne udělit zaměstnavateli souhlas s výpovědí v době 15 dnů ode dne, kdy byla o takový souhlas požádána. Ohledně souhlasu odborové organizace dále platí, že je takový souhlas platně a účinně udělen i v případě, kdy odborová organizace svůj jednou udělený souhlas později odvolala. Stejně tak platí, že pokud nejprve odborová organizace souhlas odmítla dát, ale následně své stanovisko změnila a souhlas udělila, tak takový souhlas s výpovědí je nutné považovat za účinný¹⁵⁶. K souhlasu dále doplňuji, že je třeba, aby z něho jednoznačně vyplývalo stanovisko, které odborová organizace zaujala, čili jestli souhlas uděluje nebo nikoliv a také, že není z hlediska platnosti a účinnosti tohoto souhlasu podstatné, jakým způsobem byl tento souhlas projednán uvnitř odborové organizace. Z ustanovení § 61 odst. 4 ZPr pak zcela jednoznačně vyplývá, že pokud nebyl ze strany příslušné odborové organizace udělen souhlas s výpovědí členovi odborového orgánu, který plní některou z funkcí v tomto odborovém orgánu, je taková výpověď neplatná.

¹⁵⁵ Hůrka, P., Novák, O., Vrajík, M. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. Olomouc : Nakladatelství ANAG, 1. vydání, rok 2012, str. 78

¹⁵⁶ Doležilek, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 2. aktualizované a rozšířené vydání. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, str. 208

Pokud by však výše uvedený závěr platil bez dalšího, mohlo by často docházet k absurdním situacím, kdy by zaměstnavatel neměl možnost rozvázat pracovní poměr s naprosto nespolehlivým a nevyhovujícím zaměstnancem jen z toho důvodu, že ho chrání „jeho“ odborová organizace. Proto je v § 61 odst. 4 ZPr ve větě za středníkem uvedeno, že i v případě neudělení souhlasu ze strany odborové organizace je výpověď členovi odborového orgánu platná, pokud jsou ostatní podmínky výpovědi splněny a zároveň nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby daného zaměstnance dále zaměstnával. Pro příklad lze uvést, že takovýto případ se bude týkat například opakovaných neomluvených absencí na pracovišti, či opakovaného závažného porušování povinností zaměstnance, ale je nutné si zároveň uvědomit, že konkrétní posouzení, zda lze či nelze na zaměstnavateli dále spravedlivě požadovat další zaměstnávání zaměstnance, bude vždy na posouzení soudu v případném řízení o určení neplatnosti výpovědi. Stejně tak je nutné si uvědomit, že v případném řízení o určení neplatnosti výpovědi bude na zaměstnavateli, aby prokázal, že opravdu existují skutečnosti, díky kterým po něm nelze spravedlivě požadovat, aby dále zaměstnával konkrétního zaměstnance, jak vyplývá z rozsudku NS ze dne 16. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1539/2008.

8.8 Hromadné propouštění

V této kapitole bych se jen velice krátce zmínil o institutu, který se také týká výpovědi z pracovního poměru, konkrétně se jedná o situace, kdy dochází ke skončení pracovního poměru většího množství osob v poměrně krátkém časovém období.

Podle § 62 odst. 1 ZPr se za hromadné propouštění považuje taková situace, kdy je v období 30 kalendářních dnů skončen pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele z organizačních výpovědních důvodů s určitým počtem osob v poměru k celkovému množství zaměstnaných osob u konkrétního zaměstnavatele. Pokud se jedná o zaměstnavatele, který zaměstnává mezi 20 a 100 zaměstnanci o hromadné propouštění se jedná, pokud v období 30 kalendářních dnů skončí pracovní poměr výpovědí z organizačních důvodů zaměstnavatel nejméně s 10 zaměstnanci. Pokud má více než 100 zaměstnanců a méně než 301, rozhodující je, zda došlo ke skončení pracovního poměru nejméně s 10 % zaměstnanců. Pokud má zaměstnavatel více jak 300 zaměstnanců, jedná se o hromadné propouštění, pokud dá výpověď z organizačních

výpovědních důvodů nejméně 30 zaměstnancům. Do tohoto počtu se započítávají i zaměstnanci s nimiž byl ukončen pracovní poměr dohodou z organizačních výpovědních důvodů ve stanoveném období, pokud těchto zaměstnanců bylo alespoň 5.

Pokud se zaměstnavatel chystá hromadně propouštět má některé povinnosti vůči odborové organizaci a radě zaměstnanců. Zejména je povinen tyto subjekty informovat minimálně 30 dní před dáním výpovědi. Zároveň je povinen je informovat o důvodech hromadného propouštění a snažit se s nimi projednat opatření, která by mohla zabránit hromadnému propouštění, případně zmírnit jeho následky.

Zaměstnavatel, který se chystá hromadně propouštět má také povinnosti vůči příslušné krajské pobočce Úřadu práce. Zejména je povinen ji informovat o chystaném hromadném propouštění a také o počtu a struktuře zaměstnanců, kterých se toto propouštění týká. Zároveň informuje krajskou pobočku Úřadu práce o výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců. Za tímto účelem zasílá příslušné krajské pobočce Úřadu práce zprávu, jejíž jedno vyhotovení doručí odborové organizaci a radě zaměstnanců, které mají právo se k této zprávě vyjádřit a své vyjádření mohou zaslat krajské pobočce Úřadu práce. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, tak platí, že zaměstnavatel plní své povinnosti, které má jinak vůči těmto subjektům, vůči každému zaměstnanci, jehož se týká hromadné propouštění.

Při hromadném propouštění se uplatní zvláštní ustanovení o běhu výpovědní lhůty a o okamžiku skončení pracovního poměru (více viz kapitola 8.3).

8.9 Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru

V případě skončení pracovního poměru má zaměstnavatel celou řadu povinností, které musí splnit. Zejména se jedná o výplatu odstupného jako kompenzace za ztrátu zaměstnání, které je povinen uhradit zaměstnanci v některých případech skončení pracovního poměru. Dále je povinen předat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a také pracovní posudek.

8.9.1 Odstupné

Z mého pohledu nejdůležitější povinností ze strany zaměstnavatele v případě skončení pracovního poměru se zaměstnancem výpovědi je poskytnout tomuto

zaměstnanci v zákonem uvedených případech odstupné. Odstupné je chápáno jako peněžité plnění, které má plnit roli jakési kompenzace zaměstnanci, který přišel o zaměstnání bez svého zavinění¹⁵⁷. Odstupné je tedy jakousi ochranou zaměstnance, která mu má pomoci překlenout obtížné období po ztrátě zaměstnání, kdy se ocitne bez příjmů z výdělečné činnosti, pokud urychleně nesežene práci novou nebo nezačne podnikat. K tomu je nutné uvést, že pokud má zaměstnanec na odstupné nárok, zaměstnavatel mu ho musí poskytnout bez ohledu na to, zda okamžitě po skončení pracovního poměru nastoupil do nového zaměstnání, začal podnikat, či je bez práce.

Zákonné odstupné náleží zaměstnanci, s nímž byl rozvázán pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) nebo s nímž byl rozvázán pracovní poměr dohodou z týchž důvodů.

Co se týče výše odstupného poskytovaného na základě zákona, tak je nutné zmínit, že tzv. „velkou novelou“ zákoníku práce byla tato výše odstupného podstatným způsobem přepracována k velké radosti mnohých osob zainteresovaných v pracovněprávních vztazích. Do účinnosti této novely totiž platilo, že pokud byl se zaměstnancem ukončen pracovní poměr výpovědí z organizačních důvodů nebo dohodou z týchž důvodů, měl takový zaměstnanec nárok na odstupné ve výši minimálně trojnásobku průměrného výdělku. Od 1. 1. 2012 však platí, že výše odstupného je odstupňována a to podle délky trvání pracovního poměru u zaměstnavatele v době skončení pracovního poměru. K tomu podotýkám, že taková úprava je v zahraničí zcela běžná. Dnes tedy podle § 67 odst. 1 ZPr platí, že zaměstnanec, s nímž byl ukončen pracovní poměr z organizačních důvodů nebo dohodou z týchž důvodů, má nárok na odstupné ve výši nejméně jednonásobku jeho průměrného výdělku, pokud pracovní poměr u téhož zaměstnavatele byl kratší než 1 rok. V případě, že pracovní poměr trval více než jeden rok, ale zároveň méně než 2 roky, má takový zaměstnanec právo na odstupné ve výši minimálně dvojnásobku jeho průměrného výdělku a pokud trval pracovní poměr u zaměstnavatele alespoň 2 roky, má takový zaměstnanec právo na odstupné ve výši minimálně trojnásobku jeho průměrného výdělku. Takováto úprava tedy poskytla větší ochranu „věrným“ zaměstnancům, kteří jsou tedy tímto jaksí odměňováni za dlouhodobou práci pro jednoho zaměstnavatele v případě skončení jejich pracovního poměru. K tomuto je nutné také zmínit, že za trvání pracovního

¹⁵⁷ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 257

poměru u téhož zaměstnavatele se považuje i trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud neuplynulo více jak 6 měsíců mezi skončením předchozího pracovního poměru a vznikem nového. Přitom je vhodné zmínit, že i když z gramatického výkladu tohoto ustanovení by se dalo dovodit, že se jedná pouze o trvání posledního předchozího pracovního poměru, lze předpokládat, že by se za takové trvání pracovního poměru u téhož zaměstnavatele měla považovat i trvání všech předchozích pracovních poměrů, mezi jejichž skončením a vznikem dalšího neuplynulo více jak 6 měsíců. Pokud by totiž platilo, že se přihlíží jen k trvání posledního předchozího pracovního poměru, vznikaly by neodůvodněné rozdíly mezi zaměstnanci, kteří pracovali u jednoho zaměstnavatele bez přerušení například tři roky a mezi zaměstnanci, kteří například pracovali u jednoho zaměstnavatele vždy deset měsíců a tento pracovní poměr byl dvakrát obnoven a mezi jednotlivými ukončeními pracovních poměrů a vznikem nových nikdy neuplynulo více jak 6 měsíců¹⁵⁸.

Speciální úprava se poté použije na zaměstnance, na kterého se vztahuje konto pracovní doby podle § 86 odst. 4 ZPr. Takový zaměstnanec má při výpovědi z organizačních důvodů nebo při dohodě o skončení pracovního poměru z týchž důvodů nárok na odstupné ve výši součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a odstupného, které náleží zaměstnanci při výpovědi z organizačních důvodů (tedy podle odpracovaných let).

V případě, že byl se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr výpovědi z důvodu uvedeného v § 52 písm. d) ZPr nebo dohodou z týchž důvodů, platí, že takovému zaměstnanci náleží odstupné ve výši minimálně dvanáctinásobku jeho průměrného výdělku. To však neplatí, pokud byl s takovým zaměstnancem rozvázán pracovní poměr z důvodu, že nemůže dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání a zaměstnavatel se zcela zproští své odpovědnosti za tento stav. V takovém případě totiž zaměstnanci odstupné nenáleží.

