

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Kristýna Bučková**

**Skončení pracovního poměru v ČR a SRN**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Martin Štefko, PhD.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 19.12.2019

## **Prohlášení**

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

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 282 314 znaků včetně mezer.

---

Kristýna Bučková

V Praze dne 19.12.2019

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu své práce panu doc. JUDr. Martinu Štefkovi, PhD., za ochotu, lidský přístup a cenné rady, které mi poskytl během psaní této práce.

Rovněž bych chtěla poděkovat své rodině a příteli za podporu především v posledním ročníku studia.

## Obsah

Úvod.....	7
<b>1. Pracovní právo v ČR a v SRN.....</b>	<b>11</b>
1.1. Pracovní právo v ČR.....	11
1.2. Pracovní právo v SRN.....	14
<b>2. Skončení pracovního poměru v ČR.....</b>	<b>18</b>
2.1. Výpověď.....	20
2.1.1. Výpovědní doba.....	22
2.1.2. Výpověď daná zaměstnancem.....	24
2.1.3. Výpověď daná zaměstnavatelem.....	26
2.1.4. Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem.....	28
2.1.5. Výpovědní důvody.....	31
2.1.5.1. Tzv. organizační důvody pro dání výpovědi.....	31
2.1.5.2. Výpovědní důvody související se zdravotním stavem zaměstnance.....	34
2.1.5.3. Důvody týkající se způsobilosti zaměstnance k plnění povinnosti vyplývajících z pracovního závazku.....	37
2.1.5.4. Důvody spočívající v chování zaměstnance při plnění pracovního závazku nebo v souvislosti s ním.....	39
2.1.5.5. Z důvodu porušení zvláště hrubým způsobem dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce.....	41
2.2. Okamžité zrušení pracovního poměru.....	42
2.2.1. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.....	43
2.2.2. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance.....	46
2.3. Dohoda o rozvázání pracovního poměru.....	47
2.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	48
2.5. Hromadné propuštění.....	50
2.6. Smrt zaměstnance a zaměstnavatele.....	51
2.7. Skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby.....	52
2.8. Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu.....	54
2.9. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru.....	55
2.9.1. Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem.....	56
2.9.2. Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem.....	58
<b>3. Skončení pracovního poměru v SRN.....</b>	<b>60</b>
3.1. Řádná výpověď (ordentliche Kündigung).....	61
3.1.1. Výpovědní doba (Kündigungsfrist).....	63
3.1.2. Zvláštní ochrana před výpovědí (Besonderer Kündigungsschutz).....	64
3.1.3. Ochrana před výpovědí dle KSchG (Allgemeiner Kündigungsschutz).....	66

3.1.4. Sociální ospravedlnitelnost výpovědi (Soziale Rechtfertigung der Kündigung).....	67
3.1.5. Výpovědní důvody (Kündigungsgründe) .....	69
3.1.5.1. Výpověď z osobních důvodů (personenbedingte Kündigung) .....	69
3.1.5.2. Výpověď z důvodů chování zaměstnance (verhaltensbedingte Kündigung)....	71
3.1.5.3. Výpověď z provozních důvodů (betriebsbedingte Kündigung) .....	74
3.2. Mimořádná výpověď (außerordentliche Kündigung).....	76
3.3. Výpověď měnící pracovní poměr (Änderungskündigung).....	78
3.4. Speciální případy výpovědi (Spezialfälle).....	81
3.4.1. Výpověď z důvodu podezření (Verdachtskündigung).....	81
3.4.2. Výpověď pod nátlakem (Druckkündigung).....	82
3.4.3. Výpověď z důvodu provokace (Provozierte Kündigung).....	83
3.5. Dohoda o zrušení pracovního poměru (Aufhebungsvertrag) .....	84
3.6. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době (Kündigung in der Probezeit).....	84
3.7. Hromadné propuštění (Massenentlassung).....	85
3.8. Smrt zaměstnance a zaměstnavatele (der Tod des Arbeitnehmers und Arbeitgebers).....	86
3.9. Skončení pracovního poměru na dobu určitou (Befristung des Arbeitsverhältnisses).....	87
3.9.1. Naplnění rozvazovací podmínky (Eintritt einer auflösenden Bedingung) .....	89
3.9.2. Dosažení věkové hranice (Altersgrenze) .....	90
3.10. Způsoby skončení pracovního poměru v některých zvláštních případech v SRN .....	91
3.10.1. Napadení pracovní smlouvy (Anfechtung).....	91
3.11. Zrušení pracovního poměru soudním rozhodnutím (Gerichtliche Entscheidung) .....	92
<b>4. Srovnání skončení pracovního poměru v ČR a v SRN .....</b>	<b>95</b>
4.1. Výpověď v českém právním řádu a tzv. řádná výpověď v německém právním řádu.....	95
4.2. Okamžitého zrušení pracovního poměru v českém právním řádu a tzv. mimořádná výpověď v německém právním řádu .....	100
4.3. Dohoda o rozvázání, resp. o zrušení pracovního poměru v českém a německém právním řádu.....	101
4.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době v českém a německém právním řádu ...	101
4.5. Hromadné propuštění v českém a německém právním řádu .....	102
4.6. Smrt zaměstnance a zaměstnavatele v českém a německém právním řádu .....	103
4.7. Skončení pracovního poměru na dobu určitou v českém a německém právním řádu ...	103
4.8. Neplatné zrušení pracovního poměru v českém právním řádu a zrušení pracovního poměru soudním rozhodnutím v německém právním řádu .....	104
<b>5. Úvahy de lege ferenda o převzetí některých způsobů skončení pracovního poměru z německého právního řádu a další možnosti novelizace zákoníku práce .....</b>	<b>106</b>
5.1. Výpovědní doba.....	107
5.2. Vyplacení se z výpovědní doby.....	108
5.3. Speciální případy výpovědi .....	109

5.4. Zobecnění výpovědních důvodů.....	110
5.5. Sjednocení výpovědních důvodů dle ustanovení § 52 písm. d) a e) ZPr.....	111
5.6. Sjednocení výpovědních důvodů dle ustanovení § 52 písm. f) a g) ZPr.....	112
5.7. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	113
5.8. Smrt zaměstnavatele.....	114
5.9. Skončení pracovního poměru na dobu určitou.....	116
<b>Závěr.....</b>	<b>117</b>
<b>Seznam zkratk.....</b>	<b>123</b>
<b>Seznam použitých zdrojů.....</b>	<b>124</b>
Seznam použité literatury.....	124
Seznam použitých internetových zdrojů.....	125
Seznam použitých právních předpisů.....	127
Seznam použité judikatury.....	128
<b>Abstrakt.....</b>	<b>131</b>
<b>Klíčová slova.....</b>	<b>131</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>132</b>
<b>Keywords.....</b>	<b>132</b>

## Úvod

Kdokoliv z nás se může během svého života ocitnout v nepříjemné situaci, kdy bude nucen rozvázat pracovní poměr či nastane náhlá okolnost, která povede ke skončení pracovního poměru. Tato situace se dotkne většiny obyvatelstva převážně v roli zaměstnance, avšak není vyloučeno, že takový případ nastane pro některé z nás také v roli zaměstnavatele. Dle českého statistického úřadu se v roce 2018 nacházelo na území naší republiky 231 534 nezaměstnaných občanů, což činí 3,07 % všech obyvatel.<sup>1</sup> Prostřednictvím pracovního poměru si zaměstnanci zajišťují prostředky pro své životní potřeby. Skončení pracovního poměru má tak za následek výpadek příjmu, což může ohrozit ekonomickou a životní úroveň nejen jednotlivce, ale také celé jeho rodiny. Stejně tak může skončení pracovního poměru ohrozit obchodní činnost zaměstnavatele.

Obecně známou skutečností zůstává, že mnozí občané České republiky odchází za lepšími pracovními podmínkami do zahraničí. Jednou ze zemí, která je často volena nejen pro nový pracovní život, ale jako i nový domov, je Spolková republika Německo. Nejčtenější zaměstnanci, jenž opouštějí naši republiku kvůli vyšší mzdě, jsou lékaři. Samotná Spolková republika Německo vyzývá mladé doktory k přechodu do německých nemocnic, jak jsme mohli vidět v kauze „Děkujeme, odcházíme“.<sup>2</sup> Co když ovšem nastane situace, kdy se český zaměstnanec bude chtít kvůli rodinným vazbám a zázemí vrátit zpět do České republiky? V takovém případě vstoupí do jeho života nutnost znalosti pracovního práva, neboť se stane nezbytným rozvázat pracovního poměru ze strany zaměstnance. Může také nastat opačná situace, kdy zahraniční zaměstnavatel bude chtít skončit pracovní poměr se zaměstnancem. Jsou však způsoby, jak skončit pracovní poměr v SRN, stejně jako v ČR?

Předkládaná diplomová práce se zabývá způsoby skončení pracovního poměru v ČR a v SRN. Za cíl si klade popsat českou a německou právní úpravu skončení pracovního poměru a následně obě porovnat s důrazem na rozdíly mezi jednotlivými zeměmi. Její neméně důležitá část si klade za úkol představit inspiraci pro převzetí způsobů skončení pracovního poměru ze SRN do českého právního řádu, jakož i jiné návrhy na změnu českého zákoníku práce.

---

<sup>1</sup> Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce a podíl nezaměstnaných osob – územní srovnání In: *Veřejná databáze CSÚ - Český statistický úřad* [online]. 31.12.2018 [cit. 2019-12-06]. Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM12-A&f=TABULKA&z=T&skupId=806&katalog=all&pvo=ZAM12-A&c=v3~2\\_RP2018MP12DP31](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM12-A&f=TABULKA&z=T&skupId=806&katalog=all&pvo=ZAM12-A&c=v3~2_RP2018MP12DP31)

<sup>2</sup> Děkujeme, odcházíme In: *Wikipedie – otevřená encyklopedie* [online]. [cit. 2019-12-06]. [https://cs.wikipedia.org/wiki/Děkujeme,\\_odcházíme](https://cs.wikipedia.org/wiki/Děkujeme,_odcházíme)

Z používaných metod je v této diplomové práci zastoupena metoda popisná, analytická a hlavně komparativní, která je nejvíce využita v předposlední části této diplomové práce.

Ke komparaci byl vybrán náš západní soused, a to ze dvou hlavních důvodů. Nejdůležitějším důvodem, který mě přiměl k výběru tohoto tématu, byl můj roční studijní pobyt na Univerzitě v Hamburku, při němž jsem měla možnost seznámit se s německým pracovním právem a díky bohaté literatuře v knihovně univerzity sepsat část práce, jež se týká pracovního práva v SRN, přesněji skončení pracovního poměru v SRN. Druhým neméně významným důvodem byla skutečnost, že jsem sama během všech semestrálních prázdnin opakovaně pracovala v Bavorsku.

Diplomová práce je rozdělena do pěti částí, jež se nadále vnitřně člení na kapitoly a v případě dvou stěžejních kapitol také na body. První část této práce slouží k uvedení čtenáře do problematiky pracovního práva v České republice a ve Spolkové republice Německo pro nastínění rozdílnosti obou právních řádů již v úvodu. Tato část diplomové práce klade důraz především na systém pracovního práva, prameny pracovního práva a jejich historii, aby byla lépe pochopena nesourodnost těchto dvou právních řádů.

Druhá část se soustředí na způsoby skončení pracovního poměru v České republice. Nejprve je dán výklad k rozsáhlému a zároveň nejdůležitějšímu způsobu skončení pracovního poměru, tj. výpovědi. V této kapitole je zprvu pojednáno o výpovědní době a výpovědi ze strany zaměstnance a zaměstnavatele. Následně dojde k navázání na zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem. Rozsáhlou část této kapitoly poté tvoří výpovědní důvody, jež jsou rozčleněny na body, které mají za cíl nastínit čtenáři jednotlivé výpovědní důvody. Tato část práce je následně členěna na kapitoly, které podávají výklad k rozvázání pracovního poměru právním jednáním (tj. okamžité zrušení pracovního poměru, dohoda o rozvázání pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době a hromadné propuštění). Zbylé kapitoly se zabývají skončením pracovního poměru na základě právní události (tj. smrt zaměstnance a zaměstnavatele, skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby) a v neposlední řadě je pojednáno o skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu. Závěr práce obsahuje kapitolu o nárocích z neplatného rozvázání pracovního poměru.

Třetí část je zaměřena na způsoby skončení pracovního poměru v SRN. Jde tedy o ekvivalent k české právní úpravě, která je uvedena v předchozí části této práce. Pro následné



srovnání a přehlednost jsou kapitoly seřazeny stejně jako u části zabývající se českou právní úpravou skončení pracovního poměru. Nejprve je tedy věnována pozornost řádné výpovědi, která se opětovně člení na jednotlivé body. První z nich představuje výpovědní dobu. Dále je výklad zaměřen na zvláštní ochranu před výpovědí a ochranu před výpovědí dle KSchG. Následně je pozornost věnována německému institutu sociální ospravedlnitelnosti výpovědi, který české pracovní právo nezná. Nemalou část této kapitoly opět tvoří výpovědní důvody, o kterých je pojednáno v jednotlivých bodech v závislosti na druhu těchto výpovědních důvodů. Další část této práce klade pozornost na ostatní způsoby skončení pracovního poměru. Nejprve je tedy jako v případě druhé části této diplomové práce pojednáno o způsobech skončení pracovního poměru na základě právního jednání, (tj. mimořádná výpověď, což je obdoba českého okamžitého zrušení pracovního poměru, dále pak výpověď měnící pracovní poměr a speciální typy výpovědí jako je výpověď z důvodu podezření, výpověď pod nátlakem, výpověď z důvodu provokace, dohoda o zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době a hromadné propuštění.) Následující kapitoly zmiňují způsoby skončení pracovního poměru v důsledku právní události, (tj. smrt zaměstnavatele a zaměstnance, skončení pracovního poměru na dobu určitou). V neposlední řadě jsou taktéž popsány způsoby skončení pracovního poměru v některých zvláštních případech v SRN. Závěr této části tvoří zrušení pracovního poměru soudním rozhodnutím, který lze považovat za ekvivalent k neplatnému rozvázání pracovního poměru v českém pracovním právu.

Těžiště předložené diplomové práce představuje čtvrtá část, která je zaměřena na srovnání způsobů skončení pracovního poměru v ČR a v SRN, které jsou podrobně vysvětleny v předchozích dvou kapitolách. Cílem této části je poskytnout čtenáři přehled shodných a rozdílných znaků u jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru a následné hodnocení obou právních úprav.

Poslední pátá část této diplomové práce obsahuje úvahy de lege ferenda, a to o možnosti převzetí některých dílčích úprav z německé právní úpravy do českého právního řádu. Dále jsou zmíněny také jiné možné návrhy na změnu českého právního řádu vycházející z poznatků a závěrů z přechodných částí.

Skončení pracovního poměru je velmi aktuální a diskutované téma, které se dotýká nejen občanů České republiky a Spolkové republiky Německo. Cílem této práce je především popsat

právní úpravy skončení pracovního poměru v obou zemích, srovnat je pomocí komparativní metody, vyhodnotit je a nastítnit úvahy nad možnými změnami v české právní úpravě.

## 1. Pracovní právo v ČR a v SRN

V první části této diplomové práce bude nejprve pojednáno o systému práva v ČR a v SRN, přičemž již budou zaznamenány komparativní rozdíly mezi oběma zeměmi. Následně bude pojednáno o vztahu občanského zákoníku k pracovnímu právu. Toto pojednání bude obohaceno o historický vývoj jednotlivých úprav. Tato část diplomové práce slouží k rozboru předpisů pracovního práva, aby bylo následně možné hovořit o ustanoveních příslušných zákonů týkajících se skončení pracovního poměru.

### 1.1. Pracovní právo v ČR

České pracovní právo je tvořeno souborem právních norem členěných do tří základních oblastí. Nejdůležitější a současně historicky první oblastí je individuální pracovní právo. Druhou oblastí je kolektivní pracovní právo a třetí a zároveň poslední oblast představuje úprava zaměstnanosti.

Individuální pracovní právo lze definovat jako *soubor právních vztahů, v nichž pracovní sílu fyzické osoby užívá za odměnu jiný subjekt – zaměstnavatel, kterým je právnická nebo fyzická osoba.*<sup>3</sup> Zjednodušeně lze konstatovat, že se jedná o pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Stěžejním kodexem pro tuto oblast pracovního práva je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZPr).<sup>4</sup>

Kolektivní pracovní právo upravuje pracovní podmínky zaměstnanců a práva a povinnosti mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců.<sup>5</sup> Zástupci zaměstnanců v ČR jsou především odborové organizace a rady zaměstnanců. Zaměstnavatelé se mohou slučovat do sdružení. Je třeba konstatovat, že kolektivní pracovní právo se s individuálním pracovním právem prolíná a doplňuje ho. Součástí kolektivního pracovního práva jsou totiž výsledky smluvních ujednání subjektů kolektivních právních vztahů. Hmotněprávní úprava kolektivního pracovního práva je upravena taktéž v ZPr. Procesněprávní část lze však nalézt v zákoně č. 2/1991 Sb., zákon o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, jenž však subsidiárně odkazuje na ZPr.

---

<sup>3</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-807400-667-8, str. 3

<sup>4</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-807400-667-8, str. 3

<sup>5</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 19

Individuální pracovní právo a kolektivní pracovní právo je dále doplněno právní úpravou zaměstnanosti. Právní vztahy na úseku zaměstnanosti však postrádají soukromoprávní charakter. Proto nejsou obsaženy v ZPr, nýbrž v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.<sup>6</sup> Oblast zaměstnanosti je upravena veřejnoprávními metodami, proto ji lze podřadit do systému sociálního zabezpečení, poněvadž se jedná o veřejnoprávní úpravu, která je zcela rozdílná od úpravy individuálního a kolektivního pracovního práva.<sup>7</sup> Německé pracovní právo tuto oblast práva řadí do systému sociálního zabezpečení.

České pracovní právo také implementuje, tzn. zapracovává právní předpisy Evropské unie do ZPr. Jde převážně o směrnice Evropské unie upravující pracovněprávní vztahy, které garantují zaměstnancům stejné pracovní podmínky na území Evropské unie a zároveň taktéž ochranu při práci. Dochází tak ke sblížení právních úprav, tedy k harmonizaci pracovního práva v EU.<sup>8</sup>

Pracovní právo v ČR lze považovat za samostatné právní odvětví. Nelze však říci, že je zcela separováno od jiných právních odvětví. Historicky se totiž pracovní právo vyčlenilo z práva občanského, proto má i nyní na občanské právo nejužší vazbu. Pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem byly dříve upraveny v civilních kodexech, neboť se na ně nahlíželo jako na druh občanského závazkového poměru. V některých státech Evropy sice došlo k osamostatnění pracovního práva, ale výchozí úprava zůstala i nadále obsažena v občanskoprávních kodexech.

V době Československé republiky představoval výchozí normu pro pracovní právo obecný občanský zákoník. Veškerá úprava pracovních vztahů však nebyla obsažena pouze v občanském zákoníku, neboť úprava pracovněprávních vztahů nebyla kodifikována. Vedle hlavního kodexu tak byla úprava pracovního práva obsažena i v řadě jiných zákonů i podzákoných právních předpisech, které navazovali na obecný občanský zákoník. V roce 1948 nastal komunistický převrat, který započal se změnou úpravy tehdejšího pracovního práva, ačkoliv musel odpovídat uznávaným socialistickým principům. V roce 1950 byl vydán zákon

---

<sup>6</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 20

<sup>7</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-807400-667-8, str. 4

<sup>8</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 20

č.141/1950 Sb., občanský zákon, ve znění pozdějších předpisů, který však z toho důvodu neobsahoval žádnou právní úpravu týkající se pracovního práva. Do budoucna se předpokládalo upravení pracovněprávních vztahů v samostatné kodifikaci pracovního práva. Definitivní osamostatnění pracovního práva od práva občanského bylo provedeno přijetím zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Po pádu komunistického režimu v roce 1989 dochází k mnoha pokusům novelizace pracovního práva. Až v roce 2007 došlo k přijetí ZPr který přinesl vazbu na zákon č.40/1964, občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen občanský zákoník) a platí na území ČR dodnes. ZPr však nebyl postaven na principu subsidiarity, tzn. na podpůrném použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, ale na principu delegace. Občanský zákoník tedy měl být použit v pracovních vztazích jen na základě výslovného odkazu uvedeného v ZPr.

Princip delegace byl obsažen v § 4 ZPr, na který navazovala řada norem, jež odkazovaly na dané ustanovení v občanském zákoníku. Tím došlo k určení, které normy z občanského zákoníku se uplatní na pracovněprávní vztahy. Princip delegace byl ovšem hojně kritizován odbornou veřejností, která označila tuto koncepci jako zcela nešťastnou ve srovnání s principem subsidiarity. Kritika principu delegace byla tak závažná, že se jí zabýval i Ústavní soud, který ve svém nálezu ze dne 12.3.2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 zrušil kritizovaný § 4 ZPr.

Argumentem Ústavního soudu o protiústavnosti aplikace občanského zákoníku na základě principu delegace, byl rozpor s principy právního státu. Ústavní soud potvrdil, že výchozím soukromoprávním odvětvím je občanské právo, čemuž má odpovídat i úprava v kodexech jiných soukromoprávních odvětvích, jako je pracovní, rodinné či obchodní právo. Jestliže tedy občanský zákoník stojí na vrcholu, musí být použit ve vztahu k jiným kodexům soukromého práva na základě principu subsidiarity.

Na základě zmíněného nálezu ÚS bylo k 1.1.2012 vloženo do ZPr nové znění § 4, které zdůrazňuje skutečnost, že pracovněprávní vztahy upravuje ZPr, ale tam kde není možné použít tento zákon, se budou pracovní vztahy řídit podle občanského zákoníku. Dále je také zmíněno, že občanský zákoník lze v pracovněprávních vztazích aplikovat pouze v souladu se základními

zásady pracovního práva.<sup>9</sup> K 1.1.2014 došlo k nabytí účinnosti zákona č.89/2012, občanský zákoník, v platném znění (dále jen OZ), který taktéž stojí na principu subsidiarity k ZPr.

Shrnutím lze tedy konstatovat, že české pracovní právo, resp. individuální pracovní právo je obsaženo v ZPr. Jestliže ZPr některou otázku týkající se pracovněprávních vztahů neupravuje, použije se dle § 4 ZPr subsidiárně občanský zákoník.

## 1.2. Pracovní právo v SRN

Německé pracovní právo můžeme rozdělit na individuální pracovní právo a kolektivní pracovní právo. Právní úprava zaměstnanosti, jak již bylo zmíněno výše, nespadá v SRN pod pracovní právo, ale pod právo sociálního zabezpečení. Proto o ní nebude již více pojednáno.

Individuální pracovní právo v SRN upravuje pracovněprávní vztahy mezi těmi, kteří vykonávají závislou práci, to jest zaměstnanci a těmi, jež jsou jejich smluvními partnery, to jest zaměstnavateli. Tato oblast pracovního práva upravuje především vznik pracovního poměru, obsah pracovního poměru a skončení pracovního poměru. Individuální pracovní právo se nadále překrývá s veřejnoprávními předpisy na úpravu bezpečnosti práce (*Arbeitsschutzrecht*).

Německé kolektivní pracovní právo se člení na kolektivní smlouvy<sup>10</sup> (*Tarifverträge*) a podnikové dohody (*Betriebsvereinbarungen*). Kolektivní smlouva je dle § 1 Zákona o kolektivních smlouvách (*Tarifvertragsgesetz*, dále jen TGV) písemná smlouva uzavřená mezi zaměstnavatelem, resp. sdruženími zaměstnavatelů a zástupci zaměstnanců, resp. odborovými organizacemi, jež upravuje obsah, uzavírání a skončení pracovního poměru.<sup>11</sup> Zatímco podniková dohoda je dle § 77 Zákona o podnikovém řádu (*Betriebsverfassungsgesetz*, dále jen BetrVG) písemná smlouva mezi podnikovou radou (*Betriebsrat*)<sup>12</sup> a zaměstnavatelem, která upravuje všechny záležitosti týkající se práva účasti podnikové rady. Dle § 77 odst. 3 BetrVG nemohou být pracovní podmínky a odměna za práci předmětem podnikové dohody, pokud jsou již upraveny v kolektivní smlouvě. Výjimku by tvořil případ, kdy by to kolektivní smlouva

---

<sup>9</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 47-52

<sup>10</sup> Německé tarifní smlouvy lze srovnat s českými kolektivními smlouvami, avšak nejsou ve všech ohledech stejné. Hlavní rozdíl je spatřován v tom, že německé tarifní smlouvy zavazují primárně jen členy odborové organizace či svazu, pokud není sjednáno, že je mohou sjednat i nečleni. Pro obsah této práce nebudou odlišnosti dále rozebrány.

<sup>11</sup> JUNKER, Abbo: *Grundkurs Arbeitsrecht*. 17. bearb. Aufl. München: C.H. Beck, 2018, ISBN 978-3-406-71939-4, str.2

<sup>12</sup> Německý pojem Betriebsrat, tedy tzv. podniková rada je srovnatelný s českým termínem rada zaměstnanců či odborová organizace

připouštěla. Podnikovou dohodou jsou dle § 5 BetrVG vázáni všichni zaměstnanci závodu vyjma některých vedoucích zaměstnanců.<sup>13</sup>

V Německu probíhal vývoj pracovního práva převážně mimo rámec BGB (*Bürgerliches Gesetzbuch*, dále jen BGB), s jehož přípravou bylo započato po vzniku německé Říše v roce 1871 a který byl přijat v roce 1896 s účinností od 1.1.1990. Přijetí BGB se totiž nedotklo již existujících zvláštních úprav služebních poměrů pomocníků v domácnosti, živnostenských zaměstnanců a taktéž ani zemských předpisů upravujících čelední právo. V BGB byly upraveny vůči pracovnímu právu pouze obecné zásady, neboť pro další úpravu pracovního práva se očekávalo přijetí jednotného kodexu, k čemuž však doposud nedošlo, a to i navzdory několika pokusům o návrhy kodifikace.

Za Výmarské republiky byl závazek státu vytvořit jednotné pracovní právo (*einheitliches Arbeitsrecht*) zakotven v čl. 157 Výmarské ústavy a následně také v ústavách většiny spolkových států. V Německu však nikdy nedošlo k přijetí jednotného kodexu, který by komplexně upravoval individuální pracovní právo. Od přijetí BGB byly nesčetné snahy o vytvoření kodifikace pracovního práva. Mezi hlavní z nich se řadí návrh zákona o smluvním pracovním právu (*Arbeitsvertragsgesetz*) připravovaný několik let po skončení 1.světové války, zákon o pořádku v národní práci (*Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit*) za doby nacismu v Německu a dále připravovaný návrh zákona o pracovním poměru (*Gesetz über das Arbeitsverhältnis*), který vycházel převážně z výše zmíněného poválečného zákona o pořádku v národní práci. V průběhu 2. světové války byly ještě další dva významné návrhy na jednotnou kodifikaci pracovního práva, a to návrh o úpravě práce (*Regelung der Arbeit*) a lidový zákoník (*Volksgesetzbuch*). Tyto návrhy na sjednocení právní úpravy ovšem také ztroskotaly. To ovšem neodradilo od dalšího návrhu zákoníku práce po 2. světové válce, který se nazýval zákoník práce – obecné smluvní zákonné právo, který v roce 1977 dokonce zveřejnilo Spolkové ministerstvo práce.

Je nezbytné ovšem zmínit, že velký význam pro pracovní právo měla úprava pracovní smlouvy (*Arbeitsvertrag*) přímo v BGB. Ta platila nejen pro pracovní právní vztahy v obchodu a řemesle, ale měla také vliv na koncepci pracovního práva. V důsledku BGB se hledí i nyní na

---

<sup>13</sup> JUNKER, Abbo: *Grundkurs Arbeitsrecht*. 17. bearb. Aufl. München: C.H. Beck, 2018, ISBN 978-3-406-71939-4, str. 389-391

pracovní smlouvu jako na podskupinu smlouvy služební (*Dienstvertrag*). Samostatná pracovní smlouva tedy není v BGB upravena.

Z této úpravy lze také dovodit aplikovatelnost příslušných ustanovení obecné části BGB, tzn. obecných ustanovení závazkového práva na pracovněprávní vztahy. V BGB však nebyla a není výslovně upravena jeho subsidiární působnost ke speciálním pracovněprávním předpisům. Přesto lze subsidiární působnost dovodit z logických úvah, jež byly následně potvrzeny soudní praxí. Některá ustanovení BGB, např. § 620 odst. 3 nebo § 630 BGB odkazují na zvláštní pracovněprávní předpisy.<sup>14</sup>

Lze tedy shrnout, že současné německé pracovní právo nemá jednotnou kodifikaci, nýbrž je rozdrobeno do několika různých právních předpisů. Zvláštní předpisy upravují konkrétní otázky týkající se pracovního práva, a proto mají jako *lex specialis* přednost před BGB. Mezi tyto speciální zákony řadíme Zákon o minimální mzdě (*Mindestlohngesetz*, dále jen MiLoG), Zákon na ochranu matek a těhotných žen (*Mutterschutzgesetz*, dále jen MuSchG), Spolkový zákon o rodičovském příspěvku a rodičovské dovolené (*Bundeselterngehd – und Elternzeitgesetz*, dále jen BEEG), Sociální zákon (*Sozialgesetzbuch*, dále jen SBG), jenž upravuje úpravu tělesně postižených, a Zákon na přípravu k povolání (*Berufsbildungsgesetz*, dále jen BBiG). Pro tuto práci jsou stěžejní dva speciální zákony, a to Zákon o práci na částečný úvazek a dobu určitou (*Teilzeitbefristungsgesetz*, dále jen TzBfG) a hlavně Zákon na ochranu před výpovědí (*Kündigungsschutzgesetz*, dále jen KSchG).<sup>15</sup>

Lze uzavřít, že hlavním rozdílem mezi českým a německým pracovním právem je neexistence jednotné kodifikace v SRN, zatímco český zákonodárce zvolil cestu jednotné právní úpravy individuálního pracovního práva v ZPr. Dle mého názoru je právní úprava v ČR přehlednější hlavně pro právní laiky, kteří tak mají možnost seznámit se s příslušnými ustanoveními pracovního práva v jednom kodexu. Naopak shodou v obou právních úpravách je subsidiární použití občanského práva vůči pracovnímu právu. Tato skutečnost je v českém

---

<sup>14</sup> ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-24-7, str. 181-186

<sup>15</sup> Die wichtigsten arbeitsrechtlichen Gesetze auf einen Blick. In: *Hensche Rechtsanwälte, Fachanwaltskanzlei für Arbeitsrecht* [online]. 31.5.2018 [cit. 2019-12-04]. Dostupné z: [https://www.hensche.de/Rechtsanwalt\\_Arbeitsrecht\\_Gesetze.html](https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze.html)



pracovním právem vyjádřena v § 4 ZPr, který nahradil na základě rozhodnutí ÚS princip delegace. V německém právu není princip subsidiarity výslovně vyjádřen, ale dovozuje se z logiky věci, která byla následně potvrzena judikaturou německých soudů.

## 2. Skončení pracovního poměru v ČR

Jak zaměstnanec, tak zpravidla i zaměstnavatel vnímá skončení pracovního poměru jako vážný zásah do soukromého, resp. pracovního života, jenž se může také dotknout důležitých zájmů na straně zaměstnance i zaměstnavatele. Jestliže však jedna strana pracovního poměru shledá druhou stranu jako nevyhovující, nemůže být poté jejich pracovněprávní vztah ukončen jinak než vzájemným odloučením. České pracovní právo by mělo dbát o to, aby ukončení pracovního poměru bylo vždy slušné, kultivované a případně také s rozumnou kompenzací.<sup>16</sup>

Ještě před tím, než se zaměříme na jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru dle českého právního řádu, je vhodné objasnit jednotlivé pojmy, které souvisejí s ukončením pracovního poměru a které se mohou na první pohled jevit jako synonyma. Ukončit pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem lze buď „rozvázáním pracovního poměru“ nebo „skončením pracovního poměru“. Zároveň může dojít k „zániku pracovního poměru“. Jaký je tedy mezi zmíněnými pojmy rozdíl? „Rozvázat pracovní poměr“ je možno pouze právním jednáním, tzn. projevem vůle strany nebo stran pracovněprávního vztahu, zatímco „skončit pracovní poměr“ lze všemi právními skutečnostmi, tzn. právním jednáním i právní událostí. „Skončení pracovního poměru“ je tedy obecnějším termínem.<sup>17</sup> Galvas zmiňuje taky poslední termín - „zánik pracovního poměru“, jenž se pojí se smrtí zaměstnance či zaměstnavatele.

V § 48 ZPr nalezneme výčet způsobů, jak může být pracovní poměr ukončen.<sup>18</sup> Jak již bylo výše naznačeno, právní skutečnosti, jež vedou k ukončení pracovněprávního vztahu, můžeme třídit dle toho, jestli vznikly v závislosti na lidské vůli či nikoliv. Za právní jednání označujeme skutečnost, která je závislá na vůli subjektu pracovního vztahu, jenž vede k úmyslnému rozvázání pracovněprávního poměru. Právní jednání lze nadále rozdělit na jednostranné či dvoustranné.<sup>19</sup> Ukončení pracovního poměru tedy nastává na základě:

---

<sup>16</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1. 2019*, Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-190-1, str. 114

<sup>17</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2, str. 13

<sup>18</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 322

<sup>19</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 188

- 1) dvoustranného právního jednání – dohody o rozvázání pracovního poměru,
- 2) jednostranného právního jednání, které mohou učinit obě strany pracovní smlouvy:
  - a. výpovědí,
  - b. okamžitým zrušením pracovního poměru,
  - c. zrušením pracovního poměru ve zkušební době.

Naopak právní skutečnosti, které nejsou závislé na lidské vůli, (subjekt pracovního vztahu tedy nemá možnost ovlivnit jejich vznik) se nazývají právními událostmi. Mezi právní události, jež vedou k ukončení pracovního poměru řadíme:

- 1) uplynutí sjednané doby u pracovního poměru na dobu určitou,
- 2) smrt zaměstnance,
- 3) smrt zaměstnavatele – fyzické osoby (zánik pracovního poměru upravuje § 342 odst. 1 ZPr),
- 4) uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech dle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, ve znění pozdějších předpisů.<sup>20</sup>

Pracovní poměr cizinců či osob bez státní příslušnosti skončí na základě úředního rozhodnutí, jestliže k jeho ukončení nedošlo jiným způsobem, a to:

- 1) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území ČR podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, nebo
- 2) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky.<sup>21</sup>

Některé z výše uvedených způsobů rozvázání pracovního poměru lze kombinovat. Příkladem lze uvést podání výpovědi ze strany zaměstnance za současného navrhnutí dohody o rozvázání pracovního poměru tak, aby mohl být pracovněprávní vztah rozvázán k bližšímu termínu. Dalším příkladem je situace, kdy zaměstnavatel rozváže pracovní poměr ve zkušební době a pro případ, že doručení právního jednání dojde až po zkušební době, uvede že v tomto

---

<sup>20</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 322-323

<sup>21</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1. 2019*, Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-190-1, str. 114-115

případě, že dává výpověď z důvodu závažného porušení povinností dle § 52 písm. g) ZPr. V rozsudku NS ze dne 2.9.2015, sp. zn. 21 Cdo 1161/2013 bylo stanoveno, že nejde současně zrušit pracovní poměr okamžitým zrušením pro zvlášť hrubé porušení tzv. pracovní kázně a v závěru uvést, že v případném neúspěchu v soudním sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru, dává z téhož důvodu výpověď podle § 52 písm. g) ZPr.<sup>22</sup>

Ukončit pracovní poměr lze pouze výše zmíněnými způsoby. Tento taxativní výčet je odůvodněn tím, že skončení pracovního poměru představuje značnou intervencí do života zaměstnavatele i zaměstnance.<sup>23</sup> V následujících podkapitolách budou jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru rozebrány.

## 2.1. Výpověď

Výpověď z pracovního poměru je jednostranné právní jednání, jehož důsledkem je skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby. Jde o projev vůle jedné ze stran pracovní smlouvy, který vede k rozvázání pracovněprávního vztahu nezávisle na vůli druhé smluvní strany. Projev vůle druhé smluvní strany je bezpředmětný. Často se dokonce jedná i proti její vůli, neboť nadále požaduje setrvání v zaměstnaneckém poměru.<sup>24</sup> Zaměstnanec i zaměstnavatel mohou tímto způsobem rozvázat pracovní poměr na dobu určitou i neurčitou. Německá právní úprava dovoluje skončení pracovního poměru na dobu určitou řádnou výpovědí pouze pokud je to předem ujednáno.

Výpověď nemusí výslovně obsahovat slovo výpověď, ale projev vůle jedné strany pracovního poměru musí být tak určitý a srozumitelný, že druhá strana bez pochybnosti pozná, že se jedná o výpověď a nikoliv např. o návrh na dohodu o rozvázání pracovního poměru.<sup>25</sup> V praxi však dochází k nejasnostem, jakým způsobem chtěl převážně zaměstnanec rozvázat pracovní poměr, když ten v žádosti o skončení pracovního poměru uvede „*dávám výpověď dohodou*“. Z takto neurčitě formulovaného právního jednání nemůže zaměstnavatel usoudit, zda

---

<sup>22</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2, str. 16-17

<sup>23</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 321

<sup>24</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHR. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-807400-667-8, str. 197

<sup>25</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 329

se jedná o výpověď či návrh na dohodu o rozvázání pracovního poměru. Proto se jeví jako vhodné ústně kontaktovat zaměstnance, aby mohlo dojít k vysvětlení původně zamýšleného právního jednání.<sup>26</sup>

Zaměstnanec může dát výpověď zaměstnavateli z jakéhokoliv důvodu či dokonce bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel je naopak oprávněn dát zaměstnanci výpověď jen z důvodů taxativně stanovených v § 52 ZPr. Důvod musí být ve výpovědi jasně a srozumitelně skutkově vymezen tak, aby nemohl být zaměněn s jiným důvodem. Výpovědní důvod nesmí být dodatečně změněn. Skutkově vymezený výpovědní důvod však neznamená jen označení příslušného písmene z § 52 ZPr, ale musí dojít k popsání důvodu, např. v čem spočívá organizační změna, která způsobila nadbytečnost zaměstnance.<sup>27</sup>

Písenná forma je jednou z podstatných náležitostí výpovědi. Jestliže nebude zachována, bude se jednat o zdánlivé právní jednání. Další podstatnou náležitostí je doručení výpovědi druhému účastníkovi do vlastních rukou. Zaměstnavatel může tedy výpověď osobně předat na pracovišti, v bytě zaměstnance nebo na jakémkoliv místě, kde bude zaměstnanec zastižen. Jestliže nebude zaměstnanec osobně nikde k zastižení, přichází v úvahu doručení prostřednictvím elektronických komunikací nebo prostřednictvím poštovních služeb. Zaměstnanec může v písemné plné moci s úředně ověřenými podpisy uvést další osobu, které může být výpověď doručena. Co se týče výpovědi zaměstnance dané zaměstnavateli, zde se předpokládá součinnost zaměstnavatele. Osobní předání v místě pracoviště se tedy jeví jako nejvíce vhodné, i když v praxi ne úplně jednoduché, poněvadž ne vždy se zaměstnavatel fyzicky vyskytuje v sídle zaměstnání.<sup>28</sup> Německá právní úprava navíc dovoluje předání výpovědi i tzv. poslovi (*Empfangsbote*), čímž může být i domovnice či nesvéprávné dítě, což česká právní úprava nepřipouští.

