

Univerzita Karlova v Praze  
Právnická fakulta

Bc. Petr Bišof

# **Výpověď z pracovního poměru ve vybraných členských státech EU**

**Diplomová práce**

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 23. 6. 2016

Prohlašuji, že předloženou diplomovou práci jsem vypracoval samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Petr Bišof

## Poděkování

Děkuji vedoucí mé diplomové práce, paní docentce Vysokajové, za ochotu vést mou diplomovou práci, trpělivý přístup a za cenné rady, které mi při psaní práce poskytla.

## Obsah

Úvod.....	6
1. Obecně k výpovědi v českém právním řádu.....	9
1.1 Výpovědní doba.....	9
1.2 Výpověď daná zaměstnancem.....	10
1.3 Výpověď daná zaměstnavatelem.....	11
1.3.1 Jednotlivé výpovědní důvody.....	11
1.3.2 Ochranná doba.....	16
1.3.3 Odstupné.....	19
1.4 Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru.....	21
2. Obecně ke skončení pracovního poměru v právním řádu Anglie.....	23
2.1 Některé způsoby skončení pracovního poměru dle common law.....	24
2.1.1 Nemožnost plnění smlouvy (Frustration).....	24
2.1.2 Výpověď zaměstnance (Resignation).....	25
2.1.3 Zrušení pracovního poměru z důvodu porušení pracovní smlouvy jednou ze stran (Repudiation).....	26
2.1.4 Výpověď zaměstnavatele (Dismissal).....	27
2.2 Nároky spojené s nezákonnou výpovědí.....	29
2.3 Druhy skončení pracovního poměru dle zákonné úpravy.....	30
2.3.1 Výpověď zaměstnance z důvodu chování zaměstnavatele (Constructive dismissal).....	31
2.3.2 Výpověď v zákonné úpravě (Dismissal).....	32
2.4 Nároky v případě nespravedlivé výpovědi.....	35
3. Obecně k právní úpravě výpovědi v SRN.....	38
3.1 Úprava v BGB.....	39
3.1.1 Ochrana zaměstnanců v BGB.....	39
3.1.2 Výpovědní doba dle BGB.....	40

3.2 Ochrana zaměstnanců v zvláštních zákonech.....	42
3.2.1 Zákon o ochraně před výpovědí (Kündigungsschutzgesetz).....	43
3.2.2 Ochrana dle dalších zákonů.....	46
3.2.3 Celkové zhodnocení ochrany zaměstnanců v SRN.....	50
3.3 Zvláštní způsoby výpovědi v německém pracovním právu.....	51
3.3.1 Konstruktivní výpověď.....	51
3.3.2 Částečná výpověď.....	52
3.4 Nároky při neplatné výpovědi.....	53
4. Porovnání některých aspektů úpravy výpovědi v českém právním řádu s právní úpravou v Německu a Anglii.....	56
4.1 Ochrana zaměstnanců s ohledem na počet let strávených u jednoho zaměstnavatele.....	57
4.2 Vykoupení se ze zaměstnání.....	62
4.3 Rozdílné podmínky pro zaměstnavatele dle počtu zaměstnanců.....	64
4.4 Možnost přenesení institutu konstruktivní výpovědi do právního řádu ČR.....	66
Závěr.....	71
Seznam literatury.....	73
Abstrakt.....	79
Abstract.....	81
Klíčová slova / Key words.....	82

# Úvod

Ve své diplomové práci se věnuji výpovědi z pracovněprávního poměru ve třech státech, konkrétně v České republice, v Spolkové republice Německo a ve Velké Británii, potažmo v Anglii.

Spolkovou republiku Německo jsem si vybral, protože Německo je státem s rozvinutou ekonomikou, pro nějž je však jeho sociální funkce velice podstatnou, což se odráží i právní úpravě výpovědi. O tom, že německá ekonomika je velice efektivní, svědčí kupříkladu fakt, že je se svým HDP o výši 2 307,20 miliard eur největší ekonomikou v Evropě a čtvrtou největší na světě.<sup>1</sup> A o tom, že sociální politika je pro něj velice důležitá, svědčí i to, že SRN je jako sociální stát dokonce označena přímo v ústavě.<sup>2</sup> Proto se hlavně snažím zaměřit na to, jakým způsobem je v této, jedné z nejrozvinutějších ekonomik světa a našeho přímého souseda, upraven institut výpovědi tak, aby zůstal zachován sociální rozměr pracovního práva, ale přitom byla výpověď upravena i tak, že přináší prvek flexibility při dání výpovědi do té míry, že umožňuje efektivní fungování při řízení podniku.

Anglii jsem poté vybral z toho důvodu, že se jedná o jiný právní systém, než je v České republice či v Německu, kde se uplatňuje kontinentální právní systém. Zároveň se také jedná o jeden z ekonomicky nejrozvinutějších států v rámci Evropské unie, a zároveň i o stát, kam míří velké množství českých občanů za prací. Zajímalo mě, jakým způsobem je v této zemi upraven institut výpovědi tak, že přestože se vyvíjel již řadu let v době, kdy ještě nebyla tolik reflektována ochrana zaměstnance jakožto slabší strany právního vztahu, je zároveň potřeba, aby v současnosti tato ochrana byla na úrovni, která se dá očekávat od rozvinutého demokratického právního a zároveň sociálního státu. Ostatně ve Velké Británii byl založen teoretický základ sociálního státu Williamem Beveridgem.

Co se týče struktury jednotlivých kapitol, nedržel jsem se striktně toho, aby byly nutně řazeny v obdobném schématu, neboť se domnívám, že právní úprava

---

<sup>1</sup> Stav k 22. únoru 2007, pro rok 2006, zdroj: Spolkový statistický úřad

<sup>2</sup> Ústava SRN, čl. 20 odst. (1)

výpovědi v těchto právních řádech je, co se týče konceptu či právních pramenů, natolik odlišná, že jsem se snažil, aby i rozčlenění jednotlivých kapitol tyto odlišnosti respektovalo a reflektovalo. Proto v části věnované českému právnímu řádu, kde je pracovní právo jako v jediném z oněch třech právních systémů kodifikováno, víceméně popisuji výpověď tak, jak je popsána v zákoníku práce. V právním systému Velké Británie, který ještě můžeme dělit na právní systém Anglie a Walesu, Severního Irska a Skotska se nejprve věnuji systému common law v Anglii, jakožto tradičnímu a pro Anglii charakteristickému právnímu systému, a v druhé části i zákonné úpravě, která platí pro celou Velkou Británii a která slouží hlavně k tomu, aby tradiční obecné právo doplnila o moderní prvky, které slouží k ochraně zaměstnance. No a v konečně v Německu, které samozřejmě, stejně jako Česká republika, patří do oblasti kontinentálního právního systému, zase není pracovní právo kodifikováno, takže se snažíme více reflektovat to, v jakém zákoně je co konkrétně upraveno.

Větší důraz jsem poté dal na poslední kapitolu mé diplomové práce, kde se snažím porovnat právní úpravu v Anglii a Spolkové republice Německo s právní úpravou v České republice především z toho pohledu, že se snažím zjistit, jestli by se v těchto právních systémech nenašla inspirace pro úpravu výpovědi v českém právním systému, která by přinesla zvýšený prvek flexibility, aniž by ovšem byla opomenuta ochrana zaměstnance.<sup>3</sup> Jedná se tedy o pohled z hlediska flexicurity. Přístup k právní úpravě z tohoto hlediska je občas napadán jako nereálný, jako přístup, který je ze samé své podstaty rozporný. Kupříkladu profesor Bělina se k němu vyjadřuje takto: "Svým způsobem ovšem pojem "flexicurita" je vnitřně naprosto rozporný. Úkol, který si EU vytýčila, tj. dosáhnout "flexicurity" je úkolem pro "chytrou horákyni". Flexibilita totiž s sebou nutně přináší menší míru právní regulace, či spíše dokonce potřebu deregulace. Flexibilita znamená možnost smluvních stran pracovněprávních vztahů upravovat si vzájemná práva a povinnosti co možno nejsvobodněji, pokud možno s minimálním omezením ze strany zákonodárce, a to ať již evropského či národního. Sociální jistota naopak

---

<sup>3</sup> Inspiruji se spíše německou právní úpravou, neboť přece jen se jedná o právní systém, který, díky tomu, že patří do skupiny právních systémů kontinentálního typu, je nám přístupem výrazně bližší než anglické pracovní právo, založené na common law

znamená ochranu pracovního trhu, ochranu pracovních podmínek, tj. zásahy zákonodárce, a to opět buď evropského či národního. Pojmy flexibilita a jistota tak jdou svým způsobem proti sobě, a to v neposlední řadě též, pokud se jedná o míru či intenzitu právní regulace." Tuto delší citaci, hned v úvodu své diplomové práce, jsem si dovolil z toho důvodu, protože podle mne pěkně vystihuje výtky, které jsou k principu flexicurity směřovány. Já osobně se však domnívám, že pohled na úpravu pracovního práva právě přes flexicuritu může být velice prospěšný. Jistě, jsou instituty, kde asi tento přístup příliš prostoru dostat nemůže, kupříkladu minimální mzda. Domnívám se, že je obecně možné nemít tento institut vůbec v pracovním právu, což by přispívalo velké míře flexibility, nebo minimální mzdu mít, popřípadě ji nastavit vysokou, což zase přispívá k ochraně zaměstnance, ale snižuje pružnost v rámci pracovněprávního vztahu. V rámci tohoto institutu tedy, dle mého názoru, příliš prostoru pro vybalancování flexibility a zabezpečení zaměstnanců není. Institut výpovědi je ovšem daleko více komplexnější institut, ve kterém se domnívám, že jsou určité jeho aspekty, které je možné nastavit takovým způsobem, že by mohlo být dosaženo poměrné flexibility při jeho uplatnění, a přitom by mohl být zaměstnanec do určité míry chráněn. A právě tomuto nastavení, které vychází z inspirace především tedy německou právní úpravou, se věnuji v poslední části.



# 1. Obecně k výpovědi v českém právním řádu

Výpověď je jednostranné právní jednání, jehož důsledkem je ukončení pracovního poměru.<sup>4</sup> Ten ale nekončí ihned, ale až po uplynutí výpovědní doby. V českém právním řádu jsou poměrně znatelné rozdíly mezi výpovědí danou zaměstnavatelem a zaměstnancem. To vychází z toho, že zaměstnanec je, jakožto slabší strana tohoto právního vztahu, více právem chráněn. Těmito ochrannými prvky jsou kupříkladu nemožnost dát zaměstnanci výpověď z jakéhokoliv důvodu, ale pouze z taxativně vypočtených důvodů, nebo omezené možnosti dát výpověď určitým skupinám zaměstnanců.<sup>5</sup>

Ať je již dána výpověď zaměstnancem či zaměstnavatelem, musí být dána písemně. Jiná forma výpovědi by byla nicotná. Podmínkou platnosti výpovědi je také její doručení. Výpověď je možné odvolat od jejího doručení až do uplynutí výpovědní doby, od jejího doručení ale již pouze se souhlasem druhé strany.<sup>6</sup>

Následující podkapitoly se tedy věnují jak výpovědi dané zaměstnavatelem, tak výpovědi dané zaměstnancem, a řeší také jiné otázky související s výpovědí, kupříkladu odstupné.

## 1.1 Výpovědní doba

Jak již bylo řečeno, uplynutím výpovědní doby končí pracovní poměr. Výpovědní doba musí být stejná jak dá-li výpověď zaměstnanec, tak dá-li výpověď zaměstnavatel, a činí, dle § 51 písm. a) nejméně dva měsíce. Jedná se tedy o

---

<sup>4</sup> BĚLINA, Miroslav, Věra BOGNÁROVÁ, Ljubomír DRÁPAL, et al. Pracovní právo. 5. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. str. 244.

<sup>5</sup> HŮRKA, Petr, Věra ŠTANGOVÁ a Margerita VYSOKAJOVÁ. Pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7380-316-2. str. 178.

<sup>6</sup> GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Jan HORECKÝ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Učebnice Právnícké fakulty MU. ISBN 978-80-210-8021-8. str. 331.

částečně kogentní ustanovení, dohodou je možné stanovit delší výpovědní dobu. Dle § 51 písm. b) začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Toto ustanovení je trochu problematické, neboť dochází k tomu, že výpovědní doba může být, a to poměrně znatelně, různě dlouhá podle toho, kdy byla doručena výpověď. Byla-li tedy kupříkladu výpověď daná zaměstnavatelem doručena zaměstnanci prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb poslední den měsíce, výpovědní doba začne plynout hned druhý den, tedy prvního následujícího měsíce. Pokud by však byla doručena o den později, tedy prvního dalšího měsíce, výpovědní doba by začala běžet až následující měsíc, prakticky tedy by byla výpovědní doba téměř o celý měsíc delší, než v případě prvním. To zakládá do určité míry neodůvodněnou různou délku výpovědní doby, tato délka navíc může být ovlivněna někým, kdo ani není subjektem onoho pracovněprávního stavu, to právě kupříkladu v případě doručení prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb.

## 1.2 Výpověď daná zaměstnancem

Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu, nebo i bez uvedení důvodu. Je pouze nutné, jak bylo zmíněno výše, aby výpověď byla dána písemně, aby jasně vyjadřovala vůli zaměstnance ukončit pracovní poměr, a aby byla zaměstnavateli doručena.<sup>7</sup> Dá-li zaměstnanec výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, dle § 51a, končí pracovní poměr nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Jedná se tedy o případ, kdy výpovědní doba může být kratší než dva měsíce.

---

<sup>7</sup> GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Jan HORECKÝ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Učebnice Právnické fakulty MU. ISBN 978-80-210-8021-8. str. 331.

## 1.3 Výpověď daná zaměstnavatelem

Výpověď daná zaměstnavatelem je právem mnohem více upravena. Je to hlavně z důvodů větší ochrany zaměstnance a větší stability pracovněprávního vztahu. V následujících dvou podkapitolách by se tedy chtěl blíže věnovat výpovědním důvodům a ochraně určitých skupin zaměstnanců.

### 1.3.1 Jednotlivé výpovědní důvody

Jak již bylo napsáno výše, zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z taxativně vypočtených důvodů. Těmto výpovědním důvodům se v další části věnuji poměrně detailněji, neboť, dle mého názoru, jsou oproti právní úpravě výpovědi v Anglii a v SRN celkem specifickým prvkem, neboť ani v jednom z těchto dvou právních řádů takto taxativně vypočtené důvody nenajdeme.

*§ 52 písm. a): „Ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část“*

Jedná se o výpověď z tzv. organizačních důvodů. Zrušení zaměstnavatele však nelze ztotožnit se zrušením obchodní korporace, družstva či jiné právnické osoby, které předchází jejímu zániku.<sup>8</sup> Právnická osoba "se ruší" jako zaměstnavatel vždy, jestliže přestane podnikat. U fyzické osoby - zaměstnavatele - můžeme analogicky považovat za zrušení ukončení jeho činnosti.<sup>9</sup> Je však potřeba odlišit zrušení zaměstnavatele (či jeho části) od situace, kdy dochází k převodu zaměstnavatele

---

<sup>8</sup> BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.str. 317.

<sup>9</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. Zákoník práce: komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-955-7. str. 103.

(či jeho části) na jiného zaměstnavatele. Zde se totiž nejedná o situaci, kdy je možné dát výpověď dle § 52 a), neboť práva a povinnosti přecházejí na nového právního nástupce. Nastává tedy změna jednoho ze subjektů pracovněprávního vztahu, ale samotný pracovněprávní vztah zůstává zachován.

*§ 52 písm. b): „Přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část“*

Další výpovědní důvod, který je označován jako tzv. organizační. Samotná dohoda o místě výkonu práce je podstatnou záležitostí pracovněprávní smlouvy. Dojde-li tedy k tomu, že zaměstnavatel mění místo, kde působí organizace či její část, a zaměstnanec nesouhlasí s tím, že by v novém místě vykonával pro zaměstnavatele práci, může mu zaměstnavatel dát výpověď právě na základě tohoto výpovědního důvodu. K tomuto výpovědnímu důvodu je snad ještě vhodné zmínit, že je-li v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce sídlo zaměstnavatele, je možné dát výpověď na základě tohoto výpovědního důvodu i při změně sídla zaměstnavatele.<sup>10</sup>

*§ 52 písm. c): „Nadbytečnost zaměstnance z důvodu vnitřních organizačních změn“*

Poslední výpovědní důvod, který je označován jako organizační. Důležitá je zde existence rozhodnutí o organizační změně, v jejímž důsledku pro konkrétního zaměstnance již nebude možné přidělovat práci. Nemusí však v důsledku organizační změny nutně nastat celkové snížení počtu zaměstnanců. Organizační změna se může týkat například změny předmětu činnosti zaměstnavatele, v jejímž důsledku je nutná jiná skladba profesního zaměření zaměstnanců či kupříkladu

---

<sup>10</sup> Rozhodnutí nejvyšší soudu ze dne 26. 3. 2001, spis. zn. 21 Cdo 730/2000.

jejich dosažené kvalifikace.<sup>11</sup> Jako důkaz neopodstatněnosti výpovědi na základě tohoto důvodu však může posloužit, když je přímo na pracovní pozici propuštěného zaměstnance přijat zaměstnanec jiný.<sup>12</sup> Judikaturou je také upřesněno, že organizační změny nemusí být provedeny již v době podání výpovědi, musí však nastat nejpozději den následující po dni uběhnutí výpovědní lhůty, kterou tedy končí pracovní poměr.<sup>13</sup> Jsou-li splněny všechny výše uvedené podmínky, je na zaměstnavateli, kterého zaměstnance propustí.<sup>14</sup>

*§ 52 písm. d): „Nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně lékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice“*

Jedná se o jeden ze dvou výpovědních důvodů, který je možné dát ze zdravotních důvodů. Podmínkou je zdravotní posudek, který vydává poskytovatel pracovně lékařských služeb, nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává. V tomto posudku je potřeba, aby bylo uvedeno, že zaměstnanec nemůže dále vykonávat dosavadní práci (nestačí pouze konstatování, že dosavadní práce je pro něj nevhodná, a proto by mu měla být přidělována jiná práce) a že zaměstnanec dosavadní práci nemůže dále vykonávat pro pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení touto nemocí nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice.<sup>15</sup> Zároveň je také nutné, aby zaměstnavatel neměl možnost zaměstnance převést na jinou práci, protože v takovém případě by byl povinen, dle § 41 odst. (1), tak učinit. Pokud zaměstnavatel nemá možnost převést zaměstnance na

<sup>11</sup> Rozhodnutí nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002, spis. zn. 21 Cdo 1369/2001

<sup>12</sup> Rozhodnutí nejvyššího soudu ze dne 2. 7. 2002, spis. zn. 21 Cdo 1770/2001

<sup>13</sup> Rozhodnutí nejvyššího soudu ze dne 29. 4. 1994, spis. zn. 2 Cdo 1797/97

<sup>14</sup> Rozhodnutí nejvyššího soudu ze dne 25. 8. 1998, spis. zn. 2 Cdo 1130/97

<sup>15</sup> GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Jan HORECKÝ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Učebnice Právnické fakulty MU. ISBN 978-80-210-8021-8. str. 340.

vyhovující práci, nastává překážka v práci na straně zaměstnavatele, který sice může dát zaměstnanci výpověď na základě výpovědního důvodu § 52 písm. d), ale až do skončení pracovního poměru náleží zaměstnanci náhrada mzdy či platu ve výši průměrného výdělku.<sup>16</sup>

*§ 52 písm. e): „Pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně lékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost“*

Tento druhý výpovědní důvod ze zdravotních důvodů je velice podobný prvnímu, výše uvedenému důvodu. Zásadní rozdíl je však v tom, že zde zdravotní důvod, kvůli kterému nemůže zaměstnanec vykonávat dosavadní práci, nemá původ v pracovním úrazu, nemoci z povolání, ohrožení touto nemocí nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice, má tedy původ v jiných zdravotních komplikacích. Konkrétně se může jednat například o běžnou nemoc, úraz či obecné stárnutí.<sup>17</sup> Zároveň se musí jednat dlouhodobou ztrátu zdravotní způsobilosti, tedy minimálně jeden rok.<sup>18</sup> Právě otázka, jestli byli dány podmínky k výpovědnímu důvodu dle § 52 písm. d) nebo § 52 písm. e) je častým důvodem soudních sporů, neboť je-li důvod výpovědi dle § 52 písm. d), náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

*§ 52 písm. f): „Nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát*

---

<sup>16</sup> tamtéž, 339

<sup>17</sup> HŮRKA, Petr, Věra ŠTANGOVÁ a Margerita VYSOKAJOVÁ. Pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7380-316-2. str. 183.