Co se týká výplaty odstupného, tak platí, že zaměstnavatel je povinen odstupné vyplatit odcházejícímu zaměstnanci v nejbližším výplatním termínu po skončení zaměstnání, který je určen zaměstnavatelem pro výplatu mzdy nebo platu nebo v den, na kterém se dohodne písemně se zaměstnancem, přičemž tímto dnem může být i den skončení pracovního poměru.

¹⁵⁸ Prokeš, M. *Otazníky nad odstupným po novele zákoníku práce*. Právní rozhledy. Praha : C. H. Beck, 2012, číslo 11, str. 410

V případě, že by zaměstnanec konal u dosavadního zaměstnavatele práci na základě pracovního poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti před uplynutím doby, určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je takový zaměstnanec povinen vrátit zaměstnavateli toto odstupné nebo jeho poměrnou část, která se vypočte dle počtu kalendářních dnů uplynutých od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby, podle které je odvozena výše odstupného. Na tomto místě je nutné připomenout, že za dosavadního zaměstnavatele je nutné považovat i fyzickou nebo právnickou osobu, na kterou přešla práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů od původního zaměstnavatele, který vyplatil příslušné odstupné, což vyplývá z rozsudku NS ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2190/2009.

Vše výše uvedené se vztahuje na zákonné odstupné, ale je nutné si uvědomit, že v důsledku toho, že v pracovním právu platí zásada „co není zakázáno, je dovoleno“, mohou si účastníci pracovněprávního vztahu domluvit i tzv. smluvní odstupné, čili takové, které bude poskytováno i nad rámec v zákoně uvedeného odstupného. Tím se rozumí, že si účastníci pracovněprávního vztahu mohou smluvit, že bude poskytnuto vyšší odstupné, případně, že bude odstupné poskytnuto i při skončení pracovního poměru z jiných důvodů, než při kterých náleží odstupné zákonné. Takovéto ujednání o smluvním odstupném bude nejčastěji sjednáno přímo v pracovní smlouvě, případně ve smlouvě kolektivní. Stejně tak ale může být takové odstupné upraveno i ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.

Co se týká omezení smluvní volnosti účastníku ve věcech smluvně ujednaného odstupného, tak platí, že nikdy nelze platně sjednat odstupné odlišně od zákonného odstupného, které by bylo v neprospěch zaměstnance. Čili nelze například sjednat odstupné pouze ve výši jednonásobku průměrného výdělku zaměstnance pro případ výpovědi dané zaměstnavatelem z důvodu uvedeného v § 52 písm. d) ZPr, a to z důvodu, že zákon garantuje takovému zaměstnanci odstupné ve výši minimálně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Naopak ujednání, které by bylo ve prospěch zaměstnance možné určitě je a neexistuje ani žádný limit, kterým by byli účastníci omezeni. Proto je tedy nutné uzavřít, že lze smluvně ujednat vyšší odstupné, například ve výši dvacetinásobku průměrného výdělku zaměstnance. Takto zvýšené odstupné může být stanoveno nejen násobkem průměrného výdělku zaměstnance, ale může být

určena i pevná částka, která zaměstnanci náleží, ale tato částka nikdy nesmí být nižší než částka na kterou má zaměstnanec nárok ze zákona.

Kromě toho, že se účastníci pracovněprávního vztahu mohou dohodnout na vyšším odstupném, tak také platí, že si mohou ujednat i odstupné z jiných důvodů, než v zákoně uvedených. Lze tedy například smluvně ujednat, že zaměstnanec bude mít nárok na odstupné i v případě výpovědi dané z důvodu uvedeného v § 52 písm. e) ZPr nebo z jiných důvodů. V takovémto případě poté nezáleží na tom, jak vysoká částka bude sjednána. Jelikož ze zákona nevyplývá pro zaměstnance nárok na odstupné z jiných než ze zákonem uvedených důvodů, je sjednání nároku na odstupné z jiného důvodu vždy ve prospěch zaměstnance a není zde tedy ani žádný spodní limit výše tohoto odstupného, který by musel být dodržen. Tento závěr vyplývá i z rozsudku NS ze dne 18. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 732/2011.

Poslední problematiku, kterou bych v souvislosti s odstupným připomněl, je výše odstupného v případě kumulace výpovědních důvodů. Zaměstnavatel totiž může ve výpovědi uvést více výpovědních důvodů. Pokud by pak v takové výpovědi byly uvedeny důvody, u kterých propouštěnému zaměstnanci odstupné náleží a zároveň důvody, u nichž odstupné nenáleží, je třeba zkoumat, zda jsou všechny uplatněné důvody relevantní. Pokud by se ukázalo, že všechny výpovědní důvody byly uplatněné po právu a u jednoho z uplatněných důvodů nenáleží zaměstnanci právo na odstupné, bylo by nutné uzavřít, že zaměstnanec právo na odstupné nemá, neboť k výpovědi došlo i v souvislosti s okolnostmi na straně zaměstnance. Pokud by pak bylo uplatněno více důvodů, se kterými je spojena různá výše odstupného (tedy organizační výpovědní důvody a důvod uveden v § 52 písm. d) ZPr), bylo by nutné uzavřít, že má zaměstnanec právo na vyšší odstupné spojené s výpovědním důvodem uvedeným v § 52 písm. d) ZPr, neboť zdravotní důvody nelze přičítat k tíži zaměstnance¹⁵⁹.

8.9.2 Potvrzení o zaměstnání

Další povinností zaměstnavatele při skončení pracovního poměru výpovědí (ale nejen výpovědí) je vydání potvrzení o zaměstnání propouštěnému zaměstnanci. V takovémto potvrzení o zaměstnání (známém také pod pojmem zápočtový list) je

¹⁵⁹ Prokeš, M. *Otazníky nad odstupným po novele zákoníku práce*. Právní rozhledy. Praha : C. H. Beck, 2012, číslo 11, str. 411

zaměstnavatel dle § 313 odst. 1 ZPr povinen uvést základní údaje o zaměstnání, druh konaných prací, dosaženou kvalifikaci, odpracovanou dobu, údaj zda jsou se zaměstnancovy mzdy prováděny srážky, údaje ohledně započitatelné doby důležité pro důchodové pojištění a některé další skutečnosti. Některé údaje, jako třeba výši průměrného výdělku nebo okolnosti důležité pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti je zaměstnavatel povinen uvést v odděleném potvrzení jen na žádost zaměstnance, jak stanoví § 313 odst. 2 ZPr.

Pokud by zaměstnavatel při skončení pracovního poměru tuto svou povinnost nesplnil a zaměstnanci by zápočtový list nevydal, odpovídá tomuto zaměstnanci za případnou škodu, která mu v souvislosti s tímto nevydáním vznikne. Za takovou škodu je nutné podle rozsudku NS ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002 považovat i ušlý zisk propuštěného zaměstnance, který nebyl přijat do nového zaměstnání z důvodu, že s ním nový zaměstnavatel neuzavřel pracovní poměr, jelikož zaměstnanec nepředložil zápočtový list.

Pokud by zaměstnavatel uvedl v potvrzení o zaměstnání údaje, které být v tomto potvrzení dle § 313 ZPr nemají, může se zaměstnanec obrátit na soud s žádostí, aby byl takový údaj nebo údaje z potvrzení vypuštěny. Podle § 315 ZPr se může zaměstnanec s takovou žalobou obrátit na soud ve lhůtě 3 měsíců ode dne, kdy se dozvěděl o obsahu tohoto potvrzení.

8.9.3 Pracovní posudek

Kromě potvrzení o zaměstnání je zaměstnavatel při skončení pracovního poměru povinen vydat zaměstnanci i pracovní posudek. Oproti potvrzení o zaměstnání je však takovýto pracovní posudek povinen vydat jen na žádost zaměstnance. Pokud tedy odcházející zaměstnanec požádá zaměstnavatele o vydání pracovního posudku, ten je povinen mu vyhovět a tento posudek vydat do 15 dnů ode dne doručení žádosti. Dle § 314 odst. 1 ZPr však platí, že zaměstnavatel není povinen vydat pracovní posudek zaměstnanci dříve než 2 měsíce před skončením zaměstnání.

Smyslem pracovního posudku je podat informace o zaměstnanci pro jeho případného nového zaměstnavatele. Jak vyplývá ze samotného znění § 314 odst. 1 ZPr, měly by zde být uvedeny především informace týkající se hodnocení práce, kvalifikace a schopností zaměstnance. Ve skutečnosti by tak zde měly být uvedeny zejména

informace o tom, jakého dosáhl zaměstnanec vzdělání, jaký druh práce vykonával, jaká byla kvalita jím odvedené práce, případně i informace o tom, jaký měl zaměstnanec vztah s ostatními spolupracovníky, čili jak je schopen týmové práce¹⁶⁰.

Vždy by však měly skutečnosti uvedené v tomto posudku být ve vztahu k vykonávané práci. Zaměstnavatel tedy nesmí hodnotit, zda se odcházející zaměstnanec hodí na určitou práci, stejně tak jako nesmí hodnotit jeho chování v soukromém životě¹⁶¹.

Pokud by měly být v posudku uvedeny i jiné informace, než ty které vyplývají z § 314 odst. 1 ZPr, tak platí, že takovéto údaje lze uvádět jen se souhlasem zaměstnance.

Stejně jako u potvrzení o zaměstnání se může zaměstnanec bránit proti nepravdivému pracovnímu posudku u soudu. Opět je zde omezen lhůtou v trvání 3 měsíců ode dne, kdy se dozvěděl o obsahu pracovního posudku. Zejména se bude tedy jednat o situace, kdy budou uvedeny v posudku nepravdivé skutečnosti, a zaměstnanec se bude žalobou domáhat napravení tohoto stavu.

Pokud by v důsledku nevydání pracovního posudku nebo nepravdivých údajů v něm uvedených vznikla zaměstnanci škoda, odpovídá za takovouto škodu zaměstnavatel. Obdobně jako u potvrzení o zaměstnání se může zaměstnanec domáhat na zaměstnavateli náhrady škody spočívající v náhradě ušlého zisku, pokud nebyl přijat do nového zaměstnání s odkazem na nepříznivý pracovní posudek, v němž byly uvedeny nepravdivé údaje, jak lze dovodit i z rozsudku NS ze dne 5. 4. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1478/2006.

8.10 Neplatné rozvázání pracovního poměru

V této kapitole se zaměřím na situace, které mohou nastat, pokud je dána výpověď z pracovního poměru, která je postižena takovou vadou, že může být shledána neplatnou. Nebudu se zde zabývat situací, kdy je výpověď postižena takovou vadou, která zakládá absolutní neplatnost, neboť u takové neplatnosti obvykle nenastávají větší komplikace. V případě, že se jedná o neplatnost relativní, tak platí, že se osoba, která považuje výpověď za neplatnou, může obrátit na soud s námitkou relativní neplatnosti, lépe řečeno se žalobou na určení, že výpověď z pracovního poměru je neplatná. Jen

¹⁶⁰ Více viz rozsudek NS ze dne 17. 5. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004

¹⁶¹ Fetter, R. *Pracovní posudek*. Právní rádce, 2010, číslo 8, str. 21

soud totiž může rozhodnout o tom, že výpověď je neplatná. Pro podání takové žaloby platí prekluzivní lhůta, když je stanoveno v § 72 ZPr, že takovou žalobu na určení neplatnosti výpovědi může podat zaměstnanec nebo zaměstnavatel ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit. Rozhodnutí soudu může mít poté různé důsledky. Pokud soud žalobu zamítne a rozhodne, že výpověď je platná, platí, že pracovní poměr skončil uplynutím výpovědní lhůty. Pokud však soud rozhodl tak, že výpověď je neplatná, nastávají níže uvedené důsledky.