Výpověď z pracovního poměru lze odvolat vždy, jestliže dojde její odvolání druhé straně pracovního poměru nejpozději současně s výpovědí. V případě, že již byla výpověď druhé

---

<sup>26</sup> JOUZA, Ladislav. Skončení pracovního poměru v judikatuře. *Bulletin advokacie*. 2016, č. 9, s. 31-35

<sup>27</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2, str. 35

<sup>28</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k I.1. 2019*, Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-190-1, str. 119-120

smluvní straně doručena, a tudíž nabyla účinnosti, je možné ji odvolat pouze se souhlasem druhé strany pracovní smlouvy. Výpověď může být odvolána až do uplynutí výpovědní doby.<sup>29</sup>

Zaměstnavatel je dle § 61 odst. 1 ZPr povinen projednat rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele s odborovou organizací, v případě, že se nachází na daném pracovišti. To platí pro všechny zaměstnance zaměstnavatele, tedy i pro ty, kteří nejsou členem odborové organizace. Dle § 278 odst. 3 ZPr rozumíme pod pojmem projednání jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci (odborovou organizací), výměnu stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Odborovou organizaci je nutno informovat předem a včas, aby zaměstnanci mohli vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v potaz. Dle směrnice EU<sup>30</sup> mají zaměstnanci (odbory jako jejich zástupci) právo na obdržení odůvodněné odpovědi na svá stanoviska. Zaměstnavatel však nemá povinnost vyhovět názorům odborové organizace a o věci rozhoduje sám.

Jestliže zaměstnavatel neinformuje odborovou organizaci o rozvázání pracovního poměru zaměstnance výpovědí, je i tak výpověď z pracovního poměru platná a neobsahuje právní vady. Zaměstnavatel se však dopustí porušení své povinnosti a orgán inspekce práce mu může uložit pokutu. Co se týká ostatních způsobů skončení pracovního poměru a nutnosti informovat odborovou organizaci, je zaměstnavatel povinen odborovou organizaci informovat, jestliže pracovní poměr je rozvázán výpovědí ze strany zaměstnance, okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnance i zaměstnavatele, a v případě zrušení ve zkušební době a skončení pracovního poměru dohodou.<sup>31</sup>

### 2.1.1. Výpovědní doba

Za výpovědní dobu se označuje časový úsek mezi doručením výpovědi, resp. započítáním jejího běhu a dnem, kdy pracovní poměr končí jejím uplynutím.<sup>32</sup> Účelem výpovědní doby je odložení právních následků výpovědi do jejího uplynutí, čímž je poskytnuta ochrana té straně

<sup>29</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 301-302

<sup>30</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11.3.2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství

<sup>31</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2, str. 174-176

<sup>32</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 193

pracovní smlouvy, vůči níž byla výpověď podána. Zaměstnanec má tedy přiměřený čas na hledání nového pracovního místa a zaměstnavatel na obstarání nového zaměstnance, jenž bude vykonávat práci za původního zaměstnance, se kterým byl rozvázán pracovní poměr.<sup>33</sup>

Výpovědní doba začíná běžet první den kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi. Od okamžiku doručení výpovědi do konce kalendářního měsíce je mezidobí, kdy výpověď, již sice byla podána, ale výpovědní doba ještě neběží. Tato právní úprava je dle Hůrky specifická.<sup>34</sup> Německé pracovní právo dovoluje plynutí běhu výpovědní doby od data doručení výpovědi. Pracovněprávní vztah je pak ukončen k 15. dni v měsíci či poslednímu dni v měsíci v závislosti na datu podání výpovědi.

Zákonná výpovědní doba pro zaměstnance i zaměstnavatele činí dva měsíce. Individuální písemnou smlouvou, ať již pracovní či nepojmenovanou, je dovoleno prodloužit délku výpovědní doby, která však musí být stejná pro obě strany pracovní smlouvy. Existují ovšem tři výjimky:

- 1) do výpovědní doby se nepočítá ochranná doba, tj. mateřská či rodičovská dovolená nebo dočasná pracovní neschopnost. Jestliže je tedy dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby, výpovědní doba se staví a pracovní poměr končí po uplynutí zbývající části výpovědní doby.
- 2) pokud byla dána výpověď zaměstnankyni před nástupem na mateřskou dovolenou, popř. zaměstnanci před nástupem na rodičovskou dovolenou, pro kterou lze dle § 54 písm. c) ZPr okamžitě zrušit pracovní poměr, výpovědní doba skončí současně s mateřskou dovolenou.
- 3) v případě hromadného propuštění trvá výpovědní doba nejméně 30 dnů po sobě jdoucích.<sup>35</sup> Viz kapitola 2.5

Německé pracovní právo má zcela odlišnou úpravu, neboť výpovědní doba je odstupňována dle délky pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele.

---

<sup>33</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 330

<sup>34</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 193

<sup>35</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 331

ZPr nepřímo dovoluje během výpovědní doby uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru či okamžitě zrušit pracovní poměr v případě, že nastane jednání k tomu směřující. Pracovněprávní vztah je ukončen právním jednáním, jehož účinky nastanou jako první.<sup>36</sup>

V SRN je možné dát výpověď mezi uzavřením pracovní smlouvy a nástupem do práce. Takový způsob skončení pracovního poměru není v české právní úpravě zmíněn. ZPr upravuje jen velmi stručně odstoupení od pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a to za situace, kdy zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do zaměstnání. Zde je nutno podotknout, že je nezbytné odlišovat situace, kdy zaměstnanec nenastoupí do práce z důvodů překážky v práci či bezdůvodně. Zaměstnanec by totiž případnou překážku v práci musel do týdne nahlásit a odstoupení od pracovní smlouvy by bylo možné až po uplynutí této lhůty. V případě, že zaměstnanec neměl důvod ke své absenci, nastává okamžité odstoupení od smlouvy.

Jak ale řešit v praxi situaci, kdy je se zaměstnancem uzavřena pracovní smlouva a zaměstnanec několik týdnů před nástupem do práce sdělí zaměstnavateli, že do zaměstnání nenastoupí a setrvá ve svém současném pracovním poměru? ZPr neobsahuje žádné ustanovení, jak řešit ukončení pracovní smlouvy před vznikem pracovněprávního vztahu. Jestliže nebylo předem ujednáno odstoupení od pracovní smlouvy, má zaměstnavatel možnost argumentovat tím, že pracovní smlouva byla uzavřena, tudíž zaměstnanec do zaměstnání nastoupit musí. Pokud zaměstnanec i tak do práce nenastoupí, má zaměstnavatel velmi omezenou možnost právní ochrany, a to především vymáháním náhrady škody. Náhradu škody by bylo nutno totiž vyčíslit, prokázat její vznik a skutečnost, že jejímú vzniku nešlo předejít. V praxi se proto doporučuje dohodnout se zaměstnancem na ukončení pracovněprávního vztahu před nástupem do zaměstnání, a to i s poukázáním na zkušební dobu, během níž by tak mohl zaměstnanec ihned rozvázat pracovněprávní vztah.<sup>37</sup>

### **2.1.2. Výpověď daná zaměstnancem**

Jak již bylo výše uvedeno, zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakékoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Jestliže se zaměstnanec rozhodne dát výpověď, je poté povinen dodržet výpovědní dobu, tedy během výpovědní doby nadále docházet do zaměstnání, pracovat a plnit povinnosti uložené mu především § 301-303 ZPr. V případě, že zaměstnanec

---

<sup>36</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1. 2019*, Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-190-1, str. 122

<sup>37</sup> TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-3471-2, str.68-69



prestane během výpovědní doby bez omluvy docházet do zaměstnání, dopustí se úmyslného neomluveného zameškání práce. Zaměstnavatel pak může v důsledku jednání zaměstnance okamžitě rozvázat pracovní poměr či vymáhat po zaměstnanci náhradu způsobené škody, a to v plném rozsahu, neboť zaměstnanec jednal v nepřímém úmyslu. Ohledně pojmu nepřímý úmysl lze odkázat na zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník. Zaměstnanec je na rozdíl od zaměstnavatele oprávněn skončit pracovní poměr výpovědí i v ochranné době, tj. v době své dočasné pracovní neschopnosti, těhotenství, čerpání mateřské či rodičovské dovolené atd.<sup>38</sup>

Specifická úprava se týká výpovědi, která byla podána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo s přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 51a ZPr. Jedná se např. o situaci, kdy původní zaměstnavatel prodává závod a zaměstnanec si nepřeje dále pracovat pro nového zaměstnavatele. Nejedná se o výpovědní důvod ze strany původního zaměstnavatele, byť každý zaměstnanec si může určit pro koho bude pracovat, ale pracovněprávní vztah může být rozvázán z vůle zaměstnance. Pracovní poměr končí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nebo ke dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.<sup>39</sup>

V případě, že bude zaměstnanec informován o této skutečnosti v dostatečném časovém předstihu, může podat i klasickou výpověď z pracovního poměru, a to bez uvedení důvodu a pracovní poměr bude ukončen po uplynutí výpovědní doby. V opačném případě je možné výše zmíněnou výpověď podat kdykoliv, a to dokonce i poslední den, jenž předchází přechodu práv a povinností, neboť ZPr nestanoví žádnou výpovědní dobu pro výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností. Jak uvádí Šubrt ve své knize, s jehož názorem se ztotožňuji, bylo by vhodné sjednat nějakou minimální výpovědní dobu, například dvoutýdenní či patnáctidenní, aby měl právní nástupce určitou právní jistotu, kolik zaměstnanců bude nadále pokračovat v pracovněprávním vztahu.

---

<sup>38</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2, str. 37-38

<sup>39</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7, str. 101

Může také nastat situace, že zaměstnanec byl převeden k nástupnickému zaměstnavateli, u něhož ovšem pracuje za podstatně zhoršených podmínek, kupříkladu za sníženou mzdu, a bude chtít rozvázat pracovní poměr. V tomto případě může dát ve dvouměsíční lhůtě výpověď dle § 339a ZPr, avšak pracovní vztah skončí až po uplynutí klasické, zpravidla dvouměsíční výpovědní doby. Zaměstnanec ovšem může podat k soudu určovací žalobu a domáhat se, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovních vztahů nebo přechodem výkonu práva povinností z pracovních vztahů. Pokud soud tuto skutečnost uzná, zaměstnanec má nárok na odstupné ve stejné výši jako při výpovědi při organizačních změnách.<sup>40</sup>

### 2.1.3. Výpověď daná zaměstnavatelem

Oproti zaměstnanci, který může pracovní poměr rozvázat výpovědí z jakéhokoliv důvodu či bez uvedení důvodu, zaměstnavatel je oprávněn dát zaměstnanci výpověď pouze z taxativních důvodů uvedených v § 52 ZPr. Jedná se o omezení pro rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a to z důvodu ochrany zaměstnance před neopodstatněnou výpovědí. Dále je chráněna stabilita pracovního vztahu a také právní a sociologická jistota zaměstnance. Zmíněná ochrana se týká každého zaměstnance bez ohledu na délku trvání pracovního poměru a bez ohledu na druh vykonávané práce.

Výpovědní důvod musí být skutkově formulován tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným výpovědním důvodem. V opačném případě totiž nastává neplatnost výpovědi. Rozsudek NS<sup>41</sup> k tomu uvádí, že *„je tedy třeba, aby výpovědní důvod byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž zaměstnavatel spatřuje naplnění zákonného důvodu, tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu rozvazuje se zaměstnancem pracovní poměr.“*

Taxativně stanovené výpovědní důvody v § 52 ZPr vyplývají z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, i když jí ČR není vázána. Dle logického vymezení členíme výpovědní důvody do následujících skupin:

---

<sup>40</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2, str. 39-40

<sup>41</sup> Rozsudek NS ze dne 19.1.2016, sp. zn. 21 Cdo 3316/2014

- 1) organizační důvody, např. rušení či přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, nadbytečnost zaměstnance vzhledem k organizačním změnám – § 52 písm. a) až c) ZPr,
- 2) dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance – § 52 písm. d), e) ZPr,
- 3) nesplňování stanovených předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance – § 52 písm. f) ZPr,
- 4) důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru nebo závažné či soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci – § 52 písm. g) ZPr,
- 5) důvod spočívající v porušení zvláště hrubým způsobem povinnosti dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce – § 52 písm. h) ZPr.<sup>42</sup>

Judikatura NS<sup>43</sup> stanovila, že uplatnění více důvodů ve výpovědi ze strany zaměstnavatele není důvodem vedoucím k neplatnosti výpovědi. Uvedená skutečnost má jen za následek to, že v řízení dle § 72 ZPr o neplatnosti výpovědi je nutné každý výpovědní důvod zkoumat zvláště a samostatně posuzovat jeho účinky na další pokračování v pracovněprávním vztahu. V případě, že pracovní poměr bude rozváznán na základě jednoho z nich, poté se ostatní zmíněné důvody stávají obsolentními.

Pro úplnost lze uvést, že na rozdíl od některých zahraničních států není v ČR jako výpovědní důvod stanoveno dosažení důchodového věku, respektive splnění podmínek pro přiznání starobního důchodu. Jednalo by se o přímou diskriminaci na základě věku, která je dle zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o pracovních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), zakázána. Má-li zaměstnanec zájem o „odchod do důchodu“, pak pracovní poměr končí dohodou či výpovědí ze strany zaměstnance. Chce-li zaměstnanec naopak v práci po dosažení důchodového věku pokračovat, může s ním zaměstnavatel rozváznat pracovněprávní vztah jen klasickým způsobem pro naplnění jednoho z taxativních důvodů dle 52 ZPr.<sup>44</sup> Německá právní úprava se shoduje

---

<sup>42</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHR. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-807400-667-8, str. 198

<sup>43</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004

<sup>44</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické*

s českou právní úpravou, neboť dosažení věkové hranice není zákonem stanoveno jako důvod k rozvázání pracovního poměru výpovědí, avšak tento „výpovědní důvod“ může být stanoven kolektivní smlouvou. Takovou úpravu neshledávám jako vhodnou, neboť tím dle mého názoru může docházet k obcházení zákonné úpravy.

#### 2.1.4. Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

Výpověď je jednostranné právní jednání, které vyvolává u druhé smluvní strany změnu jeho poměrů. Pro zaměstnance tedy ztrátu jeho pracovního místa a pro zaměstnavatele ztrátu pracovní síly. Z důvodu zvýšené ochrany zaměstnance oproti zaměstnavateli je vhodné omezit výpověď ze strany zaměstnavatele vůči zaměstnancům, kteří se nacházejí v nelehké osobní či zdravotní situaci. Jde převážně o zaměstnance, u nichž nastala taková právní událost, jež jim nedovoluje hledat nové zaměstnání. Jedná se tak především o zdravotní důvody nebo výkon činností, které jsou v zájmu společnosti.

Doba, během níž je zaměstnanec chráněn, se nazývá ochrannou dobou.<sup>45</sup> Ochranná doba chrání zaměstnance jen před rozvázáním pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, nikoliv před všemi ostatními způsoby skončení pracovního poměru. Pracovní poměr může tedy skončit dohodou či uplynutím sjednané doby, i když se zaměstnanec nachází v ochranné době.

Ochrannou dobou, během níž se zakazuje zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď je dle § 53 ZPr:

- a) doba, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,
- b) při výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení doba ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto druhů vojenské

---

*návody a příklady z praxe*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2, str. 42

<sup>45</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 200

činné služby, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto druhů vojenské činné služby,

- c) doba, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- d) doba, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
- e) doba, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci,
- f) doba, kdy zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči v případech podle § 41a a § 41c zákona o nemocenském pojištění se souhlasem zaměstnavatele podle § 191a, doba, kdy ošetřuje dítě mladší než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění a doba, kdy pečuje o dítě mladší než 10 let z důvodu stanovených zákonem o nemocenském pojištění.

V případě, že by zaměstnavatel rozvázal během trvání ochranné doby pracovní poměr výpovědí, pak by výpověď byla považována za neplatnou. Žádnou roli zde nehraje ani fakt, že zaměstnavatel nevěděl o existenci ochranné doby. Dokonce ani samostatný zaměstnanec o ní nemusel vědět. Typicky se jedná o situaci těhotné zaměstnankyně, kdy je ochranná doba vždy dána od počátku těhotenství.<sup>46</sup>

Pokud dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď ještě před počátkem ochranné doby, je rozhodující, zda skutečnost zakládající ochrannou dobu skončí již v průběhu výpovědní doby nebo jestli bude i poslední den výpovědní doby stále trvat. V případě, že by byla zaměstnanci dána výpověď z pracovního poměru tak, že výpovědní doba by měla uplynout v rámci ochranné doby, ochranná doba se nezapočítává. Pracovní poměr tudíž v takovém případě skončí až uplynutím zbývající části výpovědní doby, vyjma případu, kdy zaměstnanec sdělí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Jiná situace by ovšem nastala, jestliže by ochranná doba uplynula v rámci výpovědní doby. Poté nemá ochranná doba žádný vliv a pracovní poměr je ukončen k poslední dni výpovědní doby. Například dne 20.4. byla zaměstnanci doručena výpověď z pracovního poměru.

---

<sup>46</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 346-347

Výpovědní doba začíná běžet od 1.5. Zaměstnanec je však od 15.6. do 21.6. uznán dočasně práce neschopným. Pracovní poměr bude i tak ukončen k 30.6, byť ochranná doba skončila dříve, než nastal poslední den výpovědní doby.<sup>47</sup>

Na následující výpovědní důvody se dle § 54 ZPr nevztahuje zákaz dání výpovědi zaměstnavatelem:

- a) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b) ZPr, tzn. v případě, kdy se zaměstnavatel ruší či přemísťuje, a nemá tak logicky možnost zaměstnance dále zaměstnávat; to neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b) ZPr, jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána,
- b) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. b) ZPr, tzn. v případě přemístění zaměstnavatele nebo jeho části; to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
- c) z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr; pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou) dovolenou,
- d) pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci dle § 52 písm. g) ZPr nebo pro porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a ZPr zvláště hrubým způsobem dle § 52 písm. h) ZPr; to neplatí, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

---

<sup>47</sup> RICHARD W. FETTER, Počítání prodloužení výpovědní doby z důvodu ochranné doby. In: *Epravo.cz* [online]. 3.9.2012 [cit. 2019-11-11]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pocitani-prodlouzeni-vypovedni-doby-z-duvodu-ochranné-doby-84692.html>

Ačkoliv se úprava v ZPr jako „výjimka z výjimky“ vyplývající z § 53 ZPr a § 54 ZPr jeví jako nejasná, shledávám tuto úpravu na rozdíl od německé úpravy jako stále přehlednou, neboť se nachází v jednom právním kodexu a z ustanovení jednoznačně vyplývá, kdy je zakázáno dát zaměstnanci výpověď, resp. na jaké zaměstnance se zákaz výpovědi nevztahuje. Německá právní úprava je i zde rozptýlena do mnoha právních prepisů a dohledávání všech důvodů zákazu výpovědi tak může být dosti složité.

### **2.1.5. Výpovědní důvody**

V následujících kapitolách budou podrobně rozebrány taxativně stanovené výpovědní důvody na straně zaměstnavatele dle § 52 ZPr, jenž jsou pro přehlednost seřazené dle obsahu a způsobů do již zmíněných výpovědních skupin.

#### **2.1.5.1. Tzv. organizační důvody pro dání výpovědi**

Pod pojem organizační důvody lze podřadit celkem tři jednotlivé výpovědní důvody na straně zaměstnavatele, a to výpovědní důvody dle § 52 písm. a) až c) ZPr. Pro všechny tyto výpovědní důvody je společné, že zaměstnavatel již nemůže zaměstnanci přidělovat práci dle sjednané pracovní smlouvy z důvodu organizační, technické či ekonomické povahy.

Dle § 52 písm. a) ZPr je prvním organizačním důvodem zrušení zaměstnavatele nebo jeho části. Za zaměstnavatele označujeme osobu, pro kterou zaměstnanec vykonává závislou práci. Jestliže tedy dojde ke zrušení zaměstnavatele, znamená to ukončení činnosti celého zaměstnavatele, např. podnikatele – FO samostatně výdělečně činné nebo akciové společnosti. Od toho je nezbytné rozlišovat zrušení části zaměstnavatele, čímž se rozumí organizační jednotka v rámci zaměstnavatele, jenž vyvíjí relativně samostatnou činnost a má k tomu vyhrazené samostatné prostory i prostředky. Názorným příkladem může být odštěpný závod či jiná pobočka, jakožto provozovna či prodejna. V ZPr je sice uvedeno slovo „rušit“. To ovšem nelze zaměňovat se souslovím „zrušení právnické osoby“ dle § 168 OZ, protože ZPr rozumí „zrušením“ každé jednání, kterým zaměstnavatel nebo jeho část přestává podnikat nebo vykonávat příslušné činnosti. Jelikož v daném případě zaměstnavatel pozbývá možnost zaměstnanci přidělovat práci, někdy dokonce ztrácí i právní osobnost, z logického hlediska se u tohoto výpovědního důvodu neuplatí zákaz výpovědi v ochranné době.<sup>48</sup> V obou případech zde

---

<sup>48</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické*

tedy hovoříme o zrušení zaměstnavatele bez právního nástupce. Od toho je nutné rozlišovat případ, když dochází k převodu činností a úkolů zaměstnavatele či jejich částí k jinému zaměstnavateli, neboť zde dochází pouze ke změně subjektu. Zaměstnavatel a pracovněprávní vztah tedy zůstává zachován.<sup>49</sup>

Druhým organizačním důvodem na straně zaměstnavatele je dle § 52 písm. b) ZPr přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. Jedná se o situaci, kdy FO nebo PO začne provozovat svůj obchodní závod zcela nebo zčásti na jiném místě, než doposud probíhal pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Z důvodu přemístění závodu dojde k nemožnosti přidělování práce zaměstnanci v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce vyjma případu, kdy by sjednané místo výkonu práce zahrnovalo dosavadní i nové působiště.<sup>50</sup> Tento výpovědní důvod se však zpravidla netýká zaměstnanců, jež mají široce vymezené místo výkonu práce, např. určitý kraj, a zaměstnavatel se přemísťuje v rámci tohoto kraje, neboť zaměstnanec může nadále poskytovat zaměstnanci práci v ujednaném místě výkonu práce. Stejná situace by nastala v případě, kdy za místo výkonu práce je označena konkrétní obec a zaměstnavatel se přemístí v rámci této obce. Pojem „přemísťuje“ uvedený v ZPr nelze opět ztotožňovat s pojmem „přemístění sídla“ PO či změnou sídla zaměstnavatele zapsaného ve veřejném rejstříku. Zákaz výpovědi v tzv. ochranné době se zde omezuje na určitou kategorii zaměstnanců, a to na těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou a zaměstnance čerpající rodičovskou dovolenou, pro niž je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.<sup>51</sup>

Třetím a posledním organizačním důvodem na straně zaměstnavatele je dle § 52 písm. c) ZPr nadbytečnost zaměstnance. Pokud zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodl o změně úkolů zaměstnavatele, o změně technického vybavení, nebo o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce či o jiných organizačních změnách, poté se zaměstnanec může stát nadbytečným. Důležitou podmínkou je však příčinná souvislost mezi organizační změnou a

---

*návody a příklady z praxe*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2, str. 43-44

<sup>49</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 337

<sup>50</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 319

<sup>51</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2, str. 44-45



nadbytečností zaměstnance.<sup>52</sup> Výčet zmíněných případů vedoucích k výpovědi je ovšem jen příkladný. Může také například nastat situace, kdy konkrétní zaměstnavatel vykonává práci na plný úvazek, avšak napříště postačí práce na zkrácený pracovní úvazek. Zaměstnavatel v tom případě nemá dát zaměstnanci ihned výpověď, nýbrž mu nabídnout práci na kratší pracovní dobu. Teprve po odmítnutí této nabídky nastává výpověď pro nadbytečnost.<sup>53</sup> Tohle potvrdila i judikatura NS ve svém rozhodnutí:<sup>54</sup> „*Jestliže při organizačních změnách u zaměstnavatele odpadne část pracovní náplně zaměstnance, který takto přestal být ve svém pracovním úvazku vytížen, a jestliže nedojde k dohodě o změně obsahu pracovního poměru a ani k dohodě o rozvázání pracovního poměru, může zaměstnavatel rozvázat tento pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. c) ZPr.*“

Zaměstnavatel by měl doručit zaměstnanci výpověď pro nadbytečnost ihned po rozhodnutí o organizační změně, aby s uplynutím výpovědní doby byla současně ukončena jeho práce, tzn. realizována organizační změna. Jako příklad lze uvést situaci, kdy k rozhodnutí dojde 30.4. s účinností od 1.9. Je tedy třeba doručit dotčeným zaměstnancům výpověď během měsíce června, aby od 1.7 do 31.8 běžela výpovědní doba a posledním dnem měsíce srpna skončil pracovní poměr. Pracovní místa budou ke stejnému dni zrušena. V případě, že by zaměstnavatel nedodržel zákonnou dvouměsíční výpovědní dobu, je povinen k náhradě mzdy či platu ve výši průměrného výdělku.<sup>55</sup> V praxi obvykle nedochází k propuštění pouze jednoho zaměstnance, nýbrž nadbytečnými se stává větší počet zaměstnanců. O jejich výběru rozhoduje zpravidla samotný zaměstnavatel, přičemž jeho rozhodnutí není soudem přezkoumatelné kromě případu, když rozhodujícím kritériem vedoucím k výběru zaměstnance je diskriminace z důvodu mateřství, rodičovství, věku či pohlaví.<sup>56</sup> K tomu se vyjádřil i KS<sup>57</sup> ve svém rozsudku: „*O výběru pracovníka, který je nadbytečným, rozhoduje organizace sama, soud nemůže v tom směru*

---

<sup>52</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 338

<sup>53</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2, str. 46

<sup>54</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 262/2012

<sup>55</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1. 2019*, Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-190-1, str. 126

<sup>56</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2, str. 48

<sup>57</sup> Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 3. ledna 1967, sp.zn.7 Co 612/66

rozhodnutí organizace přezkoumávat. Soud však zkoumá, zda jsou splněny ostatní podmínky vymezující tento výpovědní důvod.“ Zajímavým poznatkem, který stojí za zamyšlení je zneužívání výpovědního důvodu pro nadbytečnost s cílem zbavit se staršího zaměstnance. Zaměstnavatel tak prakticky učiní rozhodnutí o organizační změně, nastane stav nadbytečnosti a zaměstnanec se v příčinné souvislosti stane nadbytečným, ačkoliv tato organizační změna byla jen záminkou k tomu, aby se starším zaměstnavatelem mohl být rozvázáán pracovní poměr. Takto propuštění zaměstnanci mohou podat námitku diskriminace, která bohužel není v soudních sporech efektivní s ohledem na nutnost prokázání úmyslu zaměstnavatele. Zneužití toho výpovědního důvodu bylo potvrzeno i sociologickým šetřením Veřejného ochránce práv.<sup>58</sup> Podle mého názoru je tato situace řešena velmi netransparentně, jelikož sám zaměstnavatel si může zcela účelově vybrat z několika potencionálních zaměstnanců, se kterými má být rozvázáán pracovní poměr pro nadbytečnost. Inspirací by zde mohla být německá úprava u výpovědi z provozních důvodů, kde musí být zohledněn sociální výběr (*Sozialauswahl*). Zaměstnavatel musí totiž vybrat takového zaměstnance, který se nejnáze vyrovná s výpovědí. Zohledňujícími kritérii jsou přitom délka pracovního poměru, věk zaměstnance a jeho vyživovací povinnost. Pozitivně shledávám zákaz výpovědi pro nadbytečnost v ochranné době zaměstnance.

Pro všechny tři způsoby skončení pracovněprávního vztahu výpovědi z tzv. organizačních důvodů náleží zaměstnanci odstupné dle § 67 odst. 1 ZPr.<sup>59</sup>

### **2.1.5.2. Výpovědní důvody související se zdravotním stavem zaměstnance**

V ustanovení § 52 písm. d) a písm. e) ZPr jsou uvedeny výpovědní důvody spočívající ve zdravotním stavu zaměstnance a vlivu tohoto zdravotního stavu na výkon práce, což znamená nezpůsobilost zaměstnance konat dále dosavadní práci ze zdravotních důvodů.<sup>60</sup>

První z výpovědních důvodů je uveden v § 52 písm. d) ZPr a týká se zaměstnance, jehož zdravotní stav se zhoršil v důsledku pracovního úrazu, nemoci z povolání, nebo pro ohrožení touto nemocí nebo dosažením nejvyšší přípustné expozice. Důležitým podkladem pro použití tohoto výpovědního důvodu je lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává.

---

<sup>58</sup> ŠTEFKO, Martin. Výpověď pro nadbytečnost jako nástroj diskriminace z důvodu věku. Právní rozhledy. 2018, č. 15-16, s. 545-550

<sup>59</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.* 2019, Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-190-1, str. 126

<sup>60</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání.* Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 339

Posudek musí obsahovat tvrzení, že zaměstnanec nesmí pro jeden z výše zmíněných důvodů vykonávat dosavadní práci. Jestliže bude chtít zaměstnavatel vypovědět pracovní poměr, je nutností, aby byl posudek již vydán. Nestací, že o něj bylo požádáno. Skutečnost, že byl zaměstnanci přiznán invalidní důchod prvního, druhého nebo dokonce třetího stupně dle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, nenahrazuje tento výpovědní důvod. V případě, že bude na základě tohoto výpovědního důvodu rozvázán pracovní poměr, náleží zaměstnanci odstupné dle § 67 odst. 2 ZPr ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Zaměstnavatelé se snaží tento výpovědní důvod opět obcházet výpovědním důvodem dle § 52 písm. c) ZPr tak, aby byli oprávněni vyplatit zaměstnanci nižší odstupné. NS však ve svém rozhodnutí<sup>61</sup> stanovil: „i když zaměstnavatel rozhodl o změně svých úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, je výpověď z pracovního poměru daná podle ustanovení § 52 písm. c) ZPr neplatná, jestliže zaměstnanec před doručením výpovědi pozbyl ze zdravotních důvodů způsobilost dále vykonávat práci“.

Druhý výpovědní důvod související se zdravotním stavem zaměstnance je uveden v § 52 písm. e) ZPr, který se týká zaměstnance, jenž na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě pozbyl způsobilost konat dosavadní práci. Dle novely zákona č. 202/2017 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů se dlouhodobým pozbytím zdravotní způsobilosti dále konat dosavadní práci rozumí „stabilizovaný zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti zaměstnance významně pro jeho schopnost vykonávat dosavadní práci, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 180 dnů nebo lze předpokládat, že tento zdravotní stav bude trvat déle než 180 dnů, a výkon této práce by vážně ohrozil jeho zdraví“. Hlavním rozdílem oproti výpovědnímu důvodu dle § 52 písm. d) ZPr je skutečnost, že ke zhoršení zdravotního stavu zaměstnance došlo jinými příčinami, než je následek pracovního úrazu, nemoci z povolání, ohrožení touto nemocí nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice. V posudku musí být výslovně stanoveno, že se jedná o dlouhodobé pozbytí způsobilosti dále vykonávat dosavadní práci v důsledku zhoršení zdravotního stavu zaměstnance. V praxi se lze v nemálo případech setkat s jiným posudkovým závěrem, kupříkladu zaměstnanec není zdravotně způsobilý vykonávat dosavadní práci, aniž by

---

<sup>61</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 4. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2134/2014

zde dlouhodobost vůbec byla vyjádřena.<sup>62</sup> Vysokajová ještě zdůrazňuje, že se musí jednat o kvalifikovaný lékařský posudek. Pouhé doporučení lékaře tedy nestačí.<sup>63</sup> Dalším významným rozdílem oproti výpovědnímu důvodu v § 52 písm. d) ZPr je nárok zaměstnance spojený se skončením pracovního poměru, poněvadž u výpovědního důvodu dle § 52 písm. e) ZPr nenáleží zaměstnanci žádné odstupné.<sup>64</sup>

Jestli zaměstnanec nerozváže pracovní poměr se zaměstnancem dle § 52 písm. d) a písm. e) ZPr, může využít jiné možnosti, a to převedení zaměstnance na jinou práci dle § 41 odst. 1 písm. a) a b) ZPr. Zaměstnavatel má tedy na výběr dvě řešení. To lze také dovodit z toho, že současný zákoník neupravuje tzv. nabídkovou povinnost tak, jako tomu bylo dříve. Zaměstnavatel tudíž nemusí projevit žádné úsilí o pokračování v pracovněprávním vztahu před podáním výpovědi zaměstnanci.<sup>65</sup> Pozoruhodnou se zde jeví otázka, zda má zaměstnanec při výpovědním důvodu upraveném v § 52 písm. d) ZPr stále nárok na odstupné dle § 67 odst. 2 ZPr, jestliže ho chce zaměstnavatel převést na jinou práci a zaměstnanec takové převedení odmítne nebo jestliže převede zaměstnance na jinou práci bez jeho souhlasu. V usnesení<sup>66</sup> NS bylo stanoveno, že i v tomto případě má zaměstnanec nárok na odstupné: „*Nesmí-li zaměstnanec konat dosavadní práci pro onemocnění nemocí z povolání a odmítne-li konat jinou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl, nebo nechce-li konat jinou práci, na kterou ho zaměstnavatel podle § 41 odst. 1 písm. b) ZPr převedl bez jeho souhlasu, nejsou tyto skutečnosti na újmu jeho práva na odstupné, které mu náleží podle § 67 odst. 2 ZPr při rozvázání pracovního poměru.*“<sup>67</sup>

---

<sup>62</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1. 2019*, Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-190-1, str. 126-127

<sup>63</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7, str. 104

<sup>64</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 339

<sup>65</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2, str. 59

<sup>66</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016

<sup>67</sup> TEREZIE NÝVLTOVÁ VOJÁČKOVÁ, Převedení zaměstnance na jinou práci ze zdravotních důvodů, ukončení pracovního poměru, a nárok na odstupné. In: *Epravo.cz* [online]. 7.4.2017 [cit. 2019-11-14]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/prevedeni-zamestnance-na-jinou-praci-ze-zdravotnich-duvodu-ukonceni-pracovniho-pomeru-a-narok-na-odstupne-105567.html>

### 2.1.5.3. Důvody týkající se způsobilosti zaměstnance k plnění povinností vyplývajících z pracovního závazku

Ustanovení § 52 písm. f) ZPr obsahuje celkem tři výpovědní důvody související s plněním povinností vyplývajících z pracovního závazku a to následně:

- 1) nesplnění předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce,
- 2) nesplnění požadavků pro řádný výkon sjednané práce,
- 3) neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance.

Stěžejním rozdílem mezi předpoklady a požadavky pro výkon sjednané práce je způsob jejich vzniku. Zatímco předpoklady vyplývají z obecně závazných právních předpisů, požadavky stanovuje přímo zaměstnavatel pro výkon konkrétní práce.

Názornými příklady předpokladů vyplývajících z právních předpisů pro výkon dané práce může být absolvování lékařské fakulty pro výkon povolání lékaře, dosažení příslušné kvalifikace v oblasti jazykových znalostí pro výkon povolání překladatele nebo řidičský průkaz pro výkon povolání řidiče. Je nerozhodné, jestli byly předpoklady pro výkon stanoveny předem či nikoliv, tzn. zda vznikly před vznikem pracovního poměru či v průběhu trvání pracovního poměru. Zavinění zde taktéž nehraje žádnou roli. V případě, že zaměstnanec nesplňuje stanovené předpoklady, nemůže pracovní poměr vzniknout, resp. nadále trvat, neboť právní předpisy mají obligatorní povahu. Jestliže zaměstnanec nesplňuje dané předpoklady jen dočasně, může ho zaměstnavatel převést na jinou práci dle § 41 odst. 2 písm. c) ZPr, avšak na maximální dobu 3 měsíců.

Jak bylo naznačeno výše, požadavky pro řádný výkon sjednané práce stanoví přímo zaměstnavatel. Mohou být obsaženy buď ve vnitřním předpise či v pracovní smlouvě zaměstnance. Příkladem lze uvést manuální zručnost, schopnost jednat s lidmi, schopnost zvládat stresové situace, organizační schopnosti či jazykové kompetence zaměstnance. Požadavky se mohou tedy týkat fyzických nebo také duševních schopností zaměstnance. Důležité je však zmínit, že výpovědní důvod je dán, jestliže zaměstnanec nesplňuje dané požadavky bez zavinění zaměstnavatele.<sup>68</sup> Zavinění je nutno chápat tak, že zaměstnavatel nevytvořil vhodné podmínky k tomu, aby zaměstnanec mohl tento požadavek naplnit. Danou problematiku si můžeme blíže

---

<sup>68</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 342

objasnit na požadavku jazykových dovedností. Zaměstnavatel je sice oprávněn v průběhu trvání pracovního poměru zaměstnance takové konkrétní požadavky měnit za účelem provozu a činnosti závodu, ale nemůže po zaměstnanci neočekávaně požadovat ovládnutí dalšího jazyka, který doposud nebyl vyžadován, když pro zaměstnance nevytvořil vhodné podmínky. V případě, že by zaměstnance nevyslal například na jazykový kurz, pak je podle okolností případu zavinění na straně zaměstnavatele a tento výpovědní důvod nemůže být použit.<sup>69</sup>

Nesplňování daných požadavků může také spočívat v neuspokojivých pracovních výsledcích zaměstnance. V tomto případě se jedná o neschopnost zaměstnance řádně vykonávat přidělenou práci. Je tomu třeba tehdy, kdy zaměstnanec nedosahuje zaměstnavatelem požadované pracovní výkonnosti v porovnání s ostatními zaměstnanci, kteří pracující na stejném úseku práce. Nedostatky však nejsou spatřovány v zavinění zaměstnance, a to ani z nedbalosti. Důvod je naopak spatřován v tom, že zaměstnanec na práci nestačí, nemá příslušné odborné znalosti nebo řídicí či organizační schopnosti. Zaměstnanci lze z tohoto důvodu dát výpověď jen tehdy, pokud byl zaměstnavatelem v posledních 12 měsících vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené lhůtě neodstranil. Podstatnou podmínkou předcházející výpovědi je tedy písemné upozornění ve stanovené době a poskytnutí přiměřené lhůty k nápravě, resp. ke zlepšení pracovních výsledků.<sup>70</sup> NS se ve svém nedávném rozhodnutí<sup>71</sup> zabýval otázkou, zda je výpověď dle § 52 písm. f) ZPr platná, i když zaměstnavatel nedodrží přiměřenou lhůtu stanovenou k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků. Soud jeho toho názoru, že za určitých podmínek lze dát zaměstnanci výpověď ještě před okamžikem uplynutí přiměřené lhůty k nápravě: *„nelze vyloučit případy, ve kterých zejména s ohledem na povahu a množství nesplněných pracovních úkolů, případně s přihlédnutím k dosavadnímu přístupu zaměstnance, bude ještě před uplynutím přiměřené lhůty nepochybné, že v době, která zbývá do jejího uplynutí, k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků nemůže dojít. V těchto případech může dojít k naplnění důvodu výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) ZPr ještě před uplynutím přiměřené lhůty stanovené k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků.“*<sup>72</sup>

<sup>69</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupu, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2, str. 71

<sup>70</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7, str. 105-106

<sup>71</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 9. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3795/2017

<sup>72</sup> WEINHOLD LEGAL. Výpověď při neodstranění neuspokojivých pracovních výsledků. Legal Update. 2019, č. 1

#### 2.1.5.4. Důvody spočívající v chování zaměstnance při plnění pracovního závazku nebo v souvislosti s ním

V § 52 písm. g) ZPr nalezneme celkem tři typy výpovědních důvodů spočívajících v chování zaměstnance, jenž porušuje povinnosti vyplývající z právních předpisů:

- 1) jsou-li u zaměstnance dány důvody, po které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr podle § 55 ZPr, přičemž nejčastější příčinou je porušení tzv. pracovní kázně zvláště hrubým způsobem,
- 2) závažné porušení povinností,
- 3) soustavné méně závažné porušování povinností.