<sup>18</sup> Rozhodnutí nejvyššího soudu 21 Cdo ze dne 4. 10. 2011, spis. zn. 2785/2010

*výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil"*

V tomto výpovědním důvodu se spojují v podstatě dvě různé příčiny, na základě nichž může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď. První z nich nastane, pokud zaměstnanec nespĺňuje předpoklady pro výkon sjednané práce dané právními předpisy. Může se jednat kupříkladu o absenci oprávnění řídit motorové vozidlo nebo nedosažení určitého vzdělání, které podmiňují právní předpisy s výkonem té konkrétní práce. Není zde podstatné, jestli předpoklady dané právním předpisem existovaly již před vznikem pracovního poměru, nebo vznikly až během jeho trvání.<sup>19</sup>

Druhou příčinou, pro kterou může dát zaměstnavatel výpověď dle tohoto výpovědního důvodu, je nespĺňování požadavků pro řádný výkon práce. Tyto požadavky jsou stanoveny přímo zaměstnavatelem. Může se jednat kupříkladu o znalost cizího jazyka, ale i o požadavek zdržet se určitých činností v době odpočinku či o vhodné společenské vystupování. Je však potřeba, aby požadavky na zaměstnance byly oprávněné a ospravedlnitelné povahou vykonávané práce.<sup>20</sup> Dle tohoto výpovědního důvodu je také možné dát výpověď zaměstnanci, pokud podává neuspokojivé pracovní výsledky. Jak již přímo z litery zákona vyplývá, je potřeba zaměstnance na takovou možnost předem písemně upozornit a vyzvat ho k nápravě. Toto upozornění by tedy mělo obsahovat vymezení neuspokojivých pracovních výsledků, poskytnutí přiměřené lhůty k odstranění a upozornění na možnost výpovědi na základě tohoto výpovědního důvodu.<sup>21</sup> Přitom však pokud byla dána výzva k nápravě, zaměstnanec odstranil neuspokojivé pracovní

---

<sup>19</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. Zákoník práce: komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-955-7. str. 105.

<sup>20</sup> BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 217.

<sup>21</sup> HŮRKA, Petr, Věra ŠTANGOVÁ a Margerita VYSOKAJOVÁ. Pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7380-316-2. str. 184.

výsledky, ale do 12 měsíců od této výzvy se stejné nespokojivé výsledky u téhož zaměstnance opět objeví, není třeba podávat výzvu novou.<sup>22</sup>

*§ 52 písm. g) „Jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi“*

Jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, má zaměstnavatel v podstatě dvě možnosti. Okamžitě se zaměstnancem pracovní poměr ukončit dle § 55, nebo mu dát výpověď dle § 52 písm. g). Výpověď místo okamžitého zrušení pracovního poměru poté musí dát těhotné zaměstnankyni a zaměstnanci nebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou, neboť tyto skupiny osob jsou před okamžitým zrušením pracovního poměru chráněny. Pro úplnost je vhodné doplnit, že ani výpověď dle § 52 písm. g), ani okamžité zrušení pracovního poměru nelze dát zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo zaměstnanci v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

Můžeme tedy rozlišovat tři stupně závažnosti porušení povinností zaměstnance:<sup>23</sup>

- porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, kvůli kterému je možné jak se

---

<sup>22</sup> Rozhodnutí nejvyššího soudu ze dne 22. 9. 2009, spis. zn. 21 Cdo 4066/2008

<sup>23</sup> GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Jan HORECKÝ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Učebnice Právnické fakulty MU. ISBN 978-80-210-8021-8 str. 343.



zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo mu dát výpověď dle § 52 písm. g)

- závažné porušení předpisu, na jehož základě je možné dát zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. g), avšak není možné s ním okamžitě zrušit pracovní poměr

- soustavné méně závažné porušování povinnosti, na jehož základě je možné dát výpověď dle § 52 písm. g), avšak je zde podmínkou platnosti takové výpovědi určitá četnost těchto porušení a písemné upozornění, že k výpovědi na základě tohoto výpovědního důvodu může dojít. Judikatura došla k závěru, že proto, aby byl u tohoto výpovědního důvodu naplněn požadavek soustavnosti, musí dojít alespoň ke třem porušením.<sup>24</sup>

Posouzení toho, zdali porušení povinnosti zaměstnance nese známky porušení zvláště hrubým způsobem, nebo jestli se jedná o závažné porušení předpisu či o méně závažné porušování povinností, spočívá v každém konkrétním případě na soudu.<sup>25</sup> Pro úplnost je vhodné ještě doplnit, že dle tohoto výpovědního důvodu je možné dát výpověď také zaměstnanci, který byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců, neboť to je také důvod, na jehož základě je možné okamžitě zrušit pracovní poměr. Důvody, na jejichž základě je možné okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnavatelem, jsou uvedeny v § 55.

*§ 52 písm. h): „Poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a“*

---

<sup>24</sup> Rozhodnutí nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001, spis. zn. 21 Cdo 3019/2000

<sup>25</sup> Rozhodnutí vrchního soudu v Praze 6 ze dne 30. 6. 1995, spis. zn. Cdo 45/94

Jedná se o poslední výpovědní důvod, který je účinný od 1. 12. 2012. Tato norma odkazuje na povinnost v § 301a, v kterém se stanovují povinnosti zaměstnance v prvních 14 kalendářních dnech dočasné pracovní neschopnosti. Konkrétně se jedná o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Je tedy na zaměstnavateli, aby během těchto 14 dnů kontroloval plnění povinností dočasně práce neschopného zaměstnance. Tento výpovědní důvod je poměrně hojně kritizován, neboť přenáší kontrolu povinností, jenž jsou založeny veřejnoprávními normami, na zaměstnavatele, od kterého pak může následovat soukromoprávní sankce. Jedná se tedy o nevhodný zásah veřejného práva do zákoníku práce.<sup>26</sup>

## 1.4 Ochranná doba

Ochranná doba je institut, který slouží k ochranně zaměstnance před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Tato ochrana je z toho důvodu, že i opodstatněná výpověď může být v některých životních situacích sociálně nežádoucí. Konkrétně jsou tedy chráněny tyto skupiny zaměstnanců:

- a) zaměstnanec v době, kdy je uznán dočasně práce neschopným,
- b) při výkonu vojenského cvičení od doručení povolávacího rozkazu a dva týdny po skončení tohoto cvičení,
- c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou

---

<sup>26</sup> HŮRKA, Petr, Věra ŠTANGOVÁ a Margerita VYSOKAJOVÁ. Pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právní učebnice. ISBN 978-80-7380-316-2. str. 200.

e) v době, kdy zaměstnanec pracující v noci je uznán dočasně nezpůsobilý pro práci v noci<sup>27</sup>

Výpověď tedy daná výše uvedeným skupinám zaměstnanců by nebyla platná. Je však třeba uvést, že zákaz výpovědi těmto zaměstnancům neplatí absolutně. I zaměstnancům v ochranné době je možné dát výpověď na základě výpovědních důvodů § 52 písm. a), b), dále pak z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr (část výpovědního důvodu dle § 52 písm. g) a pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů (část výpovědního důvodu dle § 52 písm. g) a § 52 písm. h)). Z těchto výjimek, kdy je možné dát výpověď i zaměstnancům, kteří jsou v ochranné době, však existují výjimky, kdy určitým skupinám těchto zaměstnanců stejně nelze dát výpověď. Konkrétně všem zaměstnancům jde dát výpověď dle výpovědního důvodu důvodů § 52 písm. a). Nejvíce chráněny jsou pak zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnanec v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Těmto zaměstnancům lze dát výpověď právě pouze na základě § 52 písm. a). Další více chráněnou skupinou zaměstnanců jsou těhotné zaměstnankyně, kterým ale lze dát, vedle výpovědního důvodu § 52 písm. a), i výpověď z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr. A konečně zaměstnancům, kteří čerpají rodičovskou dovolenou, nelze dát výpověď, vedle obecného zákazu výpovědi zaměstnancům během ochranné doby, navíc ještě na základě § 52 písm. h) a pro porušení právních předpisů na základě § 52 písm. g) (lze jim tedy ale na základě tohoto výpovědního důvodu dát výpověď z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr).

Pro úplnost by bylo ještě dobré zmínit, že § 53 odst. (2) stanoví, že pokud je výpověď dána před začátkem výpovědní doby, ale měla by uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává, a pracovní poměr tak skončí až uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby. Toto ovšem neplatí, pokud zaměstnanec oznámí zaměstnavateli, že na prodloužení výpovědní doby netrvá.

---

<sup>27</sup> Většinu důvodů, proč je zaměstnanec v ochranné době, jsem z praktických důvodů mírně zestručnil. Ochranná doba je upravena v § 53 zákoníku práce.

## 1.5 Odstupné

Odstupné je v zákoníku práce upraveno v § 67. Odstupné lze definovat jako "jednorázový peněžitý příspěvek, který má zaměstnanci pomoci překlenout sociální situaci, v níž se ocitl proto, že bez svého zavinění ztratil dosavadní práci."<sup>28</sup> Z tohoto důvodu náleží zaměstnanci odstupné, pokud dostane výpověď z výpovědních důvodů dle § 52 písm. a) až d), nebo též pokud ukončí pracovní poměr dohodou z týchž důvodů. Odstupné se liší dle počtu odpracovaných let u zaměstnavatele. Pokud pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele trval méně než jeden rok, náleží zaměstnanci jednonásobek jeho průměrného výdělku, pokud trval jeden, ale méně než dva roky, tak pak náleží zaměstnanci dvojnásobek jeho průměrného výdělku, a pokud trval alespoň dva roky, tak poté náleží zaměstnanci trojnásobek jeho průměrného výdělku. V kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpisu či dohodou se zaměstnancem lze odstupné zvýšit.<sup>29</sup> Ze zákona poté existují dva případy, kdy je odstupné vyšší. Jedná se o případ, kdy je rozvázán pracovní poměr se zaměstnancem, který pracuje v režimu konta pracovní doby, a toto konto pracovní doby je u něj upraveno kolektivní smlouvou. V takovém případě náleží zaměstnanci, k odstupnému dle počtu odpracovaných let, ještě navíc trojnásobek jeho průměrného výdělku.<sup>30</sup> Dalším případem, kdy je ze zákona odstupné vyšší, a to poměrně výrazně, je pokud je rozvázán pracovní poměr dle § 52 písm. d). Zde náleží zaměstnanci nejméně dvanásobek průměrného výdělku.<sup>31</sup> Toto však neplatí, pokud se zaměstnavatel plně zproští své odpovědnosti dle § 270 odst. (1). Dle tohoto paragrafu se zaměstnavatel zproští odpovědnosti, tím, že prokáže, že škoda vznikla zaviněným porušením právních či ostatních předpisů a nebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, i když s nimi byl zaměstnanec řádně seznámen a jejich dodržování byly

---

<sup>28</sup> BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-317-2 str.273.

<sup>29</sup> BĚLINA, Miroslav, Věra BOGNÁROVÁ, Ljubomír DRÁPAL, et al. Pracovní právo. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. 2014. Praha: C.H. Beck, 2014. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-283-0 str. 203.

<sup>30</sup> BLAŽKOVÁ, Dana. Pravidla pro odstupné od roku 2012. cit. 15.5. 2016 dostupné z WWW: <http://www.poradna-pracovni-pravo.cz/clanek/pravidla-pro-odstupne-od-r-2012.php>

<sup>31</sup> Česko. Zákon č.262/2006 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce, § 67 odst. (2)

soustavně kontrolovány, nebo pokud nemajetková újma vznikla v důsledku opilosti či zneužívání jiných návykových látek zaměstnancem a zaměstnavatel nemohl újmě zabránit.<sup>32</sup>

## 1.6 Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru

Pokud byl pracovní poměr rozvázán neplatně (tzn. i neplatnou výpovědí), je potřeba uplatnit tuto neplatnost u soudu ve dvouměsíční prekluzivní lhůtě ode dne, kdy měl pracovní poměr neplatnou výpovědí skončit.<sup>33</sup> Dále se poté nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru liší podle toho, jestli neplatnou výpověď dal zaměstnanec, nebo zaměstnavatel.

Dal-li výpověď zaměstnavatel, a zaměstnanec ji nepovažuje za platnou, a oznámí -li zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho nadále zaměstnával, pak jeho pracovní poměr trvá i nadále. Pokud zaměstnavatel tedy po takovémto oznámení nepřiděluje zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy, náleží zaměstnanci, v případě, že soud shledá výpověď za neplatnou, náhrada mzdy nebo platu. Ta náleží zaměstnanci od doby, kdy oznámil zaměstnavateli, že výpověď nepovažuje za platnou, až do umožnění pokračování v práci nebo do platného skončení pracovního poměru. Pokud však doba, za kterou zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu, přesahuje 6 měsíců, může ji soud, na základě § 69 odst. 2, přiměřeně snížit. Toto tzv. moderační ustanovení bylo do zákoníku práce vloženo novelou provedenou zákonem č. 365/2011 Sb., předtím nebyla doba, za kterou náležela zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu, omezena.<sup>34</sup> V případě, kdy zaměstnanec sice u soudu výpověď napadne, ale netrvá na tom, aby bylo v pracovním poměru pokračováno, a soud shledá výpověď neplatnou, platí, že pracovní poměr skončil

---

<sup>32</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. Zákoník práce: komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-955-7. str. 163.

<sup>33</sup> Česko. Zákon č.262/2006 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce, § 72

<sup>34</sup> BĚLINA, Miroslav, Věra BOGNÁROVÁ, Ljubomír DRÁPAL, et al. Pracovní právo. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. 2014. Praha: C.H. Beck, 2014. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-283-0.str. 199.

dohodou uplynutím výpovědní doby, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodli na jiném termínu skončení pracovního poměru.<sup>35</sup>

Dal-li neplatnou výpověď zaměstnanec, je postup obdobný, nikoli však stejný. Postup v tomto případě upravuje § 70. Zaměstnavatel musí zaměstnanci písemně oznámit, že výpověď nepovažuje za platnou a že trvá na tom, aby zaměstnanec nadále konal svou práci. Pokud zaměstnanec nevyhoví, a soud přitom určí výpověď jako neplatnou, zaměstnavatel má právo žádat po něm náhradu škody, která mu, na základě tohoto chování, vznikla. Pokud výpověď zaměstnance sice byla neplatná, ale zaměstnavatel netrvá na tom, aby zaměstnanec dál vykonával práci, platí, že pracovní poměr skončil dohodou uplynutím výpovědní doby, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodli na jiném termínu skončení pracovního poměru.

---

<sup>35</sup> Česko. Zákon č.262/2006 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce, § 69 odst. (3)

## **2. Obecně ke skončení pracovního poměru v právním řádu Anglie**

Ve Velké Británii je právní systém založen na právní kultuře common law. Tento právní systém, jak je známo, se vyznačuje velkým významem precedentů a nepsaného práva. Dlouho tak nebyla ochrana zaměstnance, jež se obecně vyznačuje větším množstvím kogentních norem, jimiž je zaměstnanec, jakožto slabší strana právního vztahu, chráněn, dostatečně. To se změnilo až s přijetím Employment Rights Act, zákonem, který upravuje práva zaměstnance. Tento zákon prvně vznikl roku 1963, avšak nynější podoba je z roku 1996.

Obecně tedy můžeme říci, že skončení pracovního poměru je v Anglii v posledních několika desetiletích upraveno jak obecným právem, tak zákonnou úpravou. Zákonná úprava, která je tedy reakcí na nedostatečnou ochranu zaměstnance obecným právem, upravuje instituty, jako je například neplatnost výpovědi z určitých důvodů, či zvyšuje právní jistotu tím, že stanoví minimální výpovědní dobu.

V obecném právu je vícero možností, kterak je možné skončit pracovní poměr. Konkrétně se jedná o nemožnost plnění smlouvy, zrušení zaměstnavatele nebo společnosti, smrt zaměstnavatele či zaměstnance, možné je samozřejmě také ukončit pracovní poměr dohodou, pracovní poměr také končí, pokud je splněn úkol, k jehož splnění vznikl, dále může dát zaměstnanec výpověď nebo zrušit pracovní poměr z důvodů porušení pracovní smlouvy zaměstnavatelem. Zaměstnavatel zase může dát zaměstnanci výpověď s výpovědní dobou, nebo, v určitých případech, i bez ní či zrušit pracovní poměr z důvodů porušení pracovní smlouvy zaměstnancem.

Pokud vezmeme zákonnou úpravu, tak ta poté upravuje především výpověď zaměstnavatele zaměstnanci, přičemž v tomto ohledu není podstatné, jestli je s výpovědní dobou nebo bez ní. Další způsoby ukončení pracovního poměru, dle zákonné úpravy, jsou uplynutí doby, na kterou byla sjednána a splnění úkolu, kvůli

kterému byla pracovní smlouva uzavřena. Třetím a posledním způsobem, kterým lze pracovní poměr ukončit, je okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance.

Ještě bych rád podotkl, že v této kapitole používám občas termín "tribunál." Zaměstnanecké tribunály jsou specializované soudy, které mají také možnost řešit pracovněprávní spory, a vyznačují se obecně menší formalitou a větší rychlostí řízení.

## **2.1 Některé způsoby skončení pracovního poměru dle common law**

V následujících podkapitolách bych se tedy věnoval několika způsobům, kterými může být skončen pracovní poměr v Anglii v rámci obecného práva. Z důvodů rozsahu a tématu této diplomové práce se nehodlám detailněji věnovat všem, ale pouze těm, kterým by v českém právním řádu odpovídalo ukončení pracovního poměru výpovědí. Protože se totiž jedná o jiný právní řád, a vlastně i jiný právní systém, určité způsoby skončení pracovního poměru, které v českém právním řádu ani nenalezneme, by v rámci českého právního řádu bylo optimální řešit právě výpovědí. Konkrétně mám na mysli kupříkladu nemožnost plnění smlouvy, a s ní spojené skončení pracovního poměru. V českém pracovním právu obdobný právní institut nenalezneme, situace, kdy k uplatnění tohoto důvodu dojde, by proto bylo vhodné obecně řešit právě výpovědí.

### **2.1.1 Nemožnost plnění smlouvy (Frustration)**

Nemožnost plnění smlouvy je jednou z možností, jak může obecně v anglickém právním řádu dojít ke zrušení smlouvy. V rámci pracovního práva byl tento důvod



poprvé použit roku 1876.<sup>36</sup> Konkrétně se jednalo o případ, kdy zpěvák v operě nemohl ze zdravotních důvodů navštěvovat zkoušky a nemohl ani na několik z prvních vystoupení. Protože se jednalo pouze o krátkodobý kontrakt, díky této indispozici ztrácel tento poměr smysl, a tak automaticky skončil, aniž by bylo potřeba činit ještě nějaký jiný úkon. Jak je tedy vidět, zdravotní důvody tvoří jednu velkou skupinu důvodů, pro které je možné ukončit pracovní poměr právě tímto způsobem. Dalším důvodem, pro který často končí pracovní poměr právě tímto způsobem, je odsouzení zaměstnance. Jako příklad lze použít kauzu Shepherd (F.C.) & Co Ltd v Jerronom, kdy soud rozhodl, že pracovní poměr, který trval čtyři roky, může být zrušen právě díky nemožnosti plnění smlouvy, když zaměstnanec dostal trest odnětí svobody na šest měsíců.<sup>37</sup>

Určení, jestli pracovní poměr může být právě tímto způsobem skončen, záleží v konkrétním případě vždy na soudu. Ten přihlédně kupříkladu k délce trvání pracovního poměru či k tomu, zda se jednalo o poměr na dobu určitou či neurčitou. V případě nemoci poté zohlední například to, jestli je šance na uzdravení se či jestli zaměstnavatel vyplácel zaměstnanci nemocenské během jeho nepřítomnosti v práci.<sup>38</sup> V případě odsouzení zaměstnance zase to, na jak dlouhou dobu byl odsouzen či jestli by popřípadě bylo možné vykonat trest mimo pracovní dobu (případá v úvahu u alternativních trestů).

### **2.1.2 Výpověď zaměstnance (Resignation)**

Zaměstnanec může dát kdykoli výpověď, musí pouze dodržet výpovědní dobu, která tvoří jeden týden.<sup>39</sup> Pokud dá však takto výpověď, nemá jednak nárok na odstupné, ani nemůže podat žalobu o určení neplatnosti skončení pracovního poměru. Z tohoto důvodů se stává, že zaměstnavatel na zaměstnance vyvíjí nátlak,

---

<sup>36</sup> Poussard v Spiers and Pond (1876) 1 QBD 410

<sup>37</sup> Shepherd (F.C.) & Co Ltd v Jerronom [1986] ICR 802

<sup>38</sup> DESMOND, Helen a David ANTILL. Employment law. London: Sweet and Maxwell, 1998. Sweet & Maxwell's textbook series. ISBN 0-421-61980-5. str. 201.

<sup>39</sup> Velká Británie. Zákon 1996 c 18 An Act to consolidate enactments relating to employment rights. § 150 odst. (2) písm. (b)

aby dal sám zaměstnanec výpověď, jinak s ním bude rozvázán pracovní poměr zaměstnavatelem. Soudy však v takovém případě rozhodnou ve prospěch zaměstnance a na pracovní poměr se hledí, jakoby ho ukončil zaměstnavatel.<sup>40</sup> Toto však neplatí, pokud zaměstnanec dostal určitou finanční kompenzaci, či pokud ukončil pracovní poměr proto, aby se vyhnul disciplinárnímu trestu, který mu hrozí.<sup>41</sup>

Zajímavým prvkem je, že zaměstnavatel má povinnost počkat určitou dobu, jestli si zaměstnanec výpověď nerozmyslí a nezruší ji. Požadovaná doba, během které má počkat, je jeden až dva dny.

Jak již bylo napsáno výše, je výpovědní doba ze zákona jeden týden. Většinou však pracovní smlouvy stanovují výpovědní dobu delší. Pokud zaměstnanec nedodrží výpovědní dobu, bude odpovědný za škodu, která tímto jeho jednáním zaměstnavateli vznikla.<sup>42</sup>

### **2.1.3 Zrušení pracovního poměru z důvodu porušení pracovní smlouvy jednou ze stran (Repudiation)**

V rámci obecného práva existuje institut, díky kterému končí pracovní poměr, pokud je závažným způsobem porušena pracovní smlouva. Konkrétně se jedná o případy, kdy buď jedna ze smluvních stran považuje určité porušení pracovní smlouvy druhou smluvní stranou za naprosto zásadní,<sup>43</sup> nebo se jedná o porušení smlouvy, kterým je znemožněno druhé straně pokračovat v plnění pracovní smlouvy,<sup>44</sup> a nebo se jedná o takové chování, ze kterého vyplývá, že strana, která

---

<sup>40</sup> COLLINS, Hugh, K. D. EWING a Aileen MCCOLGAN. Labour law: text and materials. 2nd ed. Oxford: Hart Pub., 2005. ISBN 1-84113-362-0. str. 479.