8.10.1 Neplatná výpověď ze strany zaměstnavatele

Situaci, kdy dal neplatnou výpověď zaměstnavatel zaměstnanci, blíže specifikuje § 69 ZPr. Zde je řečeno, že pokud dal zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď, může zaměstnanec tomuto zaměstnavateli oznámit, že trvá na dalším zaměstnávání. Takovéto oznámení musí být učiněno bez zbytečného odkladu a v písemné formě, přičemž platí, že zaměstnanec může toto oznámení změnit, a to až do konce období, kdy je oprávněn zaměstnavateli sdělit, že trvá na dalším zaměstnávání¹⁶². Pokud se skutečně jedná o neplatnou výpověď, má takovéto oznámení za následek, že pracovní poměr neskončil, dále trvá a zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku a to až do doby, kdy umožní zaměstnanci pokračovat v práci nebo do doby, kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

Pokud by doba, za kterou přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu přesáhla 6 měsíců, je v § 69 odst. 2 ZPr dáno soudu právo moderační, čili právo přiměřeně snížit povinnost zaměstnavatele k náhradě mzdy. Takovéto právo však může soud uplatnit jen na návrh zaměstnavatele. Při rozhodování podle tohoto ustanovení by měl soud přihlídnout zejména k tomu, zda byl zaměstnanec v mezidobí zaměstnán jinde a jaká byla výše jeho výdělku. Právo moderační znamená právo snížit zaměstnavatelovu povinnost, čili soud není oprávněn nepřiznat zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu¹⁶³.

Pokud by soud rozhodl o tom, že byla ze strany zaměstnavatele daná výpověď neplatná, ale zaměstnanec by neoznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, tak nastane fikce, že pracovní poměr skončil dohodou a to ke dni, kdy uplynula výpovědní doba dle

¹⁶² Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, str. 414

¹⁶³ Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, str. 148

neplatné výpovědi. K tomu je nutné upozornit, že zaměstnanec a zaměstnavatel se mohou písemně dohodnout na jiném dni skončení pracovního poměru.

8.10.2 Neplatná výpověď ze strany zaměstnance

Obdobná pravidla jako u neplatné výpovědi ze strany zaměstnavatele platí i u neplatné výpovědi ze strany zaměstnance. Opět platí, že pokud zaměstnavatel písemně a bez zbytečného odkladu oznámí zaměstnanci, který dal neplatnou výpověď, že trvá na tom, aby pro něho dále konal práci, pracovní poměr trvá i nadále. Pokud zaměstnanec odmítne dále konat práci a následně soud rozhodne o neplatnosti výpovědi, je zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli škodu vzniklou v důsledku jeho jednání, a to ode dne, kdy mu bylo oznámeno, že zaměstnavatel trvá na dalším konání práce a až do chvíle, kdy opět začne zaměstnanec vykonávat svou práci nebo do dne, kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. Náhradou škody se mají na mysli zejména příplatky za práci přesčas jiným zaměstnancům, kteří konají práci místo „trucujícího“ zaměstnance, stejně jako ušlý zisk způsobený výpadkem pracovní síly¹⁶⁴.

Stejně jako u neplatné výpovědi ze strany zaměstnavatele i zde platí fikce, že pokud zaměstnavatel neoznámí zaměstnanci, že trvá na dalším konání práce, tak pracovní poměr skončil dohodou ke dni, kdy uplynula výpovědní lhůta dle neplatné výpovědi, pokud se zaměstnanec nedohodl se zaměstnavatelem písemně na jiném dnu skončení.

Pokud neoznámil zaměstnavatel zaměstnanci, že od něho požaduje další konání prací, nemůže po něm následně vyžadovat náhradu škody.

8.10.3 Mohou rozhodovat o neplatnosti jen soudy?

Jak jsem již výše uvedl, platí, že o neplatnosti výpovědi může rozhodnout pouze soud. Je však stále častějším jevem v praxi, že přímo v pracovních smlouvách je sjednána rozhodčí doložka, podle které řeší veškeré spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem rozhodce v souladu se zákonem č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů, ve znění pozdějších předpisů. Řešení sporů prostřednictvím rozhodce je již zcela běžnou záležitostí v soukromoprávních sporech, neboť takové řízení je zpravidla rychlejší a méně nákladné. Na druhou stranu, někdy dochází

¹⁶⁴ Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, str. 431

k deformaci procesních zásad, kdy může rozhodce postupovat dle vlastních rozhodčích pravidel, nikoliv podle OSŘ.

Otázkou tedy je, zda může být rozhodčí řízení využito i v pracovněprávních vztazích. Otázky vyvstávají již ohledně samotného sjednání rozhodčí doložky. Pokud je taková rozhodčí doložka sjednána přímo v pracovní smlouvě, lze zpochybnit, že se jedná o svobodně uzavřenou rozhodčí doložku, neboť zaměstnanec obvykle nemá postavení, aby si mohl určovat, co v pracovní smlouvě bude a co ne. Může se sice rozhodnout, zda takovou smlouvu podepíše, či nikoliv, ale dle mého názoru se zde musí prosadit ochranná funkce pracovního práva, ze které musí vzejít závěr, že takto sjednaná rozhodčí doložka není sjednána svobodně. Stejně tak může být namítáno, že vzhledem ke slabšímu postavení zaměstnance vůči zaměstnavateli, může být taková rozhodčí doložka považována za rozpornou s dobrými mravy.

Pokud bychom však připustili platné ujednání o rozhodčí doložce, je třeba si říci, že i podle zákona o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů může být rozhodčí doložka uzavřena jen ohledně majetkových sporů. Z toho vyplývá, že rozhodci mohou rozhodovat jen v majetkových sporech, čili o neplatnosti výpovědi skutečně může rozhodovat pouze soud, jelikož se nejedná o majetkový spor. Co se týče majetkových sporů, které se samozřejmě objevují i v pracovněprávních vztazích, lze připustit, že v některých případech by mohl rozhodce či rozhodčí soud rozhodovat, ale přesto se domnívám, že je správné a spravedlivé s ohledem na specifické postavení pracovního práva, aby veškeré spory rozhodovaly pouze soudy¹⁶⁵.

¹⁶⁵ Více viz Uhlíř, A. *Rozhodci v pracovním právu – cesta k nezákonnosti?*. Právní rádce, 2011, číslo 12, str. 32

9. Srovnání výpovědi s jinými způsoby skončení pracovního poměru

V této kapitole se jen velice stručně pokusím popsat základní rozdíly mezi výpovědí a některými jinými způsoby skončení pracovního poměru v českém právním řádu, jako například s okamžitým zrušením nebo dohodou o skončení pracovního poměru.

9.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Základním a nejpodstatnějším rozdílem mezi výpovědí z pracovního poměru a dohodou o rozvázání pracovního poměru je to, že dohodou se rozumí dvoustranný právní úkon, zatímco výpověď je jednoznačně jednostranný právní úkon. V dohodě se tedy obě strany pracovněprávního vztahu dohodnou, že skončí pracovní poměr a pracovní poměr skončí dnem, který byl v této dohodě sjednán, což je další rozdíl od výpovědi, kdy zde končí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Shodné s výpovědí je, že i dohoda musí být uzavřena písemně, přičemž každá ze smluvních stran musí obdržet jedno vyhotovení dohody. Dohoda o rozvázání pracovního poměru je upravena v § 49 ZPr.

9.2 Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení se od výpovědi liší hlavně tím, že zde neběží žádná výpovědní doba, ale pracovní poměr končí ihned, tedy okamžikem doručení druhé straně. Okamžitě zrušit pracovní poměr je možné jen ze zákonem stanovených taxativních důvodů, přičemž rozlišujeme důvody u okamžitého zrušení ze strany zaměstnance a ze strany zaměstnavatele. Okamžité zrušení je tedy možné jen z výjimečných zákonem uvedených důvodů, přičemž těmito důvody se rozumí zejména zaviněné jednání zaměstnance, kterým hrubě porušil své pracovní povinnosti nebo za které byl odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody nebo důvody spočívající v ohrožení zdraví zaměstnance nebo v prodlení zaměstnavatele s výplatou mzdy, platu nebo jejich náhrady. Úpravu okamžitého zrušení pracovního poměru nalezneme v §§ 55 a 56 ZPr.

9.3 Zrušení ve zkušební době

Oproti výpovědi může zaměstnavatel zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Stejně právo má i zaměstnanec, který však bez uvedení důvodu nebo z jakéhokoliv důvodu může dát i výpověď z pracovního poměru. Rozdílně oproti výpovědi však platí, že při tomto zrušení končí pracovní poměr dnem doručení takového zrušení, přičemž však může být v tomto doručení uveden i den pozdější. Stejně jako výpověď i zrušení ve zkušební době musí být provedeno písemně. Zaměstnavatel je omezen tím, že nemůže zrušit pracovní poměr ve zkušební době v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance. Úpravu tohoto zrušení můžeme nalézt v § 66 ZPr, přičemž pravidla pro sjednávání zkušební doby a její maximální délku upravuje ustanovení § 35 ZPr.

9.4 Skončení pracovního poměru rozhodnutím orgánu

Ke skončení pracovního poměru rozhodnutím orgánu dochází u pracovních poměrů cizinců nebo fyzických osob bez státní příslušnosti, pokud nedošlo ke skončení pracovního poměru jiným způsobem. U takových osob totiž dochází ke skončení pracovního poměru dnem, kdy má skončit jejich pobyt na území ČR na základě rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, pokud je takové rozhodnutí vykonatelné. Stejně tak dochází u těchto osob ke skončení pracovního poměru dnem, kdy nabyl právní moci rozsudek, kterým byly tyto osoby vyhoštěny z území ČR. Tato pravidla nalezneme v § 48 odst. 3 ZPr.

10. Možná úprava výpovědi de lege ferenda

Do této chvíle jsem ve své práci přiblížil minulou a současnou úpravu institutu výpovědi na našem území a v této kapitole bych se rád zamyslel nad některými možnými změnami, které by se mohly do budoucna objevit v zákoníku práce a které by mohly dle mého názoru vést k větší flexibilitě při ukončování pracovního poměru.

10.1 Nový výpovědní důvod

Jak již bylo řečeno dříve, s účinností od 1. 1. 2012 byl do textu ZPr zařazen nový výpovědní důvod spočívající v porušení povinností stanovenou v § 301a ZPr. Tato změna však podle mého není příliš prospěšná a situaci na trhu práce příliš neusnadní, naopak zřejmě povede k velmi zdlouhavým a nákladným soudním sporům, ve kterých se bude posuzovat platnost výpovědi z tohoto důvodu.