ZPr používá pro porušování povinností přesný termín, který definuje jako „porušování povinností vyplývajících z pracovních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, tj. „starý zákoník práce“ účinností do 31.12.2006 však používal jiný pojem, a to „porušení pracovní kázně“. Tento výraz byl později shledán jako méně vhodný, neboť v soukromém právu se nejedná o kázeň, a proto nebyl převzat do současného ZPr.<sup>73</sup> Výše uvedený pojem však není dále rozveden, a proto je nezbytné vycházet z toho, že se jedná o zaviněné porušení povinností, ať už úmyslně či nedbalostně. Porušení povinností lze spatřovat v nedodržování právních předpisů, vnitřních předpisů, závazných příkazů vedoucích zaměstnanců a dále též závazků, jež zaměstnanec převzal smluvně.

ZPr dále také nepřibližuje pojmy „zvláště hrubé“ či „závažné“ porušení nebo „soustavně méně závažné“ porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.<sup>74</sup> Jak bude dále uvedeno v kapitole o okamžitém zrušení pracovního poměru, jedná se o pojmy s relativně abstraktní hypotézou právní normy a je pouze věcí soudu, jak tyto pojmy bude z hlediska intenzity hodnotit v případném sporu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Pro rozhodnutí soudu je irelevantní, jak sám zaměstnavatel toto

---

<sup>73</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2, str. 78-79

<sup>74</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k I.1. 2019*, Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-190-1, str. 128

porušení hodnotí.<sup>75</sup> Ve své judikatuře<sup>76</sup> však NS dává návod k tomu, jak zhodnotit porušení povinnosti zaměstnance, aby byla správně stanovena intenzita daného porušení: „*Při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně může soud přihlídnout k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnance způsobil zaměstnavateli škodu, apod.*“

Jestliže dojde k porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, je věcí zaměstnavatele, jestli rozváže pracovní poměr se zaměstnancem okamžitě dle § 55 odst. 2 ZPr nebo zda dá zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. g) ZPr. Zaměstnavatel by měl však přihlídnout k tomu, že okamžitě zrušení je krajním řešením. Proto by měl posoudit, zda okamžitě zrušení je důvodné a nutné, a jestli namísto toho nestačí rozvázat pracovní poměr výpovědí.<sup>77</sup> Hůrka dále dodává, že s určitým okruhem zaměstnanců (těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené, zaměstnanec nebo zaměstnankyně, kteří čerpají rodičovskou dovolenou) nelze okamžitě rozvázat pracovní poměr, neboť se nacházejí v ochranné době, a proto zaměstnavatel volí formu výpovědi.<sup>78</sup>

Jestliže se zaměstnanec dopustí závažného porušení povinností, zaměstnavatel je oprávněn s ním rozvázat pracovní poměr výpovědí, aniž by byl předem na tuto možnost upozorňován. Znamená to, že pracovní poměr lze ukončit pro jedno závažné porušení.<sup>79</sup> Galvas uvádí jako příklad úmyslné způsobení škody většího rozsahu zaměstnancem zaměstnavateli,

---

<sup>75</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 334

<sup>76</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 735/2000

<sup>77</sup> RICHARD W. FETTER, Výpověď pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně v nejnovější judikatuře NS – může přijít i za její minimální porušení, ale také za mnohem intenzivnější porušení – platí: 3x a dost. In: *Epravo.cz* [online]. 13.12.2017 [cit. 2019-11-15]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vypoved-pro-soustavne-mene-zavazne-poruvani-pracovni-kazne-v-nejnovejsi-judikature-ns-muze-prijit-i-za-jeji-minimalni-poruseni-ale-take-za-mnohem-intenzivnejsi-poruseni-plati-3-x-a-dost-106749.html>

<sup>78</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 198

<sup>79</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupu, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2, str. 86



fyzické napadení, při kterém došlo k ublížení na zdraví, či nezpůsobilost vykonávat práci následkem požití alkoholu či jiných návykových látek.<sup>80</sup>

Zaměstnanec, který se dopustí jen méně závažného porušení povinnosti, nemůže být za své chování sankcionován výpovědí. Muselo by se totiž jednat o soustavné méně závažné porušování povinností. Judikatura<sup>81</sup> dovodila, že by zaměstnanec v období jednoho roku musel spáchat nejméně tři případy méně závažného porušení, ať již stejné či rozdílné povahy. Zaměstnavatel však musí na každé porušení, ať už ústně či písemně, zaměstnance upozornit, poněvadž se jedná o důležitý předpoklad pro výpověď, neboť pro podání výpovědi je nezbytné, aby zaměstnanec byl v době 6 měsíců před doručením výpovědi alespoň jednou upozorněn na porušování pracovních povinností.<sup>82</sup>

#### **2.1.5.5. Z důvodu porušení zvláště hrubým způsobem povinnosti dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce**

Poslední výpovědní důvod je uveden v § 52 písm. g) ZPr a týká se porušení povinnosti zaměstnance uvedené v § 301a ZPr zvláště hrubým způsobem. V § 301a ZPr je stanovena povinnost dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce dle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, a to po dobu prvních 14 kalendářních dní, kdy je zaměstnanec povinen se zdržovat v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek.

V prvních 14 kalendářních dnech dočasné pracovní neschopnosti vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci náhradu mzdy či platu, a tudíž je také oprávněn provádět kontrolu dodržování stanovených povinností. Jestliže zjistí, že zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z § 301a ZPr zvláště hrubým způsobem, může s ním ukončit pracovněprávní vztah výpovědí v době trvání dočasné pracovní neschopnosti.<sup>83</sup>

Jako v případě výpovědního důvodu dle § 52 písm. g) ZPr, nedefinuje ZPr, co přesně podřazuje pod zvláště hrubé porušení jiné povinnosti dle § 301a ZPr. Je tedy opět věcí

---

<sup>80</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 344

<sup>81</sup> např. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3092/2015

<sup>82</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2, str. 86

<sup>83</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7, str. 107

zaměstnavatele, aby správně posoudil intenzitu porušení povinností, ačkoliv je třeba zdůraznit, že soud v případném sporu o neplatnosti výpovědi není tímto posouzením vázán. Nepochybně však o zvlášť hrubé porušení jiné povinnosti nepůjde tehdy, pokud se zaměstnanec třeba zpozdí o pět minut z vycházky nebo v případě, kdy mimo dobu vycházek, musel vyhledat lékařskou pomoc.

Závěrem je třeba dodat, že zaměstnavatel má také dle § 192 odst. 5 ZPr jinou možnost postihu zaměstnance než rozvázání pracovního poměru výpovědí. Zaměstnavatel může práce neschopnému pojištěnci dočasně snížit či neposkytnout mzdu nebo plat, který mu v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti vyplácí. Obě dvě možnosti však nelze kumulovat.<sup>84</sup>

## 2.2. Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je dalším jednostranným právním jednáním směřujícím k rozvázání pracovního vztahu. Na rozdíl od výpovědi zde neběží žádná výpovědní doba a pracovní poměr je skončen doručením jeho písemného vyhotovení druhému účastníkovi.<sup>85</sup> Ve zrušovacím projevu by bylo bezvýznamné uvádět jiný časový údaj, jelikož by neměl vliv na zákonné účinky ukončení pracovního poměru.<sup>86</sup> Jedná se však o velmi výjimečný způsob skončení pracovněprávního vztahu, a to především s ohledem na závažnost tohoto institutu.<sup>87</sup> Jak uvádí Hůrka: „*Tento způsob rozvázání pracovního poměru by měl sloužit k ukončení pracovního poměru, který již není možné realizovat, resp. po jedné ze smluvních stran nelze takové pokračování spravedlivě požadovat*“.<sup>88</sup>

Jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel mohou tedy okamžitě zrušit pracovní poměr, avšak oba jen z důvodů taxativně vymezených v § 55 ZPr a § 56 ZPr. Není přípustné žádné rozšíření či zúžení těchto taxativních důvodů. Důvod, pro nějž je okamžitě zrušen pracovní poměr, nelze dodatečně změnit, a dokonce musí být přesně konkretizován a skutkově vymezen, aby nedošlo k zaměnění s jiným důvodem.

---

<sup>84</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1. 2019*, Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-190-1, str. 129

<sup>85</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-807400-667-8, str. 200

<sup>86</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7, str. 130

<sup>87</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-807400-667-8, str. 200

<sup>88</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 203

V § 59 ZPr je stanovena prekluzivní lhůta pro uplatnění stanovených důvodů vedoucích k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance. Subjektivní lhůta činí dva měsíce od okamžiku, kdy se o důvodech zrušení dověděl a objektivní lhůta plyne od okamžiku vzniku důvodu pro okamžité zrušení a je stanovena na jeden rok. V opačném případě je zrušení neplatné.<sup>89</sup> V § 58 ZPr je dále zmíněna prekluzivní lhůta pro případ okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, jenž činí 2 měsíce ode dne, kdy se o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru dozvěděl, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl. K účinnosti okamžitého zrušení pracovního poměru je rovněž nutné předchozí projednání s odborovou organizací, která k ukončení pracovněprávního vztahu vyjádří své stanovisko. V případě neprojednání okamžitého zrušení pracovního poměru s odborovou organizací nenastává neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, avšak zaměstnavatel se dopustí porušení § 61 ZPr a může mu být udělena pokuta orgánem inspekce práce za spáchání přestupku.<sup>90</sup>

ZPr umožňuje skončení pracovního poměru okamžitým zrušením, i pokud byl již pracovní poměr rozváznán jiným způsobem, ale doposud trvá (např. běží výpovědní doba či ještě nenastal termín skončení pracovního poměru dohodou). Jestliže však pracovněprávní vztah skončil jinou právní skutečností, nelze jej rozváznat ani po splnění podmínek pro okamžité zrušení pracovního poměru, a to ani v případě, že by to bylo pro zaměstnavatele výhodnější. Jak již bylo uvedeno výše, okamžité zrušení pracovního poměru je možné i během trvání zkušební doby.<sup>91</sup>

Na rozdíl od výpovědi, u níž mezi doručením výpovědi a uplynutím výpovědní doby může dojít k jejímu odvolání, oznámení o okamžitém zrušení pracovního poměru nedovoluje zpětvzetí po jeho doručení, poněvadž oznámením po doručení pracovní poměr ihned končí.<sup>92</sup>

### **2.2.1. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele**

Zaměstnavatel je oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr na základě § 55 ZPr pouze ze dvou taxativních důvodů:

---

<sup>89</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 353-354

<sup>90</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7, str. 148

<sup>91</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 361-362

<sup>92</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 355

- 1) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestní čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,
- 2) porušil-li zaměstnanec povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.<sup>93</sup>

Aby mohl být pracovní poměr okamžitě zrušen v důsledku spáchání úmyslného trestného činu zaměstnancem, je nezbytné, aby byl zaměstnanec již pravomocně odsouzen. Následek odsouzení spočívá tedy ve vyřazení zaměstnance z pracovního procesu, a to po dobu jednoho roku, resp. 6 měsíců při spáchání úmyslného trestného činu při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Vzetí do vazby či podmíněné odsouzení vůbec nepřichází v úvahu.<sup>94</sup> V praxi může ovšem také nastat situace, že zaměstnanec bude odsouzen za úmyslný trestní čin, avšak na základě mimořádného opravného prostředku bude následně zproštěn. Bude mít tato skutečnost nějaký vliv na okamžité zrušení pracovního poměru? Tomšej uvádí, že v době, kdy byl pracovněprávní vztah mimořádně ukončen, se zde nacházel důvod, který vedl k rozvázání pracovního poměru, a následné zrušení odsuzujícího rozsudku tak nemá vliv na pracovněprávní vztahy.<sup>95</sup> Pro úplnost lze uvést, že pojem trestný čin je přesně definován v zákoně č. 40/2009, Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Častějším případem okamžitého zrušení pracovního poměru je však situace, kdy zaměstnanec poruší povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.<sup>96</sup> Jak již bylo zmíněno výše, dřívější právní úprava do účinnosti současného ZPr používala jinou zákonnou terminologii a to pojem „pracovní kázeň“. Šubrt ovšem konstatuje, že tento pojem je vžit a nic nebrání jej dále užívat jako tzv. pracovní kázeň či „pracovní kázeň“.<sup>97</sup>

---

<sup>93</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-807400-667-8, str. 200

<sup>94</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1. 2019*, Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-190-1, str. 135

<sup>95</sup> TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-3471-2, str.90

<sup>96</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1. 2019*, Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-190-1, str. 136

<sup>97</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické*

Za právní předpisy vztahující se na zaměstnance při výkonu závislé práce lze označit především ZPr a dále pak bezpečnostní předpisy, interní předpisy nebo pouze písemné či ústní pokyny vedoucího zaměstnance.<sup>98</sup> Zákonný pojem „zvlášť hrubým způsobem“ není definován z hlediska jeho intenzity, stejně jako pojmy „závažné porušení“ a „soustavné méně závažné porušení“ vyplývající ze souvisejícího § 52 písm. g) ZPr.<sup>99</sup> Jedná se tedy o pojmy s relativně abstraktní hypotézou právní normy. K vymezení hypotézy právní normy je tedy nezbytné přihlédnout ke konkrétním okolnostem daného případu, kupříkladu k sobě zaměstnanec, jeho funkci, dosavadnímu postoji při plnění pracovních úkolů, míře zavinění, k době a situaci, při níž došlo k porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů, a to také s ohledem na způsob a intenzitu porušení a v neposlední řadě také k důsledkům porušení pro zaměstnavatele. Pouze soud však v případném řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru určí, jestli se jednalo porušení zvlášť hrubým způsobem či nikoliv.<sup>100</sup>

Současná judikatura může sloužit jako vodítko k tomu, zda se jedná o takovou intenzitu, aby mohl být pracovní poměr rozvázán okamžitě. V rozsudku NS ze dne 17.10.2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011 je zmíněn podvod ze strany zaměstnance, který předstíral vykonávání práce v místě svého zaměstnání, když zaznamenal svůj příchod do docházkového systému, nicméně následně odešel a před koncem pracovní doby se vrátil na pracoviště, kde pouze zaznamenal svůj odchod ze zaměstnání. V dalším rozsudku<sup>101</sup> se jednalo o situaci, kdy zaměstnanec zneužil kontaktů zaměstnavatele a pouze ve svůj prospěch uzavřel obchod s třetí osobou. Vysokajová dále uvádí případy jako zaviněná dlouhodobá neomluvená absence, hrubé slovní či fyzické napadení zaměstnavatele či požívání alkoholu v pracovní době.<sup>102</sup>

Okamžité zrušení pracovního poměru nelze podat vůči zaměstnanci, jenž plní své rodičovské povinnosti. Týká se to těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené či zaměstnance či zaměstnankyně čerpající rodičovskou dovolenou. Ve všech případech kromě

---

*návody a příklady z praxe*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2, str. 78

<sup>98</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 203

<sup>99</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1. 2019*. Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-190-1, str. 136

<sup>100</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 366

<sup>101</sup> Rozsudek NS ze dne 6.3.2013, sp. zn. 21 Cdo 1405/2012

<sup>102</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7, str. 131

zaměstnankyně na mateřské dovolené lze pracovněprávní vztah ukončit dle § 52 písm. g) ZPr, pro něhož je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.<sup>103</sup>

## 2.2.2. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Rozdílem oproti výpovědi, kterou může dát zaměstnanec z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ze dvou taxativních důvodů, které jsou uvedené v § 56 ZPr:

- 1) podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže konat dál práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro někoho vhodné práce,
- 2) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti.<sup>104</sup>

Jakmile zaměstnanec předloží předmětný lékařský posudek, může ihned přestat vykonávat dosavadní práci. Okamžité zrušení pracovního poměru může však písemně podat až po uplynutí doby 15 dnů, v jejichž průběhu nebyl převeden na jinou práci. Má-li okamžité zrušení pracovního poměru nabýt platnosti, je nezbytné, aby již k časovému okamžiku zrušení pracovního poměru bylo lékařským posudkem konstatováno, že současnou práci nemůže vykonávat.<sup>105</sup> V lékařském posudku musí být jasně stanoveno, že se jedná o zákaz konkrétně vymezené práce. Jestliže lékař v posudku uvede, že „*doporučuje, aby zaměstnanec XY nadále nevykonával těžké práce ve skladu, neboť má onemocnění pohybového aparátu*“, nejedná se o lékařský posudek, ale o pouhé doporučení, které nepostačuje k okamžitému zrušení pracovního poměru.<sup>106</sup> Judikatura NS<sup>107</sup> také zakotvila, že se musí jednat o lékařský posudek, jenž výslovně stanoví, že zaměstnanec „*bez vážného ohrožení svého zdraví*“ nemůže vykonávat dosavadní práci.

---

<sup>103</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 203-204

<sup>104</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 355

<sup>105</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7, str. 136

<sup>106</sup> JOUZA, Ladislav. Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů. *Bulletin advokacie*. 2014, č. 9, s. 46-48

<sup>107</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004, Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4142/2011

Jestliže zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu, plat nebo náhradu mzdy či platu nebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti, nastává zde další skutečnost, zakládající důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru.<sup>108</sup> Rozsudek NS ze dne 12.10.2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009 uvádí pro úplné pochopení tohoto důvodu rozdíl mezi splatností mzdy a termínem výplaty mzdy: „Pro uplatnění důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru pro nevyplacení mzdy (platu) nebo její části není rozhodné, ke kterému dni zaměstnavatel určil (nebo byl sjednán) pravidelný termín výplaty mzdy (platu), neboť možnost okamžitého zrušení pracovního poměru váže § 56 odst. písm. b) ZPr výlučně na uplynutí stanovené lhůty od splatnosti mzdy (platu) ve smyslu § 141 odst. 1 ZPr. Počátek běhu patnácti denní lhůty uvedené v § 56 odst. 1 písm. b) ZPr se bude vždy odvíjet ode dne následujícího po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu nebo plat (jejich část).“ V případě, že zaměstnavatel nevyplatil za výše uvedených podmínek zaměstnanci mzdu, plat nebo náhradu mzdy nebo platu či jakoukoliv jejich část, a to v důsledku chyby, omylu nebo jiné zřejmé nesprávnosti při výpočtu, příp. výplatě, není zde naplněn důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru, ledaže by zaměstnavatel v přiměřené době neodstranil zjištěnou nesprávnost, popř. bez zbytečného odkladu nezjednal nápravu.<sup>109</sup>

Jestliže zaměstnanec se zaměstnavatelem okamžitě zrušil pracovněprávní vztah, náleží mu náhrada mzdy či platu ve výši průměrného výdělku v délce odpovídající výpovědní době, která činí zpravidla dva měsíce, pokud nebyla sjednána delší.<sup>110</sup>

### 2.3. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je jediné dvoustranné právní jednání, ve kterém si zaměstnanec a zaměstnavatel ujednají skončení jejich pracovněprávního vztahu. Podstatnými náležitostmi dohody je shodný projev vůle stran a den skončení pracovního poměru.<sup>111</sup> Nemusí se však jednat o konkrétně stanovené datum, nýbrž stačí uvést například den návratu jiného zaměstnance z rodičovské dovolené. Den skončení však nesmí být stanoven zpětně. K této

---

<sup>108</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1. 2019*, Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-190-1, str. 138

<sup>109</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010

<sup>110</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7, str. 137

<sup>111</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-807400-667-8, str. 196

otázce se vyjádřil Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 6.3.2013, sp. 21 Cdo 2039/2012: „*Sjednají-li přesto účastníci rozvázání pracovního poměru dne, který předchází uzavření dohody, nemohou právní účinky takového ujednání zpětně nastat. Pracovní poměr v takovém případě zaniká dnem uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru*“.

Zákonné ustanovení (§ 49 odst. 2 ZPr) zakotvuje písemnou formu dohody. V případě jejího nedodržení nastává relativní neplatnost, které se může jedna ze stran pracovního poměru dovolat žalobou u soudu v prekluzivní lhůtě dvou měsíců. Písemná forma je zachována, je-li dohoda buď v listinné, anebo elektronické podobě, kterou však německá právní úprava nedovoluje. Písemná forma musí obsahovat podpisy zúčastněných osob.<sup>112</sup>

Rozvázat pracovní poměr dohodou je na rozdíl od výpovědi možné i v tzv. ochranné době na straně zaměstnance, tedy v dočasné pracovní neschopnosti, v době těhotenství zaměstnankyně, popř. také v době čerpání mateřské či rodičovské dovolené.

Dalším rozdílem oproti výpovědi je možnost neuvedení důvodu, pro který je pracovní poměr rozvázán. V zájmu zaměstnance je však doporučováno trvat na jeho uvedení pro případný spor o odstupném tam, kde je dohoda uzavírána z důvodů, po které lze dát výpověď dle § 52 písm. a) až c) ZPr. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9.4.2003, sp. zn. 21 Cdo 1599/2002 zmiňuje zneužití nevědomosti zaměstnance související s uvedením fiktivního výpovědního důvodu, pro který náleží zákonné odstupné. V takovém případě je zaměstnavatel povinen k náhradě škody ve výši odstupného.<sup>113</sup>

## **2.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době**

Zkušební doba slouží k ověření, zda zaměstnanec a zaměstnavatel naplní vzájemná očekávání. V případě, že jedna ze stran pracovní smlouvy shledá pracovní poměr jako nevyhovující, je možné jej snadno a rychle ukončit.

---

<sup>112</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2, str. 14

<sup>113</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2, str. 30-32



Maximální délka zkušební doby činí tři po sobě jdoucí měsíce, u vedoucích zaměstnanců dokonce šest po sobě jdoucích měsíců, a musí být sjednána v písemné formě nejpozději v den nástupu do práce.<sup>114</sup> Jestliže zaměstnanec před vznikem pracovního poměru pracoval pro stejného zaměstnavatele na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, není zde vyloučeno sjednání zkušební doby. K tomu více rozsudek NS ze dne 21.2.2017, sp. zn. 21 Cdo 3480/2016: „Zkušební dobu lze v pracovní smlouvě sjednat i v případě že zaměstnanec vykonával dříve u téhož zaměstnavatele stejný druh práce na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti.“<sup>115</sup> Délku zkušební doby však nelze prodloužit vyjma automatického zákonného prodloužení o dobu trvání celodenních překážek v práci či čerpání celodenní dovolené. Během trvání těchto překážek je ovšem možné pracovní poměr rozvázat. Ustanovení § 35 odst. 5 ZPr stanovuje omezení zkušební doby na polovinu sjednané doby pracovního poměru.<sup>116</sup>

Zrušení ve zkušební době je jednostranné právní jednání, jež může v písemné formě učinit zaměstnanec či zaměstnavatel, a to okamžitě a bez udání důvodu.<sup>117</sup> Pracovní poměr je ukončen ke dni doručení, jestliže zrušení neobsahuje pozdější den skončení pracovního poměru.<sup>118</sup> Jediným omezením na straně zaměstnavatele je zrušení pracovního poměru ve zkušební době v prvních 14 kalendářních dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti.<sup>119</sup> V rozsudku NS ze dne 3.11.2010, sp. 21 Cdo 4355/2009 je zdůrazněno, že během trvání zkušební doby nemusí být pracovní poměr rozvázán pouze zmiňovaným zrušením pracovního poměru ve zkušební době, ale pracovněprávní vztah může být ukončen také např. okamžitým zrušením pracovního poměru.<sup>120</sup>

---

<sup>114</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 361-362

<sup>115</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupu, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2, str. 146

<sup>116</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7, str. 56-57

<sup>117</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 202

<sup>118</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-807400-667-8, str. 201

<sup>119</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 202

<sup>120</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupu, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2, str. 148

Zaměstnavatelé se často ovšem potýkají se situací, kdy zaměstnanec nastoupí do práce, ale během svého prvního pracovního dne se rozhodne pracovní poměr ukončit. Jaké má taková situace v praxi řešení? Tomšej uvádí, že zaměstnanec může skončit svůj pracovněprávní vztah již po několika hodinách nástupu do práce a zaměstnavatel je mu povinen zaplatit mzdu či plat pouze za odpracované hodiny.<sup>121</sup>

## 2.5. Hromadné propuštění

Za hromadné propuštění označujeme případ, kdy zaměstnavatel během 30 kalendářních dní ukončí pracovní poměr výpovědí z organizačních důvodů, to jest dle § 52 a) až c) ZPr s větším počtem zaměstnanců. Celkový počet propuštěných zaměstnanců relevantních pro hromadné propouštění se liší podle velikosti závodu. § 62 ZPr v tomto ohledu stanoví:

- a) 10 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,
- b) 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců,
- c) 30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců

Propustí-li zaměstnavatel alespoň pět zaměstnanců, započítávají se do konečného počtu propuštěných i ti zaměstnanci, se kterými byl pracovní poměr skončen dohodou z organizačních důvodů. V opačném případě, kdy není výpovědí ani pět a k rozvázání pracovních vztahů dochází jen dohodami, se nejedná o hromadné propuštění.<sup>122</sup>

Ještě před uskutečněním hromadného propuštění je zaměstnavatel povinen o svém záměru písemně a včas, což znamená nejpozději 30 dnů před dáním výpovědí jednotlivým zaměstnancům, informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců. Smyslem je zabránění hromadnému propuštění či zmírnění důsledku pro zaměstnance. Jestliže na pracovišti nepůsobí odborová organizace či rada zaměstnanců, zaměstnavatel oznámí uvedené povinnosti každému zaměstnanci, kterého se hromadné propuštění týká (§ 62 odst. 6 ZPr)

---

<sup>121</sup> TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-3471-2, str.70

<sup>122</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 204-205

Další povinností zaměstnavatele je ve stejném rozsahu informovat krajskou pobočku Úřadu práce. Současně musí také doručit konečné rozhodnutí o hromadném propuštění a o výsledcích jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců.<sup>123</sup>

Česká právní úprava vychází ze Směrnice Rady 98/59/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propuštění. Tudíž se téměř shoduje s německou úpravou, o které bude pojednáno níže.<sup>124</sup>

Kolektiv autorů ke komentáři zákoníku práce navrhuje de lege ferenda upřesnění písm. c) v § 62 odst. 1 ZPr, poněvadž „velký zaměstnavatel“ může mít několik poboček na celém území státu, tudíž může podle současné úpravy dojít k propuštění více zaměstnanců v jednom závodu než v jiných v závodech. S tímto návrhem si dovoluji souhlasit, protože může mít do budoucna dopad na rovnoměrné propuštění zaměstnanců na území ČR.<sup>125</sup>

## 2.6. Smrt zaměstnance a zaměstnavatele

Smrt zaměstnance je právní událostí, při níž automaticky dochází ke skončení pracovního poměru, neboť se jedná o osobní výkon práce. Dle § 328 ZPr však nezanikají peněžité nároky zaměstnance vůči zaměstnavateli a v maximální výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku pozůstalého zaměstnance přechází tzv. mzdová a platová práva postupně v následujícím pořadí na manžela, děti či rodiče, pokud s ním žili ve společné domácnosti. Předmětem dědictví se stávají, není-li těchto osob.<sup>126</sup> Pod zákonný pojem mzdová a platová práva můžeme zařadit nevyplacené mzdy, náhrady mzdy či odměny za pracovní pohotovost, eventuálně také náhradu za ztrátu na výdělku z důvodu pracovního úrazu. Ostatní plnění se stávají předmětem dědictví.

Rovněž smrtí zaměstnavatele dle § 342 ZPr jakožto fyzické osoby dochází k zániku pracovněprávního vztahu. Jedinou výjimkou je pokračování v živnosti původního zaměstnavatele. Jestliže se dědic rozhodně v živnosti nepokračovat, dojde k zániku pracovního poměru marným uplynutím tří měsíční lhůty od smrti zaměstnavatele. Na odstupné není

---

<sup>123</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1. 2019*, Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-190-1, str. 147

<sup>124</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo. 2., upr. vyd.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 204

<sup>125</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1. 2019*, Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-190-1, str. 148

<sup>126</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-807400-667-8, str. 204

nárok.<sup>127</sup> Česká úprava je zde rozdílná od německé, poněvadž německá právní úprava shledává pracovní poměr zaměstnavatele jako převoditelný, tudíž dochází vždy k jeho pokračování.

## 2.7. Skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby

České pracovní právo preferuje uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou před uzavřením zaměstnaneckého vztahu na dobu určitou, což lze dovodit z § 39 ZPr: „*Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání*“.

Jestliže se však strany dohodnou na sjednání pracovního poměru na dobu určitou, mohou jeho časový úsek vymezit jak pevným datem (např. 2 roky nebo od 1.1. do 31.12.), tak dobou trvání určitých prací nebo jinou skutečností (např. na dobu určité kampaně, sezóny či po dobu trvání mateřské nebo rodičovské dovolené jiného zaměstnance).<sup>128</sup>

Na rozdíl od německé právní úpravy, která podmiňuje vznik pracovního poměru přesně vymezeným důvodem, česká právní úprava důvod vzniku vůbec nepožaduje. Výjimkou v německém pracovním právu je pracovní poměr na dobu určitou s maximální dvouletou délkou trvání včetně případného prodloužení, který může být založen i bez uvedení důvodu jeho vzniku. Česká úprava je v tomto ohledu velmi podobná, když pracovní poměr na dobu určitou je omezen časovým úsekem jeho trvání.

Pracovní poměr na dobu určitou je ohraničen maximální tříletou délkou trvání, přičemž smí být od jeho vzniku dvakrát prodloužen. Jedná se o takzvané pravidlo 3 x 3 a dost. Z toho tedy plyne, že pracovníprávní vztah může být uzavřen nejvýše třikrát včetně opakování a každé sjednání, resp. prodloužení může trvat maximálně tři roky. Nejdelší možná doba trvání pracovního poměru mezi týmiž účastníky tudíž činí devět let. Jestliže od pracovního poměru mezi týmiž smluvními stranami uplynula délka tří let, k předchozímu pracovníprávnímu vztahu se nepřihlíží.<sup>129</sup> Podle mého názoru je právní úprava týkající opakování pracovního poměru na

---

<sup>127</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovníprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2, str. 18-23

<sup>128</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 235

<sup>129</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k I.1. 2019*, Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-190-1, str. 94-95

dobu určitou přehledně a precizně upravena, čímž se zamezuje nezneužívání řetězení pracovních poměrů.

Z výše zmíněného ustanovení § 39 ZPr však existují tři zákonné výjimky, které jsou kogentní a nelze je tudíž smluvně upravit:

- 1) zvláštní právní předpis stanoví, že pracovní poměr může trvat jen určitou dobu, jako například funkční období rektora vysoké školy, které je čtyřleté,
- 2) agenturní zaměstnání, při němž jsou zaměstnanci agentury práce dočasně přidělováni k uživatelům,
- 3) zaměstnavatel, jenž je znevýhodněn vážnými provozními důvody či důvody spočívajícími ve zvláštní povaze práce, je oprávněn po předchozí písemné dohodě s odborovou organizací stanovit jiný postup. V případě neexistence odborové organizace je možno dohodu nahradit vnitřním předpisem.

Na základě logické úvahy lze dovodit, že pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím délky trvání, resp. ukončením sjednaných prací či jiné smluvené skutečnosti. Nejedná se však pouze o jedinou možnost, jak lze tento smluvený vztah ukončit. I zde jsou rovněž umožněny všechny způsoby skončení jako u pracovního poměru na dobu neurčitou, tzn. dohoda, výpověď, okamžité zrušení či zrušení ve zkušební době a analogicky také smrt zaměstnance.

Zaměstnavatel je povinen upozornit zaměstnance na blížící se konec pracovního poměru pouze v případě, když byl smluvní vztah sjednán na dobu konání určitých prací, a to nejméně tři dny předem. Je nutno dodat, že lhůta je jen pořádková. Ve všech dalších případech jedná zaměstnavatel dobrovolně. Oznámení o okamžiku skončení je však hojně doporučováno, neboť dle § 65 odst. 2 ZPr pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. V rozsudku NS ze dne 20.11.2017, sp. zn. 21 Cdo 4683/2017, je zdůrazněno, že pokračováním se rozumí faktický výkon práce a nejedná se o automatické prodloužení smlouvy, pokud je zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti.<sup>130</sup>

---

<sup>130</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2, str. 152-155

V případě, že byla pracovněprávní smlouva zakládající pracovněprávní vztah na dobu určitou, uzavřena, resp. prodloužena na delší časové rozmezí než jsou tři roky nebo byl-li pracovní poměr opakován více než dvakrát, vyjma výše zmíněných výjimek, a oznámí-li zaměstnanec před skončením smlouvené doby, že trvá na dalším zaměstnávání, platí zákonná fikce, že byl pracovní poměr uzavřen na dobu neurčitou. Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou podat v prekluzivní dvouměsíční lhůtě určovací žalobu, zda byly naplněny zákonné požadavky pro pracovní poměr na dobu určitou. Podat oznámení o neplatnosti pro nesplnění podmínek může ovšem jen zaměstnanec. Pokud soud rozhodne, že podmínky byly splněny, pracovní poměr byl ukončen ke dni sjednání, v opačné situaci se změnil na dobu neurčitou.<sup>131</sup> NS ve svém rozsudku ze dne 26.6.2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017 potvrdil svou dosavadní praxi a odchýlení se od právního názoru ÚS, když stanovil, že zaměstnanec musí nejen svým oznámením projevit vůli o pokračování pracovního poměru, ale je také povinen podat určovací žalobu k soudu. Zatímco podle nálezu ÚS<sup>132</sup> je pouhé oznámení dostačující k založení právní fikce pracovního poměru na dobu neurčitou.<sup>133</sup>

## **2.8. Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu**

Poslední způsob, jak může být ukončen pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je označován jako rozhodnutí příslušného orgánu. Tato možnost skončení pracovněprávního vztahu je ovšem v praxi velmi výjimečná, poněvadž se týká pouze cizinců či osob bez státní příslušnosti. Pracovní poměr těchto osob může být ukončen všemi výše zmíněnými způsoby skončení, přičemž v opačném případě nastává skončení pracovního poměru dle § 48 odst. 3 ZPr:

- a) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území ČR podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,
- b) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území ČR,

---

<sup>131</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 240-241

<sup>132</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 8. 12. 2015, sp. zn. II. ÚS 3323/14

<sup>133</sup> Weinhold Legal. K řetězení pracovních poměrů na dobu určitou. Legal Alert. 2017, č. 9

- c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech.<sup>134</sup>

Jde o případy rozhodnutí příslušného orgánu, v němž konstatuje, že cizí státní příslušník či osoba bez státní příslušnosti porušovala právní předpisy ČR. Důsledkem tohoto rozhodnutí je, že osoba se dále nesmí zdržovat na území ČR, a tudíž i setrvávat v zaměstnaneckém vztahu. V případě, že nastane tato právní skutečnost, není tedy potřeba rozvazovat pracovní poměr právním jednáním, ale v důsledku nastalé právní události je pracovní poměr ukončen.<sup>135</sup>

## 2.9. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru

Takové právní jednání, které sice vede ke skončení pracovního poměru, ale nemá všechny stanovené náležitosti, označujeme jako neplatné právní jednání, neboť obsahuje právní vady. V pracovním právu je neplatnost právních jednání koncipována zpravidla jako relativní neplatnost, což znamená, že druhá strana pracovněprávního vztahu se musí této neplatnosti dovolat. Nestane-li se tak, považuje se takové právní jednání za platné, byť trpí vadou zapříčínující jeho neplatnost.

Zaměstnanec i zaměstnavatel je oprávněn uplatnit u soudu neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou, a to v prekluzivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl být pracovněprávní vztah ukončen. Soud následně rozhodne, jestli právní jednání vedoucí k rozvázání pracovního poměru bylo platné či nikoliv. Jestliže dotčená strana pracovněprávního vztahu neuplatní včas neplatnost právního jednání, jež vede ke skončení pracovního poměru, ve lhůtě dvou měsíců, je takové právní jednání opět považováno za platné, jako za situace, kdy nebyla neplatnost zcela uplatňována.<sup>136</sup>

Dojde-li k rozvázání pracovního poměru neplatně, obě strany pracovní smlouvy mají na výběr, chtějí-li dále setrvávat v pracovním vztahu, anebo ho ukončit. V případě, že dotčený účastník pracovněprávního vztahu bude nadále požadovat další spolupráci, pracovněprávní vztah nebude skončen. Případná majetková újma, která vznikla v důsledku toho, že nebyly naplněny povinnosti stanovené pracovní smlouvou, musí být odčiněna jako náhrada mzdy či náhrada

---

<sup>134</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-807400-667-8, str. 204-205

<sup>135</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 189

<sup>136</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 363

škody podle toho, jaké straně pracovní smlouvy majetková škoda vznikla. V opačném případě, nebude-li dotčený účastník pracovního poměru trvat na existenci pracovněprávního vztahu, uplatní se právní fikce, že pracovní poměr byl ukončen dohodou. O nárocích z neplatného rozvázání pracovního poměru bude pojednáno v dalších podkapitolách, jelikož se liší podle toho, který účastník neplatně rozvázal pracovní poměr a zda dotčená strana chce nadále pokračovat v pracovním poměru či nikoliv.<sup>137</sup>

### 2.9.1. Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

Zaměstnavatel může se zaměstnancem rozvázat neplatně pracovní poměr výpovědí, zrušením ve zkušební době či okamžitým zrušením pracovního poměru.

Pokud je zaměstnanec toho názoru, že k rozvázání pracovněprávního vztahu došlo neplatně, je povinen tuto skutečnost písemně oznámit bez zbytečného odkladu zaměstnavateli a to oznámením, že trvá na tom, aby ho nadále zaměstnával. Dále se musí zaměstnanec obrátit s žalobou na soud v prekluzivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl být pracovněprávní vztah tímto způsobem ukončen, trvá-li zaměstnavatel nadále na rozvázání pracovního poměru.<sup>138</sup>

Zaměstnavatel může na tuto výzvu zareagovat tak, že umožní zaměstnanci pokračovat v práci. Jedná se tedy o zákonné prodloužení trvání pracovního poměru do doby pravomocného rozhodnutí soudu o neplatnost rozvázání pracovního poměru. I když zaměstnavatel umožní zaměstnanci výkon práce dle sjednané pracovní smlouvy, neztotožňuje se tím, že výpověď z pracovního poměru byla podána jako neplatná. Zaměstnanec si zase musí být vědom, že pokud trval na pokračování pracovněprávního vztahu, musí na výzvu zaměstnavatele bez zbytečného odkladu začít vykonávat práci. Pokud by totiž na výzvu zaměstnavatele nereagoval, dopustil by se tím porušení „pracovní kázně“, jejímž následkem by mohlo být dání výpovědi dle § 52 písm. g) ZPr nebo okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) ZPr. Judikatura NS<sup>139</sup> dospěla k názoru, že i po podání výpovědi pro nadbytečnost dle § 52 písm. c) ZPr, může zaměstnavatel po oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnání, zaměstnanci přidělovat práci dle pracovní smlouvy: *„Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) ZPr, může zaměstnavatel zaměstnanci, který platnost rozvázání pracovního poměru neuznává a který trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, podle*

<sup>137</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-807400-667-8, str. 202

<sup>138</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 210-211

<sup>139</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 1. 2019, sp. zn. 21 Cdo 862/2018



*ustanovení § 69 odst. 1 ZPr (ještě před skončením sporu o neplatnost výpovědi) znovu začít přidělovat práci podle pracovní smlouvy, aniž by to bez dalšího znamenalo neopodstatněnost uplatněného výpovědního důvodu“.*

Jestliže pracovní poměr nebyl platně rozvázán a zaměstnanec vyhraje soudní spor, pracovní poměr nadále trvá a zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle původní pracovní smlouvy. Naopak rozhodne-li soud, že pracovní poměr byl rozvázán platně, zaměstnanec již není povinen nadále pro zaměstnavatele vykonávat práci a zaměstnavatel přestává zaměstnanci vyplácet mzdu či plat.