<sup>41</sup> Sheffield v Oxford Controls Company Ltd [1979] IRLR 133 EAT; Martin v MBS Fastenings (Glynwed) Distribution Ltd [1983] IRLR 198

<sup>42</sup> HONEYBALL, Simon. Honeyball & Bowers' textbook on employment law. 12th ed. Oxford: Oxford University Press, c2012. ISBN 978-0-19-963985-4. str. 78.

<sup>43</sup> "The Mihalis Angelos" [1971] 1 QB 164

<sup>44</sup> Hong Kong Fir Shipping v Kawasaki Kisen Kaisha [1962] 2 QB 26

smlouvu poruší, již nemá zájem pokračovat v pracovním poměru.<sup>45</sup> Pokud však končí pracovní poměr na základě porušení smlouvy zaměstnavatelem, a zaměstnanec byl u zaměstnavatele v pracovním poměru déle než dva roky, na skončení pracovního poměru se bude vztahovat zákonná úprava, bude se pak jednat o tzv. constructive dismissal (o něm níže), a ne o repudiaci dle obecného práva. Zde se opět projevuje snaha zákonem více chránit zaměstnance, jakožto slabší stranu pracovněprávního vztahu. Jediný nárok, který vzniká, pokud zanikne pracovní poměr repudiací, je totiž nárok na náhradu škody, která vznikla straně, jež nezapříčinila skončení pracovního poměru.<sup>46</sup>

K ukončení pracovního poměru repudiací můžeme ještě uvést, že k němu může vést i několik menších porušení pracovní smlouvy, popřípadě že je důležité, aby strana, která pracovní smlouvu neporušila, projevila záměr právě tímto způsobem pracovní poměr ukončit.<sup>47</sup>

## 2.1.4 Výpověď zaměstnavatele (Dismissal)

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci, dle common law, výpověď z jakéhokoliv důvodu. Aby byla výpověď platná, je však potřeba dodržet výpovědní dobu. Minimální výpovědní doba je stanovena zákonem, většinou je však upravena i v pracovní smlouvě. Zároveň však platí, že pokud není upravena v pracovní smlouvě, výpovědní doba má být přiměřená.<sup>48</sup> Opět se tedy jedná o neurčitý právní pojem, a je na soudcovské činnosti, aby jej blíže specifikovala. Obecně můžeme říci, že čím více se jedná o odbornější a prestižnější práci, tím delší by měla být výpovědní doba, protože tím komplikovanější může být pro zaměstnance najít nové zaměstnání. Konkrétně například u vysoce postaveného manažera více než

---

<sup>45</sup> Western Excavating (ECC) Ltd v Sharp [1978] ICR 221

<sup>46</sup> DESMOND, Helen a David ANTILL. Employment law. London: Sweet and Maxwell, 1998. Sweet & Maxwell's textbook series. ISBN 0-421-61980-5. str. 187.

<sup>47</sup> HONEYBALL, Simon. Honeyball & Bowers' textbook on employment law. 12th ed. Oxford: Oxford University Press, c2012. ISBN 978-0-19-963985-4. str. 81.

<sup>48</sup> HONEYBALL, Simon. Honeyball & Bowers' textbook on employment law. 12th ed. Oxford: Oxford University Press, c2012. ISBN 978-0-19-963985-4. str. 76.

sta kin soud určil jako přiměřenou výpovědní dobu šest měsíců.<sup>49</sup> Jak již bylo napsáno, minimální výpovědní doba je určena zákonem.<sup>50</sup> Je, poměrně výrazněji, odstupňována dle toho, jak dlouho pracovní poměr trval. Konkrétně trval-li pracovní poměr jeden měsíc až dva roky, pak je výpovědní doba minimálně jeden týden. Pokud pracovní poměr trval dva roky až dvanáct let, pak je minimální výpovědní doba delší minimálně o jeden týden za každý rok. A konečně trval-li nepřetržitě pracovní poměr déle než dvanáct let, činí ze zákona výpovědní doba minimálně dvanáct týdnů.

Jak již bylo napsáno výše, obecně, v rámci common law, není potřeba mít konkrétní, můžeme říci sociálně spravedlivé (vypomůžeme-li si terminologií, která je používána v německém pracovním právu), důvody, kvůli kterým je dána výpověď. Toto pravidlo však neplatí ve všech případech. Jednak, v rámci obecného práva, je za hrubé porušení povinností možné dát výpověď bez výpovědní doby. Protože to, že je právě dána výpověď bez výpovědní doby, lze považovat za určitou formu potrestání zaměstnance, je nutné, aby zaměstnavatel prokázal, že zaměstnanec opravdu závažným způsobem porušil své povinnosti.<sup>51</sup> Druhým případem, kdy je potřeba brát zřetel na důvod, proč je výpověď dána, je pokud individuální pracovní smlouva, či kolektivní smlouvy, stanoví určité důvody, kvůli kterým jediným je možné dát výpověď. Jde o to, že přestože je tedy obecně možné dát výpověď bez ohledu na důvod, je v rámci common law respektována smluvní svoboda stran pracovního poměru, které tedy mohou toto pravidlo modifikovat. Může tedy být stanoveno, že výpověď je možné dát kupříkladu z důvodu nadbytečnosti či porušení právních předpisů. Smlouvou však nemusí být upraveny pouze hmotněprávní podmínky výpovědi, ale i procesněprávní. Může být tedy kupříkladu stanoveno, že před výpovědí je nutno provést určité disciplinární řízení, v kterém musí být například umožněno zaměstnanci se k výpovědi vyjádřit. Ostatně u zaměstnanců ve veřejné správě, pokud dostávají výpověď, musí se postupovat v souladu s principy přirozeného práva. Jedná se tedy o něco větší

---

<sup>49</sup> Adams v. Union Cinemas [1939] 3 All ER 136

<sup>50</sup> Velká Británie. Zákon 1996 c 18 An Act to consolidate enactments relating to employment rights. § 86 ERA 1996

<sup>51</sup> HONEYBALL, Simon. Honeyball & Bowers' textbook on employment law. 12th ed. Oxford: Oxford University Press, c2012. ISBN 978-0-19-963985-4. str. 82.

ochranu těchto zaměstnanců. Konkrétně to třeba znamená, že zaměstnanci musí být umožněno, v rámci určitého interního řízení, se k výpovědi vyjádřit.<sup>52</sup> Pro upřesnění by to ale chtělo ještě dodat, že nyní již je požadavek na postup ve shodě s principy přirozeného práva poněkud oslaben, a požaduje se pouze u zaměstnanců ve veřejné správě, jejichž pracovní pozice nese určitou větší míru zodpovědnosti a u nichž se zároveň neuplatní ochrana dle zákonné úpravy.<sup>53</sup>

Pokud se tedy stane, že zaměstnanec dostane výpověď a buď není dodržena výpovědní doba, nebo není dodržena smlouva, kupříkladu tím, že není při výpovědi dodržen procesní postup smlouvou sjednaný, nebo, v rámci výpovědi bez výpovědní doby, není dostatečně zdůvodněno, z jakého důvodu je takto vůči zaměstnanci postupováno, může zaměstnanec dát k soudu žalobu na neplatnost výpovědi.

Poslední poznámkou k výpovědi dle obecného práva, kterou bych zde rád zmínil, je, že je zde možnost pro zaměstnavatele, pokud nemá zájem zaměstnance během výpovědní doby zaměstnávat, vyplatit zaměstnanci mzdu, který by mu náležela během výpovědní doby. Pokud tak zaměstnavatel učiní, zaměstnavatel nemá povinnost zaměstnanci přidělovat práci a zaměstnanec ji vykonávat, a pracovní poměr tak fakticky dříve skončí.<sup>54</sup>

## 2.2 Nároky spojené s nezákonnou výpovědí

Pokud zaměstnanec napadne výpověď kvůli její nezákonnosti, a tribunál uzná, že výpověď nebyla zákonná, náleží zaměstnanci určité nároky. Obecně těmito nároky jsou náhrada škody, příkázání pokračovat v plnění smlouvy, a naopak ukončení smlouvy. Z pochopitelných důvodů, kterými jsou osobní charakter pracovní

---

<sup>52</sup> Ridge v Baldwin [1964] AC 40

<sup>53</sup> COLLINS, Hugh, K. D. EWING a Aileen MCCOLGAN. Labour law: text and materials. 2nd ed. Oxford: Hart Pub., 2005. ISBN 1-84113-362-0. str. 200.

<sup>54</sup> HONEYBALL, Simon. Honeyball & Bowers' textbook on employment law. 12th ed. Oxford: Oxford University Press, c2012. ISBN 978-0-19-963985-4. str. 77.

smlouvy, tribunál obvykle nerozhodne tak, že smlouvu je nutno plnit dále. Většinou tedy tribunál smlouvu ukončí a přikrne zaměstnanci náhradu škody.<sup>55</sup> Ta spočívá v tom, že zaměstnanci náleží mzda, na kterou by měl nárok během výpovědní doby, popřípadě i během doby, kdy mělo proběhnout disciplinární řízení, které se nekonalo. Není tedy možné požadovat kompenzaci za nemateriální újmu, kupříkladu poškození dobré pověsti. Tento princip byl ovšem trochu modifikován, a je nyní možné žádat náhradu škody i za poškození pověsti spojené s tím, že zaměstnavatel nepodnikal poctivě.<sup>56</sup>

### **2.3 Druhy skončení pracovního poměru dle zákonné úpravy**

V zákonné úpravě, konkrétně tedy v ERA 1996, můžeme nalézt způsoby skončení pracovního poměru, na které se vztahuje ochrana před nespravedlivým propuštěním. Jednak se jedná o výpověď danou zaměstnavatelem, poté o výpověď danou zaměstnancem z důvodu chování zaměstnavatele (tento zajímavý způsob skončení pracovního poměru blíže rozebírám v následující podkapitole) a za výpověď dle tohoto zákona se také počítá, pokud zaměstnavatel neprodloužil pracovní smlouvu se zaměstnancem, který byl zaměstnán na dobu určitou.<sup>57</sup> To je z toho důvodu, aby schválně zaměstnavatel nezaměstnával své zaměstnance pouze na dobu určitou a tím neobcházel ustanovení tohoto zákona. Proto, pokud zaměstnavatel neobnoví pracovní poměr a zaměstnanec se obrátí na soud, má zaměstnavatel povinnost dokázat, že důvod, proč nebyl poměr obnoven, je adekvátní.

Aby na zaměstnance platila úprava ERA, musí splňovat určité podmínky. Jednak tedy musí být jeho pracovní poměr ukončen jedním ze způsobů, které jsou v zákoně taxativně uvedeny, a které jsem uvedl výše. Poté je nutné, aby splňoval definici

---

<sup>55</sup> LOCKTON, Deborah J. Employment law. 6. ed. Basingstoke [u.a.]: Palgrave Macmillan, 2008. Palgrave Macmillan law masters. ISBN 978-0-230-53748-4. str. 270.

<sup>56</sup> Malik and Mahmud v Bank of Credit and Commerce International SA [1997] UKHL 23

<sup>57</sup> Velká Británie. Zákon 1996 c 18 An Act to consolidate enactments relating to employment rights. § 95 ERA 1996

zaměstnanec tak, jak je uvedena v ERA. Ta je konkrétně v § 230 odst. (1) a zaměstnanec je zde definován jako fyzická osoba, která pracuje pod pracovní smlouvou, nebo pracovní smlouvu uzavřela. Pracovní smlouva je pak definována v § 230 odst. (2). Jedná se o smlouvu, kterou se jedna strana zavazuje poskytnout službu, nebo o učňovskou smlouvu. Může přitom být i implicitní a nemusí být písemná. Další, co je potřebné je, aby pracovní poměr trval kontinuálně alespoň dva roky. Pracovní poměr trvá kontinuálně, i když zaměstnanec mění u zaměstnavatele různé pozice. Pracovní neschopnost také nepřerušuje kontinuitu zaměstnání, pokud netrvá déle než 26 týdnů. Stejně tak ji nepřerušuje mateřská dovolená či to, co bychom v české terminologii nazvali překážky na straně zaměstnavatele.<sup>58</sup>

Dále také je potřeba zmínit, že ochrana, dle tohoto zákona, se nevztahuje na zaměstnance v některých odvětvích. Konkrétně třeba na rybáře, kteří jsou placeni z úlovku, či na policisty.<sup>59</sup>

Není bez zajímavosti, že zákonná úprava skončení pracovního poměru neplatila také pro zaměstnance, kteří překročili šedesátý pátý rok věku, tedy věk, od kterého již měli nárok na důchod, toto ustanovení však bylo zrušeno. Konkrétně bylo zrušeno na základě zákona o rovnosti (Equality act), který byl přijat v rámci implementace směrnice O rovném zacházení 2000/78/EC.<sup>60</sup>

### **2.3.1 Výpověď zaměstnance z důvodu chování zaměstnavatele (Constructive dismissal)**

Jedná se o další příklad toho, jak zákonná úprava zvyšuje ochranu zaměstnance oproti obecnému právu. Konkrétně k tomuto skončení pracovního poměru dojde tehdy, když výpověď dá sice zaměstnanec, ale z důvodu, že zaměstnavatel se k

---

<sup>58</sup> HONEYBALL, Simon. Honeyball & Bowers' textbook on employment law. 12th ed. Oxford: Oxford University Press, c2012. ISBN 978-0-19-963985-4. str. 104.

<sup>59</sup> DESMOND, Helen a David ANTILL. Employment law. London: Sweet and Maxwell, 1998. Sweet & Maxwell's textbook series. ISBN 0-421-61980-5. str. 308.

<sup>60</sup> WRIGHT, John Munro. Dismissal law. 4th. ed. Hampshire: Lulu press, 2014. ISBN 978-1-291-85782-5. str. 146.

němu chová nepřiměřeným způsobem a tato výpověď je bez výpovědní doby.<sup>61</sup> Konkrétně se může jednat o nedohodnuté snížení mzdy či například zásadní změnu pracovní doby, s kterou zaměstnanec nesouhlasí.<sup>62</sup> Pokud tedy se takto zaměstnavatel k zaměstnanci zachová, má ten možnost buď pokračovat v pracovněprávním vztahu, a tím pádem konkludentně přijmout nové podmínky, nebo může právě skončit pracovní vztah tímto způsobem. Zvýšená ochrana zaměstnance spočívá v tom, že pokud by došlo ke klasickému skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance, nemá ten možnost uplatnit nároky, které by mu ze zákona náležely. Pokud je však pracovní poměr ukončen tímto způsobem, platí určitá fikce, že poměr byl skončen ze strany zaměstnavatele, a zaměstnanec se tak může domáhat nároků, které mu při takovém skončení pracovního poměru mohou náležet. Dává se mu však pouze možnost se domáhat svých práv u tribunálu, neznamená to apriori, že chování k zaměstnanci bylo nespravedlivé. Tribunál přezkoumává například to, jestli změna podmínek byla natolik závažná, aby opodstatnila tento zaměstnancův postup či jak dlouhá byla doba, než zaměstnanec k tomuto kroku přistoupil, příliš dlouhá doba by znamenala, že zaměstnanec nové podmínky konkludentně přijal.<sup>63</sup> Konkrétně třeba doba tří týdnů je již považována za příliš dlouhou.<sup>64</sup>

### 2.3.2 Výpověď v zákonné úpravě (Dismissal)

Jak již bylo řečeno, co se týče výpovědi v rámci common law, není zde podstatné, z jakých důvodů je výpověď dána. Z tohoto důvodu byla v zákonné úpravě zavedena větší ochrana zaměstnance, a můžeme dle ní rozlišit důvody, které jsou vždy nespravedlivé a na jejich základě nelze výpověď dát, a poté důvody, které jsou potenciálně nespravedlivé a je na zaměstnavateli, aby prokázal, že výpověď je

---

<sup>61</sup> DESMOND, Helen a David ANTILL. *Employment law*. London: Sweet and Maxwell, 1998. Sweet & Maxwell's textbook series. ISBN 0-421-61980-5. str. 193.

<sup>62</sup> *Industrial Rubber Products v. Gillon* [1977] IRLR 389

<sup>63</sup> *Air Canada v. Lee* [1978] IRLR 392

<sup>64</sup> SCROPE Henry, Barnett Daniel. *Employment law handbook*. London: The law society, 2008. ISBN 978-1-85328-674-2. str. 200.



ospravedlnitelná. Jako důvody, které zakládají nezákonnost výpovědi již jen proto, že výpověď byla dána právě na základě tohoto důvodu, můžeme jmenovat různé druhy diskriminaci, tudíž diskriminaci například na základě pohlaví či rasy, další nezákonným důvodem může být propuštění kvůli členství v odborové organizaci, převod podniku, či těhotenství zaměstnankyně a další podobné důvody.<sup>65</sup>

Důvody, které jsou naopak potencionálně nespravedlivé a je na zaměstnavateli, aby v případě výpovědi prokázal jejich opodstatněnost, jsou uvedeny v § 98 ERA. Těmito důvody jsou:

a) Pokud zaměstnanec nesplňuje požadavky na kvalifikaci či způsobilost

Rozdíl mezi způsobilostí a kvalifikací je v tom, že způsobilost se týká zručnosti či zdravotního stavu zaměstnance, kvalifikace pak dosaženého stupně jeho vzdělání.<sup>66</sup> Je zde ještě vhodné zmínit, že co se týče nezpůsobilosti, nemusí se jednat o jedno pochybení, ale až v součinu více takovýchto pochybení mohou být naplněny podmínky pro výpovědní důvod.<sup>67</sup>

b) Důvod vztahující se k chování zaměstnance

Tímto ustanovením je zaměstnavateli dána možnost dát zaměstnanci výpověď, pokud ten poruší určitou povinnost. Tyto povinnosti mohou být různého charakteru, může se jednat například o porušení zvyklostí v oboru, v němž zaměstnanec pracuje, povinností v pracovní nebo kolektivní smlouvě, samozřejmě je možné dát takto výpověď i kvůli porušení vnitřních pravidel daných zaměstnavatelem (je proto lepší tyto povinnosti upřesnit v interním předpisu),

---

<sup>65</sup> DESMOND, Helen a David ANTILL. Employment law. London: Sweet and Maxwell, 1998. Sweet & Maxwell's textbook series. ISBN 0-421-61980-5. str. 336.

<sup>66</sup> HONEYBALL, Simon. Honeyball & Bowers' textbook on employment law. 12th ed. Oxford: Oxford University Press, 2012, str. 166.

<sup>67</sup> Miller v Executors of John C Graham [1978] IRLR 309

judikaturou bylo upřesněno, že může být dána výpověď i kvůli porušení povinnosti nosit určitý druh oblečení, které zaměstnavatel stanoví.<sup>68</sup>

### c) Nadbytečnost zaměstnance

Nadbytečnost zaměstnance je dalším důvodem, kvůli kterému je možné dát zaměstnanci výpověď. Nadbytečnost je poté blíže specifikována v § 139. Výpověď kvůli nadbytečnosti je možné dát tehdy, ruší-li se zaměstnavatel, či jeho část, pokud se přemísťuje, nebo pokud je také snížen počet zaměstnanců z důvodu, že zaměstnavatel omezuje činnost, díky níž byl zaměstnanec potřeba. Pokud je výpověď napadena u soudu, nezkoumá se, jestli je kupříkladu přemístění nutné, to je věcí zaměstnavatele, v rámci toho, aby byla výpověď platná, je pouze nutné, aby tento organizační důvod nebyl pouze předstíraný, a aby zaměstnavatel stanovil určitá kritéria, dle kterých vybere zaměstnance, jenž bude propuštěn, aby své kroky se zaměstnanci konzultoval, a aby zvážil, jestli není možnost zaměstnanci, který by jinak dostal výpověď, nabídnout jinou práci.<sup>69</sup>

V případě, že zaměstnanec je propuštěn kvůli některému z těchto organizačních výpovědních důvodů, náleží mu odstupné.<sup>70</sup> To se vypočítává tak, že počet let, které zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele (maximálně ale dvacet let), se vynásobí týdenní mzdou (maximálně se ale počítá 475 liber) a tato částka se ještě vynásobí koeficientem, který je odvislý od věku, který zaměstnanci byl, když u zaměstnavatele pracoval. Konkrétně se tedy částky vynásobí koeficientem 0,5, pokud zaměstnanci bylo méně než 22 let, koeficientem 1, pokud zaměstnanci bylo mezi 22 roky a 41, a konečně 1,5, pokud zaměstnanci bylo 41 let a více. Maximální odstupné je tedy 14 250 liber, a toho by dosáhl zaměstnanec, který by pracoval u

---

<sup>68</sup> Boychuk v HJ Symons Holdings Ltd [1977] IRLR 395 EAT

<sup>69</sup> Williams v Compair Maxam Ltd [1982] ICR 156

<sup>70</sup> Velká Británie. Zákon 1996 c 18 An Act to consolidate enactments relating to employment rights. § 162

zaměstnavatele minimálně dvacet let od roku, kdy mu bylo 41 let, a jeho týdenní mzda by byla více než 475 liber.<sup>71</sup>

d) Výpověď z důvodu, že další zaměstnávání zaměstnance by bylo v rozporu s právními předpisy

Tento poslední výpovědní důvod je zde z toho důvodu, že pracovní poměr by měl být ukončen výpovědí, pokud další zaměstnávání by bylo v rozporu s právními předpisy. Typickým příkladem, kdy se tak může stát, je pokud například zaměstnanci není uděleno či prodlouženo pracovní povolení.<sup>72</sup>

V ERA jsou tedy uvedeny tyto čtyři výpovědní důvody, kterým jsem se zevrubněji věnoval výše. Je však potřeba zdůraznit to, že se jedná o demonstrativní, nikoliv taxativní výčet. V § 98 odst. (1) písm. b) se přímo uvádí, že, aby byla výpověď spravedlivá, je nutné, aby k ní byl důvod, který právě spadá do některých z kategorií v zákoně uvedených, nebo jiný podstatný důvod, který ospravedlňuje podání výpovědi. Jestli tedy výpovědi z jiných důvodů než z těch, které jsou uvedeny v zákoně, jsou ospravedlnitelné, záleží na určení soudcovské činnosti. Z judikatury tedy plyne, že dalším, v zákoně neuvedeným, spravedlivým důvodem výpovědi může být například odmítnutí dalších zaškolování zaměstnancem či výpověď v rámci reorganizace podniku a s tím spojená potřeba méně pracovních míst nebo jinak kvalifikovaných pracovníků.<sup>73</sup>

---

<sup>71</sup> praktická "kalkulačka" na výpočet odstupného, z které jsem při výpočtu také vycházel, se nachází na <https://www.gov.uk/calculate-your-redundancy-pay>

<sup>72</sup> Bouchaala v Trusthouse Forte Hotels Ltd [1980] ICR 721

<sup>73</sup> HONEYBALL, Simon. Honeyball & Bowers' textbook on employment law. 12th ed. Oxford: Oxford University Press, c2012. ISBN 978-0-19-963985-4., str. 84.