Pro zaměstnavatele by bylo daleko příznivější, kdyby měli možnost rozvázat pracovní poměr s takovým zaměstnancem, který sice neporušuje povinnosti stanovené v ZPr, ale jednoduše špatně pracuje nebo nemůže odvádět takové výsledky, jaké zaměstnavatel vyžaduje. Pro lepší představu si můžeme představit modelovou situaci, kdy zaměstnanec sice plní všechny své povinnosti, které pro něho vyplývají ze zákona, smlouvy či vnitřního předpisu, ale v soukromém životě se chová k zaměstnavateli neslušně, pomlouvá ho nebo podrývá morálku ostatních zaměstnanců. Aby mohl zaměstnavatel takovému zaměstnanci dát výpověď, musel by prokázat, že se jedná o porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo, že nesplňuje požadavky pro výkon práce nebo, že dosahuje neuspokojivých pracovních výsledků. Myslím, že takové prokázání by bylo v praxi velice složité, protože takový zaměstnanec může dosahovat v práci standardních výsledků, nemusí porušovat žádnou povinnost a může splňovat veškeré požadavky pro výkon práce, ale v praxi bude zaměstnavateli škodit a poškozovat jak u podřízených, tak u zákazníků. K nežádoucí situaci může dojít i v případě přímého fyzického konfliktu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Představme si situaci, kdy se zaměstnanec popere se zaměstnavatelem a to mimo pracovní dobu, mimo místo výkonu práce a kvůli sporu, který nesouvisí s výkonem práce. Zaměstnanec asi neporuší žádné povinnosti vztahující se k vykonané práci, tento konflikt nebude mít vliv na jeho pracovní výsledky, a pokud

tímto konfliktem nespáchá trestný čin, zaměstnavatel nemá způsob jakým s ním jednostranně rozvázat pracovní poměr.

Z těchto důvodů se nabízí možnost zapracovat do stávajícího zákona nový výpovědní důvod, který by mohl znít zhruba takto: „Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pokud na něm nelze dále spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával“. V případě, že by zaměstnanec napadal takovou výpověď jako neplatnou, důkazní břemeno by leželo na zaměstnavateli, který by tak musel prokázat, proč na něm nelze spravedlivě požadovat další zaměstnávání. Tento výpovědní důvod existuje v právních řádech mnoha zemí EU. Stejný účel by asi plnil důvod, který by spočíval ve ztrátě důvěry, ale přikláním se spíše k první možnosti. Musíme zdůraznit, že i kdyby se tento nový výpovědní důvod stal součástí našeho právního řádu, neznamenalo by to možnost výpovědi bez udání důvodu. Pokud by totiž zaměstnanec dostal výpověď z tohoto důvodu a bránil by se u soudu tvrzením, že zde takový důvod nebyl, bylo by na zaměstnavateli, aby prokázal, že takový důvod skutečně existoval a zároveň by měl povinnost tento důvod konkretizovat.

Dalo by se uvažovat i o zavedení výpovědního důvodu, kdy by zaměstnavatel mohl dát výpověď zaměstnanci, který je často krátkodobě nemocný nebo je nemocný dlouhodobě. O tom, že takovýto důvod by nemohl být považován za diskriminační, je zmíněno již v kapitole pojednávající o výpovědních důvodech.

10.2 Sloučení výpovědních důvodů

Další možností pro zamyšlení je otázka, zda by některé výpovědní důvody nemohly být spojeny do jednoho. Dnes máme v § 52 ZPr osm výpovědních důvodů, což je možná až příliš. Nabízí se zde spojení písmen a) b) a c) s tím, že by výpovědní důvod mohl znít asi takto: „Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z organizačních důvodů. Organizačními důvody podle věty první se rozumí zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, přemístění zaměstnavatele nebo jeho části a nadbytečnost zaměstnance. Nadbytečnost zaměstnance musí vyplývat z rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců nebo o jiných organizačních změnách“.

Druhou možností je poté sloučit výpovědní důvody spočívající ve zdravotním stavu zaměstnance, čili písmena d) a e). Tady by se zjednodušeně mohlo říci, že

„zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pokud zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo podle rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat dosavadní práci“. Myslím, že pro účely výpovědi není podstatné, jestli nezpůsobilost vznikla v důsledku pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání, dosažením nejvyšší přípustné expozice nebo z jiného důvodu. Problém by zde mohl vzniknout v otázce odstupného, protože současný zákoník práce podmiňuje vyplacení odstupného výpovědi podle písm. d), ale myslím, že by zaměstnanec mohl mít právo na odstupné při výpovědi z jakéhokoliv důvodu, který spočívá ve zdravotním stavu. Je však třeba říci, že sloučení těchto důvodů je nejméně pravděpodobné a také nejobtížněji proveditelné, právě díky vysokému odstupnému, které by zaměstnavatel musel zaměstnanci vyplatit. Proto by takovéto sloučení zřejmě nebylo příliš vhodné.

Jako nejvhodnější se však jeví sloučení výpovědních důvodů pod písmeny f), g) a h), tedy těch, které spočívají v nesplňování požadavků a porušování pracovní kázně. Nabízí se zde sloučení do jediného výpovědního důvodu, který by mohl znít takto: „Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pokud zaměstnanec porušuje povinnosti vyplývající z pracovního poměru“. K tomu je nutné zmínit, že povinnostmi zaměstnance se zde rozumí smluvní závazky, právní povinnosti, které pro něho vyplývají z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávanému druhu práce a to i z takových právních předpisů, které obsahují předpoklady nutné pro výkon sjednaného druhu práce a v neposlední řadě také povinnosti určené v pracovním řádu zaměstnavatele. Ohledně pracovního řádu pak platí, že povinnosti v něm určené musí být v mezích zákona, tak jak stanoví zákoník práce v ustanoveních § 305 a § 306¹⁶⁶.

Z těchto uvedených tezí se přikláním nejvíce k poslední variantě, čili sloučení posledních tří výpovědních důvodů do jediného. Nepředpokládám, že by taková úprava mohla být v praxi problematická, neboť zaměstnavateli nestačí při dávání výpovědi pouhý formální odkaz na příslušné ustanovení, ale musí důvod dostatečně konkretizovat, čili by takovéto sloučení nevedlo ke snížení ochrany zaměstnance. Problémem by zde mohlo být pouze to, že v některých případech je dnes zaměstnavatel povinen upozornit zaměstnance na možnost výpovědi a poskytnout mu čas na nápravu,

¹⁶⁶ Dandová, E. *Připravované změny zákoníku práce*. Bezpečnost a hygiena práce : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2009, číslo 5, str. 6

ale mám pocit, že by se účastníci pracovněprávních vztahů obešli i bez takové povinnosti.

10.3 Výpověď bez udání důvodu

Zřejmě nejdiskutovanější a nejvíce kontroverzní otázkou při změně úpravy výpovědi je otázka, zda by měl mít zaměstnavatel možnost dát zaměstnanci výpověď bez udání důvodu. Bohužel tato otázka nezůstává pouze v právní rovině, protože pro zavedení tohoto institutu je potřeba, aby měl zákonodárce dostatek politické odvahy, neboť tato otázka je velice citlivá pro každého, kdo se nějakým způsobem účastní pracovněprávních vztahů. Pokaždé, když některá z politických stran přijde s návrhem na zavedení výpovědi bez udání důvodu, stane se terčem kritiky velké většiny zaměstnanců a samozřejmě i odborů. To většinou vede ke stažení takového návrhu, protože strany se bojí o ztrátu voličů pro další volby, proto předpokládám, že zavedení takovéto úpravy je v ČR zřejmě v horizontu nejbližších let spíše utopii.

Pokud se však podíváme na tuto otázku z hlediska právního, můžeme konstatovat, že myšlenka na zavedení výpovědi bez udání důvodu, má své opodstatnění. Je nutné si uvědomit, že zejména v podnikatelské sféře, je to zaměstnavatel, kdo něco riskuje, kdo vkládá kapitál do svého podniku, kdo zaměstnává zaměstnance a kdo odpovídá za závazky podniku nebo společnosti. Když se podíváme do obchodního zákoníku¹⁶⁷, tak v § 2 najdeme definici podnikání. Podnikáním se rozumí taková činnost, která je prováděna samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku. Z toho jasně vyplývá, že pokud podnikatel zaměstnává zaměstnance, odpovědnost zůstává na něm, stejně tak, že podnikatel vyvíjí činnost svým jménem, i když práci ve skutečnosti odvádějí zaměstnanci. Z tohoto důvodu je potřeba říci, že by to měl být zaměstnavatel, kdo bude mít možnost rozhodovat o tom, kteří zaměstnanci u něho budou vykonávat závislou práci. Na druhé straně je možné dát za pravdu názoru, že zaměstnavatel na sebe bere riziko už tím, že přijme zaměstnance do pracovního poměru, ale podle mého názoru je současná úprava, kdy lze dát zaměstnanci výpověď jen z taxativně stanovených důvodů až příliš velkou ochranou zaměstnance. Z mého pohledu je podle našeho zákoníku práce zaměstnavatel příliš omezen, neboť v některých situacích nemá možnost zbavit se zaměstnance, i když

¹⁶⁷ zákon č. 513/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů

nemá zájem na tom, aby tento zaměstnanec pro něho dále vykonával práci. V souvislosti s touto problematikou je možné zmínit i zakotvení práva na svobodné podnikání v Listině základních práv a svobod. V článku 26 Listiny se říká, že každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Jelikož je toto právo zařazeno na první místo hlavy čtvrté, která pojednává o hospodářských, sociálních a kulturních právech, je možné říci, že jde o nejzákladnější právo této oblasti. V tomto článku se tedy střetává právo zaměstnance na svobodnou volbu povolání a právo zaměstnavatele na podnikání. Lze říci, že právo na svobodnou volbu povolání znamená, že zaměstnanec nesmí být nucen vykonávat povolání, které by nechtěl, ale nemyslím, že by měli tvůrci Listiny na mysli, že zaměstnanec je chráněn a nemůže mu být dána výpověď. Naopak z práva na svobodné podnikání by šlo dovodit, že zaměstnavatel má právo rozhodovat o tom, kým bude svou činnost vykonávat a v případě nespokojenosti bude mít možnost rozvázat pracovní poměr s nepotřebným zaměstnancem. Zjednodušeně řečeno, myslím, že by zaměstnavatel, který vkládá svůj vlastní kapitál do podnikání, měl mít možnost rozhodnout si o složení svých zaměstnanců a neměl by být omezen tím, že může dát výpověď jen v určitých výjimečných situacích.

Námítka, že takováto úprava do moderního a sociálního státu nepatří, není na místě, jelikož možnost výpovědi bez udání důvodu nalezneme v právních řádech mnoha vyspělých států světa. Tak například ve Francii je platná i výpověď, která je dána zaměstnanci bez vážného nebo obhajitelného důvodu. Stejně tak v Dánsku, jehož právní řád je mnohými považován za vzor v oblasti pracovního práva, je výpověď daná zaměstnanci účinná, i když je sociálně neospravedlnitelná. Další zemí, kde má zaměstnavatel možnost dát výpověď bez udání důvodu je Finsko. Stejnou úpravu nalezneme i v USA, kde však tato velká volnost platí jen pro pracovní poměry na dobu neurčitou. U pracovních poměrů na dobu určitou je naopak zakotvena vysoká míra ochrany zaměstnance¹⁶⁸. I nad touto možností zvýšené ochrany zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou bychom se mohli do budoucna zamyslet.