V praxi se hojně vyskytují případy, kdy po písemné výzvě zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnání, zaměstnavatel odmítne zaměstnanci dále přidělovat práci dle pracovní smlouvy.<sup>140</sup> Pokud soud však učiní rozhodnutí, že pracovní poměr byl rozvázán neplatně, pracovněprávní vztah nadále trvá a zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy či platu ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy zaměstnanec oznámil, že trvá na dalším zaměstnání, do doby, než mu zaměstnavatel začne přidělovat práci či dojde k platnému skončení pracovněprávního vztahu.

Ustanovení § 69 odst. 2 ZPr obsahuje tzv. moderační právo soudu. Na základě tohoto moderačního práva může soud na návrh zaměstnavatele přiměřeně snížit náhradu mzdy či platu, kterou má poskytnout zaměstnanci, pokud celková doba, kdy zaměstnanci nebyla přidělována práce, přesahuje šest měsíců. Soud přihlédne ovšem ke skutečnosti, zda zaměstnanec během trvání soudního sporu byl zaměstnán jiným zaměstnavatelem a jakou práci případně vykonával, kolik činil jeho výdělek nebo co ho vedlo k rozhodnutí, že se do práce nezapojil.<sup>141</sup> Rozsudek NS ze dne 17.8.2017, sp. zn. 21 Cdo 5097/2016 zdůrazňuje, že zaměstnanec může během soudního sporu o neplatnost výpovědi pracovat u jiného zaměstnavatele, jestliže oznámil svému zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho nadále zaměstnával a zaměstnavatel tak neučinil. Zaměstnanec musí být však srozuměn s tím, že musí být vždy připraven nastoupit zpět do práce u svého zaměstnavatele.

---

<sup>140</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2, str. 186-187

<sup>141</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-807400-667-8, str. 203

Může také nastat situace, kdy pracovní poměr bude dle názoru zaměstnance rozvázn neplatně, avšak zaměstnanec nebude trvat na dalším zaměstnání, resp. písemně neoznámí zaměstnavateli, aby jej nadále zaměstnával. Poté platí, neujedná-li si zaměstnanec se zaměstnavatelem jiný den skončení, že je jeho pracovní poměr ukončen dle § 69 odst. 3 ZPr dohodou:

- a) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,
- b) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit.

Zaměstnanec má v těchto případech právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, jež odpovídá výpovědní době.<sup>142</sup>

### **2.9.2. Neplatné rozvázní pracovního poměru zaměstnancem**

Jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance může dojít k neplatnému rozvázní pracovního poměru výpovědí, zrušením ve zkušební době nebo okamžitým zrušením pracovního poměru.

V případě, že zaměstnavatel shledá, že pracovněprávní vztah byl ukončen neplatně a trvá na jeho pokračování, musí zaměstnanci písemně oznámit, že trvá na tom, aby konal svou práci. Pokud zaměstnanec nebude nadále pokračovat v práci, zaměstnavatel poté musí podat žalobu k soudu v prekluzivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl být pracovní poměr ukončen. Jestliže soud shledá, že došlo k neplatnému rozvázní pracovněprávního vztahu a zaměstnanec po výzvě zaměstnavatele odmítl dále vykonávat svou práci, je povinen zaměstnavateli nahradit škodu ode dne, kdy mu zaměstnavatel písemně oznámil, že trvá na dalším zaměstnání.<sup>143</sup>

V případě, kdy se zaměstnavatel sice domnívá, že pracovní poměr byl ukončen neplatně, avšak netrvá na jeho pokračování, platí domněnka, že pracovněprávní vztah byl dle § 70 odst. 2 ZPr ukončen dohodou:

---

<sup>142</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1. 2019*, Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-190-1, str. 158

<sup>143</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 211

- a) byla-li dána výpověď, uplynutím výpovědní doby,
- b) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě neb ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit.

Zaměstnavatel však po zaměstnanci v obou zmíněných případech nemůže požadovat náhradu škody, poněvadž netrval na pokračování v pracovněprávním vztahu.<sup>144</sup>

---

<sup>144</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1. 2019*, Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-190-1, str. 161

### 3. Skončení pracovního poměru v SRN

Skončení pracovního poměru je pro zaměstnance zpravidla jednou z důležitých událostí, neboť se týká jeho profesionálního a ekonomického života. Německé pracovní právo dává zaměstnavateli i zaměstnanci širokou škálu možností, jak již nežádaný pracovní poměr jednostranně nebo dvoustranně ukončit.<sup>145</sup>

Nejdůležitějším právním důvodem, jenž vede k jednostrannému skončení pracovního poměru je výpověď (*Kündigung*). Německé pracovní právo rozeznává mezi řádnou výpovědí (*ordentliche Kündigung*) a mimořádnou výpovědí (*außerordentliche Kündigung*), která je srovnatelná s okamžitým zrušením pracovního poměru v českém právním řádu. Zvláštním případem řádné nebo také mimořádné výpovědi je tzv. *Änderungskündigung*, tedy výpověď měnící pracovní poměr. Nejedná se totiž primárně o skončení pracovního poměru, nýbrž o změnu pracovních podmínek.

Mezi dvoustranné skončení pracovního poměru řadíme dohodu o zrušení pracovního poměru (*Aufhebungsvertrag*), která může být uzavřena stranami smlouvy v důsledku smluvní volnosti podle § 311 I BGB.<sup>146</sup> Strany pracovní smlouvy si mohou také ukončení smlouvy dohodnout za předem stanovených podmínek, a to uplynutím smluvené doby (*Befristung*) nebo naplněním rozvazovací podmínky (*auflösende Bedingung*), jedná se tedy o pracovní poměr na dobu určitou.<sup>147</sup> Zvlášť častým případem rozvazovací podmínky, resp. uplynutí smluvené doby, je dovršení určité věkové hranice (*Altersgrenze*).<sup>148</sup>

Mezi ukončení pracovního poměru řadíme také smrt zaměstnance (*der Tod des Arbeitnehmers*), skončení pracovního poměru rozhodnutím soudu dle § 9 KSchG (*die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil des Gerichts*) a napadení pracovní smlouvy (*Anfechtung*) v případech, došlo-li při uzavírání pracovní smlouvy k vadám způsobeným omylem ve vlastnostech či lstivým oklamáním.

---

<sup>145</sup> BROX, Hans, RÜTHERS, Bernd a HENSSLER, Martin: *Arbeitsrecht*. 19., bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2016, ISBN 978-3-17-029402-8, str. 155

<sup>146</sup> JUNKER, Abbo: *Grundkurs Arbeitsrecht*. 14. Aufl. München: C.H. Beck, 2015, ISBN 978-3-406-67360-3, str. 179

<sup>147</sup> HROMADKA Wolfgang a MASCHMANN, Frank: *Arbeitsrecht Band I*. 3. Aufl. Berlin, Heidelberg: Springer, 2008, ISBN 978-3-540-79819-4, str. 346

<sup>148</sup> REICHHOLD, Hermann: *Arbeitsrecht*., 5. Aufl. München: C.H. Beck, 2016, ISBN 978-3-406-68787-7, str. 231

O případy skončení pracovního poměru se naopak nejedná v případě smrti zaměstnavatele (*Tod des Arbeitsgebers*), převodu závodu na základě právního jednání dle § 613a BGB (*ein rechtsgeschäftlicher Betriebsübergang*), zastavení provozu závodu (*eine Betriebsstillegung*) a insolvence zaměstnavatele (*Insolvenz des Arbeitsgebers*).<sup>149</sup>

### 3.1. Řádná výpověď (*ordentliche Kündigung*)

Nejdůležitějším důvodem pro skončení pracovního poměru je dle § 620 II BGB řádná výpověď. Jedná se o jednostranný projev vůle, k jehož účinnosti je nezbytné doručení druhé smluvní straně (*empfangsbedürftige Willenserklärung*), což vede k jednostrannému rozvázání pracovního poměru. Řádná výpověď je tedy víceméně srovnatelná s výpovědí z pracovního poměru dle české právní úpravy.

Řádná výpověď podléhá obecným právním předpisům o právním jednání podle § 104 až § 185 BGB a je účinná pouze v případě, že vůle smluvní strany rozvázat pracovní poměr je jednoznačná a pro příjemce je srozumitelné, ke kterému termínu má být pracovní poměr ukončen.<sup>150</sup> V zásadě ovšem stačí údaj o datu výpovědi nebo výpovědní doba. Podle judikatury BAG<sup>151</sup> je výpověď k „nejbližšímu termínu“ možná pouze v případě, když zaměstnanec zná délku výpovědní doby. Dále nemusí být výslovně uvedeno, že se jedná o výpověď. Dostačující je, pokud příjemce výpovědi rozpozná vůli zaměstnance, resp. zaměstnavatele pracovní poměr ukončit. Dle § 623 BGB je pro výpověď nezbytná písemná forma. Email nebo telefax na rozdíl od české právní úpravy nenahrazuje písemnou formu výpovědi.<sup>152</sup> V případě, že nebude písemná forma dodržena, výpověď se stane nicotnou.

Účinnost výpovědi nastává, jakmile ji druhá smluvní strana přijme. Výpověď ve formě dopisu je účinná předáním příjemci za jeho přítomnosti nebo prostřednictvím poštovních služeb zasláním, ta pak nabývá účinnosti dostáním se do sféry příjemce, a to za normálních okolností př. vhozením do schránky. Může být ovšem předána i poslovi (*Empfangsbote*), což je například domovnice nebo nesvéprávné dítě. Účinnost výpovědi v tomto případě nastává, jakmile ji posel

---

<sup>149</sup> BROX, Hans, RÜTHERS, Bernd a HENSSLER, Martin: *Arbeitsrecht*. 19., bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2016, ISBN 978-3-17-029402-8, str. 205

<sup>150</sup> JUNKER, Abbo: *Grundkurs Arbeitsrecht*. 14. Aufl. München: C.H. Beck, 2015, ISBN 978-3-406-67360-3, str. 181

<sup>151</sup> Rozsudek Spolkového pracovního soudu (BAG) ze dne 20.1. 2016, sp. zn. 6 AZR 782/14

<sup>152</sup> DÜTZ, Wilhelm a THÜSING, Gregor: *Arbeitsrecht*. 21., neu bearb. Aufl. München: C.H. Beck, 2016, ISBN 978-3-406-69579-7, str. 192-195

převezme. Zpětvzetí výpovědi je možné pouze před doručením příjemci nebo odvoláním za současného přijetí. Jakmile se výpověď dostane do sféry příjemce, zpětvzetí již není možné.<sup>153</sup>

Jestliže se nachází na pracovišti tzv. podniková rada (*Betriebsrat*), je zaměstnavatel povinen ji vyrozumět o budoucím rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem a současně ji požádat o vyjádření se k výpovědi. Opačný postup, tedy doručení výpovědi zaměstnanci a zpětné požádání podnikové rady o její souhlas, není možné. Německé pracovní právo však dovoluje zaměstnavateli informovat podnikovou radu jakýmkoli způsobem, např. i telefonicky. Pokud bude podána řádná výpověď z pracovního poměru, má podniková rada 7 dní na podání případných námitek nebo slyšení zaměstnance. V případě mimořádné výpovědi se musí podniková rada vyjádřit již během tří dnů. Velmi zajímavým shledávám, že podniková rada může bez jakéhokoliv komentáře odsouhlasit zaměstnavateli danou výpověď, avšak je nutné dodat, že zaměstnavatel je vždy povinen sdělit z jakého důvodu zamýšlí pracovní poměr skončit. Jestliže však zaměstnavatel opomene vyslyšet podnikovou radu, řádná výpověď nemůže nabýt účinnosti a je tedy neplatná.<sup>154</sup>

Výpovědní důvody nemusí být uvedeny ve výpovědi, vyjma speciálních zákonů požadujících jeho písemné sdělení. Konkrétně se jedná o § 22 odst. 3 BBiG a § 9 odst. 2 věta 2 MuSchG. Jestliže je však zaměstnanec chráněn dle KSchG, má nárok na sdělení výpovědního důvodu u řádné výpovědi a analogicky podle § 626 odst. 2 věta 3 BGB také u mimořádné výpovědi. Výpověď je ovšem i platná bez udání důvodů. Judikatura<sup>155</sup> stanovila, že v případě nesdělení výpovědního důvodu má chráněný zaměstnanec nárok na náhradu škody. Na základě kolektivní smlouvy (*Tarifvertrag*), podnikové dohody (*Betriebsvereinbarung*) či ujednání v pracovní smlouvě (*Arbeitsvertrag*) může být požadováno povinné uvedení výpovědního důvodu.<sup>156</sup>

Německý zaměstnavatel je tedy na rozdíl od českého zaměstnavatele oprávněn doručit svému zaměstnanci výpověď bez uvedení důvodu, případně sdělit výpovědní důvod až na žádost

---

<sup>153</sup> BROX, Hans, RÜTHERS, Bernd a HENSSLER, Martin: *Arbeitsrecht*. 19., bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2016, ISBN 978-3-17-029402-8, str. 157-158

<sup>154</sup> JUNKER, Abbo: *Grundkurs Arbeitsrecht*. 17. bearb. Aufl. München: C.H. Beck, 2018, ISBN 978-3-406-71939-4, str. 418-419

<sup>155</sup> Usnesení Spolkového pracovního soudu (BAG) z 15.3.1977, sp. zn. 1 ABR 16/75

<sup>156</sup> BROX, Hans, RÜTHERS, Bernd a HENSSLER, Martin: *Arbeitsrecht*. 19., bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2016, ISBN 978-3-17-029402-8, str. 157-158

zaměstnanec, jenž je chráněn dle KSchG. Zatímco český zaměstnavatel může dát výpověď pouze s uvedením výpovědního důvodu, které jsou stanoveny taxativně v § 52 ZPr.

### 3.1.1. Výpovědní doba (Kündigungsfrist)

Výpovědní dobou se rozumí doba mezi přijetím výpovědi a skončením pracovního poměru zaměstnanec. Zákonnou úpravu výpovědní doby lze nalézt v BGB, a to konkrétně v § 622 BGB a jeho následujících ustanoveních.

Ustanovení § 622 odst. 1 BGB je základní ustanovení, které stanovuje čtyřtýdenní výpovědní dobu při podání výpovědi ze strany zaměstnanec. Její běh začíná k datu doručení výpovědi, po uplynutí výpovědní doby je pracovní poměr ukončen k 15. či posledním dnem v kalendářním měsíci v závislosti na tom, který den nastane dříve.

Ustanovení § 622 odst. 2 BGB se týká výpovědi ze strany zaměstnavatele a obsahuje speciální úpravu výpovědní doby v závislosti na délce pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Její minimální délka je jeden měsíc u dvouletého pracovního poměru. Maximální délka je 7 měsíců, a to v případě dvacetiletého pracovního poměru.<sup>157</sup> Tato úprava se ovšem týká pouze výpovědi ze strany zaměstnavatele. Dá-li výpověď zaměstnanec, pracovní poměr je vždy ukončen podle výše uvedeného ustanovení § 622 odst. 1 BGB.

Do konce roku 2018 obsahoval § 622 odst. 2 in fine BGB ustanovení, které říkalo, že do doby pracovního poměru se nezapočítává období, kdy bylo zaměstnanci méně než 25 let. Soudní dvůr Evropské Unie v rozsudku ze dne 19.1.2010, sp. zn. C-555/07 ve věci „Kücükdeveci“ shledal toto ustanovení za diskriminační. Zákonná úprava totiž způsobovala situaci, že s osobou, která odpracovala stejný počet let v jednom závodě, bylo zacházeno jinak než s jinou osobou, a to pouze s ohledem na věk při nástupu do závodu. Od roku 2010 nesmělo být výše zmíněné ustanovení aplikováno německými soudy pro rozpor s právem EU. Spolkový sněm (*Bundestag*) jej ovšem vyškrtl až v roce 2018, a to s okamžitou platností.<sup>158</sup> Velmi pozitivně oceňuji vyjmutí tohoto ustanovení, neboť dle mého názoru docházelo k převážné diskriminaci mladších zaměstnanců, kteří preferovali brzký nástup do zaměstnání před

---

<sup>157</sup> BROX, Hans, RÜTHERS, Bernd a HENSSLER, Martin: *Arbeitsrecht*. 19., bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2016, ISBN 978-3-17-029402-8, str. 160-161

<sup>158</sup> CHRISTIAN SOLMECKE, Altersdiskriminierung – Toter Paragraph (§622 BGB) wird endlich gestrichen. In: *Wilde Beuger Solmecke, Rechtsanwälte* [online]. 7.12.2018 [cit. 2019-11-21]. Dostupné z: <https://www.wbs-law.de/arbeitsrecht/altersdiskriminierung-toter-paragraph-§-622-bgb-wird-endlich-gestrichen-23965/>

absolvováním studia. Takoví zaměstnanci byli zcela znevýhodněni oproti jejich starším kolegům v případech, kdy s nimi chtěl zaměstnavatel ukončit pracovněprávní vztah.

Ustanovení § 622 odst. 3 BGB upravuje pracovní poměr ve zkušební době. K tomu blíže samostatná následující kapitola 3.6.

Dle ustanovení § 622 odst. 4 BGB je možné pomocí kolektivní smlouvy (*Tarifvertrag*) sjednat „odchylné podmínky“ pro zkrácení či prodloužení výpovědní doby. V zásadě nesmí být smluvena kratší výpovědní doba ani její odlišný běh, než je uveden v § 622 odst. 1 BGB.

Ustanovení § 622 odst. 5 BGB však stanovuje dvě výjimky umožňující na základě individuální pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem výpovědní dobu zkrátit tak, aby trvala méně než čtyři týdny, popř. sjednat jiný než zákonný termín pro skončení pracovního poměru, jako například k 20. dni v měsíci. Musí se jednat buď o pracovní poměr za účelem dočasné výpomoci trvající ne déle než tři měsíce nebo o závod zaměstnávající méně než 20 zaměstnanců, a to za účelem jejich přípravy k povolání. Ve druhém případě musí ovšem být zachována čtyřtýdenní výpovědní doba. Co se týče sjednání delší výpovědní doby, zákon tuto možnost nevylučuje, ovšem zakazuje dle § 626 odst. 6 BGB sjednání delší výpovědní doby pro případ, dává-li výpověď zaměstnanec oproti situaci, dává-li výpověď zaměstnavatel.

Německá právní úprava na rozdíl od české dovoluje výpověď v období mezi uzavřením pracovní smlouvy a nástupem do práce. Za sporné shledává pouze to, zda běh výpovědní doby nastává přijetím výpovědi druhou smluvní stranou nebo smluveným nástupem do práce.<sup>159</sup> Tuto úpravu považuji za velmi praktickou, protože v praxi dochází v nespočtech případů k situaci, kdy zaměstnanec nenastoupí do pracovního poměru kvůli nečekané nabídce lepšího zaměstnání.

### **3.1.2. Zvláštní ochrana před výpovědí (Besonderer Kündigungsschutz)**

Vedle klasické ochrany zaměstnance obsažené v Zákoně o ochraně před výpovědí (KSchG) zná německá úprava ještě speciální úpravu vztahující se k zaměstnancům s určitými vlastnostmi. Ochrana před řádnou výpovědí se týká těhotných a matek po porodu upravené v Zákoně na ochranu matek (MuSchG), Spolkový zákon o rodičovském příspěvku a rodičovské dovolené

---

<sup>159</sup> BROX, Hans, RÜTHERS, Bernd a HENSSLER, Martin: *Arbeitsrecht*. 19., bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2016, ISBN 978-3-17-029402-8, str. 160-161



(BEEG) upravuje zaměstnance čerpající rodičovskou dovolenou<sup>160</sup>, úpravu tělesně postižených obsahuje Sociální zákon (SGB) a v neposlední řadě spadá ochrana na učně po uplynutí zkušební doby dle Zákona na přípravu povolání (BBiG).

Podle § 9 odst. 1 MuSchG je každá výpověď daná zaměstnavatelem během těhotenství zaměstnankyně a před uplynutím 4 měsíců po jejím porodu nepřípustná. Výjimku představuje pouze vyslovený souhlas příslušného správního úřadu s výpovědí zaměstnankyně, o který může žádat zaměstnavatel dle § 9 odst. 3 MuSchG. Výpověď bude také účinná, jestliže byla podána před začátkem těhotenství zaměstnankyně. Hlavní roli zde přitom hraje časový bod jejího doručení. V pochybnostech může být začátek těhotenství prokázán lékařským potvrzením. Budoucí matky by měli ovšem zaměstnavateli dle § 5 odst. 1 MuSchG své těhotenství sdělit, není to však jejich povinností. Vypoví-li zaměstnavatel pracovní poměr v nevědomí těhotenství zaměstnankyně, bude se zvláštní ochrana na zaměstnankyně stále vztahovat, pokud do uplynutí 2 týdnů od doručení výpovědi sdělí svému zaměstnavateli svůj stav, který může být dle judikatury<sup>161</sup> i pouze domnělý „vermutlich schwanger“. V případě dřívějšího ukončení těhotenství, resp. potratu zaměstnankyně, končí také její ochrana před výpovědí.

Velmi podobně je v § 18 odst. 1 BEEG upraven zákaz výpovědi pro osoby pobírající rodičovskou dovolenou. Zaměstnanec nesmí dát výpověď během trvání rodičovské dovolené, maximálně však ještě 8 týdnů před jejím zahájením. V případě, kdy dá příslušný správní úřad souhlas, je výpověď přípustná.

Každá výpověď podaná zaměstnanci s těžkým tělesným postižením včetně výpovědi měnící pracovní poměr (*Änderungskündigung*) musí být předem schválena příslušným integračním úřadem (*Integrationsamt*) dle § 85 SGB IX a její výpovědní doba musí být nejméně čtyři týdny. Ochrana tělesně postižených zaměstnanců se naproti tomu nevztahuje na právní institut napadení pracovní smlouvy (*Anfechtung*) uzavřené z důvodu omylu v postižení zaměstnance.<sup>162</sup> Viz dále kapitola 3.10.1.

Výpověď učňů po uplynutí jejich zkušební doby je přípustná pouze z důležitého důvodu (*wichtiger Grund*) obsaženého v § 22 II Nr. 1 BBiG, který musí být navíc dle § 22 III BBiG

---

<sup>160</sup> Doslovný překlad z německého jazyka by byl „rodičovský čas“, byť v německé úpravě používá pojem „*Elternzeit*“

<sup>161</sup> Rozsudek Spolkového pracovního soudu (BAG) ze dne 15.11.1990, sp. zn. 2 AZR 270/90

<sup>162</sup> REICHOLD, Hermann: *Arbeitsrecht.*, 5. Aufl. München: C.H. Beck, 2016, ISBN 978-3-406-68787-7, str.258

písemně sdělen, jinak bude podle základního ustanovení § 125 BGB výpověď nicotná. Důvody obsažené v BBiG jsou vyjmenovány nadprůměrně přesně, tak aby učen shledal, jaká událost jim předcházela.<sup>163</sup>

Vedle zmíněných zákonných omezení existují také smluvní omezení vedoucí k zamezení řádné výpovědi, které mohou být upraveny pracovní smlouvou (*Arbeitsvertrag*), podnikovou dohodou (*Betriebsvereinbarung*) či kolektivní smlouvou (*Tarifvertrag*). Většinou jsou omezení vázány na dosažení určitého věku či doby zaměstnání v závodu. Právo na mimořádnou výpověď je oproti tomu upraveno kogentně.<sup>164</sup>

Německá právní úprava, stejně jako česká právní úprava, chrání zaměstnance, kteří jsou oproti jiným skupinám zaměstnanců sociálně znevýhodněni. Největším zcela znatelným rozdílem v oblasti ochrany před výpovědí v ČR a v SRN je neucelenost německé právní úpravy. Česká právní úprava se nachází v § 53 až § 54 ZPr. Ačkoliv se § 54 ZPr jeví na první pohled nepřehledný, stanovující výjimky z § 53 ZPr, je přesto možno konstatovat, že česká právní úprava je, především pro právní laiky, dosti přehlednější než úprava německá.

### 3.1.3. Ochrana před výpovědí dle KSchG (*Allgemeiner Kündigungsschutz*)

Na ochranu pracovněprávních vztahů v německé právní úpravě se použije KSchG. Jedná se o jednostranné kogentní právo. Od § 1 až § 14 KSchG se dá ovšem odchýlit ve prospěch zaměstnance ujednáním v pracovní smlouvě (*Arbeitsvertrag*), podnikové dohodě (*Betriebsvereinbarung*) nebo kolektivní smlouvě (*Tarifvertrag*). Vzdání se nároku na ochranu tímto zákonem je možné, a to teprve až po doručení výpovědi zaměstnanci.<sup>165</sup>

Použitelnost KSchG rozlišuje tři kritéria jejího použití. Jedná se o věcnou, osobní a ekonomickou oblast jeho působnosti. Dále jsou pro tento zákon klíčové tři důvody, při jejímž naplnění je možno výpověď považovat za účinnou, resp. sociálně ospravedlnitelnou (*sozial gerechtfertigt*). Prvním důvodem je osoba zaměstnance (*personenbedingte Kündigung*), druhým chování zaměstnance (*verhaltensbedingte Kündigung*) a konečně posledním důvodem je ekonomická situace zaměstnavatele (*betriebsbedingte Kündigung*). Viz dále kapitola 3.5.1.

---

<sup>163</sup> ZÖLLER, Wolfgang., LORITZ., Karl-Georg. a HERGENRÖDER, Curt W.: *Arbeitsrecht.*, 7. Auflage. München: C.H. Beck, 2015, ISBN 978-3-406-64624-9, str. 411

<sup>164</sup> REICHOLD, Hermann: *Arbeitsrecht.*, 5. Aufl. München: C.H. Beck, 2016, ISBN 978-3-406-68787-7, str.256

<sup>165</sup> JUNKER, Abbo: *Grundkurs Arbeitsrecht.* 14. Aufl. München: C.H. Beck, 2015, ISBN 978-3-406-67360-3, str. 197

Věcná působnost tohoto zákona zdůrazňuje, že KSchG se dle § 1 KSchG týká pouze řádné výpovědi podané zaměstnavatelem. Neupravuje tak žádné jiné ukončení pracovního poměru, jako např. napadení pracovní smlouvy, dohodu o zrušení pracovního poměru apod.

Osobní působnost zákona dle § 1 KSchG platí pro zaměstnance, jejichž pracovní poměr trvá u stejného zaměstnavatele bez přerušení déle než 6 měsíců.

Poslední, ekonomické kritérium se týká velikosti závodu zaměstnavatele, když ochrana zaměstnanců stanovená tímto zákonem se nevztahuje na základě § 23 KSchG na zaměstnance a správní orgány, ve kterých zpravidla pracuje pět či méně zaměstnanců, to jest malé závody. Zaměstnanci pracující na poloviční, resp. na tříčtvrteční úvazek, budou do počtu zaměstnanců závodu započítáni faktorem 0,5, resp. 0,75.<sup>166</sup>

Shrnuto, KSchG se vztahuje pouze na zaměstnance, kteří pracují u daného zaměstnavatele déle než 6 měsíců a jsou zaměstnáni v závodě, ve kterém pro zaměstnavatele vykonává závislou práci více než pět zaměstnanců. Jak již bylo výše zmíněno, zaměstnanci mohou dle tohoto zákona po doručení výpovědi žádat sdělení výpovědního důvodu, který by jinak bez ochrany KSchG nemusel být sdělen.

V případě, že se na zaměstnance z jednoho z výše uvedených důvodů nevztahuje KSchG, nejsou zaměstnanci bez ochrany. Spolkový soud pro pracovní právo (BAG) ve svém rozhodnutí<sup>167</sup> stanovil, že tzv. malé závody nespádající pod tento zákon musí být chráněny generálním ustanoveními BGB, konkrétně § 242 a § 138 BGB.<sup>168</sup>

#### **3.1.4. Sociální ospravedlnitelnost výpovědi (Soziale Rechtfertigung der Kündigung)**

Obecnou úpravu ochrany před výpovědí lze nalézt v § 1 KSchG. Jak již bylo zmíněno výše, řádná výpověď je účinná, resp. sociálně ospravedlnitelná, pokud je podána z důvodu spočívající v osobě zaměstnance, chování zaměstnance nebo vnitřních, případně vnějších

---

<sup>166</sup> JUNKER, Abbo: *Grundkurs Arbeitsrecht*. 14. Aufl. München: C.H. Beck, 2015, ISBN 978-3-406-67360-3, str. 200

<sup>167</sup> Rozsudek Spolkového pracovního soudu (BAG) ze dne 21.2.2001, sp. zn. 2 AZR 15/00

<sup>168</sup> PREIS, Ulrich: *Arbeitsrecht: Individualarbeitsrecht; Lehrbuch für Studium und Praxis*. 5. Aufl. Köln: O. Schmidt, 2017, ISBN 978-3-504-42021-5, str. 554

ekonomických důvodů závodu. Aby byla výpověď shledána jako sociálně ospravedlnitelná, musí ovšem každý ze zmíněných důvodů naplnit čtyři následující požadavky:<sup>169</sup>

- 1) Existence objektivního důvodu (*Objektives Bestehen eines Kündigungsanlasses bei Zugang der Kündigung*),
- 2) Princip předvídatelnosti (*das Prognoseprinzip*),
- 3) Ultima-Ratio-Prinzip,
- 4) Posouzení případu z hlediska zájmu ochrany zaměstnance (*Interessenabwägung*).

Objektivní důvod ve svém prvním kroku zkoumá, zda existuje v konkrétním případě výpovědní důvod dle § 1 odst. 2 KSchG, ať již z důvodu osoby zaměstnance, chování zaměstnance nebo ekonomických důvodů na straně zaměstnavatele. Podmínkou je nesplňování předpokladů pro výkon pracovního poměru, které ale samo o sobě ještě nezakládá sociální ospravedlnitelnost výpovědi.<sup>170</sup>

Výpovědní důvody směřující do budoucna. Zakládají podnět k tomu, aby byl pracovní poměr do budoucna rozvázán a zároveň nesankcionoval případy chování v minulosti.<sup>171</sup> Princip předvídatelnosti platí u všech výpovědních důvodů, které směřují do budoucnosti. Zvláštní význam má negativní předvídatelnost (*Negativprognose*) u výpovědi z osobních důvodů. Ale také výpověď z důvodu chování zaměstnance a ekonomických důvodů na straně zaměstnavatele musí naplnit požadavky směřující do budoucnosti.<sup>172</sup>

Výpověď by měla být posledním možným prostředkem ukončení pracovního poměru, a to za předpokladu, že by zaměstnavatel neměl mírnější prostředek k urovnání zájmů se zaměstnancem. Dle výkladu BAG<sup>173</sup> platí tento výklad pro všechny tři druhy výpovědních důvodů. Je tedy jedno, zda se jedná o osobu či chování zaměstnance nebo o ekonomickou situaci zaměstnavatele.<sup>174</sup>

---

<sup>169</sup> PREIS, Ulrich: *Arbeitsrecht: Individualarbeitsrecht; Lehrbuch für Studium und Praxis*. 5. Aufl. Köln: O. Schmidt, 2017, ISBN 978-3-504-42021-5, str. 554

<sup>170</sup> BROX, Hans, RÜTHERS, Bernd a HENSSLER, Martin: *Arbeitsrecht*. 19., bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2016, ISBN 978-3-17-029402-8, str. 171

<sup>171</sup> WÖRLEN, Rainer; KOKEMOOR, Axel: *Arbeitsrecht*. 12., völlig überarbeitete und verbesserte Aufl. München: Vahlen, 2017, ISBN 978-3-8006-5324-9, str. 138

<sup>172</sup> PREIS, Ulrich: *Arbeitsrecht: Individualarbeitsrecht; Lehrbuch für Studium und Praxis*. 5. Aufl. Köln: O. Schmidt, 2017, ISBN 978-3-504-42021-5, str. 554

<sup>173</sup> Např. Rozsudek Spolkového pracovního soudu (BAG) z 30.5.1978, sp. zn. 2 AZR 630/76

<sup>174</sup> PREIS, Ulrich: *Arbeitsrecht: Individualarbeitsrecht; Lehrbuch für Studium und Praxis*. 5. Aufl. Köln: O. Schmidt, 2017, ISBN 978-3-504-42021-5, str. 556

Rozhodnutí, zda se jedná o sociálně ospravedlnitelnou výpověď, zahrnuje kromě § 1 odst. 2 a § 3 KSchG také v neposlední radě zvážení zájmů týkajících se jednotlivých stran pracovního poměru (*Interesseabwägung*).

Německé pracovní právo neupravuje „absolutní“ výpovědní důvody, od nichž by se nešlo odchýlit. Pokud by byla taková kritéria smluvně ujednána, budou považovány pouze za upozornění, že jejich překročení bude zvážením, zda bude pracovní poměr ukončen. U výpovědi z provozních důvodů není potřeba zvážení zájmů stran, ale namísto toho je zohledňován tzv. sociální výběr. (*Sozialauswahl*).<sup>175</sup>

Jedná se o velmi znatelný rozdíl oproti české právní úpravě, poněvadž v § 52 ZPr jsou vymezeny taxativní výpovědní důvody ze strany zaměstnavatele, od kterých se nelze bez výjimky odchýlit.

### **3.1.5. Výpovědní důvody (Kündigungsgründe)**

Výpověď může být dána ze strany zaměstnance nebo ze strany zaměstnavatele. Německé pracovní právo rozeznává mezi výpovědí z důvodu osoby zaměstnance (*personenbedingte Kündigung*), chování zaměstnance (*verhaltensbedingte Kündigung*) a výpověď z provozních důvodů (*betriebsbedingte Kündigung*). Rozlišení mezi výpovědí z důvodu osoby zaměstnance a chování zaměstnance není jednoduché, převážně pokud je o smíšené důvody výpovědi. Dle BAG<sup>176</sup> je důležité na základě, kterého důvodu došlo k primárnímu porušení pracovního poměru.<sup>177</sup>

#### **3.1.5.1. Výpověď z osobních důvodů (Personenbedingte Kündigung)**

Porušení pracovní smlouvy vedoucí k výpovědi z osobních důvodů spočívá ve vlastních nedostatecích, které nejsou na rozdíl od výpovědi z důvodu chování zaměstnance zapříčiněny zaviněným jednáním. Takové důvody jsou sociálně ospravedlnitelné, pokud zaměstnanec nemůže nezaviněně vykonávat smlouvený pracovní výkon, a to ani částečně. Musí se jednat o důvody, které poškozují zaměstnavatele a spočívající v osobních vlastnostech zaměstnance. Výpověď z osobních důvodů umožňuje zaměstnavateli rozvázat pracovní poměr v případě, že

---

<sup>175</sup> BROX, Hans, RÜTHERS, Bernd a HENSSLER, Martin: *Arbeitsrecht*. 19., bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2016, ISBN 978-3-17-029402-8, str. 172

<sup>176</sup> Rozsudek Spolkového pracovního soudu (BAG) ze dne 20.11.1997, sp. zn. 2 AZR 643/96

<sup>177</sup> REICHHOLD, Hermann: *Arbeitsrecht*., 5. Aufl. München: C.H. Beck, 2016, ISBN 978-3-406-68787-7, str.241

zaměstnanec nemá již schopnosti či vlastnosti potřebné pro výkon smluvených činností. Jedná se převážně o nemoc, závislost na alkoholu, častou nepřítomnost v zaměstnání, porušování zákona, zvláštní vlastnosti zaměstnance a ztrátu pracovního povolení. Například se může jednat o ztrátu řídičského oprávnění nebo licence k letectví, které vedou k nezákonnému provádění těchto činností. Zaměstnavatel poté nesmí daného zaměstnance nadále zaměstnávat a zaměstnanec se současně stává práce neschopným.

Napomenutí (*Abmahnung*), že dochází k porušování podmínek u výpovědi z osobních důvodů, není žádoucí.<sup>178</sup> Pro praxi má největší význam výpověď ze zdravotních důvodů nebo z nemoci. Opakované krátkodobé či dlouhodobé onemocnění značně zatěžují pracovněprávní vztah. Wedde ve své knize zdůrazňuje: „*Medicínský pojem nemoc nebo pracovně právní pojmem onemocnění, musí se však jednat o onemocnění narušující pracovní poměr*“.<sup>179</sup> Účinnost výpovědi bude posuzována podle výše zmíněných čtyř kritérií.

Vzhledem k tomu, že výpověď z osobních důvodů míří hlavně do budoucnosti, nezohledňuje zaměstnavatel pouze chování zaměstnance z minulosti, ale bere v potaz hlavně to, zda by mohl zaměstnanec vykonávat smluvené činnosti i v budoucnosti. Pokud zaměstnavatel shledá, že zaměstnanec nebude schopen v budoucnosti dodržovat pracovní smlouvu, bude naplněna negativní prognóza (*Negative Prognose*).<sup>180</sup> Pro naplnění negativní prognózy jsou nezbytné objektivní důvody, které předpokládají obavy v pokračování činnosti a spatřují výpověď jako sociálně ospravedlnitelnou (*sozialgerechtigt*).

Zaměstnavatel má před podáním výpovědi ověřit, zda po změně pracovních podmínek nebo zvýšení kvalifikace zaměstnance není možné zaměstnance převést na jinou volnou pracovní pozici. Za volná pracovní místa jsou považována ty, která k okamžiku doručení výpovědi nejsou obsazena. Zvýšení kvalifikace zaměstnance nebo jeho přeškolení se týká hlavně výpovědi ze zdravotních důvodů. Jestliže by bylo volné pracovní místo v době zvýšení kvalifikace zaměstnance, na které by ovšem nebyl převeden, jednalo by se o sociálně neospravedlnitelnou výpověď (*sozialungerechtigt*).

---

<sup>178</sup> WEDDE, Peter a BÖTTCHER, Inge: *Arbeitsrecht, Kompaktcommentar zum Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen.*, 5. überarbeitete Aufl. Frankfurt am Main: Bund-Verlag GmbH, 2016, ISBN 978-3-7663-6419-7, str. 1137

<sup>179</sup> Rozsudek Spolkového soudu pro pracovní právo (BAG) ze dne 11.12.2003, sp. zn. 2 AZR 667/02

<sup>180</sup> JUNKER, Abbo: *Grundkurs Arbeitsrecht.* 14. Aufl. München: C.H. Beck, 2015, ISBN 978-3-406-67360-3, str. 201–202

Výpověď je přípustná jako poslední možný prostředek, a to pokud Zemský pracovní soud (*Landesarbeitsgericht*, dále jen LAG) shledá, že všechny ostatní možné prostředky byly vyčerpány. Zemský pracovní soud hledá současně ze vhodných a přijatelných prostředků ty, které by zatížili postiženého zaměstnance nejméně.

Taktéž musí být zváženy zájmy stran (*Interesseabwägung*). Jde o určení, zda v konkrétním případě je výpověď přiměřená a oprávněná. Jedná se o ochranu zaměstnance proti provozním a ekonomickým důvodům zaměstnavatele. Nepochybně musí být také zohledněna délka pracovního poměru v závodu, dosavadní nerušený průběh pracovní činnosti, věk zaměstnance, vyživovací povinnosti zaměstnance, šance najít si novou pracovní pozici na trhu práce a v neposlední řadě by mělo být dle judikatury BAG<sup>181</sup> zohledněno těžké postižení zaměstnance. Dále je potřeba zohlednit, zda by se zaměstnanec mohl vrátit zpět do pracovního poměru, tzn. že příčiny nemoci jsou pro tuto situaci velmi významné.<sup>182</sup>

### 3.1.5.2. Výpověď z důvodu chování zaměstnance (*Verhaltensbedingte Kündigung*)

Výpověď z důvodu chování zaměstnance spočívá v porušování pracovní smlouvy. Rozlišuje se mezi porušováním hlavních (*Hauptpflicht*) a vedlejších (*Nebenpflicht*) smluvených povinností. Jádrem této výpovědi je odpověď na otázku, do jaké míry dochází k porušování smluvených povinností. Chování zaměstnance je dle § 276 BGB převážně zaviněné právní jednání. Jen ve výjimečných případech mohou být sjednané povinnosti porušeny nezaviněně, třeba trpí-li zaměstnanec psychickou poruchou.