### 2.3.3 Nároky v případě nespravedlivé výpovědi

V případě, kdy byla dána zaměstnanci nespravedlivá výpověď, a zaměstnanec ji napadne u tribunálu a uspěje s žalobou, jsou tři možné nároky, které mu mohou vzniknout.<sup>74</sup> Zaměstnanec přitom sám určuje, který z nich upřednostňuje.<sup>75</sup> Těmito nároky je povinnost zaměstnavatele zaměstnance zaměstnávat na stejné pracovní pozici, nebo na jiné pracovní pozici a poslední možností je poté finanční kompenzace. V případě povinnosti zaměstnávat zaměstnance na stejné pracovní pozici se na zaměstnance hledí, jakoby vůbec nebyl propuštěn a je mu také doplacena mzda, na kterou by měl nárok, pokud by mu nebyla dána nespravedlivá výpověď. Tento způsob vypořádání ovšem logicky není možný nařídít v některých případech, kupříkladu dojde-li k zrušení zaměstnavatele po daní nespravedlivé výpovědi.<sup>76</sup>

V případě povinnosti zaměstnat zaměstnance na jiné pracovní pozici se musí jednat o takovou pozici, na které bude mít srovnatelné podmínky jako na té, z které byl nespravedlivě propuštěn.<sup>77</sup> Zároveň tento způsob vypořádání není možný, pokud jsou dány praktické překážky, stejně jako u povinnosti zaměstnávat zaměstnance na stejné pracovní pozici (tedy kupříkladu již ono zmíněné zrušení zaměstnavatele).

Poměrně zajímavě je poté řešena finanční kompenzace za nespravedlivou výpověď.<sup>78</sup> Ta může být jednou ze tří možných sankcí, které jsou spojeny s nespravedlivou výpovědí, přičemž, jak již bylo napsáno výše, tyto sankce jsou ukládány alternativně. Finanční kompenzace se skládá ze dvou částí - základní (basic) a kompenzační (compensatory). Základní je vypočítávána obdobně jako

---

<sup>74</sup> Velká Británie. Zákon 1996 c 18 An Act to consolidate enactments relating to employment rights. 2. část 2. kapitola

<sup>75</sup> Velká Británie. Zákon 1996 c 18 An Act to consolidate enactments relating to employment rights. § 112 odst. (2)

<sup>76</sup> Trusler v Lummus Co Ltd [1972] IRLR 35

<sup>77</sup> HONEYBALL, Simon. Honeyball & Bowers' textbook on employment law. 12th ed. Oxford: Oxford University Press, c2012. ISBN 978-0-19-963985-4., str. 190.

<sup>78</sup> Velká Británie. Zákon 1996 c 18 An Act to consolidate enactments relating to employment rights. § 118

odstupné v případě dání výpovědi z organizačních důvodů. Také je zde koeficient, který je určen dle věku zaměstnance (koeficienty jsou 0,5- 1- 1,5) a tím se násobí částka, která je násobkem počtu let strávených u zaměstnavatele a určité fixní částky.

Kompenzační část je poté určena určitou maximální fixní částkou, a tato peněžní částka má odškodnit zaměstnance za ztráty, které pro něj byly spojeny se ztrátou zaměstnání, například to, že dlouho nemohl najít žádnou práci, či je v pracovněprávním vztahu, kde je odměna za něj nižší, než byla v zaměstnání, z něhož byl nespravedlivě propuštěn. Tato část kompenzace tedy nemusí být vůbec přiznána, pokud zaměstnanci nevznikly žádné ztráty.<sup>79</sup>

---

<sup>79</sup> HONEYBALL, Simon. Honeyball & Bowers' textbook on employment law. 12th ed. Oxford: Oxford University Press, c2012. ISBN 978-0-19-963985-4. str. 192.

### 3. Obecně k právní úpravě výpovědi v SRN

Jak již jsem napsal v úvodu, úprava výpovědi v SRN není kodifikována. Právní předpis, v němž je tedy výpověď obecně upravena, je BGB (Bürgerliches Gesetzbuch, tedy občanský zákoník). Zde je upravena například forma výpovědi (výpověď musí být písemná), doručení výpovědi či výpovědní doba. Vedle BGB ale upravuje výpověď více jiných předpisů. Tyto jiné předpisy se týkají především ochrany určité skupiny zaměstnanců. Za nejdůležitější z těchto předpisů můžeme bezesporu považovat zákon o ochraně před výpovědí, německy Kündigungsschutzgesetz. Za nejdůležitější proto, že ochrana v něm obsažená se dotýká většiny zaměstnanců v Německu. Ochrana dle tohoto zákona se také označuje jako obecná ochrana, dle toho, že pro platnou výpověď musí mít zaměstnavatel zákonný důvod, který je upravený právě v zákoně o ochraně před výpovědí.<sup>80</sup> Vedle toho ale v německém právním řádu existují předpisy, které upravují speciálně ochranu například těhotných žen či zdravotně postižených zaměstnanců.

Důležité také je, že Německo je spolkový stát a každá spolková země může pracovní právo upravit autonomním způsobem. Pracovní právo tedy spadá do oblasti tzv. sdílených pravomocí, které mohou být upraveny jak na federativní úrovni, tak právě na úrovni spolkových zemí. Platí však pravidlo "Bundesrecht bricht Landesrecht", tedy že právní předpisy spolkových zemí by měly být v souladu s federativními předpisy, pokud tomu tak není, aplikují se federativní předpisy.<sup>81</sup>

---

<sup>80</sup> TRABHART, Sebastian: Was versteht man unter dem allgemeinem Kündigungsschutz? cit. 17.6. Dostupný z WWW: <http://trabhardt-arbeitsrecht.de/kuendigungsschutz/>

<sup>81</sup> Německo. Zákon č. 100-1 ze dne 10.08.1951 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, § 31

### 3.1 Úprava v BGB

Úprava v BGB je tedy obecným základem pro právní úpravu výpovědi v SRN. Tato úprava je ale doplňována množstvím dalších předpisů, které dávají další podmínky platnosti výpovědi, či kupříkladu upravují procesní postup při výpovědi. Tak například je-li v podniku podniková rada, je nutné s ní výpověď projednat, jinak není výpověď platná. Podniková rada ale nemůže zakázat samotné dání výpovědi.<sup>82</sup>

Občanský zákoník tak obecně dává málo povinností, které je třeba splnit, aby výpověď byla platná. Není kupříkladu ani nutné uvést výpovědní důvod.

V BGB je upravena také výpovědní doba. Také je zde stanoveno, že ve výjimečných případech je možné dát výpověď bez výpovědní doby.<sup>83</sup> Podobně jako institut okamžitého zrušení pracovního poměru v právním řádu ČR může toto opatření následovat pouze poté, co zaměstnanec zásadním způsobem poruší své povinnosti. Toto porušení však není přesně specifikováno. Judikaturou bylo kupříkladu dovozeno, že se může jednat o užívání internetu v práci pro osobní účely, pokud je takovéto zneužívání závažné a má dlouhodobější charakter.<sup>84</sup>

#### 3.1.1 Ochrana zaměstnanců v BGB

Jak již bylo zmíněno, je v SRN vícero předpisů, které upravují ochranu zaměstnanců před výpovědí. Je však zřejmé, že i v případě, že na zaměstnance nedopadá žádná z těchto speciálních úprav, musí být zaměstnanci stejně poskytnuta určitá míra ochrany. Protože je výpověď také právní jednání, vztahují

---

<sup>82</sup> Německo. Zákon č. 801-7ze dne 15.01.1972 Betriebsverfassungsgesetz, § 102

<sup>83</sup> Německo. Zákon č. 400-2 ze dne 18.08.1896 Bürgerliches Gesetzbuch §626

<sup>84</sup> BROX, Hans, Bernd RÜTHERS a Martin HENSSLER. Arbeitsrecht. 18., neu bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2011. Studienbücher Rechtswissenschaften und Verwaltung. ISBN 978-3-17-021515-3 str. 175.

se na ni obecná ustanovení občanského zákoníku. Jedná se o to, že jednání nemůže být v rozporu s dobrými mravy.<sup>85</sup> Jako jednání v rozporu s dobrými mravy bychom určitě mohli označit i výpověď z diskriminačních důvodů, ochranu před diskriminací ovšem zaručuje i zákon proti diskriminaci. Obecně také musí být jednání s ochranou dobré víry a nemůže být výpověď trestem pro zaměstnance, který pouze povoleným způsobem vykonává svá práva.<sup>86</sup>

Důležitým způsobem ovlivnil způsob ochrany zaměstnanců, na které nedopadá ochrana dle zákona o ochraně před výpovědí, i Spolkový pracovní soud. Ten judikoval, že na všechny zaměstnance by měla dopadat určitá základní míra ochrany, že zaměstnavatel by měl vždy provést určitý základní společenský výběr.<sup>87</sup> Konkrétně se jednalo o malíře pokojů, který u zaměstnavatele pracoval již osmnáct let a měl vyživovací povinnost. U zaměstnavatele pracovali na stejné pozici ještě další čtyři zaměstnanci, kteří byli mladší, u zaměstnavatele pracovali kratší dobu a ne všichni měli vyživovací povinnost. Dle názoru spolkového pracovního soudu, pokud není specifický důvod, proč by měl, či naopak neměl, být určitý zaměstnanec propuštěn, měl by se uplatnit společenský výběr a nebyť rozhodně propuštěn zaměstnanec, který je nejstarší, u zaměstnavatele pracoval nejdéle let a má vyživovací povinnost. Jedná se, mimo ochranu dobré víry, také o specifikaci článku 12 německé ústavy, který upravuje právo na práci.

### 3.1.2 Výpovědní doba dle BGB

V občanském zákoníku je upravena také výpovědní doba. Ta je výrazně odstupňována dle toho, jak dlouho již je zaměstnanec v pracovním poměru u zaměstnavatele, tak aby byli spíše chráněni starší zaměstnanci, kteří ale zároveň prokázali určitou loajalitu zaměstnavateli.<sup>88</sup> Jak konkrétně dlouhá výpovědní doba

---

<sup>85</sup> Německo. Zákon č. 400-2 ze dne 18.08.1896 Bürgerliches Gesetzbuch, § 138

<sup>86</sup> Německo. Zákon č. 400-2 ze dne 18.08.1896 Bürgerliches Gesetzbuch, § 242 a § 612a

<sup>87</sup> Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 21. 2. 2001, sp. zn. 2 AZR 15/00

<sup>88</sup> DIETERICH, Thomas, Peter HANAU a Günter SCHAUB. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. 4., neu bearb. Aufl. München: Beck, 2004. Beck'sche Kurz-Kommentare. ISBN 3-406-51202-X str. 1684.



je, ukazují v tabulce. Pouze bych k tomu chtěl podotknout, že v tabulce je uvedena tzv. rozšířená výpovědní doba. Rozšířená výpovědní doba se počítá, až když zaměstnanec dosáhne 25 roku věku. Alespoň tak je to uvedeno v § 622 odst. (2) BGB. Toto ustanovení je však velice problematické, neboť dle Evropského soudního dvora je toto ustanovení diskriminační. Proto v současnosti není německými pracovními soudy aplikováno.<sup>89</sup> Základní výpovědní doba pak činí čtyři týdny, musí však vždy končit posledním dnem kalendářního měsíce či 15. dnem kalendářního měsíce.

Počet let již odpracovaných u zaměstnavatele	Délka výpovědní doby
2 roky	1 měsíc
5 let	2 měsíce
8 let	3 měsíce
10 let	4 měsíce
12 let	5 měsíců
15 let	6 měsíců
20 let	7 měsíců

Ovšem to, že délka výpovědní doby dle počtu odpracovaných let platí pro všechny zaměstnavatele, je poněkud zrelativizováno tím, že kolektivní smlouvou lze základní i rozšířenou výpovědní dobu zkrátit či naopak prodloužit. Musí však platit, že při výpovědi dané zaměstnavatelem není výpovědní doba kratší než při výpovědi dané zaměstnancem.<sup>90</sup>

<sup>89</sup> BROX, Hans, Bernd RÜTHERS a Martin HENSSLER. *Arbeitsrecht*. 18., neu bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2011. Studienbücher Rechtswissenschaften und Verwaltung. ISBN 978-3-17-021515-3. str. 161.

<sup>90</sup> DIETERICH, Thomas, Peter HANAU a Günter SCHAUB. *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. 4., neu bearb. Aufl. München: Beck, 2004. Beck'sche Kurz-Kommentare. ISBN 3-406-51202-X. str. 1688.

V individuální pracovní smlouvě výpovědní dobu víceméně zkrátit nelze (lze to pouze u zaměstnanců, kteří pracují jako výpomoc. Kupříkladu aby nahradili dočasně práce neschopného zaměstnance. I zde jde však zkrátit výpovědní dobu pouze v rámci prvních tří měsíců pracovního vztahu).<sup>91</sup> Je zde však zajímavý prvek podporující flexibilitu, a to sice že v podnicích, majících zpravidla ne více než dvacet zaměstnanců, je možné zkrátit v individuální pracovní smlouvě základní výpovědní dobu. Formulace § 622 odst. (5) BGB, kde je toto stanoveno, je však poměrně nejasná. Je zde dáno, že v těchto menších podnicích může být základní výpovědní doba zkrácena, nesmí být však kratší nežli čtyři týdny. Přičemž nezkrácená základní výpovědní doba trvá právě čtyři týdny. Toto relativně nejasné ustanovení je vykládáno tak, že u těchto malých podniků lze se zaměstnanci dohodnout jiný konec výpovědní doby, nežli pouze k poslednímu dnu kalendářního měsíce či k 15. dnu kalendářního měsíce. Jedná se sice o poměrně nepatrné zvýhodnění menších podniků, přesto je zde patrná určitá snaha zvýhodnit menší, a proto často méně stabilnější podniky.<sup>92</sup>

Poslední zmínka k výpovědní době dle BGB se týká toho, že je možné sjednat zkušební dobu až na šest měsíců. Ve zkušební době poté trvá výpovědní doba dva týdny.<sup>93</sup>

### **3.2 Ochrana zaměstnanců v zvláštních zákonech**

Jak již bylo zmíněno, v německém pracovním právu jsou důležité zvláštní zákony, které hlavně zvyšují ochranu zaměstnanců. V následující kapitole bych se tedy chtěl věnovat některým z nich, převážně pak zákonu o ochraně před výpovědí.

---

<sup>91</sup> SCHLIEMANN, Harald. Das Arbeitsrecht im BGB: Kommentar. 2., neubearbeitete Aufl. Berlin: Walter de Gruyter, 2002. ISBN 3-11-016108-7. str. 669.

<sup>92</sup> SCHLIEMANN, Harald. Das Arbeitsrecht im BGB: Kommentar. 2., neubearbeitete Aufl. Berlin: Walter de Gruyter, 2002. ISBN 3-11-016108-7. str.670.

<sup>93</sup> DIETERICH, Thomas, Peter HANAU a Günter SCHAUB. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. 4., neu bearb. Aufl. München: Beck, 2004. Beck'sche Kurz-Kommentare. ISBN 3-406-51202-X str. 1686.

### 3.2.1 Zákon o ochraně před výpovědí (Kündigungsschutzgesetz)

Jak již bylo zmíněno výše, většina ustanovení zákona o ochraně před výpovědí se netýká všech zaměstnanců. Podnik musí zaměstnávat alespoň deset zaměstnanců. Zákon poté upravuje především podmínky, za kterých je možné dát zaměstnanci výpověď, ale nejen je. Věnuje se třeba i konstruktivní výpovědi (Änderungskündigung, o ní níže) či odstupnému v případě výpovědi z provozních důvodů. Dle zákona (konkrétně KSchG) je spravedlivá pouze taková výpověď, jejíž důvod spočívá v osobě zaměstnance, v jednání zaměstnance nebo naléhavých provozních potřebách podniku.<sup>94</sup> Dále v zákoně stojí, že když dochází ke snižování počtu zaměstnanců z důvodu naléhavých provozních potřeb a přichází v úvahu výpověď u více zaměstnanců se stejnými zkušenostmi, schopnostmi a pracovními výsledky, musí zaměstnavatel provést tzv. společenský výběr. Zaměstnavatel musí zvážit, kterého ze zaměstnanců ovlivní výpověď nejméně negativně. Jedná se svým způsobem o aplikaci zásady zvážení zájmů mezi jednotlivými zaměstnanci. Dle zákona má zaměstnavatel vzít v potaz zejména věk, délku pracovního poměru, vyživovací povinnosti a tělesné postižení zaměstnance.<sup>95</sup> Obecně platí, že čím podrobnější a detailnější samotná pracovní smlouva je, tím méně jiných okolností je třeba při výpovědi zvážit proto, aby výpověď byla sociálně spravedlivá.<sup>96</sup>

Co je však také pro určení toho, zdali je výpověď sociálně spravedlivá či nikoliv, důležité, je již v tomto ohledu ustálená judikatura, v níž je jako zásadní uveden tzv. test tří zásad, kterými jsou právě ultima ratio, poté zvážení zájmů a zásada prognózy.<sup>97</sup>

Prognóza zkráceně znamená, že důvod výpovědi, kvůli němuž je ukončován pracovní poměr se zaměstnancem, nejen že existuje nyní, ale bude existovat i v budoucnu. Za rozhodný pro zvážení situace zaměstnavatele se v tomto směru

---

<sup>94</sup> Německo. Zákon č. BGBl. I S. 499 ze dne 14. 8. 1951 Kündigungsschutzgesetz, § 1 odst. (2)

<sup>95</sup> Německo. Zákon č. BGBl. I S. 499 ze dne 14. 8. 1951 Kündigungsschutzgesetz, § 1 odst. (3)

<sup>96</sup> DIETERICH, Thomas, Peter HANAU a Günter SCHAUB. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. 4., neu bearb. Aufl. München: Beck, 2004. Beck'sche Kurz-Kommentare. ISBN 3-406-51202-X. str. 2104.

<sup>97</sup> PREIS, Ulrich. Arbeitsrecht: Praxis-Lehrbuch zum Individualarbeitsrecht. 2. Aufl. Köln: Schmidt, 2003. ISBN 3-504-42017-0. str. 696.

považuje den, kdy byla zaměstnanci výpověď doručena. Toto hledisko je zásadní. Kupříkladu i kdyby v průběhu soudního sporu o platnost výpovědi přestala výpověď splňovat podmínku prognózy, přesto by byla výpověď platná, neboť v den doručení výpovědi podmínku prognózy splňovala.<sup>98</sup>

U zásady zvážení zájmů je důležité rozlišit výpověď z naléhavých provozních potřeb podniku, nebo zdali jde o výpověď z důvodu spočívajícího v osobě zaměstnance nebo chování zaměstnance. Pokud jde o výpověď z důvodů naléhavých provozních potřeb podniku, je potřeba učinit u zaměstnanců již výše zmíněný společenský výběr. Pokud jde o výpověď z důvodu spočívajícího v osobě zaměstnance nebo chování zaměstnance, zásada zvážení zájmů zde v krátkosti znamená, že zaměstnavatel musí zvážit, jestli obtíže, které vzniknou zaměstnanci, vyváží výhody, které z propuštění vzniknou zaměstnavateli.<sup>99</sup> Je tedy vidět, že ochrana zaměstnance je v německém pracovním právu vyřešena jinak než v českém pracovním právu, kde jsou taxativně vypočtené důvody, na základě kterých je možné dát zaměstnanci výpověď.