Pokud by však zaměstnavatelům byla dána možnost skončit jednostranně pracovní poměr výpovědí bez udání důvodu, musela by se na druhé straně zvýšit peněžitá kompenzace ve prospěch zaměstnance. Pokud by zaměstnanec dostal výpověď

¹⁶⁸ Bezouška, Petr. *Vyhledky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, str. 70 - 74

bez udání důvodu, měl by mít nárok na odstupné, které bude o poznání vyšší, než je odstupné při výpovědi z taxativně stanovených důvodů v § 52 ZPr. Jak již bylo výše zmíněno, dnešní úprava zabezpečuje zaměstnanci odstupné ve výši až trojnásobku jeho průměrného výdělku, pokud dostal výpověď z organizačních důvodů a ve výši dvanáctinásobku jeho průměrného výdělku při výpovědi z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Je nezbytné, aby zaměstnavatel, který dá zaměstnanci výpověď bez udání důvodu, zaměstnanci poskytl kompenzaci, která bude tuto částku převyšovat. Otázkou je, zda by stačilo, pokud by odstupné bylo vyšší než při organizačních důvodech nebo zda je třeba i vyšší než při důvodech, které spočívají ve zdravotním stavu. Pokud by totiž bylo odstupné při výpovědi bez udání důvodu stanoveno například nejméně na šestinásobek průměrného výdělku, mohli by zaměstnavatelé dávat takové výpovědi, i když by se zaměstnancem rozvazovali pracovní poměr z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. K řešení takového problému, by asi musela přijít taková právní úprava, která by dávala zaměstnanci možnost napadnout u soudu výpověď bez udání důvodu s tvrzením, že k propuštění došlo z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo dosažení nejvýše přípustné expozice. Důkazní břemeno by zde leželo na zaměstnavateli, a pokud by ten neprokázal, že k propuštění ho vedly jiné důvody než výše uvedené, měl by povinnost vyplatit odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku zaměstnance. Pro ostatní případy se mi zdá výše odstupného ve výši šestinásobku průměrného výdělku přiměřená.

10.4 Zkrácení výpovědní doby

Jak již bylo výše zmíněno a jak vyplývá z § 51 ZPr, v případě, že dá zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, tak pracovní poměr skončí až uplynutím výpovědní doby, která činí nejméně 2 měsíce a musí být stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele. I zde nalézáme prostor pro změnu, která by vedla k větší flexibilitě pracovněprávních vztahů. Myslím, že pokud účastníci pracovního poměru projeví vůli dále nepokračovat v tomto poměru, pracovní právo by nemělo zbytečně protahovat trvání takového vztahu. Z toho důvodu se může doba 2 měsíců jevit jako příliš dlouhá. Musíme uznat, že zákoník práce z roku 1965, jenž byl účinný až do roku 2006, zaručoval délku výpovědní doby u výpovědi z organizačních důvodů na tři měsíce¹⁶⁹,

¹⁶⁹ § 45 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb. ve znění pozdějších předpisů

čili nový zákoník práce přece jenom tuto dobu zkrátí, ale i přesto myslím, že je zde prostor na ještě podstatnější zkrácení. Pokud dá jedna ze stran výpověď, nepovažují prodlužování pracovního poměru za účelné už z toho důvodu, že motivace zaměstnance pro konání poctivé a hodnotné práce je podstatně snížena, neboť ví, že za poměrně krátkou dobu už pro zaměstnavatele práci konat nebude.

Proto se domnívám, že minimální délka výpovědní doby by se mohla snížit na jeden měsíc, přičemž by samozřejmě zůstala možnost stran si smluvně sjednat výpovědní dobu delší. Mohlo by se uvažovat opět o vyšší kompenzaci ve prospěch zaměstnance za tuto kratší výpovědní dobu. Stejná délka výpovědní doby pro zaměstnance i zaměstnavatele by měla být zachována i nadále. Objevují se i názory, že délka výpovědní doby by měla záviset na délce pracovního poměru, tedy že by měla být odstupňována podle stejného kritéria jako odstupné. Ostatně takovou úpravu můžeme nalézt například v Řecku, Irsku nebo Německu¹⁷⁰. Takováto úprava mi nepřipadá příliš vhodná, neboť ochrana zaměstnance pracujícího u stejného zaměstnavatele dlouhou dobu je dána právě vyšším odstupným a delší výpovědní dobu pro takového zaměstnance proto považují za nadbytečnou.

10.5 Vyplacení ze zaměstnání

K rychlejšímu a efektivnějšímu skončení pracovního poměru by měl přispět i institut vyplacení ze zaměstnání. Princip takového vyplacení spočívá v tom, že pokud zaměstnavatel nechce zaměstnance dále zaměstnávat a nechce, aby pracovní poměr skončil až uplynutím výpovědní doby, ale zároveň nemá možnost s takovým zaměstnancem rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením, poskytne zaměstnanci peněžité plnění a pracovní poměr skončí dříve, než uplyne výpovědní doba. Výše peněžitého plnění by měla buď odpovídat odměně, kterou by zaměstnanec dostal v případě běžného trvání výpovědní doby, nebo by tuto částku měla přesáhnout. Osobně si myslím, že pokud se zaměstnavatel bude chtít rychle zbavit zaměstnance a využije tohoto institutu, měl by zaměstnanci poskytnout plnění vyšší, například 1,5 násobek částky, kterou by zaměstnanec dostal během řádné výpovědní doby. Je nutné také zodpovědět, jakým momentem takto skončený pracovní poměr skončí. Nemyslím, že by to mělo být jako u okamžitého zrušení doručením, ale měla by zde fungovat jakási

¹⁷⁰ Bezouška, Petr. *Vyhledky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, str. 226

nutná přechodná doba, která by dala zaměstnanci alespoň chvíli na přípravu na novou situaci. Nabízí se zde doba jednoho až dvou týdnů, přičemž ideálním se zdá být jeden týden.

Zde můžeme ještě připomenout, že stejnou možnost by měl i zaměstnanec, který by se mohl obdobně vykoupit ze zaměstnání.

10.6 Úprava výpovědi členovi odborového orgánu

Zaměstnavatel má podle dnešní úpravy velice omezené možnosti, pokud chce dát výpověď zaměstnanci, který je členem orgánu odborové organizace. Podle § 61 ZPr musí mít k výpovědi takového zaměstnance souhlas odborové organizace a to nejen v době jeho funkčního období, ale i 1 rok po jeho skončení. Bez tohoto souhlasu je taková výpověď neplatná. Je zde sice možnost, že v pozdějším sporu o neplatnost výpovědi soud shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat další zaměstnávání tohoto zaměstnance a výpověď je platná, ale přesto se domnívám, že toto ustanovení nadbytečně chrání některé zaměstnance. Problém totiž je, že ke vzniku odborové organizace stačí, když se na vzniku takové organizace dohodnou 3 osoby. Odborové organizace vznikají podle zákona o sdružování občanů¹⁷¹, který říká, že návrh na registraci mohou podávat nejméně 3 občané. Ve stanovách organizace pak musí být určeno, jaké jsou orgány takové organizace. Pokud tedy založí odborovou organizaci 3 zaměstnanci, z nichž například dva budou členem orgánu odborové organizace, tak k jejich výpovědi bude zaměstnavatel potřebovat souhlas téže odborové organizace. Lze předpokládat, že takový souhlas by dán zřejmě nebyl.

Proto myslím, že by mělo dojít ke změně, díky které by nebyli členové orgánu odborové organizace chráněni tímto způsobem. Mohlo by dojít ke změně v tom smyslu, že by zaměstnavatel měl možnost dát takovému zaměstnanci výpověď i bez souhlasu odborové organizace a propuštěný zaměstnanec by měl možnost obrátit se v předem stanovené lhůtě na soud, kde by musel tvrdit, že k propuštění došlo z důvodu členství v odborové organizaci a naopak zaměstnavatel by v takovém případě musel prokázat, že výpověď nebyla dána z důvodu členství v odborové organizaci.

¹⁷¹ zákon č. 83/1990 Sb., ve znění pozdějších předpisů

11. Úprava skončení pracovního poměru ve vybraných členských státech EU

Na závěr této práce zařazuji velice stručný exkurs do oblasti skončení pracovního poměru v některých vybraných členských státech EU, jejichž právní úprava nám může posloužit jako velmi užitečný zdroj poznání a lze se z těchto úprav inspirovat do budoucna pro případné další novely zákoníku práce v oblasti výpovědi z pracovního poměru.

11.1 Německo

Ohledně německé právní úpravy skončení pracovního poměru je v první řadě třeba nutně říct, že v Německu neexistuje kodex, který by upravoval pouze pracovněprávní vztahy, tak jak to u nás činí ZPr. Pracovní právo je v Německu součástí práva občanského, a proto je i většina zásadních institutů pracovního práva upravena v občanském zákoníku (Bürgerliches Gesetzbuch – BGB). Pro účely této práce je nutné zmínit ještě jeden podstatný právní předpis, kterým je zákon na ochranu před výpovědí (Kündigungsschutzgesetz). Právní úprava výpovědi v Německu tak vychází zejména z těchto dvou předpisů.

Pokud se podíváme na rozdíly v institutu výpovědi v ČR a v Německu, tak lze říci, že hlavním rozdílem je to, že v Německu existují dva typy výpovědi a to výpověď řádná a výpověď mimořádná.

Ohledně řádné výpovědi platí, že takováto výpověď je spojena s výpovědní lhůtou, jejíž délka je v případě výpovědi ze strany zaměstnance 4 týdny a v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele je délka výpovědní lhůty odstupňována dle počtu odpracovaných let zaměstnance u jednoho zaměstnavatele, přičemž v případě, že pracovní poměr u jednoho zaměstnavatele trval více jak 20 let, činí výpovědní lhůta 7 měsíců. Jak jsem již v předchozí kapitole uvedl, nepovažuji toto za příliš vhodné, neboť ochrana tzv. „věrného zaměstnance“ by dle mého měla spočívat spíše ve vyšším odstupném než v prodlužování výpovědní doby. K tomuto ještě považuji za vhodné zmínit, že v rámci individuální smlouvy lze sjednat i výpovědní lhůtu kratší než 4 měsíce.

Co se týká mimořádné výpovědi, tak platí, že pracovní poměr končí doručením takové výpovědi, čili se jedná o období českého okamžitého zrušení pracovního poměru. K takovéto výpovědi lze však přistoupit jen ze zákonem stanovených důvodů.

