

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Srovnání skončení pracovního poměru ve vybraných zemích

Evropské unie

(se zaměřením na komparaci výpovědi v České republice a Německu)

Diplomová práce

Martin Reindl

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Jan Pichrt, Ph.d.

Praha, červen 2010

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracoval samostatně a že jsem v ní vyznačil všechny prameny, z nichž jsem čerpal a to způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Praze dne 24.6.2010

Martin Reindl

Poděkování

Děkuji panu JUDr. Janu Pichrtovi Ph.d., vedoucímu mé diplomové práce, za cenné připomínky a účinnou pomoc při zpracování této diplomové práce. Dále bych chtěl poděkovat mému kolegovi Mgr. Ondřeji Preussovi za pomoc s překladem francouzské právní úpravy.

V Praze dne 24.6.2010

Martin Reindl

Obsah :

1. Úvod	1
2. Úprava skončení pracovního poměru na mezinárodní a evropské úrovni.....	3
2.1 Mezinárodní a evropská úprava.....	3
2.1.1 Úvod.....	3
2.1.2 Mezinárodní organizace a Evropská sociální charta.....	3
2.1.3 Doporučení 119 O skončení zaměstnání, 1963	5
2.1.4 Úmluva 158 o skončení zaměstnání, 1982	6
2.1.5 Evropská Unie.....	7
2.2 Shrnutí mezinárodní a úpravy a její odraz v českém právu	8
3. Exkurz do skončení pracovního poměru ve vybraných zemích Evropské unie.....	10
3.1 Úvod.....	10
3.2 Všem studovaným zemím společné možnosti skončení pracovního poměru.....	11
3.3 Skončení pracovního poměru ve vybraných zemích	14
3.3.1 Švédsko	14
3.3.2 Francie	18
3.3.3 Rakousko	23
3.3.4 Slovensko.....	26
4. Způsoby skončení pracovního poměru v České republice.....	30
4.1 Způsoby skončení obecně	30
4.2 Skončení pracovního poměru výpovědí	33
4.2.1 Obecně k výpovědi	33
4.2.2 Výpověď ze strany zaměstnance	35
4.2.3 Výpověď ze strany zaměstnavatele	36
4.2.4 Zákaz výpovědi.....	42
4.2.5 Doručování výpovědi.....	43
4.3 Vybraný judikát českých soudů k výpovědi z pracovního poměru	44
5. Způsoby skončení pracovního poměru v Německu	47
5.1 Způsoby skončení obecně	47
5.2 Skončení pracovního poměru výpovědí	49
5.2.1 Obecně k výpovědi	49

5.2.2	Jednotlivé druhy výpovědi, výpovědní doba.....	51
5.2.3	Ochrana zaměstnance při výpovědi	53
5.2.4	Vybraný judikát německých soudů k výpovědi z pracovního poměru.....	55
5.3	Shrnutí německé právní úpravy a její srovnání s českou.....	57
6.	Závěr	60
	Summary.....	63
	Seznam použitých zkratk :	65
	Použitá literatura, prameny :	66

1. Úvod

Tato diplomová práce je zaměřena na mezinárodní srovnání institutu skončení pracovního poměru. Jejím cílem není srovnávání právních řádů jako celků, ale srovnání úpravy určitého institutu v různých státech. Jedná se tedy o mikrokomparatistiku („Mikrokomparatistikou se zpravidla rozumí srovnávání menších normových souborů, např. dědického práva, či právních institucí, např. kupní smlouvy...“¹). Z důvodů omezenosti rozsahu diplomové práce a také vzájemné souvislosti s českým právem omezím toto srovnání na vybrané země Evropské unie (dále EU). Podle mého názoru je právní komparace nástrojem nejen k poznání cizích právních řádů, ale i k lepšímu pochopení vlastního právního řádu. Proto nepovažuji za tolik přínosné porovnávat český právní řád s právními řády jí velmi vzdálenými. Z těchto důvodů je práce omezena pouze na EU a to konkrétně na tyto státy : Francie, Německo, Rakousko, Slovensko a Švédsko. Stěžejní částí mé práce je pak detailnější porovnání úpravy výpovědi z pracovního poměru v České republice (dále ČR) a Spolkové republice Německo (dále SRN). Německo jsem si vybral jednak proto, že jako náš nejvýznamnější obchodní partner a sousední země je podle mého názoru vždy na prvním místě mezi zeměmi, se kterými bychom měli porovnávat náš právní řád. Dalším důvodem je i můj studijní pobyt strávený na Bonnské univerzitě, kde jsem se věnoval i studiu pracovního práva.