Vzhledem k tomu, že jak v části věnované výpovědi v Anglii, tak výpovědi v českém právu se obšírněji zabýváme jednotlivými důvody, kvůli kterým je možné dát výpověď, chtěl bych se nyní zmínit o tom, jaká konkrétní situace musí nastat, aby výpověď dle § 1 zákona o ochraně před výpovědí, jejíž důvod musí spočívat v osobě zaměstnance, v jednání zaměstnance nebo naléhavých provozních potřebách podniku, byla sociálně spravedlivá.

- důvod spočívající v osobě zaměstnance

Tyto důvody spočívající v osobě zaměstnance musí být takového charakteru, aby výrazně poškozovaly či znemožňovaly výkon práce pro zaměstnavatele. Můžou spočívat kupříkladu v tom, že zaměstnanec nesplňuje předpoklady pro výkon práce

---

<sup>98</sup> Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 27.2.1997, sp. zn. 2 AZR 160/96

<sup>99</sup> PREIS, Ulrich. Arbeitsrecht: Praxis-Lehrbuch zum Individualarbeitsrecht. 2. Aufl. Köln: Schmidt, 2003. ISBN 3-504-42017-0. str. 706.

stanovené právními předpisy. Typickým takovým případem může být ztráta řidičského oprávnění.<sup>100</sup> Dalším může být neudělení (či neprodloužení) pracovního povolení pro cizince. Vedle absence těchto právních předpokladů pro výkon práce se pak může jednat o onemocnění. Onemocnění je dokonce nejvíce častým důvodem, proč je právní poměr ukončen na základě důvodu spočívajícím v osobě zaměstnance.<sup>101</sup> Je však vhodné poznamenat, že za důvod k výpovědi na základě nemoci se nepovažuje pouze časté menší onemocnění, trvající nemoc (není možné kvůli ní vykonávat pracovní činnost, kterou zaměstnanec vykonával před onemocněním) či dlouho trvající onemocnění (není možné určit, kdy by mohlo dojít k návratu do zaměstnání), ale i pokud po návratu po nemoci nevykonává zaměstnanec práci dostatečně efektivně. I zde je ale samozřejmě nutno zkoumat individuální charakteristiku každého případu a zvážit, jestli podmínky umožňují to, aby výpověď prošla testem tří zásad. Konkrétně u nemoci se při dání výpovědi přihlíží k tomu, jestli absence zaměstnance byla již dříve (judikaturou bylo dovozeno, že se musí jednat minimálně o v ročním průměru šest týdnů během posledních tří let),<sup>102</sup> jestli i výhledově se dá předpokládat, že problémy budou pokračovat, jestli nemoc povede k významným omezením provozu a konečně pak jestli převyšují zájmy zaměstnavatele zájmy zaměstnance.

- důvod spočívající v chování zaměstnance

Jedná se o chování zaměstnance, které musí být zaviněné, vyžaduje se tedy alespoň nedbalostní jednání.<sup>103</sup> Zároveň musí platit, že se jedná o protiprávní porušení povinností. V německém pracovním právu se poté rozlišuje provinění vůči hlavním či vedlejším povinnostem.<sup>104</sup> To má i své praktické důsledky, neboť v případě porušení hlavní povinnosti není potřebné, aby bylo dáno dopředu upozornění na

---

<sup>100</sup> Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 31.1.1996, sp. zn. 2 AZR 68/95

<sup>101</sup> PREIS, Ulrich. Arbeitsrecht: Praxis-Lehrbuch zum Individualarbeitsrecht. 2. Aufl. Köln: Schmidt, 2003. ISBN 3-504-42017-0. str. 739.

<sup>102</sup> Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 16.2.1989, sp. zn. 2 AZR 299/88

<sup>103</sup> nedbalost je v rámci německého právního řádu definována v § 276 (2) BGB

<sup>104</sup> PREIS, Ulrich. Arbeitsrecht: Praxis-Lehrbuch zum Individualarbeitsrecht. 2. Aufl. Köln: Schmidt, 2003. ISBN 3-504-42017-0., str. 755.

to, že k výpovědi může z tohoto důvodu dojít, v případě výpovědi z porušení vedlejší povinnosti je nutno nejdříve tento krok učinit.

Není bez zajímavosti, že v praxi občas bývá problémem odlišit, jestli se jedná o výpověď spočívající v chování zaměstnance či v osobě zaměstnance. Přistupuje se k této otázce tak, že chování je možné ovládnout, ale vlastnost ovládnout nelze (i když i toto rozlišení je pouze orientační a rozhodně se ho nelze nějak dogmaticky držet). Typovým příkladem pro rozlišení může být alkoholismus zaměstnance.<sup>105</sup> Alkoholismus jako takový byl mohl být důvodem k výpovědi z důvodu spočívající v osobě zaměstnance, jednotlivé případy opilosti na pracovišti poté výpověď z důvodu chování zaměstnance.

- důvody spočívající v potřebách podniku

Tomuto důvodu předchází rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně. V případě soudního přezkumu se nezjišťuje, jestli je změna účelná či efektivní, to je věcí zaměstnavatele, důležité pouze je, aby nebyla účelová. V případě výpovědi z tohoto důvodu se také musí provést již zmíněný společenský výběr.<sup>106</sup>

### **3.2.2 Ochrana dle dalších zákonů**

Další zákony, které upravují určité podmínky, za kterých je možné dát výpověď zaměstnanci, jsou často zákony, které obecně upravují postavení určitých skupin osob. Jedná se například o zdravotně postižené osoby, matky, či osoby v situaci, kdy o někoho pečují. Je tedy vidět, že v německém pracovním právu existuje jiný

---

<sup>105</sup> HROMADKA, Wolfgang a Frank MASCHMANN. Arbeitsrecht. 3., überarb. und aktual. Aufl. Berlin: Springer, 2005. Springer-Lehrbuch. ISBN 3-540-25027-1. str. 208

<sup>106</sup> DIETERICH, Thomas, Peter HANAU a Günter SCHAUB. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. 4., neu bearb. Aufl. München: Beck, 2004. Beck'sche Kurz-Kommentare. ISBN 3-406-51202-X. str. 2104.str. 2149.

koncept než v českém pracovním právu. V českém pracovním právu najdeme v zákoníku práce taxativně vypočtené ochranné doby, během niž je pro zaměstnavatele komplikovanější dát zaměstnanci výpověď. V německém pracovním právu je poté ochrana, i co se týče těchto ochranných dob, roztržena do vícero předpisů.

Jedním z těchto předpisů je Mutterschutzgesetz, zákon na ochranu matek a těhotných žen obecně. Je zakázáno dát výpověď těhotné ženě, nebo ženě 4 měsíce od porodu, pokud o těhotenství, popřípadě o porodu, zaměstnavatel věděl nebo pokud mu bylo sdělen ve lhůtě dvou týdnů od dání výpovědi.<sup>107</sup> Tato lhůta ovšem neplatí, když bez zavinění matky nebyla tato okolnost zaměstnavateli oznámena, je však ale poté nutné ji zaměstnavateli bezodkladně sdělit.<sup>108</sup>

Zákon na ochranu matek je poté doplněn zákonem na ochranu rodičovství, které vymezuje dobu, po kterou není možné dát výpověď rodiči na rodičovské.<sup>109</sup>

Zajímavým prvek poté je, že jak těhotné ženě, tak matce i rodiči na rodičovské je ve výjimečných případech možné dát výpověď, ta ale musí být písemná, musí obsahovat důvod, proč je nutné výpověď dát, a hlavně je nutné mít svolení příslušného úřadu.<sup>110</sup>

Ochrana zdravotně postižených zaměstnanců je poté upravena v sociálním zákoníku, německy Sozialgesetzbuch.<sup>111</sup> Za zdravotně postižené se posuzují osoby, u nichž stupeň postižení dosáhl přes 50%, pokud stupeň postižení dosáhl 30-50%, může se na tuto osobu vztahovat také tato ochrana, pokud tak rozhodne příslušný

---

<sup>107</sup> Německo. Zákon č. BGBl. I S. 2318 ze dne 20. 6. 2002 Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter, § 9 odst. (1)

<sup>108</sup> BROX, Hans, Bernd RÜTHERS a Martin HENSSLER. Arbeitsrecht. 18., neu bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2011. Studienbücher Rechtswissenschaften und Verwaltung. ISBN 978-3-17-021515-3 str. 165.

<sup>109</sup> Německo. Zákon č. BGBl. I S. 2748 ze dne 5. 12. 2006 Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit § 18

<sup>110</sup> BROX, Hans, Bernd RÜTHERS a Martin HENSSLER. Arbeitsrecht. 18., neu bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2011. Studienbücher Rechtswissenschaften und Verwaltung. ISBN 978-3-17-021515-3 str. 165.

<sup>111</sup> Německo. Zákon č. BGBl. I S. 1046 ze dne 19. 7. 2001 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

úřad.<sup>112</sup> Ochrana poté spočívá v tom, že pro to, aby byla výpověď platná, je potřeba souhlasu příslušného úřadu, v tomto případě úřadu pro integraci (Integrationamt). Ten poté zváží několik aspektů, konkrétně zájem zaměstnance i zaměstnavatele, pozici, kterou by měl zaměstnanec na trhu práce a i cíl samotného sociálního zákona, kterým je hlavně integrovat postižené do společnosti. Je tedy zajímavé, že se opět jedná o určité zvážení toho, jestli je výpověď sociálně spravedlivá, byť s určitými modifikacemi vycházejícími ze samotného principu ochrany zdravotně postižených zaměstnanců a velký rozdíl spočívá také v tom, že toto zvážení provede i úřad pro integraci, ne tedy pouze zaměstnavatel. Samotné postižení ale není jediná podmínka, kterou je třeba splnit, je ještě nutné, a by zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele alespoň šest měsíců.<sup>113</sup>

Zajímavým prvkem je také ochrana zaměstnanců, kteří osobně pečují o některého z členů své domácnosti. Zajímavý je už tím, že zákon upravující dočasnou péči o člena rodiny platí pouze pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více než 15 zaměstnanců.<sup>114</sup> Opět je tedy vidět snaha usnadnit činnost menším zaměstnavatelům, pro které by splnění náročnějších, byť ne nespravedlivých sociálních podmínek, mohlo způsobit větší problémy. Doba, po kterou pak může trvat domácí péče o blízkého příbuzného, je šest měsíců.<sup>115</sup> Během těchto šesti měsíců je možné zaměstnance vypovědět opět pouze se souhlasem příslušného úřadu. Úřad poté dá svolení, pokud zaměstnanec naprosto závažným způsobem porušil některou ze svých povinností, či například pokud dojde k zrušení zaměstnavatele.<sup>116</sup>

Zajímavým způsobem je tedy zdůrazněna úloha úřadů při dání výpovědi některým zaměstnancům v německém pracovním právu, kdy se výpověď váže na

---

<sup>112</sup> SCHWAMBORN, Harald. Die Kündigungshindernisse. cit. 4.6. 2016. Dostupné z WWW: [http://www.info-](http://www.info-arbeitsrecht.de/Arbeitsrecht_Kuendigung/Arbeitsrecht_Kuendigung_2/kuendigungshindernisse.html)

[arbeitsrecht.de/Arbeitsrecht\\_Kuendigung/Arbeitsrecht\\_Kuendigung\\_2/kuendigungshindernisse.html](http://www.info-arbeitsrecht.de/Arbeitsrecht_Kuendigung/Arbeitsrecht_Kuendigung_2/kuendigungshindernisse.html)  
<sup>113</sup> DÖRNER, Klemens, Stefan LUCZAK a Martin WILDSCHÜTZ. Handbuch Arbeitsrecht. 4., überarbeitete und erw. Aufl. Neuwied: Luchterhand, 2004. ISBN 3-472-05774-2. str. 1088.

<sup>114</sup> Německo. Zákon č. BGBl. I S. 874, 896 ze dne 28. 5. 2008 Gesetz über die Pflegezeit, § 3 (1)

<sup>115</sup> BEZIRKSREGIERUNG DÜSSELDORF. Kündigungsschutz während Schutzfristen in der Pflegezeit und/oder der Familienpflegezeit. 2006. cit. 5.5.2016. Dostupné z WWW:

[http://www.brd.nrw.de/arbeitsschutz/55\\_heimarbeitsschutz\\_kuendigungsverfahren/Kuendigungsschutz\\_Pflegezeit.html](http://www.brd.nrw.de/arbeitsschutz/55_heimarbeitsschutz_kuendigungsverfahren/Kuendigungsschutz_Pflegezeit.html)

<sup>116</sup> tamtéž



souhlas příslušného úřadu, v případě určité skupiny zdravotně postižených osob dokonce vůbec rozhoduje, jestli se na tyto osoby zvláštní ochrana vztahuje či ne.

Podrobněji jsem tedy v této podkapitole popsal tři druhy toho, jakým způsobem jsou určité skupiny zaměstnanců chráněny a domnívám se, že další podrobné popisování ochrany dalších skupin zaměstnanců by již bylo příliš zdouhavé a i nad samotný smysl této práce. V krátkosti bych tedy pouze označil některé skupiny, které ještě jsou chráněny a jaké další možnosti této ochrany jsou.

Mezi některé další chráněné skupiny patří tedy učni, které jsou u zaměstnavatele zaměstnáni, ale zároveň ještě obor studují - jím není možné dát řádnou výpověď, pouze mimořádnou (neplatí ve zkušební době, zde je možná i řádná výpověď, která je navíc bez výpovědní doby). Pracovní poměr těchto zaměstnanců tedy končí uplynutím výuční doby.<sup>117</sup> Ještě více je zdůrazněna ochrana těchto studentů, pokud jsou zároveň zástupci učňů u zaměstnavatele (i u mimořádné výpovědi je nutný souhlas podnikové rady a ochrana trvá ještě jeden rok po skončení funkce), prakticky stejná ochrana je poté i u členů personálních rad (tedy nemožnost dát řádnou výpověď, u mimořádné nutnost souhlas podnikové rady a trvání ochrany ještě rok po skončení funkce). Ochrana poslanců Evropského parlamentu, Německého spolkového sněmu a členů zastupitelstev zemských a krajských poté spočívá v tom, že není možné dát výpověď z toho důvodu, že právě vykonávají onu veřejnou funkci. Zároveň však platí, že ochrana těchto zaměstnanců platí i jeden rok poté, co jejich funkce skončila.<sup>118</sup>

Nerad bych zapomněl ještě na zákon AGG (Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz), který zpracovává směrnici O rovném zacházení 2000/78/EC.<sup>119</sup> Jedná se tedy o obecný zákaz diskriminace, který samozřejmě platí i u pracovněprávních vztahů a v rámci nich i u výpovědi. Jelikož je tedy tato oblast upravena směrnicí evropské unie, nalezneme tuto oblast upravenou obdobně jako v

---

<sup>117</sup> BECKER, Friedrich a Wilfried HILLEBRECHT. Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften. 7. Aufl. München: Luchterhand, 2004. ISBN 3-472-05773-4. str. 1145.

<sup>118</sup> BECKER, Friedrich a Wilfried HILLEBRECHT. Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften. 7. Aufl. München: Luchterhand, 2004. ISBN 3-472-05773-4. str. 2533.

<sup>119</sup> Německo. Zákon č. BGBl. I S. 1897 ze dne 14. 8. 2006 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

České republice. Platí tedy kupříkladu, že pokud zaměstnanec prokáže, že se vůči němu dopustil zaměstnavatel odlišného chování ve srovnání s jinými zaměstnanci, je na zaměstnavateli, aby prokázal, že toto odlišné chování nebylo z diskriminačních důvodů.<sup>120</sup>

### 3.2.3 Celkové zhodnocení ochrany zaměstnanců v SRN

Jak je tedy vidět, je ochrana zaměstnanců v rámci německého pracovního práva poměrně komplikovaná a roztráštěná do spousty předpisů. Základní ochrana je obsažena již v BGB tím, že výpověď, jakožto právní jednání, nesmí být v rozporu s dobrými mravy či nesmí být učiněna z diskriminačních důvodů. Další ochranu poté poskytuje zákon před ochranou před výpovědí, který však nedopadá na všechny zaměstnance. Poté je ochrana poskytnuta zvláštními zákony, které jednak, až na určité výjimky, nerozlišují zaměstnavatele dle počtu zaměstnanců, a pak také ochranu upřesňují. V neposlední řadě poskytuje ochranu před diskriminací zákon AAG přijatý k provedení směrnice Rady Evropy, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Je otázka, jestli je takto roztráštěná úprava praktická. Na jednu stranu velké množství předpisů a častý nutný souhlas určitého úřadu s propuštěním zvyšuje právní nejistotu, na druhou stranu je pak možné upravit výpověď pro určité ohrožené skupiny zaměstnanců tak, aby ochrana byla natolik specifická, že přesně vystihne, jakým způsobem by ochrana pro tu kterou skupinu měla být koncipována a častý nutný souhlas úřadu potom může přinést větší možnost individualizace a přezkoumání konkrétních okolností každého jednoho případu.

---

<sup>120</sup> KIRCHNER, Jens, Pascal R. KREMP a Michael MAGOTSCH. Key aspects of German employment and labour law. Berlin: Springer, 2010. ISBN 978-3-642-00677-7. str. 11.

### 3.3 Zvláštní způsoby výpovědi v německém pracovním právu

V této podkapitole bych se chtěl věnovat dvěma zvláštním druhům výpovědi, které v českém pracovním právu nenajdeme. Jedná se o tzv. částečnou výpověď (Teilkündigung) a konstruktivní výpověď (Änderungskündigung).

#### 3.3.1 Konstruktivní výpověď (Änderungskündigung)

Änderungskündigung (překládám jako konstruktivní výpověď) je upravena v zákoně o ochraně před výpovědí.<sup>121</sup> Jedná se o druh výpovědi, kterou zaměstnavatel dá zaměstnanci, kterého by chtěl dále zaměstnávat, ale zároveň ho nemůže nadále zaměstnávat na stejném pracovním místě a za stejných podmínek. Podstata této výpovědi spočívá v tom, že v první části vypovídá zaměstnavatel se zaměstnancem dosavadní pracovní poměr, a v druhé části poté nabízí zaměstnanci nový pracovní poměr, ovšem se změněnými podmínkami. Svým způsobem se tedy jedná o jednostrannou změnu pracovní smlouvy, kterou když zaměstnanec nepřijme, dostane výpověď. Zaměstnanec, pokud není spokojen s novou pracovní smlouvou, kterou mu zaměstnavatel předloží, má vícero možností. Buďto může nesouhlasit s novými podmínkami, dostane výpověď, ale tu poté může napadnout u soudu, že byla sociálně nespravedlivá. Nebo může přijmout nové podmínky, ale s výhradou, což znamená, že podá na soud žalobu s tím, že změna pracovní smlouvy byla sociálně nespravedlivá. Soud poté určí, jestli onu změnu může zaměstnavatel po zaměstnanci spravedlivě požadovat. Soud může rozhodnout třemi způsoby. Buďto že platí stará pracovní smlouva, nebo že platí nová pracovní smlouva se změněnými podmínkami, nebo také může pracovní poměr ukončit úplně.<sup>122</sup> Jak vyplývá z judikatury, zaměstnavatel nemůže dát platně tuto výpověď jen z toho

---

<sup>121</sup> Německo. Zákon č. BGBl. I S. 499 ze dne 14. 8. 1951 Kündigungsschutzgesetz, § 2

<sup>122</sup> TESCHKE-BÄHRLE, Ute: *Arbeitsrecht schnell erfasst*. 6. vydání. Heidelberg, 2006. ISBN 3-642-16937-6 str. 148.

důvodu, aby účelově změnil nějakou povinnost. Např. u domovníka nemůže zaměstnavatel změnit pracovní smlouvu jen proto, aby mu nově uložil povinnost platit za služební byt.<sup>123</sup> Z výše uvedeného vyplývá, že pokud se zaměstnanec nebude chtít soudit ani přijít o zaměstnání, zvolí pro něj nejjednodušší způsob, a to sice přijme nabídnutou změnu pracovní smlouvy.

### 3.3.2 Částečná výpověď (Teilkündigung)

Částečná výpověď (německy Teilkündigung) je zajímavý institut v rámci německého pracovního práva. Jedná se o možnost dát výpověď v tom smyslu, že je dána výpověď pouze některých ustanovení v rámci pracovní smlouvy, ale samotný pracovněprávní poměr pokračuje dále.<sup>124</sup> Protože se však jedná o zásadní zásah do již sjednané smlouvy, je možný pouze, pokud byl ve smlouvě předem dojednan. Pokud by tomu tak nebylo a jedna ze smluvních stran by jednostranně zrušila některé ustanovení smlouvy, bylo by toto jednání nepřipustné. Můžeme tedy říci, že se spíše než o částečnou výpověď se z tohoto důvodu jedná o právo odvolat některá ustanovení smlouvy (Widerrufsrecht). Konkrétně se může jednat o případ, kdy je ve smlouvě ujednána nějaká činnost, kterou provádí zaměstnanec a má souvislost s hlavní činností zaměstnance v rámci pracovního poměru. Je tedy přípustné ve smlouvě dohodnout, že tato vedlejší činnost může být vypovězena, aniž by pracovní poměr, jako takový, zanikl.<sup>125</sup> Další příklad, kdy je možné uplatnit právě částečnou výpověď je, pokud zaměstnavatel očekává určitou subvenci či dotaci. Je možné v smlouvě dohodnout, že v případě, že nebude podpora poskytnuta, může zaměstnavatele jednostranně změnit ustanovení o mzdě

---

<sup>123</sup> Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 26.6.2008, sp. zn. 2 AZR 147/07

<sup>124</sup> BROX, Hans, Bernd RÜTHERS a Martin HENSSLER. Arbeitsrecht. 18., neu bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2011. Studienbücher Rechtswissenschaften und Verwaltung. ISBN 978-3-17-021515-3. str. 199.