Příkladem protiprávního jednání mohou být opakované neomluvitelné chyby, protiléčebné aktivity zaměstnance v pracovní neschopnosti, urážka zaměstnavatele, opakované pozdní příchody do práce, kouření na pracovišti po několika upomínkách nebo svévolné čerpání dovolené.<sup>183</sup> BAG<sup>184</sup> ve svém rozhodnutí dále zakotvil, že užívání internetu v zaměstnání k osobním účelům zaměstnance, tzv. „surfování po internetu“ je zcela nepřípustné. Naopak protiprávním jednáním není hledání nového pracovního místa, aniž by o tom zaměstnavatel

---

<sup>181</sup> Rozsudek Spolkového pracovního soudu (BAG) ze dne 20.1.2000, sp. zn. 2 AZR 378/99

<sup>182</sup> WEDDE, Peter a BÖTTCHER, Inge: *Arbeitsrecht, Kompaktcommentar zum Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen.*, 5. überarbeitete Aufl. Frankfurt am Main: Bund-Verlag GmbH, 2016, ISBN 978-3-7663-6419-7, str. 1137–1138

<sup>183</sup> JUNKER, Abbo: *Grundkurs Arbeitsrecht.* 14. Aufl. München: C.H. Beck, 2015, ISBN 978-3-406-67360-3, str. 203

<sup>184</sup> Rozsudek Spolkového soudu pro pracovní právo (BAG) ze dne 7.7.2005, sp. zn. 2 AZR 581/04

věděl či účast na stávce nebo v odborové organizaci.<sup>185</sup> Chování zaměstnance mimo pracoviště je zpravidla bezvýznamné.<sup>186</sup> Spolkový zemský soud (LAG) ovšem ve svém rozsudku ze dne 10.3.1999, sp. zn. 18 SA 2328/98 dospěl k názoru, že i sexuální obtěžování kolegyně mimo pracovní místo vede k sociálně ospravedlnitelné výpovědi.

Zajímavou otázkou je nošení islámské burky u prodavačky v supermarketu. Zaměstnavatel má sice jak nařizovací právo v závodu, tak právo na vytvoření smluvních podmínek, ale musí zohlednit článek 4 odst. 1 a 2 Základního zákona (*Grundgesetz*), ve kterém je upravena ochrana nošení burky na pracovišti z náboženských důvodů. Dle čl. 12 odst. 1 Základního zákona (*Grundgesetz*) je stanovena ochrana svobody podnikání, v rámci, které si může zaměstnavatel stanovit intenzitu nošení islámské burky. Německý Spolkový soud pro pracovní právo (BAG) ve svém rozsudku ze dne 10.10.2002, sp. zn. 2 AZR 472/01 vyslovil, že úplným zákazem nošení burky na pracovišti by došlo k bezprostřednímu zásahu do základních práv a svobod.<sup>187</sup>

Stejně jako u výpovědi z osobních důvodů se zkoumají výše zmíněná kritéria vedoucí k sociálně ospravedlnitelné výpovědi.

Jestliže bude zaměstnanec i nadále v budoucnu porušovat smluvené pracovní podmínky vyplývající z pracovní smlouvy, nelze očekávat další důvěrnou spolupráci. Základem pro splnění principu předvídatelnosti je dřívější napomenutí (*Abmahnung*).<sup>188</sup> Dle Weddeho má napomenutí dvě funkce: „*První funkcí je písemná dokumentace výtky jeho jednání, druhou funkcí je varování zaměstnance pro jeho budoucí chování.*“<sup>189</sup>

Ultima-Ratio-Princip je u výpovědi z důvodu chování zaměstnance naplněn tehdy, jestliže bylo na základě vadného jednání podáno písemné napomenutí a následné chování zaměstnance se nezměnilo. Naopak zlepšení chování má navrátit důvěru ke smluveným

---

<sup>185</sup> REICHOLD, Hermann: *Arbeitsrecht.*, 5. Aufl. München: C.H. Beck, 2016, ISBN 978-3-406-68787-7, str.243

<sup>186</sup> WEDDE, Peter a BÖTTCHER, Inge: *Arbeitsrecht, Kompaktcommentar zum Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen.*, 5. überarbeitete Aufl. Frankfurt am Main: Bund-Verlag GmbH, 2016, ISBN 978-3-7663-6419-7, str. 1156

<sup>187</sup> WEDDE, Peter a BÖTTCHER, Inge: *Arbeitsrecht, Kompaktcommentar zum Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen.*, 5. überarbeitete Aufl. Frankfurt am Main: Bund-Verlag GmbH, 2016, ISBN 978-3-7663-6419-7, str. 1153

<sup>188</sup> REICHOLD, Hermann: *Arbeitsrecht.*, 5. Aufl. München: C.H. Beck, 2016, ISBN 978-3-406-68787-7, str.244

<sup>189</sup> WEDDE, Peter a BÖTTCHER, Inge: *Arbeitsrecht, Kompaktcommentar zum Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen.*, 5. überarbeitete Aufl. Frankfurt am Main: Bund-Verlag GmbH, 2016, ISBN 978-3-7663-6419-7, str. 1156



požadavkům. Reichold přirovnává napomenutí ke „žluté kartě“. Až poté bude teprve následovat „červená karta“ představující řádnou výpověď z pracovního poměru.<sup>190</sup> Napomenutí je pravidelným, ale ne kogentním předpokladem výpovědi z důvodu chování zaměstnance. Není ani zákonem upraveno. U extrémního porušení pracovní smlouvy jako např. při přijetí úplatku nebo při spáchání trestného činu, jenž otřásá trvalou důvěrou, by bylo napomenutí bez významu. Jinak u všech dalších narušení, jak důvěry zaměstnavatele, tak pracovních podmínek, musí být nejprve podáno napomenutí, aby zaměstnanec laicky řečeno dostal druhou šanci a došlo tím ke zlepšení pracovních vztahů. Kdo ovšem často napomíná, může svým chováním zmírnit tuto funkci. Proto BAG<sup>191</sup> požaduje „obzvláště naléhavé“ poslední napomenutí, které zapříčiní podání výpovědi. Třetí napomenutí kvůli neustálým opakovaným porušováním smlouvy bude již považováno jako bezvýznamné a současně znevýhodňující pro shovívavého zaměstnavatele.<sup>192</sup>

Také řádná výpověď z důvodu chování zaměstnance je sociálně ospravedlnitelná, pokud jsou zájmy zaměstnance a zaměstnavatele (*Interesseabwägung*) nepřijatelné a nelze pokračovat v pracovním poměru. Přiměřenost výpovědi také z větší části poukazuje na důvěrné jednání zaměstnance před výpovědí.<sup>193</sup> Zaměstnanec na rozdíl od výpovědi z osobních důvodů, měl jednání ve svých rukou. Požadavky na ospravedlnitelnost jsou tudíž méně závažné.<sup>194</sup>

Kvůli nepřehlednému rozeznávání mezi výpovědí z osobních důvodů a výpovědí způsobenou chováním zaměstnance dochází k pochybnostem, zdali způsobené narušování je spatřováno v osobě nebo chování zaměstnance. Je tedy doporučováno nejprve upozornění či napomenutí zaměstnance, než dojde k ultima ratio, resp. k doručení výpovědi zaměstnanci.<sup>195</sup> Wedde rozeznává mezi výpověďmi následně: „*Mohl-li se zaměstnanec chovat jinak, ale nechtěl, máme zde důvod k výpovědi spočívající v chování zaměstnance. V opačném případě, jestliže se jinak chovat nemohl, i když sám chtěl, jedná se o výpověď z osobních důvodů*“<sup>196</sup>

---

<sup>190</sup> REICHOLD, Hermann: *Arbeitsrecht.*, 5. Aufl. München: C.H. Beck, 2016, ISBN 978-3-406-68787-7, str.244

<sup>191</sup> Rozsudek Spolkového pracovního soudu (BAG) ze dne 16.9.2004, sp. zn. 2 AZR 406/03

<sup>192</sup> WEDDE, Peter a BÖTTCHER, Inge: *Arbeitsrecht, Kompaktcommentar zum Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen.*, 5. überarbeitete Aufl. Frankfurt am Main: Bund-Verlag GmbH, 2016, ISBN 978-3-7663-6419-7, str. 1147

<sup>193</sup> REICHOLD, Hermann: *Arbeitsrecht.*, 5. Aufl. München: C.H. Beck, 2016, ISBN 978-3-406-68787-7, str.244

<sup>194</sup> JUNKER, Abbo: *Grundkurs Arbeitsrecht.* 14. Aufl. München: C.H. Beck, 2015, ISBN 978-3-406-67360-3, str. 205

<sup>195</sup> REICHOLD, Hermann: *Arbeitsrecht.*, 5. Aufl. München: C.H. Beck, 2016, ISBN 978-3-406-68787-7, str.245

<sup>196</sup> WEDDE, Peter a BÖTTCHER, Inge: *Arbeitsrecht, Kompaktcommentar zum Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen.*, 5. überarbeitete Aufl. Frankfurt am Main: Bund-Verlag GmbH, 2016, ISBN 978-3-7663-6419-7, str. 1146

Sporným příkladem je výpověď z důvodu požívání alkoholu. Dle Junkera se rozeznává: „*Pokud zaměstnanec porušuje vnitřní řád zakazující alkohol na pracovišti nebo alkohol na pracovišti konzumuje, jedná se o výpověď z důvodu chování zaměstnance. Za jiných okolností se jedná o výpověď z osobních důvodů, a to za situace, že zaměstnavatel je závislý na alkoholu a v důsledku této závislosti nemůže svoji konzumaci regulovat.*“ Předpokladem ovšem je, že se zaměstnanec podrobil odvykací kůře.<sup>197</sup>

### 3.1.5.3. Výpověď z provozních důvodů (Betriebsbedingte Kündigung)

Výpověď z provozních důvodů může být dle § 1 II 1 KSchG sociálně ospravedlnitelná, pokud je podána z neodkladných potřeb závodu, které brání v konkrétním případě v pokračování pracovní činnosti. Zatímco u výpovědi z důvodu osoby a chování zaměstnance, se jedná o důvody ze sféry zaměstnance, u výpovědi z provozních důvodů leží důvod ve sféře zaměstnavatele.

Potřeby závodu vyplývají z vnitřních provozních okolností nebo vnějších organizačních důvodů. Mezi důvody vnitřní povahy řadíme zrušení části závodu, přemístění části závodu nebo pozastavení fungování závodu. Pod důvody vnější povahy spadá pokles obratu, nedostatek zakázek a změna struktury trhu. Junker zdůrazňuje, že vnitřní provozní důvody jsou totožné s podnikatelským rozhodnutím: „*Rozhodnutí, že část závodu bude zrušena, je podnikatelské rozhodnutí, jenž je základem pro výpověď.*“ Vnější organizační důvody naopak nevedou samy o sobě ke zrušení zaměstnaneckých míst. Zaměstnavatel je povinen své podnikatelské rozhodnutí přizpůsobit změněným okolnostem závodu.<sup>198</sup> Výpověď je shledána jako sociálně neospravedlnitelná v případě uzavření jednoho oddělení v závodu za současného převedení dané práce na jiné oddělení.<sup>199</sup>

Princip předvídatelnosti předpokládá naplnění shora uvedených podmínek. Posuzuje se objektivní stav v době doručení výpovědi zaměstnanci, který musí být shledán jako sociálně ospravedlnitelný.

---

<sup>197</sup> JUNKER, Abbo: *Grundkurs Arbeitsrecht*. 14. Aufl. München: C.H. Beck, 2015, ISBN 978-3-406-67360-3, str. 204

<sup>198</sup> JUNKER, Abbo: *Grundkurs Arbeitsrecht*. 14. Aufl. München: C.H. Beck, 2015, ISBN 978-3-406-67360-3, str. 206

<sup>199</sup> WEDDE, Peter a BÖTTCHER, Inge: *Arbeitsrecht, Kompaktcommentar zum Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen.*, 5. überarbeitete Aufl. Frankfurt am Main: Bund-Verlag GmbH, 2016, ISBN 978-3-7663-6419-7, str. 1167

Ultima-ratio princip je u výpovědi z provozních důvodů zobrazen pod pojmem „naléhavost“ potřeb závodu (*Dringlichkeit*). Potřeby závodu jsou naléhavé, pokud již není pro zaměstnavatele možné, uskutečnit jeho podnikatelské rozhodnutí jinak než výpovědí, zaměstnanec tedy nemůže nadále pokračovat ve své činnosti dle § 1 II 1 KschG. Výpověď se bude ovšem považovat teprve jako potřebná, pokud nebude možno převést zaměstnance na jinou práci ve stejném či jiném závodě zaměstnavatele. Jiná pracovní činnost musí být ve stejném státě, v úvahu nepřichází ani závod zaměstnavatele v zahraničí.

Mírnější prostředek by představovala výpověď měnící pracovní poměr (*Änderungskündigung*) nebo uvedení do jiné krátkodobé práce.<sup>200</sup>

Jak bylo zmíněno výše, u výpovědi z provozních důvodů není potřeba zvážení zájmů stran (*Interesseabwägung*), ale na místo toho je zohledňován tzv. sociální výběr (*Sozialauswahl*). Sociální výběr má v případě volby z většího počtu zaměstnanců určit na základě tří kroků ty zaměstnance, kteří se nejspíše zvládnou vyrovnat s výpovědí.

V prvním kroku je zkoumáno, kteří zaměstnanci spadají pod sociální výběr. Sociální výběr se vztahuje pouze na zaměstnance, jenž pracují ve stejném závodě a jejich činnost je zaměnitelná, neboť jsou v pracovní smlouvě vázáni ke stejným povinnostem. Zaměstnanci na částečný úvazek ovšem nejsou srovnatelní se zaměstnanci na plný úvazek a nesmí jim být dána přednost.<sup>201</sup>

Ve druhém kroku je již rozhodnuto o výběru zaměstnance. Rozhodujícími kritérii dle § 1 III 1 KSchG je délka pracovního poměru v daném závodě, věk zaměstnance a jeho vyživovací povinnost. V úvahu přichází ještě těžké tělesné postižení zaměstnance jako čtvrté kritérium.<sup>202</sup> Majetková situace je oproti tomu irelevantní.<sup>203</sup>

V posledním kroku je ověřováno, jestli mohou být zaměstnanci, kteří již spadli pod sociální výběr (*Sozialauswahl*) z něho vyjmuti. Dle § 1 III 2 KSchG se jedná o situaci, když

---

<sup>200</sup> JUNKER, Abbo: *Grundkurs Arbeitsrecht*. 14. Aufl. München: C.H. Beck, 2015, ISBN 978-3-406-67360-3, str. 207

<sup>201</sup> REICHOLD, Hermann: *Arbeitsrecht*, 5. Aufl. München: C.H. Beck, 2016, ISBN 978-3-406-68787-7, str.248

<sup>202</sup> JUNKER, Abbo: *Grundkurs Arbeitsrecht*. 14. Aufl. München: C.H. Beck, 2015, ISBN 978-3-406-67360-3, str. 208

<sup>203</sup> REICHOLD, Hermann: *Arbeitsrecht*, 5. Aufl. München: C.H. Beck, 2016, ISBN 978-3-406-68787-7, str.248

zaměstnanec může díky svým schopnostem pokračovat v jiné pracovní činnosti ve stejném závodu.<sup>204</sup>

Jestliže dojde k chybě v průběhu procházení zvolenými kritérii, bude výpověď považována za neúčinnou, resp. sociálně neospravedlnitelnou.<sup>205</sup>

### 3.2. Mimořádná výpověď (außerordentliche Kündigung)

Mimořádná výpověď v německém pracovním právu je obdoba okamžitého zrušení pracovního poměru dle českého práva. Na základě § 626 odst. 1 BGB může každá ze smluvních stran ze závažného důvodu ukončit pracovněprávní vztah bez uplynutí výpovědní doby. Jedná se o kogentní ustanovení zákona, od něhož se nelze odchýlit.<sup>206</sup> Oproti řádné výpovědi je dovoleno rozvázat pracovní poměr na dobu určitou mimořádnou výpovědí, aniž by musela být předem smluvně ujednána.

Na rozdíl od české právní úpravy nemusí mimořádná výpověď obsahovat výpovědní důvod. Jedinou výjimkou je výpověď u učňů (§ 22 III BBiG). Strana smlouvy, jež podává mimořádnou výpověď, je však povinna dotčené straně na vyžádání neprodleně písemně sdělit důvod zapříčiňující podání mimořádné výpovědi. V opačném případě by vznikla dle § 626 II 3 BGB povinnost zaplatit náhradu škody.<sup>207</sup>

Zaměstnanec či zaměstnavatel tedy může okamžitě zrušit pracovní poměr mimořádnou výpovědí, a to v důsledku důležitého důvodu (*wichtiger Grund*), jež zapříčiňuje konec pracovněprávního vztahu a současně pro neúnosnost (*Unzumutbarkeit*), pro kterou musí pracovní poměr skončit bez výpovědní doby.<sup>208</sup> Stejně jako u řádné výpovědi musí být současně naplněny

---

<sup>204</sup> JUNKER, Abbo: *Grundkurs Arbeitsrecht*. 14. Aufl. München: C.H. Beck, 2015, ISBN 978-3-406-67360-3, str. 208

<sup>205</sup> WEDDE, Peter a BÖTTCHER, Inge: *Arbeitsrecht, Kompaktcommentar zum Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen.*, 5. überarbeitete Aufl. Frankfurt am Main: Bund-Verlag GmbH, 2016, ISBN 978-3-7663-6419-7, str. 1170

<sup>206</sup> REICHOLD, Hermann: *Arbeitsrecht.*, 5. Aufl. München: C.H. Beck, 2016, ISBN 978-3-406-68787-7, str. 260

<sup>207</sup> JUNKER, Abbo: *Grundkurs Arbeitsrecht*. 14. Aufl. München: C.H. Beck, 2015, ISBN 978-3-406-67360-3, str.219

<sup>208</sup> WEDDE, Peter a BÖTTCHER, Inge: *Arbeitsrecht, Kompaktcommentar zum Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen.*, 5. überarbeitete Aufl. Frankfurt am Main: Bund-Verlag GmbH, 2016, ISBN 978-3-7663-6419-7, str. 780

následující podmínky: důležitý důvod, princip předvídatelnosti, princip ultima-ratio a zvážení zájmu zaměstnance a zaměstnavatele.<sup>209</sup>

Důležitý důvod lze stejně jako u řádné výpovědi spatřovat v důvodech osoby, chování zaměstnance či provozních záležitostech závodu. V praxi největší roli hrají důvody v chování zaměstnance. Nejčastějšími příklady jsou urážky zaměstnavatele nebo kolegů, spáchání majetkových deliktů a ve výjimečných případech také zneužívání pracovní neschopnosti. Dle judikatury BAG sem lze dále zařadit opakované privátní telefonické hovory do zahraničí, whistleblowing, resp. inzeráty proti zaměstnavateli, odcizení neprodejného zboží na pracovišti nebo v neposlední řadě několikahodinové sledování pornostránek či sexuální obtěžování na pracovišti.<sup>210</sup> Důvody v osobě zaměstnance a v provozních záležitostech závodu se objevují velmi zřídka, a to hlavně v případech, kdy je na základě kolektivní smlouvy zakázáno skončit pracovněprávní vztah řádnou výpovědí.

Jestliže byly naplněny požadavky způsobující vznik důležitého výpovědního důvodu, následuje dále zvážení zájmu zaměstnavatele a zaměstnance (*Interessenabwägung*). Musí se jednat o skutečnosti, u kterých po zvážení všech okolností a zájmů obou stran nelze v zaměstnaneckém vztahu setrvávat do uběhnutí výpovědní doby nebo sjednaného termínu ukončení pracovní smlouvy. Stejně jako u řádné výpovědi dle § 1 KSchG se zde postupuje dle § 626 I BGB podle principu předvídatelnosti a ultima-ratio-principu.

Mírnější prostředky směřující k ukončení pracovněprávního vztahu jsou řádná výpověď, výpověď měnící pracovní poměr, napomenutí nebo změna pracovní smlouvy.<sup>211</sup> Jako zajímavost vztahující se k mírnějším prostředkům lze zmínit rozsudek BAG<sup>212</sup> s názvem „Emmely-Urteil“. Zaměstnanec se zde dopustil zpronevěry, neboť odcizil kupón na vratné láhve v hodnotě 1,3 Euro. Naproti tomu byl v závodu zaměstnán přes 30 let a nedopustil se žádného prohřešku. Právní věta tohoto judikátu zní: „*Čím déle trval nerušený smluvní vztah, o to více opravňuje princip předvídatelnosti zaměstnance, neboť veškerá důvěra za řadu let nemůže být vyčerpána jedním proviněním.*“<sup>213</sup>

---

<sup>209</sup> HROMADKA Wolfgang a MASCHMANN, Frank: *Arbeitsrecht Band 1*. 3. Aufl. Berlin, Heidelberg: Springer, 2008, ISBN 978-3-540-79819-4, str. 373-376

<sup>210</sup> REICHOLD, Hermann: *Arbeitsrecht.*, 5. Aufl. München: C.H. Beck, 2016, ISBN 978-3-406-68787-7, str. 262

<sup>211</sup> JUNKER, Abbo: *Grundkurs Arbeitsrecht*. 14. Aufl. München: C.H. Beck, 2015, ISBN 978-3-406-67360-3, str. 222-224

<sup>212</sup> Rozsudek Spolkového pracovního soudu (BAG) ze dne 10.6.2010, sp. zn. 2 AZR 541/09

<sup>213</sup> REICHOLD, Hermann: *Arbeitsrecht.*, 5. Aufl. München: C.H. Beck, 2016, ISBN 978-3-406-68787-7, str.262

Mimořádná výpověď shodně jako řádná výpověď požaduje písemnou formu sdělení. V případě tohoto nedostatku bude mimořádná výpověď považována za nicotnou. Následně je nutné podat mimořádnou výpověď v prekluzivní dvou týdenní lhůtě, která začíná běžet od okamžiku, kdy se jedna ze stran pracovní smlouvy dozvěděla o skutečnosti vedoucí k rozvázání pracovního poměru.<sup>214</sup>

Ochrana zaměstnance dle KSchG se nevztahuje na mimořádnou výpověď. Jedinou výjimkou je § 13 I 1 KSchG, který odkazuje na § 4 KSchG, dle něhož se může zaměstnanec během 3 týdnů od doručení výpovědi domáhat u soudu její neúčinnosti. Zmešká-li však tuto lhůtu, bude mimořádná výpověď dle 7 KSchG od začátku považována za platnou. Pokud existuje na pracovišti podniková rada, musí být dán její souhlas s mimořádnou výpovědí. V opačném případě bude mimořádná výpověď považována za nicotnou. Podniková rada má pouze tři dny na její vyjádření souhlasu.

Zvláštní ochrana spočívající v neúčinnosti mimořádné výpovědi je velmi podobná úpravě u řádné výpovědi. U SGB je pouze u postižených zaměstnanců stanovena kratší lhůta pro vyslovení souhlasu integračního soudu. MuSchG je upraven totožně.<sup>215</sup>

Neoprávněně podaná mimořádná výpověď může být za splnění předpokladů uvedených v § 140 BGB považována za řádnou výpověď. Předpokladem přeměny v řádnou výpověď je vůle vypovídajícího a domnění, že v případě původně zamýšleného jednání by jeho jednání směřovalo k řádné výpovědi.<sup>216</sup>

### **3.3. Výpověď měnící pracovní poměr (Änderungskündigung)**

Výpověď měnící pracovní poměr je třetím základním druhem výpovědi, jenž může být podána ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele. Obvyklým případem je však podání ze strany zaměstnavatele.

---

<sup>214</sup> WEDDE, Peter a BÖTTCHER, Inge: *Arbeitsrecht, Kompaktcommentar zum Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen.*, 5. überarbeitete Aufl. Frankfurt am Main: Bund-Verlag GmbH, 2016, ISBN 978-3-7663-6419-7, str. 780-782

<sup>215</sup> JUNKER, Abbo: *Grundkurs Arbeitsrecht.* 14. Aufl. München: C.H. Beck, 2015, ISBN 978-3-406-67360-3, str. 219-220

<sup>216</sup> BROX, Hans, RÜTHERS, Bernd a HENSSLER, Martin: *Arbeitsrecht.* 19., bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2016, ISBN 978-3-17-029402-8, str. 194

Doslovnou zákonnou definici nalezneme v § 2 odst. 1 KSchG: „Zaměstnavatel vypovídá pracovní poměr, a zároveň nabízí zaměstnanci pokračování v pracovním poměru za pozměněných podmínek. Primárním cílem není tedy ukončit pracovní poměr, nýbrž jeho pokračování za změněných okolností. Sekundární cíl je teprve spatřován v úplném ukončení pracovního poměru, a to v případě, že zaměstnanec nebude chtít přijmout změnu pracovní smlouvy.“

Výpověď může být dokonce podána jako řádná nebo mimořádná výpověď. V praxi se však s výpovědí měnící pracovní poměr jakožto mimořádnou výpovědí moc často setkat nelze. Písemná forma je nezbytná (§ 623 BGB). Jako u dvou výše zmíněných klasických výpovědí zde hraje stejnou roli podniková rada (*Betriebsrat*) a její souhlas s výpovědí, jakožto zvláštní ochrana zaměstnanců (*besondere Kündigungsschutz*).

Změna nabídky pracovního poměru musí být podána současně s výpovědí. Cílená změna pracovních podmínek může být vázána na dvě různé podoby.

- 1) Zaměstnavatel může podat bezpodmínečnou výpověď vedoucí k ukončení pracovního poměru současně spojenou s nabídkou pokračování dle § 145 BGB za změněných okolností.
- 2) Zaměstnavatel může výpověď vyslovit jako rozvazovací podmínku dle § 158 I BGB za okolností, že zaměstnanec nepřijme nabídku změněných podmínek.

Doslovné znění obsahující § 2 odst. 1 KSchG obsahuje ovšem pouze první podobu výpovědi. Je bezrozporné, že v extenzivním výkladu je zahrnuta i druhá podoba výpovědi. Jedná se sice o jednostranné právní jednání, která má být bezpodmínečné, ale podmínka zde nastupuje až po projevení vůle druhé strany.

Zaměstnanec má po doručení výpovědi tři následující možnosti:

První z možností je bezvýhradné přijetí nabídky, které nemusí obsahovat ani písemnou formu dle § 623 BGB. Může se tak jednat i o konkludentní formu jednání, pokud bude zaměstnanec pokračovat v činnosti za změněných podmínek. Výpověď se tedy stává bezvýznamnou a pracovní poměr pokračuje za pozměněných okolností.

Další možností je odmítnutí nabídky, při jejíchž činnosti nebo nečinnosti zaměstnanec dochází k ukončení pracovního poměru. Jestliže chce zaměstnanec zabránit následnému nabytí účinnosti vedoucí k ukončení pracovní smlouvy, musí během tří týdnů podat určovací žalobu (*Feststellungsklage*) dle § 4 odst. 1 KSchG, jinak bude výpověď dle § 7 KSchG od počátku účinná.

Poslední možností je přijetí nabídky s výhradou. Zaměstnanec tím předchází svému dilema, jestli nabídku bezvýhradně přijmout či odmítnout. Dle § 7 KSchG bude výhrada následně zrušena, pokud zaměstnanec nepodá ve lhůtě tří týdnů od doručení výpovědi tzv. *Änderungsschutzklage*, tedy ochranou žalobu měnící pracovní poměr. S návrhem žaloby se zaměstnanec obrací na soud, aby soud vyslovil, že změna pracovních podmínek je sociálně neospravedlnitelná nebo z jiných důvodů neúčinná. Bude-li žaloba zamítnuta, odpadá důvod výhrady a zároveň bude stanoveno, že zaměstnanec musí za změněných podmínek pracovat. Vyhraje-li ovšem zaměstnanec spor u soudu, odpadne se zpětnou účinností pozměněná smlouva uzavřená pod výhradou dle § 8 KSchG a zaměstnanec bude nadále pracovat za původně stanovených podmínkách. V obou případech si zaměstnanec udrží své pracovní místo.<sup>217</sup>

Sociální ospravedlnitelnost výpovědi bude přezkoumána pod jinými měřítky, než u výpovědi ukončující pracovní poměr. Výpověď měnící pracovní poměr nebude účinná, i když ukončení pracovnímu poměru bude považováno za sociálně ospravedlnitelné, neboť v první řadě musí být přezkoumána samotná sociální ospravedlnitelnost změněných podmínek. BAG doposud neshledal žádný případ podání výpovědi za účelem snížení mzdy zaměstnance, který by splňoval následné předpoklady.<sup>218</sup> Ve dvou stupních bude následně přezkoumána sociální ospravedlnitelnost.

První bude opět přezkoumám důvod výpovědi spočívající v osobě, chování zaměstnance nebo provozních důvodech závodu. Osobní důvod může být u výpovědi měnící pracovní poměr spatřován v nemožnosti zaměstnance pokračovat ve smluvených činnostech, ale možností je výkon na jiné pracovní pozici v témže závodu. Chování zaměstnance bude shledáno za sociálně ospravedlnitelné, jestliže dojde k narušení důvěry mezi zaměstnavatelem v dílčí části závodu, popř. narušení vztahů mezi zaměstnanci právě v té části závodu. Nejčastějším důvodem budou

---

<sup>217</sup> BROX, Hans, RÜTHERS, Bernd a HENSSLER, Martin: *Arbeitsrecht*. 19., bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2016, ISBN 978-3-17-029402-8, str. 199

<sup>218</sup> REICHOLD, Hermann: *Arbeitsrecht*., 5. Aufl. München: C.H. Beck, 2016, ISBN 978-3-406-68787-7, str. 268



ovšem důvody provozní, kde bude jako u běžných dvou výpovědí zohledňován sociální výběr (*Sozialauswahl*).<sup>219</sup>

Ve druhém stupni budou zjišťovány zájmy zaměstnavatele a zaměstnance (*Interesseabwägung*). Důraz bude především kladen na podnět vedoucí k podání výpovědi. Mohlo by totiž snadno dojít ke zneužití důvodu a snadné nabídce změny pracovní smlouvy zaměstnance.<sup>220</sup>

Reichold zdůrazňuje rozdíl mezi částečnou výpovědí (*Teilkündigung*) a výpovědí měnící pracovní poměr (*Änderungskündigung*). Částečná výpověď nemá za cíl ukončit, resp. změnit celý pracovní poměr, nýbrž pouze vypovědět určité ustanovení pracovní smlouvy. Druhá strana pracovní smlouvy musí ovšem souhlasit se zrušením části podmínek, jinak by se jednalo o nepřipustnou výpověď.<sup>221</sup>

### 3.4. Speciální případy výpovědi (Spezialfälle)

V následující kapitole budou zmíněny zvláštní případy výpovědi, které nelze podřadit pod již uvedené základní typy výpovědi. Česká právní úprava nezná ani jeden případ atypických výpovědí, o nichž bude dále pojednáno.

#### 3.4.1. Výpověď z důvodu podezření (Verdachtskündigung)

Výpověď z důvodu podezření spadá pod zvláštní skupinu mimořádné výpovědi. Jedná se o konkludentní porušení pracovní smlouvy ze strany zaměstnance, který je podezírán například z krádeže věcí zaměstnavatele, aniž by bylo jednání s jistotou prokázané. Musí však dojít k narušení důvěry mezi stranami pracovní smlouvy do takové míry, aby mohl být na základě daného podezření ukončen pracovní poměr.<sup>222</sup> Sociální ospravedlnitelnost výpovědi lze spatřovat jak v závažném pochybení v jednání ze strany zaměstnance, tak také v podezření z trestního jednání, jehož se zaměstnanec mohl dopustit.

---

<sup>219</sup> BROX, Hans, RÜTHERS, Bernd a HENSSLER, Martin: *Arbeitsrecht*. 19., bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2016, ISBN 978-3-17-029402-8, str. 198

<sup>220</sup> JUNKER, Abbo: *Grundkurs Arbeitsrecht*. 17. bearb. Aufl. München: C.H. Beck, 2018, ISBN 978-3-406-71939-4, str. 234-238

<sup>221</sup> REICHOLD, Hermann: *Arbeitsrecht*., 5. Aufl. München: C.H. Beck, 2016, ISBN 978-3-406-68787-7, str. 265

<sup>222</sup> BROX, Hans, RÜTHERS, Bernd a HENSSLER, Martin: *Arbeitsrecht*. 19., bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2016, ISBN 978-3-17-029402-8, str. 196

Teoreticky je sice možné podat výpověď z důvodu podezření i jako výpověď řádnou, ale v praxi se s tím nikdy nesetkáme, neboť v každém případě jejího podání musí být naplněny materiální požadavky mimořádné výpovědi.

Právní doktrína rozvinula sedm předpokladů naplňujících výpověď z důvodu podezření:

- 1) odůvodnění musí být spatřováno v podezření, ne pouze v chybném jednání zaměstnance,
- 2) podezření musí být založeno na nesporných okolnostech konkrétního případu,
- 3) okolnosti případu se musí s největší pravděpodobností týkat předcházejícího jednání,
- 4) jednání zaměstnance musí mít takovou váhu, že by v případě prokázání mohla být sociálně ospravedlnitelná mimořádná výpověď z důvodu chování zaměstnance,
- 5) způsobené podezření musí narušit důvěru potřebnou pro pokračování v pracovním poměru,
- 6) zaměstnavatel musí podniknout všechny domnělé kroky vedoucí k objasnění skutkového stavu věci,
- 7) zaměstnanci musí být dána příležitost k vyjádření se k výpovědi.<sup>223</sup>

Dalšími častými příklady podezření dle Hensslera jsou podvodné jednání s dietami na služební cestě, manipulace s razítkem závodu, sexuální obtěžování na pracovišti, prozrazení obchodního tajemství či zpronevěra na pobočce závodu.<sup>224</sup>

### 3.4.2. Výpověď pod nátlakem (*Druckkündigung*)

Dalším příkladem zvláštní skupiny mimořádné výpovědi je výpověď pod nátlakem. Předpoklad této výpovědi spočívá v tom, že zaměstnanec nebo jiná třetí osoba, např. zákazník, vyhrožuje zaměstnavateli podáním hromadné výpovědi společně s dalšími zaměstnanci či odmítnutím budoucích zakázek proti výpovědi určitému zaměstnanci.

Speciálním případem výpovědi pod nátlakem je tzv. pravá výpověď pod nátlakem (*echte Druckkündigung*). Jedná se o situaci, kdy nevznikl žádný důvod k výpovědi ze strany zaměstnavatele, nýbrž zaměstnavatel je ovlivněn všemi nevýhodami dalších zaměstnanců, že je nucen zaměstnanci výpověď podat. Důvod bude poté následně spatřován v provozních

---

<sup>223</sup> JUNKER, Abbo: *Grundkurs Arbeitsrecht*. 14. Aufl. München: C.H. Beck, 2015, ISBN 978-3-406-67360-3, str. 230

<sup>224</sup> HENSSLER, Martin, WILLEMSSEN, Heinz Josef a KALB, Heinz-Jürgen: *Arbeitsrecht Kommentar*. 8., neu bearb. und erweiter. Aufl. Köln: O. Schmidt, 2018, ISBN 978-3-504-42692-7, str. 1820

záležitostech závodu (*betriebsbedingte Kündigung*).<sup>225</sup> Výpověď bude účinná, resp. sociálně ospravedlnitelná tehdy, jestliže ji zaměstnavatel podal oproti ochraně ostatních zaměstnanců. Chopil se tak opatření vůči diskriminaci a neměl jiné řešení k budoucímu zamezení škod. Naopak, pokud zaměstnavatel spatřuje důvod k mimořádné výpovědi v osobě zaměstnance, bude se jednat o „nepravou“ výpověď pod nátlakem („*unechte Drückkündigung*“).

Typickými případy pravé výpovědi pod nátlakem je vyhrožování zaměstnanců stávkou nebo hromadnou výpovědí nebo přerušování obchodních vztahů.<sup>226</sup>

### 3.4.3. Výpověď z důvodu provokace (*Provozierte Kündigung*)

Posledním zvláštním případem je výpověď z důvodu provokace. Jedná o speciální případ mimořádné výpovědi z důvodů chování na straně zaměstnance (*verhaltensbedingten Kündigungsgründe*). Zaměstnanec se v tomto případě dopustí urážky vůči svému nadřízenému nebo kolegům, což je spatřováno dle německé právní úpravy jako důležitý důvod (*wichtiger Grund*) k ukončení pracovního poměru bez běhu výpovědní doby a bez předchozího napomenutí (*Abmahnung*) zaměstnavatele, že zaměstnanec porušuje své povinnosti stanovené pracovní smlouvou.

Hranice mezi svobodou vyjádření svého názoru a urážkou jiné osoby jsou rozeznatelné, jestliže ústní projev dané osoby míří cíleně ke zranění druhé osoby. V případě zaměstnance, který urazí zaměstnavatele nebo jiného zaměstnance na pracovišti, se musí jednat o tak značné ublížení, že další setrvání v pracovním poměru se jeví jako nepřijatelné.<sup>227</sup>

Tato atypická výpověď se jeví na jednu stranu jako srozumitelný důvod pro rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který urazí na cti svého nadřízeného nebo jiné kolegy. Na druhou stranu lze polemizovat nad tím, zda by v našem právním řádu nebyl tento způsob skončení pracovního poměru zneužíván a také nad skutečností, jak striktně by zaměstnavatel rozlišoval svobodný projev slova oproti urážce na cti.

---

<sup>225</sup> JUNKER, Abbo: *Grundkurs Arbeitsrecht*. 14. Aufl. München: C.H. Beck, 2015, ISBN 978-3-406-67360-3, str. 231

<sup>226</sup> BROX, Hans, RÜTHERS, Bernd a HENSSLER, Martin: *Arbeitsrecht*. 19., bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2016, ISBN 978-3-17-029402-8, str. 197

<sup>227</sup> Provozierte Kündigung = Fristlose Kündigung? In: *Rechtsanwälte von Bergner & Özkan* [online]. [cit. 2019-11-22]. Dostupné z: <https://www.vboe.de/provozierte-beleidigung-fristlose-kuendigung/>

### 3.5. Dohoda o zrušení pracovního poměru (Aufhebungsvertrag)

Na základě smluvní svobody mohou zaměstnanec a zaměstnavatel smlouvu nejen uzavřít, ale také ji zrušit dle § 241 I, § 311 BGB. Jedná se tedy o dvoustranné právní jednání, na jehož základě je pracovní poměr skončen k dohodnutému časovému okamžiku.<sup>228</sup> Důvod zrušení nemusí být jako v české právní úpravě vůbec zmíněn. Oproti řádné výpovědi dále není nutné vyjádření odborové organizace.<sup>229</sup>

K uzavření dohody o zrušení pracovního poměru je podle § 623 BGB nezbytná písemná forma. Dle § 126 II 1 BGB musí být podpisy obou smluvních stran na téže listině. Elektronická forma (§ 126a BGB) je zakázána (§ 623 BGB). Pokud zaměstnavatel a zaměstnanec nedodrží písemnou formu, bude dohoda o zrušení pracovního poměru neplatná dle § 125 I BGB.<sup>230</sup>

Zaměstnavatel a zaměstnanec uzavírají dohodu na místo výpovědi, neboť je to pro obě strany výhodnější. Zaměstnanec si může sjednat odstupné za ztrátu pracovní pozice. Rovněž má větší šance na pracovním trhu pro budoucí hledání pracovního místa, než kdyby byl pracovní poměr vypovězen. Výhoda zaměstnavatele je spatřována v tom, že se na zaměstnance nevztahují ochranné ustanovení v KSchG, a tudíž se může vyhnout nejistotě při posuzování výpovědních důvodů.<sup>231</sup>

Pokud byla dohoda o zrušení pracovního poměru uzavřena pod výhrůzkou (*Drohung*) nebo v úmyslu podvojného oklamání (*arglistige Täuschung*) dle § 123 I BGB lze její uzavření napadnout (*Anfechtung des Aufhebungsvertrags*). Stejná situace také platí, pokud dojde k jejímu uzavření omylem (*Irrtum*) dle § 119 BGB.<sup>232</sup>

### 3.6. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době (Kündigung in der Probezeit)

Zkušební doba dává zaměstnavateli a zaměstnanci možnost k vytvoření si dojmu nejen o druhém smluvním partnerovi, ale také o stávajícím pracovním místě. Jestliže zkušební doba trvá maximálně šest po sobě jdoucích měsíců, tak výpovědní doba činí dle § 622 odst. 3 pouze dva

<sup>228</sup> BROX, Hans, RÜTHERS, Bernd a HENSSLER, Martin: *Arbeitsrecht*. 19., bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2016, ISBN 978-3-17-029402-8, str. 205

<sup>229</sup> Aufhebungsvertrag oder Kündigung: Was ist besser? In: *Arbeitsvertrag.org* [online]. [cit. 2019-10-30]. Dostupné z: <https://www.arbeitsvertrag.org/aufhebungsvertrag-oder-kuendigung/>

<sup>230</sup> JUNKER, Abbo: *Grundkurs Arbeitsrecht*. 14. Aufl. München: C.H. Beck, 2015, ISBN 978-3-406-67360-3, str. 240

<sup>231</sup> WÖRLEN, Rainer; KOKEMOOR, Axel: *Arbeitsrecht*. 12., völlig überarbeitete und verbesserte Aufl. München: Vahlen, 2017, ISBN 978-3-8006-5324-9, str. 143-144

<sup>232</sup> JUNKER, Abbo: *Grundkurs Arbeitsrecht*. 14. Aufl. München: C.H. Beck, 2015, ISBN 978-3-406-67360-3, str. 240

týdny. Zaměstnanec není během zkušební doby vůbec chráněn dle KSchG.<sup>233</sup> Kolektivní smlouvou (*Tarifvertrag*) lze však zkušební dobu jak zkrátit, tak prodloužit.

