

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PRÁVNICKÁ FAKULTA

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

SROVNÁNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVY VÝPOVĚDI
Z PRACOVNÍHO POMĚRU V ČESKÉ REPUBLICE
A POLSKU

Diplomová práce

Magdalena Szopová

Vedoucí práce: prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 15. června 2015

Čestné prohlášení

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

V Praze dne 15. června 2015

Magdalena Szopová

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala prof. JUDr. Janu Pichrtovi, Ph.D. za vstřícnost, ochotné vedení a praktické rady, které mi pomohly při zpracování této diplomové práce.

Rovněž bych ráda poděkovala všem lidem, kteří mě motivovali během celého studia a byli mi oporou při psaní této práce. Největší poděkování patří mým rodičům za neutuchající podporu po dobu studia, mému partnerovi i všem přátelům.

Obsah

Úvod.....	1
1 Právní úprava skončení pracovního poměru výpovědí na mezinárodní a evropské úrovni.....	3
1.1 Mezinárodní právo	3
1.2 Právo Evropské unie	5
2 Obecně o právní úpravě skončení pracovního poměru v České republice a Polsku	6
3 Hmotněprávní podmínky platnosti výpovědi	10
3.1 Subjekty výpovědi.....	12
3.1.1 Zaměstnanec	12
3.1.2 Zaměstnavatel – fyzická osoba	18
3.1.3 Zaměstnavatel – právnická osoba	20
3.2 Forma výpovědi a její doručení.....	22
3.3 Výpovědní doba	27
3.4 Obsahové náležitosti výpovědi	32
3.5 Odvolání výpovědi	35
3.6 Projednání výpovědi s odborovou organizací	36
4 Výpověď ze strany zaměstnavatele	39
4.1 Výpovědní důvody v České republice	40
4.1.1 Organizační důvody	40
4.1.2 Zdravotní důvody na straně zaměstnance	47
4.1.3 Důvody spočívající ve schopnostech a chování zaměstnance	54
4.2 Výpovědní důvody v Polsku	65
4.2.1 Výpovědní důvody na straně zaměstnavatele.....	68
4.2.2 Výpovědní důvody na straně zaměstnance	72
4.3 Zákaz výpovědi	80
4.3.1 Ochranná doba	81
4.3.2 Výjimky ze zákazu výpovědi.....	87
5 Výpověď ze strany zaměstnance	91
6 Některé instituty související se skončením pracovního poměru.....	94
6.1 Odstupné	94
6.2 Pracovní posudek a potvrzení o zaměstnání	99
7 Neplatné rozvázání pracovního poměru výpovědí a nároky z toho plynoucí.....	104
7.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.....	105
7.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance.....	108
8 Zhodnocení české právní úpravy ve vztahu k polské právní úpravě výpovědi z pracovního poměru	108
Závěr	112
Seznam zkratk	115
Použitá literatura	116
Resumé.....	126
Abstract.....	128
Klíčová slova / Key words.....	130

Úvod

Cílem této diplomové práce je popis problematiky výpovědi z pracovního poměru ve dvou členských státech Evropské unie, a sice v České republice a v Polsku, přičemž prostřednictvím jejich analýzy se snažím docílit porovnání právních úprav těchto států a zhodnocení jejich vzájemných odlišností i s ohledem na stávající judikaturu.

Toto téma jsem zvolila zejména z toho důvodu, že výpověď z pracovního poměru představuje bezesporu jeden z významnějších institutů pracovního práva, jenž zasahuje do života zaměstnance, kdy může velmi podstatným způsobem ovlivnit jeho stávající sociální a ekonomickou situaci. S ohledem na mou znalost polského jazyka jsem se rozhodla pro zkoumání nejen české právní úpravy, ale i právní úpravy výpovědi z pracovního poměru v Polsku a jejich vzájemnou komparaci.

Domnívám se, že toto téma je aktuální, neboť nejen že výpověď z pracovního poměru je institutem, se kterým se během svého života setká téměř každý zaměstnanec, ať již výpověď sám obdrží nebo ji podá, ale ve vztahu k volnému pohybu osob v rámci Evropské unie a s tím spojeným volným pohybem pracovníků se jeví jako přínosné popsání a srovnání problematiky rozvázání pracovního poměru výpovědí i v jiném členském státě Evropské unie, v této práci pak konkrétně v Polsku, na nějž má Česká republika velmi intenzivní ekonomické vazby, především v pohraničních regionech.

Právní úprava pracovního práva slouží zejména k ochraně zaměstnanců, kteří představují v pracovněprávním vztahu slabší stranu. S ohledem na možný negativní dopad na sociální a majetkovou sféru zaměstnance, stanoví pracovní právo ve vztahu k ukončování pracovního poměru kogentní pravidla vytvořená za účelem jeho ochrany jako slabší strany pracovního poměru. Jedná se tak například o úpravu formy výpovědi, délky výpovědní doby, obsahu výpovědních důvodů a úpravu procedurálních požadavků na ukončování pracovněprávního vztahu. Nicméně zaměstnance nelze chránit absolutně před každou výpovědí a je nutné najít takový systém, který vnese do pracovněprávních vztahů rovnováhu, kdy na straně jedné bude chránit zaměstnance před neoprávněným ukončením pracovního poměru a na straně druhé umožní zaměstnavateli, aby skončil pracovní poměr se zaměstnancem v případech, kdy to bude účelné a potřebné, za současného fungování dostatečné ochrany zaměstnanců před

nepříznivými důsledky vyvolanými ztrátou zaměstnání a před dlouhodobou nezaměstnaností.

Metodika této práce spočívá zejména ve zkoumání právní úpravy výpovědi z pracovního poměru příslušného státu na základě dostupné literatury, legislativy a soudních rozhodnutí i ve světle změn, jež přinesla rekodifikace občanského práva v České republice, účinná od 1. ledna 2014. Zaměřuje se na úpravu hmotněprávních předpokladů dání výpovědi, jakož i rozbor jednotlivých výpovědních důvodů s nastíněním související rozhodovací praxe soudů, a v neposlední řadě se tato práce zabývá také problematikou ochrany některých skupin zaměstnanců či instituty souvisejícími se skončením pracovního poměru, procedurálními náležitostmi ukončování pracovněprávního vztahu a soudní ochranou poskytovanou zaměstnancům proti nezákonné výpovědi. Závěr práce pak hodnotí institut výpovědi z pracovního poměru v obou státech, přičemž jsou zdůrazněny největší rozdíly v konkrétních právních úpravách. Tato diplomová práce přihlíží k právní úpravě platné podle stavu k 15. červnu 2015.

1 Právní úprava skončení pracovního poměru výpovědí na mezinárodní a evropské úrovni

Mezinárodní a potažmo právo Evropské unie (dále jen „EU“) výrazně ovlivňují národní právo jednotlivých států, tudíž i v pracovním právu dochází k přibližování právní úpravy, zejména pak v zájmu zajištění ochrany zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu. Česká republika i Polsko jsou členy řady mezinárodních organizací, a stejně tak jsou i členy EU (oba státy od 1. května 2004).

1.1 Mezinárodní právo

Česká republika i Polsko jsou vázány mezinárodními smlouvami, zpravidla pak pod záštitou určité mezinárodní organizace. Nejvýznamnějšími mezinárodními organizacemi, které vyvíjí svou činnost nejen v oblasti sociálních práv, jsou Organizace spojených národů (dále jen „OSN“), Rada Evropy a v neposlední řadě Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“). Tyto organizace stojí za přijetím významných mezinárodních smluv jako je například Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech nebo Evropská sociální charta.

Z pohledu skončení pracovního poměru je vhodné zmínit několik článků Evropské sociální charty, například čl. 4, jenž garantuje právo všech pracovníků na přiměřeně dlouhou výpovědní dobu při ukončení zaměstnání, dále pak čl. 8, který poskytuje ochranu v podobě zákazu výpovědi ženám na mateřské dovolené. V roce 1996 byla ve Štrasburku přijata Revidovaná Evropská sociální charta jako obsahová novela Evropské sociální charty, ke které se postupně přechází (Česká republika ani Polsko ji nicméně ještě neratifikovaly). Revidovaná Evropská sociální charta rozšiřuje katalog práv garantovaných Evropskou sociální chartou, přičemž představuje pokrok v oblasti práv na ochranu zaměstnanců v souvislosti se skončením pracovního poměru (revidovaný čl. 24).

Z výše uvedených mezinárodních organizací má největší význam pro ochranu sociálních práv MOP. Jedná se o celosvětovou specializovanou tripartitní organizaci, jejímž hlavním cílem je usilovat o podporu sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. Byla založena roku 1919 v rámci

Versailleského mírového procesu a v roce 1946 se stala první specializovanou mezinárodní organizací přidruženou k OSN. Mezi hlavní strategické cíle MOP patří prosazování a realizace standardů a základních principů a práv při práci, vytváření více příležitostí pro ženy a muže pro důstojné zaměstnání a příjem, zlepšení sociální ochrany a posílení dialogu o otázkách souvisejících s prací.¹ MOP formuluje mezinárodní pracovní standardy (minimální úroveň základních pracovních práv) například v oblasti svobody odborového sdružování a výkonu odborových práv, odstranění diskriminace v práci a zajištění rovnosti v odměňování, odstranění nucené a dětské práce, rovnosti příležitostí a zacházení, dále pak v oblasti zaměstnanosti (např. zajištění důstojné práce pro všechny, boj proti nezaměstnanosti), sociální ochrany (zejména pracovních podmínek, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), v oblasti sociálního dialogu (např. kolektivního vyjednávání) či regionální a technické spolupráce apod.

MOP v oblasti pracovního a sociálního práva kromě mezinárodních úmluv (konvencí) přijímá také doporučení, kterých za svou existenci přijala již poměrně mnoho. Úmluvy MOP se stávají závaznými pro stát jejich ratifikací. V České republice tento právní základ najdeme v čl. 10 Ústavy,² který stanoví, že vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva. Obdobně je tomu i v Polsku, kdy se na základě čl. 87 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej³ mezinárodní smlouva stává pramenem polského práva po ratifikaci a vyhlášení v Dzienniku Ustaw.⁴ Na rozdíl od mezinárodních úmluv nejsou doporučení pro členské státy právně závazná, jedná se tedy pouze o tzv. soft law.

Ve vztahu k ukončování pracovního poměru je nejvýznamnější Úmluva MOP č. 158 o skončení pracovního poměru, nicméně ta byla dosud ratifikována pouze 36 členskými státy MOP, přičemž mezi nimi není ani Česká republika ani Polsko. Na tuto Úmluvu navazuje Doporučení MOP č. 166 o skončení pracovního poměru. Oba tyto dokumenty obsahují základní standardy ochrany pro zaměstnance při výpovědi ze strany zaměstnavatele (nicméně jejich aplikace je vyloučena pro pracovní poměr na dobu určitou, na zkušební dobu či pro zaměstnance zaměstnané mimo pracovní

¹ Dostupné z: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>

² Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

³ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.)

⁴ Pozn. autorky: česky – sbírka zákonů, zkratka – Dz. U.

poměr). Stanovují požadavek, aby zaměstnanci byla dána výpověď pouze z legitimního důvodu (mezi něž nepatří členství v odborové organizaci, absence z důvodu mateřské dovolené nebo nemoci, soudní spor zaměstnance a zaměstnavatele nebo výpověď z důvodu rasy, pohlaví, náboženství apod.), byla-li mu dána výpověď z důvodu vyplývajícího z jeho chování nebo pracovního výkonu, musí mu být dána možnost se k této věci vyjádřit, zaměstnanec musí mít možnost se obrátit k nestrannému soudu, tribunálu nebo arbitrovi, který má oprávnění prozkoumat zákonnost výpovědi, přičemž důkazní břemeno o existenci zákonného výpovědního důvodu nese zaměstnavatel. Dalším právem zaměstnance je právo na přiměřenou výpovědní dobu, ledaže zaměstnanec závažným způsobem porušil pracovní disciplínu.

Dalším významným dokumentem je Doporučení MOP č. 119 o skončení zaměstnání, které uvádí základní zásady, jejichž dodržení je nutné při ukončování pracovního poměru. Jedná se jednak o existenci výpovědního důvodu (spočívajícího např. v chování zaměstnance či jeho nezpůsobilosti nebo v provozních potřebách podniku), tak o výčet okolností, pro které nelze pracovní poměr ukončit (zejména jde o diskriminační důvody). V ostatních ohledech se toto doporučení poměrně shoduje s výše uvedenou Úmluvou MOP č. 158 a Doporučením MOP č. 166.

1.2 Právo Evropské unie

Nejen mezinárodní právo ovlivňuje právo vnitrostátní, ale i v rámci EU vznikají právní předpisy, které regulují oblast pracovního práva. Evropská úprava pracovního práva v jednotlivých členských státech EU je harmonizována prostřednictvím směrnic, kdy upravuje především oblast rovného zacházení, pracovní doby, hromadného propouštění, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zvláštních podmínek žen a mladistvých, zaměstnávání na dobu určitou či kolektivního vyjednávání, informační povinnosti zaměstnavatele nebo vysílání zaměstnanců atd.

Evropské pracovní právo upravuje také oblast skončení pracovního poměru, avšak nejedná se o ucelenou právní úpravu, nýbrž o právní úpravu jednotlivých problematických institutů. V souvislosti se skončením pracovního poměru je nutno zmínit směrnici Rady 98/59/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, směrnici Rady 2001/23/ES o zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, podnikání nebo části podniků a směrnici Rady

1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřenou mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.⁵ Oba členské státy tyto směrnice do svých právních řádů zapracovaly. Zákoník práce v § 363 uvádí, která ustanovení implementují směrnice EU a zároveň v § 4a stanoví, že odchýlení se od těchto ustanovení je možné pouze ve prospěch zaměstnance. Kodeks pracy takové ustanovení přímo nemá, nicméně od ustanovení, která slouží k ochraně zaměstnance, se nelze odchýlit v jeho neprospěch.

2 Obecně o právní úpravě skončení pracovního poměru v České republice a Polsku

Právní úprava skončení pracovního poměru v České republice je obsažena v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZP“), konkrétně v části druhé, hlavě čtvrté. Pracovní poměr lze ukončit několika způsoby, a to buď v důsledku právní události, právního jednání (dříve právního úkonu) či úředního rozhodnutí. V § 48 ZP jsou uvedeny následující způsoby rozvázání pracovního poměru: dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době. Z dikce ustanovení § 48 odst. 1 ZP lze tedy dovodit, že pracovní poměr nelze rozvázat jinak než výše uvedenými způsoby, neboť se jedná o taxativní výčet. V souvislosti s tím je třeba uvést, že Zákoník práce rozlišuje pojmy rozvázání, skončení a zánik pracovního poměru. Skončení pracovního poměru na základě právních jednání (dohoda, výpověď, okamžité zrušení a zrušení ve zkušební době) se označuje jako rozvázání pracovního poměru. Pojem zánik pracovního poměru Zákoník práce spojuje se skončením pracovního poměru v důsledku právní události – smrti zaměstnance či zaměstnavatele. V ostatních případech Zákoník práce používá pojmu skončení pracovního poměru. Přestože české právo tyto pojmy rozlišuje a zároveň rozlišuje právní způsoby skončení pracovního poměru, všechny směřují ke stejnému cíli. Pracovní poměr může skončit tedy následujícími způsoby: právním jednáním stran (ať již dvoustranným či jednostranným), právní událostí a úředním rozhodnutím.⁶

V ustanovení § 48 odst. 2 a 3 ZP jsou uvedeny způsoby skončení pracovního poměru. Odstavec druhý uvádí, že pracovní poměr sjednaný na dobu určitou končí

⁵ Štefko, M. In: Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 50. ISBN 978-80-7400-383-0

⁶ Bělina, M. In: Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 192. ISBN 978-80-7400-383-0

uplynutím doby. Odstavec třetí se věnuje pracovním poměrům cizinců a fyzických osob bez státní příslušnosti. Skončení pracovního poměru, neskončí-li jinak, je vázáno na skončení jejich povolení k pobytu na území České republiky, případně povolení k zaměstnání anebo pak na pravomocný rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky. Ustanovení § 48 odst. 4 ZP stanoví, že pracovní poměr zaniká buď smrtí zaměstnance, nebo smrtí zaměstnavatele – fyzické osoby za předpokladu, že nedojde k pokračování v živnosti ve smyslu živnostenského zákona.⁷ V případě, že oprávněná osoba v živnosti pokračovat nehodlá, pracovníprávní vztah zanikne marným uplynutím tříměsíční lhůty ode dne smrti zaměstnavatele (§ 342 odst. 1 ZP).

V souvislosti s rekodifikací občanského práva došlo s přijetím zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen ObčZ) k určitým změnám v pojmosloví. Z důvodové zprávy k Občanskému zákoníku vyplývá, že se jedná o snahu zákonodárce vrátit se k českému právnímu pojmosloví, které předcházelo terminologii, již s sebou přinesl totalitní režim. V rámci tohoto tak Občanský zákoník nahradil pojem „právní úkon“ pojmem „právní jednání“.⁸ Přestože obsahově tyto dva právní pojmy nejsou totožné, neboť pojem „právní jednání“ je pojmem širším, pro praxi odlišnosti těchto názvosloví nebudou zřejmě významnější.⁹ Podstata tohoto pojmu totiž nadále zůstane stejná: jedná se o projev vůle a právní následky tohoto projevu vůle.

Na rozdíl od předešlé právní úpravy občanského práva „nový“ Občanský zákoník rozlišuje právní jednání zdánlivá a neplatná. Zdánlivá právní jednání, tzv. nicotná právní jednání, jsou zpravidla vymezena tak, že se k nim nepřihlíží, tj. že nemají právní relevanci.¹⁰

Dříve než se začnu věnovat polské právní úpravě, považuji za vhodné upozornit na určité odlišnosti v označování právních norem a jejich ustanovení v Polské republice. Zákon je označován jako „ustawa“, paragraf je „artykuł“ (označován zkráceně „Art.“, česky: článek), odstavec se označuje jako „paragraf“ (§), a místo písmen se používají číslice, a to jak pod odstavci, tak u článků. V textu jsem zachovala systém značení,

⁷ Zákon č. 455/1991, o živnostenském podnikání

⁸ Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012, nový občanský zákoník (konsolidované znění) k § 545 až 554.

⁹ Tichý, L. In: Švestka, J.; Dvořák, J.; Fiala, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* Praha: Wolters Kluwer a. s., 2014, s. 1298, ISBN 978-80-7478-370-8

¹⁰ Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012, nový občanský zákoník (konsolidované znění) k § 545 až 554.

tak jak je používán v Polsku, nicméně jsem jej překládala do českého jazyka, a stejně tak jsem překládala názvy zákonů či rozhodnutí soudů. Originální znění jsou pak uvedena v poznámkách pod čarou.

Základním právním předpisem v Polsku upravujícím pracovní právo je zákon ze dne 26. června 1974, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Kodeks pracy“)¹¹. Je nutné uvést, že Kodeks pracy ve své systematice rozlišuje mezi pracovním poměrem uzavřeným na základě pracovní smlouvy na straně jedné a pracovním poměrem uzavřeným na základě ustanovení, volby, jmenování a kooperativní pracovní smlouvy na straně druhé, a dle toho také systematicky rozlišuje skončení pracovního poměru. Právní úpravu rozvázání pracovního poměru uzavřeného na základě pracovní smlouvy pak konkrétně najdeme v části druhé, kapitole II, kde Kodeks pracy namísto pojmu pracovní poměr používá pojem pracovní smlouva. Pojem pracovního poměru je v Polsku obdobný jako v České republice, zatímco Zákoník práce upravuje pracovní poměr jako takový bez ohledu na to, zda vznikl na základě pracovní smlouvy či jmenování, Kodeks pracy v určitých ohledech upravuje separátně pracovní poměr vzniklý na základě pracovní smlouvy a pracovní poměr uzavřený na základě ustanovení, volby, jmenování a kooperativní pracovní smlouvy. Vzhledem k této skutečnosti je i systematika polského kodexu odlišná a tato práce se zaměřuje na pracovní poměr uzavřený na základě pracovní smlouvy.

V Polsku na rozdíl od České republiky nedošlo v souvislosti s rozvojem pracovního práva k jeho úplnému odtržení od práva občanského. Spolu s průmyslovou revolucí a postupným ekonomickým rozvojem společnosti vyvstala větší potřeba intervence práva do pracovních vztahů (kdy dosud stála v popředí pracovní smlouva, která byla závazkovým vztahem jako každým jiným¹²). Ze zemí tzv. východního bloku došlo k naprostému odtržení pracovního práva od práva občanského pouze v Československu, a například tedy v Polsku zůstala zachována určitá vazba na občanské právo.¹³ V českém právu s postupem času došlo k vytvoření koncepce pracovního poměru, která je založena na úplném osamocení pracovního práva od ostatních oblastí soukromého práva, kdy došlo k oslabení vnímání závazkové povahy

¹¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. (t.j. Dz. U. z 2014 r. poz. 1502)

¹² Kalenská, M. a kol. *Československé pracovní právo*, Praha: Panorama, 1980, s. 101

¹³ Stránský, J. *Vývoj postavení pracovního práva v rámci systému soukromého práva*, Dny práva – 2010 – Days of Law, 1. ed. Brno: Masaryk University, 2010, str. 1672. ISBN 978-80-210-5305-2. Dostupné z: http://www.law.muni.cz/sborniky/dny_prava_2010/files/sbornik.html

pracovní smlouvy a naopak se zdůrazňují i jiné rysy pracovního poměru než ty smluvní.¹⁴ Období separace pracovního práva od práva občanského nicméně bylo postupně překonáno, zejména pak přijetím zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, kdy následně došlo k opětovnému sblížení pracovního práva s právem občanským. V současné době občanské právo se vůči pracovnímu právu aplikuje subsidiárně.

Jak již bylo řečeno, v Polsku nedošlo k úplné separaci pracovního práva od práva občanského a v současné době najdeme úpravu jejich vztahu zejména v ustanovení čl. 300 Kodeksu pracy, které stanoví, že ve věcech neupravených normami pracovního práva ve vztahu k pracovní právnímu vztahu se přiměřeně použijí předpisy Kodeksu cywilnego (polského občanského zákoníku),¹⁵ nejsou-li v rozporu se zásadami pracovního práva. Kromě principu subsidiarity zná Kodeks pracy také princip delegace, kdy přímo odkazuje na konkrétní ustanovení Kodeksu cywilnego. Jedná se o čl. 291 § 3 Kodeksu pracy, který stanoví, že způsobí-li zaměstnanec úmyslně škodu, použijí se na promlčení a náhradu škody normy Kodeksu cywilnego.

Článek 30 § 1 Kodeksu pracy uvádí, že pracovní smlouva se rozvazuje na základě dohody stran, prohlášením jedné ze stran s výpovědní dobou, prohlášením jedné ze stran bez zachování výpovědní doby (tzv. okamžitým zrušením pracovního poměru), uplynutím doby, na kterou byla sjednána, a dnem provedení prací, pro které byla uzavřena. V čl. 30 § 2 Kodeksu pracy je stanoveno, že pracovní smlouva na zkušební dobu se rozvazuje uplynutím této lhůty, a před jejím uplynutím může být rozvázána výpovědí. Kodeks pracy také zmiňuje zánik pracovní smlouvy, a to v díle 7. Jedná se o skončení pracovního poměru *ex lege*, a to konkrétně v případě smrti zaměstnance, smrti zaměstnavatele a jde-li o zaměstnance, který je dočasně umístěn do vazby. Tak jako v českém právu i v Polsku pracovní poměr v případě smrti zaměstnavatele zaniká, pouze pokud se jedná o fyzickou osobu a nedojde k přechodu výkonu práv a povinností z pracovních vztahů, tj. osoba oprávněná nebude pokračovat v živnosti. Na rozdíl od české úpravy obsahuje polský Kodeks pracy navíc ještě jeden důvod zániku pracovního poměru. Jak již bylo výše uvedeno, jedná se o případ zaměstnance, který je dočasně umístěn do vazby. Pracovní smlouva s takovým zaměstnancem zaniká po třech měsících vazby, ledaže s ním zaměstnavatel dříve

¹⁴ Pichrt, J. In: Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 145. ISBN 978-80-7400-383-0

¹⁵ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny. (t.j. Dz. U. z 2014 r. poz. 121 z późn. zm.)

okamžitě zrušil pracovní poměr. Zadržení samo o sobě však nemůže být důvodem pro skončení pracovního poměru. Zaměstnavatel je nicméně oprávněn se zaměstnancem ve vazbě okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud ten svým jednáním porušil ustanovení čl. 52 Kodeksu pracy, tj. v době trvání pracovního poměru se dopustil trestného činu, který znemožňuje jeho další zaměstnávání na vykonávané pozici, v případě, že je zřejmé, že se trestného činu dopustil nebo byla tato skutečnost potvrzena pravomocným rozsudkem. Zaměstnavatel je však bez ohledu na skončení pracovního poměru z důvodu dočasného umístění do vazby povinen zaměstnance znovu zaměstnat, jestliže trestní řízení skončilo nebo byl vynesena osvobozující rozsudek, a zaměstnanec oznámí svůj návrat do práce do sedmi dnů od jeho vyhlášení. Toto ustanovení se však nepoužije, pokud bylo trestní řízení skončeno z důvodu promlčení, amnestie a také v případě podmíněného zastavení trestního stíhání.

Tato diplomová práce se však dále zaměřuje pouze na rozvázání pracovního poměru jednostranným právním jednáním, a sice výpovědí.

3 Hmotněprávní podmínky platnosti výpovědi

Právní úpravu skončení pracovního poměru výpovědí najdeme v českém právu v Zákoníku práce v § 50 a násl. „*Výpověď je výsledkem jednostranného právního jednání, jehož důsledkem je skončení pracovního poměru po uplynutí výpovědní doby.*“¹⁶ Jedná se tedy o projev vůle jedné ze stran základního pracovního vztahu (ať již zaměstnavatele nebo zaměstnance), jenž směřuje ke skončení tohoto vztahu. Vzhledem k tomu, že jde o jednostranné právní jednání, je tudíž nezávislé na vůli druhé strany a její souhlas či nesouhlas s učiněnou výpovědí je právně nerelevantní. V praxi se pak často setkáme s tím, že výpověď bude dána proti vůli druhé strany. Příznačným rysem, kterým se výpověď odlišuje od jiných způsobů skončení pracovního poměru, je skutečnost, že pracovní poměr skončí až uplynutím výpovědní doby.¹⁷ Výpovědí je možné rozvázat jakýkoliv pracovní poměr, ať již uzavřený na dobu určitou nebo neurčitou. Pro úplnost uvádím, že výpovědí lze rozvázat také dohodu o pracovní

¹⁶ Bělina, M. In: Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 193. ISBN 978-80-7400-383-0

¹⁷ Bělina, M. In: Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 193. ISBN 978-80-7400-383-0

činnosti (§ 76 odst. 5 ZP), a pokud si to strany sjednaly, tak i dohodu o provedení práce.¹⁸

Institut výpovědi z pracovního poměru založeného pracovní smlouvou je v polském Kodeksu pracy upraven v čl. 32 a násl. Tato právní úprava se od té české v určitých ohledech liší, čemuž se budu věnovat níže, nicméně podstata tohoto institutu je stejná. I v Polsku se jedná o jednostranné právní jednání zaměstnance nebo zaměstnavatele, které způsobuje skončení pracovního poměru po uplynutí výpovědní doby a zpravidla ke dni stanovenému zákonodárcem jako dni, ve kterém může dojít ke skončení pracovního poměru (v sobotu nebo k poslednímu dni v měsíci).¹⁹ Tímto způsobem je možné rozvázat pracovní poměr na dobu neurčitou, pracovní poměr uzavřený na zkušební dobu, pracovní poměr uzavřený na dobu zástupu a pracovní poměr uzavřený na dobu určitou, jenž byl uzavřen na dobu delší než šest měsíců za předpokladu, že možnost výpovědi byla sjednána. Polský zákonodárce rozlišuje následující druhy pracovních poměrů, a to pracovní poměr na dobu neurčitou, pracovní poměr na dobu určitou, pracovní poměr na dobu provedení prací a pracovní poměr na dobu zástupu. Poslední ze jmenovaných druhů pracovních poměrů je možné uzavřít, pokud existuje nutnost zastoupení zaměstnance, který má omluvenou absenci v práci, a to pouze na tuto dobu. Nadto existuje také specifický pracovní poměr sjednaný na zkušební dobu, jenž může předcházet klasickému pracovnímu poměru. Nabízí se otázka, zda možnost výpovědi pracovního poměru na zkušební dobu není nadbytečná, neboť dle českého práva lze pracovní poměr během zkušební doby zrušit s účinností doručení písemného zrušení. Odpověď je nikoliv, neboť polské právo konstruuje institut zkušební doby jako speciální pracovní smlouvu, která může předcházet pracovní smlouvě uzavřené na dobu neurčitou, určitou a na dobu provedení prací (čl. 25 § 2 Kodeksu pracy). Taková smlouva může skončit buď uplynutím její doby (maximálně 3 měsíce) anebo před uplynutím této doby rozvázáním výpovědí (čl. 30 § 2 Kodeksu pracy), jinak ji ukončit nelze.

¹⁸ Přestože Zákoník práce výpověď dohody o provedení práce výslovně neupravuje, § 77 odst. 4 ZP tuto možnost předpokládá.

¹⁹ Jaśkowski, K. *Kodeks pracy. Tom I. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecnictwem, Europejskie prawo pracy z orzecnictwem*. 7 vyd. Warszawa, LEX a Wolters Kluwer business, 2009, str. 155, ISBN 978-83-7601-851-5

Pro platnost výpovědi je v obou právních řádech nutné vyhovět určitým zákonným podmínkám, čemuž se budu věnovat dále v této práci.

3.1 Subjekty výpovědi

Nezbytným předpokladem pro dání výpovědi je existence základního pracovněprávního vztahu. Závislá práce může být vykonávána pouze v základním pracovněprávním vztahu, ledaže zvláštní právní předpis obsahuje odlišnou úpravu, přičemž výkon závislé práce fyzickou osobou mimo základní pracovněprávní vztah (v tzv. švarcsystému) je zakázán. Mezi základní pracovněprávní vztahy řadíme pracovní poměr a právní vztahy, které jsou založeny dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce). Vznikem a obsahem základního pracovněprávního vztahu se však zabývat nebudu, neboť to není z hlediska mé práce nezbytné. Považuji však za nutné se věnovat vymezení subjektů tohoto základního pracovněprávního vztahu, vzhledem k tomu, že výpověď je právním prostředkem umožňujícím tento vztah ukončit a právní regulace výpovědi, zejména z hlediska výpovědních důvodů, se pro tyto subjekty liší. Pokud jde o základní pracovněprávní vztah, tak jeho stranami jsou zaměstnanec a zaměstnavatel. Zaměstnavatelem může být jak fyzická osoba, tak právnická osoba, zatímco zaměstnancem může být pouze fyzická osoba.²⁰

3.1.1 Zaměstnanec

Zákoník práce po novelizaci v souvislosti s novou úpravou občanského práva k zaměstnanci v ustanovení § 6 ZP toliko uvádí, že se jedná o fyzickou osobu, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Z důvodové zprávy k § 9 ObčZ vyplývá, že nový Občanský zákoník je univerzálním kodexem a sleduje dvě základní opatření. Prvním z nich je, že Občanský zákoník upravuje osobní stav osob (fyzických i právnických). V důsledku toho je vyloučeno, aby statusové otázky byly upraveny mimo tento zákon. Za druhé se stanoví, že Občanský zákoník je zákonem, který se použije subsidiárně ve vztahu k celému soukromému právu, pokud

²⁰ Pichrt, J. In: Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 140. ISBN 978-80-7400-383-0

jiné soukromoprávní předpisy nestanoví odchylky od Občanského zákoníku.²¹ Jak již bylo naznačeno výše, pracovní právo se s postupem času vyčlenilo a odtrhlo od práva občanského. Nicméně nelze konstatovat, že by se tím pracovní právo zcela izolovalo od jiných oblastí práva a naopak stále si zachovává úzký vztah k občanskému právu.²² Rekodifikace pracovního práva zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zavedla princip delegace ve vztahu k občanskému právu.²³ Aplikací problémy vedly nakonec k tomu, že se tato otázka dostala až k Ústavnímu soudu a ten se v roce 2008 přiklonil opět k principu subsidiarity dřívějšího občanského zákoníku (zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, dále jen „OZ“) k Zákoníku práce, kdy svým nálezem č. 116/2008 Sb., zrušil některá ustanovení Zákoníku práce, zejména pak ustanovení § 4 ZP, které zakotvovalo princip delegace vůči občanskému právu. Ústavní soud tak opustil od principu delegace a v odůvodnění zmíněného nálezu uvedl, že občanské právo je obecným soukromým právem (jinak řečeno: občanský zákoník je obecným soukromoprávním předpisem) subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím (ostatním soukromoprávním předpisům), tedy i vůči pracovnímu právu.²⁴

S rekodifikací došlo ke změně právní úpravy způsobilosti fyzické osoby stát se zaměstnancem. Od 1. 1. 2014 je tato úprava obsažena v Občanském zákoníku, nicméně je nutné uvést, že i v této oblasti došlo k terminologickým a částečně i obsahovým změnám týkajících se právního statutu osob. Pojem způsobilosti k právům a povinnostem (nebo také právní subjektivita) nahradil pojem právní osobnosti, který lze definovat jako způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti (§ 15 odst. 1 ObčZ). Právní osobností člověk disponuje od narození do smrti (§ 23 ObčZ). Termín způsobilost k právním úkonům byl nahrazen pojmem svéprávnosti, kterou se dle § 15 odst. 2 ObčZ rozumí způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem (právně jednat). Člověk se stává plně svéprávným zletilostí, které nabývá dovršením 18 let (§ 30 odst. 1 ObčZ). Plně svéprávnosti lze však

²¹ Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012, nový občanský zákoník (konsolidované znění) k § 9

²² Štefko, M. *Komparativní poznatky o polské a na slovenské úpravě vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce*. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání, Masarykova Univerzita, 2010, s. 181. ISBN 978-80-210-5358-8. Dostupné z: <http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/>

²³ § 4 Zákoníku práce ve vyhlášeném znění: „*Občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví.*“

²⁴ Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.

nabýt i před dovršením 18 let, a to v případě jejího přiznání nebo uzavřením manželství (§ 30 odst. 2 a § 37 ObčZ).

Klíčovými ustanoveními ve vztahu k pracovnímu právu jsou pak ustanovení § 34 a § 35 odst. 1 ObčZ. Ustanovení § 34 ObčZ vymezuje okruh osob, jimž je výkon závislé práce zakázán. Jedná se jednak o nezletilé mladší patnácti let, tak o nezletilé, kteří neukončili povinnou školní docházku. Tito nezletilí mohou za určitých podmínek vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost. Přestože důvodová zpráva uvádí, že v tomto ustanovení je řešena pracovněprávní subjektivita nezletilého,²⁵ v komentáři k tomuto ustanovení nalezneme jiný názor: „*V ustanovení je výslovně řešen pouze zákaz závislé práce určitému okruhu nezletilých. Z toho výkladem a contrario plyne, že ostatním nezletilým je závislá práce povolena. Teprve z toho je možno dovozovat existenci pracovněprávní subjektivity těchto ostatních nezletilých. Jestliže totiž zákonodárce určité skupině nezletilých závislou práci povoluje, musí je k tomu - byť implicitně - učinit způsobilými.*“²⁶

Na toto ustanovení obsahově navazuje ustanovení § 35 odst. 1 ObčZ, ve kterém se stanoví, že nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu (tj. Zákoníku práce). Tato úprava nahradila od 1. 1. 2014 do té doby platné znění § 6 ZP.²⁷ Dle nové právní úpravy již tedy není možné, aby zaměstnavatel s nezletilým uzavřel pracovní smlouvu před dokončením povinné školní docházky nehledě na věk nezletilého. Je tedy zřejmé, že zákonodárce se v tomto ohledu snažil zvýšit ochranu nezletilého ve vztahu k uzavírání pracovní smlouvy. Převratnou novinkou pak je oproti předchozí úpravě ustanovení § 35 odst. 2 ObčZ, jež umožňuje zákonnému zástupci nezletilého mladšího šestnácti let, aby za něj rozvázal pracovní poměr (resp. dohody o pracích konaných

²⁵ Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012, nový občanský zákoník (konsolidované znění) k § 31 až 36.

²⁶ Frinta, O. In: Švestka, J.; Dvořák, J.; Fiala, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* Praha: Wolters Kluwer a. s., 2014, s. 173, ISBN 978-80-7478-370-8

²⁷ § 6 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění k 31. 12. 2013: „*Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.*“

mimo pracovní poměr), pro případ, kdy by to bylo nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého.²⁸

Přestože z důvodové zprávy k novému Občanskému zákoníku vyplývá, že nemá ambice zasahovat do pracovního práva, výše uvedené ustanovení § 35 ObčZ svědčí o tom, že toto tvrzení není absolutní. Autoři Občanského zákoníku se domnívají, že zahrnutí úpravy i pracovněprávní subjektivity do civilního kodexu je v souladu s myšlenkou, že v Občanském zákoníku by se měla nacházet komplexní úprava statutu osob, a to včetně oblasti pracovního práva. Na rozdíl však od autorů Občanského zákoníku se Bělina a kol. naopak domnívají, že vzhledem ke svým specifickým měla tato úprava zůstat v Zákoníku práce. Důvod pro tuto změnu nebyl, neboť právní úprava obsažená do té doby v Zákoníku práce nečinila žádné problémy.²⁹ Je očividné, že nová úprava je nepraktická zejména v tom ohledu, že znemožňuje uzavření pracovní smlouvy osobě, která sice dovršila 15 let, avšak neukončila povinnou školní docházku. Předchozí úprava, která poskytovala tuto možnost, byla z hlediska veřejnoprávního požadavku dokončení povinné školní docházky vyhovující. Tuto argumentaci podporuje také skutečnost, že je připravována novela Občanského zákoníku, která prošla připomínkovým řízením a pravděpodobně bude předložena Vládou ČR Poslanecké sněmovně ČR, a která předpokládá návrat k úpravě účinné do 31. 12. 2013 obsažené v Zákoníku práce. Nezletilý, který dovršil 15 let, by tak mohl opět uzavřít pracovní smlouvu, přičemž den nástupu do práce by nesměl být sjednán na den předcházející dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.³⁰

Výhrady lze mít také k ustanovení § 35 odst. 2 ObčZ, kde zákonodárce ač připisuje nezletilým plnou svéprávnost v oblasti pracovního práva, považuje za nutné zasahovat do pracovněprávního vztahu, jehož je nezletilý subjektem, v tak razantní míře. Domnívám se, že toto ustanovení není příliš vhodně konstruováno, neboť v praxi může způsobit více škody než užitku. Na jedné straně se jedná o zásah třetí osoby

²⁸ Pichrt, J. In: Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 60. ISBN 978-80-7400-383-0

²⁹ Bělina, M. In: Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 15. ISBN 978-80-7400-383-0

³⁰ Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 111/2009 Sb., o základních registrech, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích). Dostupné z: <https://apps.odok.cz/kpl-detail?pid=RACK9QMEL700>

do smluvního vztahu, kdy není zcela jasné, vůči komu by zaměstnavatel měl následně uplatňovat případné nároky vzniklé v souvislosti s tímto právním jednáním (zda půjde o nezletilého nebo jeho zákonného zástupce).³¹ Zákonodárce nebere v potaz ani možný střet zájmů nezletilého a jeho zákonného zástupce. Vzhledem k tomu, že zákonem poskytnutá doba pro možnost rozvázání pracovního poměru nezletilého okamžitým zrušením jeho zákonným zástupcem je poměrně krátká, je otázkou, nakolik bude tento institut v praxi využíván. Zákon totiž pro tyto případy vyžaduje přivolení soudu (§ 56a odst. 2 ZP). Vzhledem k výše uvedenému se domnívám, že tato právní úprava není velmi praktická a dá se předpokládat, že její využití nebude častým jevem.