<sup>125</sup> DÖRNER, Klemens, Stefan LUCZAK a Martin WILDSCHÜTZ. Handbuch Arbeitsrecht. 4., überarbeitete und erw. Aufl. Neuwied: Luchterhand, 2004. ISBN 3-472-05774-2. str. 1382

a dát zaměstnanci mzdu nižší.<sup>126</sup> Je však důležité zmínit, že tato možnost nemůže být odvislá od hospodářských výsledků zaměstnavatele.

Je však nepřijatelné tento institut využít pouze pro to, aby byla obcházena ustanovení o ochraně zaměstnance před nezákonným propuštěním nebo aby byly jednostranně upraveny povinnosti v neprospěch jedné ze stran.<sup>127</sup> Co se týče možnosti prostřednictvím tohoto institutu ukončit vedlejší činnost zaměstnance, bylo judikaturou dovozeno, že ale ochrana zaměstnance dle zákona o ochraně před výpovědí se nemusí aplikovat, pokud v rámci celkového příjmu, který zaměstnanec od zaměstnavatele pobírá, tvoří odměna za tuto činnost patnáct procent.<sup>128</sup>

### 3.4 Nároky při neplatné výpovědi

Žalobu na neplatnost výpovědi je nutno uplatnit do tří týdnů od písemného doručení.<sup>129</sup> Jestliže ale existovala určitá překážka, která bránila zaměstnanci podání žaloby v této lhůtě, může soud uplynutí lhůty prominout. Poté je nutné, aby zaměstnanec podal žalobu do dvou týdnů od odpadnutí této překážky, nejpozději je však možné ji podat do šesti měsíců od doručení písemné verze výpovědi.<sup>130</sup>

Soud má poté několik možností, jak meritorně rozhodnout. Samozřejmě může určit, že výpověď byla v pořádku a pracovní poměr poté skončil uplynutím výpovědní doby.

---

<sup>126</sup> Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 6. 8. 1997, sp. zn. 4 AZR 195/96

<sup>127</sup> jednalo by se o rozpor s § 134 BGB, jednání, které je v rozporu se zákazem vyplývajícím ze zákona, je zakázané

<sup>128</sup> DÖRNER, Klemens, Stefan LUCZAK a Martin WILDSCHÜTZ. Handbuch Arbeitsrecht. 4., überarbeitete und erw. Aufl. Neuwied: Luchterhand, 2004. ISBN 3-472-05774-2. str. 1382.

<sup>129</sup> Německo. Zákon č. BGBl. I S. 499 ze dne 14. 8. 1951 Kündigungsschutzgesetz, § 4

<sup>130</sup> Německo. Zákon č. BGBl. I S. 499 ze dne 14. 8. 1951 Kündigungsschutzgesetz, § 5

Pokud soud rozhodne, že výpověď nebyla zákonná, pracovní poměr pokračuje dále.<sup>131</sup> Zaměstnanci náleží v takovém případě odměna, která by mu náležela za dobu, kdy měl pracovní poměr náležitě pokračovat. Existují ale možnosti tuto částku o něco snížit.<sup>132</sup> Do této částky se tak započte částka, která byla vydělána zaměstnancem u jiného zaměstnavatele během doby, kdy mu původní zaměstnavatel nepřiděloval práci a nedával odměnu. Dále se tato částka sníží o částku, kterou by zaměstnanec mohl vydělat u jiného zaměstnavatele, pokud by tuto práci neodmítl. No a konečně se od této částky ode částka, kterou zaměstnanec dostal v rámci veřejné podpory. Tuto částku ale musí zaměstnavatel nahradit orgánu veřejné správy, jenž ji poskytl.

Zajímavým způsobem je pak řešeno, pokud zaměstnanec započal pracovat u jiného zaměstnance poté, co mu byla dána výpověď, již později označil soud za neplatnou. Soud totiž dá zaměstnanci týdenní lhůtu, během které se musí rozhodnout, jestli bude pokračovat v práci, z níž dostal neplatnou výpověď, či jestli bude pokračovat v "náhradním" pracovněprávním poměru. Pokud se však rozhodne pro pokračování v původním pracovněprávním poměru, nemusí nastoupit ihned, neboť zaměstnavatel je povinen počkat, než zaměstnanec platně ukončí onen druhý pracovněprávní poměr, tedy především hlavně, než z něj uplyne výpovědní doba.<sup>133</sup>

Existuje ještě jedna možnost, jak může být ukončen pracovněprávní poměr. Pokud totiž soud shledá, že výpověď nebyla platná, ale narušení vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je již takového charakteru, že si lze těžko představit fungující a smysluplné pokračování pracovněprávního vztahu, může ho soud na návrh jedné ze stran ukončit. V takovém případě může soud přiznat zaměstnanci odstupné, které činí maximálně 12 měsíčních výdělků. Pokud však pracovněprávní poměr u zaměstnance trval více než 15 let a zaměstnanec je více než 50 let, může činit odstupné až patnáctinásobek průměrného měsíčního výdělku a konečně může odstupné tvořit až osmnáctinásobek průměrného měsíčního

---

<sup>131</sup> BROX, Hans, Bernd RÜTHERS a Martin HENSSLER. Arbeitsrecht. 18., neu bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2011. Studienbücher Rechtswissenschaften und Verwaltung. ISBN 978-3-17-021515-3. str. 201.

<sup>132</sup> Německo. Zákon č. BGBl. I S. 499 ze dne 14. 8. 1951 Kündigungsschutzgesetz, § 11

<sup>133</sup> Německo. Zákon č. BGBl. I S. 499 ze dne 14. 8. 1951 Kündigungsschutzgesetz, §12

výdělku, pokud je zaměstnanci alespoň 55 let a pracoval u zaměstnavatele alespoň 20 let.<sup>134</sup>

---

<sup>134</sup> BECKER, Friedrich a Wilfried HILLEBRECHT. Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften. 7. Aufl. München: Luchterhand, 2004. str. 654.

## **4. Porovnání některých aspektů úpravy výpovědi v českém právním řádu s právní úpravou v Německu a Anglii**

V poslední kapitole bych se chtěl věnovat porovnání právní úpravy výpovědi v českém právním řádu s úpravou výpovědi v Německu a Anglii. Nejde ani tak o srovnání institutu výpovědi v celé jeho komplexnosti, spíše bych se chtěl zaměřit na jeho určité aspekty. Konkrétně bych se chtěl věnovat výraznější reflexi počtu odpracovaných let u jednoho zaměstnance, popřípadě jeho věku, jak v německém, tak anglickém právním řádu, a zamyslet se nad tím, jestli i pro českou právní úpravu by tato tendence mohla být přínosná. Druhým institutem, kterému bych se poté chtěl věnovat, je možnost zaplatit určitou částku a ukončit tím pracovní poměr bez toho, aniž by musela do konce uplynout výpovědní doba. No a konečně jako na poslední možnou inspiraci pro český právní řád bych rád zauvažoval nad konstruktivní výpovědi. Na tyto instituty se snažím nahlížet především z hlediska flexicurity, což znamená, že se snažím zvážit, jestli do právního řádu přináší zvýšenou flexibilitu, aniž by však utrpěla ochrana zaměstnance jakožto slabší strany pracovněprávního vztahu.

### **4.1 Ochrana zaměstnanců s ohledem na počet let strávených u jednoho zaměstnavatele**

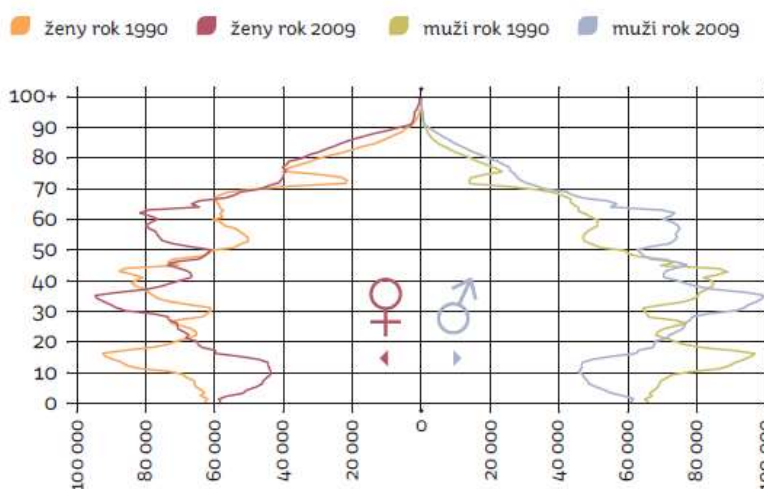
Zvýšený důraz na ochranu zaměstnanců dle toho, jak dlouho trval jejich pracovní vztah k zaměstnavateli, můžeme nalézt jak v úpravě výpovědi v Německu, tak v Anglii. Pokud je v Německu dána výpověď z naléhavých provozních potřeb podniku, náleží zaměstnanci 0,5 násobek měsíčního průměrného výdělku za každý odpracovaný rok u zaměstnavatele. V Anglii zase, pokud je dána výpověď z organizačních důvodů, náleží zaměstnanci částka, která se počítá na základě trvání pracovního poměru u zaměstnavatele (maximálně je ale relevantních 20 let) a navíc je zde více zohledněn věk zaměstnance (více k výpočtu konkrétní částky na



straně 29). V německé právní úpravě se navíc dle počtu odpracovaných let u zaměstnavatele odvíjí výpovědní doba, která může trvat až sedm měsíců, pokud pracovní poměr trval alespoň dvacet let. Obdobně jako v anglickém pracovním právu je v německém také odstupňováno odškodné, pokud byla dána nezákonná výpověď. Záleží zde jak na počtu let strávených u jednoho zaměstnavatele, tak na věku zaměstnance. Pro přehlednost bych ještě rád připomenul, že v české právní úpravě je, při dání výpovědi, zohledněna doba trvání pracovního poměru poměrně nevýrazně. Odráží se pouze při výpovědi z organizačních důvodů, kdy počet let strávených v pracovním poměru u zaměstnavatele ovlivňuje výši odstupného.

Domnívám se, že prvek většího zohlednění počtu odpracovaných let u zaměstnavatele u výpovědi by mohl i v českém právním řádu nalézt své opodstatnění. Konkrétně si myslím, že by nemuselo být špatné inspirovat se německou právní úpravou a prodloužením výpovědní doby na základě počtu odpracovaných let. Vycházím z předpokladu, že velká část zaměstnanců, kterých by se výrazně prodloužená výpovědní doba týkala, již je v pokročilejším věku. Tento názor podporuje například statistika, dle které nejčastěji mění práci lidé do 34 let, ti mají za sebou v průměru 2,6 zaměstnání. V dalších věkových kategoriích roste počet zaměstnání pomaleji, do 44 let se jedná o 3,1 zaměstnání a do 54 let o 3,2 zaměstnání.<sup>135</sup>

**Věkové rozložení obyvatel (stav k 31. 12. 1990 a 31. 12. 2009)**



A jako zásadní argument pro podporu zaměstnanosti starších osob vidím to, jakým způsobem se mění věková struktura obyvatelstva v České republice. Jako přílohu, která potvrzuje tento fakt, přikládám následující dvě věkové pyramidy ukazující rozdíl mezi rozložením populace v roce 1990 a 2009 v ČR. Na výše uvedených věkových pyramidách jsou dobře patrné rozdíly mezi obdobími téměř dvaceti let, kdy dochází k přesunu druhé nejpočetnější věkové skupiny 40 až 50 let v roce 1990 do skupiny 60 až 70 let v roce 2009. Z dlouhodobého hlediska lze z grafu za rok 2009 také odvodit budoucí demografický vývoj, kdy se výrazně nejpočetněji zastoupená věková skupina 30- až 35letých za dalších třicet let přemění ve skupinu lidí v seniorském věku.<sup>136</sup>

Ostatně stárnutí populace je trendem, který se týká celé Evropské unie. Může za něj jednak nízká porodnost v EU, která se dosahuje v průměru 1,5 dítěte na ženu. A poté také zvyšující se naděje dožití, která by mohla mezi lety 2006 až 2050 vzrůst o dalších pět let. To by hlavně zvýšilo podíl osob dožívajících se 80ti až 90ti let.<sup>137</sup>

A je více než pravděpodobné, že jednou z odpovědí na tento trend bude posouvání věku pro odchod do důchodu a tím snaha podpořit větší zaměstnanost těchto starších osob. Toto opatření však nebude problémem příliš řešit, pokud budou starší zaměstnanci často přicházet o práci a budou mít problémy najít novou. Starší zaměstnanci mají totiž na pracovním trhu poměrně velké znevýhodnění. Jako jeden z důvodů můžeme uvést kupříkladu věkovou diskriminaci, kterou lze chápat jako nerovný přístup k osobám různého věku. Ačkoliv se může jednat o jakékoliv věkové skupiny, v současnosti se toto dotýká především starších osob.<sup>138</sup> Že posouvání důchodového věku nemusí plnit svůj efekt, dokládá i to, že počet

---

<sup>135</sup> Nejvěrnějšími zaměstnanci jsou policisté. Převzato z novinky.cz. 2013. cit. 22.4.2016. Dostupné na WWW: <http://www.novinky.cz/kariera/297372-nejvernejsimi-zamestnanci-jsou-policiste.html>

<sup>136</sup> HASTRMANNOVÁ, Šárka: Spokojenost a pocity životní generace 50+, 2010, s. 16. cit. 27.3. 2016, dostupné z [http://www.naep.cz/download-variant.php?general\\_file\\_variant\\_id=5012&a=documents&project\\_folder\\_id=509&](http://www.naep.cz/download-variant.php?general_file_variant_id=5012&a=documents&project_folder_id=509&), graf převzatý tamtéž

<sup>137</sup> BOČKOVÁ, Lenka. Závěrečná zpráva z výzkumu 50+ aktivně, Praha, 2010, s. 73. cit. 25.3. 2016. dostupné z WWW: [http://www.naep.cz/download-variant.php?general\\_file\\_variant\\_id=5012&a=documents&project\\_folder\\_id=509&](http://www.naep.cz/download-variant.php?general_file_variant_id=5012&a=documents&project_folder_id=509&)

<sup>138</sup> tamtéž

předčasných penzistů se od roku 2000 ztrojnásobil.<sup>139</sup> V tomto ohledu mohu přidat i jednu aktuální zprávu, a to sice že za minulý rok, tedy rok 2015, požádalo o předčasný důchod přibližně 29,5 tisíc žadatelů, což už je přibližně 30% všech udělených starobních důchodů.<sup>140</sup>

Navíc, dle mého názoru, nelze přehlédnout ani sociální aspekt zvýšené ochrany zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele působí již delší dobu. Zaměstnanci, kteří u jednoho zaměstnavatele pracovali kupříkladu 20 let, již prokázali jak své schopnosti, tak svou spolehlivost, v opačném případě by logicky pracovní poměr netrval tak dlouho. Přejde mi proto oprávněně požadovat, aby takovýto zaměstnanec byl více chráněn v případě výpovědi, a aby zaměstnavatel musel poskytnout těmto lidem, kteří navíc pravděpodobně budou mít určité problémy při nacházení nové práce, zvýšenou ochranu. Zajímavým způsobem reflektuje tento přístup judikát Spolkového německého pracovního soudu.<sup>141</sup> V tomto případě šlo o to, že prodavačka, která u zaměstnavatele pracovala již třicet let, sebrala v obchodě ze země kupon v hodnotě 1,3 euro, který nějaký zákazník dostal za vrácení lahvi. Tento ztracený kupon měl dle interních pravidel připadnout obchodu. Za to, že se prodavačka dopustila tohoto jednání, dostala od zaměstnavatele okamžitou výpověď bez výpovědní lhůty. Okresní i zemský soud potvrdily názor zaměstnavatele s tím, že tento postup byl legitimní, neboť prodavačka se protiprávního jednání dopustila a i když šlo o malý přestupek, prodavačka by měla dodržovat vysokou míru loajality a respektování předpisů. Spolkový pracovní soud ovšem byl jiného názoru a právě s ohledem na to, že šlo o malé provinění a hlavně s ohledem na to, že prodavačka byla v pracovněprávním vztahu tolik let a nebyly s ní žádné zásadní problémy, spolkový pracovní soud usoudil, že toto provinění nejen že nezakládá důvod pro mimořádnou výpověď bez výpovědní lhůty, ale dokonce nezakládá ani důvod pro dání řádné výpovědi. Tuto kauzu uvádím proto,

---

<sup>139</sup> SOVOVÁ, Eva. V předčasné penzi je již přes půl miliónu lidí. A počty narůstají. 2013. cit. 28. 2. 2016. dostupné z WWW: [http://finance.idnes.cz/narok-na-predcasny-duchod-a-predpenzi-dw4-/penze.aspx?c=A130404\\_104148\\_penze\\_sov](http://finance.idnes.cz/narok-na-predcasny-duchod-a-predpenzi-dw4-/penze.aspx?c=A130404_104148_penze_sov)

<sup>140</sup> DIAKONIE ČESKOBRATRSKÉ CÍRKVE EVANGELICKÉ. Loni se každý třetí starobní důchodce rozhodl pro předčasný starobní důchod. 2016. cit. 27. 6. 2016. dostupné z WWW: <http://www.dustojnestarnuti.cz/ruzne/loni-se-kazdy-treti-starobni-duchodce-rozhodl-pro-predcasny-starobni-duchod/>

<sup>141</sup> Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 10.6.2010, sp. zn. 2 AZR 541/09

abych ukázal, že počet let strávených u zaměstnavatele se neodráží pouze v právních předpisech, ale je reflektován i v judikatuře.

Zajímavým také byl v rámci legislativního procesu při tvorbě zákona o ochraně před výpovědí návrh, dle kterého měla platit některá ustanovení dle tohoto zákona pouze pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají pět a více zaměstnanců (v platné úpravě je nyní minimálně deset zaměstnanců), avšak aby toto pravidlo neplatilo, pokud zaměstnanec přesáhne věk 40 let, poté tedy aby ochrana dle tohoto zákona platila i pro zaměstnance u zaměstnavatele, kteří nezaměstnávají oněch pět zaměstnanců. I když tento návrh nakonec nebyl přijat, opět pouze dokládá, že ochrana zaměstnance dle věku, popřípadě dle počtu let strávených u zaměstnavatele, je v Německu skutečně hodně reflektována.<sup>142</sup>

Dle mého názoru nelze pominout ani fakt, že výměna zaměstnance za jiného s sebou nutně nese transakční náklady pro zaměstnavatele, které u zaměstnanců, kteří pracují spolehlivě mnoho let, odpadají a i tímto představují pro zaměstnavatele určitou úsporu.

Samozřejmě si uvědomuji, že délka výpovědní doby podle odpracovaných let není nějaké univerzální, problém komplexně řešící opatření, na druhou stranu by ale svůj efekt mít mohlo. Jednak by dle mého mohlo ovlivnit časté propouštění starších zaměstnanců, a jednak pokud by takovýto zaměstnanec stejně propuštěn byl, byla by mu zajištěna větší ochrana. Ideální by asi bylo vedle odstupného dle počtu odpracovaných let zavést i jiná opatření, dalo by se říci pro zaměstnavatele spíše pozitivního charakteru. Konkrétně mám na mysli kupříkladu snížení sazeb pojistného na sociální zabezpečení placené zaměstnavateli za starší zaměstnance, tak jak o tom ve své práci hovoří doktor Remr.<sup>143</sup> Otázka je, jak by takovéto omezení bylo únosné z hlediska nákladnosti. Je potřeba však zvážit, že pokud starší zaměstnanec je z práce propuštěn a nenalezne nové zaměstnání, tak stejně mu jsou vypláceny podpory při nezaměstnanosti, později sociální dávky či dochází

---

<sup>142</sup> RICHARDI, Reinhard a Otfried WLOTZKE. Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht: [§§ 111-232]. München: Beck, 1993. ISBN 3-406-36494-2. str. 67.

<sup>143</sup> BOČKOVÁ, Lenka. Závěrečná zpráva z výzkumu 50+ aktivně, Praha, 2010, s. 29. cit. 25.3. 2016. dostupné z WWW: [http://www.naep.cz/download-variant.php?general\\_file\\_variant\\_id=5012&a=documents&project\\_folder\\_id=509&](http://www.naep.cz/download-variant.php?general_file_variant_id=5012&a=documents&project_folder_id=509&)

k odchodu do předčasného důchodu, v některých případech se vyplácí i příspěvek na rekvalifikační kurz, tedy finanční náklady na takového člověka by mohly pro státní pokladnu být vyšší, než by byla případná sleva při placení sociálního pojištění zaměstnavatelem za staršího zaměstnance.

Výše uvedená opatření by tedy měla vést k tomu, aby zaměstnavatel byl motivován k tomu, aby nepropouštěl starší zaměstnance, popřípadě když by k tomu už došlo, aby byl zaměstnanec dostatečně chráněn. Může se nabídnout otázka, jestli by příliš velké zvýhodnění starších zaměstnanců nevedlo k tomu, že by bylo na trhu ještě více komplikované nalézt zaměstnání pro jiné znevýhodněné skupiny uchazečů o zaměstnání, kupříkladu čerstvých absolventů škol. Možná by k tomu mohlo částečně docházet, ale z důvodů uvedených na začátku této kapitoly se domnívám, že řešení zaměstnanosti starších občanů a podpora této zaměstnanosti je něco, čemu se stejně nelze vyhnout. Dále je dle mého dobré položit si otázku, jak moc jsou účinné různé rekvalifikační kurzy pro osoby dejme tomu ve věku padesáti a více let, zvláště když i sama ochota starších lidí tyto kurzy podstupovat není vysoká.<sup>144</sup> Proto si myslím, že by nebylo špatné položit si otázku, jestli by nebylo efektivnější a prospěšnější převést finanční prostředky plynoucí na takovéto projekty do projektů, které jsou zaměřené na mladší nezaměstnané. Kupříkladu můžeme dojít až k otázce, jestli by nebyla prospěšná úprava podobná té v Dánsku, kde do věku 25 je dokonce pro nezaměstnané účast na rekvalifikačních a podobných programech povinná. Starší zaměstnance se pak domnívám, že by bylo vhodnější chránit právě zvýšenou ochranou při ukončení pracovního vztahu, či popřípadě právě úlevami při placení sociálního pojištění tak, jak je uvedeno výše.