Jako hlavní metodu používám v mé práci metodu srovnávací. Hlavním cílem této diplomové práce je tedy nejprve stručně nastínit právní úpravu skončení pracovního poměru na mezinárodní resp. evropské úrovni a dále ve vybraných státech, vše následně analyzovat a nakonec srovnat s úpravou českou. Cílem není podrobný rozbor skončení pracovního poměru v jednotlivých státech, ale především jejich zevrubné poznání a následné srovnání. Dále upozornit na případné odlišnosti a nakonec se pomocí syntézy pokusit zformulovat určité závěry, které z této komparace plynou. Při zpracovávání tohoto diplomového úkolu jsem čerpal zejména z pracovněprávních předpisů jednotlivých zemí a to pokud možno v originálním znění nebo v oficiálním anglickém překladu, dále pak z odborné literatury a elektronických zdrojů.

¹ Knapp, V. Základy srovnávací právní vědy. Praha : ALEKO, 1991 , str. 12.

Diplomová práce je rozdělena na šest částí. První částí je tento Úvod. Druhá část nejprve v první kapitole pro uvedení do problematiky stručně vymezuje nejdůležitější dokumenty mezinárodního práva a předpisy práva evropského obsahující úpravu skončení pracovního poměru, resp. obdobného zaměstnaneckého vztahu. Považuji toto za důležité, protože všechny porovnávané země jsou členy EU a proto jsou pro ně evropské předpisy závazné. Drtivá většina z nich také ratifikovala uvedené mezinárodní úmluvy.

Třetí část se zaměřuje na to, jaké možnosti skončení pracovního poměru existují ve výše uvedených vybraných státech. Vždy se více podrobně věnuji výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele jako častému a zřejmě nejproblematičtějšímu způsobu skončení pracovního poměru. U jednotlivých zemí se vždy pokouším o porovnání zejména některých specifických institutů s českým zákoníkem práce resp. o vzájemné porovnání studovaných zemí a o zdůraznění jejich rozdílností. To je ostatně cílem mé práce, protože pouhé vymezení jednotlivých právních úprav bez jejich srovnání by její účel nenaplněovalo.

Čtvrtá a pátá část jsou stěžejními body práce. Zaměřuji se v nich na porovnání výpovědi z pracovního poměru v Německu a v ČR. Nejprve vymezuji prameny české právní úpravy a následně jejich obsah. Dále uvádím příklad z judikatury českých soudů k výpovědi z pracovního poměru. Obdobně postupuji v následující části u SRN. V poslední kapitole této části pak shrnuji německou právní úpravu a provádím stručné srovnání s českou.

Poslední šestou částí je Závěr. V něm hodnotím výsledky této diplomové práce. Zejména to, zda se podařilo splnit všechny cíle, které jsem si v Úvodu předsevzal. Pokouším se v něm o určitou syntézu² a vymezuji závěry, které z rozdílnosti jednotlivých států vyplývají. Také se zamýšlím nad důsledky, které z této komparace plynou pro české právo. Může se české právo inspirovat zahraničními úpravami (především Německou), nebo by naopak mohlo být přínosné pro zahraniční právníky či studenty prostudovat českou úpravu? Text odpovídá právnímu stavu ke dni 15.6.2010, kdy byla tato diplomová práce dokončena.

² „Ve vlastním komparatistickém výzkumu je zapotřebí vždy obojího, analýzy i syntézy.“ (Knapp, V. Základy srovnávací právní vědy. Praha : ALEKO, 1991, str. 22).

2. Úprava skončení pracovního poměru na mezinárodní a evropské úrovni

2.1 Mezinárodní a evropská úprava

2.1.1 Úvod

V pracovním právu je jedním ze stěžejních cílů ochrana zaměstnance při skončení pracovního poměru. Především jde o vyloučení tzv. „divokých způsobů“ jeho skončení a ochranu zaměstnance před jednostranným skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zároveň ovšem pracovní právo musí zajišťovat dostatečnou pružnost pracovněprávních vztahů, tak aby příliš neomezovalo ekonomický rozvoj tím, že by prakticky znemožňovalo zaměstnavatelům zbavit se neefektivních pracovních sil. Jde vždy tedy o jakési vyvážení těchto dvou relativně protichůdných zájmů. V úvodu práce se proto zaměřím na některé základní zásady skončení pracovního poměru zakotvené ve významných mezinárodních resp. evropských dokumentech, které se projevují i v českém zákoníku práce. Nejzákladnějšími principy jsou zejména právo na práci, ochrana stability pracovního poměru, zákaz diskriminace nebo zákaz nucené práce. K rozvoji mezinárodních pracovněprávních norem dochází po 2. sv. válce. Jejich cílem je „především zajistit lepší pracovní podmínky pracovníků a vyšší standard sociálních práv.“³