Polský Kodeks pracy obsahuje poněkud odlišnou definici zaměstnance, když v čl. 2 stanoví, že zaměstnanec je osobou zaměstnanou na základě pracovní smlouvy, ustanovení, volby, jmenování nebo kooperativní pracovní smlouvy. Z povahy věci lze však dovodit, že se může jednat jen o fyzickou osobu, neboť jednou z povinností zaměstnance je osobní výkon práce.³²

Dříve než bude rozebrána pracovněprávní subjektivita zaměstnance, je vhodné se věnovat právnímu statutu fyzické osoby obecně. Tuto problematiku upravuje polský občanský zákoník, tj. Kodeks cywilny. Čl. 8 § 1 Kodeksu cywilnego stanoví, že právní osobnost má každý člověk od okamžiku narození. Přestože Kodeks cywilny výslovně neupravuje zánik právní osobnosti fyzické osoby, je tato skutečnost stejně jako v českém právu spojována se smrtí či prohlášením za mrtvého. Plné způsobilosti k právním jednáním dle čl. 11 Kodeksu cywilnego nabývá fyzická osoba dosažením zletilosti. K tomu dochází dovršením 18 let, popř. uzavřením manželství před dovršením 18 let (čl. 10 Kodeksu cywilnego). Specifikem oproti české úpravě je ustanovení čl. 12 Kodeksu cywilnego, které stanoví okruh osob, které nemají způsobilost k právním jednáním. Jedná se o osoby, které nedovršily 13 let a osoby, které byly plně zbaveny způsobilosti k právnímu jednání.

Kromě definice uvedené v čl. 2 Kodeksu pracy polský zákonodárce vymezuje pojem zaměstnance prostřednictvím ustanovení, která regulují vznik pracovního

³¹ Bělina, M. In: Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 16. ISBN 978-80-7400-383-0

³² Jaśkowski, K. *Kodeks pracy. Tom I. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecnictwem, Europejskie prawo pracy z orzecnictwem*. 7. vyd. Warszawa, LEX a Wolters Kluwer business, 2009, str. 33, ISBN 978-83-7601-851-5

poměru, a stejně tak souborem znaků, jež podmiňují existenci pracovněprávního vztahu. Jedná se zejména o ustanovení čl. 22 § 2 Kodeksu pracy, ve kterém se stanoví, že zaměstnancem může být osoba, která dovršila 18 let. Za zákonem stanovených podmínek však může být zaměstnancem i osoba nezletilá.³³

Zaměstnávání mladistvých osob řeší část devátá Kodeksu pracy v čl. 190 a násl. Mladistvým se ve smyslu Kodeksu pracy rozumí osoba, která dovršila 16 let, ale nedovršila 18. rok života. Kodeks pracy pak podrobně upravuje formy a podmínky zaměstnávání mladistvých. Pro úplnost uvádím, že v roce 2009 byla přijata novela Kodeksu pracy, která pojem mladistvých zaměstnanců vymezuje odlišně. Podle nového ustanovení bude mladistvým osoba, která dovršila 15 let, ale nedovršila 18 let. Datum účinnosti této změny bylo odloženo na 1. 9. 2018. Kromě věkového omezení je obecně pro možnost zaměstnání mladistvého nutné splnit kumulativně další podmínky, a to aby mladistvý ukončil alespoň druhý stupeň základní školy,³⁴ předložil lékařské potvrzení o tom, že konkrétní druh práce neohrožuje jeho zdraví a že bude zaměstnán za účelem odborného vzdělávání.³⁵ Za tímto účelem pak zaměstnavatel s mladistvým zaměstnancem uzavírá tzv. pracovní smlouvu za účelem odborného vzdělávání, která se svým obsahem od klasické pracovní smlouvy liší. Ve výjimečných případech je možné také zaměstnat:

- osoby, které neukončily druhý stupeň základní školy,
- osoby mladší 16 let, které neukončily druhý stupeň základní školy, a
- osoby mladší 16 let, které ukončily druhý stupeň základní školy.

Podmínky takového zaměstnávání jsou upraveny v nařízení Ministra práce a sociální politiky ze dne 5. prosince 2002 o případech, ve kterých je výjimečně přípustné zaměstnávání mladistvých, kteří neukončili druhý stupeň základní školy, osob mladších 16 let, které neukončily druhý stupeň základní školy a osob mladších 16 let, které ukončily druhý stupeň základní školy.³⁶

³³ Florek, L. *Prawo pracy*. 16. wyd. Warszawa: C. H. Beck, 2014, s. 56 ISBN 978-80-7400-317-2

³⁴ pozn. autorky: vzdělávací systém v Polsku je poněkud odlišný: od věku 7 let je šestiletý 1. stupeň základní školy (szkoła podstawowa), od 13 let pak tříletý 2. stupeň základní školy (gimnazjum) a od 16 let se pak pokračuje v jedné ze škol navazujících na druhý stupeň základní školy (szkoły ponadgimnazjalne); školní docházka je povinná do 18 let.

³⁵ Florek, L. *Prawo pracy*. 16. wyd. Warszawa: C. H. Beck, 2014, s. 254 ISBN 978-80-7400-317-2

³⁶ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 grudnia 2002 r. w sprawie przypadków, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum, osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum oraz osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum (Dz. U. Nr 214, poz. 1808)

3.1.2 Zaměstnavatel – fyzická osoba

Tak jak je tomu u právní úpravy zaměstnance v Zákoníku práce i právní úprava pojmu zaměstnavatele doznala změn. Současný § 7 ZP tak uvádí, že zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Do 31. 12. 2013 byla způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti (nyní právní osobnost) v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel upravena v § 10 ZP.³⁷ Nová právní úprava však nic nemění na faktu, že způsobilost člověka k tomu, aby byl zaměstnavatelem, vzniká narozením a zaniká smrtí. V souvislosti s tím je významné ustanovení § 342 ZP, které spojuje zánik pracovněprávního vztahu se smrtí zaměstnavatele fyzické osoby s výjimkou případu, kdy dojde k pokračování v živnosti ve smyslu živnostenského zákona.^{38 39}

Pojem způsobilosti k právním úkonům v pracovněprávních vztazích zaměstnavatele fyzické osoby po rekodifikaci soukromého práva již není upraven v Zákoníku práce, a od 1. 1. 2014 je třeba vycházet z právní úpravy svéprávnosti obsažené v Občanském zákoníku (§ 30 a násl.). Jak bylo uvedeno již u zaměstnance, plné svéprávnosti člověk nabývá především zletilostí.⁴⁰ To však neznamená, že do té doby člověk nedisponuje žádnou svéprávností. Ta totiž vzniká postupně dle stavu psychické vyspělosti jedince.⁴¹ Dle ustanovení § 31 ObčZ je obecným principem, že každý nezletilý, jenž nenabyl plné svéprávnosti, je způsobilý k takovým právním jednáním, která jsou svou povahou přiměřená rozumové a volní vyspělosti nezletilých jeho věku. Je tedy zřejmé, že Občanský zákoník pojem částečné svéprávnosti konstruuje jako vyvratitelnou právní domněnku. Ustanovení § 32 odst. 1 ObčZ umožňuje zákonnému zástupci nezletilého, který není plně svéprávný, aby dal nezletilci souhlas k určitému právnímu jednání, a ten je pak v rámci daného souhlasu oprávněn sám právně jednat. Teoreticky by tuto situaci bylo možné vztáhnout na právní jednání nezletilého jako zaměstnavatele, nicméně k této problematice převažují spíše záporné

³⁷ § 10 ZP ve znění do 31. 12. 2013: „Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká narozením. Způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká dosažením 18 let věku.“

³⁸ Pichrt, J. In: Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 61. ISBN 978-80-7400-383-0

³⁹ § 13 zákona č. 455/1991, o živnostenském podnikání

⁴⁰ Srov. § 10 věta druhá ZP ve znění do 31. 12. 2013

⁴¹ Frinta, O. In: Dvořák, J., Švestka, J. Zúklínová, M. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, 261 s. ISBN 978-80-7478-326-5

názory, například *Stránský* uvádí, že „*vzhledem k závažnosti a významu právního postavení zaměstnavatele lze dospět k názoru, že právně jednat jako zaměstnavatel, zavazovat se v tomto postavení k povinnostem a brát na sebe práva, může až osoba plně svéprávná.*“⁴² Dověšení 18 let je pro svéprávnost zaměstnavatele stěžejním okamžikem, nicméně v souvislosti s tím je třeba opět připomenout dvě situace, kdy lze plně svéprávnosti nabýt ještě před dověšením tohoto věku. Jedná se o případy uzavření manželství a přiznání plně svéprávnosti soudem (§ 30 odst. 2 a § 37 ObčZ). V kontextu pracovněprávní subjektivity zaměstnavatele je také nutné zmínit ustanovení § 33 odst. 1 ObčZ, jež dává zákonnému zástupci plně nespovědného nezletilého možnost, aby mu udělil souhlas k samostatnému provozování obchodního závodu nebo k jiné obdobné výdělečné činnosti. Tento souhlas je však podmíněn přivolením soudu, neb je zřejmé, že se jedná o činnost s možným závažným dopadem do majetkové sféry nezletilého, která vyžaduje jeho vyšší stupeň mentální a sociální vyspělosti. Udělením souhlasu se nezletilý stává způsobilým k jednáním spojeným s touto činností, mj. i k právním jednáním, jimiž se zavazuje či na sebe bere práva z pozice zaměstnavatele.

Dle polské zákonné definice je zaměstnavatelem organizační jednotka, i v případě chybějící právní osobnosti, jakož i jednotlivec, pokud zaměstnávají zaměstnance (čl. 3 Kodeksu pracy). Zaměstnavatelem tak může být i fyzická osoba za předpokladu, že zaměstnává zaměstnance. O právní osobnosti a způsobilosti k právním jednáním fyzické osoby bylo pojednáno již u zaměstnance, budu se tedy zabírat pouze pracovněprávní subjektivitou. Způsobilost stát se zaměstnavatelem není na rozdíl od způsobilosti stát se zaměstnancem nijak věkově omezena, a je vázána na právní osobnost. Způsobilost k právnímu jednání v pracovněprávních vztazích Kodeks pracy neřeší, i zde je tedy nutné se řídit obecnou právní úpravou obsaženou v Kodeksie cywilnym. Ve vztahu k zaměstnavateli fyzické osobě a jeho činnosti v oblasti pracovního práva Kodeks pracy pouze v čl. 3¹ § 2 stanoví, že pokud on sám osobně tuto činnost nevykonává, vykonává ji za něj jím pověřená osoba. Je nutno podotknout, že činností v oblasti pracovního práva se nerozumí pouze právní jednání

⁴² Stránský, J. In: Stránský, J., Samek, V., Horecký, J. *Nový občanský zákoník a pracovní právo*. Praha: Sondy, s.r.o., 2014, 37 s., ISBN 978-80-86846-52-1

stricto sensu, ale i jiná jednání, která mají význam pro pracovní právo (např. určení dovolené, vydání potvrzení o zaměstnání atd.).⁴³

3.1.3 Zaměstnavatel – právnická osoba

Právnická osoba vystupuje v pracovněprávních vztazích pouze na straně zaměstnavatele, neboť na rozdíl od zaměstnance nemusí v pracovněprávním vztahu vystupovat osobně. Dle § 20 odst. 1 ObčZ je právnickou osobou organizovaný útvar, o němž zákon stanoví, že má právní osobnost nebo jeho právní osobnost uzná zákon. Právnické osoby je možné členit z několika hledisek, zmíním tedy pouze ta nejvýznamnější. Právnické osoby se mohou dělit na soukromoprávní nebo veřejného práva, a to z hlediska toho, dle jakého práva se zakládají a jakým právem se řídí. Dle jejich podstaty se právnické osoby člení na korporace (společnosti osob), fundace (účelově vyčleněný majetek) a smíšené útvary.⁴⁴ Posledním významným kritériem je účel právnické osoby, jenž může být soukromý nebo veřejný (§ 144 odst. 1 ObčZ), popř. veřejně prospěšný (§ 146 a násl. ObčZ).

Z hlediska pracovního práva je nutné se zabývat pouze pracovněprávní subjektivitou právnické osoby. Subjektivita právnických osob, tj. způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti (§ 15 odst. 1 ObčZ) vychází z koncepce generální subjektivity, tj. že právnická osoba může bez zřetele na předmět své činnosti mít práva a povinnosti, které se slučují s její právní povahou (§ 20 odst. 1 ObčZ). Způsobilost právnických osob se kryje s rozsahem jejich subjektivity, která, jak vyplývá z výše uvedeného, je určitým způsobem omezena, popř. může být dále omezena zákonem.⁴⁵ Právnická osoba má právní osobnost od svého vzniku do svého zániku (§ 118 ObčZ). Vzhledem k tomu, že právnická osoba není schopna jednat sama svými vlastními činy, je nutné, aby při svém jednání byla zastoupena, to vždy pak fyzickou osobou. Ten, kdo pak právnickou osobu zastupuje, musí dát najevo, co ho k tomu opravňuje, pokud to neplyne již z okolností. Právnickou osobu může zastupovat statutární orgán, resp. jeho člen (§ 163 a 164 ObčZ), dále pak zaměstnanci či členové v rozsahu obvyklém k jejich zařazení nebo funkci (§ 166 odst. 1 ObčZ), možné je

⁴³ Florek, L. *Právo pracy*. 16. vyd. Warszawa: C. H. Beck, 2014, s. 59 ISBN 978-80-7400-317-2

⁴⁴ Frinta, O. In: Dvořák, J., Švestka, J. Zuklínová, M. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, 267 s. ISBN 978-80-7478-326-5

⁴⁵ Frinta, O. In: Dvořák, J., Švestka, J. Zuklínová, M. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, 265 s. ISBN 978-80-7478-326-5

i smluvní zastoupení (§ 441 a násl. ObčZ) či prostřednictvím prokury (§ 450 a násl. ObčZ).

V souvislosti s právními osobami nelze pominout roli státu jako zaměstnavatele a je nutné zmínit ustanovení § 21 ObčZ, které uvádí, že v soukromoprávní oblasti se za právní osobu považuje i stát. Jakým způsobem stát jedná, upravuje jiný právní předpis.⁴⁶ Zákoník práce pak stanoví, že za Českou republiku v pracovněprávních vztazích jedná a vykonává práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů organizační složka státu, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává (§ 9 ZP).

Pojem právní osoby je v polském právu upraven obecně v Kodeksie cywilnym, kdy se v čl. 33 stanoví, že právními osobami jsou Státní pokladna⁴⁷ a jiné organizační jednotky, kterým speciální předpisy přiznávají právní osobnost. Na to navazuje ustanovení čl. 33¹ § 1 Kodeksu cywilnego, které stanoví, že na ty organizační jednotky, které nemají právní osobnost, ale zákon jim přiznává právní způsobilost, se použijí ustanovení o právních osobách. Jak bylo již rozebráno výše, zaměstnavatelem tak může být i organizační jednotka bez ohledu na to, zda má právní osobnost, a to za splnění podmínky, že zaměstnává zaměstnance. Nicméně aby daný subjekt opravdu mohl být považován za zaměstnavatele, musí zaměstnávat zaměstnance v právním slova smyslu, tj. musí být na základě zákona, zakladatelského či podobného aktu oprávněn k navazování pracovněprávních vztahů.⁴⁸ K této problematice se vyjádřil také polský nejvyšší soud (dále jen „Sąd Najwyższy“), který uvedl, že subjekt který nemá právní osobnost a ani není organizační jednotkou zaměstnávající zaměstnance (čl. 3 Kodeksu pracy), nemá procesní a soudní způsobilost ve věcech pracovního práva (čl. 460 polského občanského soudního řádu, dále jen „Kodeks postępowania cywilnego“⁴⁹). Pomocný podnik samosprávné rozpočtové jednotky může být považován za zaměstnavatele pouze tehdy, pokud jeho nezávislost zahrnuje oprávnění

⁴⁶ Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích

⁴⁷ Polsky: Skarb państwa. Instituce, která reprezentuje stát jako vlastníka státního majetku v občanskoprávních vztazích.

⁴⁸ Florek, L. *Právo pracy*. 16. vyd. Warszawa: C. H. Beck, 2014, s. 53 ISBN 978-80-7400-317-2

⁴⁹ Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz. U. z 2014 r. poz. 101 z późn. zm.)

k zaměstnávání pracovníků.⁵⁰ Jen pro úplnost doplním, že právní osobnost získává v Polsku právnická osoba s okamžikem jejího zápisu do příslušného registru, ledaže zvláštní právní předpis stanoví jinak (čl. 37 Kodeksu cywilnego). Právnická osoba jedná prostřednictvím svých orgánů způsobem předpokládaným zákonem a statutem právnické osoby (čl. 38 Kodeksu cywilnego). Z výše uvedeného je tedy zřejmé, že pracovněprávní subjektivita je spojena nikoliv se subjektivitou právnické osoby, ale s právně zakotvenou způsobilostí právnických osob, resp. organizačních jednotek se zavazovat v pracovněprávních vztazích.

3.2 Forma výpovědi a její doručení

Zákoník práce pro platnost výpovědi vyžaduje písemnou formu, jinak se k ní nepřihlíží (§ 50 odst. 1 ZP). Vzhledem k tomu, že výpověď je významným prvkem týkajícím se trvání pracovněprávního vztahu, v zájmu zachování právní jistoty smluvních stran je nutné, aby byla zaručena její přezkoumatelnost soudem. Ústně danou výpověď by z povahy věci bylo možné přezkoumávat jen velmi obtížně. Podle Občanského zákoníku se takové právní jednání, ke kterému se nepřihlíží, označuje jako zdánlivé a z pohledu práva nevyvolává žádné následky. Zdánlivé jednání je nutno odlišovat od právního jednání neplatného, a proto se pro tento případ nepoužije ustanovení § 72 ZP. Smluvní strana, vůči níž výpověď směřuje, se nemusí domáhat neplatnosti takového jednání u soudu, neboť ke zdánlivosti soud přihlíží z úřední povinnosti (§ 588 ObčZ). K dodržení písemné formy je třeba, aby na listině (výpovědi) byl podpis zaměstnavatele, neboť jeho absence způsobuje nedostatek písemné formy listiny.⁵¹ Písemná forma je zachována, i pokud je právní jednání učiněno elektronickými nebo jinými technickými prostředky umožňujícími zachycení jeho obsahu a určení jednajících osoby (§ 562 odst. 1 ObčZ). Právní jednání učiněné tímto způsobem je nutné opatřit uznávaným elektronickým podpisem ve smyslu zákona o elektronickém podpisu,⁵² což lze dovodit z ustanovení § 335 odst. 2 a § 337 odst. 2 ZP.⁵³

K požadavku písemné formy výpovědi se následně připojuje požadavek jejího doručení, neboť pouze doručením mohou nastat zákonem předpokládané účinky

⁵⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2004 r. I PK 135/04

⁵¹ Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové zde dne 11. října 1995 sp. zn. (Rc) 14 Co 158/95

⁵² Zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu

⁵³ Drápal, L. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2 vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 154 s. ISBN 978-80-7400-290-8

výpovědi. Na rozdíl od úpravy účinné do 31. 12. 2011 však není nedoručení výpovědi důvodem pro její neplatnost, nýbrž nedostatek doručení nemá žádné právní následky, tj. na nedoručenou výpověď se hledí, jako by nebyla vůbec učiněna.⁵⁴ Obecným pravidlem je, že projev vůle je druhé straně doručen, jakmile se dostane do sféry její dispozice. Tím se rozumí, že druhá strana má možnost, nikoliv povinnost, se s obsahem listiny seznámit, a pro skutečnost, zda byla písemnost doručena, není významné, zda se druhá strana s jejím obsahem skutečně seznámila. V případě, že zákon vyžaduje určitý způsob doručení (např. do vlastních rukou), je nutné tento postup dodržet pro dosažení zamýšlených právních účinků dané písemnosti.⁵⁵ Okamžik doručení výpovědi je pak významný pro počátek běhu výpovědní doby a také pro určení dne skončení pracovního poměru.

Zákoník práce obsahuje v ustanoveních § 334 – 337 ZP poměrně podrobnou úpravu doručování písemností v pracovněprávních vztazích. Jak je patrné z ustanovení § 334 odst. 1 ZP, písemnosti týkající se mimo jiné i skončení pracovního poměru musí být zaměstnanci doručeny do vlastních rukou. Děje se tak především na pracovišti, nebo pak v jeho bytě či kdekoliv jinde bude zaměstnanec zastížen (§ 334 odst. 2 ZP). Výpověď lze doručit také prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nicméně s tímto způsobem musí zaměstnanec písemně souhlasit a poskytnout zaměstnavateli pro tyto účely elektronickou adresu (§ 335 odst. 1 ZP). Pokud toto není možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. K možnosti volby způsobu doručení zaměstnavatelem se vyjádřil Nejvyšší soud, který uvedl: *„Při výběru způsobu doručení do vlastních rukou zaměstnavatel nepostupuje podle vlastní úvahy; k doručení prostřednictvím držitele poštovní licence smí přistoupit, jen není-li možné, aby písemnost doručil zaměstnanci sám na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen, popřípadě aby mu písemnost doručil prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.“*⁵⁶

V souvislosti s osobním předáním lze zmínit další rozhodnutí Nejvyššího soudu, ve kterém vyslovil názor, že zaměstnanci musí být předána do vlastních rukou originální listina s vlastnoručním podpisem jednatelky osoby a je nedostačující, aby mu

⁵⁴ Drápal, L. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2 vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 303 s. ISBN 978-80-7400-290-8

⁵⁵ Drápal, L. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2 vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 1362 s. ISBN 978-80-7400-290-8

⁵⁶ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 20. února 2014, sp. zn. 21 Cdo 4188/2011

byla pouze předložena k nahlédnutí a poté mu byla předána pouze její fotokopie.⁵⁷ Významné je také ustanovení § 334 odst. 3 ZP, které spojuje právní fikci doručení s odmítnutím přijetí písemnosti zaměstnancem. Je vhodné, aby si zaměstnavatel opatřil potvrzení o odmítnutí přijetí výpovědi, v ideálním případě podpisem zaměstnance, nebo aby byl při předání přítomen svědek, a to za účelem jednoduššího dokazování v případném sporu mezi stranami.⁵⁸

Již výše bylo zmíněno, že na základě písemného souhlasu zaměstnance lze využít k doručení také síť nebo služby elektronických komunikací (§ 335 odst. 1 ZP). Takto doručovaná písemnost však musí být opatřena uznávaným elektronickým podpisem ve smyslu zákona o elektronickém podpisu (§ 335 odst. 2 ZP). K tomu, aby taková písemnost mohla být považována za doručenu, je nutné, aby její převzetí zaměstnanec potvrdil datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem do 3 dnů od odeslání písemnosti, jinak je takové doručení neúčinné. Doručení je neúčinné i v případě, kdy se zasláná písemnost zaměstnavateli vrátí jako nedoručitelná (§ 335 odst. 3 a 4 ZP). Z výše uvedeného vyplývá, že podmínkou pro tento způsob doručování mimo jiné je, aby obě strany byly držiteli elektronického podpisu založeného na kvalifikovaném certifikátu.

Při doručování prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb zaměstnavatel zasílá písemnost na poslední mu známou adresu zaměstnance, popř. tomu, koho zaměstnanec na základě písemné plné moci s jeho úředně ověřeným podpisem k přijetí písemnosti určil (§ 336 odst. 1 ZP). Zaviněné neoznámení nové adresy zaměstnancem se považuje za neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti a v takovém případě se písemnost považuje za doručenu dnem, kdy poštovní služba nemohla díky této skutečnosti zásilku předat, za předpokladu, že byl zaměstnanec o tomto následku poučen.⁵⁹ Ze smlouvy uzavřené s poskytovatelem poštovních služeb musí vyplývat povinnost doručit zásilku obsahující písemnost dle podmínek, jež stanovuje Zákoník práce (§ 334 odst. 4 ZP). V souvislosti s tím je však vhodné zmínit rozsudek Krajského soudu v Ostravě, který vyslovil následující názor: „*Okolnost, že zásilka obsahující písemnost zaměstnavatele týkající se vzniku a zániku pracovního poměru nebo vzniku,*

⁵⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. listopadu 2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010

⁵⁸ Kottbauer, A. *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce*. Praha: Leges, 2014, 72 s. ISBN 978-80-7502-038-3

⁵⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. února 2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010

*změn a zániku povinností zaměstnance vyplývajících z pracovní smlouvy předaná poště zaměstnavatelem k doručení zaměstnanci neobsahuje doručenkou nebo poznámku "do vlastních rukou", popřípadě, že je na zásilce uvedena jiná než poslední adresa zaměstnance, která je zaměstnavateli známa, nemá za následek neúčinnost doručení písemnosti zaměstnanci, jestliže zaměstnanec přes tyto nedostatky písemnost od pošty převzal.*⁶⁰

Dle ustanovení § 336 odst. 2 ZP musí být doručení doloženo písemným záznamem o doručení (tzv. dodejkou). Fikci doručení zákon stanovuje i v případě doručování prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb. Pokud není zaměstnanec zastížen, písemnost se uloží na příslušné provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu a zaměstnanec obdrží písemnou výzvu, aby si uloženou písemnost do 10 pracovních dnů vyzvedl. Kromě výše uvedených skutečností výzva zároveň obsahuje potřebné údaje k vyzvednutí – místo a dobu, kdy je tak možné učinit, a poučení o následcích odmítnutí převzetí nebo neposkytnutí potřebné součinnosti (§ 336 odst. 3 ZP). V případě, že si zaměstnanec tuto zásilku nevyzvedne, považuje se ta za doručenu k poslednímu dni úložní doby, a v případě kdy ji zaměstnanec odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, stane se tak ke dni, kdy k této skutečnosti došlo (§ 336 odst. 4 ZP).

Pravidla pro doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli jsou méně striktní než pro zaměstnavatele, což můžeme spatřovat mimo jiné v tom, že Zákoník práce nepředepisuje žádnou kvalifikovanou formu doručení. Dle ustanovení § 337 ZP zaměstnanec doručuje zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele (takové doručení je zaměstnavatel povinen na žádost zaměstnance potvrdit). Disponuje-li zaměstnanec souhlasem zaměstnavatele a je-li držitelem elektronického podpisu, je oprávněn elektronicky podepsanou písemnost doručit prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Písemnost je doručena jejím převzetím zaměstnavatelem, resp. potvrzením elektronicky podepsanou datovou zprávou zaměstnavatele. Neúčinnost doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je upravena stejně jako u doručování zaměstnavatelem. Zaměstnanec může písemnost doručit nejen prostřednictvím držitele poštovní licence, ale také pomocí každé fyzické či právnické osoby, která bude ochotna doručení provést,

⁶⁰ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 15. května 1997, sp. zn. 16 Co 176/97

nebo osobním předáním statutárnímu orgánu zaměstnavatele, k tomu určenému zaměstnanci, popřípadě každému vedoucímu zaměstnanci, který mu je nadřízen.⁶¹

Polský Kodeks pracy stejně jako český Zákoník práce vyžaduje pro výpověď písemnou formu (čl. 30 § 3 Kodeksu pracy). Požadavky pro zachování písemné formy jsou v tomto ohledu obdobné jako v české právní úpravě. Právní jednání v podobě listiny obsahující projev vůle jedné ze stran musí být touto stranou vlastnoručně podepsáno. Na roveň takovému právnímu jednání je postaveno právní jednání učiněné v elektronické podobě opatřené zaručeným elektronickým podpisem ověřeným pomocí platného kvalifikovaného certifikátu (čl. 78 Kodeksu cywilnego ve spojení s čl. 300 Kodeksu pracy). Na rozdíl však od české právní úpravy nedostatek písemné formy není spojen ani s absolutní neplatností (ve smyslu čl. 73 Kodeksu cywilnego), ani se nejedná o formu *ad probationem* (čl. 74 Kodeksu cywilnego), kdy nezachování této formy způsobuje, že určité důkazní prostředky (výslech stran či svědecká výpověď) jsou k prokázání tvrzené skutečnosti v případném sporu nepřipustné.⁶² Ústní projev vůle zaměstnavatele týkající se rozvázání pracovní smlouvy učiněný vůči zaměstnanci jeho přímým nadřízeným je platný.⁶³ V důsledku toho však zaměstnanec získává nároky uvedené v čl. 45 a násl. Kodeksu pracy, tj. nároky v případě neoprávněného nebo nezákonného ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.⁶⁴ Tyto nároky budou podrobně rozebrány v kapitole pojednávající o nárocích z neplatného rozvázání pracovního poměru výpovědí.

Na rozdíl od české právní úpravy Kodeks pracy neobsahuje speciální úpravu doručování písemností a je nutné se na základě čl. 300 Kodeksu pracy řídit ustanoveními subsidiárního předpisu, v tomto případě Kodeksem cywilnym. Určení okamžiku, kdy byla výpověď doručena, je významné pro určení počátku běhu výpovědní doby. Kodeks cywilny v čl. 61 § 1 větě první stanoví, že projev vůle, který má být učiněn vůči jiné osobě, je jí doručen okamžikem, kdy se k ní dostal takovým způsobem, že se mohla seznámit s jeho obsahem. Čl. 61 § 2 Kodeksu cywilnego se

⁶¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. května 2004, sp. zn. 21 Cdo 2172/2003

⁶² Florek, L. *Prawo pracy*. 16. vyd. Warszawa: C. H. Beck, 2014, s. 101 ISBN 978-80-7400-317-2

⁶³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 631/98

⁶⁴ Jaśkowski, K. *Kodeks pracy. Tom I. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecnictwem, Europejskie prawo pracy z orzecnictwem*. 7. vyd. Warszawa, LEX a Wolters Kluwer business, 2009, str. 158, ISBN 978-83-7601-851-5

věnuje doručení projevu vůle v elektronické podobě a uvádí, že projev vůle je druhé osobě doručen, jakmile byl vložen do elektronických prostředků komunikace takovým způsobem, že se druhá strana mohla seznámit s jeho obsahem. Výpověď v listinné podobě je učiněna okamžikem jejího doručení adresátovi buď bezprostředně (osobním předáním do rukou zaměstnance nebo jím pověřené osoby), nebo zprostředkovaně (např. předáním osobě příbuzné žijící se zaměstnancem v jedné domácnosti) anebo ke dni, kdy se adresát mohl s obsahem listiny seznámit. Z výše uvedeného vyplývá, že důležitý je okamžik, kdy měl zaměstnanec možnost se seznámit s obsahem listiny, a to bez ohledu na to, zda tak skutečně učinil.⁶⁵ Vzhledem k výše uvedenému nemá odmítnutí zaměstnance přijmout písemnou výpověď právní relevanci. V případech, kdy se zaměstnanec snaží vyhnout účinkům výpovědi tím, že si zásilku nepřevezme, resp. nevyzvedne na poště, ačkoliv mu v tom nic nebrání (jedná tak z vlastní vůle), dojde i přesto k jejímu doručení.⁶⁶ K tomu se vyjádřil Sąd Najwyższy, který uvedl, že po dvou učiněných výzvách k vyzvednutí doporučené zásilky obsahující výpověď z pracovního poměru se má za to, že zaměstnanec měl možnost se seznámit s jejím obsahem, což znamená, že je na něj přeneseno důkazní břemeno k prokázání skutečnosti, že tuto možnost neměl.⁶⁷ Vzhledem k tomu, že zásilka se ukládá na poště maximálně 14 dní, přičemž druhá výzva se zasílá po uplynutí prvních 7 dní, lze uzavřít, že se zásilka považuje za doručenou s marným uplynutím sedmidenní lhůty od učinění druhé výzvy k vyzvednutí.⁶⁸

Jak již bylo uvedeno výše, nedostatek písemné formy nemá vliv na platnost dané výpovědi, a proto se také polská judikatura shoduje na tom, že výpověď doručená faxem nebo elektronickou cestou (bez elektronického podpisu) je platná, přestože porušuje ustanovení čl. 30 § 3 Kodeksu pracy o požadavku písemné formy pro projev vůle směřující k rozvázání pracovní smlouvy.⁶⁹

3.3 Výpovědní doba

Rozvázání pracovního poměru končí až uplynutím výpovědní doby, čímž se tento způsob skončení pracovního poměru výrazně odlišuje od jiných způsobů,

⁶⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 1995 r., I PRN 2/95

⁶⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 1996 r., I PKN 36/96

⁶⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 37/05

⁶⁸ Ustawa z dnia 23 listopada 2012 r. Prawo pocztowe. (Dz. U. poz. 1529)

⁶⁹ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2002 r., III PZP 17/02

a zejména pak od okamžitého zrušení pracovního poměru. Existence výpovědní doby umožňuje oběma stranám, aby přizpůsobily své poměry nadcházejícímu skončení pracovního poměru. Zaměstnavatel má v případě potřeby dostatek časového prostoru pro hledání náhrady za odcházejícího zaměstnance a naopak zaměstnanec má přiměřenou dobu na nalezení nového vhodného pracovního uplatnění. Zákoník práce ve spojení s nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, proto zaměstnanci poskytuje pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu k vyhledání nového zaměstnání, a to po dobu odpovídající dvouměsíční výpovědní době, nejvýše 1 půlden v týdnu. V případě, že zaměstnanec dostal výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. a) – e) ZP, má nárok na pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.⁷⁰

Běh a délka výpovědní doby jsou upraveny v § 51 ZP. Délka výpovědní doby činí nejméně 2 měsíce a musí být pro zaměstnance i zaměstnavatele stejná. Z dikce ustanovení § 51 odst. 1 ZP tedy vyplývá, že délka výpovědní doby může být i delší, nikoliv však kratší, a to zejména z důvodu ochrany zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu. Horní hranice délky výpovědní doby není Zákoníkem práce nijak omezena, záleží tedy na vůli stran, jakou dobu budou oboustranně považovat za přiměřenou a vhodnou. Strany si mohou sjednat tuto delší výpovědní dobu rovnou v pracovní smlouvě či dodatečně na základě jejich písemné dohody (výpovědní dobu tedy nelze prodloužit vnitřním předpisem či kolektivní smlouvou). Zákon nicméně nepřipouští situaci, kdy by výpovědní doba byla pro každou stranu odlišná (např. pro zaměstnavatele 2 měsíce a pro zaměstnance 3 měsíce). Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce (§ 51 odst. 2 ZP). Jak bylo již zmíněno výše, okamžik doručení výpovědi je klíčovým pro určení počátku běhu výpovědní doby.

Zákoník práce stanovuje určité výjimky týkající se délky a běhu výpovědní doby. Jedná se pak zejména o ustanovení § 51a ZP, které stanovuje zkrácenou výpovědní dobu pro výpověď, jež byla dána zaměstnancem v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Pracovní poměr skončí nejpozději ke dni předcházejícímu

⁷⁰ Bod 11. přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Další výjimkou je prodloužení výpovědní doby o ochrannou dobu, a to pokud byla výpověď dána před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba uplynula v ochranné době. V tomto případě se ochranná doba do výpovědní doby nezapočítává a pracovní poměr skončí až uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby. Zákoník práce nicméně zaměstnanci umožňuje, aby zaměstnavateli sdělil, že na takovém prodloužení pracovního poměru netrvá, a v takovém případě pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby bez ohledu na běh ochranné doby (§ 53 odst. 2 ZP). V případech, kdy byla dána výpověď zaměstnankyni nebo zaměstnanci z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, a to před nástupem na mateřskou dovolenou, resp. rodičovskou dovolenou, po dobu po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské (rodičovské) dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou (rodičovskou) dovolenou [§ 54 písm. c) ZP].

Poslední odchylkou je případ hromadného propouštění, kdy ustanovení § 63 ZP uvádí, že pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců krajské pobočky Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Právní úprava výpovědní doby je v Polsku výrazně odlišná, zejména co se týče její délky. Stejně jako v České republice je tato úprava kogentně dispozitivní v tom smyslu, že se od ní lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance, což znamená, že délku výpovědní doby lze prodloužit, nikoliv však zkrátit pod zákonný rámec. Sąd Najwyższy se vyjádřil k prodloužení výpovědní doby tak, že se nepovažuje pro zaměstnance za nepříznivé, pokud v jeho důsledku získal delší výpovědní dobu pro výpověď danou zaměstnavatelem a situace na pracovním trhu za konkrétních okolností, s ohledem na místo výkonu práce a poptávku po konkrétním druhu práce, mohla zapříčinit, že by

možnost výpovědi zaměstnancem byla jinak nereálnou.⁷¹ Na rozdíl od české právní úpravy Kodeks pracy délku výpovědní doby odvozuje od druhu pracovní smlouvy, tj. zda je uzavřena na dobu určitou, neurčitou nebo na zkušební dobu, a dále pak od délky trvání pracovního poměru, resp. zkušební doby.