Dále bych chtěl ještě zmínit, že by možná, k zvýšení flexibility při dání výpovědi, nebylo špatné se inspirovat i kratší výpovědní dobou, když pracovní poměr u zaměstnance netrvá příliš dlouho. Konkrétně v Německu trvá výpovědní doba jeden měsíc, pokud pracovní poměr trvá méně než dva roky. V Anglii dokonce je minimální výpovědní doba pouze jeden týden, pokud pracovní poměr

---

<sup>144</sup> CZESANÁ, Věra: Podpora vzdělávání starších osob. Praha: Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělání, 2006, s. 8

trval jeden měsíc až dva roky. Je tedy otázka, jestli by nebylo praktické zavést kratší výpovědní dobu při nedlouhém trvání pracovního poměru.

## 4.2 Vykoupení se ze zaměstnání

Při zavedení různě dlouhé výpovědní doby je však třeba uvést ještě jeden institut, který by bylo více než vhodné zavést do českého právního řádu. Konkrétně mám na mysli institut vykoupení se ze zaměstnání. Jedná se o opatření, které nemůžeme nalézt ani v německém, ani v českém právním řádu. Částečně je ale obsažen v anglickém pracovním právu (zde je ale pouze jednostranný, zaměstnavatel může vyplatit zaměstnance, opačně to ale možné není). Jednalo by se o to, že místo pokračování pracovního poměru ve výpovědní době by bylo možné se z něj vykoupit, tedy dát finanční kompenzaci druhé straně za to, že výpovědní doba z důvodu projevu vůle jedné ze strany smluvního vztahu neuplyne do svého řádného konce. A právě při prodloužení výpovědní doby podle počtu odpracovaných let u jednoho zaměstnavatele se domnívám, že by byl institut vykoupení se ze zaměstnání velice praktický. Jde totiž o to, že často je vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem po výpovědi silně narušen. Slovy docenta Hůrky: „Vzhledem k velkému sepětí smluvních stran v pracovním poměru a jakémusi osobnímu charakteru tohoto smluvního závazku je jednostranným zrušovacím úkonem tato hluboká spolupráce mnohdy ochromena, narušena nebo alespoň omezena ve své intenzitě a perspektivě, přičemž pracovní poměr se nadále nerealizuje optimálním způsobem.“<sup>145</sup> Je zřejmé, že tedy požadavek na možnost ukončení pracovního poměru před uběhnutím výpovědní doby by byl ještě aktuálnější, pokud by tato doba byla delší než nyní stávající dva měsíce. Pokud by například byla převzata současná úprava v SRN, trvala by výpovědní doba až sedm měsíců. Dovedu si představit, že by i takto dlouhá výpovědní doběhla jak ke spokojenosti zaměstnavatele, tak zaměstnance do svého konce, kupříkladu pokud

---

<sup>145</sup>HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu. Praha: Auditorium, 2009., str. 102.

by byla potřeba delší doba na zaškolení nového zaměstnance, a zaměstnanec by volil před nejistotou z hledání nové práce raději ještě několikaměsíční pokračování u současného zaměstnavatele. Na druhou stranu mohla by nastat i opačná situace, kdy by zaměstnavatel či zaměstnanec měl enormní zájem na co nejrychlejším faktickém ukončení výkonu práce, kupříkladu kdyby zaměstnanec již našel nové zaměstnání či naopak zaměstnavatel našel adekvátní náhradu za zaměstnance, popřípadě pokud by osobní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem byly již silně narušeny. V tom případě by pak institut vykoupení se z výpovědní doby byl více než praktický.

K možnosti, jak by mohla být nastavena možnost vykoupit se ze zaměstnání, uvádím možnost, jak o ní pojednává JUDr. Bezouška. Zaměstnavatel by, dle tohoto návrhu, v případě, že by nechtěl nechat doběhnout výpovědní dobu do jejího konce, zaměstnanci vyplatil odchodné ve výši mzdy, která by jinak zaměstnanci náležela až do konce výpovědní doby. Ostatně obdobně je to v anglickém pracovním právu. Naopak, pokud by zaměstnanec chtěl skončit výpovědní dobu dříve, vyplatil by zaměstnavateli také částku, která by se rovnala jeho odměně za dobu, o kterou by byla výpovědní doba zkrácena.<sup>146</sup> V praxi by k tomu, že by zaměstnanec se vyplatil z výpovědní doby, docházelo asi především tehdy, když by si našel nového zaměstnavatele, který by ho od původního zaměstnavatele „vykoupil.“ Zároveň si myslím, že by bylo rozumné určit jisté podmínky, za kterých by bylo z pracovního poměru se vyplatit. Kupříkladu, že by to nešlo v průběhu prvního měsíce výpovědní doby (aby strany měly aspoň nějaký čas připravit se na skončení pracovního poměru), či že po vykoupení se ze zaměstnání by pracovní poměr skončil po uplynutí krátké doby, kupříkladu dvou či jednoho týdne (opět kvůli tomu, aby pracovní poměr neskončil ze dne na den, tedy tak rychle, že druhá strana nebude mít možnost na změnu vhodně zareagovat.) Samozřejmě by ale tato doba nesměla být příliš dlouhá, protože poté by šla proti flexibilitě, která by se měla institutem vyplacení se z výpovědní doby zvýšit, a vlastně i proti samotnému smyslu tohoto institutu, kterým je co nejrychlejší ukončení pracovního poměru.

---

<sup>146</sup> BEZOUŠKA, Petr: Skončení pracovního poměru výpovědí v ČR: Úvahy de lege ferenda. *Právní fórum*. 2006, roč. 3, č. 7, s. 1-2.

### 4.3 Rozdílné podmínky pro zaměstnavatele dle počtu zaměstnanců

Další zajímavou inspiraci pro českou právní úpravu výpovědi vidím v německé úpravě výpovědi, a to sice v rozdělení zaměstnavatelů dle toho, kolik zaměstnanců zaměstnávají. Dle německé právní úpravy neplatí na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně jak deset zaměstnanců, zákon o ochraně před výpovědí v plném rozsahu.<sup>147</sup> Důvody pro tento způsob právní úpravy jsou zřejmé - vytvořit co nejlepší podmínky pro menší podnikatele k zaměstnávání zaměstnanců a v případě výpovědi, kterou musí dát zaměstnanci, neohrožovat zaměstnavatele tak vysokým odstupným, které by v extrémním případě mohlo mít až likvidační charakter. Neplatí tak pro ně například poměrně vysoké odstupné v případě výpovědi z organizačních důvodů. Bez zajímavosti není, že původně ochrana dle zákona o ochraně před výpovědí platila pro podniky, které zaměstnávaly alespoň pět zaměstnanců, tento počet byl však zvýšen na deset zaměstnanců.

Je otázka, jakým způsobem a jestli by podobné řešení bylo prospěšné i v oblasti české právní úpravy výpovědi. Je však zřejmé, že administrativní a legislativní zátěž, která znepříjemňuje činnost menším a středním podnikatelům, není v České republice zrovna na malé úrovni. A právě jednodušší způsob propouštění by mohl být prvkem, který by menším zaměstnavatelům mohl znatelným způsobem usnadnit činnost. Vycházím kupříkladu z rozhovoru s předsedou Hospodářské komory ČR, ing. Vladimírem Dlouhým, který se přesně k tomuto vyjadřuje takto: " K flexibilitě pracovního trhu patří například důstojné, ale rychlé vypovězení pracovního místa, tedy propuštění. Pro celou řadu malých firem je složité vyplácet pětiměsíční odstupné. Pružnost by mohla být v tom, že by k tomu malé firmy mohly přistoupit nějakým jiným způsobem." Jistě se dá namítat, že zrovna názor předsedy Hospodářské komory ČR bude silně jednostranný a bude preferovat právní úpravu, která by spíše přinesla onu kýženou flexibilitu, která by mohla jít až na úkor sociálních jistot. Na druhou stranu to, že podmínky pro podnikání nejsou v ČR opravdu ideální, můžeme vydedukovat i z

---

<sup>147</sup> Německo. Zákon č. BGBl. I S. 499 ze dne 14. 8. 1951 Kündigungsschutzgesetz, § 23



toho, že v žebříčku, který pravidelně sestavuje Světová banka a který poměřuje země na základě toho, jak příznivé podmínky nabízejí pro podnikání, skončila Česká republika až na 36. příčce.<sup>148</sup> Na druhou stranu je potřeba říci, že konkrétně podmínky při propouštění zaměstnanců nejsou v tomto žebříčku zohledněny. Je ovšem zřejmé, že obecně je do podmínek pro podnikání určitě můžeme zařadit a že jejich zjednodušení pro drobnější zaměstnavatele by pro ně mělo jednoznačně pozitivní přínos. Zvláště, když větší firmy si mohou dovolit zaměstnance či oddělení, která právě legislativní podmínky při podnikání a jejich změny mohou sledovat, menší zaměstnavatelé si toto dovolit často nemůžou a proto na ně má komplikovanější právní úprava více nepříznivý vliv.<sup>149</sup>

Ostatně ukládání povinností na základě toho, kolik má podnik zaměstnanců, by nebylo v české právní úpravě nic nového, například mohu uvést povinnost auditu, kde jedním z kritérií je právě počet zaměstnanců (konkrétně 50 zaměstnanců).<sup>150</sup> Můžeme také zmínit unijní úpravu, která rozděluje podnikatele na drobné, malé, střední a velké a počet zaměstnanců je také stěžejním faktorem při tomto dělení. Tato úprava je poté určující při čerpání dotací.<sup>151</sup> Dalo by se tedy zvážit, jestli by právě pro tyto drobné podnikatele neměly platit mírnější podmínky při dání výpovědi.

Přesto se dá předpokládat, že odlišná úprava podmínek při výpovědi by mohla přinést otázku, jestli by se nejednalo o protiústavní řešení této problematiky. Odbudeme-li otázku toho, jestli se nejedná o protiústavnost i z hlediska rozlišení podniků dle velikosti a dávání jim jiných podmínek, které mají finanční důsledky (odstupné) tím, že již existují výše zmíněná ustanovení, která s rozlišením podniků dle velikosti pracují a dání větší odpovědnosti velice pravděpodobně ekonomicky silnějším subjektům by pravděpodobně známky protiústavnosti neneslo, zůstává

---

<sup>148</sup> TŮMOVÁ, Kristina. Česku se nedaří usnadňovat podmínky pro podnikání, kleslo na 36. místo. 2015. cit. 23.5. 2016. dostupné z WWW: [http://ekonomika.idnes.cz/letos-ceska-republika-v-zebricku-svetove-banky-doing-business-celkove-obsadila-36-misto-gr4-/ekonomika.aspx?c=A151029\\_165507\\_ekonomika\\_tumo](http://ekonomika.idnes.cz/letos-ceska-republika-v-zebricku-svetove-banky-doing-business-celkove-obsadila-36-misto-gr4-/ekonomika.aspx?c=A151029_165507_ekonomika_tumo)

<sup>149</sup> vycházím z rozhovoru poskytnutého pro MF Dnes ze dne 20.5. 2016. dostupný z WWW: [http://ekonomika.idnes.cz/rozhovor-s-vladimirem-dlouhym-dzz-/ekonomika.aspx?c=A160518\\_2246918\\_ekonomika\\_kris](http://ekonomika.idnes.cz/rozhovor-s-vladimirem-dlouhym-dzz-/ekonomika.aspx?c=A160518_2246918_ekonomika_kris)

<sup>150</sup> Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, § 20

<sup>151</sup> MIMROVÁ, Denisa. Malé a střední podniky v evropských dotacích. 2015. cit. 21. 5. 2016. dostupné z <http://www.epravo.cz/top/clanky/male-a-stredni-podniky-v-evropskych-dotacich-98376.html>

druhá, důležitější otázka, jestli by nenesla známky protiústavnosti úprava dávající více práv a nároků pouze určitým zaměstnancům, zaměstnancům pracujícím u většího zaměstnavatele. Konkrétně mě napadá, že by mohla být napadána protiústavnost této úpravy v souvislosti s článkem 28. LZPS, tedy konkrétně "Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky" v souvislosti s článkem 3. odstavcem 1., který zaručuje základní práva a svobody všem bez rozdílu.<sup>152</sup>

Je samozřejmě otázka, pokud by takováto úprava byla do českého právního řádu přijata a pokud by byla napadena její protiústavnost, jak by ústavní soud rozhodl, každopádně v německém pracovním právu již otázka ústavnosti takovéto úpravy řešena byla. Spolkový pracovní soud došel k závěru, že tato úprava protiústavní není. Vyšel z toho, že rozdílné postavení pro zaměstnance dle velikosti zaměstnavatele by mohlo nést určité znaky protiústavnosti, důležitějším ale shledal, že tato úprava není samoučelná, ale zase dává možnost dát jednodušeji a s menšími náklady výpověď zaměstnanci zaměstnavatelem, kterému by pravděpodobně větší legislativní, a s tím spojené finanční nároky, mohly přivodit až existenční problémy.<sup>153</sup> Vlastně se jedná o test proporcionality, kdy stojí v konfliktu dvě základní práva, obecně můžeme říci právo na rovné podmínky pro zaměstnance a právo svobodně podnikat a v tomto případě pouze omezením jednoho je možné dosáhnout ochrany druhého (a samozřejmě nesmíme zapomínat, že určitá "základní" ochrana by stejně byla zaručena).

#### **4.4 Možnost přenesení institutu konstruktivní výpovědi do právního řádu ČR**

Institut konstruktivní výpovědi mě poměrně zaujal, neboť se mi zdá, že by mohl i do české právní úpravy přinést další prvek flexibility, přičemž by ale zůstala

---

<sup>152</sup> LZPS udává výčet znaků, na základě kterých nesmí dojít k diskriminaci, tento výčet je ale pouze demonstrativní

<sup>153</sup> RICHARDI, Reinhard a Otfried WLOTZKE. Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht: [§§ 111-232]. München: Beck, 1993. ISBN 3-406-36494-2.str. 68.

zachována ochrana zaměstnance před bezdůvodnou ztrátou práce. O tom, že tento institut by byl pro český právní řád přínosný, pojednává ve svém článku kupříkladu magistra Koldová.<sup>154</sup> Na několika následujících řádcích bych se chtěl tedy i já zkusit zamyslet nad tím, jestli by tento institut opravdu byl pro český právní řád přínosem.

V českém právu má zaměstnavatel prakticky pouze jednu možnost, pokud by chtěl změnit pracovní smlouvu zaměstnanci a převést ho na jinou práci, a to sice uzavřít s ním dohodu o změně pracovní smlouvy. (Pokud tedy nepočítáme taxativně dané situace, kdy zaměstnavatel může či musí zaměstnance dočasně převést na jiný druh práce). Je tedy evidentní, že institut konstruktivní výpovědi by přinesl pro zaměstnavatele lepší možnost, jak změnit zaměstnancům obsah pracovní smlouvy tak, aby více odpovídal potřebám zaměstnavatele změněným od vzniku původní pracovní smlouvy. Z tohoto hlediska by zmiňovaný institut jistě přínosem byl, vedl by k zvýšení flexibility pracovních vztahů.

Na druhou stranu, podíváme-li se na tento institut z hlediska flexicurity, je třeba zohlednit i druhou stránku věci, a to sice jestli by byl při tomto druhu výpovědi dostatečně chráněn zaměstnanec.

Pokud se tedy opět podíváme na německou úpravu a pojmání tohoto institutu v SRN, zjistíme, že výpověď definitivně končící pracovní poměr je pojímána jako prostředek, již několikrát zmíněný, *ultima ratio*, tzn. že zaměstnavatel by měl raději volit jiný prostředek, pokud je to možné, nežli zaměstnance definitivně propustit. A právě konstruktivní výpověď je jednou z dobrých možností umožňující pokračování pracovního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem i v situaci, kdyby z určitých důvodů nemohl zaměstnavatel zaměstnance, dle podmínek původní pracovní smlouvy, zaměstnávat. Princip *ultima ratio* se v tomto případě v praxi projeví tedy tak, že pokud by nebyl problém pro zaměstnavatele zaměstnávat zaměstnance za změněných podmínek, ale místo toho s ním definitivně rozvázal pracovní poměr, je

---

<sup>154</sup> KOLDOVÁ, Dana. Malé zamyšlení nad zavedením nového druhu výpovědi z pracovního poměru. cit. 5. 6. 2016. dostupné z WWW: <http://www.bcak.cz/male-zamysleni-nad-zavedenim-noveho-druhu-vypovedi#ftn4>

takováto výpověď sociálně nespravedlivá.<sup>155</sup> Zaměstnanec může podat žalobu na neplatnou výpověď, a pokud u soudu uspěje, což by v tomto případě měl, zaměstnanec nastoupí zpět do práce na původní místo, nebo, v případě, že již dost dobře není možné, aby u zaměstnavatele dále pracoval, mu bude zaměstnavatelem vyplaceno odstupné. Je vidět, že jednostranně nenabídnout zaměstnanci změnu pracovního poměru (tedy onu konstruktivní výpověď) by pro zaměstnavatele mělo stejné důsledky, jako kdyby dal sociálně nespravedlivou výpověď z jiného důvodu.

Z předchozího odstavce vyplývá, že dát zaměstnanci konstruktivní výpověď před výpovědí klasickou, pokud je to možné, není možnost, ale spíše povinnost zaměstnavatele.

Jako určitý problém v souvislosti s přenesením tohoto institutu do českého právního řádu vidím však to, že požadavek na změnu pracovní smlouvy musí být dle německé úpravy sociálně spravedlivý, jinak ho s úspěchem může zaměstnanec napadnout u soudu. A právě, jak jsem již výše podrobněji rozebral, podmínka "sociální spravedlnosti" je do určité míry abstraktní, v zákoně pouze částečně definovaný požadavek, na jehož konkrétní podobě má poté zásadní vliv judikatura. A v tom právě vidím určitý problém, pokud bychom se chtěli bavit o přenesení institutu konstruktivní výpovědi do českého právního řádu. Jde mi o to, že v českém právním řádu je koncepce institutu výpovědi formulovaná z podstatného hlediska odlišně než v SRN. Konkrétně v Německu, nejen u konstruktivní výpovědi, ale i u výpovědi, řekněme definitivní, je ochrana v zákoně značně obecně konstruovaná a je na pracovním soudu, aby v případě sporu u každé zvlášť rozhodl, zdali se jedná o výpověď sociálně nespravedlivou či nikoli. V českém právním řádu oproti tomu jsou jednotlivé výpovědní důvody taxativně vypočítány a zaměstnavatel musí výpověď odůvodnit některým z těchto výpovědních důvodů. V podstatě tím chci říci, že pokud by se institut konstruktivní výpovědi přenesl do českého právního řádu tak, jak ho můžeme nalézt v německé úpravě, působil by jako příliš cizorodý element. Pokud by zůstalo to, že výpověď musí být sociálně spravedlivá, jinak je neplatná, objevil by se problém, jak onu sociální

---

<sup>155</sup> FASBENDER, Rolfpeter. Änderungskündigung. cit. 22.5. 2016. dostupné z WWW: [http://www.rafb.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht\\_aenderungskuendigung.html](http://www.rafb.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht_aenderungskuendigung.html)

nespravedlnost definovat. Nespíše by muselo být určité vodítko v zákoně (jako v Německu, což znamená kupříkladu, že zaměstnavatel musí přihlídnout zejména k věku, délce pracovního poměru, vyživovací povinnosti a tělesnému postižení zaměstnance) a bylo by pak na judikatuře, aby tyto podmínky konkrétně rozvedla a promítla do praxe. Domnívám se však, že částečně měnit takto koncepci ochrany před propouštěním kvůli jednomu, byť třeba praktickému, institutu, by bylo příliš komplikované a neefektivní. A pokud bychom naopak vypustili podmínku, že konstruktivní výpověď musí být sociálně spravedlivá, či podobně konstruovanou podmínku, dostali bychom se k tomu, že by byl zaměstnanec příliš slabě chráněn před víceméně neopodstatněným propuštěním.