2.1.2 Mezinárodní organizace a Evropská sociální charta

V tomto oddíle bych se chtěl nejprve krátce zastavit u nejvýznamnějších mezinárodních organizací s působností v oblasti pracovního práva a dále se stručně zastavit u Evropské sociální charty. V rámci Organizace spojených národů (dále OSN) existuje celá řada orgánů a přidružených organizací. Významnou roli pro sociální oblast má Hospodářská a sociální rada.⁴ Jejím hlavním úkolem je zejména řešení otázek hospodářského, sociálního, výchovného a zdravotnického charakteru. Jako další instituce zabývající se sociální problematikou můžeme uvést např. Organizaci OSN pro

³ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. vydání. Praha : C.H.BECK, 2010, str. 43.

⁴ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. vydání. Praha : C.H.BECK, 2010, str. 44.

výchovu, vědu a kulturu (UNESCO), Světovou zdravotnickou organizaci (WHO) a samozřejmě Mezinárodní organizaci práce (ILO). Dále bych chtěl z univerzálních mezinárodních smluv přijatých na půdě OSN zdůraznit Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech přijatý v roce 1966. Zakotvuje řadu sociálních práv a to zejména právo na práci (čl. 6), na uspokojivé a spravedlivé pracovní podmínky (čl. 7) na přiměřenou životní úroveň (čl. 11), rovnost mužů a žen v sociálních právech (čl. 3) či na zakládání odborových organizací (čl. 8).

Nejvýznamnější mezinárodní organizací pro pracovní právo je nepochybně Mezinárodní organizace práce (dále MOP). Všechny její orgány pracují na principu tzv. tripartity – jsou složeny ze zástupců sociálních partnerů (zástupců vlád, představitelů zaměstnanců a zaměstnavatelů).⁵ Na její půdě byla přijata řada dokumentů týkajících se ochrany zaměstnance při skončení pracovního poměru. Často se ale jedná pouze o různá doporučení atp. Jde o právně nezávazné dokumenty, v terminologii mezinárodního práva veřejného označované jako tzv. „soft law.“ Do této problematiky se však mezinárodní právo pouští relativně pozdě a to až v roce 1963. Důvodem, proč k úpravě skončení pracovního poměru v rámci MOP dochází až tak pozdě je především to, že regulace skončení pracovního poměru je vždy průlomem do jedné ze základních zásad pracovního práva, totiž zásady smluvní volnosti. V tomto tedy souhlasím s názorem Z.Gregorové, dle které „...skončení zaměstnání představuje zásadní doménu smluvní volnosti smluvních stran.“⁶ Nicméně pokud by úprava skončení pracovního poměru plně náležela do smluvní volnosti stran, mohlo by to vést k negativním sociálním důsledkům a zvýhodnění zaměstnavatele jako fakticky silnější strany pracovněprávních vztahů. Proto je určitá regulace provedená kogentními normami pracovněprávních předpisů v této oblasti přípustná, ale neměla by být příliš rigidní a vést k nepřiměřenému ztížení možnosti zaměstnavatele propustit zaměstnance.

Dále bych se chtěl krátce zmínit o Evropské sociální chartě, která je rozhodně významným mezinárodním dokumentem v pracovněprávní oblasti. Evropská sociální charta byla podepsána v Turíně v roce 1961 a je rozdělena na 5 částí. V části 1 zakotvuje především základní právo na práci a svobodnou volbu povolání. Neobsahuje

⁵ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. vydání. Praha : C.H.BECK, 2010, str. 47.