Jedná-li se o pracovní smlouvu na zkušební dobu, délka výpovědní doby je dle čl. 34 Kodeksu pracy:

- 3 pracovní dny, pokud zkušební doba nepřekračuje 2 týdny,
- 1 týden, pokud je zkušební doba delší než 2 týdny,
- 2 týdny v případech, kdy je zkušební doba tříměsíční.

Pracovní smlouvu na dobu určitou lze vypovědět jen za stanovených podmínek, a sice byla-li sjednána na dobu delší než 6 měsíců a strany si dohodly možnost rozvázat tuto pracovní smlouvu výpovědí. Výpovědní doba je v tomto případě dvoutýdenní (čl. 33 Kodeksu pracy). Strany si tuto možnost nemusí dohodnout přímo v pracovní smlouvě, jak se k tomu vyjádřil Sąd Najwyższy, jenž uvedl, že prohlášení o přípustnosti rozvázání pracovní smlouvy na dobu určitou delší než 6 měsíců výpovědí může být učiněno každým jednáním stran, které dostatečným způsobem svědčí o jejich vůli.⁷² V případech, kdy zaměstnavatel vypoví takovou smlouvu, přestože strany tuto možnost nepředvíдалy, má zaměstnanec nárok na náhradu škody z titulu rozvázání termínové pracovní smlouvy dle čl. 59 Kodeksu pracy.⁷³ Výpovědní doba pracovní smlouvy uzavřené na dobu zástupu má délku 3 pracovních dnů (čl. 33¹ Kodeksu pracy).

Délka výpovědní doby u pracovního poměru na dobu neurčitou se liší podle toho, jak dlouho trvá pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele. Do této doby se počítá i doba trvání pracovního poměru u předchozího zaměstnavatele, za předpokladu, že následný zaměstnavatel je právním nástupcem toho předešlého (čl. 36 § 1¹ Kodeksu pracy). Dle usnesení Sądu Najwyższego se do doby trvání pracovního poměru počítá taktéž výpovědní doba.⁷⁴ Délka výpovědní doby tak u pracovního poměru na dobu neurčitou dle čl. 36 § 1 Kodeksu pracy činí:

- 2 týdny, pokud byl zaměstnanec zaměstnán dobu kratší než 6 měsíců,
- 1 měsíc, v případě že byl zaměstnanec zaměstnán nejméně 6 měsíců,

⁷¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2003 r. I PK 416/02

⁷² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 527/00

⁷³ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2011 r., III PZP 6/11

⁷⁴ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 1979 r., I PZP 33/78

- 3 měsíce, pokud byl zaměstnanec zaměstnán nejméně 3 roky.

V případě, že je zaměstnanec zaměstnán na pracovní pozici, s níž je spojena odpovědnost za svěřený majetek, mohou se strany v pracovní smlouvě dohodnout na delší výpovědní době (čl. 36 § 5 Kodeksu pracy). Jedná se o první dva uvedené případy, a výpovědní dobu lze tedy ze 2 týdnů prodloužit na 1 měsíc, a z 1 měsíce na 3 měsíce. I poté, co byla dána výpověď jednou ze stran, si však po vzájemné dohodě mohou strany určit dřívější termín skončení pracovního poměru. Tato dohoda nicméně nebude mít vliv na způsob skončení pracovního poměru (čl. 36 § 6 Kodeksu pracy), a vzhledem k tomu zaměstnanci případně budou příslušet práva a nároky vyplývající z čl. 45 Kodeksu pracy (při neoprávněném nebo nezákonném ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele).⁷⁵

Kodeks pracy zaměstnavateli ve výjimečných případech umožňuje, aby tříměsíční výpovědní dobu u pracovního poměru na dobu neurčitou zkrátil, a to nejvýše na 1 měsíc. Jedná se o případy úpadku nebo likvidace zaměstnavatele nebo jiné důvody, které nesouvisí s pracovníky. V těchto případech pak zaměstnanci náleží náhrada škody ve výši odměny za zbývající část výpovědní doby (čl. 36¹ § 1 Kodeksu pracy).

Kodeks pracy na rozdíl od českého Zákoníku práce neupravuje počátek běhu výpovědní doby, nicméně již výše bylo uvedeno, že pro tento okamžik je významné doručení výpovědi druhé straně. Kodeks pracy však upravuje konec výpovědní doby, a to v čl. 30 § 2¹, kde uvádí, že výpovědní doba pracovní smlouvy, jejíž délka je určena v týdnech nebo měsících, popř. jejich násobcích, končí v příslušnou sobotu nebo posledním dnem měsíce. To znamená, že pokud není výpověď z pracovní smlouvy s výpovědní dobou určenou v týdnech doručena v sobotu ale jiný den v týdnu, způsobuje zamýšlený účinek (tj. skončení pracovního poměru) po delší době, než Kodeks pracy předpokládá. Obdobně to platí i pro výpovědní dobu učenou v měsících.⁷⁶ Uplynutí třídnenní výpovědní doby se určuje v souladu s ustanoveními Kodeksu cywilnego o lhůtách (čl. 100 a násl. Kodeksu cywilnego). Skončení pracovní smlouvy s takovou výpovědní dobou nastává uplynutím posledního dne, přičemž do této doby se nezahrnuje den doručení výpovědi.⁷⁷

⁷⁵ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 1994 r., I PZP 57/93

⁷⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2012 r., II PK 300/11

⁷⁷ Florek, L. *Prawo pracy*. 16. wyd. Warszawa: C. H. Beck, 2014, s. 103 ISBN 978-80-7400-317-2

Stejně jako český Zákoník práce ve spojení s nařízením vlády č. 590/2006 Sb., tak i polský Kodeks pracy v čl. 37 poskytuje zaměstnancům volno s náhradou mzdy k hledání nového zaměstnání v případě výpovědi dané zaměstnavatelem, jestliže délka výpovědní doby činí alespoň 2 týdny. Rozsah poskytnutého volna je 2 dny ve výpovědní době v délce 2 týdnů či 1 měsíce a 3 dny ve výpovědní době v délce 3 měsíců, a také v případě jejího zkrácení dle čl. 36¹ § 1 Kodeksu pracy (při úpadku nebo likvidaci zaměstnavatele nebo jiných důvodech, které nesouvisí s pracovníky).

3.4 Obsahové náležitosti výpovědi

Po obsahové stránce se náležitosti výpovědi liší dle toho, zda byla dána zaměstnancem nebo zaměstnavatelem. Na rozdíl od zaměstnavatele Zákoník práce neklade zaměstnanci žádná omezení, co se týče vymezení důvodu výpovědi, a ten tak může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo dokonce bez jeho uvedení (§ 50 odst. 3 ZP). Postačuje tedy, aby z jeho projevu vůle bylo zřejmé, že jím sleduje rozvázání pracovního poměru s výpovědní dobou, a ne jiné jednání směřující k jinému způsobu skončení pracovního poměru (např. okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení ve zkušební době).⁷⁸

Právní úprava výpovědi dané zaměstnavatelem je omezena za účelem ochrany zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu před neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru. Jedná se jak o ochranu generální, poskytovanou všem zaměstnancům bez ohledu na délku trvání jejich zaměstnání či druh vykonávané práce, tak o ochranu speciální vztahující se k určitým skupinám zaměstnanců nacházejících se v tzv. ochranné době. Generální ochranou je myšlen taxativní výčet důvodů uvedených v § 52 ZP, z nichž může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď. Z pohledu práva tak není možné, aby zaměstnavatel přistoupil k podání výpovědi z jiného důvodu než výslovně stanoveného v ustanovení § 52 ZP (§ 50 odst. 2 ZP), a pokud by tak učinil, jednalo by se o neplatné pracovněprávní jednání.⁷⁹

Zaměstnavatel je povinen skutkově vymezit výpovědní důvod ve výpovědi tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným výpovědním důvodem (§ 50 odst. 4 ZP).

⁷⁸ Drápal, L. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2 vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 300 s. ISBN 978-80-7400-290-8

⁷⁹ Drápal, L. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2 vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 301 s. ISBN 978-80-7400-290-8

K vymezení výpovědního důvodu se několikrát vyjadřoval Nejvyšší soud ve svých rozhodnutích, kdy uvedl, že při posouzení, z kterého z důvodů uvedených v Zákoníku práce zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, soud vychází ze skutkového vylíčení použitého výpovědního důvodu. Okolnost, zda, popřípadě jak zaměstnavatel tento důvod právně kvalifikoval, není sama o sobě významná.⁸⁰ Výpovědní důvod musí být ve výpovědi uveden takovým způsobem, aby byly zřejmé skutečné důvody výpovědi a aby bylo jasné, který zákonný důvod zaměstnavatel uplatňuje, musí být tedy určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž zaměstnavatel spatřuje naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se výpověď dává.⁸¹ Právní úprava výpovědi je konstruována jako právo, nikoliv povinnost stran, a je na vůli stran, zda této možnosti využijí, a stejně tak se mohou samy rozhodnout (a zejména se to uplatní u zaměstnavatele), který z více nastalých důvodů pro rozvázání pracovního poměru využijí (jak vyplývá i z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 30. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4928/2010).⁸² Zaměstnavateli však nic nebrání v tom, aby uplatnil více výpovědních důvodů, pokud byly naplněny. Jednotlivé výpovědní důvody budou však zkoumány a prověřovány každý zvlášť, stejně tak jejich účinky ve vztahu ke skončení pracovního poměru.⁸³ Skutkové vymezení důvodu výpovědi musí být určité a srozumitelné, není-li tomu tak, je nutné přistoupit k výkladu projevu vůle zaměstnavatele a zjistit proč dal zaměstnanci výpověď. Pokud ani tehdy nelze dovést, v čem spočívá skutkové vymezení výpovědního důvodu, jedná se o absolutně neplatné právní jednání. Nicméně interpretací vůle není možné „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli projevenou ve výpovědi.⁸⁴

Výpovědní důvod uplatněný zaměstnavatelem nesmí být dodatečně měněn (§ 50 odst. 4, věta druhá ZP), a to po té, co nastaly právní účinky výpovědi (tj. po řádném doručení zaměstnanci).⁸⁵

⁸⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. listopadu 1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/98

⁸¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. června 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001

⁸² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. března 2012, sp. zn. 21 Cdo 4928/2010

⁸³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. března 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004

⁸⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. října 1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96

⁸⁵ Drápal, L. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2 vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 301 s. ISBN 978-80-7400-290-8

Polská právní úprava klade obsahové požadavky výpovědi pouze na zaměstnavatele, a to jen v určitých případech. Článek 30 § 4 Kodeksu pracy stanoví, že ve výpovědi z pracovní smlouvy na dobu neurčitou musí být uveden důvod výpovědi. Z toho vyplývá, že ochrana v podobě požadavku uvedení výpovědního důvodu se poskytuje pouze v případech pracovních smluv uzavřených na dobu neurčitou. Nedodržením tohoto zákonného požadavku vzniká rozpor s ustanoveními o rozvázání pracovní smlouvy ve smyslu čl. 45 § 1 Kodeksu pracy.⁸⁶ Výpověď nadto musí obsahovat také poučení o právu zaměstnance odvolat se k pracovnímu soudu (čl. 30 § 5 Kodeksu pracy). Tento požadavek platí i pro výpověď z pracovního poměru uzavřeného na jinou dobu než neurčitou.

Markantní odlišností polské právní úpravy je skutečnost, že Kodeks pracy nestanoví žádný výčet výpovědních důvodů ani jejich rámeček. Nicméně zaměstnanci jsou určitým způsobem chráněni před svévolným rozvázáním pracovní smlouvy na dobu neurčitou ze strany zaměstnavatele, neboť ten je omezen ve dvou směrech. Pracovní smlouva může být vypovězena až po vyčerpání odpovídajícího postupu umožňujícího příslušné odborové organizaci zaujmout postoj k zamýšlenému propuštění zaměstnance, a zároveň pouze na základě důvodných skutečností.⁸⁷

Obecnými požadavky na vymezení výpovědního důvodu jsou jeho konkrétnost, pravdivost a legitimita. Z rozsudku Sądu Najwyższego vyplývá, že výpovědní důvod musí být objektivně zformulován tak, aby zaměstnanec věděl a rozuměl, proč mu zaměstnavatel dal výpověď, a mohl se v souvislosti s tím rozhodnout, zda se odvolá k pracovnímu soudu.⁸⁸ Zaměstnavatel je povinen popsat skutkový stav tak, aby byl dostatečně konkrétní, nicméně není nutné, aby popsal výpovědní důvod do nejmenších detailů.⁸⁹ Výpovědní důvod musí být uveden, i přestože se zaměstnavatel domnívá, že je zaměstnanci znám a dle Sądu Najwyższego je v rozporu s čl. 30 § 4 Kodeksu pracy uvedení výpovědního důvodu v dopise doručeném později než výpověď z pracovní smlouvy.⁹⁰

Výpovědní důvod je pravdivý pokud je odrazem reality a zaměstnavatel je v případném sporu povinen prokázat, že uvedený výpovědní důvod má oporu

⁸⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1997 r. I PKN 173/97

⁸⁷ Florek, L. *Pravo pracy*. 16. vyd. Warszawa: C. H. Beck, 2014, s. 105 ISBN 978-80-7400-317-2

⁸⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13

⁸⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2010 r. I PK 168/09

⁹⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2000 r. I PKN 99/00

ve faktech. Uvedení zdánlivého (tj. nepravdivého, nereálného, neexistujícího) důvodu ve výpovědi je postaveno na roveň výpovědi bez uvedení výpovědního důvodu, a ta se považuje za nedůvodnou ve smyslu čl. 45 § 1 Kodeksu pracy.⁹¹

Důvodnost výpovědi je pak spatřována v tom, že objektivně odůvodňuje nezbytnost vypovězení pracovní smlouvy se zaměstnancem. Pro zaměstnavatele je tedy nejbezpečnějším způsobem uvedení několika výpovědních důvodů, pokud jich existuje více, neboť stačí, aby byl pravdivý jen jeden z nich pro možnost uznání výpovědi za důvodnou. Požadavek uvedení výpovědního důvodu vyplývající z čl. 30 § 4 Kodeksu pracy úzce souvisí s možností posouzení jeho legitimacy ve smyslu čl. 45 § 1 Kodeksu pracy. Označení důvodu, resp. důvodů, slouží pak také k tomu, že spor před pracovním soudem může probíhat pouze v rozsahu vymezeném výpovědními důvody. Okolnosti sdělené zaměstnanci jako odůvodnění rozhodnutí o rozvázání pracovního poměru a následně popsané v soudním řízení musí být totožné, a zároveň se tím zaměstnavateli odpírá možnost odvolávat se před soudním orgánem rozhodujícím spor na jiné důvody, které mohou podporovat odůvodněnost výpovědi.⁹²

3.5 Odvolání výpovědi

Výpověď z pracovního poměru v české právní úpravě může být písemně odvolána pouze s písemným souhlasem druhé smluvní strany (§ 50 odst. 5 ZP). Toto ustanovení se však použije jen na případy, kdy již byla výpověď druhé straně doručena a vyvolává proto právní účinky. Odvolání výpovědi, která ještě nebyla doručena, musí dojít druhé nejpozději současně s výpovědí, a v takových případech není souhlas druhé strany nutný.

Odvolání výpovědi je možné učinit do uplynutí výpovědní doby, resp. do vyhlášení (vydání) rozhodnutí soudu prvního stupně, popř. odvolacího soudu, pokud byla podána žaloba na určení neplatnosti skončení pracovního poměru. K platnosti odvolání výpovědi je třeba, aby bylo učiněno písemně a řádně doručeno druhé straně. Doručování takové písemnosti se řídí stejnými pravidly jako doručování výpovědi (§ 334 a násl. ZP). Podmínkou pro účinnost odvolání výpovědi je písemný souhlas druhé strany a jeho řádné doručení. Případný souhlas druhé strany s odvoláním

⁹¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2009 r. III PK 34/09

⁹² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 r. I PK 172/12

výpovědi má za následek pozbytí všech právních účinků výpovědi (*ex tunc*) a hledí se na ni jako by nebyla. Odmítnutím poskytnutí souhlasu k odvolání výpovědi dojde na základě platné výpovědi ke skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby. Současné znění ustanovení § 50 odst. 5 ZP spojuje s nedostatkem písemné formy odvolání výpovědi a souhlasu s ním neplatnost, která je zřejmě zpravidla jen relativní, neboť nedosahuje intenzity zjevného rozporu s veřejným pořádkem.⁹³

Polský Kodeks pracy neupravuje rovněž problematiku odvolání výpovědi, a je tedy nutné se na základě čl. 300 Kodeksu pracy řídit ustanoveními Kodeksu cywilnego o projevu vůle a jeho odvolání (čl. 61 Kodeksu cywilnego). Jak bylo uvedeno výše u doručování, projev vůle je doručen okamžikem, kdy se k druhé straně dostal takovým způsobem, že se mohla seznámit s jeho obsahem (čl. 61 § 1 věta první Kodeksu cywilnego). Odvolání takového projevu vůle je účinné, pokud bylo doručeno zároveň s výpovědí nebo dříve (čl. 61 § 1 věta druhá Kodeksu cywilnego). Zaměstnavatel tak může odvolat jím danou výpověď do okamžiku, kdy se druhá strana může seznámit s jejím obsahem. V případě kdy odvolání výpovědi je zaměstnanci doručeno v pozdějším termínu, je pro jeho účinnost nutný souhlas zaměstnance, tak jak to vyplývá z názoru Sądu Najwyższego, který uvedl, že k účinnému odvolání výpovědi zaměstnavatele je nutný souhlas zaměstnance, i přestože se již dříve odvolal k pracovnímu soudu.⁹⁴ Na rozdíl od české právní úpravy není nutné, aby byl souhlas dán písemně, a postačuje jak ústní, tak i konkludentně vyjádřený souhlas, např. zpětvzetím žádosti k návratu do práce.⁹⁵

3.6 Projednání výpovědi s odborovou organizací

Český Zákoník práce stanoví pro zaměstnavatele, u něhož působí odborová organizace, povinnost s ní projednat zamýšlenou výpověď z pracovního poměru, resp. okamžité zrušení pracovního poměru (§ 61 odst. 1 ZP). Kdy se jedná o působnost odborové organizace u zaměstnavatele, je uvedeno v ustanovení § 286 ZP. Zákoník práce vyžaduje splnění dvou podmínek, a to aby k tomu byla oprávněna dle jejich

⁹³ Drápal, L. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2 vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 303 s. ISBN 978-80-7400-290-8

⁹⁴ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1986 r., III PZP 62/86

⁹⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2002 r., I PKP 55/01, niepublikowany

stanov a aby alespoň 3 její členové byli v pracovním poměru u zaměstnavatele (§ 286 odst. 3 ZP). Tato oprávnění odborové organizaci vznikají následujícím dnem po dni, kdy zaměstnavateli oznámí splnění výše uvedených podmínek a v případě, že tyto podmínky přestane splňovat, je povinna tuto skutečnost bez zbytečného odkladu zaměstnavateli oznámit (§ 286 odst. 4 ZP). Zaměstnavatel předem projedná výpověď zaměstnance s tou odborovou organizací, které je daný zaměstnanec členem. Není-li zaměstnanec odborově organizován, a zároveň je u zaměstnavatele dána pluralita odborových organizací, jedná za něj odborová organizace s největším počtem členů, nicméně zaměstnanec má možnost uvedené oprávnění odborové organizace vyloučit podle § 286 odst. 6 ZP.

Zákoníkem práce použitá formulace „předem projednat s odborovou organizací“ umožňuje několik výkladů. Jako první se nabízí možnost interpretace tohoto pojmu ve smyslu ustanovení § 278 odst. 3 ZP, které uvádí, že projednáním se myslí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Toto ustanovení je však nutné chápat ve smyslu § 363 ZP jako ustanovení, které zapracovalo předpisy Evropské unie⁹⁶ a tento pojem rozumí odlišně ve vztahu k ustanovení § 61 ZP. Jak vyplývá z komentáře k ustanovení § 61 ZP, tento pojem se chápe jako oznámení a možnost se vyjádřit k danému záměru zaměstnavatele. Více k projednání výpovědi Zákoník práce nestanoví, a tudíž nejsou určeny ani žádné lhůty. Zákoník práce však požaduje, aby zaměstnavatel projednal výpověď předem, tj. dříve než k samotnému dání výpovědi přistoupí. Odborové organizaci by při tom měla být poskytnuta přiměřená doba, aby měla reálnou možnost tuto skutečnost projednat a případně i sdělit zaměstnavateli své stanovisko. Sdělení tohoto stanoviska však není podmínkou pro dání výpovědi, neboť je dostačující, že zaměstnavatel splnil svou povinnost týkající se projednání výpovědi.⁹⁷ Poruší-li zaměstnavatel požadavek předchozího projednání výpovědi s odborovou organizací, nemá to za následek neplatnost právního jednání – výpovědi (§ 19 odst. 2 ZP).

⁹⁶ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství. Pojem projednání je zde chápán jako „výměna názorů a zavedení dialogu mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelem“. V angličtině: pojem „consultation“, definice „the exchange of views and establishment of dialogue between the employees' representatives and the employer“).

⁹⁷ Putna, M. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2 vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 401 s. ISBN 978-80-7400-290-8

O jinou situaci jde, pokud se jedná o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, a to po dobu jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení. V těchto případech zaměstnavatel musí požádat o předchozí souhlas odborové organizace (§ 61 odst. 2 ZP). Udělený souhlas je podmínkou platnosti zamýšlené výpovědi (§ 61 odst. 4 ZP), nicméně za předchozí souhlas se považuje také, pokud odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána (§ 61 odst. 2 ZP). Zaměstnavatel má však omezenou dobu, kdy může udělený souhlas použít, a to 2 měsíce od jeho udělení (§ 61 odst. 3 ZP). Odmítne-li odborová organizace souhlas udělit, je v určitých případech možné, aby i přesto byla výpověď prohlášena za platnou. Ve sporu o neplatnost výpovědi může soud shledat výpověď platnou za předpokladu, že ostatní podmínky výpovědi jsou splněny a po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával (§ 61 odst. 5 ZP).

V Polsku je požadavek projednání výpovědi z pracovního poměru s odborovou organizací v souladu s čl. 23² Kodeksu pracy spojován pouze s pracovními poměry zaměstnanců, kteří jsou členy odborové organizace nebo se zaměstnanci, kteří sice nejsou odborově organizováni, ale odborová organizace vyjádřila svůj souhlas poskytovat jim ochranu. Povinnost zaměstnavatele se tak v tomto ohledu nevztahuje na zaměstnance, kteří nejsou členy odborové organizace a pro svou obranu si ani žádnou nezvolili, anebo jimi zvolená odborová organizace neudělila svůj souhlas k jejich zastupování.⁹⁸

Zaměstnavatel je však povinen svůj záměr projednat pouze ve vztahu k pracovním poměrům založeným pracovní smlouvou na dobu neurčitou. Toto musí být učiněno písemně s uvedením výpovědního důvodu (čl. 38 § 1 Kodeksu pracy). Účast odborové organizace nicméně není povinná, jak vyplývá z ustanovení čl. 38 § 2 Kodeksu pracy, kde je uvedeno, že pokud odborová organizace považuje výpověď za neodůvodněnou, má možnost do 5 dní od obdržení oznámení podat zaměstnavateli písemnou zprávu s odůvodněnými námitkami. Zaměstnavatel následně po obdržení námitek a jejich přezkoumání či marném uplynutí pětidenní lhůty rozhodne ve věci dané výpovědi (čl. 38 § 5 Kodeksu pracy). Pro přípustnost výpovědi je tedy nutné, aby

⁹⁸ Florek, L. *Prawo pracy*. 16. wyd. Warszawa: C. H. Beck, 2014, s. 105 ISBN 978-80-7400-317-2

zaměstnavatel svůj záměr sdělil odborové organizaci a vyčkal, zda ta se vyjádří nebo ne. Nehledě na to, zda tak odborová organizace učiní a co bude obsahem případných námitek, může zaměstnavatel po uplynutí pětidenní lhůty, resp. po přezkoumání námitek, přistoupit k dání výpovědi. Případné stanovisko odborové organizace však může být následně použito v případném sporu před pracovním soudem jako argument ve prospěch zaměstnance.

Uvedení výpovědního důvodu v oznámení odborové organizaci znemožňuje zaměstnavateli, aby dal zaměstnanci výpověď z jiného důvodu, ledaže by nový důvod s odborovou organizací opět projednal.⁹⁹ Okolnosti odůvodňující výpověď musí existovat před oznámením záměru zaměstnavatele odborové organizaci dle čl. 38 § 1 Kodeksu pracy, a pokud tato povinnost po zaměstnavateli není požadována, tak nejpozději k datu učinění výpovědi zaměstnanci.¹⁰⁰

4 Výpověď ze strany zaměstnavatele

Právní úprava výpovědi dané zaměstnavatelem v České republice klade vyšší nároky, a to zejména na její obsah a způsob doručování. Zaměstnavatel je tedy v určitých ohledech svázán a nemůže se zaměstnancem svévolně ukončit pracovní poměr. Tato právní úprava tak cílí na ochranu stability zaměstnání a právní a sociální jistoty zaměstnance. Kromě taxativně vyjmenovaných důvodů, z nichž je možné dát zaměstnanci výpověď, Zákoník práce poskytuje zaměstnancům ochranu prostřednictvím tzv. ochranných dob, kdy je zaměstnavateli zakázáno dát zaměstnanci v ochranné době výpověď z pracovního poměru, přestože je naplněna skutková podstata výpovědního důvodu. Nicméně i z tohoto zákazu existují výjimky, kdy lze pracovní poměr vypovědět. Jedná se o případy, kdy zájem zaměstnavatele na skončení pracovního poměru vzhledem k okolnostem převažuje nad zájmem ochrany zaměstnance, když není spravedlivé, resp. objektivně možné na zaměstnavateli požadovat další zaměstnávání toho kterého zaměstnance.

⁹⁹ Florek, L. *Prawo pracy*. 16. vyd. Warszawa: C. H. Beck, 2014, s. 106 ISBN 978-80-7400-317-2

¹⁰⁰ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85

V Polsku je zaměstnancům také poskytována ochrana před neoprávněným nebo nezákonným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Kodeks pracy poskytuje jak všeobecnou, tak i speciální ochranu. Všeobecná ochrana je nicméně na rozdíl od českého práva poskytována pouze zaměstnancům, kteří mají uzavřenou pracovní smlouvu na dobu neurčitou, kdy Kodeks pracy vyžaduje uvedení výpovědního důvodu a jeho legitimitu a projednání výpovědi s odborovou organizací v případech, kdy to zákon vyžaduje. Speciální ochrana je v Polsku stejně jako v České republice poskytována osobám nacházejícím se v ochranných dobách, ať už s ohledem na určitou osobní, životní nebo rodinnou situaci zaměstnance, nebo s ohledem na jím vykonávanou veřejnou funkci. Ze zákazu výpovědi v ochranných dobách nicméně existují výjimky, stejně tak jako je tomu i v českém právu.

S ohledem na poměrně odlišnou právní úpravu výpovědních důvodů je tato kapitola strukturována jinak než ostatní kapitoly. Nejprve je rozebrána právní úprava výpovědních důvodů v České republice, poté následuje polská právní úprava výpovědních důvodů, a další instituty jako je zákaz výpovědi a výjimky z tohoto zákazu jsou již opět strukturovány ve stejném duchu jako ostatní kapitoly této diplomové práce.

4.1 Výpovědní důvody v České republice

Zákoník práce stanoví v ustanovení § 52 osm důvodů, za jejichž naplnění lze dát zaměstnanci výpověď. Tyto výpovědní důvody mohou být dle skutkové podstaty rozděleny do následujících kategorií, a to na organizační důvody, dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance a důvody spočívající ve schopnostech a chování zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen výpovědní důvod vymezit takovým způsobem, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, a ten pak nesmí být dodatečně měněn (§ 50 odst. 4 ZP).

4.1.1 Organizační důvody

Do skupiny výpovědních důvodů, které mají svůj původ v organizačních změnách zaměstnavatele, řadíme důvody uvedené v ustanoveních § 52 písm. a) až c) ZP, tj. zrušení zaměstnavatele nebo jeho části [§ 52 písm. a) ZP], přemístění zaměstnavatele nebo jeho části [§ 52 písm. b) ZP] a konečně nadbytečnost zaměstnance [§ 52 písm. c) ZP]. Tyto organizační důvody bývají děleny do dvou skupin, a to

na vnější [§ 52 písm. a) a b) ZP] a vnitřní [§ 52 písm. c) ZP] s ohledem na skutečnost, zda jsou patry při pohledu na zaměstnavatele jako určitou entitu navenek.¹⁰¹

Za organizační změny je třeba považovat veškeré okolnosti organizačně-technického, technologického, ekonomického či jiného rázu, jež ovlivňují provoz zaměstnavatelova obchodního závodu (podniku) nebo výkon jiných jeho činností (úkolů), kvůli kterým zaměstnává fyzické osoby v základním pracovněprávním vztahu.¹⁰² Tyto organizační změny mají za následek buď faktickou nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat dle pracovní smlouvy vůbec, nebo ve sjednaném místě výkonu práce, anebo nepotřebnost práce určitého zaměstnance.

Výpovědní důvod dle ustanovení § 52 písm. a) ZP stanoví, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, jestliže se zaměstnavatel nebo jeho část ruší. Pojem „ruší-li se zaměstnavatel“ je nutno chápat v jiném smyslu, než jako zrušení právnické osoby či jako ztrátu právní subjektivity právnické osoby, resp. právní osobnosti fyzické osoby. To vyplývá také z rozsudku Nejvyššího soudu, který uvedl, že zaměstnavatel může přistoupit k výpovědi dle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) ZP [pozn. autorky: nyní se jedná o § 52 písm. a) ZP] v případě, že dojde ke zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, což znamená, že zaměstnavatel v důsledku této organizační změny pozbyl možnost zaměstnance dále zaměstnávat, neboť objektivně vzato nemá možnost mu přidělovat práci podle pracovní smlouvy buď vůbec, nebo ve své zrušené části, kde zaměstnanec dosud pracoval.¹⁰³

Zaměstnavatel se ruší vždy, pokud přestane podnikat či vykonávat jinou činnost, s níž je spojeno zaměstnávání fyzických osob v pracovněprávních vztazích, a nedojde-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiný subjekt v souladu s ustanoveními § 338 a násl. ZP.¹⁰⁴ Je tedy zřejmé, že zrušení zaměstnavatele nelze výlučně spojovat s existencí zaměstnavatele jako právního subjektu, ale i s ukončením činnosti, pro kterou zaměstnavatel zaměstnává fyzické osoby v pracovním poměru

¹⁰¹ Hůrka, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009, s. 89. ISBN 978-80-903786-04-9

¹⁰² Drápal, L. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 318 s. ISBN 978-80-7400-290-8

¹⁰³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. září 2006, sp. zn. 21 Cdo 2583/2005

¹⁰⁴ Drápal, L. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 318 s. ISBN 978-80-7400-290-8

či jiném pracovněprávním vztahu a v jejímž důsledku pak nemůže zaměstnanci přidělovat práci dle jeho pracovní smlouvy.

Pojmem „část zaměstnavatele“ se rozumí organizační jednotka, útvar nebo jiná složka zaměstnavatele, která v jeho rámci vyvíjí relativně samostatnou činnost, kterou se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného. Taková složka zaměstnavatele disponuje určitými prostředky a prostory k provozování této činnosti, zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpise zaměstnavatele a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele.¹⁰⁵ Zaměstnavatel může se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí z důvodu uvedeného v § 52 písm. a) ZP, pouze pokud ukončí činnost ve zrušované části a v důsledku toho nebude moci přidělovat zaměstnancům zrušované části práci dle pracovní smlouvy.¹⁰⁶ Nejvyšší soud se také vyjádřil k tomu, kdy omezování činností zaměstnavatele nelze považovat za zrušení jeho části. Ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 191/2009 vyslovil názor, že přijetí organizačního opatření, kterým zaměstnavatel sleduje omezení svých činností a ne jejich úplné zastavení, nelze považovat za zrušení zaměstnavatele či jeho části ve smyslu ustanovení § 52 písm. a) ZP.¹⁰⁷

Pozbytí možnosti přidělovat práci zaměstnanci v části zaměstnavatele dle pracovní smlouvy je nutno zkoumat ve vztahu ke skutečnosti, zda opravdu dojde ke zrušení části zaměstnavatele, a nikoliv k tomu, že zaměstnavatel nebude moci nadále přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy, aniž by došlo ke zrušení části zaměstnavatele, kde je zaměstnanec zaměstnán. V takovém případě není možné dát zaměstnanci výpověď dle ustanovení § 52 písm. a) ZP, nicméně v úvahu by přicházel výpovědní důvod pro nadbytečnost v souladu s ustanovením § 52 písm. c) ZP.¹⁰⁸

Dalším organizačním důvodem pro výpověď je, přemístuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část [§ 52 písm. b) ZP]. Přemístěním zaměstnavatele či jeho části se rozumí, pokud svou činnost, pro kterou zaměstnává zaměstnance, zcela nebo pouze v části začne vykonávat v jiném místě než doposud. Nicméně k naplnění tohoto výpovědního důvodu nepostačuje skutečnost, že se zaměstnavatel přemístil. Je nutné, aby v důsledku

¹⁰⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. května 1997, sp. zn. 2 Cdo 1053/96

¹⁰⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. září 2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005

¹⁰⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. února 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009

¹⁰⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. srpna 2013, sp. zn. 21 Cdo 2296/2012

toho nebyl objektivně schopen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy. Jednou z náležitostí pracovní smlouvy je totiž sjednání místa výkonu práce [§ 34 odst. 1 písm. b) ZP], a jestliže zaměstnavatel svou činnost přesune do jiného místa, než je uvedené v konkrétní pracovní smlouvě, zaměstnavatel pozbyde možnost plnit svou povinnost přidělovat zaměstnanci práci v souladu s jeho pracovní smlouvou. K naplnění výpovědního důvodu dle § 52 písm. b) ZP tak nedojde v případech, kdy ujednání o místě výkonu práce zahrnuje jak původní, tak nové působiště zaměstnavatele, anebo se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou na změně pracovní smlouvy ohledně místa výkonu práce.

Dle komentáře k uvedenému ustanovení nelze přemístění zaměstnavatele za každých okolností ztotožňovat se změnou jeho sídla, když rozhodující skutečností je, zda dojde k převedení podnikání nebo provozu jiných činností zaměstnavatele na jiné místo.¹⁰⁹ Nejvyšší soud uvedl, že pokud je v pracovní smlouvě místo výkonu práce vymezeno sídlem zaměstnavatele, lze změnu jeho sídla považovat za přemístění ve smyslu tohoto ustanovení.¹¹⁰

Z hlediska tohoto výpovědního důvodu není významný fakt, že zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat druh práce podle pracovní smlouvy, ale skutečnost, že tak nemůže činit ve sjednaném místě výkonu práce.¹¹¹

Pokud se jedná o část zaměstnavatele, platí to, co bylo uvedeno výše, s tím, že v tomto případě lze dát výpověď pouze těm zaměstnancům, kteří pracovali v přemístěné části a nelze jim proto nadále přidělovat práci v místě sjednaném v pracovní smlouvě.

Posledním ustanovením, které se podřazuje pod organizační výpovědní důvody, je § 52 písm. c) ZP, s jehož výskytem se v porovnání s předchozími dvěma setkáme v praxi nejčastěji. Jak již bylo uvedeno výše, jedná se o vnitřní organizační změnu zaměstnavatele a charakterizuje se tím, že oproti předchozím výpovědním důvodům zaměstnavatel sice má možnost nadále zaměstnanci přidělovat práci, nicméně jeho práce již není pro zaměstnavatele potřebná a v důsledku toho je pro něj zaměstnanec nadbytečným. Tato právní úprava zaměstnavateli umožňuje, aby si sám uspořádal

¹⁰⁹ Drápal, L. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2 vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 320 s. ISBN 978-80-7400-290-8

¹¹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. března 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000

¹¹¹ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. července 2007, sp. zn. 21 Cdo 2710/2006

podnik a počet svých zaměstnanců, aby to vyhovovalo jeho provozním potřebám, nicméně za předpokladu, že dojde ke splnění určitých požadavků stanovených Zákoníkem práce. Z dikce ustanovení § 52 písm. c) ZP vyplývá, že k naplnění tohoto výpovědního důvodu je nutná existence těchto předpokladů:

- rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,
- zaměstnanec se stane nadbytečným, a
- mezi těmito dvěma skutečnostmi je příčinná souvislost.