Pokud jde o uvádění důvodů ve výpovědi, tak platí, že důvody ve výpovědi být uvedeny nemusí, což ale neplatí, pokud se na případ skončení pracovního poměru použijí ustanovení zákona na ochranu před výpovědí. V takovém případě je poté nutné důvod výpovědi uvést, neboť k platnosti takovéto výpovědi je nutný tzv. „sociální výběr“ propouštěného zaměstnance, přičemž tento sociální výběr lze provést buď s ohledem na osobu zaměstnance, na jeho porušení povinností nebo s ohledem na provozní potřeby zaměstnavatele. Zákon na ochranu před výpovědí se použije tehdy, pokud jde o výpověď zaměstnance, jehož pracovní poměr u jednoho zaměstnavatele trvá déle než 6 měsíců. Nutnost uvést důvody ve výpovědi může také vyplývat ze samotného ujednání účastníků pracovněprávních vztahů v individuální smlouvě¹⁷².

11.2 Rakousko

Odlišně od německého právního řádu, v Rakousku nalezneme úpravu pracovněprávních vztahů v samostatném zákoníku práce, a pokud zde některé pracovněprávní otázky řešeny nejsou, je pro pracovněprávní vztahy základním právním předpisem Všeobecný občanský zákoník (ABGB). Mimo tyto předpisy jsou otázky spojené s výpovědí upraveny i v několika dalších předpisech (například v obchodním zákoníku).

Jedním z nejdůležitějších rozdílů mezi rakouskou a českou úpravou výpovědi je skutečnost, že výpověď v Rakousku nemusí mít písemnou formu (mohla by být učiněna i konkludentně i když v praxi si tento způsob lze jen velice těžko představit). Z tohoto vyplývá i skutečnost, že nemusí být uvedeny důvody výpovědi a v Rakousku tak lze dát výpověď i bez udání důvodu. Některým zaměstnancům však může být dána výpověď jen s předchozím souhlasem soudu nebo jiného úřadu a to jen tehdy, pokud pro jejich propuštění existuje reálný důvod. Takovými zaměstnanci se rozumí například postižení lidé nebo těhotné ženy a ženy na mateřské dovolené.

¹⁷² Více viz Lingemann, S., Steinau – Steinrück, R., Mengel, A. *Employment & Labor Law in Germany*. Athens : Verlag C. H. Beck, 2003, str. 24 a násl.

Odlišná je také úprava výpovědní doby, neboť v Rakousku je pro určitou skupinu pracovníku stanovena jednotná délka výpovědní lhůty a pro jinou skupinu pracovníků je pak délka výpovědní lhůty odvislá od počtu odpracovaných let u jednoho zaměstnavatele, přičemž platí, že si účastníci pracovněprávních vztahů mohou smluvně dohodnout i jinou délku výpovědní lhůty¹⁷³.

Od počtu odpracovaných let je také odvislá výše odstupné, přičemž takového řešení se mi velice zamlouvá, neboť zaměstnanec, který u jednoho zaměstnavatele pracoval více jak 25 let má právo na odstupné ve výši dvanáctinásobku jeho měsíční mzdy, což se mi zdá jako vhodná kompenzace pro „věrného zaměstnance“.

11.3 Slovensko

Jelikož je Slovensko naším nejbližším sousedem a to nejen z hlediska geografického nebo historického, dá se předpokládat, že i právní úprava bude v mnohém obdobná jako úprava v ČR. Stejně jako v českém právním řádu i na Slovensku jsou zásadní otázky pracovněprávních vztahů řešeny samostatným zákoníkem práce, přičemž v dalších věcech tímto zákoníkem neřešených se použije občanský zákoník.

Stejně jako v českém zákoníku práce i v tom slovenském jsou taxativně stanoveny důvody, pro které může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď. Naproti tomu zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu. Stejně jako v českém zákoníku práce, je i na Slovensku stanoveno, že výpověď musí být písemná¹⁷⁴.

Mírné rozdíly můžeme nalézt v ustanovení o výpovědní době, neboť podle slovenského zákoníku práce platí, že výpovědní doba je nejméně jeden měsíc, ale pokud byla dána výpověď z některých v zákoně uvedených důvodů, tato výpovědní lhůta je delší. Dále platí, že pokud byla dána výpověď zaměstnanci, který pracoval u zaměstnavatele alespoň 1 rok, je výpovědní doba nejméně dva měsíce. Takováto úprava mi přijde poměrně zbytečná a složitá. Účastníci pracovněprávního vztahu mají na rozdíl od české právní úpravy možnost si v pracovní smlouvě písemně dohodnout, že zaměstnanec může přestat pracovat pro zaměstnavatele během výpovědní doby, ale je

¹⁷³ Více viz Vysokajová, M. *Právní úprava skončení pracovního poměru v zemích EU*, Právo a zaměstnání, 11 – 12/99, str. 32 - 33

¹⁷⁴ Více viz Barancová, H. *Zákoník práce. Komentár. 5. prepracované a doplnené vydanie*. Bratislava : SPRINT, 2007, str. 461 a násl.

povinen mu poskytnout peněžní náhradu, nejvýše ve výši součinu průměrného výdělku tohoto zaměstnance za jeden měsíc a délky výpovědní doby. Čili je zde dána možnost vykoupení se ze zaměstnání, o které jsem se zmínil v předchozí kapitole. Novelou slovenského zákoníku práce, která nabyla účinnosti dne 1. 1. 2013, byla dána účastníkům pracovněprávního vztahu možnost sjednat si smluvně delší výpovědní dobu.

Odlišně od české právní úpravy je ve slovenském zákoníku práce také stanoveno, že pokud dá zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z důvodu nadbytečnosti, nesmí po dobu dvou měsíců znovu vytvořit zrušené pracovní místo a přijmout na toto místo nového zaměstnance.

Odlišně je upravena i výše odstupného, neboť podle slovenského zákoníku práce náleží propouštěným zaměstnancům vyšší odstupné v případě, kdy dojde ke skončení pracovního poměru ze zákonem stanovených důvodů dohodou, než když dojde ke skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele.

11.4 Velká Británie

Ohledně právní úpravy skončení pracovního poměru obdobným způsobem jako výpovědí ve Velké Británii považuji za stěžejní uvést, že rozeznáváme dva typy skončení pracovního poměru. Prvním typem je tzv. „dismissal“ běžný, který je spojen s výpovědní dobou. Druhým typem je pak tzv. „summary dismissal“ neboli okamžité zrušení, u kterého výpovědní lhůta neběží a pracovní poměr skončí okamžitě, čili se jedná o obdobu okamžitého zrušení pracovního poměru. Ohledně délky výpovědní doby platí, že je odstupňována dle počtu odpracovaných let u jednoho zaměstnavatele. Platí ale, že lze v individuální smlouvě sjednat delší výpovědní dobu, než která vyplývá ze zákona.

Platí však, že stejně jako v českém prostředí, lze skončit pracovní poměr ze strany zaměstnavatele jen ze zákonem stanovených důvodů, jinak se jedná o neoprávněné propouštění. Mezi tyto důvody, ze kterých lze oprávněně skončit pracovní poměr, patří například uznání zaměstnance vinným soudem ze spáchání trestného činu, přičemž není důležité, zda tento čin souvisel s plněním pracovních úkolů nebo nikoliv nebo se může jednat o důvod spočívající v nadbytečnosti zaměstnance, tzv. „redundancy“.

Pokud zaměstnavatel propustí zaměstnance z jiného než ze zákonem stanoveného důvodu, jedná se o tzv. „unfair dismissal“ a zaměstnanec má možnost se proti takovému propuštění bránit žalobou u soudu, přičemž ale musí nejprve protestovat proti propuštění u samotného zaměstnavatele.

Pokud by zaměstnavatel propustil zaměstnance sice z některého ze zákonem stanovených důvodů, ale porušil by jiné povinnosti stanovené zákonem, například by nedodržel zákonem stanovenou délku výpovědní lhůty, jednalo by se o tzv. „wrongful dismissal“, proti kterému se může zaměstnanec opět bránit žalobou podanou k soudu¹⁷⁵.

11.5 Itálie

V italské právní úpravě můžeme nalézt odlišnou úpravu od české v tom smyslu, že je zde možné dát výpověď i bez výpovědní doby, ale v takovém případě je účastník, jenž tuto výpověď dal povinen druhé straně uhradit částku, která se rovná částce, jež by byla vyplacena zaměstnanci při dodržení zákonné výpovědní doby. Některým pracovníkům vak může dát zaměstnavatel výpověď i bez výpovědní doby a není jim povinen hradit žádnou náhradu (jedná se zejména o zaměstnance, kteří jsou zaměstnáni jako sezónní pracovníci). Stejně tak může dát zaměstnavatel nebo i zaměstnanec výpověď bez výpovědní lhůty, pokud k tomu má ospravedlnitelný důvod, tzv. „giusta causa“ (čili se jedná o obdobu okamžitého zrušení pracovního poměru).

Co se týká délky výpovědní doby, tak platí, že ze zákona je stanovena jen pro některé typy pracovníků, jako například pro úředníky a u ostatních se délka výpovědní lhůty stanoví podle zvyklostí, případně odkazem na kolektivní smlouvy nebo i rozhodnutím soudu.

Ohledně formy výpovědi podle italského práva platí, že při výpovědi dané zaměstnancem není vyžadována písemná forma, čili může být učiněna i ústně, dle některých názorů i konkludentně. Naopak pokud se jedná o výpověď danou zaměstnavatelem, je třeba oznámit tuto výpověď písemně.

V italském právním řádu sice nenalezneme výslovně uvedeny taxativní důvody, ze kterých může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, ale nalezneme zde důvody, pro které naopak výpověď dát nelze. Těmito důvody jsou především důvody

¹⁷⁵ Více viz Lockton, D. *Employment law*. Sixth edition. New York : PALGRAVE MACMILLAN, 2008, str. 263 a násl.

diskriminační (z důvodu barvy pleti, rasy, politické orientace, pohlaví nebo náboženského přesvědčení), ale je zde i řečeno, že nelze dát výpověď zaměstnanci z jiného protiprávního důvodu, přičemž tento pojem není blíže specifikován¹⁷⁶.

11.6 Polsko

Z úpravy v polském zákoníku práce zmiňují ustanovení, které přikazuje zaměstnavatelům v případné výpovědi bezpodmínečně uvést poučení zaměstnance o tom, že má možnost se obrátit na soud, pokud má za to, že je výpověď neplatná. Takovéto ustanovení mi přijde nadbytečné, neboť zaměstnanci by si měli hlídat svá práva sami a nejsem přesvědčen, že tato povinnost zaměstnavatelů je nezbytná.

V případné výpovědi sice musí být uveden důvod, ale v polském zákoníku práce nejsou uvedeny žádné výpovědní doby, ze kterých lze dát výpověď, proto je případně na posouzení soudu, zda šlo o spravedlivou výpověď, či nikoliv.

I v Polsku je délka výpovědní lhůty odvislá od délky trvání pracovního poměru u jednoho zaměstnavatele¹⁷⁷.

¹⁷⁶ Více viz MERTO VÁ, V. *Skončení pracovního poměru v italském právu*. Praha, 2008. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. Vedoucí práce JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

¹⁷⁷ Více viz Jaśkowski, K., Maniewska, E. *Kodeks pracy. Tom I. Komentarz*. 7. wydanie. Warszawa : Wolters Kluwer Polska Sp. z o. o., 2009, str. 161 a násl.