Jako určitou možnost vidím však to, že by institut konstruktivní výpovědi byl do českého právního řádu přenesen v rámci, řekněme, komplexnější změny úpravy skončení pracovního poměru. Konkrétně tím myslím, že by byly víceméně zrušeny výpovědní důvody tak, jak je známe nyní, a byla by právě zavedena obecněji pojatá ochrana, tak, jak je to v SRN, ale nejen tam. Kupříkladu doktor Bezouška se k tomu vyjadřuje takto: „Zákon by neměl uvádět striktní výčet důvodů, ze kterých může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď. Takový postup není efektivní. Není v možnostech žádného kazuistického výčtu postihnout všechny případy, kdy je zaměstnatelův požadavek na ukončení pracovního poměru legitimní.“<sup>156</sup>

Za jiné řešení, které by umožnilo do českého právního řádu přenést institut konstruktivní výpovědi, ale přesto by zaručovalo ochranu zaměstnance bez přílišných změn v současném pojetí ochrany zaměstnance před výpovědí, spatřuji to, že by se konstruktivní výpověď mohla zaměstnanci dát pouze v případě, kdyby byly naplněny i podmínky některého z výpovědních důvodů. Kupříkladu řidič u zásilkové služby přijde kvůli dopravnímu přestupku o řidičský průkaz, a zaměstnavatel má tedy možnost s takovým zaměstnancem rozvázat pracovní poměr na základě § 52 f) zákoníku práce. Kdyby ovšem byl v právním řádu zaveden institut konstruktivní výpovědi v tom smyslu, v jakém o něm píší v tomto odstavci,

---

<sup>156</sup> BEZOUŠKA, Petr. Skončení pracovního poměru výpovědí v ČR: Úvahy de lege ferenda. *Právní fórum*. 2006, č. 7, s. 1-2.

měl by zaměstnavatel tohoto řidiče další možnost. Kupříkladu kdyby byl jinak s prací zaměstnance spokojen, mohl by mu dát výpověď s tím ale, že by zároveň nabízel novou pracovní smlouvu, kde by předmětem činnosti byla kupříkladu práce ve skladu. Pokud by zaměstnanec nabídku přijal, pracovní poměr u zaměstnavatele by nebyl přerušen, pouze by se změnila pracovní smlouva. Je ovšem otázkou, do jaké míry je potřeba takového institutu, neboť k stejnému výsledku by se dalo dojít i dohodou o změně pracovní smlouvy. Přesto by zavedení této možnosti mohlo mít svůj efekt, protože se domnívám, že by dávalo návrhu zaměstnavatele určitou větší váhu.

Uvedl jsem tedy některé možnosti, jak by dle mého názoru šlo najít uplatnění pro konstruktivní výpověď v českém pracovním právu, i úskalí, která by se mohla při tomto uplatnění vyskytnout. Přestože si myslím, že díky jiné povaze ochrany zaměstnance před propuštěním v českém právu a německém by nemohlo být použití tohoto institutu v rámci české právní úpravy příliš široké a praktické, při určité vhodné úpravě by však své uplatnění najít mohlo.

## Závěr

V práci jsem se tedy zabýval komplexnějším popsáním výpovědi v České republice, Spolkové republice Německo a ve Velké Británii (potažmo Anglii) a hlavně poté jsem se věnoval tomu, kterými prvky by bylo možné a vhodné se inspirovat, které by mohly být přínosem pro český právní řád. Jak jsem již naznačoval, inspiraci jsem našel hlavně v německém právním řádu. Líbí se mi, že zde jsou dle mého možnosti pro inspiraci, jejichž přenesení do českého právního řádu by vedlo k zvýšení flexibility při dání výpovědi, zároveň by ale zůstala zachována ochrana zaměstnance do té míry, že by úprava nebyla proti principu moderního sociálního státu.

Konkrétně jeden z prvků, který mě zaujal, je větší míra diferenciací, která se týká jak více rozdílného přístupu k zaměstnancům dle toho, jak dlouho trval jejich pracovněprávní poměr u zaměstnavatele, tak rozlišení podniků dle počtů zaměstnanců, které zaměstnávají. Domnívám se, že větší diferenciací subjektů v rámci pracovního práva na základě objektivních hledisek je právě úprava, která by mohla vyhovovat principu flexicurity. Bylo by samozřejmě potřeba při zavádění podobných prvků dbát na různé aspekty. Jednak na to, aby rozlišení neneslo diskriminační prvky (připomínám kupříkladu nepočítání doby, kdy bylo zaměstnanci pod 25 let do počtu let strávených u zaměstnavatele v německém pracovním právu, které bylo označeno za nepřijatelné Evropským soudním dvorem) a pak také na to, aby nevznikla přílišná nepřehlednost v právní úpravě.

Můžeme si dát totiž otázku, do jaké míry je české pracovní právo připraveno na vyrovnání se s faktem, že čím dál více zaměstnanců bude v pokročilejším věku, a pokud ztratí práci, je pro ně obtížnější najít novou. Ve své diplomové práci jsem se tedy pokusil doložit argumenty, proč by bylo vhodné tuto situaci řešit, i nastítnit způsoby, jaké by se pro to daly použít. Vedle právě takové úpravy, která starší zaměstnance zvýhodňuje, je otázka, jestli by nebylo vhodné zavést pro zaměstnavatele i prvky řekněme pozitivního charakteru, například slevu na sociálním pojištění za takovéto zaměstnance.

Z práce také vyplývá, že jak v Německu, tak ve Anglii nejsou taxativně dány výpovědní důvody tak, jak je můžeme nalézt v právním řádu České

republiky. V diplomové práci je tedy i položena otázka, jestli by nebylo vhodné i v rámci právní úpravy v České republice taxativně vypočtené výpovědní důvody zrušit.

. Je tedy evidentní, že zvláště v německé právní úpravě, ale určitě i v úpravě jiných států, kterými jsem se ve své diplomové práci nezabýval, existuje spousta aspektů, kterými by se dalo inspirovat a dle mého názoru tak české pracovní právo zkvalitnit.



## Seznam Literatury

### Monografie a články

#### Česká republika

CZESANÁ, Věra. Podpora vzdělávání starších osob. Praha: Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělání, 2006. ISBN 80-86728-38-2.

BEZOUŠKA, Petr: Skončení pracovního poměru výpovědí v ČR: Úvahy de lege ferenda. Právní fórum. 2006. ročník 3., číslo 7

BĚLINA, Miroslav, Věra BOGNÁROVÁ, Ljubomír DRÁPAL, et al. Pracovní právo. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. 2014. Praha: C.H. Beck, 2014. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-283-0

BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Jan HORECKÝ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Učebnice Právnické fakulty MU. ISBN 978-80-210-8021-8.

HŮRKA, Petr, Věra ŠTANGOVÁ a Margerita VYSOKAJOVÁ. Pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právní učebnice. ISBN 978-80-7380-316-2.

HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu. Praha: Auditorium, 2009

VYSOKAJOVÁ, Margerita. Zákoník práce: komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-955-7.

#### Anglie

COLLINS, Hugh, K. D. EWING a Aileen MCCOLGAN. Labour law: text and materials. 2nd ed. Oxford: Hart Pub., 2005. ISBN 1-84113-362-0.

DESMOND, Helen a David ANTILL. Employment law. London: Sweet and Maxwell, 1998. Sweet & Maxwell's textbook series. ISBN 0-421-61980-5.

HONEYBALL, Simon. Honeyball & Bowers' textbook on employment law. 12th ed. Oxford: Oxford University Press, c2012. ISBN 978-0-19-963985-4.

LOCKTON, Deborah J. Employment law. 6. ed. Basingstoke [u.a.]: Palgrave Macmillan, 2008. Palgrave Macmillan law masters. ISBN 978-0-230-53748-4.

SCROPE Henry, Barnett Daniel. Employment law handbook. London: The law society, 2008. ISBN 978-1-85328-674-2.

WRIGHT, John Munro. Dismissal law. 4th. ed. Hampshire: Lulu press, 2014. ISBN 978-1-291-85782-5.

## **Německo**

BECKER, Friedrich a Wilfried HILLEBRECHT. Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften. 7. Aufl. München: Luchterhand, 2004. ISBN 3-472-05773-4.

BROX, Hans, Bernd RÜTHERS a Martin HENSSLER. Arbeitsrecht. 18., neu bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2011. Studienbücher Rechtswissenschaften und Verwaltung. ISBN 978-3-17-021515-3.

DIETERICH, Thomas, Peter HANAU a Günter SCHAUB. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. 4., neu bearb. Aufl. München: Beck, 2004. Beck'sche Kurz-Kommentare. ISBN 3-406-51202-X.

DÖRNER, Klemens, Stefan LUCZAK a Martin WILDSCHÜTZ. Handbuch Arbeitsrecht. 4., überarbeitete und erw. Aufl. Neuwied: Luchterhand, 2004. ISBN 3-472-05774-2.

HROMADKA, Wolfgang a Frank MASCHMANN. Arbeitsrecht. 3., überarb. und aktual. Aufl. Berlin: Springer, 2005. Springer-Lehrbuch. ISBN 3-540-25027-1.

KIRCHNER, Jens, Pascal R. KREMP a Michael MAGOTSCH. Key aspects of German employment and labour law. Berlin: Springer, 2010. ISBN 978-3-642-00677-7. str. 11

RICHARDI, Reinhard a Otfried WLOTZKE. Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht: [§§ 111-232]. München: Beck, 1993. ISBN 3-406-36494-2.

SCHLIEMANN, Harald. Das Arbeitsrecht im BGB: Kommentar. 2., neubearbeitete Aufl. Berlin: Walter de Gruyter, 2002. ISBN 3-11-016108-7.

TESCHKE-BÄHRLE, Ute: Arbeitsrecht schnell erfasst. 6. vydání. Heidelberg, 2006. ISBN 3-642-16937-6.

## **Právní předpisy**

### **Česká republika**

Zákon č. 1/1993 Sb. ze dne 16. 12. 1992, Ústava České republiky

Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. 4. 2006, Zákoník práce

Zákon č. 563/1991 Sb. ze dne 12. 12. 1991, O účetnictví

### **Velká Británie**

Zákon č. c 18 ze dne 22. 5. 1996, An Act to consolidate enactments relating to employment rights

### **Německo**

Zákon č. 100-1 ze dne 10.08.1951 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

Zákon č. BGBl. I S. 2518 ze dne 15.01.1972 Betriebsverfassungsgesetz

Zákon č. BGBl. I S. 42 ze dne 18.08.1896 Bürgerliches Gesetzbuch

Zákon č. BGBl. I S. 499 ze dne 14. 8. 1951 Kündigungsschutzgesetz

Zákon č. BGBl. I S. 2318 ze dne 20. 6. 2002 Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter,

Zákon č. BGBl. I S. 2748 ze dne 5. 12. 2006 Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit

Zákon č. BGBl. I S. 874, 896 ze dne 28. 5. 2008 Gesetz über die Pflegezeit

Zákon č. BGBl. I S. 1897 ze dne 14. 8. 2006 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Zákon č. BGBl. I S. 1046 ze dne 19. 7. 2001 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch  
- Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

## **Předpisy Evropské unie**

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

## **Judikatura**

### **Česká republika**

Rozhodnutí nejvyšší soudu ze dne 26.3.2001, spis. zn. 21 Cdo 730/2000.

Rozhodnutí nejvyšší soudu ze dne 6. 6. 2002, spis. zn. 21 Cdo 1369/2001.

Rozhodnutí nejvyšší soudu ze dne 2. 7. 2002, spis. zn. 21 Cdo 1770/2001

Rozhodnutí nejvyšší soudu ze dne 29. 4. 1994, spis. zn. 2 Cdon 1797/97

Rozhodnutí nejvyšší soudu ze dne 25.8. 1998, spis. zn. 2 Cdon 1130/97

Rozhodnutí nejvyšší soudu ze dne 4. 10. 2011, spis. zn. 21 Cdo 2785/2010

Rozhodnutí nejvyššího soudu ze dne 22. 9. 2009, spis. zn. 21 Cdo 4066/2008

Rozhodnutí nejvyšší soudu ze dne 12. 4. 2001, spis. zn. 21 Cdo 3019/2000

Rozhodnutí vrchního soudu v Praze ze dne 30. 6. 1995, spis. zn. 6 Cdo 45/94

### **Anglie**

Poussard v Spiers and Pond (1876) 1 QBD 410

Shepherd (F.C.) & Co Ltd v Jerronom [1986] ICR 802

Sheffield v Oxford Controls Company Ltd [1979] IRLR 133 EAT

Martin v MBS Fastenings (Glynwed) Distribution Ltd [1983] IRLR 198  
Adams v. Union Cinemas [1939] 3 All ER 136  
Ridge v Baldwin [1964] AC 40  
Malik and Mahmud v Bank of Credit and Commerce International SA [1997] UKHL 23  
Industrial Rubber Products v. Gillon [1977] IRLR 389  
Air Canada v. Lee [1978] IRLR 392  
Miller v Executors of John C Graham [1978] IRLR 309  
Boychuk v HJ Symons Holdings Ltd [1977] IRLR 395 EAT  
Williams v Compair Maxam Ltd [1982] ICR 156  
Bouchaala v Trusthouse Forte Hotels Ltd [1980] ICR 721  
Trusler v Lummus Co Ltd [1972] IRLR 35

## **Německo**

Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 21. 2. 2001, sp. zn. 2 AZR 15/00  
Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 27.2 1997, sp. zn. 2 AZR 160/96  
Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 31.1.1996, sp. zn. 2 AZR 68/95  
Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 16.2.1989, sp. zn. 2 AZR 299/88  
Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 26.6.2008, sp. zn. 2 AZR 147/07  
Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 10.6.2010, sp. zn. 2 AZR 541/09  
Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 6. 8. 1997, sp. zn. 4 AZR 195/96

## **Online zdroje**

BEZIRKSREGIERUNG DÜSSELDORF. Kündigungsschutz während Schutzfristen in der Pflegezeit und/oder der Familienpflegezeit. 2006. Dostupné z WWW:

[http://www.brd.nrw.de/arbeitsschutz/55\\_heimarbeitsschutz\\_kuendigungsverfahren/Kuendigungsschutz\\_Pflegezeit.html](http://www.brd.nrw.de/arbeitsschutz/55_heimarbeitsschutz_kuendigungsverfahren/Kuendigungsschutz_Pflegezeit.html)

BLAŽKOVÁ, Dana. Pravidla pro odstupné od roku 2012. Dostupné z WWW: <http://www.poradna-pracovni-pravo.cz/clanek/pravidla-pro-odstupne-od-r-2012.php>

BOČKOVÁ, Lenka. Závěrečná zpráva z výzkumu 50+ aktivně, Praha, 2010. Dostupné z WWW: [http://www.naep.cz/download-variant.php?general\\_file\\_variant\\_id=5012&a=documents&project\\_folder\\_id=509&](http://www.naep.cz/download-variant.php?general_file_variant_id=5012&a=documents&project_folder_id=509&)

DIAKONIE ČESKOBRATRSKÉ CÍRKVE EVANGELICKÉ. Loni se každý třetí starobní důchodce rozhodl pro předčasný starobní důchod. 2016. dostupné z WWW: <http://www.dustojnestarnuti.cz/ruzne/loni-se-kazdy-treti-starobni-duchodce-rozhodl-pro-predcasny-starobni-duchod/>

FASBENDER, Rolfpeter. Änderungskündigung. Dostupné z WWW: [http://www.rafb.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht\\_aenderungskuendigung.html](http://www.rafb.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht_aenderungskuendigung.html)

KOLDOVÁ, Dana. Malé zamyšlení nad zavedením nového druhu výpovědi z pracovního poměru. Dostupné z WWW: <http://www.bcak.cz/male-zamysleni-nad-zavedenim-noveho-druhu-vypovedi#ftn4>

MIMROVÁ, Denisa. Malé a střední podniky v evropských dotacích. 2015. Dostupné z WWW: <http://www.epravo.cz/top/clanky/male-a-stredni-podniky-v-evropskych-dotacich-98376.html>

SCHWAMBORN, Harald. Die Kündigungshindernisse. Dostupné z WWW: [http://www.info-arbeitsrecht.de/Arbeitsrecht\\_Kuendigung/Arbeitsrecht\\_Kuendigung\\_2/kuendigungshindernisse.html](http://www.info-arbeitsrecht.de/Arbeitsrecht_Kuendigung/Arbeitsrecht_Kuendigung_2/kuendigungshindernisse.html)

SOVOVÁ, Eva. V předčasné penzi je již přes půl miliónu lidí. A počty narůstají. 2013. Dostupné z WWW: [http://finance.idnes.cz/narok-na-predcasny-duchod-a-predpenzi-dw4-/penze.aspx?c=A130404\\_104148\\_penze\\_sov](http://finance.idnes.cz/narok-na-predcasny-duchod-a-predpenzi-dw4-/penze.aspx?c=A130404_104148_penze_sov)

TRABHART, Sebastian: Was versteht man unter dem allgemeinem Kündigungsschutz?. Dostupné z WWW: <http://trabhardt-arbeitsrecht.de/kuendigungsschutz/>

TŮMOVÁ, Kristina. Česku se nedaří usnadňovat podmínky pro podnikání, kleslo na 36. místo. 2015. Dostupné z WWW: [http://ekonomika.idnes.cz/letos-ceska-republika-v-zebricku-svetove-banky-doing-business-celkove-obsadila-36-misto-gr4-/ekonomika.aspx?c=A151029\\_165507\\_ekonomika\\_tumo](http://ekonomika.idnes.cz/letos-ceska-republika-v-zebricku-svetove-banky-doing-business-celkove-obsadila-36-misto-gr4-/ekonomika.aspx?c=A151029_165507_ekonomika_tumo)

## Abstrakt

Diplomová práce se zabývá výpovědí z pracovněprávního poměru ve třech státech, konkrétně v České republice, ve Spolkové republice Německo a ve Velké Británii, potažmo v Anglii.

Spolková republika Německo byla vybrána, protože Německo je státem s rozvinutou ekonomikou, pro nějž je však jeho sociální funkce velice podstatnou, což se odráží i v právní úpravě výpovědi. Velká Británie poté byla vybrána proto, protože reprezentuje, na rozdíl od právní úpravy v České republice a v Německu, jiný právní systém, a to sice common law. V právním systému Velké Británie, který ještě můžeme dělit na právní systém Anglie a Walesu, Severního Irska a Skotska, se poté diplomová práce zabývá právní úpravou v Anglii. Zároveň se také jedná o jeden z ekonomicky nejrozvinutějších států v rámci Evropské unie, a zároveň i o stát, kam míří velké množství českých občanů za prací.

Co se týče struktury jednotlivých kapitol, nejsou v práci řazeny v stejném schématu, neboť právní úprava výpovědi v právních řádech je, co se týče konceptu či právních pramenů, natolik odlišná, že i rozčlenění jednotlivých kapitol tyto odlišnosti respektuje a reflektuje. V kapitole věnované výpovědi v České republice se tedy jedná hlavně o popis výpovědi tak, jak je upraven v zákoníku práce, v kapitole věnované výpovědi v anglickém pracovním právu poté o rozlišení toho, jak upravuje výpověď common law a zákonná úprava, a v kapitole věnované úpravě výpovědi v Německu pak je hlavní členění založeno na tom, jaký zákon který aspekt výpovědi upravuje, neboť pracovní právu zde není kodifikováno.

V poslední kapitole se diplomová práce snaží porovnat právní úpravu v Anglii a Spolkové republice Německo s právní úpravou v České republice především z toho pohledu, že se pokouší zjistit, jestli by se v těchto právních systémech nenašla inspirace pro úpravu výpovědi v českém právním systému, která by přinesla zvýšený prvek flexibility, aniž by přesto byla opomenuta ochrana zaměstnance. Jedná se tedy o pohled z hlediska flexicurity. Konkrétní inspiraci poté hledá především v možnosti upravit podmínky výpovědi dle toho, kolik zaměstnanců zaměstnavatel zaměstnává či

upravit výpovědní dobu na základě toho, jak dlouho zaměstnanec u zaměstnavatele pracoval. Práce se blíže zabývá také právním institutem, který se vyskytuje v německém pracovním právu, konkrétně tedy institut konstruktivní výpovědi, a snaží se zhodnotit, jestli by našel uplatnění i v českém právním řádu.



## **Abstract**

### **Notice of termination of employment in selected EU member states**

This master's dissertation deals with notice of termination of employment in three countries, specifically Czech Republic, Federal Republic of Germany and Great Britain, specifically England. The Federal Republic of Germany has been selected because Germany is a country with highly developed economy, however the social function of which is very fundamental that is also reflected in the notice of termination of employment legal regulation. Great Britain was selected because it represents different legal system to Czech republic or Germany, so called common law. British legal system can be further divided into legal systems of England and Wales, Northern Ireland and Scotland. This master's essay deals with the enactment in England. At the same time, it is also one of the economically most developed country in the framework of the European Union and a country in which a great number of Czech citizens seek their work opportunities. As far as structure of the individual Chapters is concerned, they are not arranged herein in the same scheme, because the legal form of the notice in the legal regulations differs so much, as far as conception or legal sources is concerned, that even the breakdown of the individual Chapters respects reflects such differences. Hence, the Chapter describing the notice in the Republic deals mainly the description of the notice such as regulated in the Labour Code, the Chapter describing the notice in the labour legislation in England deals with the differentiation of that how the notice is regulated by the common law and legal regulation, and in the Chapter dedicated to the notice form in Germany, the main distribution is based on which law regulates the notice feature because the labour legislation is not codified therein. In the last Chapter the master's dissertation tries to compare the legal regulation in England and Federal Republic of Germany with that of the Czech Republic. First of all in it tries to ascertain whether an inspiration for the notice arrangement in the Czech legal system could be found in these legal systems. It is an inspiration that would bring an increased element of flexibility but still without neglecting the protection of the employee. Thus, the question is the flexibility point of view. The specific inspiration seeks the possibility to adjust conditions of a notice according to how many employees the employer employs

or to adjust the period of notice based on how long the employer gave work to an employee. The dissertation deals also in detail with a legal institute, which occurs in German labour law, more specifically with a constructive notice institute, and tries to assess whether it would be possible to implement such institute in the Czech legal order too.

## **Klíčová slova / Key words**

výpověď z pracovního poměru, ochrana zaměstnance, flexicurita

notice of termination of employment, protection of the employee, flexicurity