Rozhodnutí o organizační změně přijímá zaměstnavatel či jeho příslušný orgán (stanoví-li tak zvláštní předpisy). Pokud se jedná o fyzickou osobu, tak ta bude toto rozhodnutí činit osobně, popřípadě v zastoupení v souladu s předpisy občanského práva. V případě právnické osoby přijímají rozhodnutí o organizační změně ti, kdo činí její právní jednání, resp. zmocněnci. Za stát v roli zaměstnavatele činí tato rozhodnutí osoby, které činí právní jednání jménem organizační složky státu, která za Českou republiku vykonává práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.¹¹²

Zákoník práce nestanovuje konkrétní požadavky na formu učiněného rozhodnutí, není tedy nutné, aby bylo učiněno písemně, přestože se to z hlediska prokazatelnosti bude jevit jako vhodnější, a ani nepředpokládá, že by jej musel zaměstnavatel vyhlásit nebo jiným způsobem zveřejnit. Nicméně rozhodnutí musí být přijato před tím, než bude zaměstnanci v souvislosti s tím dána výpověď z důvodu nadbytečnosti. Zaměstnanec s tímto rozhodnutím musí být seznámen, a to i pokud toto rozhodnutí obsahuje obchodní tajemství,¹¹³ avšak postačuje, seznámí-li se s touto skutečností až v jemu dané výpovědi.¹¹⁴

Od vydání rozhodnutí o organizační změně je nutno odlišovat jeho účinnost, neboť ve vztahu k výpovědi z důvodu nadbytečnosti je nutné, aby pracovní poměr dotčeného zaměstnance skončil uplynutím výpovědní doby nejdříve k pracovnímu dni, který předchází dni, v němž nastane účinnost rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně.¹¹⁵

¹¹² Drápal, L. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2 vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 321 s. ISBN 978-80-7400-290-8

¹¹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. února 2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2004

¹¹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. srpna 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97

¹¹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. června 1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/1997

Co se týče povahy takového rozhodnutí, jedná se o tzv. faktický úkon a nikoliv právní jednání zaměstnavatele a nelze jej tedy soudně přezkoumávat, což Nejvyšší soud nejednou zdůraznil ve svých rozhodnutích. Soud se tedy může zabývat pouze tím, zda bylo rozhodnutí o organizační změně skutečně přijato a zda bylo učiněno oprávněnou osobou.¹¹⁶

Významnou skutečností je také sledovaný cíl zaměstnavatele. V případě, že zaměstnavatel přijme rozhodnutí o organizační změně, tak jak je vymezeno v ustanovení § 52 písm. c) ZP, k zastření jeho skutečného záměru, např. nejčastěji to bude snaha zbavit se „nepohodlného“ zaměstnance, nedojde k naplnění tohoto výpovědního důvodu a učiněná výpověď bude neplatná.¹¹⁷ Při posuzování platnosti výpovědi dané pro nadbytečnost je tedy nutné se zabývat nejen přijatým rozhodnutím, ale i komplexním jednáním zaměstnavatele v souvislosti s přijetím organizačního opatření, zejména pak zkoumat k jakému cíli zaměstnavatel směřoval.¹¹⁸ V případě, že zaměstnavatel posléze na uvolněné místo přijme nového zaměstnance, bude tato skutečnost svědčit o neopodstatněnosti dané výpovědi a tudíž i její neplatnosti.¹¹⁹

Nadbytečnost zaměstnance se vždy posuzuje ve vztahu k jím vykonávanému druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě, a to s ohledem na skutečnost, zda je tato práce pro zaměstnavatele nadále potřebná či nikoliv. Zaměstnanec je nadbytečným tehdy, pokud zaměstnavatel na základě přijatého rozhodnutí nemůže zaměstnanci přidělovat práci dle pracovní smlouvy vůbec nebo v původním rozsahu.¹²⁰ Nadbytečnost zaměstnance nemusí být nutně spojována se snižováním počtu zaměstnaných osob a naopak k této situaci může dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců, neboť Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli nejen regulaci počtu svých zaměstnanců, ale také jejich kvalifikačního složení, tak aby odpovídalo jeho potřebám.¹²¹

Přijaté opatření může dopadat nejen na jednoho, ale i více zaměstnanců, a v takovém případě je pouze na úvaze zaměstnavatele, kterého z nich vybere jako

¹¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. dubna 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001

¹¹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. dubna 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003

¹¹⁸ Drápal, L. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2 vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 322 s. ISBN 978-80-7400-290-8

¹¹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. července 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001

¹²⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. dubna 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003

¹²¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. prosince 2012, sp. zn. 21 Cdo 262/2012

nadbytečného a soud toto rozhodnutí nemůže přezkoumávat.¹²² Nicméně v souvislosti s tím je vhodné připomenout jednu ze zásadních povinností zaměstnavatele, a to dodržování rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace (§ 16 ZP). Volná úvaha zaměstnavatele ohledně volby nadbytečného zaměstnance musí být korigována s ohledem na požadavek rovného zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích a je žádoucí přezkum zvoleného kritéria pro výběr nadbytečného zaměstnance.¹²³ Co se rozumí diskriminací, kdy je naopak rozdílné zacházení přípustné a právní prostředky ochrany proti diskriminaci stanoví antidiskriminační zákon (dále jen „ADZ“).¹²⁴ Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, resp. opomenutí, kdy se s určitou osobou zachází méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu (skutečného či domnělého) rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví (včetně těhotenství, mateřství, otcovství či pohlavní identifikace), sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru (§ 2 odst. 3 až 5 ADZ). Nepřímou diskriminací je jednání či opomenutí na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria či praxe, které je však ve svých důsledcích znevýhodňující ve smyslu výše uvedených důvodů. Nepřímá diskriminace však může být ospravedlněna, je-li objektivně odůvodněna legitimním cílem a prostředky k dosažení tohoto ustanovení, kritéria či praxe jsou přiměřené a nezbytné (§ 3 odst. 1 ADZ). Ustanovení § 6 ADZ pak blíže upravuje přípustné formy rozdílného zacházení ve vztahu k pracovnímu právu, kdy legitimita nerovného zacházení je posuzována zejména vzhledem k povaze zaměstnání či vykonávané práci.

Zaměstnanec se rovněž může stát nadbytečným, pokud mu odpadne pouze část jeho pracovní náplně. Zaměstnavatel má pak v takovém případě povinnost mu nabídnout změnu pracovní smlouvy v souladu s ustanovením § 40 odst. 1 ZP. V případě, že k této změně z jakéhokoliv důvodu nedojde a strany se nedohodnou na skončení pracovního poměru, má zaměstnavatel možnost přistoupit k dání výpovědi z důvodu uvedeného v § 52 písm. c) ZP.¹²⁵

K naplnění výpovědního důvodu pro nadbytečnost nepostačuje pouze splnění výše popsaných předpokladů, neboť zcela nezbytným předpokladem je i příčinná

¹²² Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 3. ledna 1967, sp. zn. 7 Co 612/66

¹²³ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 30. dubna 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08

¹²⁴ Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

¹²⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 21. 11. 1980, sp. zn. 6 Cz 36/80

souvislost mezi přijatým organizačním opatřením a stavem nadbytečnosti zaměstnance. Příčinná souvislost je dána, pokud přijaté rozhodnutí o organizační změně je právně relevantní příčinou, v jejímž přímém důsledku dojde k nadbytečnosti zaměstnance, a je tedy jejím právním následkem.¹²⁶ Příčinná souvislost nebude dána tak v případech, kdy dosažení účelu předpokládaného organizační změnou nastane jiným způsobem, například v důsledku skončení pracovního poměru jiného zaměstnance (např. výpovědi či uplynutím doby).¹²⁷

4.1.2 Zdravotní důvody na straně zaměstnance

Nezbytným předpokladem k řádnému výkonu sjednaného druhu práce je způsobilost zaměstnance tuto práci vykonávat. Jednou ze složek této způsobilosti je také zdravotní stav zaměstnance. Zaměstnavatel však může přistoupit k dání výpovědi z důvodů stanovených v ustanoveních § 52 písm. d) nebo e) ZP pouze za určitých podmínek, nepostačuje samotný fakt, že zaměstnanec je zdravotně nezpůsobilý k výkonu práce. Zákoník práce předpokládá pro dání výpovědi ze zdravotních důvodů na straně zaměstnance existenci lékařského posudku, který vydal poskytovatel pracovnělékařských služeb. Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance tedy nezkoumá sám zaměstnavatel, nýbrž příslušný orgán, a to postupem stanoveným jinými právními předpisy.¹²⁸ Tato nezpůsobilost se vždy zkoumá s ohledem na druh práce, kterou zaměstnanec vykonává na základě jeho pracovní smlouvy.

Současná právní úprava pojímá lékařský posudek pouze jako „dobrozdání“ o zdravotním stavu posuzované osoby vydané poskytovatelem pracovnělékařských služeb, nikoliv tedy jako správní akt, kterým by se přímo zakládala práva a povinnosti posuzované osoby, jak vyplývá nejen z důvodové zprávy k zákonu č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (dále jen „ZSZS“),¹²⁹ ale i z rozhodnutí rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu¹³⁰ a nálezu Ústavního soudu,¹³¹ z nichž zákonodárce vycházel při tvorbě výše zmíněného zákona. Tento názor pak uvádí

¹²⁶ Drápal, L. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2 vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 323 s. ISBN 978-80-7400-290-8

¹²⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. dubna 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003

¹²⁸ Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

¹²⁹ Důvodová zpráva k zákonu č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách k § 41 až § 50

¹³⁰ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. září 2007, sp. zn. 4 Ads 81/2005

¹³¹ Nález Ústavního soudu ze dne 23. září 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08

i komentář k ustanovením § 52 písm. d) a e) ZP.¹³² Před přijetím Zákona o specifických zdravotních službách a výše zmíněnými dvěma rozhodnutími předchází právní úprava a na ni navazující judikatura považovaly lékařský posudek za správní rozhodnutí *sui generis*, které zakládalo konkrétní práva a povinnosti konkrétním subjektům pracovněprávního vztahu.¹³³¹³⁴ Dřívější rozhodovací praxe vycházela z presumpce správnosti lékařského posudku a soudy jej po obsahové stránce nepřezkoumávaly,¹³⁵ což logicky vyplývá i z argumentace, že k naplnění skutkové podstaty výpovědního důvodu uvedeného v § 52 písm. d) nebo e) ZP nepostačuje samotná skutečnost, že zaměstnanec je zdravotně nezpůsobilý k výkonu práce, ale jeho zdravotní stav ve vztahu k jím vykonávané práci musí být zjištěn prostřednictvím lékařského posudku.¹³⁶ Správnost lékařského posudku bylo možné přezkoumat pouze příslušným správním orgánem a v soudním řízení o neplatnost výpovědi z pracovního poměru pak soud pouze vycházel z lékařského posudku ve smyslu ustanovení § 135 odst. 2 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále jen „OSŘ“). Výše uvedený náleží Ústavního soudu se shodl s rozsudkem Nejvyššího správního soudu a uvedl, že stávající přístup civilních soudů je nutno změnit, neboť lékařský posudek nelze vnímat jako rozhodnutí správního orgánu v materiálním smyslu, není tedy nadán presumpcí správnosti ve smyslu ustanovení § 135 odst. 2 OSŘ a mělo by se s ním tudíž nakládat jako s jakýmkoliv jiným skutkovým podkladem.

Z výše uvedeného vyplývá, že lékařský posudek není pro zaměstnavatele, resp. zaměstnance, stejně tak i pro soud, správní úřady či jiné orgány, závazným a slouží pouze jako podklad pro rozhodnutí o právech a povinnostech dotčených osob. Dle mého názoru toto pojetí povahy lékařského posudku může v praxi nepochybně způsobit řadu nepříjemností, a to zejména pak zaměstnavateli. Přistoupí-li zaměstnavatel k výpovědi ze zdravotních důvodů na straně zaměstnance na základě lékařského posudku, nemá prakticky žádnou právní jistotu v případném soudním sporu, že jeho pracovněprávní jednání směřující k ukončení pracovního poměru s konkrétním zaměstnancem bylo učiněno platně, neboť závěr o zdravotní nezpůsobilosti

¹³² Drápal, L. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2 vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 328 s. ISBN 978-80-7400-290-8

¹³³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. března 2005, sp. zn. 21 Cdo 1936/2004

¹³⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. září 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004

¹³⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. března 2005, sp. zn. 21 Cdo 1936/2004

¹³⁶ Drápal, L. *Lékařské posudky v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví. Praha: C.H. Beck, 2008, č. 7. ISSN 1210-6410. str. 252 – 256

zaměstnanec bude v konečném důsledku závislý na názoru soudního znalce z oboru lékařství ustanoveného v soudním řízení. Tato skutečnost přináší také otázku, zda je lékařský posudek v současné době skutečně nezbytným předpokladem pro platnost učiněné výpovědi. Přestože z dikce ustanovení § 52 písm. d) a e) ZP tento předpoklad vyplývá, například soudce Nejvyššího soudu Ljubomír Drápal zastává názor, že pokud lékařský posudek a rozhodnutí přezkumného orgánu představuje „službu poskytovanou zaměstnavateli, aby byl s to dostát svým zákonným povinnostem“ při ochraně zdraví zaměstnanců, a soud jimi není vázán při posuzování platnosti pracovněprávních jednání, které mají být podle nich učiněny, pak to také znamená, že jimi nemohou být vázáni ani samotné strany pracovněprávních vztahů. Z toho je pak patrné, že nemají ani právní povinnost takové pracovněprávní jednání učinit, jestliže se domnívají, že lékařský posudek je věcně nesprávný a jestliže proto nehodlají učinit takové právní jednání, které by posléze bylo v soudním řízení shledáno neplatným.¹³⁷ Přistoupí-li zaměstnavatel k výpovědi podle § 52 písm. d) nebo e) ZP, aniž by měl k dispozici lékařský posudek posuzující zdravotní stav zaměstnance, nemělo by se zřejmě jednat o neplatné pracovněprávní jednání, neboť v případném soudním sporu otázku zdravotní způsobilosti vyřeší soud dokazováním.¹³⁸ Podle Drápalova poměrně kontroverzního názoru je zmínka o lékařských posudcích v těchto ustanoveních Zákoníku práce obsoletní,¹³⁹ nicméně zřejmě by se neměla zcela přehlížet s tím, že dané pracovněprávní jednání je možné učinit bez lékařského posudku, jak naznačuje také Kolegium Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů (dále jen „Kolegium AKV“) ve svém výkladovém stanovisku, kde odmítá názor o obsoletnosti zmínky o lékařských posudcích v uvedených ustanoveních Zákoníku práce a uvádí, že „*lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb má nepopíratelný význam, právní úprava s ním spojuje zcela zásadní účinky a nelze na něho nahlížet jen jako na nezávazné posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu sjednané práce.*“ Dle názoru Kolegia AKV je pak nutno rozlišovat mezi existencí lékařského posudku jako předpokladu k rozvázání pracovního poměru a možností jeho napadení v případném

¹³⁷ Drápal, L. *Lékařské posudky v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví. Praha: C.H. Beck, 2008, č. 7. ISSN 1210-6410. str. 252 – 256

¹³⁸ Drápal, L. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2 vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 329 s. ISBN 978-80-7400-290-8

¹³⁹ Drápal, L. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2 vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 331 s. ISBN 978-80-7400-290-8

soudním řízení.¹⁴⁰ Je zřejmé, že současná právní úprava je naprosto nevyhovující, vede k právní nejistotě, a výše uvedené názory by měly zákonodárci posloužit jako podnět k její změně.

Jak již bylo řečeno výše, právní úpravu pracovnělékařských služeb včetně služeb posudkových upravuje Zákon o specifických zdravotních službách. Domnívá-li se zaměstnavatel, že zaměstnanec již není zdravotně způsobilý vykonávat danou práci, anebo o tom má pochybnosti, může zaměstnance vyslat na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku (§ 55 odst. 2 ZSZS) a ten se jí musí podrobit. Poskytovatelem pracovnělékařských služeb je osoba v oboru všeobecného praktického lékařství nebo v oboru pracovního lékařství, tzn. lékař (§ 54 odst. 1 ZSZS), s nímž má zaměstnavatel uzavřenou písemnou smlouvu o poskytování těchto služeb [§ 54 odst. 2 písm. a) ZSZS]. Posuzující lékař vyhotoví lékařský posudek na základě provedené lékařské prohlídky a dalších odborných vyšetření, dále pak vychází ze zdravotnické dokumentace vedené lékařem, u něhož je zaměstnanec registrován, či ze zdravotní náročnosti vykonávané práce, pro kterou se má zaměstnanec posuzovat (§ 42 odst. 1 ZSZS). Z lékařského posudku musí způsobem nevzbuzujícím pochybnosti vyplývat závěr o zdravotním stavu zaměstnance, že vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl způsobilost nadále vykonávat dosavadní práci dlouhodobě, aby tento lékařský posudek mohl být předpokladem pro dání výpovědi ze zdravotních důvodů.¹⁴¹

Vydaný lékařský posudek musí být prokazatelně předán posuzované osobě, tj. zaměstnanci, a pokud o něj oprávněně požádala jiná osoba, tj. zaměstnavatel, tak i jí. Za prokazatelné předání se považuje jeho převzetí výše uvedenými osobami stvrzené jejich podpisem, doručení provozovatelem poštovních služeb (doložené doručenkou), nebo elektronické doručení podepsané uznávaným elektronickým podpisem do schránky uvedené posuzovanou osobou a osobou, která o posouzení zdravotní způsobilosti požádala. Zákon pak spojuje fikci předání s odmítnutím převzetí lékařského posudku (§ 44 ZSZS). Právní účinky lékařského posudku nastávají pro osobu, které byl předán, dnem jeho prokazatelného předání, a vydaný lékařský posudek lze použít pro účely, pro které byl vydán, do 90 dnů od jeho vydání, ledaže je v něm či v jiném právním předpisu stanovena lhůta kratší.

¹⁴⁰ Výkladové stanovisko AKV IX/6 ze dne 23. a 24. 11. 2012, dostupné na: www.volny.cz/akv

¹⁴¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. října 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010

Takto vydaný lékařský posudek však nemusí být konečný, neboť zákon umožňuje jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci, pokud pochybují o správnosti závěru uvedeného v posudku, podat návrh na jeho přezkum. Návrh musí podat nejpozději do 10 pracovních dnů od prokazatelného převzetí posudku, a to poskytovateli, který posudek vydal. Poskytovatel může návrhu vyhovět v plném rozsahu, lékařský posudek zrušit a vydat nový, pokud však k této situaci nedojde, lékařský posudek včetně podkladů potřebných k jeho přezkoumání a svého stanoviska postoupí do 10 pracovních dnů příslušnému správnímu orgánu, tj. krajskému úřadu [§ 36 odst. 5 písm. b) ZSZS]. Krajský úřad při přezkoumání lékařského posudku zjišťuje, zda bylo posouzení provedeno a lékařský posudek vydán oprávněným poskytovatelem, zda byly provedeny stanovené prohlídky, zda byl zdravotní stav zaměstnance zjištěn úplně a zda toto posouzení odpovídá aktuálnímu zdravotnímu stavu zaměstnance (§ 47 odst. 1 ZSZS). Krajský úřad pak rozhodne do 30 pracovních dnů ode dne doručení spisu s návrhem na přezkoumání lékařského posudku, přičemž tato lhůta může být ve zvlášť odůvodněných případech prodloužena o 15 pracovních dní (§ 47 odst. 2 ZSZS). Návrh na přezkum potvrzeného či zrušeného lékařského posudku krajským úřadem nelze podat; pokud byl lékařský posudek potvrzen, nové posouzení zdravotní způsobilosti nebo zdravotního stavu posuzované osoby je přípustné pouze tehdy, když z pracovnělékařské prohlídky je zřejmé, že posouzení povede pravděpodobně k odlišnému závěru, než který je uveden v dosavadním lékařském posudku (§ 47 odst. 5 ZSZS).

Výpovědní důvod uvedený pod § 52 písm. d) ZP je spojován se zdravotní nezpůsobilostí v důsledku pracovního úrazu, onemocnění nebo ohrožení nemocí z povolání, anebo dosažením nejvyšší přípustné expozice na pracovišti.

Zákoník práce v ustanovení § 380 uvádí, co se pro účely tohoto zákona rozumí pracovním úrazem. Pracovním úrazem je poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, pokud k nim došlo nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, a také úraz, jenž zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů (§ 380 odst. 1 a 2 ZP). Pracovním úrazem naopak není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět (§ 380 odst. 3 ZP).

Ohledně nemocí z povolání Zákoník práce pouze v ustanovení § 380 odst. 4 odkazuje na jiný právní předpis, jímž je nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. V ustanovení § 347 odst. 1 ZP je pak dále vymezeno, co se chápe jako ohrožení nemocí z povolání. Jedná se o takové změny zdravotního stavu, které vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, nicméně nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, aby ho bylo možné posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za takových podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání.

Lékařské posudky o uznání nemoci z povolání, resp. ohrožení nemocí z povolání jsou oprávněni vydávat pouze poskytovatelé, kterým udělilo ministerstvo zdravotnictví povolení.¹⁴² Lékařské posudky obsahující závěr, zda zaměstnanec smí nadále vykonávat dosavadní práci pro nemoc z povolání nebo pro ohrožení nemocí z povolání, vydávají poskytovatelé, se kterými má zaměstnavatel uzavřenou písemnou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb.¹⁴³

Pojem nejvyšší přípustné expozice najdeme kromě Zákoníku práce v zákoně č. 98/1997 Sb. o zvláštním příspěvku horníkům, kde v § 4 odst. 1 uvádí, že nejvyšší přípustnou expozici pro práce na jednotlivých pracovištích v podzemí hlubinných dolů stanoví rozhodnutím příslušný orgán ochrany veřejného zdraví. Zákonnou definici tohoto pojmu však nenajdeme a je třeba hledat v soudní judikatuře. Z rozsudku Nejvyššího soudu vyplývá, že účelem úpravy nejvyšší přípustné expozice je stanovit u zaměstnanců, kteří jsou při výkonu určitých prací vystaveni nepříznivým vlivům pracovního prostředí, určité množství směn, po jejichž odpracování zaměstnanec nesmí nadále vykonávat tuto práci a musí být přeřazen na prokazatelně méně riziková pracoviště, jestliže nepříznivě působící vlivy na jeho zdraví nelze jinak odstranit a další setrvání zaměstnance na původním pracovišti by bylo zdrojem zvýšeného nebezpečí onemocnění (zejména vzniku nemoci z povolání). Samotné dosažení nejvyšší přípustné expozice však není onemocněním. Tato úprava sleduje prevenci onemocnění, která mají profesionální původ. Jakmile zaměstnanec dosáhne nejvyšší přípustné expozice, je zaměstnavatel povinen jej převést na jinou práci, a pokud k tomu nedojde, je možné

¹⁴² § 1 odst. 3 nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, § 347 odst. 1 ZP a § 61 odst. 2 ZSZS

¹⁴³ Drápal, L. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2 vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 328 s. ISBN 978-80-7400-290-8

přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí dle § 52 písm. d) ZP.¹⁴⁴ Nejvyšší přípustné expozice stanovuje svým rozhodnutím krajská hygienická stanice¹⁴⁵ pro zaměstnance, kteří jsou při výkonu práce vystaveni nepříznivým vlivům pracovního prostředí. Zda zaměstnanec dosáhl nejvyšší přípustné expozice, nerozhoduje ani orgán ochrany veřejného zdraví a ani jiný správní orgán, a v případném soudním sporu musí tuto skutečnost prokazovat sám zaměstnavatel.¹⁴⁶

Jak již bylo předestřeno výše, lékařský posudek má pouze povahu „dobrozdání“ a slouží jen jako podklad pro rozhodnutí zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď dle ustanovení § 52 písm. d) ZP. Pro naplnění tohoto výpovědního důvodu pak bude klíčovou otázkou, zda zaměstnanec bude schopen vykonávat dosavadní práci v důsledku utrpěného pracovního úrazu, nemoci z povolání či dosažení maximální přípustné expozice, a to k rozhodnému dni (ke dni řádného doručení výpovědi). Přestože současné znění tohoto ustanovení, které předpokládá závazný lékařský posudek, se neslučuje s novým chápáním povahy lékařského posudku, je dle mého názoru vhodné, aby si zaměstnavatel při pochybnostech o zdravotní způsobilosti zaměstnance vždy lékařský posudek opatřil, spíše než aby se spoléhal pouze na svůj laický úsudek o zdravotním stavu zaměstnance při svém záměru dát mu výpověď z výše uvedeného důvodu. Jak již bylo naznačeno výše, nová úprava vnáší do pracovněprávních vztahů poměrně velkou míru právní nejistoty, neboť ani jedna ze stran se nemůže spoléhat na správnost lékařského posudku vydaného za účelem zjištění zdravotního stavu zaměstnance. V případě, že soud shledá, že lékařský posudek nebude obsahovat stanovené náležitosti, bude neurčitý či nesrozumitelný, popř. věcně nesprávný, ustanoví znalce k přezkoumání zdravotního stavu zaměstnance.¹⁴⁷ Ten však může dojít k naprosto odlišenému závěru ohledně zdravotní (ne)způsobilosti zaměstnance ve vztahu k jím vykonávané práci, což v souvislosti s výpovědí může mít neblahé následky zejména pro zaměstnavatele, neboť ten bude povinen k náhradě mzdy za dobu od neplatného ukončení pracovního poměru do právní moci rozsudku, a to s přihlédnutím k faktu, že tato doba může být poměrně dlouhá. Stejně nepříznivá pak

¹⁴⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. února 2000, sp. zn. 21 Cdo 1925/1999

¹⁴⁵ § 78 odst. 1 písm. b), odst. 2 a § 82 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví

¹⁴⁶ Drápal, L. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2 vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 330 s. ISBN 978-80-7400-290-8

¹⁴⁷ Drápal, L. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2 vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 329 s. ISBN 978-80-7400-290-8

bude i situace, kdy zaměstnavatel bude v dobré víře spoléhat na lékařský posudek, dle jehož závěru bude zaměstnanec zdravotně nezpůsobilý k vykonávané práci z obecných příčin, tj. zaměstnavatel přistoupí k dání výpovědi dle § 52 písm. e) ZP, a v případném soudním řízení pak dojde soud k závěru, že výpověď sice byla dána platně, nicméně byla naplněna skutková podstata výpovědního důvodu dle § 52 písm. d) ZP. Zákoník práce totiž s rozvázáním pracovního poměru výpovědí z důvodu uvedeného v § 52 písm. d) ZP spojuje nárok zaměstnance na odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku (§ 67 odst. 2 ZP), což je za takové situace poměrně velká a především nepředpokládaná finanční zátěž pro zaměstnavatele.

Výpovědní důvod uvedený v ustanovení § 52 písm. e) ZP se týká dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti z obecných příčin, což znamená, že nesmí jít o zdravotní nezpůsobilost způsobenou příčinami, které mají přímou spojitost s vykonávanou prací, tj. pracovním úrazem, nemocí z povolání, resp. jejím ohrožením, či dosažením nejvyšší přípustné expozice. Zákoník práce uvádí, že se musí jednat o dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti, nicméně více nerozvádí, za jakých podmínek se dá hovořit již o dlouhodobém stavu. Vymezení pojmu „dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav“ však můžeme najít například v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách v § 3 písm. c) nebo v ustanovení § 26 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ze kterých lze dovodit, že dlouhodobou zdravotní nezpůsobilostí podle poznatků lékařské vědy je ta, která trvá nebo má trvat déle než 1 rok.

O lékařském posudku ve vztahu k tomuto výpovědnímu důvodu platí obdobně to, co bylo již uvedeno výše.

4.1.3 Důvody spočívající ve schopnostech a chování zaměstnance

Poslední tři výpovědní důvody uvedené v § 52 písm. f) až h) ZP řadíme mezi takové, jejichž podstata spočívá obecně ve schopnostech a chování zaměstnance. Pro řádný výkon práce je třeba, aby zaměstnanec splňoval určité předpoklady či požadavky a zároveň pak dodržoval právní předpisy. Pokud tomu tak není, Zákoník práce poskytuje zaměstnavateli možnost, aby za určitých okolností s osobami, které tyto předpoklady či požadavky nemají, nebo svým jednáním porušují předpisy v takové

míře, že není spravedlivé na zaměstnavateli požadovat, aby je nadále zaměstnával, rozvázat s nimi pracovní poměr výpovědí.

V praxi pak je častým jevem, že první dva uvedené výpovědní důvody [§ 52 písm. f) a g) ZP] jsou navzájem zaměňovány a jejich rozlišování činí zejména zaměstnavatelům problémy. V literatuře se častokrát setkáme s tím, že výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. h) ZP bývá uveden samostatně, zřejmě i s ohledem na skutečnost, že tento výpovědní důvod je poměrně nový, neboť byl do Zákoníku práce zaveden tzv. koncepční novelou¹⁴⁸ s účinností od 1. 1. 2012.

Výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. f) ZP obsahuje dvě skutkové podstaty, neboť zaměstnavatel je oprávněn přistoupit k výpovědi, pokud zaměstnanec buď nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, anebo nesplňuje požadavky bez zavinění zaměstnavatele pro řádný výkon této práce, přičemž nesplňování požadavků může být spatřováno také v neuspokojivých pracovních výsledcích. Zaměstnavatel však může ve výpovědi uplatnit oba uvedené výpovědní důvody. Pokud však byl ve výpovědi uvedeným jednáním zaměstnance vyčerpán výpovědní důvod spočívající v nesplňování stanovených předpokladů pro výkon sjednané práce, nelze z téhož skutkového základu dovodit závěr, že jde rovněž o nesplňování požadavků, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce zaměstnance. Nesplňování stanovených předpokladů pro výkon sjednané práce či požadavků nezbytných pro řádný výkon práce zaměstnance nemusí být časově omezeno. Je na zaměstnavateli kdy se rozhodne přistoupit k výpovědi, nicméně její důvod musí trvat v době, kdy byla výpověď pracovního poměru učiněna.¹⁴⁹ Zaměstnavatel musí v učiněné výpovědi popsat blíže skutkový stav tak, aby nevznikly pochybnosti o tom, v čem je spatřováno naplnění zákonného výpovědního důvodu. Pokud jde o nesplňování předpokladů stanovených pro výkon dosavadní práce, dostatečným se jeví uvedení odkazu na právní předpis, v němž jsou stanoveny předpoklady pro výkon určité práce. Jde-li o nesplňování požadavků pro řádný výkon práce, postačuje zcela určité označení těch požadavků, které zaměstnanec neplní a v souvislosti s tím nedosahuje očekávaných pracovních výsledků, tj. těch požadavků,

¹⁴⁸ zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

¹⁴⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. prosince 1976, sp. zn. 5 Cz 52/76

jejichž neplnění brání zaměstnanci v plnění povinností vyplývajících z jeho pracovního poměru.¹⁵⁰

Předpoklady pro výkon sjednané práce jsou tedy vždy stanovené právními předpisy, a to buď zákony či jinými obecně závaznými právními předpisy pro výkon určitého druhu práce, a to zejména k zajištění odpovídající kvality práce, zabezpečení ochrany života a zdraví zaměstnanců a dalších fyzických osob a dodržení dalších pravidel, na jejichž zachování má zájem nejen zaměstnavatel, ale i obecná společnost. Předpoklady pro výkon sjednané práce mají obecnou platnost, neboť dopadají na všechny zaměstnance u všech zaměstnavatelů, kteří konkrétní funkci (druh práce) vykonávají a rozumí se jimi dosažení určitého vzdělání, kvalifikace či dovedností, získání určitého oprávnění, praxe v oboru, osvědčení znalostí zaměstnance složením stanovené zkoušky nebo jiným povinným přezkoušením, ale i například trestněprávní bezúhonnost či povolení k zaměstnání, jedná-li se o cizince či osobu bez státní příslušnosti.¹⁵¹

Z hlediska dání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) ZP není významným faktem, kdy došlo ke stanovení předpokladů právním předpisem, tj. zda se tak stalo již před vznikem pracovního poměru nebo teprve v době jeho trvání. To znamená, že výpověď z důvodu nesplňování předpokladů lze zaměstnanci dát i v případě, kdy k této skutečnosti dojde až za trvání pracovního poměru bez ohledu na to, zda zaměstnanec při jeho vzniku veškeré potřebné předpoklady splňoval, a ty nové nebyly ještě právním předpisem vyžadovány.¹⁵² Některé právní předpisy umožňují zaměstnavateli nedostatek předpokladů prominout, jedná se o tzv. fakultativní předpoklady. Ten se může pak rozhodnout, zda tak učiní jednou pro vždy nebo jen dočasně, např. když zaměstnanci poskytne určitou lhůtu ke splnění požadovaných předpokladů. Po dobu kdy je určitý předpoklad zaměstnavatelem promíjen, není možné, aby z téhož důvodu přistoupil k dání výpovědi.¹⁵³ V případném soudním řízení o neplatnost výpovědi dle § 52 písm. f) ZP bude soud ve vztahu ke zkoumání podmínek stanovených pracovněprávními předpisy vycházet ze stavu, který existoval v době, kdy

¹⁵⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. června 1968, sp. zn. 6 Cz 229/67

¹⁵¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. listopadu 2010, sp. zn. 21 Cdo 4830/2009

¹⁵² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. července 2012, sp. zn. 21 Cdo 1598/2011

¹⁵³ Drápal, L. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2 vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 333 s. ISBN 978-80-7400-290-8

byla výpověď z pracovního poměru doručena druhé straně pracovněprávního vztahu (popř. se považuje za doručenu).¹⁵⁴

Požadavky pro řádný výkon práce stanovuje sám zaměstnavatel a Zákoník práce předpokládá, že jedním z takových požadavků jsou uspokojivé pracovní výsledky. Tyto požadavky mohou vyplývat jednak z pracovní smlouvy, tak z organizačního řádu zaměstnavatele, vnitropodnikové směrnice, popřípadě pracovních příkazů vedoucího zaměstnance, anebo se může jednat o požadavky, jež jsou pro výkon určité práce všeobecně známé.¹⁵⁵ Mohou se vztahovat jak na jednoho zaměstnance, tak na více zaměstnanců, nicméně vždy se určují ve vztahu k práci, kterou je zaměstnanec povinen v rámci sjednaného druhu práce konat a kterou mu zaměstnavatel přiděluje v souladu se zákonem.¹⁵⁶

Judikatura dovozuje, že tyto požadavky musí být ve vztahu k řádnému výkonu určité práce oprávněné, a tato oprávněnost je pak dána v případech, kdy jde o takový požadavek, který je vyvolán zvláštností výkonu konkrétní funkce (pracovního místa). Nicméně k naplnění výše uvedeného výpovědního důvodu, nesmí jít o požadavky, které jsou ve své podstatě nevýznamné, a absence kvality požadovaných skutečností musí existovat po delší dobu.¹⁵⁷

Přestože požadavky pro řádný výkon sjednané práce stanoví sám zaměstnavatel, nemůže tak činit libovolně a jeho oprávnění je v tomto ohledu omezené. Vytyčené požadavky musí být z hlediska výkonu práce oprávněné a povahou pracovních činností (objektivně vzato) ospravedlnitelné. Tyto požadavky se tak mohou podle druhu vykonávané práce dotýkat nejen například zvláštních odborných znalostí či morálních kvalit zaměstnance, ale rovněž jeho řídicích a organizačních schopností.¹⁵⁸

Nejčastěji budou požadavky pro výkon práce dány již při vzniku pracovněprávního vztahu, avšak je možné, aby jejich okruh byl doplněn o další požadavek, resp. požadavky. Zaměstnavatel by ovšem měl v případě nového požadavku zaměstnanci poskytnout přiměřenou lhůtu k jeho splnění, a to zejména s ohledem na skutečnost, že zaměstnavatel smí k výpovědi z důvodu nesplňování požadavků

¹⁵⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. prosince 2009, sp. zn. 21 Cdo 4636/2008

¹⁵⁵ Stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 24. března 1978, sp. zn. Cpjf 44/77

¹⁵⁶ Drápal, L. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2 vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 333 s. ISBN 978-80-7400-290-8

¹⁵⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. května 2006, sp. zn. 21 Cdo 1731/2005

¹⁵⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. března 2010, sp. zn. 21 Cdo 4482/2008

přistoupit pouze za situace, kdy je zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele.¹⁵⁹ Je zřejmé, že zaměstnanci nelze klást za vinu nesplnitelnost dodatečně určených požadavků, aniž by měl objektivně možnost je splnit.

Jak již bylo naznačeno výše, specifickými předpoklady pro řádný výkon práce jsou uspokojivé pracovní výsledky zaměstnance. V čem konkrétně spočívají neuspokojivé pracovní výsledky, Zákoník práce blíže nestanoví a toto hodnocení je v pravomoci zaměstnavatele vzhledem k tomu, že se jedná o druh požadavků pro řádný výkon práce, které stanovuje zaměstnavatel. Ustanovení § 52 písm. f) věty za středníkem ZP vychází z objektivního zjištění, že zaměstnanec dosahuje neuspokojivých pracovních výsledků bez ohledu na jeho zavinění ve vztahu k těmto skutečnostem, a je typické, že se vůbec nevyžaduje porušení pracovních povinností, přestože není vyloučeno, že zaměstnanec neuspokojivých výsledků dosahuje v důsledku porušování některých jeho pracovních povinností.¹⁶⁰ Podstatným faktem je objektivní existence neuspokojivých pracovních výsledků a není významné, zda k nim dochází v důsledku zaměstnancovy neschopnosti, nezpůsobilosti, neodpovědného přístupu k plnění pracovních povinností apod.¹⁶¹ Zákonodárce vymezil hypotézu citované právní normy relativně neurčitě a skutečnost, zda zaměstnanec dosahuje neuspokojivých pracovních výsledků, bude nutno zkoumat v každém případě zvláště s ohledem na specifické okolnosti konkrétního případu, neboť konstrukce hypotézy této právní normy přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností a soud pak musí přihlídnout ke všem relevantním okolnostem konkrétního případu.¹⁶²

Zaměstnavatel nese v případném sporu důkazní břemeno, neboť je povinen prokázat, že zaměstnanec své pracovní úkoly opakovaně plní neuspokojivým způsobem, přičemž tyto neuspokojivé výsledky byly výslovně vymezeny, byla mu poskytnuta přiměřená lhůta k nápravě a na možnost výpovědi dle ustanovení § 52 písm. f) ZP pro případ neodstranění jemu vytýkaných nedostatků během lhůty, kterou mu zaměstnavatel poskytnul, byl písemně upozorněn.

¹⁵⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. října 2008, sp. zn. 21 Cdo 4059/2007

¹⁶⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. září 2009, sp. zn. Cdo 4066/2008

¹⁶¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. listopadu 2006, sp. zn. 21 Cdo 758/2006

¹⁶² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. října 2008, sp. zn. 21 Cdo 4059/2007

Zcela nezbytným předpokladem pro dání výpovědi z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků je učinění písemné výzvy k jejich odstranění, a to nejméně v době posledních 12 měsíců. V souladu s ustanovením § 334 odst. 1 ZP se písemná výzva doručuje zaměstnanci do vlastních rukou, neboť se jedná o písemnost týkající se skončení pracovního poměru. Pro doručování výzvy podle § 52 písm. f) ZP platí tedy obdobně to, co bylo uvedeno výše o doručování výpovědi z pracovního poměru. Povaha písemného upozornění zaměstnance na možnost výpovědi není pracovněprávním jednáním, neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly vznik, změnu nebo zánik práv a povinností stran pracovněprávního vztahu. Jedná se pouze o tzv. faktické jednání, které je hmotněprávním předpokladem pro učinění výpovědi z pracovního poměru,¹⁶³ a nevztahují se na něj ustanovení týkající se nicotnosti či neplatnosti.¹⁶⁴

Zaměstnavatel je povinen ve výzvě konkrétně specifikovat, v čem spatřuje neuspokojivé plnění pracovních úkolů zaměstnancem, a určit přiměřenou k okolnostem lhůtu k odstranění vytýkaných nedostatků tak, aby zaměstnanci bylo umožněno splnit výzvu, přičemž tato lhůta musí být přesně stanovena. Bez uvedení těchto skutečností není možné posléze určit, zda zaměstnanec výzvě vyhověl či nikoliv.¹⁶⁵

V případě, že zaměstnanec v poskytnuté lhůtě nevyhoví požadavkům výzvy, tj. nedojde k odstranění jemu vytýkaných nedostatků, může zaměstnavatel přistoupit k dání výpovědi z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků, a to nejpozději do 12 měsíců od učinění výzvy. V praxi se však může stát, že zaměstnanec svoje pracovní výsledky zlepšil na uspokojivou míru, nicméně pouze dočasně a neuspokojivé pracovní výsledky projeví se opětovně. V takových případech judikatura dovozuje, že není nutné učinit opětovnou výzvu k odstranění těchto opakujících se neuspokojivých pracovních výsledků.¹⁶⁶

V praxi bývá problematické rozlišování mezi výpovědí z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků dle § 52 písm. f) ZP a výpovědí na základě porušování povinností vyplývajících z právních předpisů dle § 52 písm. g) ZP. Prvně uvedený výpovědní důvod je, jak již bylo naznačeno výše, charakterizován tím, že

¹⁶³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. července 2011, sp. zn. 21 Cdo 3046/2010

¹⁶⁴ Drápal, L. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2 vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 333 s. ISBN 978-80-7400-290-8

¹⁶⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. září 2010, sp. zn. 21 Cdo 2894/2009

¹⁶⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. září 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008

k jeho naplnění postačuje objektivní skutečnost, že zaměstnanec dosahuje neuspokojivých pracovních výsledků. V těchto případech se tedy nevyžaduje zaměstnancovo zavinění a ani nemusí dojít k porušení povinností stanovených právními předpisy, zatímco druhý výpovědní důvod je vázán na zaviněné (buď z nedbalosti) porušení povinností stanovených právními předpisy. Z toho vyplývá, že poruší-li zaměstnanec ať již z nedbalosti nebo úmyslně povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, bude se jednat o výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. g) ZP.