Závěr

V této práci jsem se pokusil provést rozbor současné právní úpravy výpovědi z pracovního poměru v našem zákoníku práce s krátkým exkurzem do minulosti a přehledem pramenů práva, které se k tomuto institutu váží. Dále jsem se pokusil vysvětlit v několika úvodních kapitolách i některé další souvislosti, které s výpovědí z pracovního poměru souvisejí, jako například postavení samotného pracovního práva v systému práva, působnost práva občanského v pracovněprávních vztazích nebo problematiku právních úkonů v pracovním právu. Na závěr jsem se snažil zároveň přiblížit některé návrhy, které by podle mého mohly přispět k větší pružnosti v oblasti ukončování pracovních poměrů a přiblížit úpravu skončení pracovního poměru ve vybraných členských státech EU.

Větší pružnost pracovního trhu by měla být jedním z hlavních úkolů každé nové právní úpravy v oblasti pracovního práva, neboť na pracovním trhu je více či méně zainteresovaný každý. Dnešní situace a vysoká nezaměstnanost v ČR a potažmo v celém světě klade velký důraz na pracovní flexibilitu. Právní úprava v oblasti pracovního práva by měla být tvořena tak, aby dávala zaměstnancům i zaměstnavatelům možnost rychle uzavírat, ale zároveň i končit pracovní poměry, neboť jejich potřeby se s ohledem na rychle měnící se situaci v ekonomice mění velice často. Pokud nebudou mít zaměstnavatelé možnost rychlého a bezproblémového rozvázání pracovního poměru, budou spíše zdrženliví při nabírání nových zaměstnanců, což ke snížení nezaměstnanosti povede asi jen těžko. Na druhé straně pokud bude možné snadnější rozvazování pracovních poměrů, musí kvalitní právní úprava poskytnout zaměstnancům dostatečnou ochranu. Tato ochrana by však neměla spočívat v ochraně před skončením pracovního poměru, ale spíše v dostatečném zajištění pro přechodnou dobu, kdy budou bez zaměstnání. Tato ochranná politika by se tedy měla projevit v tom, že bude dána zaměstnancům větší finanční kompenzace v případě náhlého ukončení pracovního poměru.

Z mého pohledu je tedy třeba dát smluvním stranám ještě více volnosti v tom, co si mohou smluvit, je nutné posílit jejich smluvní autonomii. Je nutné respektovat jejich rozhodnutí a jejich vůli. Proto je zapotřebí dát zaměstnavatelům větší možnost rozhodovat o tom, jaké zaměstnance právě potřebuje. Na druhé straně je nutné posílit práva propouštěných zaměstnanců ve smyslu lepšího zabezpečení pro přechodnou dobu,

kdy budou bez zaměstnání. Z toho vyplývá, že zaměstnavatel by měl mít volné ruce při nabírání i propouštění svých zaměstnanců, zároveň se ale musí podílet na pomoci propuštěnému zaměstnanci v jeho nové situaci po ztrátě zaměstnání.

Myslím, že dnešní úprava výpovědi z pracovního poměru není pro současné potřeby dostatečná a mělo by se vážně uvažovat o její změně (zejména u výpovědi ze strany zaměstnavatele). Zároveň je třeba říci, že změna by se měla týkat především zaměstnavatelů v podnikatelské sféře, kteří mají jiné postavení než, když je zaměstnavatelem stát. Zejména by dle mého názoru zaměstnavatel měl mít možnost dát výpověď bez udání důvodu s tím, že propuštěnému zaměstnanci poskytne podstatně vyšší odstupné než při výpovědi s udáním důvodu, případně by měl být zaveden nový výpovědní důvod spočívající v tom, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat další zaměstnávání. Zároveň by měla být diskutována otázka, zda by nebylo vhodné umožnit skončit pracovní poměr bez výpovědní doby. V takovém případě by však i v tomto případě muselo být propouštěnému zaměstnanci poskytnuto podstatně vyšší odstupné, jelikož nelze bez dalšího souhlasit s tím, že by se takový zaměstnanec ocitl ze dne na den bez práce, díky které si vydělává na uspokojování svých základních životních potřeb. Otázka, zda takovéto ukončení pracovního poměru umožnit, či nikoliv by musela být posouzena velice pečlivě, jelikož zvláště v dnešní době, kdy je obrovská nezaměstnanost, by takovýto institut mohl mít pro řadu zaměstnanců velice neblahé následky. Navíc by bylo nutné se zamyslet, zda již nejde o jiný způsob skončení pracovního poměru, když pro výpověď je typické právě to, že ke skončení pracovního poměru dojde až uplynutím výpovědní doby. Stejně tak by se měl zákonodárce zamyslet nad tím, zda není člen orgánu odborové organizace až příliš chráněn před výpovědí. Osobně bych se přikláněl i ke zkrácení výpovědní doby na jeden měsíc. Mám pocit, že ve chvíli, kdy se v oblasti pracovního práva mluví o institutech, jako je job – sharing, práce na zavolanou nebo tzv. kurzarbeit, je oblast výpovědi docela opomíjena a podle mého by flexibilnější úprava mohla vnést mnoho pozitiv na pracovní trh v ČR.

Seznam zkratek

ZPr – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

OZ - zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

ÚS – Ústavní soud ČR

NS – Nejvyšší soud ČR

NOZ – zákon č. 89/2012 Sb., „nový“ občanský zákoník

ABGB - Všeobecný rakouský občanský zákoník z roku 1811 (Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch)

ES – Evropská společenství

EU – Evropská unie

OSN - Organizace spojených národů

MOP – Mezinárodní organizace práce

OSŘ – zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

Použitá literatura

Knihy:

Barancová, H. *Zákoník práce. Komentář*. 5. prepracované a doplnené vydanie. Bratislava : SPRINT, 2007, s. 1032, ISBN 978-80-89085-94-1

Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 640, ISBN 978-80-7400-405-6

Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 612, ISBN 978-80-7400-186-4

Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 1123, ISBN 978-80-7400-317-2

Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 1616, ISBN 978-80-7179-251-2

Bezouška, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, s. 316, ISBN 978-80-7380-193-9

Čepelka, Č., Šturma, P. *Mezinárodní právo veřejné*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2008, s. 840, ISBN 978-80-7179-728-9

David, L., Ištvanek, F., Javůrková, N., Kasíková, M., Lavický, P. a kol. *Občanský soudní řád. Komentář*. I. díl. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2009, s. 1108, ISBN 978-80-7357-460-4

Doležilek, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, s. 356, ISBN 978-80-7357-554-0

Drápal, L., Bureš, J. a kol. *Občanský soudní řád I. § 1 až 200za. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2009, s. 1579, ISBN 978-80-7400-107-9

FIALA, J., KINDL, M., et al. *Občanský zákoník. Komentář*. I. díl. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2009, s. 904, ISBN 978-80-7357-395-9

GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 303, ISBN 978-80-7380-243-1

Galvas Milan, a kol. *Pracovní právo*. Brno : Masarykova Univerzita, 2012, s. 752, ISBN 978-80-210-5852-1

GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 5. vyd. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, s. 308, ISBN 978-80-7380-233-2

Hůrka, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, s. 559, ISBN 978-80-7380-316-2

Hůrka, P., Bezouška, P., Morávek, J., Schmied, Z., Šubertová, Z., Trylč, L. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 4. 2012*. Olomouc : Nakladatelství ANAG, 2. aktualizované a rozšířené vydání, rok 2012, s. 1007, ISBN 978-80-7263-727-0

Hůrka, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání, princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha : Auditorium, 1. Vydání, rok 2009, s. 189, ISBN 978-80-903786-04-9

Hůrka, P., Novák, O., Vrajík, M. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. Olomouc : Nakladatelství ANAG, 1. vydání, rok 2012, s. 247, ISBN 978-80-7263-785-0

Jaśkowski, K., Maniewska, E. *Kodeks pracy. Tom I. Komentarz*. 7. wydanie. Warszawa : Wolters Kluwer Polska Sp. z o. o., 2009

Kocourek, J. *Zákoník práce 2012*. Praha : EUROUNION Praha, s. r. o., 2012, s. 603, ISBN 978-80-7317-092-9

Kottbauer, A. a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha : Leges, 2012, s. 1087, ISBN 978-80-87576-08-3

Kuklík, J. a kol. *Vývoj Československého práva 1945 – 1989*. Praha : Linde Praha, a. s. 2009, s. 727, ISBN 978-80-7201-741-6

Lingemann, S., Steinau – Steinrück, R., Mengel, A. *Employment & Labor Law in Germany*. Athens : Verlag C. H. Beck, 2003

Lockton, D. *Employment law*. Sixth edition. New York : PALGRAVE MACMILLAN, 2008

Malý, Karel a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 3. přepracované vydání. Praha : Linde Praha, a. s., 2005, s. 673, ISBN 80-7201-433-1

SPIRIT, Michal et. al. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, s. 414, ISBN 978-80-7380-189-2

Stránský, J. a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha : SONDY, s. r. o., 2012, s. 584, ISBN 978-80-86846-45-3

Šlapák, Č.; Pánek, Z.; Kotous, J. *Zaměstnanost a personální řízení*. Praha : Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2006, s. 80, ISBN 80-85889-76-5

Štangová, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 230, ISBN 978-80-7380-277-6

Štefko, M.: *Pracovní právo v kontextu občanského práva. Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha : Auditorium, 1. vydání, rok 2012, s. 312, ISBN 978-80-87284-24-7

Švestka, J.; Dvořák, J. a kol.: *Občanské právo hmotné I*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 5. vydání, rok 2009, s. 459, ISBN 978-80-7357-468-0

Švestka, J., Spáčil, J., Škárková, M., Hulmák, M. a kol. *Občanský zákoník I. § 1–459. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2008, s. 1236, ISBN 978-80-7400-004-1

Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, s.768, ISBN 978-80-7357-723-0

ZUKLÍNOVÁ, M. *PRÁVNÍ ÚKONY, § 34 - § 51 občanského zákoníku, Podrobný komentář k jednotlivým ustanovením včetně vybrané judikatury a komentáře k právní úpravě této problematiky v tzv. novém občanském zákoníku (zákon č. 89/2012 Sb.)*, Praha: Linde Praha, a. s., 2012, s. 134, ISBN 978-80-86131-89-4

Články:

Bělina, M.; Pichrt, J. *Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku)*. Právní rozhledy. Praha : C. H. Beck, 2011, číslo 17

Bezouška, P. *Dlouho očekávaná novela zákoníku práce*. Právní rozhledy. Praha : C. H. Beck, 2011, číslo 16

Bezouška, P., Hůrka, P. *Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1. 1. 2012*. Právní rozhledy. Praha : C. H. Beck, 2012, číslo 6

Bukovjan, P. *Doručování písemností zaměstnanci a judikatura*. Práce a mzda : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, číslo 10

Bukovjan, P. *Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru*. Práce a mzda : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, číslo 1

Bukovjan, P. *Diskriminace při výběru nadbytečných zaměstnanců a obrácené důkazní břemeno*. Práce a mzda : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2009, číslo 8

Bukovjan, P. *Zákaz výpovědi z pracovního poměru*. Práce a mzda : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, číslo 8