Zaměstnavatel a zaměstnanec si také mohou smluvit delší než šestiměsíční zkušební dobu. Po uplynutí šesti po sobě jdoucích měsíců se začne na zaměstnance vztahovat KSchG a výpovědní doba se bude řídit jako u řádné výpovědi dle § 622 odst. 1, což znamená, že bude nejméně čtyřtýdenní.<sup>234</sup>

Pokud byla mezi stranami uzavřena pracovní smlouva na dobu určitou, která končí automaticky uplynutím doby trvání, je zde také umožněno sjednání zkušební doby, která ovšem nesmí být nepřiměřená k délce pracovního poměru. Řádná výpověď během zkušební doby musí být předem smluvna, v opačném případě nesmí být uplatněna.<sup>235</sup> Zde je právní úprava shodná jako u pracovního poměru na dobu určitou, při níž vůbec nemusí být využito možnosti zkušební doby.

### 3.7. Hromadné propuštění (*Massenentlassung*)

Jestliže bude chtít zaměstnavatel propustit v menším závodě více než 5 zaměstnanců, ve větším závodě více než 30 zaměstnanců, v rozmezí 30 dní, mluvíme o hromadném propuštění zaměstnanců, jakožto o výpovědi z provozních důvodů, jenž se týká většího počtu zaměstnanců.<sup>236</sup> Do celkového počtu propuštěných zaměstnanců jsou započítáni i ti, s nimiž byl pracovní poměr rozváznán dohodou či výpovědí měnící pracovní poměr (§ 17 I 2 KSchG). Pouze propuštění na základě mimořádné výpovědi jsou vyňata.<sup>237</sup>

Zaměstnavatel je povinen na základě § 17 KSchG oznámit tuto skutečnost agentuře práce (*Agentur für Arbeit*), poněvadž na hromadné propuštění se vztahuje zvláštní ochrana před výpovědí.<sup>238</sup> Existuje-li na pracovišti podniková rada, je nutný její předchozí souhlas.<sup>239</sup>

---

<sup>233</sup> WALTERMANN, Raimund a SÖLLNER, Alfred. *Arbeitsrecht.*, 17. neu bearb. Auflage. München: Vahlen, Franz, 2014, ISBN 978-3-8006-4890-0, str. 176

<sup>234</sup> WEDDE, Peter a BÖTTCHER, Inge: *Arbeitsrecht, Kompaktcommentar zum Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen.*, 5. überarbeitete Aufl. Frankfurt am Main: Bund-Verlag GmbH, 2016, ISBN 978-3-7663-6419-7, str. 770

<sup>235</sup> WALTERMANN, Raimund a SÖLLNER, Alfred. *Arbeitsrecht.*, 17. neu bearb. Auflage. München: Vahlen, Franz, 2014, ISBN 978-3-8006-4890-0, str. 176

<sup>236</sup> REICHOLD, Hermann: *Arbeitsrecht.*, 5. Aufl. München: C.H. Beck, 2016, ISBN 978-3-406-68787-7, str.259

<sup>237</sup> ZÖLLER, Wolfgang., LORITZ., Karl-Georg. a HERGENRÖDER, Curt W.: *Arbeitsrecht.*, 7. Auflage. München: C.H. Beck, 2015, ISBN 978-3-406-64624-9, str. 397

<sup>238</sup> REICHOLD, Hermann: *Arbeitsrecht.*, 5. Aufl. München: C.H. Beck, 2016, ISBN 978-3-406-68787-7, str.259

Soudní dvůr Evropské Unie ve svém rozsudku<sup>240</sup> stanovil, že také těhotným ženám může být v rámci hromadného propuštění za určitých podmínek ukončen pracovní poměr. Důvod ovšem nesmí být spatřován v těhotenství, musí být sociálně ospravedlněn, písemně doručen a v neposlední řadě také v souladu s předpisy daného státu.<sup>241</sup>

Jak již bylo zmíněno v kapitole 2.4, tato úprava je velmi podobná české právní úpravě, když obě úpravy shodně vychází ze směrnice Evropské unie 98/59/ES.<sup>242</sup>

### **3.8. Smrt zaměstnance a zaměstnavatele (der Tod des Arbeitnehmers und Arbeitsgeber)**

Smrt zaměstnance je právní událostí, při níž dochází k ukončení pracovního poměru, a to s účinkem ex nunc dle § 613 BGB. Pozůstalým nenáleží nárok na mzdu po smrti zaměstnance, a to ani přechodem práv a povinností. Pouze nevyplacený nárok na mzdu přechází dle § 1922 BGB na dědice.<sup>243</sup>

Smrtí zaměstnavatele naopak pracovní poměr nekončí. Dědicové nastupují do všech práv a povinností zůstavitele (§ 1922 BGB a § 1967 BGB). Osobní povinnost k pracovnímu výkonu dle § 613 BGB platí pouze pro zaměstnance. Oproti tomu je pro zaměstnavatele pracovní výkon převoditelný. Zákon stanoví výjimku u pracovního poměru, u něhož docházelo k uspokojování osobních potřeb zaměstnavatele.<sup>244</sup> Autoři Zöller, Loritz a Hergenröder se domnívají, že specifický poměr zaměstnance a zaměstnavatele je otázkou výkladu pracovní smlouvy, resp. zda se smrt zaměstnavatele nahlíží jako na časový okamžik omezující pracovní poměr.

Nejčastějšími příklady uváděnými zmíněnými autory jsou osobní výkon sekretářky, soukromého učitele, osobního řidiče nebo pečující zdravotní sestry. Je tedy otázkou výkladu, zda

---

<sup>239</sup> JUNKER, Abbo: *Grundkurs Arbeitsrecht*. 14. Aufl. München: C.H. Beck, 2015, ISBN 978-3-406-67360-3, str. 197

<sup>240</sup> Rozsudek Soudního dvora Evropské Unie ze dne 22.2.2018, sp. zn. C-103/16

<sup>241</sup> Massenentlassungen auch bei Schwangeren zulässig. In: *Arbeit und Arbeitsrecht* [online]. 12.4.2018 [cit. 2019-11-20]. Dostupné z: <https://www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/fachmagazin/fachartikel/massenentlassungen-auch-bei-schwangeren-zulaessig.html>

<sup>242</sup> HROMADKA Wolfgang a MASCHMANN, Frank: *Arbeitsrecht Band 1*. 3. Aufl. Berlin, Heidelberg: Springer, 2008, ISBN 978-3-540-79819-4, str. 438

<sup>243</sup> ZÖLLER, Wolfgang., LORITZ., Karl-Georg. a HERGENRÖDER, Curt W.: *Arbeitsrecht.*, 7. Auflage. München: C.H. Beck, 2015, ISBN 978-3-406-64624-9, str. 326

<sup>244</sup> REICHOLD, Hermann: *Arbeitsrecht.*, 5. Aufl. München: C.H. Beck, 2016, ISBN 978-3-406-68787-7, str. 233

se jedná o osobní výkon pracovního poměru, anebo zda namísto toho může být podána výpověď skrze dědice.<sup>245</sup>

Důvod přechodu pracovního místa na zůstavitele spočívá v tom, že německý zákonodárce klade větší důraz na povahu závodu a jeho činnost než na osobu zaměstnavatele.<sup>246</sup>

### **3.9. Skončení pracovního poměru na dobu určitou (Befristung des Arbeitsverhältnisses)**

Skončení pracovního poměru na dobu určitou je v německém pracovním právu upraveno v BGB, konkrétně v § 620 odst. 3, který ovšem odkazuje na TzBfG.

Zaměstnanec a zaměstnavatel uzavírají pracovní poměr na dobu určitou z důvodu přesně stanovené kalendářní doby trvání (*Zeitbefristung*), jejímž uplynutím pracovní poměr automaticky skončí. Pracovněprávní vztah může být také založen za konkrétním účelem, jehož dosažením je ukončen (*Zweckbefristung*). Jako příklad lze uvést výstavbu domu, vědecký výzkumu nebo zástup za nemocného zaměstnance. Další specifickou možností, jak ukončit pracovní poměr, je naplnění rozvazovací podmínky (*auflösende Bedingung*), viz dále kapitola 3.9.1.

Pro oba typy skončení pracovního poměru na dobu určitou požaduje německá úprava písemnou formu. Samostatná pracovní smlouva naopak písemnou formu nevyžaduje. V případě jejího nedodržení ovšem nastává zákonná fikce uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou. BAG<sup>247</sup> ve svém rozhodnutí stanovil, že písemná forma nelze být dodatečně zhojena.

Aby mohl zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít pracovní poměr na dobu určitou, musí být v pracovní smlouvě vymezen jeden z objektivních věcných důvodů z § 14 odst. 1 TzBfG:

- a) přechodná provozní doba,
- b) návaznost na vyučení nebo dokončení studia s cílem usnadnit přechod takového zaměstnance do stálého zaměstnání,
- c) dočasný zástup jiného zaměstnance,
- d) povaha dané pracovní činnosti,

---

<sup>245</sup> ZÖLLER, Wolfgang., LORITZ., Karl-Georg. a HERGENRÖDER, Curt W.: *Arbeitsrecht.*, 7. Auflage. München: C.H. Beck, 2015, ISBN 978-3-406-64624-9, str. 327

<sup>246</sup> BROX, Hans, RÜTHERS, Bernd a HENSSLER, Martin: *Arbeitsrecht.* 19., bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2016, ISBN 978-3-17-029402-8, str. 213

<sup>247</sup> Rozsudek Spolkového pracovního soudu (BAG) ze dne 1.12.2004, sp. zn. 7 AZR 198/04

- e) pracovní poměr za účelem zkoušky,
- f) důvod spočívající v osobě zaměstnance,
- g) zaměstnanec má být odměňován z rozpočtových prostředků, jejichž čerpání je možné pouze na časově omezenou dobu,
- h) časové omezení je založeno na základě soudního smíru.

Jsou možné i další důvody, které se budou posuzovat jednotlivě. Výčet není taxativní navzdory úpravám v kolektivních smlouvách.<sup>248</sup>

Z mého pohledu bylo cílem německého zákonodárce specifikovat důvody vzniku pracovního poměru na dobu určitou tak přesně, aby se do budoucna předcházelo několikanásobnému řetězení pracovních poměrů.

Zákonná úprava zná však tři výjimky, kdy k uzavření pracovního poměru na dobu určitou není vyžadován žádný důvod:

- 1) § 14 odst. 2 TzBfG dovoluje uzavřít pracovní poměr na dobu určitou bez věcného důvodu, jestliže pracovní poměr nepřesáhne více než dva roky. Pracovní smlouvu lze dokonce během trvání pracovního poměru až třikrát prodloužit, musí být ovšem zachována maximální dvouletá doba jejího trvání.<sup>249</sup> Podle rozsudku BAG<sup>250</sup> může být pracovní poměr prodloužen pouze za stejných podmínek uvedených v původní pracovní smlouvě. V opačném případě by se jednalo o založení nového pracovního poměru. Během pracovního poměru mohou ovšem být jeho podmínky změněny, např. navýšením hodinové mzdy. Jedná se o to, že za současného prodloužení pracovního poměru nesmí dojít ke změnám podmínek smlouvy.<sup>251</sup>
- 2) Další výjimka je zakotvena § 14 odst. 2a TzBfG. Účelem tohoto ustanovení je odstranění překážek přijetí zaměstnanců do nově založeného závodu. Zaměstnanci mohou v závodě pracovat až první čtyři roky od jeho založení bez uvedení příslušného důvodu. Pracovní poměr může být bezdůvodně prodlužován do 4 let od vzniku závodu.

---

<sup>248</sup> BROX, Hans, RÜTHERS, Bernd a HENSSLER, Martin: *Arbeitsrecht*. 19., bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2016, ISBN 978-3-17-029402-8, str. 209-210

<sup>249</sup> JUNKER, Abbo: *Grundkurs Arbeitsrecht*. 17. bearb. Aufl. München: C.H. Beck, 2018, ISBN 978-3-406-71939-4, str. 246

<sup>250</sup> Rozsudek Spolkového pracovního soudu (BAG) ze dne 18.1.2006, sp. zn. 7 AZR 178/05

<sup>251</sup> BROX, Hans, RÜTHERS, Bernd a HENSSLER, Martin: *Arbeitsrecht*. 19., bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2016, ISBN 978-3-17-029402-8, str. 209-210



- 3) Poslední případ bezdůvodného pracovního poměru převyšující dva roky zmiňuje § 14 odst. 3 TzBfG, a to za podmínek minimální věkové hranice 52 let. Současně musí být zaměstnanec minimálně čtyři předchozí kalendářní měsíce před začátkem pracovního poměru nezaměstnaný, popř. bylo předchozí zaměstnání hrazeno z veřejných zdrojů. Za výše zmíněných podmínek lze pracovní poměr uzavřít až na 5 let.<sup>252</sup>

Kolektivní smlouva (*Tarifvertrag*) může stanovit odchylky od zákonné úpravy.<sup>253</sup>

V pochybnostech zaměstnanec, že pracovní poměr nemohl být uzavřen na dobu určitou, je oprávněn dle § 17 TzBfG jako u řádné výpovědi podat určovací žalobu (*Feststellungsklage*) k pracovnímu soudu v nejzazší lhůtě 3 týdnů po smluveném konci pracovního poměru.

Skončení pracovního poměru na dobu určitou končí z logiky věci buď uplynutím času, na který byl pracovní poměr uzavřen, nebo dosažením účelu vzniku pracovního poměru. U dosažení účelu však musí zaměstnavatel předem zaměstnance informovat o časovém okamžiku skončení a pracovní poměr je ukončen dva týdny po přijetí tohoto sdělení. Německá právní úprava na rozdíl od české právní úpravy nepřipouští rozvázání pracovního poměru na dobu určitou řádnou výpovědí. Řádná výpověď je v německém pracovním poměru na dobu určitou přípustná pouze ve výjimečných případech, a to za situace, kdy si ji strany smluvně ujednali nebo je dovozena z kolektivní smlouvy. Německý zákonodárce, stejně jako český zákonodárce, připouští možnost rozvázání pracovního poměru na dobu určitou mimořádnou výpovědí.

Jestliže bude pracovní poměr po uplynutí smluvené kalendářní doby, popř. po dosažení účelu pokračovat se souhlasem zaměstnavatele, bude se nadále jednat o pracovní poměr na dobu neurčitou § 15 odst. 5 TzBfG.<sup>254</sup>

### **3.9.1. Naplnění rozvazovací podmínky (Eintritt einer auflösenden Bedingung)**

Zaměstnavatel a zaměstnanec mohou také uzavřít pracovněprávní vztah na dobu určitou, jehož ukončení nastává naplněním rozvazovací podmínky. K úspěšnému uzavření je nutné

---

<sup>252</sup> JUNKER, Abbo: *Grundkurs Arbeitsrecht*. 17. bearb. Aufl. München: C.H. Beck, 2018, ISBN 978-3-406-71939-4, str. 247

<sup>253</sup> Tzn. uzavření pracovního poměru na dobu delší než 2 roky bez uvedení důvodu včetně vícenásobného prodloužení, jenž zákon omezuje na výše zmíněné 3. BAG ovšem stanovil maximální délka pracovního poměru na dobu určitou na 6 let.

<sup>254</sup> BROX, Hans, RÜTHERS, Bernd a HENSSLER, Martin: *Arbeitsrecht*. 19., bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2016, ISBN 978-3-17-029402-8, str. 209-211

doдрžet striktní požadavky vyplývající z § 21 TzBfG, jež jsou obdobné jako u výše zmíněného časového omezení, resp. dosažení účelu pracovního poměru.

První podmínkou je písemná forma. V případě jejího nedodržení se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Druhou podmínkou je věcný důvod zapříčiňující jeho založení. Dále je zaměstnavatel povinen písemně sdělit časový okamžik naplnění rozvazovací podmínky. Pracovní poměr poté končí ve dvoutýdenní lhůtě po doručení tohoto sdělení. Řádná výpověď je i zde přípustná jen po předchozím ujednání. Mimořádná výpověď zůstává též nedotčena.<sup>255</sup>

Rozlišení mezi časovým omezením pracovního poměru (*Befristung*) a rozvazovací podmínkou (*Beendigung*) není příliš znatelné. Junker uvádí rozlišení na příkladu dvanáctiměsíčního pracovního poměru uzavřeného za účelem testování televizního programu a pracovní poměr kadeřnice, který bude ukončen v případě, že hranice sledovanosti programu klesne pod určitý počet diváků. V obou případech nastane stejný následek.<sup>256</sup>

### 3.9.2. Dosažení věkové hranice (*Altersgrenze*)

Dosažení věkové hranice vedoucí ke skončení pracovního poměru není upraveno zákonem. Vznik tohoto nároku nepředstavuje ani jeden z důvodů výpovědi v osobě zaměstnance (*personenbedingte Kündigungsgründe*). Mnoho kolektivních smluv, podnikových dohod, a také dohod mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ovšem zakotvuje skončení pracovního poměru po dosažení důchodového věku. Takové smluvené omezení nepředstavuje rozvazovací podmínku, nýbrž nanejvýš omezení pro jeden z věcných důvodů dle § 14 odst. 1 TzBfG. Dle judikatury BAG<sup>257</sup> spočívá důvod převážně v osobních požadavcích plánovaných závodem, také v rozumné věkové kategorii, která je navíc zaručena zákonným důchodovým pojištěním. Tuto možnost skončení pracovního poměru je tedy možné smluvit, když má zaměstnanec již nárok na plnění ze zákonného důchodového pojištění.<sup>258</sup>

---

<sup>255</sup> BROX, Hans, RÜTHERS, Bernd a HENSSLER, Martin: *Arbeitsrecht*. 19., bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2016, ISBN 978-3-17-029402-8, str. 211

<sup>256</sup> JUNKER, Abbo: *Grundkurs Arbeitsrecht*. 17. bearb. Aufl. München: C.H. Beck, 2018, ISBN 978-3-406-71939-4, str. 250

<sup>257</sup> Rozsudek Spolkového soudu pro pracovní právo (BAG) ze dne 18.6.2008, sp. zn. 7 AZR 116/07

<sup>258</sup> BROX, Hans, RÜTHERS, Bernd a HENSSLER, Martin: *Arbeitsrecht*. 19., bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2016, ISBN 978-3-17-029402-8, str. 212

### 3.10. Způsoby skončení pracovního poměru v některých zvláštních případech v SRN

Mezi způsoby skončení pracovního poměru, které české pracovní právo nezná, řadíme především napadení pracovní smlouvy (*Anfechtung*). Dále též skončení pracovního poměru na dobu určitou naplněním rozvazovací podmínky a dosažení věkové hranice. Pro lepší logické pochopení posledních dvou typů skončení pracovního poměru, jsou tyto způsoby vysvětleny v kapitole 3.9 Skončení pracovního poměru na dobu určitou.

#### 3.10.1. Napadení pracovní smlouvy (*Anfechtung*)

Napadení pracovní smlouvy dle § 119 BGB a následující se odlišuje od výpovědi tím, že nedochází k narušení výkonu pracovní smlouvy, nýbrž při jejím uzavírání byl shledán následný nedostatek projevu vůle, a to z důvodu omylu (*Irrtum*), výhrůžky (*Drohung*) nebo podvodného oklamání (*arglistige Täuschung*).<sup>259</sup>

Omyl dle § 119 BGB je spatřován v základních vlastnostech smluvního partnera. Jedná se především o pracovní schopnosti, zdravotní stav, spolehlivost a důvěru zaměstnance. Napadení pracovní smlouvy je však možné pouze tehdy, pokud je kauzální nexus mezi vlastností zaměstnance a uzavřenou pracovní smlouvou. Těhotenství u žen není dle judikatury<sup>260</sup> jedna z výše zmiňovaných vlastností, poněvadž se nejedná o dlouhotrvající stav.<sup>261</sup>

K napadení výhrůžky (*Drohung*) dle § 123 BGB je oprávněn ten, jehož projev vůle byl ovlivněn. Henssler označuje výhrůžku jako „budoucí zlo“. Zlo je dle něj „jakákoliv nevýhoda ohroženého nebo třetí osoby“. Příkladem lze uvést učně, jehož praxe je u konce, a tudíž mu byla nabídnuta pracovní smlouva pro budoucí setrvání v závodu, která byla ovšem nevýhodná. Výhrůžka se zde skrývá v tom, že pokud nebude smlouva podepsána, bude učen muset zaplatit náklady na jeho učňovkou praxi.<sup>262</sup>

Podvojně oklamání dle § 123 BGB předpokládá mylné oklamání, které spočívá buď v pozitivním jednání, jehož nejčastějším příkladem jsou nepravdivé odpovědi na

---

<sup>259</sup> REICHOLD, Hermann: *Arbeitsrecht.*, 5. Aufl. München: C.H. Beck, 2016, ISBN 978-3-406-68787-7, str.228-229

<sup>260</sup> Rozsudek Spolkového soudu pro pracovní právo (BAG) ze dne 22.9.1961, sp. zn. 1 AZR 241/60

<sup>261</sup> BROX, Hans, RÜTHERS, Bernd a HENSSLER, Martin: *Arbeitsrecht.* 19., bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2016, ISBN 978-3-17-029402-8, str. 64

<sup>262</sup> HENSSLER, Martin, WILLEMSSEN, Heinz Josef a KALB, Heinz-Jürgen: *Arbeitsrecht Kommentar.* 8., neu bearb. und erweiter. Aufl. Köln: O. Schmidt, 2018, ISBN 978-3-504-42692-7, str. 1324

zaměstnavatelem položené otázky nebo také nekonání, což může spočívat v zamlčení chronické nemoci, která zapříčiňuje pracovní poměr jako nemožný.<sup>263</sup>

Z judikatury BAG<sup>264</sup> lze dovodit, že otázky týkající se tělesného postižení mohou být kladeny pouze v případě, jestliže s nimi souvisí činnosti v pracovní smlouvě. Jinak je to ovšem u žadatele o zaměstnání s těžkým tělesným postižením, neboť zaměstnavatel je později v pracovním poměru nucen dodržovat zákonné povinnosti. V případě, že těžce tělesně postižený zaměstnanec oklame špatnou odpovědí zaměstnavatele, je zaměstnavatel oprávněn napadnout pracovní smlouvu.

Právním následkem napadení pracovní smlouvy je jeho nicotnost. Smlouva musí být ovšem napadena včas, resp. ve stanovené lhůtě. Německé pracovní právo rozlišuje nicotnost ex nunc a ex tunc, a to na základě toho, zda zaměstnanec již do práce nastoupil nebo teprve nastoupí. V případě, že zaměstnanec do práce ještě nenastoupil, nastává nicotnost s účinky ex tunc dle § 142 odst. 1 BGB. V opačném případě, tedy již po nástupu do zaměstnání, se bude jednat o nicotnost s účinky ex nunc.<sup>265</sup>

### **3.11. Zrušení pracovního poměru soudním rozhodnutím (Gerichtliche Entscheidung)**

Zrušení pracovního poměru soudním rozhodnutím v SRN je srovnatelné s neplatným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a zaměstnance dle české právní úpravy. Pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je ukončen na základě rozhodnutí soudu, pokud dojde k rozhodnutí, že výpověď byla neúčinná.<sup>266</sup> Pokud bude ovšem shledáno, že výpověď byla účinná, dojde k zamítnutí žaloby na ochranu před výpovědí.<sup>267</sup>

Jestliže byl tedy pracovní poměr ukončen a jedna ze stran pracovní smlouvy se domnívá, že jeho ukončení bylo neúčinné, je oprávněna podat žalobu o určení neúčinnosti výpovědi k soudu (*Kündigungsschutzklage*). Pokud soud shledá žalobu jako důvodnou, vysloví její neúčinnost. Pracovní poměr ovšem není v zájmu zaměstnance a zaměstnavatele obnoven, jak je

---

<sup>263</sup> BROX, Hans, RÜTHERS, Bernd a HENSSLER, Martin: *Arbeitsrecht*. 19., bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2016, ISBN 978-3-17-029402-8, str. 63

<sup>264</sup> Rozsudek Spolkového pracovního soudu (BAG) ze dne 7.6.1984, sp. zn. 2 AZR 270/83

<sup>265</sup> BROX, Hans, RÜTHERS, Bernd a HENSSLER, Martin: *Arbeitsrecht*. 19., bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2016, ISBN 978-3-17-029402-8, str. 65-66

<sup>266</sup> HROMADKA Wolfgang a MASCHMANN, Frank: *Arbeitsrecht Band 1*. 3. Aufl. Berlin, Heidelberg: Springer, 2008, ISBN 978-3-540-79819-4, str. 351

<sup>267</sup> DÜTZ, Wilhelm a THÜSING, Gregor: *Arbeitsrecht*. 21., neu bearb. Aufl. München: C.H. Beck, 2016, ISBN 978-3-406-69579-7, str. 232

tomu v ČR, nýbrž je zaměstnanci přiznán nárok na odstupné dle § 9 KSchG. Dle § 10 odst. 1 KSchG nesmí výše odstupného převýšit roční výdělek zaměstnance. Pro starší zaměstnance ovšem zákon v § 10 odst 2 KSchG posouvá odstupné až do výše osmnáctinásobku jeho ročního výdělku. Smyslem a účelem odstupného je odškodnění v důsledku ztráty pracovního místa v důsledku protispolečenské výpovědi (*sozialwidriger Kündigung*).<sup>268</sup>

Zaměstnanec musí prokázat, že se zde nacházejí neúnosné důvody, pro které není vhodné pracovní poměr obnovit. Nejčastěji se jedná o chování zaměstnavatele vůči zaměstnanci po podání výpovědi. V opačném případě musí zaměstnavatel naopak prokázat důvody, pro které, v důsledku činnosti závodu nelze očekávat další spolupráci se zaměstnancem. Zaměstnavatel musí uvést řádný důvod. Nelze pouze odkázat na skutkový stav náležející ve výpovědi.<sup>269</sup>

Jedná-li se ovšem o zaměstnance na vedoucím místě, s nímž má být rozvázán pracovní poměr, vedoucí zaměstnanec dle § 14 odst. 2 alinea 2 KSchG nemusí prokazovat důvody nepokračování v pracovním poměru v případě úspěšného prohlášení neúčinnosti návrhu soudem.<sup>270</sup> Zákon vychází z toho, že výpovědí byl narušen vztah důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jenž nelze znovu obnovit. Dále nejsou požadovány důvody v následném nepokračování pracovního poměru u situace, kdy obě strany podaly návrh na zrušení pracovního poměru, neboť je evidentně zřejmé, že ani zaměstnavatel ani zaměstnanec neshledávají vzájemnou spolupráci za zdárnou.

Při podání mimořádné výpovědi (*Außerordentliche Kündigung*), má pouze zaměstnanec nárok požadovat vyslovení její neúčinnosti a následně žádat o odstupné dle § 13 odst. 1 alinea 3 KSchG, pokud byly prokázány důvody v následném nepokračování pracovního poměru.<sup>271</sup>

U výpovědi měnící pracovní poměr (*Änderungskündigung*) platí jako u řádné a mimořádné výpovědi možnost získání odstupného při neúčinném rozvázání pracovního poměru.

---

<sup>268</sup> JUNKER, Abbo: *Grundkurs Arbeitsrecht*. 14. Aufl. München: C.H. Beck, 2015, ISBN 978-3-406-67360-3, str. 217

<sup>269</sup> Usnesení Spolkového ústavního soudu ze dne 22.10.2004, sp. zn. 1 BvR 1944/01

<sup>270</sup> JUNKER, Abbo: *Grundkurs Arbeitsrecht*. 14. Aufl. München: C.H. Beck, 2015, ISBN 978-3-406-67360-3, str. 216

<sup>271</sup> BROX, Hans, RÜTHERS, Bernd a HENSSLER, Martin: *Arbeitsrecht*. 19., bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2016, ISBN 978-3-17-029402-8, str. 201

Musí se však jednat o smluvní ujednání, neboť ustanovení § 9 I 1 KschG se na danou výpověď nevztahuje.<sup>272</sup>

---

<sup>272</sup> Änderungskündigung: Trotz Kündigung das Arbeitsverhältnis fortsetzen In: *Arbeitsrechte.de* [online]. [cit. 2019-10-28]. Dostupné z: <https://www.arbeitsrechte.de/aenderungskuendigung/>

## **4. Srovnání skončení pracovního poměru v ČR a v SRN**

Následující část této diplomové práce bude věnována srovnání právních úprav skončení pracovního poměru v ČR a v SRN, jež byly podrobně rozebrány v jednotlivých kapitolách týkajících se úpravy rozvázání pracovního poměru v ČR a v SRN. Důraz bude kladen především na shodné prvky obou právních úprav, také rovněž na odlišnosti mezi pracovním právem v ČR a v SRN. Již z označení názvů způsobů skončení pracovního poměru lze usoudit, že obě právní úpravy obsahují obdobné způsoby ukončení pracovněprávního vztahu, avšak jejich příčiny a důsledky jsou u mnohých způsobů odlišné.

Před samotným srovnáním jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru, shledávám důležitým na úvod zmínit odlišnou kodifikaci pracovního práva, o níž bylo pojednáno v první části této práce. České pracovní právo obsahuje veškerou materii vztahující se ke skončení pracovního poměru v jednom kodexu, jenž se označuje jako Zákoník práce (ZPr). Německá právní úprava skončení pracovního poměru je naopak roztržena do mnoha dílčích zákonů. Část úpravy je obsažena v občanském zákoníku (BGB), jenž se subsidiárně používá jako základní kodex soukromého práva. Německá úprava chrání zaměstnance Zákonem na ochranu před výpovědí (KSChG) a nad to též sociálně znevýhodněné skupiny obyvatel jednotlivými dalšími zákony jako např. Zákonem na ochranu matek (MuSchG).

Domnívám se, že německá úprava je pro svou neucelenost velmi nepřehledná, a tudíž poskytuje méně právní jistoty pro laiky. Ti by její znalostí mohli předejít nedorozuměním, a to třeba při ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

### **4.1. Výpověď v českém právním řádu a tzv. řádná výpověď v německém právním řádu**

Výpověď z pracovního poměru dle české právní úpravy, ať už ze strany zaměstnance či ze strany zaměstnavatele, se v německém pracovním právu označuje jako řádná výpověď. Označení jako řádná výpověď vzniklo nejspíše z toho důvodu, že německá právní úprava zná kromě řádné výpovědi několik dalších způsobů výpovědí. Okamžité zrušení pracovního poměru v české právní úpravě označuje německé pracovní právo jako mimořádnou výpověď, přičemž se jedná o téměř shodné instituty. Mimoto zná německá úprava spoustu způsobů výpovědí, které český právní řád neupravuje. Příkladem může být výpověď měnící pracovní poměr, výpověď pod nátlakem či výpověď z důvodu provokace.

Obě právní úpravy se shodují v tom, že výpověď, přesněji řádná výpověď je nejdůležitější způsob skončení pracovního poměru. Jedná se o jednostranný projev vůle jedné strany pracovní smlouvy, který vede k rozvázání pracovního poměru po uplynutí zákonem stanovené výpovědní doby. V českém pracovním právu lze tímto způsobem rozvázat pracovní poměr na dobu určitou či dobu neurčitou, zatímco německá právní úprava dovoluje ukončit tímto způsobem pouze pracovní poměr na dobu neurčitou. Pracovní poměr na dobu určitou může být v SRN rozvázán řádnou výpovědí, pouze pokud si to smluvní strany předem ujednají.

Jak česká právní úprava, tak německá právní úprava vyžadují písemnou formu výpovědi, resp. řádné výpovědi. V opačném případě by se jednalo o zdánlivé právní jednání. Český právní řád ovšem oproti našemu sousedovi dovoluje také elektronickou formu výpovědi, a to například doručenou emailem či telefaxem. Aby výpověď, resp. řádná výpověď mohla nabýt účinnost, je nezbytné její doručení druhému účastníkovi pracovního poměru. Zde je rozdílem německé úpravy oproti úpravě české, že německé pracovní právo dovoluje také doručení řádné výpovědi prostřednictvím tzv. posla (*Emfangsbote*), kterým je třeba domovnice.

Velmi zásadním rozdílem úpravy pracovního práva v ČR a v SRN jsou výpovědní důvody ze strany zaměstnavatele. České pracovní právo obsahuje v § 52 ZPr taxativně stanovené důvody, pro něž lze ukončit pracovněprávní vztah se zaměstnancem. Čeští zaměstnanci tak mají možnost se s nimi seznámit za účelem předejití rozvázání pracovního poměru. Německému zaměstnanci však může být doručena řádná výpověď ze strany zaměstnance i bez uvedení důvodu. Německé pracovní právo tedy dovoluje i platnou, resp. účinnou výpověď ze strany zaměstnance bez uvedení důvodu, což české právní úprava zakazuje. Zaměstnanec, který je v SRN chráněn Zákonem na ochranu před výpovědí (KSchG) však může zaměstnavatele požádat o sdělení výpovědního důvodu, přičemž zaměstnavatel je povinen mu jej sdělit. Povinnost uvedení výpovědního důvodu může být stanovena kolektivní smlouvou, podnikovou dohodou či také individuální pracovní smlouvou. Pro přehlednost i zde opakuji, že Zákonem na ochranu před výpovědí (KSchG) je chráněn zaměstnanec, který pracuje u daného zaměstnavatele více jak šest měsíců a závod má více než pět zaměstnanců. Dle mého názoru je druhý bod tohoto ustanovení diskriminační, poněvadž znevýhodňuje zaměstnance, kteří pracují v menších závodech. Z druhé strany je však nutné si uvědomit, že v menším závodu jsou vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli osobnější než ve větších závodech, a proto si bude zaměstnanec nejspíše vědom toho, co vedlo k rozvázání pracovněprávního vztahu. I přesto tuto skutečnost se domnívám, že takový zaměstnanec by měl mít nárok na sdělení výpovědního důvodu v případě,



když o něj požádá. Německé pracovní právo obsahuje tři okruhy výpovědních důvodů. Jejich srovnání s českou úpravou však bude pro přehlednost uvedeno ke konci tohoto srovnání. Pro úplnost uvádím, že zaměstnanec v ČR i v SRN může podat výpověď, resp. řádnou výpověď bez uvedení důvodu.

Dalším značným rozdílem obou právních úprav je délka výpovědní doby, tedy časový úsek mezi doručením výpovědi a skončením pracovního poměru. České pracovní právo stanovuje zákonnou dvouměsíční výpovědní dobu, ať již byl pracovní poměr ukončen ze strany zaměstnance nebo ze strany zaměstnavatele. Německé pracovní právo upravuje běh výpovědní doby odlišně v závislosti na tom, zda byl pracovněprávní vztah rozvázán ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele. Jestliže ukončí pracovní poměr zaměstnanec, pak podle § 622 odst. 1 BGB bude výpovědní doba trvat vždy čtyři týdny. V případě, že bude chtít pracovněprávní vztah rozvázat zaměstnavatel, pak se bude výpovědní doba odvíjet podle délky pracovního poměru zaměstnance u daného zaměstnavatele. Ustanovení § 622 BGB obsahuje odstupňovanou délku výpovědní doby, přičemž ta nejkratší trvá čtyři týdny u dvouletého pracovního poměru a ta nejdelší naopak až sedm měsíců, jestliže pracovněprávní vztah trval 20 let. Je ovšem nutné poukázat na rozdílný běh výpovědní doby v obou právních úpravách. V ČR může být výpověď doručena k jakémukoliv datu a její běh začíná prvním dnem následujícího měsíce. Kupříkladu výpověď bude podána k 5.1., výpovědní doba začíná běžet od 1.2. a trvá do 31.3. Německá právní úprava také dovoluje podat řádnou výpověď k jakémukoliv datu. Její běh ovšem začne plynout již od data doručení výpovědi, a to čtyři týdny v případě výpovědi ze strany zaměstnance a čtyři týdny či více měsíců v případě ze strany zaměstnavatele. Po uplynutí například čtyř týdenní výpovědní doby bude pracovní poměr ukončen buď k 15. nebo poslednímu dni v měsíci v závislosti na tom, který den nastane dříve. Jestliže byla tedy řádná výpověď podána k 10.1., výpovědní doba běží již od 10.1., uplyne po čtyřech týdnech k 7.2. a pracovní poměr je ukončen k 15.2. Zatímco byla-li výpověď podána k 25.1., výpovědní doba uplyne k 22.2. a pracovněprávní vztah je ukončen k poslednímu dni měsíce února. Dle mého názoru jde o zajímavou úpravu běhu výpovědní doby, kde na rozdíl od české právní úpravy neexistuje žádné mezidobí mezi podáním výpovědi a počátkem běhu výpovědní doby. Zaměstnanci tak uplyne výpovědní doba přesně po čtyřech týdnech, ale pracovní poměr je ukončen buď k 15. dni v měsíci nebo k poslednímu dni v měsíci. Odstupňovaná výpovědní doba se jeví jako vhodný návrh de lege ferenda na úpravu v českém právním řádu. Proto o ní bude pojednáno ještě v poslední kapitole této části.

Právní úprava v ČR i SRN zakazuje podání výpovědi, resp. řádné výpovědi ze strany zaměstnavatele zaměstnanci, jenž se nachází v tíživé životní situaci. Období, v němž nelze vypovědět pracovněprávní vztah, označujeme jako ochranou dobu. Německá právní úpravě je oproti úpravě české zcela neucelená a pro svou roztržitost se jeví jako velmi nepřehledná. Německý právní řád totiž obsahuje několik zákonů, které chrání jednotlivé skupiny sociálně znevýhodněných zaměstnanců. Příkladem lze uvést Zákon na ochranu matek (MuSchG), jenž zakazuje dát výpověď těhotným ženám a matkám po porodu či Spolkový zákon o rodičovském příspěvku a rodičovské dovolené (BEEG), jenž chrání zaměstnance, resp. zaměstnankyni na rodičovské dovolené. Právní úpravu tělesně postižených osob naopak nalezneme v Sociálním zákoníku (SGB). Český zákonodárce upravuje zákaz výpovědi v ochranné době v § 53 ZPr, přičemž v následujícím § 54 ZPr stanoví výjimky, pro něž neplatí ochranná doba stanovená § 53 ZPr. Takto zvolená úprava jako „výjimka z výjimky“ se může jevit nepřehlednou, avšak oproti německé úpravě shledávám naši právní úpravu jako významově a obsahově jednoznačnou. Porovnáním obou ustanovení se může zaměstnanec ujistit, kdy se nachází v ochranné době a kdy mu tak zaměstnavatel nesmí dát výpověď z pracovního poměru.