Výpověď podle ustanovení § 52 písm. g) ZP může zaměstnavatel dát ze dvou důvodů, kdy prvním jsou důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru a druhým je porušování povinností stanovených právními předpisy vztahujícími se k zaměstnancem vykonávané práci (dále jen „porušování pracovních povinností“).

Důvody, pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, jsou uvedeny v ustanovení § 55 odst. 1 ZP. Prvně jde o případ, kdy byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců. Druhým případem je porušení zaměstnancem povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Tyto dva výpovědní důvody jsou na sobě zcela nezávislé.

Trestným činem je protiprávní čin, který zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník (dále jen „TZ“) označuje za trestný a který vykazuje znaky uvedené v tomto zákoně (§ 13 odst. 1 TZ). Jednou z podmínek trestní odpovědnosti je úmyslné zavinění, nestanoví-li Trestní zákoník výslovně, že postačí zavinění z nedbalosti (§ 13 odst. 2 TZ). Trestní zákoník v ustanovení § 15 uvádí, že trestný čin je spáchán úmyslně, pokud pachatel chtěl způsobem uvedeným v trestním zákoně porušit nebo ohrozit zájem chráněný takovým zákonem (tzv. úmysl přímý), nebo věděl, že svým jednáním může takové porušení nebo ohrožení způsobit, a pro případ, že je způsobí, byl s tím srozuměn (tzv. úmysl nepřímý). Srozuměním se rozumí i smíření pachatele s tím, že způsobem uvedeným v trestním zákoně může porušit nebo ohrozit zájem chráněný takovým

zákonem. Zda konkrétní zaměstnanec spáchal úmyslný trestný čin, zda se jednalo o trestný čin při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi pak bude zjišťováno v trestním řízení a vyplývat z výroku odsuzujícího rozsudku a z tamtéž uvedené skutkové podstaty trestného činu, za nějž byl odsouzen. K tomu, aby zaměstnavatel však mohl přistoupit k výpovědi na základě výše uvedených skutečností, se musí jednat jednak o pravomocný odsuzující rozsudek, tak jím musí být uložen nepodmíněný trest odnětí svobody v délce nejméně 1 roku, resp. 6 měsíců pokud jde o úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi.

Pokud jde o výpověď dle ustanovení § 52 písm. g) ZP, tak v praxi se zaměstnavatelé nejčastěji uchylují k jejímu dání z důvodu porušování povinností stanovených právními předpisy vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Zákoník práce do 31. 12. 2006 používal pojem „pracovní kázeň“, který byl tzv. koncepční novelou nahrazen pojmem „porušování povinností stanovených právními předpisy vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“, nicméně i přes tuto terminologickou změnu nedošlo k obsahovým změnám.¹⁶⁷

Zaměstnanci jsou povinni plnit povinnosti, které jim vyplývají z pracovního poměru u zaměstnavatele, a to od jeho vzniku [§ 38 odst. 1 písm. b) ZP] po celou dobu jeho trvání. Tyto povinnosti jsou stanoveny jak právními předpisy, a zejména pak Zákoníkem práce, tak i pracovním řádem a jinými vnitřními předpisy zaměstnavatele, dále pak pracovní smlouvou nebo pokyny zaměstnavatele či vedoucích zaměstnanců. Konkrétně Zákoník práce uvádí v ustanoveních § 301 a § 302 až 304 deklaratorní výčet základních povinností zaměstnanců. Pro určení, zda se konkrétní zaměstnanec dopustil svým jednáním, resp. opomenutím porušení pracovních povinností, je nutno zkoumat, zda se jednalo o protiprávní jednání či opomenutí zaměstnance, zda zaměstnanec jednal zaviněně a konečně, zda je dána vazba na povinnosti vztahující se k pracovněprávnímu vztahu.¹⁶⁸

Porušování pracovních povinností musí být ze strany zaměstnance zaviněno alespoň z nedbalosti, aby mohl být právně postižitelný výpovědí zaměstnavatele z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. g) ZP. Nedbalost může být vědomá (zaměstnanec věděl, že může porušit pracovní povinnost, ale bez přiměřených důvodů

¹⁶⁷ Bukovjan, P. *Jak na „pracovní kázeň“ v novém zákoníku práce*. Práce a mzda, 2007, č. 4, s. 47.

¹⁶⁸ Bukovjan, P. *Porušení „pracovní kázně“ v souvislostech*. Práce a mzda, 2011, č. 8, s. 17.

spoléhal, že se tak nestane) nebo nevědomá (zaměstnanec nevěděl, že může porušit pracovní povinnost, ač o tom vzhledem k okolnostem a k svým osobním poměrům vědět měl a mohl).¹⁶⁹ V praxi však může nastat situace, kdy právní předpis stanoví možnost uvážení zaměstnance v určité situaci a následnou volbu jednoho z více řešení. Ukáže-li se zvolené řešení jako nesprávné za předpokladu, že zaměstnanec jednal v přesvědčení, že jeho postup je s ohledem na jeho zjištění a vyhodnocení situace správný a přiměřený okolnostem, nelze v tomto rozhodnutí zaměstnance spatřovat porušení pracovních povinností, nýbrž jen „profesionální selhání“.¹⁷⁰

K porušení pracovních povinností nemusí nutně dojít pouze během pracovní doby, neboť dle judikaturní praxe¹⁷¹ se zaměstnanec může dopustit tohoto protiprávního jednání i mimo pracovní dobu, typicky půjde o způsobení škody na majetku zaměstnavatele či porušování pracovních povinností během doby odpočinku apod. Zaměstnanec může porušit pracovní povinnosti i na pracovní cestě, vyžaduje se však existence vnitřního účelového vztahu k výkonu práce (tj. časová, místní a věcná souvislost).¹⁷² Vzhledem k tomu, že souvislost s pracovněprávním vztahem je klíčová, nelze do rozsahu pracovních povinností zahrnovat například činnosti, které jsou ve vztahu k zaměstnavateli upraveny jiným právním předpisem (např. zaměstnanec, který je zároveň prokuristou téže společnosti, nemůže být postižen pracovněprávními předpisy ohledně jeho činností vykonávaných v rámci jeho obchodněprávního vztahu).¹⁷³ Za zaviněné porušení pracovních povinností se považuje také zaviněné porušení povinností při jiné činnosti pro zaměstnavatele, kterou zaměstnanec vykonává z vlastní iniciativy, a zaviněné porušení povinností, které spočívá v tom, že koná pro zaměstnavatele jinou práci v rozporu s právními předpisy, pracovním řádem a jinými vnitřními předpisy zaměstnavatel nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance.¹⁷⁴

Porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci musí dosahovat určitého stupně intenzity, přičemž Zákoník práce rozlišuje porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem,

¹⁶⁹ Srov. § 16 Trestního zákoníku

¹⁷⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. listopadu 2005, sp. zn. 21 Cdo 387/2005

¹⁷¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. prosince 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005

¹⁷² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. března 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006

¹⁷³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. ledna 2006, sp. zn. 21 Cdo 894/2005

¹⁷⁴ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 30. června 1993, sp. zn. 6 Cz 25/92

závažné porušení pracovní povinnosti a méně závažné porušení pracovní povinnosti, aniž by poskytnul definice těchto pojmů. Ustanovení § 52 písm. g) ZP [a obdobně i § 55 odst. 1 písm. b) ZP] jsou relativně neurčitými právními normami, které ponechávají na soudu, aby v konkrétním případě vymezil jejich hypotézu. S ohledem na skutečnost, že Zákoník práce neupravuje nižší stupeň intenzity porušení pracovní povinnosti než je méně závažné porušení, je nutno považovat každé porušení pracovní povinnosti, jež nedosahuje nejvyšší stupeň intenzity či intenzity závažného porušení pracovní povinnosti, za méně závažné porušení pracovní povinnosti. Soud při hodnocení stupně intenzity porušení pracovní povinnosti přihlédne ke všem relevantním okolnostem. Může se jednat o osobu zaměstnance, jeho pracovní zařazení, dosavadní postoj k plnění pracovních úkolů, doba a situace, v níž došlo k porušení těchto povinností, míra zavinění zaměstnance, způsob a intenzita porušení konkrétních povinností zaměstnance, důsledky porušení povinností pro zaměstnavatele, případně škoda způsobená zaměstnancem zaměstnavateli, apod. Je-li určité jednání hodnoceno zaměstnavatelem určitým stupněm intenzity, například v interním předpise, nemá tato skutečnost právní relevanci při posuzování intenzity porušení.¹⁷⁵

V praxi je skutečně poněkud obtížné určit, v jaké míře došlo k porušení pracovních povinností zaměstnancem, a dle mého názoru by zaměstnavatel měl přistoupit k takovému řešení, které mu poskytuje větší míru jistoty ohledně platnosti jednání směřujícího ke skončení pracovního poměru. Pro porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem lze pracovní poměr zrušit okamžitě [§ 55 odst. 1 písm. b) ZP] nebo rozvázat výpovědí dle § 52 písm. g) část věty před středníkem ZP. Jak vyplývá i z dikce ustanovení § 55 ZP, skončení pracovního poměru okamžitým zrušením je možné pouze ve výjimečných případech, a domnívá-li se tedy zaměstnavatel, že zaměstnanec porušil své povinnosti zvláště hrubým způsobem, jeví se jako jistější řešení přistoupit k dání výpovědi namísto okamžitého zrušení pracovního poměru. Přesto je však třeba vždy brát ohled na všechny okolnosti konkrétního případu, zda je spravedlivé další zaměstnávání konkrétního zaměstnance.

Druhým stupněm intenzity je závažné porušení pracovní povinnosti, které odůvodňuje výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. g) část věty před středníkem ZP. Nejnižším stupněm intenzity, který Zákoník práce upravuje, je méně závažné

¹⁷⁵ Drápal, L. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2 vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 335 s. ISBN 978-80-7400-290-8

porušení pracovní povinnosti podle ustanovení § 52 písm. g) část věty za středníkem ZP. Avšak k dání výpovědi z pracovního poměru z důvodu méně závažného porušení pracovní povinnosti lze přistoupit pouze za předpokladu, že se jedná o soustavnou činnost zaměstnance a na možnost výpovědi v souvislosti s tím byl upozorněn, a to v době posledních 6 měsíců. Soustavným méně závažným porušováním pracovních povinností se rozumí nejméně tři méně závažná porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost (navazuje-li jedno porušení pracovní povinnosti na druhé tak, že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení pracovní povinností).¹⁷⁶ Naprosto typickým příkladem soustavného méně závažného porušování pracovních povinností jsou pozdní příchody do práce či opakované neplnění pokynů nadřízeného. Na závěr lze uvést, že k naplnění soustavnosti samozřejmě nemusí jít o tři porušení stejné povinnosti, neboť ty mohou být různého druhu.

Tak jako u předchozího výpovědního důvodu (tj. pro neuspokojivé pracovní výsledky) Zákoník práce předpokládá učinění písemné výzvy, pokud jde o soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, a to v době posledních 6 měsíců. Jinak platí obdobně vše, co bylo uvedeno u výzvy předcházející výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky. Může však vyvstat otázka, při kterém porušení je nutno zaměstnance písemně upozornit na možnost výpovědi. Zákoník práce ohledně této věci mlčí, a bylo tedy na Nejvyšším soudu, aby dospěl k závěru, že zaměstnavatel musí zaměstnance písemně upozornit na možnost výpovědi nejpozději při méně závažném porušení povinností, které předcházelo méně závažnému porušení, po němž pak následovala výpověď.¹⁷⁷ To však nebrání zaměstnavateli v tom, aby zaměstnance písemně upozornil na možnost výpovědi při každém porušení povinnosti.

V souvislosti s ukončováním pracovního poměru pro porušení pracovních povinností nelze pominout skutečnost, že Zákoník práce předepisuje lhůtu 2 měsíců, do kdy může zaměstnavatel uplatnit tento důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru či výpověď. Tato lhůta běží ode dne, kdy se o tomto důvodu zaměstnavatel dověděl, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kde tento důvod vznikl. Opožděně učiněná výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu porušení pracovních povinností jsou považovány za neplatné (§ 58 ZP).

¹⁷⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. srpna 2014, sp. zn. 21 Cdo 747/2013

¹⁷⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. září 2013, sp. zn. 21 Cdo 3693/2012

Do Zákoníku práce byl tzv. koncepční novelou přidán nový výpovědní důvod [§ 52 písm. h) ZP] spočívající v porušení zvláště hrubým způsobem povinnosti uvedené § v 301a ZP, tj. porušení stanoveného režimu dočasné pracovní neschopnosti v době prvních 14 kalendářních dnů jejího trvání, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.¹⁷⁸

Předpokladem pro dání výpovědi dle § 52 písm. h) ZP je porušení výše uvedených povinností, nicméně to musí dosahovat určitého stupně intenzity, konkrétně musí jít o porušení zvláště hrubým způsobem. Stejně jako u předchozích dvou výpovědních důvodů se jedná o relativně abstraktní právní normu a bude vždy na posouzení soudu, zda porušení stanoveného režimu dočasné pracovní neschopnosti zaměstnancem dosáhlo Zákoníkem práce požadované míry.

Zaměstnavatel však může dát zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. h) ZP pouze do určité doby, konkrétně pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi zaměstnavatel dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl (§ 57 odst. 1 ZP). Pokud se jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce stane předmětem šetření jiného orgánu během 1 měsíce, kdy lze dát výpověď, je možné ji dát ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření (§ 57 odst. 2 ZP). Nedodržení těchto lhůt má za následek neplatnost učiněné výpovědi z pracovního poměru.

4.2 Výpovědní důvody v Polsku

Jak již bylo uvedeno výše, Kodeks pracy vyžaduje uvedení výpovědního důvodu pouze v případě výpovědi z pracovní smlouvy na dobu neurčitou, aniž by však stanovil výčet výpovědních důvodů či alespoň jejich rámeček, a stejně tak nestanoví případy, kdy se jedná o neodůvodněnou výpověď. Uvedení důvodu ve výpovědi z pracovní smlouvy na dobu neurčitou je hmotněprávním předpokladem její přípustnosti, který z pohledu práva omezuje možnost zaměstnavatele libovolně ukončit pracovní poměr se zaměstnancem. Předpoklady důvodnosti jsou pak založeny na hodnocení prováděného nad rámeček zákona. Kodeks pracy přitom zřetelně rozlišuje mezi výpovědi

¹⁷⁸ § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

nedůvodnou a výpovědí, která porušila předpisy o rozvazování pracovních smluv výpovědí dle čl. 45 Kodeksu pracy (tj. nezákonnou výpovědí).

Pojem „nedůvodná výpověď“, a stejně tak pojem „výpověď porušující pravidla pro rozvazování pracovních smluv výpovědí“ jsou generálními klauzulemi, jež obsahují pouze obecně zformulované pravidlo a ponechávají tedy na zaměstnavateli, aby v konkrétním případě zhodnotil na základě relevantních okolností případu, zda výpověď z pracovní smlouvy bude legitimní. Polský zákonodárce v tomto ohledu poskytuje zaměstnavateli poměrně velký prostor pro uplatnění této právní normy s ohledem na skutečnost, že není možné předvídat veškeré situace, které by založily důvodnost rozvázání pracovního poměru výpovědí. Zatímco na jedné straně tato právní úprava poskytuje velkou míru flexibility, na druhé straně je také zdrojem právní nejistoty zejména pro zaměstnance a zaměstnavatelům vytváří prostor pro libovůli ve vztahu k ukončování pracovního poměru, a v neposlední řadě dochází k velkým rozdílům v interpretaci dané právní normy. Výkladovému sjednocení se snaží napomoci jak právní nauka, tak velmi bohatá judikатурní praxe, zejména pak Sądu Najwyższego. Poměrně významné je pak usnesení Sądu Najwyższego o pokynech týkajících se interpretace čl. 45 Kodeksu pracy i soudní praxe při aplikaci tohoto předpisu z hlediska důvodnosti výpovědi z pracovní smlouvy uzavřené na dobu neurčitou.¹⁷⁹ Výkladové pokyny stanovené v tomto usnesení slouží jako vodítko pro aplikační praxi nejen soudů, ale zejména pak i samotných zaměstnavatelů. Tyto pokyny jsou následující:

- při interpretaci pojmu „nedůvodná výpověď“ uvedeného v čl. 45 Kodeksu pracy je nutné se řídit ústavními principy a cíli Polské lidové republiky;
- při posouzení důvodnosti výpovědi z pracovní smlouvy v souladu s čl. 45 Kodeksu pracy je třeba vzít v úvahu oprávněné zájmy zaměstnavatele a kvality zaměstnance související s pracovním poměrem. Jiné okolnosti týkající se zaměstnance nesouvisející s pracovním poměrem mohou ve výjimečných případech stanovit základ pro uznání, že výpověď je v rozporu se zásadami společenského soužití na základě čl. 8 Kodeksu pracy;
- okolnosti svědčící ve prospěch ochrany zaměstnance před výpovědí z pracovní smlouvy se zohledňují ve vztahu k zaměstnancům, kteří svědomitě a pečlivě plní pracovní povinnosti a dodržují pracovní kázeň;

¹⁷⁹ Uchwała Sądu Najwyższego cała izba SN z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85

- rozhodující význam pro uznání důvodnosti výpovědi má druh a závažnost důvodu výpovědi. Význam tohoto důvodu může pak převažovat nad zaměstnancem namítanými okolnostmi týkajícími se jeho zájmů, v tomto případě může být odvolávání se na zájem zaměstnance neúčinné;
- ve vztahu k zaměstnancům na vedoucích a nezávislých pozicích je nutno použít přísnější kritéria posuzování legitimacy důvodu výpovědi;
- nesprávné plnění pracovních povinností zaměstnancem stanoví důvodnost výpovědi, nejen pokud jde o zaviněné jednání, ale i pokud zaměstnanec nesprávné plnění pracovních povinností nezavinil. Nicméně jednorázové drobné porušení pracovních povinností obecně neodůvodňuje dání výpovědi z pracovní smlouvy;
- disciplinární postih zaměstnance za určité provinění nevylučuje důvodnost výpovědi z pracovní smlouvy, pokud je význam takového provinění značný;
- důvodem pro výpověď mohou být také okolnosti, které nastaly nezávisle na zaměstnanci, svědčí-li oprávněným zájmům zaměstnavatele;
- snižování počtu zaměstnanců u zaměstnavatele je legitimním důvodem pro ukončení pracovní smlouvy výpovědí. Orgán přezkoumávající pracovní spory není oprávněn posuzovat platnost a potřebnost snižování počtu zaměstnanců. Okolnosti svědčící ve prospěch ochrany zaměstnance před výpovědí však mohou mít u konkrétního zaměstnance za důsledek nelegitimitu výpovědi nebo její rozpor se zásadami společenského soužití;
- důvodnost výpovědi je nezávislá na předchozí nabídce jiné práce učiněné zaměstnavatelem zaměstnanci, ledaže tato nabídková povinnost vyplývá z právního předpisu;
- důvod výpovědi musí být pravdivý a konkrétní;
- okolnosti odůvodňující výpověď musí existovat před oznámením úmyslu zaměstnavatele ukončit pracovní poměr s určitým zaměstnancem příslušné odborové organizaci (čl. 38 § 1 Kodeksu pracy), a v případech kdy není součinnost odborové organizace povinná či možná, nejpozději v den učinění výpovědi z pracovní smlouvy;
- dání výpovědi není limitováno lhůtou od zjištění okolnosti odůvodňující rozvázání pracovní smlouvy, nicméně pokud se tato okolnost v důsledku plynutí

času stala neaktuální, může to mít za následek nedůvodnost výpovědi z pracovní smlouvy;

- vypovězení pracovních a platebních podmínek může být odůvodněno zároveň důvody pro výpověď pracovní smlouvy, jakož i dalšími důvody odpovídajícími vypovězení pracovních a platebních podmínek;
- při posuzování okolností svědčících pro ochranu zaměstnance před výpovědí je třeba mít na paměti, že v důsledku vypovězení pracovních a platebních podmínek zaměstnanec nezůstane bez práce a prostředků k živobytí.

Obecně lze důvody, pro něž lze rozvázat pracovní smlouvu výpovědí, rozdělit na dvě skupiny, a to na důvody na straně zaměstnavatele a na důvody, jež jsou naopak na straně zaměstnance.

4.2.1 Výpovědní důvody na straně zaměstnavatele

Důvody pro rozvázání pracovního poměru, které se netýkají zaměstnanců, mohou nastat z důvodů zejména ekonomických a organizačních (například rušení zaměstnavatele či nadbytečnost zaměstnance).

V praxi se jedná prakticky o obdobné výpovědní důvody, které české právo předvídá v ustanoveních § 52 písm. a) až c) Zákoníku práce. Jde tedy o zrušení zaměstnavatele, resp. likvidaci zaměstnavatele, snížení počtu zaměstnanců, zrušení pracovního místa a jiné podobné změny nastalé v organizační struktuře zaměstnavatele. Jak již bylo naznačeno výše, soud nemůže přezkoumávat samotné rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně, tato skutečnost však nemůže limitovat posuzování důvodnosti výpovědi z pracovní smlouvy. Zaměstnavatel je při dání výpovědi povinen aplikovat objektivní a spravedlivá kritéria volby zaměstnance, se kterým hodlá rozvázat pracovní poměr, přičemž musí vzít v úvahu všechny zaměstnance, jichž se organizační změna může dotknout. Byla-li taková kritéria stanovena, je nutno je aplikovat, a zaměstnavatel se od těchto kritérií může odchýlit pouze, pokud k tomu má velmi přesvědčivý důvod.¹⁸⁰

Je-li důvodem pro výpověď prohlášení o úpadku nebo vstup do likvidace zaměstnavatele, popř. jiné důvody netýkající se zaměstnance, Kodeks pracy v těchto případech umožňuje zaměstnavateli zkrácení tříměsíční výpovědní doby nejvýše však

¹⁸⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11

na 1 měsíc, přičemž je povinen k náhradě škody vůči zaměstnanci ve výši odměny za zbývající část výpovědní doby a tato doba se také zaměstnanci počítá do odpracované doby (čl. 36¹ Kodeksu pracy). Nárok na náhradu škody dle čl. 36¹ Kodeksu pracy však nemá zaměstnanec, který dle čl. 23¹ § 4 Kodeksu pracy v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, využil možnosti rozvázání pracovního poměru bez výpovědní doby se sedmidenním předstihem.¹⁸¹

Pracovní poměr však skončí uplynutím této zkrácené výpovědní doby. V případě, kdy je výpovědním důvodem úpadek nebo likvidace zaměstnavatele se nadto dle čl. 41¹ § 1 Kodeksu pracy nepoužijí ustanovení poskytující zaměstnancům ochranu před výpovědí, a to konkrétně:

- čl. 38 Kodeksu pracy stanovující povinnost konzultace záměru zaměstnavatele dát výpověď z pracovního poměru zaměstnanci s odborovou organizací,
- čl. 39 Kodeksu pracy, který stanoví speciální ochranu zaměstnancům v předdůchodovém věku,
- čl. 41 Kodeksu pracy, jenž stanoví zákaz výpovědi zaměstnancům, kteří čerpají dovolenou, resp. během doby jiných omluvených absencí v práci, a
- jiné speciální předpisy poskytující zaměstnancům ochranu před rozvázáním pracovního poměru.

Nadto lze dodat, že Kodeks pracy stanoví výjimku v případech úpadku či likvidace zaměstnavatele, kdy umožňuje rozvázat výpovědí i pracovní smlouvou uzavřenou na dobu určitou či na dobu provedení určitých prací, a to s dvoutýdenní výpovědní dobou (čl. 41¹ § 2 Kodeksu pracy).

Nejčastějším organizačním důvodem pro dání výpovědi z pracovní smlouvy je zrušení pracovního místa, a to buď v důsledku snižování počtu zaměstnanců, nebo nadbytečnosti zaměstnance, případně pak z jiných důvodů. Zrušení konkrétního pracovního místa je důvodem pro rozvázání pracovního poměru výpovědí, přičemž není nutno zkoumat kvalifikaci zaměstnance, dobu trvání jeho pracovního poměru u zaměstnavatele či další okolnosti, které se týkají ochrany tohoto propouštěného zaměstnance a není ani nutné ho porovnávat s jinými zaměstnanci. V důsledku zrušení pracovního místa, resp. míst, totiž dochází nejen ke kvantitativní redukci pracovních

¹⁸¹ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2000 r., III ZP 24/00

míst, ale i ke kvalitativní změně organizační struktury zaměstnavatele, jejichž následkem je potřeba propuštění zaměstnanců zastávajících tyto zrušené pracovní pozice. Jsou-li nastalé organizační změny důvodem pro výpověď z pracovní smlouvy, nemusí být ta nutně učiněna ve shodném okamžiku, kdy dojde k faktické realizaci těchto organizačních změn. Nezbytné je však, aby ke skutečnému zániku pracovního místa došlo během výpovědní doby nebo i později, avšak musí se jednat o nepřilíživě vzdálený časový úsek, který má souvislost s nastalou organizační změnou.¹⁸² V praxi se však zaměstnavatelé často mylně domnívají, že zrušení pracovního místa je jednoduchým způsobem, jak se zbavit nepohodlného zaměstnance [v české úpravě lze tento důvod a jeho problematiku srovnat s výpovědním důvodem pro nadbytečnost dle ustanovení § 52 písm. c) ZP]. Tento názor je daleko od pravdy, neboť z pozice zaměstnavatele je v případném soudním sporu poměrně obtížné prokázat zrušení pracovního místa jako legitimní příčiny výpovědi. Zda-li bylo zrušení pracovního místa zdánlivé či nikoliv, závisí na porovnání pracovních podmínek pro nové pracovní místo s pracovními podmínkami zrušeného pracovního místa,¹⁸³ a důvodnost výpovědi závisí také na posouzení dalších faktorů jako je dodržení zvláštního postupu předvídaného zvláštním zákonem, povinnost vytvořit spravedlivá a objektivní kritéria pro výběr zaměstnanců, s nimiž se pracovní poměr ukončí apod. Podmínkou také je, aby příslušné rozhodnutí o organizační změně, v jejímž důsledku je zrušeno konkrétní pracovní místo, přijal sám zaměstnavatel. Vyžaduje-li toto rozhodnutí schválení subjektem nezávislým na zaměstnavateli, nepovažuje se takový důvod pro výpověď z pracovní smlouvy za skutečný.¹⁸⁴ Výpověď však může být důvodná i tehdy, pokud je snižování počtu zaměstnanců spojeno s omezením pracovních úkolů, které propouštěný zaměstnanec nevykonával přímo v rámci svých pracovních povinností.¹⁸⁵

V souvislosti s výše uvedeným se jeví jako vhodné zmínit také zákon o speciálních pravidlech pro rozvazování pracovních poměrů se zaměstnanci z důvodů netýkajících se zaměstnanců.¹⁸⁶ Tento zákon, často nepřesně označovaný jako zákon o hromadném propouštění, se však netýká všech situací, kdy dochází k rozvázání

¹⁸² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 r., I PKN 290/99

¹⁸³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2007 r., I PK 92/07

¹⁸⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2002 r., I PKN 445/01

¹⁸⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2000 r., I PKN 584/99

¹⁸⁶ Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 192)

pracovní smlouvy z důvodů netýkajících se zaměstnanců, ale vztahuje se pouze na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají alespoň 20 zaměstnanců. Ostatní zaměstnavatelé se budou při rozvazování pracovních poměrů z důvodů netýkajících se zaměstnanců řídit pouze ustanoveními Kodeksu pracy. To však neznamená, že zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají nejméně 20 zaměstnanců, mají povinnost použít ustanovení tohoto zákona bezvýjimečně, jelikož tento zákon se nevztahuje na pracovní poměry založené jmenováním. Tzv. zákon o hromadném propouštění zavádí speciální postup pro rozvazování pracovních smluv zaměstnanců, pokud jde o důvody na straně zaměstnavatele. Jak již bylo naznačeno výše, Kodeks pracy pro tyto případy vylučuje použití některých ustanovení Kodeksu pracy (např. konzultaci s odborovou organizací apod.), a proto tento zákon stanoví zvláštní postup zajišťující ochranu propouštěným zaměstnancům. Pro rozlišení, zda se v konkrétním případě bude jednat o hromadné nebo individuální propouštění, je významným kritériem splnění časových a množstevních požadavků. O hromadné propouštění se jedná, jestliže v časovém rámci 30 dní dojde k propouštění (nehledě, zda na základě dohody či výpovědi):

- 10 zaměstnanců, pokud zaměstnavatel zaměstnává méně než 100 zaměstnanců,
- 10 % zaměstnanců, pokud zaměstnavatel zaměstnává nejméně 100 zaměstnanců, ale méně než 300 zaměstnanců, nebo
- 30 zaměstnanců, pokud zaměstnavatel zaměstnává nejméně 300 zaměstnanců.

V ostatních případech jde o individuální propouštění, které se řídí zejména čl. 10 výše zmíněného zákona, který stanoví podmínku, že výpovědní důvod netýkající se zaměstnance musí být výlučným výpovědním důvodem v tom smyslu, že bez jeho existence by zaměstnavatel nepřistoupil k dání výpovědi.¹⁸⁷ Základní povinností zaměstnavatele pak je výplata odstupného ve výši 1 – 3 násobku měsíční odměny, podle délky trvání zaměstnání zaměstnance. Na druhé straně tento zákon vylučuje určité mechanismy ochrany zaměstnance a poskytuje tak zaměstnavateli větší flexibilitu pokud jde o politiku zaměstnanosti v době krize. Jedná se například o možnost výpovědi pracovní smlouvy v průběhu dovolené zaměstnance, jež trvá alespoň 3 měsíce, a také pracovních smluv sjednaných na dobu určitou kratší než 6 měsíců, které nepředvídají možnost výpovědi, přičemž výpovědní doba je v těchto případech dvoutýdenní. Nicméně zaměstnancům, jejichž pracovní poměry jsou před rozvázáním

¹⁸⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 1990 r., I PR 319/90

chráněny speciálními právními předpisy, může zaměstnavatel dát výpověď v rámci zmíněného zákona pouze v případě, pokud odborová organizace nepodá žádné námítky v době 14 dní od obdržení oznámení o zamýšlené výpovědi. Naopak se nepoužijí ustanovení týkající se uzavření dohody s odborovou organizací o hromadném propouštění nebo povinnost zaměstnavatele znovu zaměstnat zaměstnance, se kterým rozvázal pracovní poměr, pokud ten do 1 roku od skončení pracovního poměru vyjádří svůj záměr znovu u zaměstnavatele pracovat.

Poměrně specifickým případem, kdy může dojít k rozvázání pracovního poměru výpovědí, je výpověď pracovních a platebních podmínek (tzv. pozměňující výpověď) dle čl. 42 Kodeksu pracy. Pro takovou výpověď se obdobně použijí ustanovení o výpovědi z pracovní smlouvy (čl. 42 § 1 Kodeksu pracy). Jedná se o institut, jímž dochází ke změně pracovního poměru. Zaměstnavateli je umožněno, aby jednostranným právním jednáním učiněným v písemné formě změnil sjednané podmínky práce a odměňování zaměstnance, kdy účinnost nastává po uplynutí výpovědní doby. Odmítne-li zaměstnanec takto změněné podmínky, uplynutím výpovědní doby pozměňující výpovědi dojde k rozvázání pracovního poměru. Neodmítne-li zaměstnanec tuto změnu podmínek před uplynutím poloviny výpovědní doby, má se za to, že se změnou souhlasí. Ohledně této skutečnosti musí být však v učiněné pozměňující výpovědi poučen, jinak může zaměstnanec odmítnout změnu podmínek kdykoliv během výpovědní doby (čl. 42 § 3 Kodeksu pracy). Nadto čl. 43 Kodeksu pracy stanoví výjimku ze zákazu výpovědi, kdy zaměstnavateli dovoluje vypovědět pracovní a platební podmínky i zaměstnancům v předdůchodovém věku, je-li taková výpověď nutná s ohledem na zavedení nových pravidel týkajících se odměňování všech zaměstnanců zaměstnavatele nebo jejich určité skupiny, do níž zaměstnanec patří, anebo v důsledku ztráty způsobilosti zaměstnance k výkonu sjednané práce zjištěné lékařským posudkem nebo v důsledku zaměstnancem nezaviněného nesplňování předpokladů nutných pro výkon sjednané práce.

4.2.2 Výpovědní důvody na straně zaměstnance

V rámci výpovědních důvodů, jež se objevují na straně zaměstnance, je možno rozlišovat dvě kategorie. Do první kategorie řadíme celkovou, resp. částečnou nevhodnost či nezpůsobilost zaměstnance k výkonu sjednaného druhu práce (včetně

nevhodnosti vzniklé během trvání pracovního poměru v důsledku zdravotní nezpůsobilosti anebo v důsledku zaměstnancem nezaviněného nesplňování předpokladů nezbytných pro výkon určitého druhu práce). Druhou skupinu výpovědních důvodů pak tvoří situace, kdy zaměstnanec porušuje svoje pracovní povinnosti (v míře, která nedosahuje takové intenzity, aby s ním bylo možno okamžitě zrušit pracovní poměr).

Zdravotní způsobilost zaměstnance je jedním z předpokladů pro řádný výkon práce, a nepříznivý zdravotní stav zaměstnance může za určitých podmínek stanovit důvod pro přistoupení zaměstnavatele k výpovědi. Jedná se jednak o situace, kdy zaměstnanec je dlouhodobě zdravotně nezpůsobilý, tak o situace, kdy je zaměstnanec na základě lékařského posudku nezpůsobilý k výkonu určitého druhu práce.

Dlouhodobá zdravotní nezpůsobilost zaměstnance je mimo jiné i důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, nicméně čl. 53 § 1 Kodeksu pracy przewidíá určitou délku nepřítomnosti zaměstnance pro přípustnost takového způsobu rozvázání pracovního poměru. Buď nezpůsobilost zaměstnance z důvodu nemoci trvá déle než 3 měsíce v případě, že zaměstnanec byl zaměstnán u zaměstnavatele po dobu kratší než 6 měsíců, anebo déle než celková doba, po kterou zaměstnanec z tohoto důvodu pobírá náhradu mzdy a nemocenské a rovněž rehabilitační dávky¹⁸⁸ během prvních 3 měsíců, pokud zaměstnanec pracoval pro svého zaměstnavatele po dobu nejméně 6 měsíců, anebo jeho zdravotní nezpůsobilost byla způsobena pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Nedosahuje-li nepřítomnost zaměstnance těchto dob, je možné s ním pracovní poměr rozvázat pouze výpovědí, přičemž se nesmí jednat o zaměstnance, který je v ochranné době (č. 41 Kodeksu pracy). Vzhledem k tomu, že výpovědním důvodem může být okolnost nezávislá na zaměstnanci, pokud tomu však svědčí oprávněný zájem zaměstnavatele, judikatura se trvale shoduje na tom, že neočekávané, dlouhodobé i opakující se absence zaměstnance, které vyžadují organizační zásah zaměstnavatele (např. určení náhradních zaměstnanců), jsou důvodem pro přistoupení zaměstnavatele k výpovědi, i kdyby nebyly zaměstnancem zaviněné a formálně byly omluvené.¹⁸⁹ Výpověď například nebude důvodná, pokud nepřítomnost zaměstnance nenarušuje

¹⁸⁸ Dávka nemocenského pojištění, kterou zaměstnanec může v případě trvající pracovní neschopnosti za účelem zlepšení zdravotního stavu, resp. rehabilitace pobírat po uplynutí podpůrní doby pro výplatu nemocenského (182 dní), a to na základě rozhodnutí posudkového lékařské polské Správy sociálního zabezpečení (Zakład Ubezpieczeń Społecznych)

¹⁸⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97

organizaci a výrobní plán zaměstnavatele, nemoc byla přechodného rázu a definitivně skončila před dáním výpovědi,¹⁹⁰ či zaměstnavatel nebyl nucen vynaložit určité výdaje na přesčasy jiných zaměstnanců, resp. zástupy. Sąd Najwyższy nicméně zdůraznil, že sice je pravdou, že časté a dlouhodobé pracovní neschopnosti zaměstnance mohou stanovit legitimní důvod pro ukončení pracovního poměru výpovědí, avšak každá konkrétní situace, kdy je zaměstnanec z důvodu nemoci dlouhodobě nepřítomen v práci, vyžaduje individuální posouzení s přihlédnutím nejen k oprávněným zájmům zaměstnavatele, ale i k vlastnostem zaměstnance spojeným s pracovním poměrem a jeho vztahu k pracovním povinnostem. Důvodnost výpovědi by měla být posuzována nejen s ohledem na potřeby zaměstnavatele, ale měly by být respektovány také zájmy zaměstnance, který svědomitě a pečlivě plní své pracovní povinnosti.¹⁹¹ V určitých případech může jít dokonce o rozpor se zásadami společenského soužití, například pokud jde o dlouholetého zaměstnance, který dosud své pracovní povinnosti plnil bezproblémově,¹⁹² nebo zaměstnankyni, která byla v pracovní neschopnosti v důsledku rizikového těhotenství, následného potratu a souvisejících zdravotních komplikací.¹⁹³

Kodeks pracy stanoví v čl. 229 povinnost zaměstnanců k preventivním prohlídkám, která je dále specifikována prováděcím předpisem, a to nařízením ministra zdravotnictví a sociální péče o lékařských prohlídkách zaměstnanců, rozsahu preventivní zdravotní péče o zaměstnance a lékařských posudcích vydaných pro účely uvedené v Kodeksu pracy.¹⁹⁴ Těmito preventivními prohlídkami jsou jednak vstupní prohlídky, tak i periodické či kontrolní prohlídky. Jejich výsledkem je lékařský posudek, ve kterém se stanoví, zda existují zdravotní překážky pro výkon konkrétního druhu práce či nikoliv. Lékařský posudek stanovující existenci těchto překážek zakládá legitimní důvod pro výpověď z pracovního poměru, a to i v případě, kdy se tyto zdravotní překážky týkají pouze jedné z pracovních povinností, ke kterým je zaměstnanec dle pracovní smlouvy povinen.¹⁹⁵ Výpověď pak bude důvodná i v případě, kdy zaměstnavatel nabídl zaměstnanci jinou práci odpovídající současnému

¹⁹⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 673/00

¹⁹¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 673/00

¹⁹² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2001 r., I PK 96/02

¹⁹³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2007 r., I PK 294/07

¹⁹⁴ Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzenia badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. Nr 69, poz. 332 z późn. zm.)