- Čechtická, A.; Mlýnková, A. *Novinky v ukončování pracovního poměru po 1. 1. 2012*. Právní rádce, 2011, číslo 11
- Černý, D. *Doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli*. Právní rádce, 2011, číslo 4
- Dandová, E. *Změny v zákoníku práce. Bezpečnost a hygiena práce* : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, číslo 2
- Dandová, E. *Připravované změny zákoníku práce. Bezpečnost a hygiena práce* : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2009, číslo 5
- Fetter, R. *Prodloužení výpovědní doby při hromadném propouštění*. Právní rádce, 2010, číslo 12
- Fetter, R. *Rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost*. Právní rádce, 2010, číslo 6
- Fetter, R. *Pracovní posudek*. Právní rádce, 2010, číslo 8
- Hůrka, P. *Souhrn hlavních změn novelizace zákoníku práce pro rok 2012*. Práce a mzda : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011, číslo 10
- Jakubka, J. *Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí (pokračování)*. Práce a mzda : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, číslo 7
- Jakubka, J. *Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí (pokračování)*. Práce a mzda : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, číslo 8
- Jouza, L. *Změny v doručování pracovněprávních písemností*. Právní rádce, 2009, číslo 9
- Jouza, L. *Skončení pracovního poměru ve světle soudních rozhodnutí*. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2009, číslo 9
- Jouza, L. *Ochranná doba v pracovním právu. Účetnictví, daně a právo v zemědělství* : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2009, číslo 3
- Kotous, J. *Ke kořenům pracovního práva*. Aplikované právo, 2004, číslo 2
- Marelová, L. *Porušení „pracovní kázně“ vs. neuspokojivé pracovní výsledky*. Práce a mzda : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, číslo 4
- Pavlátová, J. *Písemná forma právních úkonů po novelizaci zákoníku práce*. Práce a mzda : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, číslo 4
- Prokeš, M. *Otazníky nad odstupným po novele zákoníku práce*. Právní rozhledy. Praha : C. H. Beck, 2012, číslo 11

Šubrt, B. *Klady a zápory „velké“ novely zákoníku práce 2012*. Práce a mzda : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011, číslo 11

Tomšej, J., Kratochvílová, P. *Past na výpověď: doručování*. Právní rádce, 2012, číslo 7

Uhlíř, A. *Rozhodci v pracovním právu – cesta k nezákonnosti?*. Právní rádce, 2011, číslo 12

Vysokajová, M. *Změny pracovněprávních předpisů od 1. 1. 2012 – I. část*. Právní fórum : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, číslo 3

Vysokajová, M. *Právní úprava skončení pracovního poměru v zemích EU*, Právo a zaměstnání, 11 – 12/99

Diplomová práce:

MERTO VÁ, V. *Skončení pracovního poměru v italském právu*. Praha, 2008.
Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. Vedoucí práce JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Inetrnetové stránky:

www.epravo.cz

www.nsoud.cz

<http://nalis.usoud.cz/>

www.elaw.cz

<http://www.ilo.org/>

<http://www.un.org/en/>

Použitá judikatura

rozsudek NS ČR ze dne 20. 9. 2001 sp. zn. 21 Cdo 2708/2000

nález ÚS ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 publikovaný pod č. 116/2008 Sb.

rozsudek NS ČR ze dne 11. 3. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1760/2007

rozsudek NS ČR ze dne 27. 5. 2004, sp. zn. 30 Cdo 1912/2003

usnesení ÚS ČR ze dne 26. 2. 1998, sp. zn. II. ÚS 249/97-1

stanovisko NS ČR ze dne 22. 5. 1985, sp. zn. Cpj 13/85

rozhodnutí NS ze dne 30. 11. 1967, sp. zn. 6 Cz 193/67

rozsudek NS ČR ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96

rozsudek NS ČR ze dne 3. 1. 2006, sp. zn. 21 Cdo 563/2005

usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 15. 5. 1997, sp. zn. 16 Co 176/97

rozsudek NS ČR ze dne 15. 4. 1999, sp. zn. 21 Cdo 2625/98

rozsudek NS ČR ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000

rozsudek NS ČR ze dne 21. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 258/2009

rozsudek NS ČR ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001

rozsudek NS ČR ze dne 3. 6. 1997, sp. zn. 2 Cdon 727/96

rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 69/94

rozsudek NS ČR ze dne 26. 3. 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000

rozsudek NS ČR ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009

rozsudek NS ČR ze dne 2. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2004

rozsudek NS ČR ze dne 6. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001

nález ÚS ČR ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II ÚS 1609/08

rozsudek NS ČR ze dne 6. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001

rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 3. 1. 1967, sp. zn. 7 Co 612/66

rozsudek NS ČR ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003

rozsudek NS ČR ze dne 20. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 733/2003

rozsudek NS ČR ze dne 1. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2702/2011

rozsudek NS ČR ze dne 29. 2. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1925/99

rozsudek Krajského soudu v Ostravě, sp. zn. 16 Co 398/95

rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 16. 12. 1976, sp. zn. 5 Cz 52/76

stanovisko Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 19. 6. 1975, sp. zn. Cpjf 104/1974

rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 6. 4. 1973, sp. zn. 5 Cz 9/73

rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 29. 5. 1970, sp. zn. 3 Cz 4/70

rozsudek Krajského soudu v Košicích ze dne 14. 8. 1990, sp. zn. 22 Co 224/90

zpráva Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 24. 3. 1978, sp. zn. Cpjf 44/77

rozsudek NS ČR ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000

rozhodnutí NS ČR ze dne 14. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 977/2011

rozsudek NS ČR ze dne 14. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 742/2003

rozsudek NS ČR ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000

rozhodnutí NS ČR ze dne 14. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 977/2011

rozsudek NS ČR ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000

rozsudek Krajského soudu v Bratislavě ze dne 22. 12. 1966, sp. zn. 8 Co 730/66

rozhodnutí Evropského soudního dvora ze dne 26. 2. 2008, C-506/06 – Sabine Mayr
proti Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG

rozsudek NS ČR ze dne 16. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1539/2008

rozsudek NS ČR ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2190/2009

rozsudek NS ČR ze dne 18. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 732/2011

rozsudek NS ČR ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002

rozsudek NS ČR ze dne 5. 4. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1478/2006

rozsudek NS ČR ze dne 17. 5. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004

Použité právní předpisy

zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 89/2012 Sb., „nový“ občanský zákoník

ústavní zákon č. 2/1993 Sb., usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

zákon č. 213/1948 Sb., o úpravě některých poměrů na ochranu veřejných zájmů

zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů

směrnice č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

směrnice č. 98/59/ES o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Evropská sociální charta

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

Všeobecná deklaráce lidských práv

Doporučení MOP č. 119 o skončení zaměstnání

Úmluva MOP č. 158 o skončení pracovního poměru

Doporučení MOP č. 166 o skončení pracovního poměru

směrnice 2001/23 ES, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů

zákon č. 182/2006 Sb., insolvenční zákon, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

směrnice Rady (ES) č. 97/80 ES, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví

směrnice Rady č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

směrnice Rady č. 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů

nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání

zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů

Název práce v anglickém jazyce

Notice of termination

Abstract

The purpose of the thesis is to provide a summary of the legal regulation and to point out legal problems connected with the Notice of termination in the Czech Republic. The thesis is composed of eleven chapters, the introduction and the conclusion. Chapter One is introductory and defines concept and position of Labour law in the system of law in the Czech Republic and function of Labour law. Chapter Two examines, in general relation, between Civil law and Labour law. In chapter Three, author tries to explain legal regulation of legal acts. The chapter consists of two parts. Part one focuses on legal regulation of legal acts in the Civil Code and Part two focuses on legal regulation of legal acts in the Labour Code. Chapter Four describes basic principles of Labour law. In chapter Five is short excursion to the history of labour legislation in our territory. This chapter is divided into three subchapters according to some important historical events of our labour legislation. Chapter Six concentrates on domestic source of law in the area of notice of termination. This chapter is divided into three parts. First part is about constitutional acts, second part is about statutes and third part is about case law in the Czech Republic. In chapter Seven are described international source of law in the area of termination of employment and also activities of some international organisations, which can affect Labour law. The main matter is discussed in chapter Eight, because here is analysis of legal regulation of Notice of termination in the Czech Republic. Among other things, in this chapter, the author explains terms as notice period, reasons for termination, compensation payment and reasons for nullity of Notice of termination. In chapter Nine is comparison of Notice of termination with other ways of termination of employment. In next chapter, the author looks at possible future regulation of Notice of termination and explains some suggestions, which can be interesting in the future. Finally, in the last chapter is comparison of Notice of termination in the Czech Republic with termination of employment in some member

states of EU. The conclusion includes an evaluation of Czech legislation in the area of Notice of termination.

Cílem této diplomové práce je poskytnout přehled právní úpravy a poukázat na právní problémy spojené s výpovědí z pracovního poměru v České republice. Práce se skládá z jedenácti kapitol, úvodu a závěru. První kapitola je úvodní a definuje pojem a postavení pracovního práva v systému práva v České republice, a funkce pracovního práva. Druhá kapitola se zabývá obecně vztahem mezi občanským právem a pracovním právem. V kapitole třetí se autor snaží vysvětlit právní úpravu právních úkonů. Kapitola se skládá ze dvou částí. První část se zaměřuje na právní úpravu právních úkonů v občanském zákoníku a část druhá se zaměřuje na právní úpravu právních úkonů v zákoníku práce. Kapitola čtvrtá popisuje základní zásady pracovního práva. V kapitole páté je krátký exkurz do historie pracovního zákonodárství na našem území. Tato kapitola je rozdělena do tří podkapitol podle některých důležitých historických událostí našeho pracovněprávního zákonodárství. Kapitola šestá se zaměřuje na domácí prameny práva v oblasti výpovědi. Tato kapitola je rozdělena do tří částí. První část pojednává o ústavních zákonech, druhá část je o zákonech a třetí část je o judikatuře v České republice. V kapitole sedmé, jsou popsány mezinárodní prameny práva v oblasti skončení pracovního poměru a také činnosti některých mezinárodních organizací, které mohou mít vliv na pracovní právo. Hlavní materie je diskutována v kapitole osmé, protože zde je analýza právní úpravy výpovědi z pracovního poměru v České republice. Mimo jiné, autor vysvětluje v této kapitole pojmy jako výpovědní doba, výpovědní důvody, odstupné a důvody neplatnosti výpovědi. V kapitole devět je porovnání výpovědi s jinými způsoby skončení pracovního poměru. V další kapitole se autor dívá na možnou budoucí právní úpravu výpovědi z pracovního poměru a vysvětluje některé návrhy, které mohou být do budoucna velice zajímavé. Konečně, v poslední kapitole je porovnání výpovědi z pracovního poměru v České republice s ukončením pracovního poměru v některých členských státech EU. Závěr obsahuje zhodnocení české právní úpravy v oblasti výpovědi z pracovního poměru.

Klíčová slova

pracovní právo, výpověď z pracovního poměru, skončení pracovního poměru

Key Words

Labour law, Notice of termination, Termination of employment