Německý zákonodárce chrání kromě zaměstnanců, kteří se nachází v nelehké životní situaci, také zaměstnance, na něž spadá ochrana dle Zákona na ochranu před výpovědí (KSchG). Tento zákon chrání zaměstnance, kteří pracují u daného zaměstnavatele více jak šest po sobě jdoucích měsíců a závod, ve kterém jsou zaměstnání má pět a více pracovníků. Česká právní úprava nezná žádný ekvivalent, jenž by poskytoval speciální ochranu takovým zaměstnancům.

Markantním rozdílem německé a české právní úpravy jsou výpovědní důvody ze strany zaměstnavatele. České pracovní právo obsahuje v § 52 ZPr taxativně stanovené výpovědní důvody, pro něž může být rozvázán pracovněprávní vztah se zaměstnancem. Německá právní úprava stanovuje, že ke skončení pracovního poměru může dojít tehdy, pokud existuje důležitý důvod (*wichtiger Grund*). Důležitý důvod může být spatřován buď v osobě zaměstnance, chování zaměstnance nebo ekonomické situaci na straně zaměstnavatele. Aby mohla nabýt výpověď účinnosti, resp. aby byla podle německé terminologie sociálně ospravedlnitelná, nestačí pouze naplnění jednoho z výše uvedených důvodů, ale musí dojít k naplnění dalších tří relativně abstraktních pojmů. Prvním z nich je princip předvídatelnosti (*Prognoseprinzip*), který říká, že ukončení pracovního poměru není pouze sankce z minulosti, ale ani v budoucnosti by nebylo možné pro důležitý důvod, zapříčiňující řádnou výpověď, nadále setrvávat v pracovněprávním vztahu. Druhým pojmem je *Ultima-Ratio-Prinzip*, dle něhož je výpověď posledním možným

prostředkem, neboť mírnější prostředek k urovnání vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem neexistuje. Posledním požadavkem je v případě výpovědi z osobních důvodů a z důvodu chování na straně zaměstnance zvážení zájmů obou stran pracovního poměru (*Interesseabwägung*). Pro výpověď z důvodu provozních záležitostí na straně zaměstnance je naopak posledním bodem tzv. sociální výběr (*Sozialauswahl*), při němž je na základě daných kritérií vybrán nejvhodnější zaměstnanec, se kterým je následně ukončen pracovní poměr. Jestliže bude naplněn základní požadavek důležitého důvodu (*wichtiger Grund*) a na něj navazující další hlediska, bude výpověď shledána jako sociálně ospravedlnitelná, resp. účinná.

Pod jednotlivými skupinami německých výpovědních důvodů lze nalézt také české výpovědní důvody. Výpověď z důvodů osoby zaměstnance zahrnuje nezaviněné jednání, pro které je ukončen pracovní poměr a dále také zdravotní situaci zaměstnance. Dle mého názoru spadají pod tuto skupinu české výpovědní důvody v § 52 písm. d) a e) ZPr a dále také výpovědní důvod v § 52 písm. g) ZPr. Německé výpovědní důvody pro chování zaměstnance požadují většinou zaviněné právní jednání, pro které bude následně pracovní poměr rozváznut. Takový výpovědní důvod můžeme v české právní úpravě nalézt v § 52 písm. g) ZPr. Provozní důvody na straně zaměstnance se zcela ztotožňují s výpovědními důvody v § 52 písm. a) až c) ZPr. Pracovní poměr v SRN však nelze ukončit jen pro tyto důvody, ale musí být naplněna i další kritéria, aby výpověď byla účinná, resp. sociálně ospravedlnitelná. Z toho plyne, že německé pracovní právo má sice částečně shodnou úpravu ukončení pracovního poměru výpovědí s českou právní úpravou, avšak je zde patrná i velká rozdílnost. Tu lze spatřovat v taxativním výčtu výpovědních důvodů v české právní úpravě, a naopak v individuálním přístupu k přezkoumání jednotlivých kritérií v německé právní úpravě.

Německé pracovní právo zná vedle řádné výpovědi také jiné druhy výpovědi, a to výpověď měnící pracovní poměr, výpověď z důvodu podezření, výpověď pod nátlakem a výpověď z důvodu provokace, jenž české pracovní právo nezná. Jako o druhu výpovědi, který by mohl být zařazen i do našeho právního řádu, by se dalo dle mého mínění, *de lege ferenda* uvažovat o výpovědi měnící pracovní poměr. Zaměstnanci by musela být nabídnuta jiná práce na pracovišti a v případě jejího odmítnutí by byl ukončen stávající pracovní poměr.

Závěrem bych chtěla dodat, že výpověď, resp. řádná výpověď z pracovního poměru v obou právních úpravách vede k jednostrannému rozváznutí pracovního poměru. Obě právní úpravy mají stejný účel, a to jednostranně ukončit pracovní poměr po uplynutí běhu výpovědní

doby. Každá z úprav je poté odlišná ve svém průběhu. Jako hlavní rozdíl můžeme tedy zdůraznit neexistenci výpovědních důvodů v SRN, dále pak odlišnou délku výpovědní doby a možnost rozvázat pracovní poměr řádnou výpovědí pouze u pracovního poměru na dobu neurčitou. Mimo to pak také další druhy výpovědí, které česká právní úprava nezmiňuje.

#### **4.2. Okamžité zrušení pracovního poměru v českém právním řádu a tzv. mimořádná výpověď v německém právním řádu**

Okamžité zrušení pracovního poměru, jenž upravuje české pracovní právo, je do jisté míry stejný institut jako mimořádná výpověď dle německého pracovního práva.

Hlavním cílem úpravy v obou státech je rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, případně se zaměstnavatelem bez běhu výpovědní doby, a to v důsledku naplnění důvodu, pro něhož nelze po druhé straně pracovní smlouvy nadále požadovat setrvání v pracovněprávním vztahu.

Český právní řád stanovuje v § 55 a § 56 ZPr taxativně vymezené důvody, pro které je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, zatímco německý právní řád obdobně jako u řádné výpovědi předepisuje naplnění důležitého důvodu, aby mohl být pracovní poměr ukončen. Důležitý důvod spočívá v praxi především v chování zaměstnance, což můžeme de facto srovnat s českým důvodem dle § 55 odst. 2 ZPr, jenž stanovuje tzv. pracovní kázeň zaměstnance, tedy porušení právních předpisů zvlášť hrubým způsobem. Jak již bylo v příslušné kapitole zmíněno, zde je věcí rozhodnutí soudu, co všechno spadá pod „zvlášť hrubý způsob“ porušení, když se jedná o relativně abstraktní hypotézu právní normy.

Ačkoliv je možné dovodit, že německá právní úprava by ostatní taxativně vymezené důvody vedoucí k okamžitému zrušení pracovního poměru v české právní úpravě shledala jako důležité, a tedy vedoucí k okamžitému zrušení pracovního poměru, je dle mého názoru s ohledem na právní jistotu zaměstnance vhodnější česká právní úprava. Německá právní úprava díky své neurčitosti požaduje - na rozdíl od českých taxativně vymezených důvodů - ještě navíc zvážení zájmů zaměstnance a zaměstnavatele, naplnění principu předvídatelnosti a ultima-ratio princip. Z teoretického hlediska však můžeme uzavřít, že všechny abstraktně vymezené pojmy jsou obsaženy již v českých výpovědních důvodech.

Česká i německá úprava požaduje písemnou formu okamžitého zrušení pracovního poměru, respektive mimořádné výpovědi. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být dle českého pracovního práva učiněno v subjektivní lhůtě dvou měsíců, zatímco mimořádnou výpověď lze dle německého pracovního práva dát v subjektivní lhůtě dvou týdnů. Dalším shodným prvkem, který lze v obou právních řádech nalézt, je nutný souhlas odborové organizace, pokud je na pracovišti ustanovena. Obě úpravy taktéž upravují ochranu zaměstnance, se kterým nemůže být ukončen pracovněprávní vztah, neboť se zaměstnanec například nachází na mateřské či rodičovské dovolené.

Posledním rozdílem, který stojí dle mé úvahy za zmínku, je možnost uznání německé mimořádné výpovědi za řádnou, pokud ta mimořádná byla podána neoprávněně a splňuje předpoklady řádné výpovědi. V českém ZPr můžeme pouze najít v § 52 písm. g) možnost podání výpovědi pro stejné důvody, pro něž by mohlo být podáno okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a to pro zvláště hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů. Tu je tedy na úvaze zaměstnavatele, k jakému institutu se přikloní.

Z celkového pohledu je dle mého názoru mnohem lépe upraveno české zrušení pracovního poměru před německou mimořádnou výpovědí, neboť je ze všech úhlů více konkrétní a pro laika tedy lépe srozumitelnější a zároveň pochopitelnější.

#### **4.3. Dohoda o rozvázání, resp. o zrušení pracovního poměru v českém a německém právním řádu**

Česká právní úprava rozvázání pracovního poměru je velmi podobná německé právní úpravě zrušení pracovního poměru dohodou. V obou případech končí pracovní poměr k sjednanému datu bez nutnosti uvedení důvodu. Nezbytným předpokladem je také písemná forma, u které je český zákonodárce benevolentnější a umožňuje také elektronickou podobu. Jestliže nedojde k jejímu dodržení, nastává neplatnost dohody. Dalším shodným prvkem je možnost sjednání odstupného. Závěrem je třeba zmínit, že nejen na českého, ale také na německého zaměstnance se nevztahuje ochranná doba, resp. zákon na ochranu před výpovědí a pracovní poměr může být tedy takto ukončen i v době těhotenství, mateřské dovolené apod.

#### **4.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době v českém a německém právním řádu**

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je zcela rozdílně upraveno v České republice a ve Spolkové republice Německo. Zatímco česká právní úprava umožňuje sjednání

zkušební doby na maximálně tři po sobě jdoucí kalendářní měsíce, respektive šest na po sobě jdoucích kalendářních měsících v případě vedoucího zaměstnance, německá právní úprava umožňuje bez omezení šestiměsíční délku zkušební doby. Dalším znatelným rozdílem je výpovědní doba. U nás dochází ke skončení pracovního poměru ke dni doručení zrušení ve zkušební době, pokud není stanoven den pozdější, kdežto německá právní úprava stanovuje dvoutýdenní výpovědní dobu.

Velmi zajímavě hodnotím možnost sjednání delší než šestiměsíční zkušební doby v německém pracovním právu, kde se následná výpovědní doba řídí ustanovením o řádné výpovědi (§ 622 odst. 1 BGB). Výpovědní doba pak bude nejméně čtyřtýdenní.

Dle mého názoru je česká úprava částečně logičtější, poněvadž zkušební doba má primárně sloužit k tomu, aby si zaměstnanec a zaměstnavatel „vyzkoušeli“ vzájemný pracovní poměr a k tomu je tříměsíční doba dostačující. Na druhou stranu shledávám dvoutýdenní výpovědní dobu jako optimálnější řešení, neboť si zaměstnanec může během této výpovědní doby již hledat nové zaměstnání a nesníží se jeho ekonomická situace. Během výpovědní doby mu totiž bude vyplácena mzda, a tudíž nedojde k úplnému výpadku peněžních prostředků, jak je tomu nyní v české právní úpravě.

#### **4.5. Hromadné propuštění v českém a německém právním řádu**

Jak již bylo zmíněno výše, úprava hromadného propuštění vychází ze Směrnice Rady 98/59/ES. V důsledku toho je česká a německá právní úprava téměř totožná.

O hromadné propuštění se v obou zemích jedná, jestliže zaměstnavatel rozváže pracovní poměr během 30 dní s větším počtem zaměstnanců na základě výpovědi z organizačních důvodů. Přesný počet se odvíjí od velikosti závodu.

Před doručením výpovědi je zaměstnavatel v ČR i v SRN povinen informovat Úřad práce, resp. Agenturu práce a odborovou organizaci či radu zaměstnanců v případě jejich působnosti na daném pracovišti.

#### **4.6. Smrt zaměstnance a zaměstnavatele v českém a německém právním řádu**

Právní úpravy České republiky i Spolkové republiky Německo se shodují v úpravě právní události spočívající ve smrti zaměstnance, v jejím důsledku automaticky dochází ke skončení pracovního poměru.

Naopak je tomu ovšem v případě smrti zaměstnavatele. Zde se právní úpravy obou států rozcházejí. Německá právní úprava hledí na pracovní výkon zaměstnavatele jako na převoditelný. Pracovní poměr tudíž stále pokračuje a do role zaměstnavatele nastupuje jeho právní nástupce. U české právní úpravy naopak v tomto případě dochází ke skončení pracovněprávního vztahu, vyjma případů pokračování v živnosti.

Osobně shledávám německou úpravu z praktického hlediska stabilnější, a to především z pohledu zaměstnance, který má větší jistotu zachovat si své zaměstnání.

#### **4.7. Skončení pracovního poměru na dobu určitou v českém a německém právním řádu**

České a německé pracovní právo se v úpravě pracovního poměru na dobu určitou do značné míry rozcházejí. Jediným výrazně shodným prvkem je možnost sjednání pracovního poměru nejen na přesně vymezený časový úsek, ale také na dobu trvání určitých prací, případně dosažení účelu, pro který je pracovněprávní vztah založen.

Velmi významným rozdílem německé úpravy oproti úpravě české je nutnost vymezení důvodu vzniku pracovního poměru na dobu určitou. Jak již bylo zmíněno výše, domnívám se, že německý zákonodárce tuto povinnost zakotvil z důvodu zamezení několikanásobnému řetězení pracovních poměrů na dobu určitou.

Je nutno ovšem dodat, že v § 14 odst. 2 TzBfG je stanovena výjimka, na základě které lze sjednat pracovní poměr na dobu určitou v maximální délce dvou let, aniž by bylo nutné uvést důvod vzniku pracovního poměru na dobu určitou. V tomto ohledu je tak německá právní úprava srovnatelná s českou, která dovoluje uzavřít pracovní poměr na dobu určitou pouze na časově omezený úsek v rozsahu maximálně tří let s možností dvojího opakování. Česká právní úprava se proto jeví více benevolentnější a dovoluje delší délku sjednání a taky vícenásobné opakování.

Dalším rozdílem, který stojí za zmínku je nemožnost vypovězení pracovního poměru na dobu určitou v SRN tzv. řádnou výpovědí, pokud nebyla tato možnost předem smluvně

ujednána. Česká právní úprava naopak stanovuje stejné možnosti vypovězení pracovního poměru na dobu určitou jako u pracovního poměru na dobu neurčitou. Český zaměstnavatel tedy může rozvázat pracovní poměr na dobu určitou během jeho trvání též výpovědí. Okamžité zrušení pracovního poměru, resp. mimořádná výpověď je ovšem přípustná i v německém pracovním právu. Dle mého názoru zvolil český zákonodárce vhodněji možnost skončení pracovního poměru na dobu určitou výpovědí. Ačkoliv se jedná o časově omezený pracovní poměr, může v jeho průběhu dojít k nečekané situaci odůvodňující vypovězení pracovního poměru. V takové situaci se však může stát, že některá ze stran pracovněprávního vztahu nemusí chtít přistoupit na dohodu o rozvázání pracovního poměru. Možnost dát výpověď u pracovního poměru na dobu určitou tedy umožňuje smluvní straně ukončit takovýto pracovní poměr i přes neochotu druhé smluvní strany uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru.

Jak český, tak německý zaměstnanec, resp. zaměstnavatel mohou podat určovací žalobu k soudu, pokud shledají, že byl pracovní poměr na dobu určitou sjednán neplatně. Zaměstnanec i zaměstnavatel má v ČR delší prekluzivní lhůtu k podání takovéto žaloby, a to dvouměsíční, zatímco zaměstnanec, resp. zaměstnavatel v SRN má tuto lhůtu pouze třítydenní.

#### **4.8. Neplatné zrušení pracovního poměru v českém právním řádu a zrušení pracovního poměru soudním rozhodnutím v německém právním řádu**

Neplatné zrušení pracovního poměru, jenž upravuje české pracovní právo, je do jisté míry stejný institut jako německé zrušení pracovního poměru na základě soudního rozhodnutí. Obě právní úpravy nicméně vykazují jisté odlišnosti.

Jestliže zaměstnanec či zaměstnavatel dojde k názoru, že k rozvázání pracovního poměru došlo neplatně, je oprávněn podat žalobu k soudu na neplatnost rozvázání pracovního poměru. Český zaměstnanec, který dále trvá na pokračování v pracovněprávním vztahu, je povinen před podáním žaloby vyrozumět zaměstnavatele, že trvá na tom, aby ho nadále zaměstnával. Zde mohou nastat dvě situace. Prvním případem je, že zaměstnavatel umožní zaměstnanci dále pokračovat v práci. Druhým případem je opačná situace, kdy zaměstnavatele po výzvě odmítne zaměstnanci nadále přidělovat práci. Pokud soud následně shledá, že skončení pracovního poměru bylo neplatné a zaměstnavatel zaměstnanci po výzvě nadále přiděloval práci, pracovní poměr není rozvázán a nadále pokračuje. V případě, kdy zaměstnavatel zaměstnanci během soudního sporu práci nepřiděloval, je povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy či platu ve



výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil, že trvá na dalším zaměstnání do doby, než mu zaměstnavatel začne přidělovat práci či dojde k platnému rozvázání pracovního poměru. I v tomto případě pracovní poměr nadále trvá.

U našeho západního souseda je situace odlišná. Jestliže soud rozhodne, že rozvázání pracovního poměru bylo neúčinné, pracovní poměr nadále nepokračuje, nýbrž je přiznán nárok na odstupné, a to v maximální výši ročního výdělku zaměstnance. Důvodem, proč německý zákonodárce zvolil tuto cestu, je odškodnění v důsledku ztráty pracovního místa zapříčiněné protispolečenskou výpovědí. Je nutné zmínit, že zaměstnanec musí prokázat neúnosné důvody, kvůli kterým již nechce nadále setrvávat v pracovněprávním vztahu, což je v praxi hlavně chování zaměstnavatele vůči zaměstnanci po podání výpovědi. Zaměstnavatel je povinen uvést řádný úvod, pro který již nechce pracovní poměr obnovit, nemůže pouze odkázat na skutkový stav ve výpovědi.

Dle mého názoru je lépe koncipována německá právní úprava. Jakmile již jedna strana vyslovila vůli s druhou stranou pracovní smlouvy rozvázat pracovněprávní vztah, došlo tím k narušení vzájemné důvěry. I z toho důvodu se jeví jako lepší řešení pracovní poměr neobnovovat a vyplatit zaměstnanci odstupné, jako je tomu v německé právní úpravě. Bezouška zastává stejný názor a navrhuje německou právní úpravu jako návrh *de lege ferenda* pro převzetí do české právní úpravy ZPr.<sup>273</sup>

---

<sup>273</sup>BEZOUŠKA, Petr. *Výhledy do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-193-9, str. 69

## 5. Úvahy de lege ferenda o převzetí některých způsobů skončení pracovního poměru z německého právního řádu a další možnosti novelizace zákoníku práce

Poslední kapitola této diplomové práce se bude zabývat možnými návrhy de lege ferenda na změnu úpravy skončení pracovního poměru v ČR. Inspiraci lze nalézt nejen v poznatcích z výše rozebrané německé právní úpravy a jejím srovnání s úpravou českou, ale také v. právní úpravě ostatních států Evropy.

Úvodem je třeba zmínit, že pracovní právo v různých státech Evropy je upraveno rozdílně. Této skutečnosti si šlo již všimnout v první části této práce, kde byla podrobně rozebrána právní úprava v ČR a v SRN. Nyní bude v krátkosti poukázáno na zbylé evropské státy, a to především pro kontext s možnými de lege ferenda úpravami skončení pracovního poměru.

Do první skupiny spadají státy, které mají jeden pracovněprávní kodex, jenž představuje východisko pro komplexní úpravu individuálního pracovního práva. Mezi tyto státy patří Belgie, Česká republika, Finsko, Francie, Lucembursko, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Norsko, Polsko a Slovensko. Druhou skupinu tvoří státy, které sice nemají jeden výchozí kodex, ale přesto zde nalezneme předpis upravující základní práva zaměstnanců. Pod tuto skupinu se řadí Velká Británie, Litva, Portugalsko a Španělsko. Pod druhou skupinu můžeme podřadit i Itálii a Nizozemí, které mají pracovní právo upraveno v příslušné části svého občanského zákoníku. Třetí a zároveň poslední skupinu představují státy, jejichž pracovní právo je roztrženo do několika předpisů. Tato skupina je výstižná pro rozebrané německé pracovní právo. Dále tuto úpravu nalezneme v Dánsku, Řecku, Irsku a v Rakousku.<sup>274</sup>

Vzhledem ke stálému sblížení právních řádů evropských států, může ČR nalézt inspirace ke změně koncepce ZPr v oblasti skončení pracovního poměru v úpravách ostatních zemí Evropy. Dále bude také poukázáno na vhodné změny české právní úpravy, jež navrhli čeští odborníci na pracovní právo.

---

<sup>274</sup> BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-193-9, str. 31

## 5.1. Výpovědní doba

Velkou inspirací pro české pracovní právo je německá právní úprava odstupňované délky výpovědní doby. Návrh koncepční změny odstupňované délky výpovědní doby pro současný ZPr má své příznivce, ale také odpůrce.

Pichrt konstatuje, že *jednotná délka dvouměsíční výpovědní doby pro všechny zaměstnance (bez ohledu na délku jejich zaměstnání u zaměstnavatele) je zjevným přežitkem naší právní úpravy a je v Evropě vzácným úkazem*. Jako vhodné řešení navrhuje odstupňovanou délku výpovědní doby, přičemž by byla stanovena kratší délka výpovědní doby u nových zaměstnanců, zatímco u letitých zaměstnanců by došlo k jejímu prodloužení. Tato právní úprava je běžná pro většinu evropských států. Zavedením této právní úpravy by nedošlo k narušení rovného přístupu zaměstnanců, ba naopak by došlo k posílení právní jistoty těch zaměstnanců, kteří setrvali déle v pracovněprávním vztahu.

Právní úpravu odstupňované délky pracovního poměru má nejen náš západní soused, ale lze ji nalézt i u našeho východního souseda – Slovenska, přičemž je nutné konstatovat, že nejkratší délka výpovědní doby v SR je nepřiměřeně dlouhá i pro nové zaměstnance, poněvadž má jako v ČR dvouměsíční délku. Zaměstnanec, který odpracoval u zaměstnavatele v SR nejméně 5 let, má nejméně tříměsíční výpovědní dobu.<sup>275</sup> Německé pracovní právo stanovuje nejkratší délku výpovědní doby na 4 týdny u dvouletého pracovního poměru, nejdelší na 7 měsíců za trvání pracovního poměru v délce 20 let.

Dalším zastáncem odstupňované délky výpovědní doby v závislosti na délce pracovního poměru je Bezouška. V odstupňované výpovědní době vidí převážně ochranu zaměstnance. Tuto ochranu poskytují zaměstnancům nejen v Německu a na Slovenku, ale také v Maďarsku, Rakousku, Estonku, Finsku a ve Slovinsku. Vzhledem k fungující úpravě v ostatních státech Evropy navrhuje převzetí úpravy do českého právního řádu.<sup>276</sup>

Hůrka má naopak opačný názor a tvrdí, že *„Délka výpovědní doby by neměla být hlavním prvkem ochrany zaměstnance při skončení pracovního poměru.“* Proto není zastáncem dlouhé výpovědní doby, resp. prodlužování výpovědní doby v závislosti na délce pracovního poměru.

---

<sup>275</sup> PICHRT, Jan. Za novelizací zákoníku práce aneb je novelizace zákoníku práce v době recese potřebná? *Právní rozhledy*. 2009, roč. 17, č. 16, str. 587-588

<sup>276</sup> BEZOUŠKA, Petr. *Výhledy do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-193-9, str.77

Jednostranným projevem, který vede k rozvázání pracovního poměru výpovědí dojde k narušení osobního charakteru smluvního závazku, hluboká spolupráce je tedy ochromena či alespoň omezena na své intenzitě a perspektivě, což vede k tomu, že se pracovněprávní vztah nadále nerealizuje optimálním způsobem.<sup>277</sup>

S odkazem na výše popsanou německou úpravu výpovědní doby ze strany zaměstnavatele, odstupňovanou dle délky pracovního poměru, jsem toho názoru, že by tato koncepční změna byla vhodným podnětem pro novelizaci ZPr. Je možno souhlasit s autory Pichrtem a Bezouškou. Zaměstnanec, který pracuje u daného zaměstnavatele po delší dobu než jiný zaměstnanec, si zaslouží odpracovanou délkou svého pracovního poměru delší výpovědní dobu, během které si může shledat nové zaměstnání.

## 5.2. Vyplacení se z výpovědní doby

Velmi zajímavou možností jak rychle a flexibilně skončit pracovní poměr bez nutnosti běhu výpovědní doby, by bylo tzv. vykoupení se ze zaměstnání. Strana pracovní smlouvy, jež by chtěla pracovněprávní vztah skončit, by přímo ve výpovědi uvedla, že místo dodržení výpovědní doby poskytne druhé smluvní straně peněžité vyrovnání. Náhradou za nedodržení výpovědní doby s důsledkem okamžitého rozvázání pracovního poměru by byla finanční kompenzace ve výši průměrného výdělku odpovídající době, o niž byla výpovědní doba zkrácena.

Jestliže by chtěl zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem bez dodržení výpovědní doby, zaměstnavatel by mu poskytl náhradu mzdy či platu ve výši průměrného výdělku za zbývající výpovědní dobu. Lze vyjít ze situace, že zaměstnanec vykonává závislou práci pro zaměstnavatele za odměnu. V případě, že by pracovněprávní vztah netrval během zákonem stanovené doby, zaměstnavatel by nahradil zaměstnanci ušlý výdělek v podobě finanční kompenzace.

Poněkud složitější situace by nastala za předpokladu, že by pracovněprávní vztah byl ukončen ze strany zaměstnance, neboť zde nelze osobní výkon práce nahradit. Možným řešením by však také bylo odškodnění v podobě finanční kompenzace, jež by bylo vyčísleno částkou, kterou by zaměstnanec obdržel za stanovenou délku výpovědní doby.<sup>278</sup> Tento způsob skončení

---

<sup>277</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, ISBN: 978-80-903786-04-9, str. 102

<sup>278</sup> BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. *Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. Právní rozhledy*. 2009, roč. 17, č.10, str. 356

pracovního poměru by mohl využít zaměstnanec, který si našel jiné vhodnější místo výkonu práce, kde by se mu z finančního hlediska vyplatilo nastoupit do zaměstnání co nejdříve. V teoretické rovině by se dalo také uvažovat o situaci, kdy by peněžitou kompenzací uhradil budoucí zaměstnavatel, který by potřeboval s daným zaměstnancem zahájit ihned pracovněprávní vztah.

Zavedení této právní úpravy do našeho současného ZPr se jeví vhodným pro výhodu flexibility, tak i pro ochranu zaměstnance. Za flexibilní bonus by bylo možné považovat zejména to, že by byl pracovní poměr ukončen dle vůle stran pracovní smlouvy bez nutnosti běhu výpovědní doby. Z pohledu zaměstnance, který vykonává závislou práci za účelem peněžité odměny, jež je podstatným profitem zaměstnání, by nedošlo k narušení ochrany zaměstnance.<sup>279</sup>

### 5.3. Speciální případy výpovědi

České pracovní právo zná pouze jeden typ výpovědi, a to výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a ze strany zaměstnance. V německém pracovním právu lze naopak nalézt o mnoho více typů výpovědí. Vedle řádné výpovědi, tzn. výpovědi z pracovního poměru stojí ještě mimořádná výpověď, jež je srovnatelná s našim okamžitým zrušením pracovního poměru. Mimoto lze ovšem v německé úpravě nalézt také výpověď měnící pracovní poměr, výpověď z důvodu podezření, výpověď pod nátlakem a výpověď z důvodu provokace.

Dle mého názoru by se české pracovní právo mohlo inspirovat německou úpravou výpovědi měnící pracovní poměr. Jde o případ, kdy zaměstnavatel podává zaměstnanci výpověď a současně nabízí pokračování v pracovněprávním vztahu za změněných pracovních podmínek. Primárním cílem výpovědi měnící pracovní poměr tedy není rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, ale pokračování za pozměněných podmínek. Poté je na zaměstnanci, zda novou úpravu pracovní smlouvy přijme či odmítne. V odmítnutí je spatřován sekundární cíl výpovědi měnící pracovní poměr, jehož důsledkem je skončení pracovního poměru se zaměstnancem. Lze usuzovat, že spousta zaměstnavatelů by tento typ výpovědi využila i v českém pracovním právu, kdy by za pozměněných podmínek v pracovní smlouvě nadále pracovní poměr pokračoval a nemusel by být z důvodu změn v pracovní smlouvě ihned rozvázán.

---

<sup>279</sup> BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2009, roč. 17, č.10, str. 356

Ostatní typy německých výpovědí neshledávám jako zcela vhodnými pro inspiraci českého pracovního práva, neboť by došlo k neucelenosti a zmatečnosti úpravy v ZPr.

#### 5.4. Zobecnění výpovědních důvodů

Další možnou novelizací ZPr je zobecnění výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele. Bělina uvádí, že zobecnění výpovědních důvodů je v českém pracovním právu nejen možné, ale také by to bylo legislativně „eleganternější“ řešení než kazuistický výčet. Na druhou stranu sděluje, že výčet výpovědních důvodů musí i nadále zůstat taxativní, když demonstrativní výčet se jeví v tak důležitém případě jako je jednostranné skončení pracovního poměru za zcela nevyhovující.<sup>280</sup>

Obdobný názor, avšak se zcela velmi odlišným závěrem má i Bezouška, který se ztotožňuje se současným nevyhovujícím výčtem výpovědních důvodů. Dle jeho názoru by česká právní úprava měla opustit striktní výčet výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele, neboť takový postup shledává jako neúčelný, poněvadž nemůže pokrýt všechny případy skončení pracovního poměru, které mohou být legitimní. V důsledku nynější omezené právní úpravy hledá pak zaměstnavatel možnosti, jak propustit zaměstnance např. v reorganizačních důvodech. Bezouška hledal řešení tohoto problému v německé právní úpravě a navrhuje zavedení tří okruhů výpovědních důvodů s tím, že výpověď musí být důvodná, tzn. podle německé právní úpravy ospravedlnitelná a nesmí být tedy dána svévolně. Prvním okruhem by byly důvody spočívající v osobě zaměstnance (chybějící pracovní povolení u cizinců, nedostatečná odborná způsobilost, nešikovnost, ztráta povolení k výkonu zaměstnání, častá kratší onemocnění, dlouhotrvající onemocnění, výrazné snížení pracovních výsledků), druhá skupina by představovala porušení povinnosti zaměstnance (odmítání pracovat dle pracovní smlouvy, urážky a pomluvy, soukromé telefonáty na účet zaměstnavatele, sexuální obtěžování, nedovolené surfování na internetu), třetí skupina se týká provozních potřeb závodu (což zahrnuje důvody organizační, výrobní, technologické a hospodářské).<sup>281</sup>

Dle mého názoru se jeví zobecnění výpovědních důvodů vhodným návrhem pro budoucí novelizaci ZPr. Zde se však ztotožňuji s názorem Běliny v tom směru, že by musel být nadále zachován taxativní výčet výpovědních důvodů, neboť návrh dle Bezoušky, jenž je převzatý

---

<sup>280</sup> BĚLINA, Miroslav. Malé zamyšlení nad návrhem koncepčních změn Zákoníku práce. *Právní zpravodaj*. 2008, roč. 9, č. 11, str. 5

<sup>281</sup> BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-193-9, str. 66-68

z německé právní úpravy, by mohl vytvořit stav právní nejistoty po značně dlouhou dobu, než by se vytvořila relevantní judikatura.<sup>282</sup> V následujících bodech bude rozebráno možné sloučení jednotlivých výpovědních důvodů za účelem zobecnění současného taxativního výčtu.

### **5.5. Sjednocení výpovědních důvodů dle ustanovení § 52 písm. d) a e) ZPr**

Možným zobecněním výpovědních důvodů je sloučení § 52 písm. d) a e) ZPr, což jsou výpovědní důvody související se zdravotním stavem zaměstnance. Dřívější ZPr obsahoval pouze jeden výpovědní důvod týkající se zdravotního stavu zaměstnance, a to dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti. Důvodem, který vedl zákonodárce k rozdělení tohoto výpovědního důvodu do dvou, bylo přiznání práva na odstupné nejméně ve výši 12násobku průměrného měsíčního výdělku v případě, že zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně lékařských služeb, popř. podle rozhodnutí správního orgánu, který tento posudek přezkoumává, nesmí vykonávat práci z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání či ohrožení nemoci povolání. Tento výpovědní důvod zákonodárce zařadil pod § 52 písm. d) ZPr. Pod § 52 písm. e) ZPr se nachází výpovědní důvod, který se týká zaměstnance, jenž na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě pozbyl způsobilost konat dosavadní práci. Ke zhoršení zdravotního stavu zaměstnance došlo tedy jinak než z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání či ohrožení z povolání a zaměstnanec nemá proto nárok na odstupné.

Problémem současné úpravy jsou případné žaloby na neplatnost výpovědi dané podle § 52 písm. e) ZPr, když zaměstnanec uplatňuje, že výpověď měla být dána podle § 52 písm. d) ZPr. Hlavním příčinou soudních sporů není volba výpovědního důvodu, ale skutečnosti, že se propouštění zaměstnanci domáhají přiznání práva na odstupné.

Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů nespočetněkrát navrhla při legislativních pracích na novelách ZPr opětovné sloučení výpovědních důvodů, jenž souvisí se zdravotním stavem zaměstnance do jednoho výpovědního důvodu s tím, že by bylo právo na odstupné řešeno samostatně v § 67 ZPr. Spojením výpovědních důvodů by se tak

---

<sup>282</sup> BĚLINA, Miroslav. Malé zamyšlení nad návrhem koncepčních změn Zákoníku práce. *Právní zpravodaj*. 2008, roč. 9, č. 11, str. 5

zamezilo následným sporům o neplatnost výpovědi. V případě, že by zaměstnavatel odstoupné nepřiznal, vedl by se samostatný spor o vymáhání práva na odstoupné.<sup>283</sup>

Lze se domnívat, že sloučení obou výpovědních důvodů do jednoho by zpřehlednilo taxativní výčet výpovědních důvodů a zároveň by se tak zamezilo dlouho trvajícím soudním sporům o neplatnost výpovědi.

## 5.6. Sjednocení výpovědních důvodů dle ustanovení § 52 písm. f) a g) ZPr

Hůrka dále navrhuje pro zobecnění výpovědních důvodů spojení výpovědních důvodů dle § 52 písm. f) a g) ZPr do jednoho výpovědního důvodu. Současná výpověď dle § 52 písm. f) ZPr se týká nesplňování předpokladů a požadavků pro výkon práce a výpověď dle § 52 písm. g) ZPr spočívá v porušování povinností neboli tzv. pracovní kázně. Sloučený výpovědní důvod navrhuje nazvat například porušením povinnosti vyplývající z pracovního poměru.<sup>284</sup> Bělina také souhlasí se spojením výpovědních důvodů do jednoho výpovědního důvodu, neboť v praxi mají zaměstnavatelé pochybnosti při rozlišování těchto dvou důvodů.<sup>285</sup>

Rozdíl mezi stávajícími výpovědními důvody spočívá v tom, že u nesplňování předpokladů a požadavků pro výkon práce dle § 52 písm. f) ZPr se nevyžaduje zavinění ze strany zaměstnance, zatímco výpovědní důvod dle § 52 písm. g) ZPr pro porušení tzv. pracovní kázně musí být prokázán zaviněním ze strany zaměstnance. Ministerstvo práce a sociálních věcí se již pokusilo o sjednocení výpovědních důvodů v jeden, který byl reagoval na závady v práci zaměstnance. Navržená formulace ovšem bohužel neuspěla v připomínkovém řízení.

Šubrt pro úplnost uvádí, že dílčím řešením by také mohlo být vnesení současné soudní judikatury do ZPr, což by usnadnilo zaměstnavateli rozlišování těchto dvou výpovědních důvodů. Příkladem by mohlo být výslovné stanovení podmínky zavinění u výpovědního důvodu

---

<sup>283</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstoupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2, str. 241-242

<sup>284</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, ISBN: 978-80-903786-04-9, str. 103

<sup>285</sup> BĚLINA, Miroslav. Malé zamyšlení nad návrhem koncepčních změn Zákoníku práce. *Právní zpravodaj*. 2008, roč. 9, č. 11, str. 5



v § 52 písm. g) ZPr či vysvětlení, co je to soustavné méně závažné porušování pracovních povinností.<sup>286</sup>

Spojením těchto výpovědních důvodů v jeden by se zpřehlednil výčet výpovědních důvodů. Současně by se zjednodušila aplikace tohoto výpovědního důvodu pro zaměstnavatele, kteří v současné právní úpravě chybují.

### 5.7. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zkušební doba dle českého pracovního práva činí maximálně tři po sobě jdoucí kalendářní měsíce, resp. šest po sobě jdoucích kalendářních měsíců v případě vedoucího zaměstnance. Ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době dochází ke dni doručení zrušení ve zkušební době. Pracovněprávní vztah může být rozvázán z jakéhokoliv důvodu, případně i bezdůvodně. Omezení se vztahuje pouze na zaměstnance, kteří se nachází prvních 14 kalendářních dní v dočasné pracovní neschopnosti. Těmto zaměstnancům nelze pracovní poměr zrušit ve zkušební době.