¹⁹⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 469/99

zdravotnímu stavu zaměstnance, ale ten ji odmítl.¹⁹⁶ Nezúčastní-li se zaměstnanec, kterému byla uznána nemoc z povolání a z tohoto titulu pobírá rentu, školení nezbytného pro výkon práce na pozici, na které není vystaven nepříznivým vlivům na jeho zdraví, a rovněž prodlužující se pracovní neschopnost způsobená nemocí z povolání (přerušovaná krátkodobými obdobími přítomnosti v práci), kdy zaměstnavatel nemá možnost nabídnout zaměstnanci jinou práci, jež by odpovídala jeho zdravotnímu stavu, stanoví legitimní důvod pro výpověď z pracovní smlouvy.¹⁹⁷ Je však nutné zmínit, že předpokladem přípustnosti výpovědi z výše uvedeného důvodu je, že zaměstnanec pobírá rentu z titulu uznané nemoci z povolání, to znamená, že byl uznán práce neschopným ve vztahu k jím vykonávané práci. Samotný fakt zjištění nemoci z povolání u zaměstnance nestanoví důvodnost výpovědi dané mu zaměstnavatelem.

Zájmem a právem zaměstnavatele je, aby zaměstnával zaměstnance, kteří mu poskytnou nejlepší záruku pro výkon pracovních povinností takovým způsobem, jaký zaměstnavatel očekává,¹⁹⁸ a v souvislosti s tím by bylo nežádoucí, aby jeho právo na výběr vhodných zaměstnanců bylo v rámci vypovídání pracovních smluv omezeno. Není-li zaměstnanec schopen vykonávat svou práci tak, aby dosahoval požadovaných výsledků, je možné mu z tohoto důvodu pracovní smlouvu vypovědět. Avšak v souvislosti s požadavkem konkrétnosti výpovědního důvodu se judikatura shoduje na tom, že zaměstnanec musí být během trvání pracovního poměru seznámen s požadavky zaměstnavatele pro výkon určitého druhu práce, neboť jej nelze posuzovat z hlediska jemu neznámých kritérií a požadavků zaměstnavatele.¹⁹⁹

Jedním z oprávněných požadavků zaměstnavatele je, aby zaměstnanec dosahoval uspokojivých výsledků v práci. Zaměstnavatel tak může ukončit pracovní poměr se zaměstnancem, který si samostatně organizuje výkon svých pracovních povinností, jestliže nedosahuje výsledků srovnatelných s ostatními zaměstnanci, a nezáleží, zda to bylo způsobeno nedbalým výkonem pracovních povinností zaměstnance nebo objektivními důvody ležícími na straně zaměstnance.²⁰⁰

¹⁹⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 1979 r., I PRN 14/79

¹⁹⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 401/98

¹⁹⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 355/99

¹⁹⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 428/98

²⁰⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96

Speciálním případem je nečinnost a pasivita zaměstnance, které mají za následek neefektivitu při plnění jeho úkolů. Sąd Najwyższy dovedl, že se jedná o legitimní důvod pro ukončení pracovního poměru, a nejde o případ přenesení rizika dosažení zamýšlených hospodářských výsledků činnosti zaměstnavatele na zaměstnance, neboť je nutno odlišovat odpovědnost zaměstnavatele za efektivitu jeho činnosti od dosažení určitých pracovních výsledků zaměstnance. Uspokojivé plnění pracovních úkolů zaměstnance může mít vliv na dosažení zamýšlených hospodářských výsledků zaměstnavatele, přičemž odpovědnost za jejich dosažení není na straně zaměstnance, avšak plněním svých pracovních povinností může zlepšení ekonomické situace umožnit, co se však nestane, bude-li zaměstnanec pasivní, či dokonce nečinný.²⁰¹

Na zaměstnance na vedoucích a samostatných pozicích jsou obvykle kladeny větší nároky, kdy by měli vykazovat větší iniciativu a operativnost vzhledem k pravidelnému organizování práce a rovněž koordinaci přijatých opatření, neboť dobrá organizace práce a efektivní řízení má značný vliv na výsledky činnosti zaměstnavatele jako podniku. V tomto ohledu pak i přes omezení možnosti rozvazování pracovních smluv zaměstnavatele, ho není možné zbavit práva na výběr vhodných zaměstnanců, zejména pak těch, kteří zastávají vedoucí pozice.²⁰²

Důvodnost výpovědi lze spatřovat také v osobnostních vlastnostech zaměstnance, zejména se jedná o jeho organizační dovednosti, či zda je zaměstnanec konfliktní osobou. Organizační schopnosti se vyžadují zejména u vedoucích zaměstnanců, a jejich nedostatečná míra či absence stanoví důvodnost výpovědi z pracovní smlouvy, navzdory vysoké odborné kvalifikaci konkrétního zaměstnance.²⁰³ Zaměstnavatel může rozvázat pracovní smlouvu s konfliktním zaměstnancem, neboť ten v důsledku toho není schopen týmové práce.²⁰⁴

Kodeks pracy stanoví v čl. 100 základní povinnosti zaměstnance. Mezi ně patří například povinnost vykonávat svou práci svědomitě a pečlivě, a řídit se pokyny svých nadřízených, které se týkají práce, pokud nejsou v rozporu s právními předpisy nebo pracovní smlouvou, zejména pak dodržovat stanovenou pracovní dobu, dodržovat

²⁰¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2000 r., I PKN 124/00

²⁰² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 105/98

²⁰³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 1999 r., I PKN 355/99

²⁰⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 14/99

pracovněprávní předpisy a stanovený pracovní řád zaměstnavatele, dodržovat právní předpisy a zásady týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci včetně požárních předpisů, dbát zájmů zaměstnavatele, ochraňovat jeho majetek a zachovávat důvěrnost informací, jejichž zveřejnění by mohlo zaměstnavatele poškodit, dodržovat mlčenlivost stanovenou jinými právními předpisy a dodržovat na pracovišti zásady společenského soužití. Porušuje-li zaměstnanec tyto povinnosti, například nevykonává-li svou práci svědomitě a pečlivě, má zaměstnavatel právo vyvozovat z toho důsledky, a zejména pak přistoupit k dání výpovědi.²⁰⁵ To platí obdobně pro případ, bude-li zaměstnanec využívat své pracovní zařazení v rozporu se zájmy zaměstnavatele pro své soukromé účely.²⁰⁶ Je zcela běžné, že při výkonu práce se zaměstnanec řídí pokyny zaměstnavatele, resp. jeho nadřízených. Odmítnutí se podřídit těmto pokynům, tj. těm, jež se týkají organizace a způsobu výkonu sjednaného druhu práce stanoví legitimní důvod k ukončení pracovního poměru.²⁰⁷ Nicméně to neplatí bezvýjimečně, neboť nelze požadovat, aby se zaměstnanec řídil pokyny, které jsou dány v rozporu s právními předpisy. Sąd Najwyższy dovodil, že nekritické vykonání protiprávních pokynů nadřízeného stanoví důvodnost pro výpověď z pracovního poměru.²⁰⁸ Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnanec je povinen podřídit se pokynům nadřízených, pouze za předpokladu, že se týkají jím vykonávané práce, nejsou v rozporu se sjednaným druhem práce a nejsou v rozporu s obecně platnými právními předpisy, a to nejen pracovněprávními.

Zaměstnanec je povinen dodržovat stanovenou pracovní dobu, nicméně se mohou vyskytnout okolnosti, které brání zaměstnanci, aby byl na pracovišti během sjednané pracovní doby. O těchto okolnostech je zaměstnanec povinen zaměstnavatele spravít, přičemž důvody, které ospravedlňují zaměstnancovu nepřítomnost v práci, stanoví nařízení ministra práce a sociální politiky o způsobu omluvení nepřítomnosti v práci a poskytování pracovního volna.²⁰⁹ Jedná se o události a okolnosti stanovené Kodeksem pracy, které zaměstnanci brání se dostavit do práce a vykonávat ji, jakož i další případy na straně zaměstnance znemožňující výkon práce, které zaměstnavatel

²⁰⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07

²⁰⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 16/03

²⁰⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 630/99

²⁰⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1997 r., 244/97

²⁰⁹ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (t.j. Dz. U. z 2014 r. poz. 1632)

uznal za omluvenou nepřítomnost v práci. Podle tohoto nařízení je zaměstnanec povinen bezodkladně oznámit zaměstnavateli důvod jeho absence, předpokládanou dobu jejího trvání a na žádost zaměstnavatele poskytnout odpovídající důkazy. Nedodrží-li zaměstnanec stanovenou pracovní dobu, aniž by k tomu měl omluvitelný důvod, má zaměstnavatel právo s ním rozvázat pracovní smlouvu.

Poměrně závažným porušením pracovních povinností je konzumace alkoholu během pracovní doby. Pro řádný výkon práce je zapotřebí, aby zaměstnanec byl střízlivý a svým jednáním pod vlivem alkoholu nezpůsobil škodu na zdraví či majetku. Vzhledem k zákazu konzumace alkoholu v pracovní době nebude mít vliv na důvodnost výpovědi z pracovní smlouvy, za jakých okolností došlo ke konzumaci alkoholu či zda zaměstnavatel dříve opilost zaměstnance toleroval.²¹⁰

Kodeks pracy obecně nestanoví zaměstnanci zákaz mít další zaměstnání a ani nestanoví povinnost získat od zaměstnavatele souhlas k jinému zaměstnání. Tato povinnost může být však stanovena zvláštními předpisy či konkurenční doložkou. Zjistí-li zaměstnavatel, že zaměstnanec má další zaměstnání a není vázán konkurenční doložkou, nemůže z tohoto důvodu přistoupit k dání výpovědi, ledaže by prokázal, že zaměstnanec tímto porušuje Kodeksem pracy stanovenou povinnost dbát zájmů zaměstnavatele. V takovém případě bude nutné posuzovat, zda další zaměstnání zaměstnance zájmům zaměstnavatele škodí nebo je naopak nenarušuje.²¹¹ Výpověď lze dát i zaměstnanci, který sice nemá jiné zaměstnání, ale narušuje pracovní kázeň a pomáhá konkurenční firmě.²¹² Za určitých okolností je ze strany zaměstnavatele oprávněné, aby na zaměstnanci požadoval uzavření konkurenční doložky až za trvání pracovního poměru (zpravidla tomu však bude již při uzavírání pracovní smlouvy). Odmítne-li zaměstnanec tuto konkurenční doložku podepsat, musí počítat s tím, že zaměstnavatel může přikročit k rozvázání pracovní smlouvy výpovědí.²¹³ Pod to však nelze zařadit situaci, kdy zaměstnanec odmítne podepsat konkurenční doložku, která obsahuje ustanovení, která jsou v rozporu s Kodeksem pracy.²¹⁴

Polská judikatura se shoduje na tom, že za určitých okolností je legitimním výpovědním důvodem ztráta důvěry v zaměstnance. Je nutné zdůraznit, že ne každý

²¹⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 596/99

²¹¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2007 r., II PK 338/06

²¹² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 r., I PKN 506/97

²¹³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2003 r., I PK 411/02

²¹⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 1997 r., I PKN 333/97

případ subjektivní ztráty důvěry zaměstnavatele vůči zaměstnanci může stanovit legitimitu výpovědi z pracovního poměru. Ztráta důvěry musí být založena na objektivních a racionálních předpokladech, v opačném případě by se totiž jednalo o libovůli zaměstnavatele ve vztahu k ukončení pracovního poměru založenou na svévolném hodnocení a subjektivních předsudcích.²¹⁵ Ztráta důvěry zaměstnavatele vůči vedoucímu zaměstnanci, může stanovit důvod pro výpověď z pracovní smlouvy i v případě, kdy určité jednání zaměstnance sice je nezaviněné, ale objektivně vykazuje charakteristické znaky porušení pracovních povinností týkajících se dbání zájmů či ochrany majetku zaměstnavatele, a po zaměstnavateli tak není spravedlivé požadovat další zaměstnávání takového zaměstnance.²¹⁶ Kromě výše uvedeného může legitimita výpovědi spočívat v tom, že zaměstnanec není schopen se domluvit a spolupracovat se svým nadřízeným na základě svého odlišného, resp. nesouhlasného názoru ohledně organizačních změn, který se projevuje ve způsobu výkonu jeho pracovních povinností, a v důsledku toho vůči němu zaměstnavatel ztratil důvěru.²¹⁷ Sąd Najwyższy ohledně příčin ztráty důvěry poskytuje bohatou, nicméně poměrně kazuistickou judikaturu, kdy například stanovil, že ztráta důvěry může spočívat v nesprávném účtování svěřeného majetku zaměstnancem či nežádoucích kontaktech zaměstnance – celního úředníka s osobami podezřelými z pašování.²¹⁸

V souvislosti s výše uvedeným je vhodné zmínit, že v určitých případech nesplňování předpokladů pro výkon práce a porušování pracovních povinností Kodeks pracy umožňuje zaměstnavateli rozvázat pracovní smlouvu okamžitým zrušením (čl. 52 § 1 Kodeksu pracy).

Pokud jde o porušování pracovních povinností, tak musí dosahovat intenzity závažného porušení. Kodeks pracy (stejně jako český Zákoník práce) neposkytuje žádnou definici „závažného porušení pracovních povinností“, a vždy tedy bude na posouzení soudu, jaké intenzity dosáhlo každé konkrétní porušení pracovních povinností, a jakým způsobem lze pracovní smlouvu rozvázat. K výkladu tohoto pojmu Sąd Najwyższy poskytuje obšírnou, opět často kazuistickou judikaturu.

²¹⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97

²¹⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00

²¹⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 539/00

²¹⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 441/00

Nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady pro výkon práce, může s ním zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní smlouvu pouze v případě, pokud zaměstnanec tyto předpoklady nesplňuje svým zaviněním. V ostatních případech může zaměstnavatel rozvázat pracovní smlouvu se zaměstnancem pouze výpovědí.

4.3 Zákaz výpovědi

Výpověď z pracovního poměru dána zaměstnavatelem je citelným zásahem do sociální sféry zaměstnance. Zaměstnanec, který se však ocitl v sociálně nepříznivé situaci v důsledku určité mimořádné události, je Zákoníkem práce chráněn před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Byť jsou jinak podmínky pro přistoupení k výpovědi z pracovního poměru splněny, Zákoník práce zakazuje zaměstnavateli dát výpověď zaměstnanci, jenž se nachází v tzv. ochranné době. Tato ochrana je poskytována pouze ve vztahu k výpovědi, a nebrání tomu, aby pracovní poměr byl ukončen jiným způsobem, např. dohodou stran. Institut ochranných dob slouží zejména tomu, aby zamezil situacím, kdy zaměstnanec již nacházející se v obtížné situaci by měl díky tomu ztíženou možnost si hledat nové zaměstnání. Z výše uvedeného vyplývá, že tato ustanovení se týkají pouze výpovědi dané zaměstnavatelem, neboť zaměstnanec může dát výpověď z pracovního poměru kdykoliv. Poruší-li zaměstnavatel tento zákaz, výpověď bude neplatná, bez ohledu na to, zda zaměstnavatel věděl o tom, že zaměstnanec se nachází v ochranné době, neboť tato skutečnost působí objektivně. Pro posouzení neplatnosti výpovědi na základě toho, zda se zaměstnanec nacházel v ochranné době, bude klíčovým okamžikem doručení výpovědi zaměstnanci.²¹⁹

Zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele však není bezvýjimečný, neboť v určitých situacích není spravedlivé na zaměstnavateli požadovat další zaměstnávání zaměstnance, či to dokonce není objektivně možné.

V Polsku Kodeks pracy obdobně poskytuje ochranu před výpovědí z pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele zaměstnancům, kteří se nacházejí v ochranných

²¹⁹ Putna, M. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2 vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 353 s. ISBN 978-80-7400-290-8

dobách. Stejně jako v České republice, tak i v Polsku není tento zákaz výpovědi bezvýjimečný.

4.3.1 Ochranná doba

Zákoník práce stanoví v § 53 odst. 1 výčet ochranných dob, kdy se zakazuje se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí.

Prvním důvodem ochranné doby je dočasná pracovní neschopnost zaměstnance, pokud si ji zaměstnanec úmyslně nepřivodil nebo pokud tato neschopnost nevznikla jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a dále pak doba od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení. V případě, že zaměstnanec onemocněl tuberkulózou, se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování [§ 53 odst. 1 písm. a) ZP]. Namísto Zákoníku práce definuje pojem dočasné pracovní neschopnosti zákon o nemocenském pojištění,²²⁰ kdy v § 55 odst. 1 písm. a) uvádí, že se tím rozumí stav, který pro poruchu zdraví nebo jiné v tomto zákoně uvedené důvody neumožňuje pojištěnci vykonávat dosavadní činnost a trvá-li porucha zdraví déle než 180 kalendářních dní, i jinou než dosavadní činnost. Zároveň pak v § 55 odst. 2 uvádí výčet, kdy se nejedná o dočasnou pracovní neschopnost, a to konkrétně ošetření zaměstnance v nočním sanatoriu, v době detoxikace po požití alkoholu, omamných nebo psychotropních látek, s výjimkou případů, kdy pojištěnec požil tyto látky bez vlastního zavinění, a při poskytování zdravotní péče v osobním zájmu z kosmetických nebo estetických důvodů za úhradu pojištěncem. Ochranná doba trvá vždy ode dne, v němž bylo zjištěno ošetřujícím lékařem, že zaměstnanec je dočasně práce neschopným a končí dnem, kterým byla dočasná pracovní neschopnost ukončena (§ 57 a 59 zákona o nemocenském pojištění). Předpokladem je, že si ji zaměstnanec nezpůsobil úmyslně sám (například úmyslným poškozením vlastního zdraví) a že nevznikla ani jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo užití omamných prostředků. Opilostí se rozumí takový stupeň alkoholického opojení znamenající významnější snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance. Ve vztahu k ochranné době je třeba, aby pracovní neschopnost byla bezprostředním následkem tohoto alkoholického opojení. Návrhem na ústavní ošetřování je doporučení nebo návrh

²²⁰ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

lékaře na přijetí zaměstnance do jednodenní péče nebo do lůžkové péče provozované oprávněným poskytovatelem zdravotnických služeb. Za lázeňské léčení se považuje lázeňská léčebně rehabilitační péče poskytovaná v přírodních léčebných lázních, tj. v souboru zdravotnických a jiných zařízení na území či v jeho blízkosti, kde se nachází přírodní léčivý zdroj, nebo na území, jež má klimatické podmínky příznivé k léčení dle lázeňského zákona.²²¹²²²

Výpověď se zakazuje dát zaměstnancům při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení, a to ode dne, kdy jim byl doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení [§ 53 odst. 1 písm. b) ZP]. Výše uvedená vojenská cvičení jsou dle branného zákona²²³ druhy vojenské činné služby konané v době mimo stav ohrožení státu nebo mimo válečný stav. Branný zákon v § 12 odst. 1 a 2 stanoví, že vojenské cvičení je přípravou vojáka v záloze k plnění úkolů ozbrojených sil a výjimečné vojenské cvičení vykonává voják v záloze, vyžadují-li to záchranné práce při živelních pohromách nebo při jiných závažných situacích ohrožujících životy, zdraví, životní prostředí nebo značné majetkové hodnoty. Voják je k výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení v záloze povoláván krajským vojenským velitelstvím na základě povolávacího rozkazu, který se dodává jako poštovní zásilka do vlastních rukou adresáta nejméně 4 týdny předem. Tyto cvičení začínají dnem nástupu vojáka v záloze k jeho výkonu u vojenského útvaru (§ 13 odst. 1 a 4 branného zákona) a končí dnem, kterým z něho byl voják propuštěn (§ 14 branného zákona).

Před výpovědí je chráněn také zaměstnanec, který je dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce. Veřejnou funkcí se dle Zákoníku práce rozumí plnění povinností vyplývajících z funkce, která je vymezena funkčním nebo časovým obdobím a obsazovaná na základě přímé nebo nepřímé volby nebo jmenováním podle zvláštních právních předpisů (§ 201 odst. 1 ZP). Jedná se například o výkon funkce poslance Poslanecké sněmovny Parlamentu, senátora Senátu Parlamentu, člena zastupitelstva územního samosprávného celku nebo přisedícího (§ 201 odst. 2 ZP). Ochranná doba

²²¹ Zákon č. 64/2001 Sb., o přírodních léčivých zdrojích, zdrojích přírodních minerálních vod, přírodních léčebných lázních a lázeňských místech a o změně některých souvisejících zákonů (lázeňský zákon)

²²² Putna, M. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 354 s. ISBN 978-80-7400-290-8

²²³ § 1 odst. 2 zákona č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon)

trvá po celou dobu, kdy je zaměstnanec uvolněn z práce k výkonu konkrétní veřejné funkce.

Významnou ochrannou dobou je těhotenství zaměstnankyně, doba, po kterou zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou. Vzhledem k tomu, že zaměstnankyně není povinna svoje těhotenství zaměstnavateli oznámit, jedná se o okolnost, která působí objektivně. Výpověď daná zaměstnavatelem, aniž by tušil, že zaměstnankyně je v době jejího doručení již těhotná, bude neplatná, i to v případě, že tato skutečnost vyjde najevo až posléze. Nicméně oznámení těhotenství zaměstnavateli jednak může takové situaci předejít, tak bude mít i vliv na přidělování práce, neboť zaměstnavatel je povinen k této okolnosti přihlížet, a například nesmí těhotné zaměstnankyni přidělovat nebezpečné práce (§ 238 a 239 ZP) či ji vysílat na pracovní cesty mimo obvod jejího bydliště, resp. místa výkonu práce bez jejího souhlasu (§ 240 ZP). Mateřská dovolená přísluší zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě po dobu 28 týdnů, resp. 37 týdnů porodila-li zároveň 2 nebo více dětí (§ 195 odst. 1 ZP), a pokud se dítě narodilo mrtvé, přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 14 týdnů (§ 195 odst. 4 ZP). Mateřská dovolená přísluší také zaměstnankyni, jež převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela, a to v délce 22 týdnů ode dne převzetí dítěte, popř. 31 týdnů převzala-li zaměstnankyně 2 nebo více dětí, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku 1 roku (§ 197 ZP). Rodičovská dovolená přísluší oběma rodičům, matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, nejdéle však do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let (§ 196 ZP). Obdobně to platí u rodičů, kteří převzali dítě, tj. ode dne převzetí až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Čerpala-li zaměstnankyně předtím mateřskou dovolenou, tak až po jejím skončení. V případě, že bylo převzato dítě starší než 3 roky, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů, nejdéle však do 7 let jeho věku. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, rodičovská dovolená přísluší do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte (§ 197 odst. 3 ZP).

Posledním případem je doba, po kterou je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci [§ 53 odst. 1 písm. e) ZP]. Zaměstnancem

pracujícím v noci se rozumí zaměstnanec, jenž odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby během noční doby (mezi 22. a 6. hodinou) v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru aspoň jednou týdně v období 26, resp. 52 týdnů po sobě jdoucích [§ 78 odst. 1 písm. j) a k) ZP]. Zákoník práce v § 94 odst. 2 stanoví povinnost zaměstnavateli, aby zajistil vyšetření poskytovatelem pracovnělékařských služeb zaměstnance pracujícího v noci před zařazením na noční práci, pravidelně podle potřeby (alespoň jednou ročně) a kdykoliv o to zaměstnanec požádá. Po dobu, kdy takový zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným pro noční práci, se nachází v ochranné době.

V Polsku Kodeks pracy zavádí ochranu zaměstnanců před výpovědí z pracovní smlouvy, přičemž lze rozlišovat dvě skupiny důvodů ochranné doby, a to důvody s ohledem na osobní nebo rodinnou situaci zaměstnance a důvody ve vztahu k výkonu veřejné funkce.

První skupina sestává z následujících ochranných dob:

- doba čerpání dovolené zaměstnancem,
- omluvená absence v práci,
- doba 4 let do dosažení důchodového věku zaměstnance,
- těhotenství a doba čerpání mateřské dovolené zaměstnankyně,
- doba čerpání rodičovské dovolené zaměstnance,
- doba odborné přípravy mladistvého,
- výkon vojenské činné služby,
- výkon základní vojenské služby manžela zaměstnankyně, a
- doba vojenského invalidního důchodu nebo souvisejícího s vojenskou službou.

Čl. 41 Kodeksu pracy uvádí, že zaměstnavatel nemůže vypovědět pracovní smlouvu zaměstnanci, jenž čerpá dovolenou a také po dobu jiné omluvené absence v práci, pokud ještě neuplynula doba, kdy je možné se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr (čl. 53 Kodeksu pracy). Tento zákaz se tedy nevztahuje pouze na dovolenou, ale i na jiné překážky v práci na straně zaměstnance, které jsou stanoveny mimo jiné i v již výše zmíněném nařízení ministra práce a sociální politiky o způsobu omluvení nepřítomnosti v práci a poskytování pracovního volna. Jedná se například o dočasnou pracovní neschopnost zaměstnance, karanténu v souvislosti s podezřením

na infekční chorobu, nemoc dítěte nebo jiného člena rodiny, osobní péči o zdravé dítě mladší 8 let, v důsledku neočekávaného uzavření jeslí, školky nebo školy, onemocnění chůvy nebo denního pečovatele starajících se o dítě, výzva k osobnímu dostavení se zaměstnance jako strany nebo svědka příslušného orgánu ve věcech obecné branné povinnosti, orgánu státní správy nebo místní samosprávy, soudu, státního zastupitelství nebo policie, dále pak pracovní cesta v noci ukončená v takové době, že do začátku následující pracovní doby neuplynulo 8 hodin za podmínek neumožňujících noční odpočinek.

Zaměstnanec, kterému chybí pouze 4 roky k dosažení důchodového věku, jestliže by na nárok na důchod dosáhl díky zaměstnání u zaměstnavatele, je také chráněn před výpovědí z pracovní smlouvy (čl. 39 Kodeksu pracy). To však neplatí pro zaměstnance, kteří v té době získají nárok na invalidní důchod z důvodu celkové nezpůsobilosti k výkonu práce (čl. 40 Kodeksu pracy). Je nutno uvést, že tento zákaz se nevztahuje na dobu před získáním nároku na předčasný důchod, avšak naopak jsou chráněni zaměstnanci, jimž je zákonem snížena hranice důchodového věku (např. horníci apod.).²²⁴

Zaměstnavatel nesmí dát výpověď z pracovní smlouvy (a ani ji jinak rozvázat) zaměstnankyni, která je těhotná nebo čerpá mateřskou dovolenou (čl. 177 § 1 Kodeksu pracy). Těhotenství zaměstnankyně je objektivní událostí a v případě, že existuje v okamžiku dání výpovědi, se zaměstnankyně může domáhat neúčinnosti takové výpovědi. Mateřskou dovolenou polské právo poskytuje v rozmezí 20 – 37 týdnů dle počtu současně narozených dětí (čl. 180 § 1 Kodeksu pracy), přičemž Kodeks pracy předvídá obdobné doby pro případy převzetí dítěte do péče či osvojení a kratší doby pro případ úmrtí dítěte (čl. 180¹, 182⁴ a 183 Kodeksu pracy). Ustanovení o mateřské dovolené jako ochranné době se obdobně použijí i na zaměstnance, který čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (čl. 177 § 5 Kodeksu pracy).

Dle čl. 186¹ § 1 Kodeksu pracy nesmí dát výpověď z pracovní smlouvy (a ani ji jinak rozvázat) zaměstnanci po dobu rodičovské dovolené, tj. od podání žádosti o rodičovskou dovolenou až do jejího ukončení. Dle Kodeksu pracy má nárok na rodičovskou dovolenou pouze zaměstnanec, který je zaměstnán alespoň 6 měsíců,

²²⁴ Florek, L. *Prawo pracy*. 16. wyd. Warszawa: C. H. Beck, 2014, s. 109 ISBN 978-80-7400-317-2

přičemž do této doby se započítávají i předchozí zaměstnání. Délka rodičovské dovolené je 36 měsíců a poskytuje se na dobu ne delší než do dosažení 5 let dítěte.

Mladistvý je po dobu jeho odborné přípravy chráněn před výpovědí z pracovní smlouvy tak, že Kodeks pracy omezuje zaměstnavatelovu možnost výpovědi stanovením případů, kdy je výpověď přípustná (čl. 196 Kodeksu pracy). Výpovědními důvody mohou být pouze:

- neplnění pracovních povinností a povinností týkajících se jeho vzdělávání i přes to, že jsou vůči němu uplatňována výchovná opatření,
- prohlášení o úpadku nebo vstup do likvidace zaměstnavatele,
- reorganizace zaměstnavatele znemožňující pokračování odborné přípravy mladistvého, a
- zjištění nevhodnosti mladistvého k práci, v jejímž rámci dochází k odborné přípravě.

Všechny formy vojenské činné služby (s výjimkou jednodenních cvičení) stanoví ochrannou dobu, jejíž počátek plyne od povolání ke službě a končí jejím výkonem. Chráněna je i zaměstnankyně, jejíž manžel je ve výkonu základní vojenské služby a zaměstnanec, který je ve vojenském invalidním důchodu anebo důchodu souvisejícím s vojenskou službou.²²⁵

Druhou skupinu tvoří ochranné doby, v nichž zaměstnanec vykonává určitou veřejnou funkci, přičemž právní úprava této ochrany je rozlišována ve speciálních právních předpisech. Tyto právní předpisy obsahují často jiné formulace, nicméně obecně lze říci, že ochrana se poskytuje na základě získání souhlasu příslušného orgánu s výpovědí zaměstnance. Tento souhlas stanoví předpoklad pro přípustnost výpovědi z pracovní smlouvy. Jedná se o následující funkce a příslušné orgány:

- člen odborové organizace, pokud požívají ochrany, v době trvání ochrany – souhlas představenstva odborové organizace,
- člen zaměstnanecké rady státního podniku v době trvání funkčního období a rok po jeho skončení – souhlas zaměstnanecké rady,
- člen rady zaměstnanců po dobu členství – souhlas rady zaměstnanců,
- člen speciální Evropské rady zaměstnanců po dobu trvání mandátu a rok po jeho skončení – souhlas odborové organizace reprezentující zaměstnance,

²²⁵ Florek, L. *Prawo pracy*. 16. wyd. Warszawa: C. H. Beck, 2014, s. 111 ISBN 978-80-7400-317-2

- popř. okresní inspektor práce, pokud zaměstnanec není zastupován odborovou organizací,
- člen speciálního vyjednávacího týmu, zastupitelského orgánu, zástupce zaměstnanců v dozorčí radě nebo správní radě v evropské společnosti – obdobně jako v předchozím bodě,
 - poslanec a senátor po dobu funkčního období a 2 roky po jeho skončení – souhlas Prezidia Sejmu nebo Senátu,
 - člen rady – souhlas rady vojvodství, rady okresu nebo rady obce, jejichž je radní členem,
 - inspektor práce během trvání jeho funkce a rok po jejím skončení (nevyžaduje se ničí souhlas),
 - člen dozorčí rady obchodní korporace během trvání jeho funkce a rok po jejím skončení (bez nutnosti souhlasu).²²⁶

4.3.2 Výjimky ze zákazu výpovědi

Zákon předvídá situace, kdy i přes tíživou, resp. mimořádnou životní situaci zaměstnance, nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat další zaměstnávání takového zaměstnance, a umožňuje i přes zákaz výpovědi rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr. Taxativní výčet těchto případů najdeme v § 54 ZP a týkají se pouze výpovědních důvodů dle § 52 písm. a), b), g) a h) ZP.

Dle ustanovení § 54 písm. a) ZP jsou první výjimkou organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b) ZP. Je-li dán výpovědní důvod dle § 52 písm. a) ZP, tedy ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, není objektivně možné, aby zaměstnavatel mohl přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy, a Zákoník práce netrvá na zákazu výpovědi, neboť trvání pracovního poměru nemá pro žádnou ze stran jakýkoli smysl. Část věty § 54 písm. a) ZP za středníkem, tj. že výjimka neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b) ZP, jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána, je dle komentářové literatury nutno považovat za obsoletní úpravu, neboť přemístění zaměstnavatele nebo jeho části je výpovědním důvodem podle § 52 písm. b) ZP, jen pokud zaměstnavatel nemá v místě, kam byla jeho činnost či sídlo zcela nebo

²²⁶ Florek, L. *Prawo pracy*. 16. wyd. Warszawa: C. H. Beck, 2014, s. 112 ISBN 978-80-7400-317-2

zčásti přemístěny, možnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy vzhledem k ujednání o místě nebo místech výkonu práce. Jak již bylo rozebráno u výpovědního důvodu dle ustanovení § 52 písm. b) ZP, musí se jednat o přemístění, které není v mezích místa, resp. míst sjednaného výkonu práce. Dojde-li k přemístění zaměstnavatele v mezích sjednaného místa výkonu práce, nejde o takovou organizační změnu, jež by naplnila výpovědní důvod dle § 52 písm. b) ZP, a není tudíž ani možné aplikovat zákaz výpovědi v ochranné době a potažmo výjimky z tohoto zákazu, neboť taková výpověď bude dána neplatně.²²⁷

Ustanovení § 54 písm. b) ZP obsahuje výjimky ze zákazu výpovědi v souvislosti s výpovědním důvodem dle § 52 písm. b) ZP. Zákaz výpovědi se v případě, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje, neuplatní, nicméně tato výjimka se na rozdíl od výpovědního důvodu dle § 52 písm. a) ZP nevztahuje na těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni, která čerpá mateřskou dovolenou, a zaměstnance, který čerpá rodičovskou dovolenou, po dobu, po níž je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Pro tyto zaměstnance zákaz výpovědi trvá.

Je-li dán důvod, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, je zaměstnavatel oprávněn vypovědět pracovní poměr i některým zaměstnancům, kteří se nacházejí v ochranné době. To však neplatí pro zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo pro zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené, nicméně pouze do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, tj. v rozsahu doby mateřské dovolené, která ženě náleží dle ustanovení § 195, 197 a 198 ZP. V případě, že byla zaměstnankyni nebo zaměstnanci dána výpověď z tohoto důvodu před nástupem na mateřskou, resp. rodičovskou dovolenou tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské, resp. rodičovské dovolené, výpovědní doba se prodlužuje tak, že skončí současně s mateřskou, resp. rodičovskou dovolenou [§ 54 písm. c) ZP].

Ustanovení § 54 písm. d) ZP stanoví výjimku ze zákazu výpovědi, je-li dána z důvodu jiného porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci dle § 52 písm. g) ZP nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a ZP zvlášť hrubým způsobem dle § 52 písm. h) ZP. Chráněni jsou pouze těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou a zaměstnanec anebo zaměstnankyně, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

²²⁷ Putna, M. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 359 s. ISBN 978-80-7400-290-8

Polské pracovní právo rozlišuje mnoho skupin pracovníků, kterým je poskytována zvýšená ochrana rozvázáním pracovního poměru. Nicméně tato ochrana v podobě zákazu výpovědi zaměstnancům nacházejícím se v ochranné době není absolutní. Zákon zároveň stanoví řadu okolností, jež tuto ochranu omezují či dokonce vylučují a umožňuje zaměstnavateli, aby se zaměstnancem v ochranné době pracovní poměr rozvázal s ohledem na to, že požadavek dalšího zaměstnávání určitého zaměstnance za určitých okolností není spravedlivý.

Nepochybně největší dopad na zvláštní ochranu zaměstnanců má úpadek nebo likvidace zaměstnavatele. Čl. 41¹ § 1 Kodeksu pracy stanoví, že v případě úpadku nebo likvidace zaměstnavatele se nepoužijí ustanovení čl. 38, 39 a 41 Kodeksu pracy ani zvláštní předpisy týkající se ochrany zaměstnanců před výpovědí nebo rozvázáním pracovní smlouvy. Úpadek či likvidace zaměstnavatele jsou považovány za tak kritické situace, kdy další zaměstnávání zaměstnanců není objektivně možné, a proto nejsou chráněni žádní zaměstnanci nacházející se v ochranné době. Což je patrné také z ustanovení čl. 177 § 4 Kodeksu pracy, který stanoví, že zaměstnavatel je oprávněn vypovědět pracovní smlouvu těhotné zaměstnankyni nebo zaměstnankyni na mateřské dovolené (příp. na dodatkové mateřské dovolené) a zaměstnanci na rodičovské dovolené, pouze v případě prohlášení o úpadku či likvidaci zaměstnavatele, přičemž je povinen se dohodnout na datu skončení pracovní smlouvy takové zaměstnankyně s odborovou organizací, která zaměstnankyni zastupuje. Nemá-li zaměstnavatel možnost zajistit zaměstnankyni po tuto dobu jiné zaměstnání, náleží jí nárok na dávky stanovené ve zvláštních právních předpisech. Doba pobírání těchto dávek se započítává do doby zaměstnání. Je však nutno zdůraznit, že úpadek či likvidace musí být potvrzeny rozhodnutím soudu, aby mohlo dojít k vyloučení ochrany zaměstnanců před výpovědí z pracovní smlouvy. O zneužití výpovědi zaměstnance v ochranné době by se pak jednalo, pokud by tak zaměstnavatel učinil pod záminkou úpadku závodu za situace, kdy by řízení o úpadku bylo pouze zahájeno. Stejně tak by nemohl zaměstnanci v ochranné době dát výpověď z důvodu likvidace závodu, pokud by se jednalo pouze o faktickou likvidaci pobočky či dceřiné společnosti zaměstnavatele a nikoliv o celý závod. Kodeks pracy nadto umožňuje zaměstnavateli rozvázání pracovní smlouvy na dobu určitou či na dobu provedení určitých prací, aniž by to bylo výslovně ujednáno, a to s výpovědní dobou v délce 2 týdnů (čl. 41¹ § 2 Kodeksu pracy). V souvislosti

s úpadkem zaměstnavatele byla řešena otázka, o jakém úpadku je v uvedeném čl. 41¹ Kodeksu pracy řeč. Polské insolvenční právo totiž umožňuje jak likvidační, tak sanační řešení úpadku, a tak tuto otázku řešil Sąd Najwyższy, který judikoval, že ustanovení čl. 41¹ Kodeksu pracy je použitelné pouze v případě prohlášení o úpadku s likvidačním řešením, a naopak se nevztáhne na případy sanačního řešení úpadku zaměstnavatele. Zrušení ochrany před rozvázáním pracovní smlouvy je výjimkou ze zásady stability pracovního poměru, a v souvislosti s tím nemůže být toto ustanovení vykládáno extenzivně.²²⁸

Další okolností, která obvykle způsobuje, že se nepoužije zvláštní ochrana zaměstnanců, je existence důvodů pro tzv. disciplinární propuštění zaměstnance. Jedná se o situace, kdy je zaměstnavatel oprávněn se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní smlouvu dle ustanovení čl. 52 § 1 Kodeksu pracy. Zákon předvídá tři situace, za nichž je možné takto rozvázat pracovní smlouvu, přičemž zavinění se vždy vyskytuje na straně zaměstnance. Prvním důvodem je závažné porušení základních pracovních povinností zaměstnancem [čl. 52 § 1 bod 1) Kodeksu pracy], dalším důvodem je pak případ, kdy se zaměstnanec za trvání pracovního poměru dopustí trestného činu, který znemožňuje další zaměstnávání zaměstnance na jím zastávané pracovní pozici, jestliže spáchání trestného činu je zřejmé nebo bylo potvrzeno pravomocným rozsudkem [čl. 52 § 1 bod 2) Kodeksu pracy], a konečně posledním důvodem je zaviněné nesplňování předpokladů pro výkon práce na zastávané pracovní pozici zaměstnancem. Nejširší ochranu požívá skupina zaměstnanců, do které náleží těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou, resp. dodatkovou mateřskou dovolenou a zaměstnanci na rodičovské dovolené. Nicméně ochrana těchto zaměstnanců se nevztahuje na případy tzv. disciplinární výpovědi za předpokladu, že odborová organizace reprezentující takto chráněného zaměstnance vyjádří svůj souhlas s dáním výpovědi (čl. 177 § 1 Kodeksu pracy).

Jak již bylo předestřeno výše, Kodeks pracy chrání před výpovědí také zaměstnance, kteří čerpají dovolenou či jsou v práci nepřítomni z jiných omluvených důvodů, a zejména pak se jedná o zaměstnance v pracovní neschopnosti (čl. 41 Kodeksu pracy). Toto ustanovení však také dodává, že zákaz výpovědi trvá jen do uplynutí doby, která opravňuje zaměstnavatele k okamžitému zrušení pracovní smlouvy dle čl. 53 § 1

²²⁸ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2010 r., I PZP 2/10

Kodeksu pracy. Uplynutí dob stanovených ve zmíněném ustanovení čl. 53 Kodeksu pracy má za následek, že zaměstnavatel může posléze vypovědět pracovní smlouvu zaměstnanci, a to i přestože se ten stále nachází v pracovní neschopnosti.

Ochranu zaměstnanců v souvislosti s rozvazováním pracovní smlouvy výrazně oslabuje také úprava hromadného propouštění. Tzv. zákon o hromadném propouštění²²⁹ ve svém čl. 5 stanoví určité výjimky ze zákazu výpovědi, kdy jednak s výhradami vylučuje použití čl. 38 a 41 Kodeksu pracy, tak stanovuje skupiny zaměstnanců, se kterými nelze rozvázat pracovní smlouvu během propouštění (hromadného i individuálního) na základě zmíněného zákona. Mezi tyto zaměstnance patří například zaměstnanci uvedení v čl. 39 a 177 Kodeksu pracy (tj. zaměstnanci v předdůchodovém věku, těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou), dále pak zaměstnanci, kteří jsou členy rady zaměstnanců státního podniku, představenstva odborové organizace působící u zaměstnavatele či zvláštního vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců, nebo zaměstnanci, kteří jsou inspektory práce, a v neposlední řadě také zaměstnanci povolání k výkonu aktivní vojenské služby, zástupčí služby, povinné vojenské služby nebo vojenského výcviku (čl. 5 odst. 5 zákona o hromadném propouštění). V souladu s čl. 5 odst. 7 zákona o hromadném propouštění je také možné výpovědí rozvázat pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou nebo na dobu provedení určitých prací, a to oběma stranami s dvoutýdenní výpovědní dobou bez ohledu na to, zda si strany tuto možnost předem sjednaly.

5 Výpověď ze strany zaměstnance

Vzhledem k tomu, že zaměstnanec je slabší stranou v pracovněprávním vztahu, Zákoník práce mu neklade žádná omezení ve vztahu k rozvázání pracovního poměru výpovědí. Zaměstnanec tedy může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo dokonce bez uvedení důvodu (§ 50 odst. 3 ZP). Svobodná volba povolání a příprava k němu je nezadatelným právem každého, a toto právo garantuje i Listina základních práv a svobod²³⁰ v článku 26 odst. 1. I ze samotné podstaty pracovního práva a jeho ochranné

²²⁹ Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 192)

²³⁰ Usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva ČNR o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů

funkce vyplývá slabší postavení zaměstnance a potřeba poskytnutí mu určité ochrany, což se projevuje mimo jiné i možností se svobodně rozhodnout o tom, zda a jaké povolání bude člověk vykonávat. Přestože je zaměstnanci dána volnost ohledně volby povolání a setrvání v určitém pracovněprávním vztahu, je svým způsobem také omezen, a to tak, že v případě jím dané výpovědi musí být dodrženy základní náležitosti výpovědi jako jsou její písemná forma, řádné doručení a zachování výpovědní doby.

Navzdory tomu, že zákon nepožaduje po zaměstnanci uvedení výpovědního důvodu, může se jeho uvedení za určitých okolností jevit jako vhodné. Takovou okolností bude kupříkladu uzavření tzv. kvalifikační dohody dle § 234 ZP, jejíž součástí je i povinnost zaměstnance uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložil, a to i tehdy, když zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace. Za normálních okolností by se zaměstnanec při jím dané výpovědi tohoto závazku nezprostil, nicméně uvedl-li by zaměstnanec jako výpovědní důvod skutečnost, že zaměstnavatel v posledních 12 měsících po dobu nejméně 6 měsíců nevyužíval kvalifikaci zaměstnance, které zaměstnanec na základě kvalifikační dohody dosáhl, povinnost k úhradě nákladů z kvalifikační dohody by zaměstnanci nevznikla [§ 235 odst. 3 písm. d) ZP].²³¹

Zvláštní situací je případ, kdy dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu, resp. k přechodu výkonu těchto práv na jiného zaměstnavatele. V souvislosti se svobodnou volbou povolání nelze na zaměstnanci požadovat, aby byl nucen k novému zaměstnavateli přejít, a může z tohoto důvodu dát výpověď, přičemž Zákoník práce pro tyto případy upravuje délku výpovědní doby odlišně. Byla-li dána výpověď ze strany zaměstnance v této souvislosti, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (§ 51a ZP). S ohledem na výše uvedené je také vhodné zmínit poměrně problematickou situaci, kdy zaměstnanec sice přejde k novému zaměstnavateli, ale do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podá výpověď nebo rozváže pracovní poměr dohodou. Vzniká mu totiž právo domáhat se u soudu určení, že

²³¹ Bognárová, V. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2 vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 988 s. ISBN 978-80-7400-290-8

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. Dojde-li soud k názoru, že k rozvázání pracovního poměru došlo skutečně v důsledku výše uvedeného důvodu, má zaměstnanec právo na odstupné dle ustanovení § 67 odst. 1 ZP.

V Polsku je právní úprava výpovědi dané zaměstnancem podobně jako v České republice méně formalizovaná. Zaměstnanec sice musí dodržet písemnou formu výpovědi, není však povinen uvádět výpovědní důvod. Jak již bylo rozebráno u výpovědi dané zaměstnavatelem, nedodržení písemné formy však nemá za následek její neplatnost. Zaměstnanec nicméně za takové situace bude čelit pouze případným obtížnostem s unesením důkazního břemene ohledně toho, zda účinně vypověděl pracovní smlouvu, tj. zda měl zaměstnavatel skutečně možnost se seznámit s obsahem výpovědi bez ohledu na to, zda tak fakticky učinil.

Zaměstnanec však nemůže vypovědět každou pracovní smlouvu, ale pouze pracovní smlouvu na dobu neurčitou a pracovní smlouvu na zkušební dobu. Jinak je tomu u pracovních smluv na dobu určitou, které je možné vypovědět pouze za předpokladu, že byly sjednány na dobu delší než 6 měsíců a strany si možnost výpovědi sjednaly (i dodatečně). Kromě výše uvedeného, zaměstnanec stejně jako zaměstnavatele zavazují výpovědní doby uvedené v Kodeksie pracy. V souvislosti s délkou výpovědní doby je vhodné zmínit, že zaměstnanec by měl pamatovat na to, že její délka se odvíjí od doby zaměstnání a které doby se do ní započítávají. Jedná se například o dobu zaměstnání u předchozího zaměstnavatele, pokud došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle čl. 23¹ Kodeksu pracy nebo na základě jiných právních předpisů (čl. 36 § 1¹ Kodeksu pracy).

Dal-li již zaměstnanec výpověď z pracovní smlouvy, ale rád by ukončil pracovní smlouvu k dřívějšímu datu, například kvůli získání nového zaměstnání, Kodeks pracy dovoluje, aby se strany v souladu s čl. 36 § 6 dohodly na dřívějším termínu rozvázání pracovní smlouvy, než v jakém by k němu došlo na základě zákonných výpovědních dob. Nutno však podotknout, že taková dohoda nemá vliv na režim rozvázání pracovní smlouvy, co znamená, že i přesto se pracovní smlouva rozvazuje výpovědí a pojí se

s tím veškeré právní následky předvídané zákonem, tj. i pro případ neplatného rozvázání pracovní smlouvy výpovědí a nároků z toho plynoucích.

6 Některé instituty související se skončením pracovního poměru

Právní předpisy v České republice v oblasti pracovního práva ukládají zaměstnavateli určité povinnosti v souvislosti se skončením pracovního poměru. Mezi tyto povinnosti řadíme vydání potvrzení o zaměstnání, posudku o pracovní činnosti a v některých případech také vyplacení odstupného. Další povinností zaměstnavatele je poskytnutí zaměstnanci pracovního volna k hledání nového zaměstnání, což již bylo rozebráno výše, či také vyplacení náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou. Zakotvení těchto povinností zaměstnavatele vůči zaměstnanci do právního řádu má za cíl usnadnění situace zaměstnance při hledání nového zaměstnání.

Polské pracovní právo rovněž ukládá zaměstnavateli konkrétní povinnosti vůči zaměstnanci ve vztahu ke skončení pracovního poměru. Jedná se o odstupné, potvrzení o zaměstnání, poskytnutí volna k hledání nového zaměstnání a také poskytnutí speciálního odstupného v případě, kdy zaměstnanec splňuje podmínky pro nárok na invalidní nebo starobní důchod, skončil-li zaměstnancův pracovní poměr v souvislosti s odchodem na invalidní nebo starobní důchod. V neposlední řadě se jedná rovněž o finanční odškodnění v případech, kdy dochází ke zkrácení výpovědní doby, a to ve výši odměny za zbývající část výpovědní doby (čl. 36¹ § 1 Kodeksu pracy), a také náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou.

6.1 Odstupné

Odstupné je jednorázovým peněžitým plněním, které zaměstnavatel v určitých případech poskytuje zaměstnanci, a jehož účelem je snaha pomoci zaměstnanci překlenout vzniklou sociální situaci, která je následkem skončení pracovního poměru bez zavinění zaměstnance.²³² Naopak účelem není ani hmotné zabezpečení zaměstnance

²³² Doležilek, J. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2 vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 420 s. ISBN 978-80-7400-290-8

po určité období po skončení pracovního poměru ani zabezpečení finančních prostředků k úhradě životních potřeb v případě nezaměstnanosti.²³³

Právní úprava odstupného je obsažena v ustanovení § 67 a násl. ZP, kdy v souladu s ní se odstupné poskytuje pouze v případech, kdy dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) ZP, tj. z důvodů organizačních a z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti k výkonu sjednané práce v důsledku pracovního úrazu, onemocnění nebo ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice, nebo dohodou z týchž důvodů (§ 67 odst. 1 a 2 ZP).

Nárok na odstupné vzniká skončením pracovního poměru v souladu s ustanovením § 67 ZP a zaměstnavatel je povinen je zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy, ledaže se strany písemně dohodnou na jiném termínu výplaty odstupného (§ 67 odst. 4 ZP). Je tedy zřejmé, že se jedná o právně vymahatelné plnění, jehož splnění se může zaměstnanec domáhat prostřednictvím soudu. Zaměstnavatel má povinnost vyplatit odstupné ve stanoveném termínu i tehdy, je-li veden spor o platnost rozvázání pracovního poměru. Je-li pravomocně rozhodnuto soudem o neplatnosti rozvázání pracovního poměru, a pokud pracovní poměr dále trvá, jedná se v takovém případě o bezdůvodné obohacení zaměstnance na úkor zaměstnavatele, neboť odstupné získal bez právního důvodu a zaměstnanec je povinen přijaté odstupné vrátit zaměstnavateli (§ 2991 odst. 1 ObčZ).

Výše odstupného se vyčísluje násobky průměrného měsíčního výdělku zaměstnance s ohledem na právní důvod rozvázání pracovního poměru, resp. také v závislosti na délce trvání pracovního poměru u zaměstnavatele. Ustanovení § 67 odst. 1 ZP stanoví první skupinu případů, kdy zaměstnanci přísluší odstupné, a to dojde-li k rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů [§ 52 písm. a) až c) ZP]. V těchto případech se výše odstupného odvíjí od délky trvání pracovního poměru u zaměstnavatele, přičemž do této doby se započítává také doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců (§ 67 odst. 1 ZP). Trval-li pracovní poměr u zaměstnavatele méně než 1 rok, přísluší zaměstnanci odstupné ve výši

²³³ Bělina, M. In: Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 204. ISBN 978-80-7400-383-0

nejméně jednonásobku jeho průměrného výdělku [§ 67 odst. 1 písm. a) ZP], pokud trval pracovní poměr u zaměstnavatele alespoň 1 rok a méně než 2 roky, odstupné přísluší ve výši nejméně dvojnásobku průměrného výdělku zaměstnance [§ 67 odst. 1 písm. b) ZP], a v případě, že pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky, přísluší zaměstnanci odstupné ve výši nejméně trojnásobku jeho průměrného výdělku [§ 67 odst. 1 písm. c) ZP]. Specifickým případem je pak situace, dochází-li k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance v kontu pracovní doby vztahuje postup podle § 86 odst. 4 ZP (pracovní poměr zaměstnance skončil v době, ve které dosud neuplynula do pracovní doby započtená práce přesčas z bezprostředně předcházejícího vyrovnávacího období), neboť tehdy odstupné náleží ve výši součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v § 67 odst. 1 písm. a) až c) ZP [§ 67 odst. 1 písm. d) ZP].

Druhou skupinu tvoří právní důvod rozvázání pracovního poměru dle ustanovení § 52 písm. d) ZP, tj. z důvodu nepříznivého zdravotního stavu zaměstnance, který ho činí nezpůsobilým k výkonu sjednané práce v důsledku pracovního úrazu, onemocnění nebo ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice. Za splnění tohoto předpokladu náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Zproští-li se však zaměstnavatel své odpovědnosti za škodu vzniklou pracovním úrazem nebo onemocněním nemocí z povolání ve smyslu ustanovení § 367 odst. 1 ZP, není povinen k výplatě odstupného a zaměstnanci na něj nevzniká nárok (§ 67 odst. 2 ZP).

Zvláštním případem, kdy zaměstnanci náleží odstupné, je přechod práv a povinností (výkonu práv a povinností) z pracovněprávních vztahů. Dá-li zaměstnanec výpověď z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností (výkonu práv a povinností) z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele ve lhůtě 2 měsíců od účinnosti přechodu práv a povinností (výkonu práv a povinností) nebo ve stejné lhůtě dojde k rozvázání pracovního poměru dohodou, vznikne zaměstnanci právo na odstupné ve výši stanovené v ustanovení § 67 odst. 1 ZP (§ 339a a §345a ZP).

Z dikce ustanovení § 67 ZP vyplývá, že určení výše odstupného je kogentně dispozitivní v tom ohledu, že je možno sjednat vyšší odstupné, nikoliv však nižší. Sjednat vyšší odstupné lze v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpise či v pracovní

nebo jiné smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, přičemž zaměstnavatel musí pamatovat na to, aby se v případě sjednání vyššího odstupného pro určité skupiny zaměstnanců vyvaroval nepřipustné diskriminace. Nadto může zaměstnavatel poskytovat také odstupné v jiných případech než v těch, které jsou uvedeny v Zákoníku práce, neboť je zřejmé, že takové ujednání nebude v neprospěch zaměstnance.

Pro poskytnutí odstupného obecně nemá právní relevanci, zda a kdy zaměstnanec posléze nastoupí do nového zaměstnání, nebo zda začne soukromě podnikat, popřípadě zda se po skončení pracovního poměru z uvedených důvodů stane poživatelem starobního důchodu,²³⁴ nicméně pokud by zaměstnanec, jemuž bylo již poskytnuto odstupné, nastoupil zpět do zaměstnání k dosavadnímu zaměstnavateli (na základě pracovní smlouvy nebo i dohody o pracovní činnosti), před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných měsíčních výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, vznikla by mu povinnost tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část (§ 68 odst. 1 ZP), neboť odpadá důvod proč bylo odstupné poskytnuto. Poměrná část se vypočte dle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby určené podle počtu násobků průměrných měsíčních výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného (§ 68 odst. 2 ZP).

Pracovní právo v Polsku přiznává nárok na odstupné pouze v případě, pokud dojde k rozvázání pracovního poměru z důvodů vzniklých na straně zaměstnavatele, a to v souladu s tzv. zákonem o hromadném propouštění, neboť tuto problematiku Kodeks pracy neupravuje.

Dle uvedeného zákona je třeba splnit několik předpokladů, aby nárok na odstupné zaměstnanci vznikl. Jednak musí zaměstnavatel podléhat režimu tohoto zákona dle čl. 10 zmíněného zákona, tj. zaměstnávat na základě pracovní smlouvy nejméně 20 zaměstnanců, tak v případě individuálního propouštění musí být důvod rozvázání pracovního poměru vzniklý na straně zaměstnavatele výlučným důvodem výpovědi. Jak již bylo naznačeno výše, důvody vzniklé na straně zaměstnavatele jsou zejména organizační změny.

V souladu s čl. 10 zákona o hromadném propouštění se v případech individuálních výpovědí pracovních poměrů (resp. dohod ze stejných důvodů) použije

²³⁴ Bělina, M. In: Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 204. ISBN 978-80-7400-383-0

i ustanovení čl. 8 zákona o hromadném propouštění, které upravuje nárok na odstupné z titulu rozvázání pracovního poměru v rámci hromadného propouštění. Výše odstupného se odvíjí od délky trvání zaměstnání zaměstnance, přičemž do této doby se započítává doba zaměstnání u předchozího zaměstnavatele, došlo-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a také doba dle čl. 36¹ Kodeksu pracy (při zkrácení výpovědní doby). Odstupné náleží ve výši 1 – 3 násobku měsíční odměny zaměstnance, kdy v nejnižší výši přísluší, pokud zaměstnancův pracovní poměr trval dobu kratší než 2 roky a v nejvyšší výši přísluší, pokud zaměstnancův pracovní poměr trval dobu delší než 8 let (čl. 8 odst. 1 zákona o hromadném propouštění). Výše odstupného se stanovuje v souladu s pravidly, jimiž se řídí výpočet náhrady za nevyčerpanou dovolenou (čl. 8 odst. 3 zákona o hromadném propouštění). Dle ustanovení čl. 8 odst. 4 zákona o hromadném propouštění nesmí výše odstupného překročit patnáctinásobek minimální mzdy stanovené zvláštními předpisy, a to ke dni skončení pracovního poměru.

Pokud jde o hromadné propouštění, je pro získání nároku na odstupné bezvýznamné, zda byl zaměstnanec zaměstnán na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou nebo určitou, příp. na dobu provedení určitých prací či na zkušební dobu. Vliv na tento nárok také nemá případná pracovní neschopnost zaměstnance či mateřská (rodičovská) dovolená a jiné omluvené překážky v práci na straně zaměstnance.

Jinak je tomu u individuální výpovědi z pracovního poměru, neboť zde přistupuje již výše zmíněný požadavek, aby důvod rozvázání pracovního poměru vzniklý na straně zaměstnavatele byl výlučným důvodem výpovědi, resp. dohody o rozvázání pracovního poměru (čl. 10 odst. 1 zákona o hromadném propouštění). O výlučný důvod se bude jednat v případě, kdy by jinak zaměstnavatel k dání výpovědi nepřistoupil. V souvislosti s tím také Sąd Najwyższy uvedl, že v těchto případech je nutné určit, zda zaměstnanec nepřispěl svým jednáním k rozvázání pracovního poměru. Prokáže-li se, že zaměstnanec přispěl k ukončení pracovního poměru, nebude mu příslušet právo na výplatu odstupného.²³⁵

S ohledem na to, že na výpověď pracovních a platebních podmínek se obdobně použijí ustanovení o běžné výpovědi z pracovního poměru, může i v těchto případech vzniknout zaměstnanci nárok na odstupné. Odmítne-li zaměstnanec pozměňující

²³⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 81/10

výpověď, jejímž důvodem byla skutečnost vzniklá výlučně na straně zaměstnavatele, dojde s uplynutím výpovědní doby k rozvázání pracovního poměru. Nicméně v souvislosti s tím vyvstává otázka, zda odmítnutí navržených změn pracovních a platebních podmínek je příčiněním zaměstnance k rozvázání pracovního poměru, a zda mu tedy vznikne právo na výplatu odstupného dle zákona o hromadném propouštění či nikoliv. Soudní praxe nakonec došla k řešení tzv. zlaté střední cesty. Neprijme-li zaměstnanec navrhovanou změnu těchto podmínek, přestože ta byla pro něj objektivně přijatelná (např. v souladu s dosaženou kvalifikací), podílí se svým zapříčiněním na rozvázání pracovního poměru a tím pádem ztrácí právo na výplatu odstupného. Je zřejmé, že v praxi činí problémy určení toho, zda je změna podmínek pro zaměstnance objektivně přijatelná nebo již nikoliv a k této problematice existuje poměrně obsáhlá judikatura, nicméně za zmínku stojí zejména rozsudek Sądu Okręgowego w Białymstoku,²³⁶ ve kterém se vyjádřil v neprospěch zaměstnance, neboť uvedl, že pokud je navrhovaná pozice níže v pracovní hierarchii zaměstnavatele, je to v souladu se vzděláním a profesní kvalifikací zaměstnance. Sąd Okręgowy w Białymstoku rovněž poukázal na to, že snížení základní složky odměny zaměstnance nestanoví podstatné zhoršení navrhovaných pracovních a platebních podmínek, má-li zaměstnanec šanci dosáhnout srovnatelných příjmů v rámci jiných složek odměny.²³⁷

Zvláštním případem, kdy zaměstnanci vzniká nárok na odstupné je situace, kdy zaměstnanec splňuje podmínky pro nárok na invalidní nebo starobní důchod, jehož pracovní poměr byl ukončen v souvislosti s odchodem do důchodu. Takovému zaměstnanci přísluší odstupné ve výši jednoho měsíčního výdělku (čl. 92¹ § 1 Kodeksu pracy). K tomu se vyjádřil Sąd Najwyższy, který vysvětlil, že vztah mezi rozvázáním pracovního poměru a vznikem nároku na invalidní nebo starobní důchod, které předvídají ustanovení regulující právo na odstupné, může mít nejen povahu kauzální, časovou, ale také i funkční.²³⁸

6.2 Pracovní posudek a potvrzení o zaměstnání

Významnou povinností zaměstnavatele je vydání zaměstnanci potvrzení o zaměstnání (§ 313 ZP) a posudek o pracovní činnosti (§ 314 ZP). Tuto povinnost má

²³⁶ v České republice lze přirovnat ke krajskému soudu

²³⁷ Wyrok Sądu Okręgowego w Białymstoku z dnia 29 kwietnia 2014 r., V Pa 99/13

²³⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 1993 r., I PRN 111/93

zaměstnavatel bez ohledu na to, zda zaměstnanec vykonával práci na základě pracovní smlouvy či na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a jakým způsobem došlo ke skončení pracovního poměru.

Potvrzení o zaměstnání (nebo také tzv. zápočtový list) je zaměstnavatel povinen zaměstnanci (a nikomu jinému) při skončení pracovního poměru vydat, aniž by k tomu bylo zapotřebí jakékoliv součinnosti ze strany zaměstnance. Jedná se o dokument, v němž zaměstnavatel oficiálně potvrzuje informace týkající se pracovního poměru, přičemž taxativní výčet povinných údajů je stanoven v § 313 odst. 1 písm. a) až f) ZP (jedná se o základní údaje o zaměstnání, druh konaných prací, dosaženou kvalifikaci, odpracovanou dobu, údaj zda jsou ze zaměstnancovy mzdy prováděny srážky, údaje ohledně započitatelné doby důležité pro důchodové pojištění a některé další skutečnosti). Zákoník práce nicméně nevyklučuje, aby se strany dohodly i na uvedení dalších údajů nad rámec zákona, avšak zaměstnavatel tak nemusí učinit pouze na základě žádosti zaměstnance, je tedy nutná dohoda.²³⁹ Na žádost zaměstnance zaměstnavatel uvede v odděleném potvrzení údaje dle § 313 odst. 2 ZP (výši průměrného výdělku nebo okolnosti důležité pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti), což znamená, že je nelze uvést v potvrzení dle § 313 odst. 1 ZP.

Zákoník práce nestanoví přesný okamžik, kdy má zaměstnavatel potvrzení o zaměstnání vydat, nicméně z formulace „při skončení pracovního poměru“ lze dovodit, že posledním dnem ke splnění této povinnosti bude den skončení pracovního poměru, přičemž se dá předpokládat, že zaměstnavatel již bude vědět, že pracovní poměr zaměstnance končí a také kdy, a je schopen v potvrzení uvést veškeré zákonem požadované údaje.

V případě, že zaměstnavatel nesplní svou povinnost k vydání zápočtového listu, může se zaměstnanec domáhat splnění této povinnosti prostřednictvím soudu. Zákoník práce nestanoví žádnou lhůtu pro uplatnění tohoto práva, je tedy nutné se řídit obecným právním předpisem, tj. Občanským zákoníkem, a konkrétně pak jeho ustanoveními o promlčení.²⁴⁰ Vznikne-li v souvislosti s porušením této povinnosti zaměstnavatele zaměstnanci škoda, odpovídá za ni zaměstnavatel ve smyslu ustanovení § 265 odst. 2 ZP. V určitých případech se za takovou škodu považuje i ušlý zisk zaměstnance,

²³⁹ Putna, M. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2 vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 1231 s. ISBN 978-80-7400-290-8

²⁴⁰ § 619 a § 629 Občanského zákoníku

nicméně se musí jednat o situaci, kdy zaměstnanec nebyl přijat do nového zaměstnání právě z důvodu, že novému zaměstnavateli nepředložil zápočtový list.²⁴¹

Další povinností zaměstnavatele je vydání posudku o pracovní činnosti zaměstnance (pracovního posudku), jehož smyslem je podat informace o zaměstnanci pro jeho případného nového zaměstnavatele. Na rozdíl však od potvrzení o zaměstnání je zaměstnavatel povinen vydat pracovní posudek pouze na žádost zaměstnance, a to do 15 dnů od doručení takové žádosti, nicméně platí, že není povinen vydat pracovní posudek zaměstnanci dříve než 2 měsíce před skončením zaměstnání (§ 314 odst. 1 ZP). Pracovním posudkem se rozumí veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. Zaměstnavatel tedy není limitován, pokud jde o uvedení skutečností, jež se týkají zaměstnance a jím vykonávané práce, to znamená, že zaměstnavatel může uvést například i hodnocení celkového vztahu zaměstnance ke spolupracovníkům a k práci, rovněž hodnocení těch jeho osobních vlastností, které mají bezprostřední vztah k výkonu jeho práce (např. svědomitost, iniciativnost, dodržování pracovní kázně, schopnost k řízení a organizování pracovního procesu, schopnost zapojit se do týmové práce s ostatními zaměstnanci apod.). Pracovní posudek však nemůže obsahovat údaje týkající se soukromého života zaměstnance.²⁴² Při hodnocení by měl zaměstnavatel vycházet z objektivně podložených skutečností, které bude schopen v případě soudního sporu prokázat, a měl by se vyvarovat subjektivního hodnocení zaměstnance ohledně jeho vhodnosti k budoucímu působení zaměstnance v určitém okruhu pracovních činností. Přestože délka období, za které má být provedeno hodnocení zaměstnance pro účely pracovního posudku, není právními předpisy stanovena, je zřejmě vhodné, aby zaměstnavatel zvolil delší časový úsek, přičemž zpravidla se bude jednat o 1 rok.²⁴³

Pokud jde o jiné informace o zaměstnanci než ty, které mohou být obsahem pracovního posudku dle § 314 odst. 1 ZP, zaměstnavatel je smí o zaměstnanci podat pouze s jeho souhlasem, ledaže zvláštní právní předpis stanoví jinak (§ 314 odst. 2 ZP).

Zaměstnanec může o pracovní posudek požádat i kdykoliv po skončení pracovního vztahu a zaměstnavatel je povinen mu jej vydat do 15 dnů, pokud se

²⁴¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. března 2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002

²⁴² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. května 2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004

²⁴³ Fetter, R. *Pracovní posudek*. Právní rádce, roč. 2010, č. 8, s. 21

ze strany zaměstnance nejedná o výkon práva v rozporu s dobrými mravy. Tento nárok lze uplatnit i po skončení pracovního poměru, neboť to také vyplývá i z jeho povahy.

Proti obsahu potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku Zákoník práce poskytuje zaměstnanci ochranu, neboť ten se může u soudu domáhat, a to ve lhůtě 3 měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, aby zaměstnavateli bylo uloženo jej přiměřeně upravit (§ 315 ZP). Uvedená lhůta je prekluzivní a zaměstnanec je povinen v žalobním návrhu přesně uvést jaké údaje mají být v potvrzení o zaměstnání, resp. pracovním posudku vypuštěny či upraveny a jakým způsobem, neboť v takovém řízení je soud vázán návrhem zaměstnance.²⁴⁴

Zaměstnanec se může rovněž domáhat splnění povinnosti vydat mu pracovní posudek. Vznikne-li zaměstnanci v této souvislosti škoda, platí obdobně to, co bylo uvedeno u škody vzniklé nevydáním potvrzení o zaměstnání.

Polské pracovní právo na rozdíl od českého práva ukládá zaměstnavateli pouze povinnost vydat potvrzení o zaměstnání, nikoliv však pracovní posudek, a v tomto ohledu právní předpisy mlčí. Přestože však zaměstnavatel nemá povinnost pracovní posudek vydat, může zaměstnanci vydat tzv. referenci, jejímž smyslem je doporučení zaměstnance novému zaměstnavateli. Zaměstnavatel v referenci může zhodnotit zaměstnance z několika hledisek, například z pohledu jeho kvalifikace, či zda a jak dodržuje své pracovní povinnosti. Nutno však podotknout, že taková písemnost podléhá obecným právním předpisům a zejména pak těm, které poskytují ochranu osobnosti.²⁴⁵

Zaměstnavatel je v souvislosti s rozvázáním nebo zánikem pracovního poměru povinen zaměstnanci neprodleně vydat potvrzení o zaměstnání. Vydání potvrzení o zaměstnání nevyžaduje součinnost zaměstnance a nesmí být závislé na předchozím vypořádání vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (čl. 97 § 1 Kodeksu pracy), přičemž zaměstnavatel je povinen vydat potvrzení o zaměstnání do rukou zaměstnance, příp. osobě pověřené zaměstnancem. Není-li možné, aby zaměstnavatel vydal potvrzení o zaměstnání neprodleně, tj. poslední den trvání pracovního poměru, zaměstnavatel nejpozději do 7 dnů ode dne skončení pracovního poměru odešle zaměstnanci potvrzení

²⁴⁴ Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 17. 11. 1978, sp. zn. 13 Co 700/78

²⁴⁵ Florek, L. *Prawo pracy*. 16. vyd. Warszawa: C. H. Beck, 2014, s. 148 ISBN 978-80-7400-317-2

o zaměstnání prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb nebo jej doručí jiným způsobem.²⁴⁶

Uzavírá-li zaměstnanec se současným zaměstnavatelem další pracovní smlouvu ihned po skončení předchozí pracovní smlouvy, je zaměstnavatel povinen vydat potvrzení o zaměstnání pouze na žádost zaměstnance (čl. 97 § 1¹ až § 1³ Kodeksu pracy). Zaměstnanec musí požádat o potvrzení o zaměstnání nejpozději v den předcházející dni, kdy dochází k rozvázání pracovního poměru.

Obsah potvrzení o zaměstnání stanoví jednak Kodeks pracy v čl. 97 § 2, tak nařízení ministra práce a sociálních věcí ze dne 15. května 1996 o podrobném obsahu potvrzení o zaměstnání a způsobu a postupu pro jeho vydávání a opravy.²⁴⁷ Mezi tyto základní informace o pracovním poměru patří trvání a druh vykonávané práce, zastávané pozice, způsob a okolnosti skončení pracovního poměru, jakož i další informace nezbytné ke stanovení pracovních práv zaměstnance a práv ze sociálního zabezpečení. Kromě toho musí potvrzení o zaměstnání obsahovat informace o případných srážkách ze mzdy. Na žádost zaměstnance uvede zaměstnavatel také údaje o výši a složkách odměny zaměstnance a rovněž o získaných kvalifikacích. Potvrzení o zaměstnání však nesmí obsahovat prvky hodnocení zaměstnance.

Není-li zaměstnanec s potvrzením o zaměstnání spokojen, může ve lhůtě 7 dní od obdržení potvrzení o zaměstnání požádat zaměstnavatele o nápravu. Pokud zaměstnavatel odmítne vydané potvrzení opravit, má zaměstnanec právo se obrátit s touž žádostí na pracovní soud, a to ve lhůtě 7 dní od oznámení o odmítnutí k nápravě potvrzení o zaměstnání zaměstnavatelem (čl. 97 § 2¹ Kodeksu pracy).

Vznikne-li zaměstnanci škoda v souvislosti s tím, že zaměstnavatel nevydal potvrzení o zaměstnání včas nebo jej vydal nesprávně, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci takto vzniklou škodu nahradit, a to ve výši odměny za dobu, po kterou je zaměstnanec z tohoto důvodu bez práce, nejdéle však za dobu 6 týdnů (čl. 99 Kodeksu pracy).

²⁴⁶ § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (na základě čl. 97 § 4 Kodeksu pracy)

²⁴⁷ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania

7 Neplatné rozvázání pracovního poměru výpovědí a nároky z toho plynoucí

Zákoník práce počítá se situacemi, kdy může dojít k neplatnému rozvázání pracovního poměru, a pro tyto případy stanoví ochranu jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli, pokud druhá strana učinila neplatné právní jednání (ať se již jedná o výpověď, dohodu, okamžité zrušení nebo zrušení ve zkušební době), které směřovalo k rozvázání pracovního poměru.

V souvislosti s tím je třeba rozlišovat, zda určité jednání je zdánlivé nebo zda je neplatné. Zdánlivým právním jednáním (*non negotium*) je takové jednání, u kterého se stanoví, že se k němu nepřihlíží (§ 554 ObčZ). To znamená, že takové jednání se hledí jako by ani nebylo učiněno (nemá právní význam) a nemůže tudíž vyvolávat ani právní účinky. Zdánlivost nastává přímo ze zákona a není třeba ji dokazovat. O zdánlivé jednání jde, pokud chybí vůle jednajících osoby (§ 551 ObčZ), nebyla-li zjevně projevena vážná vůle (§ 552 ObčZ) a nelze-li pro neurčitost nebo nesrozumitelnost zjistit obsah právního jednání ani výkladem (§ 553 ObčZ). Pokud jde o neplatné právní jednání, je třeba rozlišovat, zda se jedná o absolutní nebo relativní neplatnost. Má-li určité právní jednání vadu, tak v souladu s Občanským zákoníkem je v pochybnostech třeba na něj hledět spíše jako na platné než jako na neplatné (§ 574 ObčZ). Občanský zákoník dává přednost neplatnosti relativní před absolutní, která je zásadně stanovena zákonem, zatímco relativní neplatnosti se musí dovolat ten, na jehož ochranu je stanovena (§ 586 odst. 1 ObčZ), jinak se právní jednání považuje za platné (§ 586 odst. 2 ObčZ). Právní jednání je absolutně neplatné, pokud se zjevně přičí dobrým mravům, odporuje-li zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek, nebo zavazuje-li k plnění od počátku nemožnému (§ 580 a § 588 ObčZ).