Hůrka vnímá stávající právní úpravu jako víceméně vyhovující. *„Nebude-li zkušební dobu možné sjednat příliš dlouhou a zabrání-li se jejímu zneužívání lze akceptovat flexibilní pojetí umožňující velmi snadné jednostranné rozvázání pracovního poměru, a to bez známek ochrany.“* Jedná se o krátkou dobu, během které si subjekty mají ověřit, zda je daný pracovní poměr vyhovující a v případě nespokojenosti jedné strany pracovní smlouvy okamžitě pracovněprávní vztah rozvázat. Jako jedinou nedokonalost v naší právní úpravě shledává nemožnost rozvázat pracovní poměr zrušením ve zkušební době v prvních 14 kalendářních dnech trvání pracovní neschopnosti. Vhodnějším by byla s ohledem na úpravu ochrany před výpovědí stanovit nemožnost rozvázání pracovního poměru v tíživé osobní nebo sociální situaci, např. v těhotenství, na mateřské či rodičovské dovolené.<sup>287</sup>

Bezouška se domnívá, že tři měsíční zkušební doba není dostatečná k poznání druhé strany pracovní smlouvy. Inspirací pro naše pracovní právo by mohla být úprava v jiných státech Evropy, ve kterých je zkušební doba delší. V Itálii, Francii, Chorvatsku a Bulharsku činí

---

<sup>286</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe.* 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2, str. 242

<sup>287</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu.* Praha: Auditorium, 2009, ISBN: 978-80-903786-04-9, str. 86-87

zkušební doba 6 měsíců, ve Španělsku u vedoucích zaměstnanců až 9 měsíců, ve Finsku a v Estonsku 4 měsíce. Je ovšem nutné zmínit, že některé další evropské státy mají stejně dlouhou délku zkušební dobu, některé dokonce kratší. V Maďarsku a Švýcarsku je totožná délka zkušební doby jako v ČR, v Nizozemí pouze dvouměsíční a v Rakousku dle typu zaměstnance jeden až dva měsíce. Jak již bylo v příslušné kapitole uvedeno, v Německu není zkušební doba zákonem omezena.<sup>288</sup> Dle ustálené judikatury činí zpravidla 6 měsíců. Pracovní poměr však nelze zrušit k okamžiku doručení zrušení ve zkušební době, neboť výpovědní doba činí dva týdny. V případě, že byla zkušební doba sjednána na delší časový úsek než 6 měsíců, poté se výpovědní doba řídí dle úpravy řádné výpovědi, tzn. trvá nejméně čtyři týdny. S ohledem na úpravu pracovního práva v ostatních státech Evropy navrhuje Bezouška prodloužení zkušební doby na čtyři měsíce u běžných zaměstnanců.<sup>289</sup>

Dle mých poznatků shledávám stejně jako Hůrka naši právní úpravu jako fungující, případné návrhy *de lege ferenda* na prodloužení zkušební doby dle Bezoušky neshledávám jako opodstatněné. Zkušební doba má sloužit převážně k tomu, aby si subjekty pracovní smlouvy ověřili, zda jim pracovněprávní vztah vzájemně vyhovuje. K tomu je dle mého názoru tří měsíční doba dostačující. Naopak jako vhodný prvek, jenž by se dal převzít z evropské, resp. německé právní úpravy, je dvoutýdenní výpovědní doba ve zkušební době. Během této krátké doby by si zaměstnavatel mohl najít lepšího kandidáta na dané pracovní místo a zaměstnanec jiné vhodné místo výkonu práce.

## 5.8. Smrt zaměstnavatele

V případě, že zemře zaměstnavatel, jeho smrt má přímé následky nejen pro osoby jemu nejbližší, obchodní partnery, ale také pro osoby, které pod jeho vedením vykonávali závislou práci, tedy pro zaměstnance.

Dosavadní právní úprava smrti zaměstnavatele je obsažena v § 342 ZPr, který stanoví, že vyjma případů pokračování v živnosti, pracovní poměr smrtí zaměstnavatele zaniká. Štefko konstatuje, že zvolená právní úprava je nešťastná. Praxe ukázala, že škodí případným právním nástupcům zaměstnavatele, ale také zaměstnancům. Vytknout lze především nerovnost v ochraně

---

<sup>288</sup> BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2009, roč. 17, č.10, str. 354

<sup>289</sup> BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2009, roč. 17, č.10, str. 354

stability pracovněprávních vztahů, a to z důvodu právní nejistoty, kterou tato právní úprava generuje.

Ustanovení § 342 ZPr totiž umožňuje pouze u pracovních poměrů živnostníků nahrazení zaměstnavatele novým zaměstnavatelem. Všechny další pracovněprávní vztahy smrtí zaměstnavatele zanikají. Štefko konstatuje, že dosavadní právní úprava je v rozporu s čl. 1 LZPS, neshoduje se s hodnotami chráněnými pracovním právem a dále se odlišuje od právní úpravy ostatních států Evropy s ohledem na spravedlivé řešení právních důsledků smrti zaměstnavatele. Čl. 1 LZPS stanoví, že lidé jsou si rovni v důstojnosti a v právech. Není zcela patrné, jaké rozlišovací kritérium pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů u pokračování živnosti zákonodárce zvolil. Neexistuje legitimní důvod k tomu, proč mají být zaměstnanci živnostníků lépe chráněni než všichni ostatní zaměstnanci.

Ostatní státy Evropy mají právní úpravu smrti zaměstnavatele odlišnou od české právní úpravy. Německé pracovní právo upravuje tuto právní událost v § 1922 až § 1967 BGB týkajících se univerzální sukcese a ručení dědiců za závazky z pozůstalosti. Jak již bylo v příslušné kapitole zmíněno, pracovní poměr v SRN nekončí smrtí zaměstnavatele, ale nadále pokračuje. Práva a povinnost plynoucí z něho přecházejí na dědice, vyjma pracovních poměrů, u nichž je stanoven osobní výkon práce. Rakouské pracovní právo upravuje smrt zaměstnavatele v § 1158 odst. 3 ABGB, kde stejně jako v německém pracovním právu platí zásada přechodu práv a závazků z pracovněprávního vztahu na dědice. Lze ovšem také smluvně sjednat, že pracovní poměr smrtí zaměstnance zaniká. Slovenský zákoník práce se ztotožňuje s úpravou v Německu a v Rakousku, tzn. že práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí smrtí zaměstnavatele na dědice. Polská právní úprava je odlišná od zmíněných států Evropy. Polský zákoník práce stanoví, že dnem smrti zaměstnavatele zanikají pracovní smlouvy. K zániku pracovních smluv však nedojde, jestliže dojde k přechodu práv a povinností z pracovního poměru na jiného zaměstnavatele. Jestliže pracovněprávní vztah v Polsku skončí, náleží zaměstnanci dvojnásobek měsíční mzdy jako odškodnění za neuběhnutou délku výpovědní doby.<sup>290</sup>

Na základě výše zmíněného si dovoluji podotknout, že naše právní úprava smrti zaměstnavatele by mohla být změněna. S ohledem na právní úpravu v Německu a ostatních

---

<sup>290</sup> ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-24-7, str. 204-212

státech Evropy se jeví jako vhodné stanovit převoditelnost pracovněprávního poměru na právního nástupce v případě smrti zaměstnavatele. Taková právní úprava by kladla větší ochranu na zaměstnance, kteří by se nadále nenacházeli v právní nejistotě, a současně by došlo ke sjednocení úpravy v případě smrti zaměstnavatele živnostníka. Také by bylo optimální se inspirovat rakouskou právní úpravou, v níž slouží k ochraně pozůstalých osob možnost zaměstnavatele ujednat si, že smrtí zaměstnavatele končí pracovněprávní poměr.

Štefko také navrhuje převzetí polské právní úpravy. Pracovněprávní vztah by byl tedy skončen ke dni smrti zaměstnavatele a zaměstnanci by příslušelo odškodnění ve výši dvojnásobku měsíční mzdy za neuběhnutou délku výpovědní doby.<sup>291</sup>

### **5.9. Skončení pracovního poměru na dobu určitou**

Bezouška navrhuje pro české pracovní právo inspiraci z německého pracovního práva. Skončení pracovního poměru na dobu určitou doručením výpovědi ze strany zaměstnavatele i ze strany zaměstnance by bylo nadále možné, jen pokud by si to strany pracovní smlouvy předem ujednali. V opačném případě by nebylo možné pracovní poměr na dobu určitou rozvázat výpovědí. Toto východisko má zaručit, že po smluvený čas bude zaměstnavatel zaměstnance potřebovat a zaměstnanec bude po dohodnutý čas k dispozici. Navrhovaná právní úprava dle Bezoušky přispívá k jistotě právního vztahu. Okamžité zrušení pracovního poměru zůstává nedotčeno, pracovněprávní vztah bude moci být také rozvázán před uplynutím sjednané doby, jestliže dojde k podstatné změně poměrů.<sup>292</sup>

Lze konstatovat, že česká právní úprava pracovního poměru na dobu určitou se jeví jako fungující, proto neshledávám návrh na koncepční změnu novely ZPr pracovního poměru na dobu určitou dle Bezoušky jako vyhovující. I když byl pracovněprávní vztah uzavřen na omezenou dobu, nemusejí být zaměstnanec či zaměstnavatel v pracovním poměru vzájemně spokojeni a budou mít zájem rozvázat ho výpovědí. V případě, že by byla možnost podání výpovědi omezena, zaměstnanec či zaměstnavatel by vždy nemusel přistoupit na skončení pracovního poměru dohodou a jedna strana pracovní smlouvy by tak nadále musela nedobrovolně setrvat v pracovněprávním vztahu.

---

<sup>291</sup> ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-24-7, str. 204-212

<sup>292</sup> BEZOUŠKA, Petr. *Výhledy do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-193-9, str. 64-65

## Závěr

Předložená diplomová práce se soustředila na srovnání skončení pracovního poměru v České republice a ve Spolkové republice Německo. Hned v úvodu bylo stanoveno několik cílů. Prvním z nich bylo uvést čtenáře do problematiky české a německé právní úpravy skončení pracovního poměru. Druhým stěžejním bodem bylo následné srovnání obou právních úprav z hlediska způsobů skončení pracovního poměru a vymezení shod a rozdílů jednotlivých právních úprav. Závěrečná část této práce si kladla za cíl představit návrhy de lege ferenda pro převzetí způsobů skončení pracovního poměru dle německého právního řádu do českého právního řádu, jakož i jiné návrhy na novelizaci zákoníku práce.

Úvodní kapitola této diplomové práce se zabývala systémem pracovního práva v ČR a v SRN a prameny pracovního práva včetně historického vymezení a vztahu pracovního práva k právu občanskému v obou zemích. Lze konstatovat, že české i německé pracovní právo se dělí na individuální a kolektivní. Do českého pracovního práva se dále řadí právní úprava zaměstnanosti. Německý zákonodárce kvůli veřejnoprávnímu charakteru těchto norem tuto problematiku naopak zařadil pod právo sociálního zabezpečení. Co se týče pramenů pracovního práva, zde se setkáváme s nejzásadnějším rozdílem v obou právních úpravách. Na rozdíl od českého pracovního práva nemá německé pracovní právo jednotnou kodifikaci, nýbrž je rozdrobeno do několika právních předpisů, které upravují konkrétní otázky týkající se pracovního práva. Český zákonodárce naopak zvolil jeden stěžejní kodex. ZPr, v němž upravil veškerou problematiku týkající se individuálního pracovního práva.

Druhá a třetí část této diplomové práce byla zaměřena na popis jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru v ČR a SRN. Nejprve byly ve druhé kapitole popsány způsoby skončení pracovního poměru v ČR na základě právního jednání, to jest výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru, dohoda o rozvázání pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době a hromadné propuštění. Následně se výklad zaměřil na způsoby skončení pracovního poměru na základě právní události, to jest smrt zaměstnance a zaměstnavatele a skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby. V neposlední řadě bylo zmíněno skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu. Třetí část této diplomové práce se obdobně soustředila na popis jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru ve SRN. Zároveň byly v této části zdůrazněny způsoby skončení pracovního poměru, které česká právní úprava nezná. Druhá i třetí část této práce byla zakončena výkladem o

neplatném rozvázání pracovního poměru a nároků z toho plynoucích. Popis jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru byl jedním z cílů této práce. Lze uzavřít, že se jej podařilo naplnit vyčerpávajícím pojednáním o současné platné právní úpravě jak v ČR, tak v SRN, včetně rozebrání vybrané relevantní judikatury v obou těchto státech.

Na základě podrobného popisu jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru v ČR a v SRN ve druhé a třetí části této diplomové práce je čtvrtá část této práce zaměřena na komparaci těchto dvou právních úprav. Diplomová práce naplnila svůj hlavní cíl, jenž si stanovila, a to vytyčení shodných a rozdílných znaků u jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru v obou zemích, které byly následně zhodnoceny.

Mezi zásadní poznatky, které se dají z obou právních úprav skončení pracovního poměru vyvodit, je v první řadě rozdílná právní úprava výpovědi z pracovního poměru. Hlavním rozdílem německého právního řádu oproti právnímu řádu českému je skutečnost, že pracovní poměr lze dle německého právního řádu standardně rozvázat výpovědí, jen pokud byl uzavřen na dobu neurčitou. Pracovní poměr na dobu určitou lze totiž dle německé právní úpravy skončit řádnou výpovědí, jen pokud to bylo předem mezi oběma stranami pracovní smlouvy ujednáno. České pracovní právo naopak umožňuje výpovědí rozvázat pracovní poměr uzavřený jak na dobu určitou, tak i na dobu neurčitou.

Dalším zásadním rozdílem německé právní úpravy oproti úpravě české je výpovědní doba a její běh. V případě výpovědi ze strany zaměstnance v SRN činí výpovědní doba čtyři týdny, zatímco v ČR trvá výpovědní doba u výpovědi ze strany zaměstnance i zaměstnavatele dva měsíce. Výpovědní doba ze strany zaměstnavatele se v SRN liší v závislosti na délce trvání pracovního poměru zaměstnance. Jedná se tak o tzv. odstupňovanou délku výpovědní doby. Nejkratší výpovědní doba je stanovena na 4 týdny u dvouletého pracovního poměru, nejdelší naopak činí 7 měsíců u dvacetiletého pracovního poměru. Následně je nutné poukázat na odlišný běh výpovědní doby. Jak v ČR, tak i v SRN může být výpověď doručena k jakémukoliv datu. V ČR pak začíná její běh první dnem následujícího měsíce. V SRN naopak začíná výpovědní doba běžet již dnem doručení výpovědi. Pracovní poměr je poté ukončen po jejím uplynutím buď k 15. nebo poslednímu dni v měsíci, v závislosti na tom, který den nastane dříve.

Posledním nezanedbatelným rozdílem obou právních úprav jsou výpovědní důvody. České pracovní právo obsahuje v § 52 ZPr taxativní výčet výpovědních důvodů, na základě

kterých může zaměstnavatel dát výpověď zaměstnanci. Německé pracovní právo však obdobný výčet neupravuje. Německé pracovní právo stanovuje, že pracovní poměr může být rozvázán na základě výpovědi, jestliže existuje důležitý důvod (*wichtiger Grund*). Ten je spatřován buď v osobě zaměstnance, chování zaměstnance nebo ekonomické situaci na straně zaměstnavatele. Aby výpověď mohla nabýt účinnosti, přesněji řečeno dle německé terminologie byla sociálně ospravedlnitelná, nestačí pouze naplnění jednoho ze zmíněných důležitých výpovědních důvodů, ale musí dále dojít k naplnění dalších tří relativně abstraktních pojmů. Prvních z nich je princip předvídatelnosti (*Prognoseprinzip*), jenž stanovuje, že rozvázání pracovního poměru není pouze sankce z minulosti, ale v budoucnu není možné nadále setrvávat v pracovněprávním vztahu. Druhým pojmem je *Ultima-Ratio-Prinzip*, dle něhož je výpověď posledním možným prostředkem. Mírnější prostředek k urovnání vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem tedy neexistuje. Posledním požadavkem v případě výpovědi z důvodu osoby a chování zaměstnance je zvážení zájmů obou stran (*Interessabwägung*). Pro výpověď z důvodu ekonomické situace je posledním bodem tzv. sociální výběr (*Sozialauswahl*), na základě něhož bude podle stanovených kritérií vybrán nejvhodnější zaměstnanec, se kterým bude rozvázán pracovněprávní vztah.

Ekvivalentem okamžitého zrušení pracovního poměru dle českého právního řádu je v německém právním řádu institut mimořádné výpovědi. Samotná úprava mimořádné výpovědi je však zásadně odlišná od české právní úpravy okamžitého zrušení pracovního poměru. Český právní řád i v případě okamžitého zrušení pracovního poměru stanovuje v § 55 ZPr a § 56 ZPr taxativně vymezené důvody, pro něž lze pracovněprávní vztah ukončit okamžitě. Německá právní úprava, stejně jako v případě řádné výpovědi, předepisuje naplnění důležitého důvodu (*wichtiger Grund*), který v praxi spočívá převážně v chování zaměstnance. Dále musí být taktéž naplněn princip předvídatelnosti, *ultima-ratio* princip a zvážení zájmů zaměstnance a zaměstnavatele.

U ostatních způsobů skončení pracovního poměru lze vidět významné rozdíly obou právních úprav především u zrušení pracovního poměru ve zkušební době, smrti zaměstnavatele a skončení pracovního poměru na dobu určitou. Naopak téměř totožně je v českém i německém pracovním právu upravena dohoda o rozvázání, resp. o zrušení pracovního poměru, hromadné propuštění a smrt zaměstnance.

U zrušení pracovního poměru ve zkušební bylo srovnáním zjištěno hned několik odlišných znaků. V českém pracovním právu může být zkušební doba ujednána na maximálně tři

po sobě jdoucí kalendářní měsíce, v případě vedoucího zaměstnance pak na šest po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Německý právní řád je v délce zkušební doby zcela odlišný, neboť nestanovuje její maximální délku, s čím také souvisí výpovědní doba. Jestliže je zkušební doba sjednána na méně než 6 měsíců, výpovědní doba činí dva týdny, zatímco pokud je zkušební doba delší než 6 měsíců, výpovědní doba se řídí ustanovením dle řádné výpovědi a činí nejméně čtyři týdny. V české právní úpravě není stanovena žádná výpovědní doba a pracovní poměr končí ke dni doručení zrušení ve zkušební době.

Komparace dále ukázala velmi značné rozdíly v případě skončení pracovního poměru v důsledku smrti zaměstnavatele. Český právní řád stanovuje, že v případě smrti zaměstnavatele dochází ke skončení pracovněprávního vztahu s výjimkou případů pokračování v živnosti. Německý zákonodárce naopak shledává pracovní výkon zaměstnavatele jako převoditelný, což má za následek, že pracovní poměr nekončí a do role zaměstnavatele nastupuje jeho právní nástupce.

Při porovnání obou právních úprav byly dále zjištěny značné rozdíly u skončení pracovního poměru na dobu určitou. Česká právní úprava na rozdíl od úpravy německé dovoluje uzavřít pracovněprávní vztah na dobu určitou bez nutnosti vymezení důvodu vzniku. Německá právní úprava toto neumožňuje vyjma uzavření pracovního poměru na maximální dobu dvou let, kdy není nutné uvádět důvod jeho vzniku. Český právní řád umožňuje sjednání pracovního poměru v délce tří let, a to s možností dvojího opakování. Dalším významným rozdílem v německé právní úpravě je nemožnost vypovězení tohoto pracovněprávního vztahu řádnou výpovědí, jestliže nebyl tento způsob skončení pracovního poměru předem smluvně ujednán. Česká právní úprava stanovuje stejné možnosti rozvázání pracovního poměru na dobu určitou jako u rozvázání pracovního poměru na dobu neurčitou.

Poslední odlišnost, jež byla komparací zjištěna, se týká neplatného zrušení pracovního poměru, resp. zrušení pracovního poměru soudním rozhodnutím. Německý zákonodárce stanovil, že pokud bude soudem shledávána žaloba na neplatnost skončení pracovního poměru jako neúčinná, pracovní poměr se neobnovuje, jestliže zaměstnanec prokáže neúnosné důvody, pro něž nechce dále setrvávat v pracovněprávním vztahu (v případě neplatného zrušení pracovního poměru zaměstnancem) nebo zaměstnavatel uvede řádný důvod, pro který nechce pracovní poměr obnovit (v případě neplatného zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem).



Závěrečná část této práce si kladla za cíl představit úvahy de lege ferenda o možnosti převzetí některých dílčích úprav z německého právního řádu do českého právního řádu, jakož i o jiných možných změnách právní úpravy skončení pracovního poměru v České republice.

Převážná většina návrhů de lege ferenda se bezesporu týká právní úpravy výpovědi z pracovního poměru. Velkou inspirací pro změnu české právní úpravy výpovědi je odstupňovaná délka výpovědní doby, kterou lze nalézt nejen v německém právním řádu, ale také ve slovenské, rakouské, maďarské či finské právní úpravě. Hlavním argumentem pro zavedení této změny je ochrana zaměstnance.

Druhým námětem na koncepční změnu výpovědi je tzv. vyplacení se z výpovědní doby. Jedná se o situaci, kdy by byl pracovní poměr rozvázán ze strany zaměstnance či zaměstnavatele bez nutnosti běhu výpovědní doby. Místo dodržení výpovědní doby by byla druhé straně pracovní smlouvy poskytnuta finanční kompenzace ve výši průměrného výdělku odpovídající době, o niž byla výpovědní doba zkrácena. Tento nový výpovědní důvod by představoval rychlé a flexibilní skončení pracovního poměru.

Další inspirací pro českou právní úpravu výpovědi je německá právní úprava výpovědi měnící pracovní poměr. Jde o případ, kdy zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, avšak současně mu nabídne pokračování v pracovním poměru za změněných podmínek. Primárním cílem je pokračování v pracovním poměru za změněných podmínek. Teprve až sekundárním cílem je skončení pracovního poměru se zaměstnancem, který nastane po odmítnutí změněné pracovní smlouvy.

Poslední významným návrhem na změnu právní úpravy výpovědi je zobecnění výpovědních důvodů, jenž jsou uvedeny v taxativním výčtu v § 52 ZPr. Za účelem zpřehlednění a zjednodušení taxativního výčtu se jeví jako vhodné sloučení výpovědních důvodů uvedených v § 52 písm. d) a e) ZPr, což jsou výpovědní důvody související se zdravotním stavem zaměstnance a dále také sjednocení výpovědních důvodů v § 52 písm. f) a g) ZPr, poněvadž zde dochází k častému chybování ze strany zaměstnavatelů.

Ostatní návrhy de lege ferenda ohledně změny české právní úpravy způsobů skončení pracovního poměru lze spatřovat ve výše rozebraných komparačních poznátcích zrušení ve zkušební době a smrti zaměstnavatele. Dle některých odborníků na pracovní právo by bylo dále

vhodným řešením nemožnost vypovědět pracovní poměr na dobu určitou, pokud by to předem nebylo ujednáno.

Pro prostudování veškeré materie obou právních řádů týkající se způsobů skončení pracovního poměru lze uzavřít, že české i německé pracovní právo obsahuje obdobné instituty, které však vykazují do jisté míry rozdílné prvky.

## Seznam zkratk

ABGB	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch für die gesamten Deutschen Erbländer der Österreichischen Monarchie (obecný zákoník občanský)
BAG	Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud)
BEtrVG	Betriebsverfassungsgesetz (Zákon o podnikovém řádu)
BBiG	Berufsbildungsgesetz (Zákon na přípravu k povolání)
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (Spolkový zákon o rodičovském příspěvku a rodičovské dovoleně)
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch (Občanský zákoník)
ČR	Česká republika
GG	Grundgesetz (Základní zákon)
EU	Evropská unie
FO	Fyzická osoba
KSchG	Kündigungsschutzgesetz (Zákon na ochranu před výpovědí)
LZPS	Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů
NS	Nejvyšší soud
MiLoG	Mindestlohngesetz (zákon o minimální mzdě)
MuSchG	Mutterschutzgesetz (Zákon na ochranu matek)
OZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění
PO	Právnícká osoba
SGB	Sozialgesetzbuch (Sociální zákoník)
SR	Slovensko
SRN	Spolková republika SRN
TzBfG	Teilzeitbefristungsgesetz (Zákon o práci na částečný úvazek a pracovním poměru na dobu určitou)
TGV	Tarifvertragsgesetz (Zákon o kolektivních smlouvách)
ÚS	Ústavní soud
ZPr	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

## Seznam použitých zdrojů

### 1. Seznam použité literatury

#### a) monografie

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-807400-667-8

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

BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-193-9,

BROX, Hans, RÜTHERS, Bernd a HENSSLER, Martin: *Arbeitsrecht*. 19., bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2016, ISBN 978-3-17-029402-8

DÜTZ, Wilhelm a THÜSING, Gregor: *Arbeitsrecht*. 21., neu bearb. Aufl. München: C.H. Beck, 2016, ISBN 978-3-406-69579-7

GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8

HENSSLER, Martin, WILLEMSSEN, Heinz Josef a KALB, Heinz-Jürgen: *Arbeitsrecht Kommentar*. 8., neu bearb. und erweiter. Aufl. Köln: O. Schmidt, 2018, ISBN 978-3-504-42692-7

HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1. 2019*, Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-190-1

HROMADKA Wolfgang a MASCHMANN, Frank: *Arbeitsrecht Band 1*. 3. Aufl. Berlin, Heidelberg: Springer, 2008, ISBN 978-3-540-79819-4

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, ISBN: 978-80-903786-04-9

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1

JUNKER, Abbo: *Grundkurs Arbeitsrecht*. 14. Aufl. München: C.H. Beck, 2015, ISBN 978-3-406-67360-3

JUNKER, Abbo: *Grundkurs Arbeitsrecht*. 17. bearb. Aufl. München: C.H. Beck, 2018, ISBN 978-3-406-71939-4

PREIS, Ulrich: *Arbeitsrecht: Individualarbeitsrecht; Lehrbuch für Studium und Praxis*. 5. Aufl. Köln: O. Schmidt, 2017, ISBN 978-3-504-42021-5

REICHOLD, Hermann: *Arbeitsrecht*., 5. Aufl. München: C.H. Beck, 2016, ISBN 978-3-406-68787-7

ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovníprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-24-7.

ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovníprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické*

*návody a příklady z praxe*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2

TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-3471-2.

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

WALTERMANN, Raimund a SÖLLNER, Alfred. *Arbeitsrecht.*, 17. neu bearb. Auflage. München: Vahlen, Franz, 2014, ISBN 978-3-8006-4890-0

WEDDE, Peter a BÖTTCHER, Inge: *Arbeitsrecht, Kompaktkommentar zum Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen.*, 5. überarbeitete Aufl. Frankfurt am Main: Bund-Verlag GmbH, 2016, ISBN 978-3-7663-6419-7

WÖRLEN, Rainer; KOKEMOOR, Axel: *Arbeitsrecht*. 12., völlig überarbeitete und verbesserte Aufl. München: Vahlen, 2017, ISBN 978-3-8006-5324-9

ZÖLLER, Wolfgang., LORITZ., Karl-Georg. a HERGENRÖDER, Curt W.: *Arbeitsrecht.*, 7. Auflage. München: C.H. Beck, 2015, ISBN 978-3-406-64624-9

## **b) články**

BĚLINA, Miroslav. Malé zamyšlení nad návrhem koncepčních změn Zákoníku práce. *Právní zpravodaj*. 2008, roč. 9, č. 11, str. 5

BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2009, roč. 17, č.10, str. 356

JOUZA, Ladislav. Skončení pracovního poměru v judikatuře. *Bulletin advokacie*. 2016, č. 9, s. 31-35

JOUZA, Ladislav. Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů. *Bulletin advokacie*. 2014, č. 9, s. 46-48

PICHRT, Jan. Za novelizací zákoníku práce aneb je novelizace zákoníku práce v době recese potřebná? *Právní rozhledy*. 2009, roč. 17, č. 16, str. 587-588

ŠTEFKO, Martin. Výpověď pro nadbytečnost jako nástroj diskriminace z důvodu věku. *Právní rozhledy*. 2018, č. 15-16, s. 545-550

WEINHOLD LEGAL. K řetězení pracovních poměrů na dobu určitou. *Legal Alert*. 2017, č. 9

WEINHOLD LEGAL. Výpověď při neodstranění neuspokojivých pracovních výsledků. *Legal Update*. 2019, č. 1

## **2. Seznam použitých internetových zdrojů**

Aufhebungsvertrag oder Kündigung: Was ist besser? In: *Arbeitsvertrag.org* [online]. [cit. 2019-10-30]. Dostupné z: <https://www.arbeitsvertrag.org/aufhebungsvertrag-oder-kuendigung/>

Änderungskündigung: Trotz Kündigung das Arbeitsverhältnis fortsetzen In: *Arbeitsrechte.de* [online]. [cit. 2019-10-28]. Dostupné z: <https://www.arbeitsrechte.de/aenderungskuendigung/>

Die wichtigsten arbeitsrechtlichen Gesetze auf einen Blick. In: *Hensche Rechtsanwälte, Fachanwaltskanzlei für Arbeitsrecht* [online]. 31.5.2018 [cit. 2019-12-04]. Dostupné z: [https://www.hensche.de/Rechtsanwalt\\_Arbeitsrecht\\_Gesetze.html](https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze.html)

Děkujeme, odcházíme In: *Wikipedie – otevřená encyklopedie* [online]. [cit. 2019-12-06]. [https://cs.wikipedia.org/wiki/Děkujeme,\\_odcház%C3%ADme](https://cs.wikipedia.org/wiki/Děkujeme,_odcház%C3%ADme)

CHRISTIAN SOLMECKE, Altersdiskriminierung – Toter Paragraph (§622 BGB) wird endlich gestrichen. In: *Wilde Beuger Solmecke, Rechtsanwälte* [online]. 7.12.2018 [cit. 2019-11-21]. Dostupné z: <https://www.wbs-law.de/arbeitsrecht/altersdiskriminierung-toter-paragraph-§-622-bgb-wird-endlich-gestrichen-23965/>

Massenentlassungen auch bei Schwangeren zulässig. In: *Arbeit und Arbeitsrecht* [online]. 12.4.2018 [cit. 2019-11-20]. Dostupné z: <https://www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/fachmagazin/fachartikel/massenentlassungen-auch-bei-schwangeren-zulaessig.html>

Provozierte Kündigung = Fristlose Kündigung? In: *Rechtsanwälte von Bergner & Özkan* [online]. [cit. 2019-11-22]. Dostupné z: <https://www.vboe.de/provozierte-beleidigung-fristlose-kuendigung/>

RICHARD W. FETTER, Počítání prodloužení výpovědní doby z důvodu ochranné doby. In: *Epravo.cz* [online]. 3.9.2012 [cit. 2019-11-11]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pocitani-prodlouzeni-vypovedni-doby-z-duvodu-ochranne-doby-84692.html>

RICHARD W. FETTER, Výpověď pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně v nejnovější judikatuře NS – může přijít i za její minimální porušení, ale také za mnohem intenzivnější porušení – platí: 3x a dost. In: *Epravo.cz* [online]. 13.12.2017 [cit. 2019-11-15]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vypoved-pro-soustavne-mene-zavazne-porusovani-pracovni-kazne-v-nejnovejsi-judikature-ns-muze-prijit-i-za-jeji-minimalni-poruseni-ale-take-za-mnohem-intenzivnejsi-poruseni-plati-3-x-a-dost-106749.html>

TEREZIE NÝVLTOVÁ VOJÁČKOVÁ, Převedení zaměstnance na jinou práci ze zdravotních důvodů, ukončení pracovního poměru, a nárok na odstupné. In: *Epravo.cz* [online]. 7.4.2017 [cit. 2019-11-14]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/prevedeni-zamestnance-na-jinou-praci-ze-zdravotnich-duvodu-ukonceni-pracovniho-pomeru-a-narok-na-odstupne-105567.html>

Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce a podíl nezaměstnaných osob – územní srovnání In: *Veřejná databáze CSÚ - Český statistický úřad* [online]. 31.12.2018 [cit. 2019-12-06]. Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM12-A&f=TABULKA&z=T&skupId=806&katalog=all&pvo=ZAM12-A&c=v3~2\\_RP2018MP12DP31](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM12-A&f=TABULKA&z=T&skupId=806&katalog=all&pvo=ZAM12-A&c=v3~2_RP2018MP12DP31)

### 3. Seznam použitých právních předpisů

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele

Směrnice Rady 98/59/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propuštění

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11.3.2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 141/1950 Sb., občanský zákon, ve znění pozdějších předpisů

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

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

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

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

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, ve znění pozdějších předpisů

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

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

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

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

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o pracovních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění

Zákon č. 202/2017 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

Berufsbildungsgesetz (Zákon na přípravu k povolání)

Betriebsverfassungsgesetz (Zákon o podnikovém řádu)

Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (Spolkový zákon o rodičovském příspěvku a rodičovské dovolené)

Bürgerliches Gesetzbuch (Občanský zákoník)

Grundgesetz (Základní zákon)

Kündigungsschutzgesetz (Zákon na ochranu před výpovědí)

Mindestlohngesetz (zákon o minimální mzdě)

Mutterschutzgesetz (Zákon na ochranu matek)

Sozialgesetzbuch (Sociální zákoník)

Tarifvertragsgesetz (Zákon o kolektivních smlouvách)

Teilzeitbefristungsgesetz (Zákon o práci na částečný úvazek a pracovním poměru na dobu určitou)

#### **4. Seznam použité judikatury**

##### **b) Ústavní soud**

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12.3.2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 8. 12. 2015, sp. zn. II. ÚS 3323/14

##### **c) Soudní dvůr Evropské Unie**

Rozsudek Soudního dvora Evropské Unie ze dne 19.1.2010, sp. zn. C-555/07

Rozsudek Soudního dvora Evropské Unie ze dne 22.2.2018, sp. zn. C-103/16

##### **d) Nejvyšší soud**

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2.9.2015, sp. zn. 21 Cdo 1161/2013

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19.1.2016, sp. zn. 21 Cdo 3316/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 262/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 4. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2134/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 9. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3795/2017

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 735/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6.3.2013, sp. zn. 21 Cdo 1405/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17.10.2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009



Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 06. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4142/2011  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 06. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 09. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1599/2002  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 2. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3480/2016  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 03. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4355/2009  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4683/2017  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 6. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 862/2018  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 8. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5097/2016  
Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016

**e) Krajské soudy**

Rozsudek krajského soudu v Brně ze dne 3. ledna 1967–7 Co 612/66

**f) Spolkový ústavní soud (Bundesverfassungsgericht, dále jen BVerfG)**

Usnesení Spolkového ústavního soudu (BVerfG) ze dne 22.10.2004, sp. zn. 1 BvR 1944/01

**g) Spolkový soud pro pracovní právo (Bundesarbeitsgericht, dále jen BAG)**

Rozsudek Spolkového pracovního soudu (BAG) ze dne 20.1. 2016, sp. zn. 6 AZR 782/14

Rozsudek Spolkového pracovního soudu (BAG) ze dne 15.11.1990, sp. zn. 2 AZR 270/90

Rozsudek Spolkového pracovního soudu (BAG) ze dne 21.2.2001, sp. zn. 2 AZR 15/00

Rozsudek Spolkového pracovního soudu (BAG) z 30.5.1978, sp. zn. 2 AZR 630/76

Rozsudek Spolkového pracovního soudu (BAG) ze dne 20.11.1997, sp. zn. 2 AZR 643/96

Rozsudek Spolkového soudu pro pracovní právo (BAG) ze dne 11.12.2003, sp. zn. 2 AZR 667/02

Rozsudek Spolkového pracovního soudu (BAG) ze dne 20.1.2000, sp. zn. 2 AZR 378/99

Rozsudek Spolkového soudu pro pracovní právo (BAG) ze dne 7.7.2005, sp. zn. 2 AZR 581/04

Rozsudek Spolkového pracovního soudu (BAG) ze dne 16.9.2004, sp. zn. 2 AZR 406/03  
Rozsudek Spolkového pracovního soudu (BAG) ze dne 10.10.2002, sp. zn. 2 AZR 472/01  
Rozsudek Spolkového pracovního soudu (BAG) ze dne 10.6.2010, sp. zn. 2 AZR 541/09  
Rozsudek Spolkového pracovního soudu (BAG) ze dne 18.1.2006, sp. zn. 7 AZR 178/05  
Rozsudek Spolkového pracovního soudu (BAG) ze dne 01.12.2004, sp. zn. 7 AZR 198/04  
Rozsudek Spolkového pracovního soudu (BAG) ze dne 18.06.2008, sp. zn. 7 AZR 116/07  
Rozsudek Spolkového pracovního soudu (BAG) ze dne 22.09.1961, sp. zn. 1 AZR 241/60  
Rozsudek Spolkového pracovního soudu (BAG) ze dne 07.6.1984, sp. zn. 7 AZR 270/83  
Usnesení Spolkového pracovního soudu (BAG) z 15.3.1977, sp. zn. 1 ABR 16/75

**h) Zemský soud pro pracovní právo (Landesgericht, dále jen LAG)**

Rozsudek Zemského soudu pro pracovní právo (LAG) ze dne 10.3.1999, sp. zn. 18 SA 2328/98

# **Skončení pracovního poměru v ČR a SRN**

## **Abstrakt**

Tato diplomová práce se zabývá problematikou skončení pracovního poměru v České republice a ve Spolkové republice Německo. Cílem této práce je nejprve seznámit čtenáře s právní úpravou skončení pracovního poměru v obou zemích, včetně rozebrání vybrané relevantní judikatury. Těžiště práce spočívá v následném srovnání české a německé právní úpravy skončení pracovního poměru, přičemž práce v tomto ohledu upozorňuje na shodné a rozdílné znaky u jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru v těchto zemích a hodnotí obě právní úpravy. Pozornost je dále věnována úvahám *de lege ferenda*, a to ve vztahu k možnému převzetí některých dílčích úprav z německé právní úpravy do českého právního řádu, jakož i k jiným možným návrhům na změnu českého právního řádu vycházejících z poznatků a závěrů z předchozích částí.

Předložená diplomová práce je rozdělena do pěti částí. V první části je popsáno pracovní právo v České republice a ve Spolkové republice Německo, přičemž důraz je kladen především na systém pracovního práva a prameny pracovního práva v obou právních řádech včetně nastínění jejich historie. Druhá část podrobně pojednává o jednotlivých způsobech skončení pracovního poměru v České republice. Nejprve jsou popsány způsoby skončení pracovního poměru na základě právního jednání. Následně se výklad zaměřuje na způsoby skončení pracovního poměru na základě právní události a na úřední rozhodnutí vedoucí ke skončení pracovního poměru. Třetí část práce obdobně popisuje jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru v německé právní úpravě. Zároveň je v této části upozorněno na způsoby skončení pracovního poměru, které česká právní úprava nezná. Obě tyto části jsou zakončeny výkladem o neplatném rozvázání pracovního poměru. Čtvrtá část této práce je zaměřena na srovnání poznatků z předchozích dvou částí, kdy jsou zároveň zdůrazněny a ohodnoceny hlavní shody a rozdíly obou právních úprav. Závěrečná část této práce se zaměřuje na úvahy *de lege ferenda* o možnosti převzetí některých dílčích úprav z německého pracovního práva do českého právního řádu, jakož i o jiných možných změnách právní úpravy skončení pracovního poměru v České republice.

## **Klíčová slova**

Pracovní právo, skončení pracovního poměru, srovnání českého a německého práva

# **The termination of the employment in Czech Republic and Germany**

## **Abstract**

This thesis pertains to the issue of the termination of employment in the Czech Republic and Germany. The aim of this thesis is to familiarize the readers with the legal framework pertaining to the termination of employment in both countries, including analysis of relevant case law. The main focus of this thesis is the comparison of the Czech and German legal framework of termination of employment. The thesis aims to draw attention to the common and different characteristics of the legal framework of termination of employment in the respective countries and evaluate them. Moreover, the thesis deals with prospective *de lege ferenda* changes of the Czech legal framework that could be inspired by the applicable German legal framework. Furthermore, other *de lege ferenda* legislative proposals of the author are discussed in the thesis.

This thesis is divided into 5 chapters. The first chapter of the thesis provides an analysis of labour law in the Czech Republic and Germany, whereas emphasis is placed especially on the systematics of the labour law framework and the historical origins of labour law in each respective country. The second chapter pertains to the individual methods of terminating an employment relationship in the Czech Republic. Firstly, the analysis is focused on the grounds of termination the employment relationship on the basis of a legal act. Secondly, the analysis deals with the methods of terminating an employment relationship on the basis of an official decision of an authority and on a legal event. The third chapter of the thesis described the various methods of terminating an employment relationship in accordance with the German legal framework. Concurrently emphasis in this chapter is placed on the methods of terminating employment which are unavailable in the Czech Republic. Both of these chapters are concluded with an evaluation of the reasons for the invalidity of termination of employment. The fourth chapter is focused on the comparisons arising from the two preceding chapters, emphasis is placed on the main similarities and differences of the applicable legal framework in the Czech Republic and Germany. The final chapter of this thesis is focused on considerations from the perspective of *de lege ferenda* and on the possibility of implementing certain parts of the German regulatory framework into the Czech legal framework, but also on the implementation of other changes to the applicable legal framework of terminating employment in the Czech Republic.

## **Keywords**

Labour law, termination of employment, comparison of the Czech and German law