Zákoník v práci v ustanoveních § 69 – 72 upravuje případy neplatného rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou. Tato neplatnost může uplatněna pouze zaměstnavatelem nebo zaměstnancem, jakožto subjekty pracovněprávního vztahu, přičemž tak mohou učinit nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním (§ 72 ZP). Tato lhůta je prekluzivní a nelze ji prominout.

Polské právo v Kodeksu pracy v souvislosti s neplatností výpovědi hovoří o neodůvodněné výpovědi a o nezákonné výpovědi. Na neplatnost výpovědi lze pohlížet jednak v širším slova smyslu, tj. že se jedná o neodůvodněnou výpověď, anebo v užším slova smyslu, kdy se jedná o výpověď, která porušuje právní normy regulující rozvázání pracovní smlouvy výpovědí (nezákonnou výpověď).

Pokud jde o neodůvodněnou výpověď, tak ta je neplatná v případech, kdy zákon vyžaduje, aby zaměstnavatel uvedl výpovědní důvod, resp. aby tento důvod byl legitimní, pravdivý a konkrétní. Tak je tomu u rozvazování pracovních smluv uzavřených na dobu neurčitou.

Nezákonná výpověď porušuje právní normy regulující rozvázání pracovní smlouvy výpovědí, a sice se jedná o případy, kdy zaměstnavatel neprojednal záměr výpovědi s odborovou organizací, porušil zákaz výpovědi zaměstnanci v ochranné době nebo nezískal k výpovědi potřebný souhlas, zkrátil výpovědní dobu pod zákonem povolený rámec, nedodržel požadavek písemné formy výpovědi a v neposlední řadě nepoučil zaměstnance o možnosti se odvolat k pracovnímu soudu.²⁴⁸

7.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Domnívá-li se zaměstnanec, že zaměstnavatel s ním rozvázal pracovní poměr výpovědí neplatně, má dvě možnosti. Buď s takto danou výpovědí i přesto bude souhlasit a neučiní žádné kroky k nápravě, a tím pádem dojde k rozvázání pracovního poměru uplynutím výpovědní doby, přičemž platí, že pracovní poměr byl rozvázán dohodou [§ 69 odst. 3 písm. a) ZP], anebo naopak bude trvat na tom, aby jej zaměstnavatel nadále zaměstnával (§ 69 odst. 1 ZP). Důležitou skutečností tedy je, aby zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání u zaměstnavatele. V takovém případě jeho pracovní poměr trvá a zaměstnavatel je povinen mu poskytnout náhradu mzdy, resp. platu ve výši průměrného výdělku zaměstnance ode dne oznámení zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru (§ 69 odst. 1 ZP). Za situace, kdy zaměstnavatel odmítne zaměstnanci přidělovat práci, by se zaměstnanec měl obrátit na soud, a to nejpozději do uplynutí 2 měsíční lhůty uvedené v § 72 ZP se žalobou

²⁴⁸ Florek, L. *Prawo pracy*. 16. wyd. Warszawa: C. H. Beck, 2014, s. 113 ISBN 978-80-7400-317-2

na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. Ustanovení § 69 odst. 2 ZP zavádí moderační právo soudu ke snížení náhrady mzdy, a to pokud celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy, přesahuje 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit. Při rozhodování o snížení náhrady mzdy soud přihlíží k relevantním skutečnostem, jako například zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil (§ 69 odst. 2 věta za středníkem ZP).

V Polsku, jak již bylo naznačeno výše, existují specializované pracovní soudy, které řeší mimo jiné i spory týkající se neplatnosti výpovědi z formálních důvodů nebo neoprávněnost výpovědi z obsahových důvodů. Rozhodování těchto soudů se řídí Kodeksem postępowania cywilnego. Pokud jde o zaměstnance, tak jim přísluší právo se obrátit na pracovní soud v obou případech (čl. 44 Kodeksu pracy), nicméně lhůta k uplatnění tohoto práva je poměrně krátká, a to 7 dní ode dne doručení výpovědi z pracovní smlouvy (čl. 264 § 1 Kodeksu pracy). Pracovní soud však může zaměstnanci tuto lhůtu prominout, a to na jeho žádost, pokud bez svého zavinění nemohl tento úkon učinit v zákonné lhůtě 7 dní (čl. 265 § 1 Kodeksu pracy). Zaměstnanec musí požádat o prominutí lhůty do 7 dní po odpadnutí překážky, která zapříčinila zmeškání lhůty, přičemž v této žádosti musí vylíčit okolnosti odůvodňující žádost o navrácení lhůty.

Rozhodne-li soud o tom, že výpověď byla neodůvodněná nebo nezákonná, vysloví její neplatnost. Zároveň, pokud pracovní smlouva byla již rozvázána, rozhodne o navrácení zaměstnance do práce dle předchozích podmínek nebo o náhradě škody (čl. 45 § 1 Kodeksu pracy). Pracovní soud nemůže zohlednit žádost zaměstnance ohledně neplatnosti výpovědi nebo navrácení do práce, pokud dojde k závěru, že zohlednění této žádosti je nemožné nebo neúčelné. V tomto případě zaměstnanci přizná pouze náhradu škody (čl. 45 § 2 Kodeksu pracy). Náhrada škody dle čl. 45 Kodeksu pracy přísluší ve výši odměny za dobu 2 týdnů až 3 měsíců, nikoliv však méně než jako za výpovědní dobu (čl. 47¹ Kodeksu pracy).

Návrat na původní pracovní pozici zaměstnance je podmíněn tím, že zaměstnanec nastoupí k zaměstnavateli do práce nejpozději do 7 dnů od nabytí právní moci rozsudku soudu. V případě, že tak zaměstnanec neučiní, ledaže by tomu bránily překážky, které

nevznikly na jeho straně, pak již zaměstnavatel nemá povinnost zaměstnance znovu zaměstnat (čl. 48 Kodeksu pracy). Nekonal-li zaměstnanec svou práci z důvodu probíhajícího soudního sporu, přísluší mu náhrada škody, jejíž maximální výše je omezena zákonem a zároveň se mu tato doba započítává do celkové doby zaměstnání (čl. 51 Kodeksu pracy). Pokud jde o termínové pracovní smlouvy, tj. pracovní smlouvu na dobu určitou, na zkušební dobu a na dobu provedení prací, přísluší zaměstnanci pouze náhrada škody a nikoliv právo na návrat do zaměstnání (čl. 50 Kodeksu pracy).

Specifickým institutem v pracovním právu je smírčí řízení dle čl. 244 a násl. Kodeksu pracy. Zaměstnanec může před tím, než se obrátí na soud, požádat o zahájení smírčího řízení před smírčí komisí (čl. 242 § 2 Kodeksu pracy), z čehož vyplývá, že toto právo je přiznáno pouze zaměstnanci, nikoliv však zaměstnavateli. Smírčí komise jsou speciální orgány ustanovené za účelem smírného řešení sporů zaměstnanců z pracovního poměru, přičemž takovou komisi ustavuje zaměstnavatel spolu s odborovou organizací, a pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, tak sám zaměstnavatel po obdržení příznivého stanoviska od zaměstnanců (čl. 244 Kodeksu pracy). Podrobnosti o ustavování, složení a fungování smírčí komise stanoví Kodeks pracy v čl. 245 – 247. V souladu se zásadou dispozitivnosti se smírčí řízení zahajuje na žádost zaměstnance učiněnou písemně nebo ústně do protokolu (čl. 248 § 1 Kodeksu pracy). Lhůty určené k podání žaloby k soudu dle čl. 264 Kodeksu pracy platí i pro podání žádosti ke smírčí komisí a jejím podáním se tyto lhůty přerušují (čl. 248 § 1 a čl. 251 § 2 Kodeksu pracy).

Smyslem smírčího řízení je snaha dosažení dohody mezi stranami, která by měla být v souladu s právem a zásadami společenského soužití (dle čl. 253 Kodeksu pracy není přípustná dohoda, která by tomuto odporovala). Ve vztahu k rozvázání pracovního poměru se smírčí řízení končí ze zákona nejpozději uplynutím 14 dní od podání žádosti zaměstnance (čl. 251 § 3 Kodeksu pracy), přičemž výsledkem může být uzavření dohody mezi stranami, a není-li tomu tak, může zaměstnanec požádat, aby smírčí komise postoupila věc pracovnímu soudu (čl. 254 Kodeksu pracy). Zaměstnavatel dohodu uzavřenou v rámci smírčího řízení nemusí dobrovolně splnit, nicméně zaměstnanec se může domáhat jejího splnění v souladu s normami Kodeksu postępowania cywilnego v rámci exekučního řízení. K tomu je však nezbytné, aby soud opatřil dohodu doložkou vykonatelnosti (čl. 255 § 1 Kodeksu pracy).

7.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance

Zákoník práce přiznává ve vztahu k neplatně dané výpovědi zaměstnance také zaměstnavateli určitá práva, kdy ten má také na výběr, jakým způsobem se zareaguje na neplatně danou výpověď. V případě, že nebude mít zájem na tom, aby u něj zaměstnanec dále pracoval, platí fikce, že pracovní poměr byl rozvázán dohodou, a to ke dni uplynutí výpovědní doby dle neplatné výpovědi [§ 70 odst. 2 písm. a) ZP]. Za této situace však nemůže požadovat vůči zaměstnanci náhradu škody (§ 70 odst. 3 ZP). Jiná bude situace, nebude-li zaměstnavatel s danou výpovědí souhlasit. Zaměstnavatel musí zaměstnanci bez zbytečného odkladu písemně oznámit, že trvá na tom, aby dále konal svou práci, a pracovní poměr trvá i nadále. Nevyhoví-li zaměstnanec výzvě zaměstnavatele, má zaměstnavatel právo na něm požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla, a to ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším konání práce (§ 70 odst. 1 ZP).

Zatímco zaměstnanci v Polsku Kodeks pracy poskytuje více možností ochrany před neplatným rozvázáním pracovního poměru, zaměstnavatel je oprávněn se obrátit na pracovní soud pouze v případě neoprávněného rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením, a nemá tudíž tuto možnost, dal-li zaměstnanec neplatnou výpověď z pracovní smlouvy.

8 Zhodnocení české právní úpravy ve vztahu k polské právní úpravě výpovědi z pracovního poměru

Právní úprava výpovědi z pracovního poměru byla u obou států detailně popsána v předchozích kapitolách, přičemž byly zdůrazněny určité odlišnosti polské právní úpravy ve vztahu k právní úpravě v České republice.

Obecně vzato lze říci, že v Polsku je pracovní právo méně formalizované, a to zejména s ohledem na fakt, že nestanoví výpovědní důvody pro výpověď z pracovního poměru danou zaměstnavatelem. Úprava výpovědních důvodů je pouze obecná, nicméně zaměstnavatel je povinen výpověď řádně a pečlivě odůvodnit. Zajímavé však je, že tuto povinnost mu Kodeks pracy ukládá pouze, pokud vypovídá pracovní poměr

uzavřený na dobu neurčitou, kdežto Zákoník práce nejen že stanoví taxativní výčet možných výpovědních důvodů, ale ty se vztahují i na pracovní poměry uzavřené na dobu určitou. Nestanovení rámce pro výpovědní důvody mělo v Polsku za následek vývoj bohaté, často však kazuistické judikatury, jejímž prostřednictvím se vyčlenily určité skupiny výpovědních důvodů, které do budoucna poskytují zaměstnavatelům vodítko při rozvazování pracovních smluv výpovědí. Z toho co bylo rozebráno v kapitolách o výpovědních důvodech, lze však dovodit, že v konečném důsledku jsou výpovědní důvody v obou státech poměrně podobné, ne-li v určitých případech stejné. Na druhou stranu však právní úprava v Polsku poskytuje zaměstnavatelům větší míru flexibility při kontrole nad stavem (ať již kvalitativním, tak kvantitativním) jeho zaměstnanců.

Zajímavou odlišností je také vztah pracovního a občanského práva v obou státech, kdy v České republice došlo postupně k úplnému odtržení pracovního práva od práva občanského. V současné době Zákoník práce obsahuje poměrně ucelenou úpravu pracovního práva, nicméně občanské právo je nyní ve vztahu subsidiarity, zatímco v Polsku takováto etapa vůbec nenastala. Kodeks pracy některé otázky neupravuje vůbec a subsidiárně se použijí ustanovení Kodeksu cywilnego. Jedná se například o úpravu doručování, právního statutu osob, jakožto subjektů pracovněprávního vztahu, či odvolání výpovědi. Kromě principu subsidiarity zná Kodeks pracy i princip delegace, a to ve vztahu k úpravě náhrady škody způsobené zaměstnancem.

Právní úprava subjektů pracovněprávních vztahů je obsahově veskrze podobná, nicméně za zmínku stojí skutečnost, že polské právo na rozdíl od české úpravy předpokládá existenci organizačních jednotek, které sice nejsou právními osobami *stricto sensu*, nicméně je jim přiznávána právní způsobilost. Ve světle polské definice zaměstnavatele je zřejmé, že tato skutečnost má význam i pro pracovní právo, a zaměstnavatelem tak v Polsku může být i subjekt, který nemá právní subjektivitu, ale v tomto ohledu je mu přiznána právní způsobilost.

Další významnou odchylkou je právní úprava výpovědní doby, která je v Polsku odvislá od délky trvání pracovního poměru na dobu neurčitou. Ve vztahu k české úpravě se domnívám, že polská úprava je o něco výhodnější, neboť směřuje k větší míře flexibility zaměstnání. Jako velké pozitivum polské právní úpravy rovněž vnímám

možnost stran si dohodnout zkrácení výpovědní doby, aniž by došlo ke změně způsobu rozvázání pracovního poměru, což může být výhodné zejména pro zaměstnance, který si již našel nové zaměstnání a rád by do něj co nejdříve nastoupil.

V souvislosti s výpovědní dobou je zajímavá jiná úprava zkušební doby, neboť ta se v Polsku sjednává jako samostatná speciální pracovní smlouva, jež předchází klasické pracovní smlouvě, a proto ji lze i vypovědět, a to s třídenní až dvoutýdenní výpovědní dobou. Tato úprava je dle mého názoru mnohem výhodnější pro zaměstnance, neboť mu poskytuje delší období pro nalezení nového zaměstnání v případě skončení pracovního poměru během zkušebního období.

Oba státy předepisují pro výpověď z pracovního poměru písemnou formu a řádné doručení druhé straně. Nicméně na rozdíl od české právní úpravy není v Polsku nedodržení písemné formy sankcionováno neplatností. Nadto na rozdíl od české úpravy musí výpověď dle polského práva obsahovat poučení o možnosti zaměstnance dovolat se neplatnosti výpovědi u pracovního soudu.

Dílní odlišnosti zahrnují kupříkladu skutečnost, že české právo přiznává právo na odstupné navíc v případě, byl-li pracovní poměr ukončen v důsledku pracovního úrazu, onemocnění nebo ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice [dle § 52 písm. d) ZP]. Za nevýhodu oproti České republice se v Polsku dá považovat absence povinnosti zaměstnavatele vydat zaměstnanci pracovní posudek.

Posledním významným rozdílem je úprava neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ve vztahu k uplatnění nároku u soudu. V Polsku existují jednak specializované pracovní soudy, tak zvláštní smírčí komise, jež rozhodují ve zvláštních smírčích řízeních. Lze konstatovat, že i přes mnohem kratší lhůty k uplatnění nároku u soudu je taková úprava v určitých ohledech výhodnější. Smírčí řešení má za cíl dohodu stran a k vyřešení sporu spěje ve srovnání se soudním řízením v České republice, které může trvat až několik let, podstatně rychleji. Projednání sporu ve smírčím řízení nevyklučuje, že spor případně skončí před soudem, nicméně představuje možnost jednoduššího a hospodárnějšího vyřešení sporné situace. V souvislosti s tím je v polském pracovním právu také zajímavý institut tzv. návratu do práce, kdy soud může zaměstnavateli uložit povinnost zaměstnance znovu zaměstnat, poté co pracovní poměr již skončil. Na jedné straně tato úprava chrání zaměstnance před neoprávněnou ztrátou zaměstnání, na druhé

straně však staví zaměstnavatele do pozice, kdy je nucen opětovně zaměstnat určitého zaměstnance bez ohledu na to, zda je to pro něj vyhovující.

V závěru lze uvést, že ačkoliv jsou obě právní úpravy v určitých ohledech podobné a zároveň odlišné, polské pracovní právo je zcela jistě méně formální a více flexibilní, čímž vzniká také potřeba mnohem rozsáhlejší judikatury. Orientace v pracovním právu, a potažmo v celém právním řádu Polska tak činí velké nesnáze, a to zejména pro osoby bez jeho hlubší znalosti. Vzhledem ke skutečnosti, že určitá část právní úpravy je v porovnání s českou právní úpravou ve větší míře neúplná, méně detailní a umožňuje tím různorodý výklad, je pro orientaci v předmětné problematice nutným předpokladem znalost nejen polské judikatury, ale i polských právních a administrativních zvyklostí, neboť bez nich nelze určité právní normy dostatečně kvalifikovaně vyložit.

Závěr

Cílem této diplomové práce je podat ucelený výklad na téma výpovědi z pracovního poměru v České republice a v Polsku se snahou docílit porovnání právních úprav těchto států a zhodnotit jejich vzájemné odlišnosti i s ohledem na stávající judikaturu. V souvislosti s rekodifikací soukromého práva v České republice jsem se snažila také poukázat na změny, které se v českém pracovním právu díky této skutečnosti projevily, a to zejména ve vztahu k subjektům základního pracovněprávního vztahu.

Vzhledem k poměrně velkému rozsahu základního tématu, který nelze zcela vyčerpat diplomovou prací, jsem se snažila blíže soustředit na právní úpravu výpovědních důvodů v obou státech, která představuje těžiště této práce. Při popisu jednotlivých institutů jsem se pokusila zdůraznit odlišnosti obou úprav, zejména rozdílů v polské právní úpravě ve vztahu k české právní úpravě.

Přestože v rámci Evropské unie můžeme sledovat tendenci ke sblížení pracovního práva, nadále existují určité rozdíly mezi jednotlivými státy, jak podává i tato diplomová práce. Již na začátku práce bylo uvedeno, že harmonizace pracovního práva se týká pouze dílčích problematičtějších institutů, a právní úprava individuálního skončení pracovního poměru je ponechána v pravomoci jednotlivých států. Rozdíly mezi členskými státy pak vyplývají ze společenských a kulturních odlišností a hospodářských potřeb a tradic dané země.

Po porovnání jednotlivých institutů týkajících se rozvázání pracovního poměru výpovědi v České republice a v Polsku je na první pohled zřejmé, že česká právní úprava výpovědi z pracovního poměru je rozsáhlejší a zároveň rigidnější než právní úprava tohoto institutu v Polsku. Zatímco v České republice je zaměstnavatel při ukončování pracovního poměru výpovědí svázán taxativním výčtem možných výpovědních důvodů, v Polsku může zaměstnavatel dát výpověď de facto z jakéhokoliv důvodu, a to za předpokladu, že splní několik podmínek. Jedná se o podmínku pravdivosti, konkrétnosti a zejména legitimity výpovědního důvodu.

Rekodifikací soukromého práva zákonodárce částečně navrátil do českého právního řádu principy, na nichž soukromoprávní způsob regulace právních vztahů historicky stál. Zákoník práce nicméně přistupuje k liberalizaci vztahů mezi stranami

pracovního poměru pomalejším tempem, kdy se tradičně snaží chránit zaměstnance a zabraňovat zneužití silnějšího postavení zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu. Srovnáme-li však právní úpravu České republiky s právní úpravou Polska, pak stojí za zvážení, zda by české pracovní právo nemělo do budoucna implementovat některé aspekty známé z polské úpravy, které by mohly napomoci řešit problémy pracovního trhu.

Právní úprava výpovědi z pracovního poměru v Polsku umožňuje zejména zaměstnavatelům rychleji a jednodušeji reagovat na proměnlivou ekonomickou situaci. Rigidní a ne zcela bezproblémová úprava rozvázání pracovního poměru může být kontraproduktivní ve vztahu ke snižování nezaměstnanosti, neboť zaměstnavatelé budou v takové situaci zřejmě spíše zdrženliví při nabírání nových zaměstnanců, resp. jejich propouštění. Nelze však zapomenout na skutečnost, že přílišná pružnost a volnost ohledně ukončování pracovněprávního vztahu rovněž není zcela žádoucí, neb by zákonitě vedla v určitých případech k libovůli ze strany zaměstnavatele. Domnívám se, že je nutné najít rovnováhu mezi flexibilitou zaměstnání a kvalitní ochranou zaměstnanců před svévolí zaměstnavatelů za současného umožnění stranám jednodušeji se přizpůsobit stávající ekonomické situaci.

Za úvahu také stojí, zda by neměla Česká republika zvážit změnu právní úpravy délky výpovědní doby, kdy by její délka byla odvozena od délky trvání zaměstnání zaměstnance. Domnívám se také, že české pracovní právo by se také mohlo inspirovat polskou právní úpravou a umožnit stranám pracovněprávního vztahu si dohodnout zkrácení výpovědní doby. Dle mého názoru by bylo také vhodné zvážit zavedení tzv. vykoupení z pracovněprávního vztahu, kdy jedna strana poskytne druhé finanční kompenzaci, aby mohl pracovněprávní vztah skončit dříve než uplynutím výpovědní doby. Tento institut by byl velmi praktický v případech, kdy by jedna ze stran měla velký zájem na dřívějším skončení pracovního poměru a zároveň by díky finanční kompenzaci nedošlo ke zkrácení druhé strany.

Přestože polská právní úprava je méně formalizovaná a flexibilnější, nelze říci, že je ideální, resp. celkově lepší než ta česká. Jako pozitivum české právní úpravy vnímám jednak její větší ucelenost, tak i její větší detailnost. Polská právní úprava je v určitých ohledech vágní, což vedlo k nutnosti vytvoření obsáhlé rozhodovací praxe soudů. Dle vlastní zkušenosti musím konstatovat, že orientace v polské judikatuře je

poměrně složitá v porovnání s orientací v judikatuře českých soudů, nemluvě o tom, že polská rozhodovací praxe soudů je mnohdy kazuistická a tudíž není použitelná pro široký okruh případů. V takovém právním rámci je obtížné predikovat přístup soudů ke konkrétním případům a poskytovat tak právní stanoviska pevně založená v zákonné úpravě a jejím soudním výkladu.

Na závěr bych ráda konstatovala, že obě právní úpravy sice mají určité výhody oproti té druhé, nicméně obě by se mohly v určitých ohledech navzájem inspirovat a docílit tak ucelené, přehledné a zároveň flexibilní právní úpravy nejen rozvazování pracovního poměru, ale pracovního práva jako celku.

Seznam zkratek

- „**EU**“ – Evropská Unie
- „**OSN**“ – Organizace spojených národů
- „**MOP**“ – Mezinárodní organizace práce
- „**Ústava**“ – ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
- „**Listina základních práv a svobod**“ – usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva ČNR o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky
- „**ZP**“ nebo „**Zákoník práce**“ – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- „**ObčZ**“ nebo „**Občanský zákoník**“ – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- „**OZ**“ nebo „**starý Občanský zákoník**“ – zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník
- „**ZSZS**“ nebo „**zákon o specifických zdravotních službách**“ – zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách
- „**ADZ**“ nebo „**Antidiskriminační zákon**“ – zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
- „**OSŘ**“ nebo „**Občanský soudní řád**“ – zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
- „**Kolegium AKV**“ – Kolegium Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů
- „**Kodeks pracy**“ – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2014 r. poz. 1502)
- „**Kodeks cywilny**“ – ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2014 r. poz. 121 z późn. zm.)
- „**Kodeks postępowania cywilnego**“ – ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz. U. z 2014 r. poz. 101 z późn. zm.)
- „**TZ**“ nebo „**Trestní zákoník**“ – zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník

Použitá literatura

Monografie, odborné publikace:

- **Bělina, M. a kol.** *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. ISBN 978-80-7400-383-0
- **Bělina, M., Drápal, L. a kol.** *Zákoník práce. Komentář*. 2 vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8
- **Dvořák, J., Švestka, J., Zuklínová, M. a kol.** *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, 432 s. ISBN 978-80-7478-326-5
- **Florek, L.** *Prawo pracy*. 16 wyd. Warszawa: C. H. Beck, 2014, 380 s. ISBN 978-80-7400-317-2
- **Hůrka, P.** *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009, s. 189. ISBN 978-80-903786-04-9
- **Hůrka, Petr et al.** *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2011. ISBN 978-80-7380-316-2
- **Jaśkowski, K.** *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem. Tom I*. 7 wyd. Warszawa: LEX a Wolters Kluwer business, 2009, 1078 s. ISBN 978-83-7601-851-5
- **Kalenská, M. a kol.** *Československé pracovní právo*, Praha: Panorama, 1980
- **Kottbauer, A.** *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014, 368 s. ISBN 978-80-7502-038-3
- **Kuźniar, A. P.** *Kodeks pracy 2014 z komentarzem*. Warszawa: Infor PL S.A., 2014, 179 s. ISBN 978-83-7440-327-6
- **Stránský, J.** *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014. 234 s. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity, řada teoretická, Edice Scientia, sv. č. 490. ISBN 978-80-210-7500-9.
- **Stránský, J., Samek, V., Horecký, J.** *Nový občanský zákoník a pracovní právo*. Praha: Sondy, s.r.o., 2014, 125 s. ISBN 978-80-86846-52-1

- Švestka, J., Dvořák, J., Fiala, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* Praha: Wolters Kluwer a. s., 2014, 1298 s. ISBN 978-80-7478-370-8

Odborné články, periodika

- **Bezouška, P.** *Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo.* Právní rozhledy, 2014, č. 1
- **Bělina, M.** *Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem?* Právní rozhledy, 2015, č. 2
- **Bělina, M., Pichrt, J.** *Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku).* Právní rozhledy, 2011, č. 17
- **Bukovjan, P.** *Jak na „pracovní kázeň“ v novém zákoníku práce.* Práce a mzda, 2007, č. 4
- **Bukovjan, P.** *Porušení „pracovní kázně“ v souvislostech.* Práce a mzda, 2011, č. 8
- **Bukovjan, P.** *Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru.* Práce a mzda, 2012, č. 1.
- **Drápal, L.** *Lékařské posudky v pracovněprávních vztazích.* Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví. Praha: C.H. Beck, 2008, č. 7. ISSN 1210-6410. str. 252 – 256
- **Dvořák, B.** *O žalobách na určení neplatnosti výpovědi.* Právní rozhledy, 2012, č. 18
- **Fetter, R.** *Pracovní posudek.* Právní rádce, 2010, č. 8
- **Hůrka, P.** *Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem.* Právní rozhledy, 2014, č. 7
- **Morávek, J.** *K prodloužení lhůty pro žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru.* Právní rozhledy, 2014, č. 18.
- **Pichrt, J.** *K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce.* Právní rozhledy, 2014, č. 7
- **Stránský, J.** *Vývoj postavení pracovního práva v rámci systému soukromého práva,* Dny práva – 2010 – Days of Law, 1. ed. Brno: Masaryk University, 2010, str. 1668 – 1680. ISBN 978-80-210-5305-2. Dostupné z: http://www.law.muni.cz/sborniky/dny_prava_2010/files/sbornik.html

- **Štefko, M.** *Komparativní poznatky o polské a na slovenské úpravě vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce.* Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání, Masarykova Univerzita, 2010, s. 181 – 193. ISBN 978-80-210-5358-8. Dostupné z: <http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/>

Prameny právní úpravy

- Evropská sociální charta
- Revidovaná Evropská sociální charta
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158 o skončení pracovního poměru
- Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 166 o skončení pracovního poměru
- Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 119 o skončení zaměstnání
- Směrnice Rady 98/59/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění
- Směrnice Rady 2001/23/ES o zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, podnikání nebo části podniků
- Směrnice Rady 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřenou mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS
- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.)
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012, nový občanský zákoník (konsolidované znění)
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. (t.j. Dz. U. z 2014 r. poz. 1502)
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny. (t.j. Dz. U. z 2014 r. poz. 121 z późn. zm.)
- Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve

znění pozdějších předpisů, zákon č. 111/2009 Sb., o základních registrech, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), dostupné z: <https://apps.odok.cz/kpl-detail?pid=RACK9QMEL700>

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 grudnia 2002 r. w sprawie przypadków, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum, osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum oraz osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum (Dz. U. Nr 214, poz. 1808)
- Zákon č. 455/1991, o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích
- Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz. U. z 2014 r. poz. 101 z późn. zm.)
- Zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu
- Ustawa z dnia 23 listopada 2012 r. Prawo pocztowe. (Dz. U. poz. 1529)
- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
- Důvodová zpráva k zákonu č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách k § 41 až § 50. Dostupné z: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR
- Výkladové stanovisko AKV IX/6 ze dne 23. a 24. 11. 2012, dostupné na: www.volny.cz/akv

- Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 98/1997 Sb. o zvláštním příspěvku horníkům, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
- Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 192)
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzenia badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. Nr 69, poz. 332 z późn. zm.)
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (t.j. Dz. U. z 2014 r. poz. 1632)
- Zákon č. 64/2001 Sb., o přírodních léčivých zdrojích, zdrojích přírodních minerálních vod, přírodních léčebných lázních a lázeňských místech a o změně některých souvisejících zákonů (lázeňský zákon), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon), ve znění pozdějších předpisů
- Usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva ČNR o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů, ve znění pozdějších předpisů
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania

Judikatura

- Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. ze 12. března 2008
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2004 r. I PK 135/04
- Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové zde dne 11. října 1995 sp. zn. (Rc) 14 Co 158/95
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 20. února 2014, sp. zn. 21 Cdo 4188/2011
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. listopadu 2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. února 2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010
- Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 15. května 1997, sp. zn. 16 Co 176/97
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. května 2004, sp. zn. 21 Cdo 2172/2003
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 631/98
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 1995 r., I PRN 2/95
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 1996 r., I PKN 36/96
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 37/05
- Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2002 r., III PZP 17/02
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2003 r. I PK 416/02
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 527/00
- Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2011 r., III PZP 6/11
- Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 1979 r., I PZP 33/78
- Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 1994 r., I PZP 57/93
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2012 r., II PK 300/11
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. listopadu 1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/98
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. června 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. března 2012, sp. zn. 21 Cdo 4928/2010
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. března 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. října 1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1997 r. I PKN 173/97
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2010 r. I PK 168/09
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2000 r. I PKN 99/00
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2009 r. III PK 34/09

- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 r. I PKP 172/12
- Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1986 r., III PZP 62/86
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2002 r., I PKP 55/01, niepublikowany
- Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. září 2006, sp. zn. 21 Cdo 2583/2005
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. května 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. září 2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. února 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. srpna 2013, sp. zn. 21 Cdo 2296/2012
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. března 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. července 2007, sp. zn. 21 Cdo 2710/2006
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. února 2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. srpna 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. června 1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/1997
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. dubna 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. dubna 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. července 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. dubna 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. prosince 2012, sp. zn. 21 Cdo 262/2012
- Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 3. ledna 1967, sp. zn. 7 Co 612/66
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 30. dubna 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 21. listopadu 1980, sp. zn. 6 Cz 36/80
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. dubna 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. září 2007, sp. zn. 4 Ads 81/2005
- Nález Ústavního soudu ze dne 23. září 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. března 2005, sp. zn. 21 Cdo 1936/2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. září 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. října 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. února 2000, sp. zn. 21 Cdo 1925/1999
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. prosince 1976, sp. zn. 5 Cz 52/76
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. června 1968, sp. zn. 6 Cz 229/67

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. listopadu 2010, sp. zn. 21 Cdo 4830/2009
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. července 2012, sp. zn. 21 Cdo 1598/2011
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. prosince 2009, sp. zn. 21 Cdo 4636/2008
- Stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 24. března 1978, sp. zn. Cpjf 44/77
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. května 2006, sp. zn. 21 Cdo 1731/2005
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. března 2010, sp. zn. 21 Cdo 4482/2008
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. října 2008, sp. zn. 21 Cdo 4059/2007
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. září 2009, sp. zn. Cdo 4066/2008
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. listopadu 2006, sp. zn. 21 Cdo 758/2006
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. října 2008, sp. zn. 21 Cdo 4059/2007
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. července 2011, sp. zn. 21 Cdo 3046/2010
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. září 2010, sp. zn. 21 Cdo 2894/2009
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. září 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. listopadu 2005, sp. zn. 21 Cdo 387/2005
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. prosince 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. března 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. ledna 2006, sp. zn. 21 Cdo 894/2005
- Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 30. června 1993, sp. zn. 6 Cz 25/92
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. srpna 2014, sp. zn. 21 Cdo 747/2013
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. září 2013, sp. zn. 21 Cdo 3693/2012
- Uchwała Sądu Najwyższego cała izba SN z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11
- Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2000 r., III ZP 24/00
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 r., I PKN 290/99
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2007 r., I PK 92/07
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2002 r., I PKN 445/01
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2000 r., I PKN 584/99
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 1990 r., I PR 319/90
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 673/00
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 673/00

- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2001 r., I PK 96/02
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2007 r., I PK 294/07
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 469/99
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 1979 r., I PRN 14/79
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 401/98
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 355/99
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 428/98
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2000 r., I PKN 124/00
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 105/98
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 1999 r., I PKN 355/99
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 14/99
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 16/03
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 630/99
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1997 r., 244/97
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 596/99
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2007 r., II PK 338/06
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 r., I PKN 506/97
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2003 r., I PK 411/02
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 1997 r., I PKN 333/97
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 539/00
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 441/00
- Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2010 r., I PZP 2/10
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 81/10
- Wyrok Sądu Okręgowego w Białymstoku z dnia 29 kwietnia 2014 r., V Pa 99/13
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 1993 r., I PRN 111/93
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. března 2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. května 2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004

- Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 17. listopadu 1978, sp. zn. 13 Co 700/78

Internetové zdroje

- <http://www.ilo.org/>
- <https://apps.odok.cz/>
- <http://www.volny.cz/aky>
- <http://www.law.muni.cz/>

Resumé

Cílem této diplomové práce je srovnání právní úpravy výpovědi z pracovního poměru v České republice a v Polsku. Tato práce poskytuje přehled právní úpravy výpovědi v těchto dvou státech a v závěru obsahuje srovnání a hodnocení jednotlivých právních úprav. Práce se skládá z osmi kapitol, úvodu a závěru.

První kapitola nastiňuje mezinárodní a evropskou právní úpravu pracovního práva s akcentováním ukončování pracovního poměru. Kapitola obsahuje výčet mezinárodních smluv přijatých zvláště v rámci MOP jako i evropské právní předpisy zabývající se touto problematikou.

Druhá kapitola obsahuje pojednání o skončení pracovního poměru v obecné rovině, kde jsou uvedeny základní prameny národního pracovního práva v jednotlivých státech a stručný popis všech způsobů skončení pracovního poměru. Tato kapitola obsahuje také stručný popis vztahu a jeho vývoje mezi občanským a pracovním právem.

Třetí kapitola pojednává o hmotněprávních aspektech výpovědi z pracovního poměru. Začíná obecným výkladem o institutu výpovědi, pokračuje popisem úpravy subjektů základního pracovněprávního vztahu, formy výpovědi a jejího doručení, poté následuje výklad o obsahových náležitostech výpovědi, jejím odvolání a závěr této kapitoly se zabývá povinností zaměstnavatele projednat výpověď s odborovou organizací.

Čtvrtá kapitola obsahuje podrobnou analýzu právní úpravy výpovědi dané zaměstnavatelem, přičemž úvodem jsou rozebrány jednotlivé výpovědní důvody české právní úpravy, poté následuje rozbor výpovědních důvodů v Polsku. Další část této kapitoly pojednává o zákazu výpovědi a poslední část této kapitoly se věnuje právní úpravě výjimek ze zákazu výpovědi.

Pátá kapitola se zaměřuje na právní úpravu výpovědi dané zaměstnancem s ohledem na požadavky kladené zákonem.

Šestá kapitola se zabývá popisem institutů, které souvisí se skončením pracovního poměru. Jedná se o právní úpravu odstupného, pracovního posudku a potvrzení o zaměstnání.

Kapitola sedmá rozebírá problematiku neplatného rozvázání pracovního poměru výpovědí a nároků z toho plynoucích, kdy nejprve je popsána právní úprava neplatného

rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele a následně ze strany zaměstnance.

Poslední, osmá kapitola obsahuje porovnání a hodnocení právní úpravy výpovědi z pracovního poměru v České republice a v Polsku.

Abstract

Title: Comparison of legal regulation of notice of termination in the Czech Republic and Poland

The aim of this master thesis is the comparison of legal regulation of notice of termination of employment relationship in the Czech Republic and Poland. This paper provides an overview of the legislation of notice of termination in these two states and in the end contains the comparison and evaluation of legal regulations concerned. The work consists of eight chapters, introduction and conclusion.

The first chapter outlines the international and European legislation related to labour law with emphasis on termination of employment. The chapter contains a number of international conventions adopted in particular within the ILO as well as European legislation which deals with this issue.

The second chapter contains treatise on termination of employment relationship in general, where the basic sources of national labour law in each country and a brief description of all forms of termination of employment relationship are stated. This chapter also contains a brief description of the relationship between civil and labour law and its development.

The third chapter discusses the substantive aspects of notice of termination. It starts with general commentary on the concept of notice of termination, continues by describing the regulation of subjects of the basic employment relationship, forms of notice of termination and its delivery, followed by a presentation of the required content of the notice, its withdrawal and the conclusion of this chapter deals with the obligation of the employer to discuss the notice of termination with a trade union.

The fourth chapter contains detailed analysis of the legislation of the notice of termination given by an employer, starting with Czech legislation and the analysis of the various reasons for notice of termination, followed by the analysis of the reasons for notice of termination in Poland. The next part of this chapter deals with the prohibition of the notice of termination and the final part of this chapter deals with legislated exceptions to the prohibition notice of termination.

The fifth chapter focuses on the legal regulation of the notice of termination given by an employee with respect to the requirements of the law.

The sixth chapter explains institutes related to the termination of employment relationship such as the rules of severance, labour assessment and a certificate of employment.

Chapter number seven discusses the issue of invalid termination of employment and dismissal claims arising from it, when at first it describes the legal regulation of invalid termination of employment by notice given by the employer and subsequently given by the employee.

The last eighth chapter contains a comparison and evaluation of the legislation of termination of employment relationship in the Czech Republic and Poland.

Klíčová slova / Key words

pracovní právo, výpověď, výpovědní důvody

labour law, notice of termination, reasons for notice of termination