⁶ Gregorová, Z. Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava. Právník, 2/2007, str. 177.

ještě příliš konkrétní články směřující k ochraně stability pracovního poměru, ale např. čl. 4 odst. 4 obsahuje závazek všech členských států uznat právo všech pracovníků na přiměřeně dlouhou výpovědní lhůtu. Jejím specifikem je, že nestanoví povinnost ratifikovat ji jako celek, ale vybírá 7 nejdůležitějších článků, z nichž je nutné ratifikovat alespoň 5.⁷ To je dáno rozdílnou hospodářskou i sociální úrovní jejich smluvních stran – států. Dále čl. 8 odst.2 upravuje zvláštní podmínky těhotných žen ve vztahu ke skončení pracovního poměru (např. zákaz propouštění zaměstnankyň na mateřské dovolené). Přesto dle názoru Z.Gregorové již původní Evropská sociální charta chránila stabilitu pracovního poměru. Lze tak usuzovat i z přijetí dodatkového protokolu v roce 1988, který mezi základními principy zakotvil i právo pracovníků na rovné příležitosti, rovné zacházení v zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví. „Nástrojem k zajištění tohoto práva je závazek členských států přijmout vhodná opatření k ochraně proti propouštění.“⁸ Evropská sociální charta byla revidována ve Štrasburku v roce 1996. Postoupila o něco dále v ochraně zaměstnanců při skončení pracovního poměru, nicméně její ustanovení jsou nadále poměrně obecného rázu – např. čl. 24 obsahuje právo na ochranu zaměstnanců v případech skončení zaměstnání. K jejímu zajištění obsahuje závazek členských států uznávat právo všech pracovníků, aby jejich zaměstnání nebylo ukončeno bez platných důvodů pro takové skončení a v případě skončení bez platného důvodu právo všech pracovníků na přiměřené odškodnění nebo jinou vhodnou podporu. Charta také umožňuje některé kategorie pracovníků z režimu čl. 24 vyjmout a to zejména pracovníky ve zkušební době a pracovníky s pracovním poměru na dobu určitou.

2.1.3 Doporučení 119 O skončení zaměstnání, 1963

Jde o doporučení MOP. Základní pravidla pro ukončení zaměstnání z iniciativy zaměstnavatele obsahuje čl. 2 tohoto doporučení, který vylučuje jednostranné ukončení ze strany zaměstnavatele bez platného důvodu spočívajícího ve způsobu chování zaměstnance nebo založeného na pracovních možnostech podniku. Současně vymezuje

⁷ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. vydání. Praha : C.H.BECK, 2010, str. 49.

⁸ Gregorová, Z. Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava. Právník, 2/2007, str. 174.

důvody, které nemohou být základem pro skončení pracovního poměru. Jde o členství v odborech, rasu, pohlaví atd. Další ochranné ustanovení můžeme nalézt v čl. 4 a 5, ve kterých je obsaženo právo zaměstnance bránit se proti skončení zaměstnání. Zaměstnanec musí mít možnost obrátit se na nestranný orgán, ať už soud, rozhodce nebo komisi.

Dále čl. 9 upravuje pojištění v nezaměstnanosti a odstupné vyplácené při skončení zaměstnání. Ve výjimečných případech může být odstupné odepřeno, např. když jde o propuštění zaměstnance pro jeho závažný přestupek. Čl. 15 znamená zásah do dispozičních práv zaměstnavatele při výběru propouštěných zaměstnanců z provozních důvodů. Uvádí kritéria, jimiž by se měl řídit výběr zaměstnanců při omezování pracovních sil – např. potřebnost, schopnosti, kvalifikace, věk, délka služby, rodinná situace atd. Doporučení ovšem není právně závazné.

2.1.4 Úmluva 158 o skončení zaměstnání, 1982

Již preambule této Úmluvy obsahuje cíle úpravy. Úmluva si klade za cíl řešení problémů vzniklých v souvislosti s technickými změnami a ekonomickými obtížemi. Obsahuje vesměs podobná ustanovení jako výše uvedené doporučení, ale na rozdíl od něj jde o právně závazný dokument. Podle čl. 2 se Úmluva vztahuje na všechny zaměstnané osoby a všechny ekonomické činnosti, ale ve vnitrostátním právu členských států je možné vyloučit např. zaměstnance ve zkušební době a nebo zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou.

Jádrem Úmluvy je podobně jako v Doporučení 119 pozitivní vymezení důvodů skončení pracovního poměru a zároveň negativní vymezení důvodů, které nemohou být důvodem pro skončení pracovního poměru. Úmluva uvádí některé další náležitosti, které by skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele mělo splňovat. Např. v čl. 11 stanoví, že povinností zaměstnavatele je oznámit skončení pracovního poměru zaměstnanci s dostatečným předstihem. Na rozdíl od Doporučení 119 obsahuje možnost zaměstnance bránit se proti skončení pracovního poměru ještě před jeho samotným skončením, když proti němu bylo zaměstnavatelem vzneseno obvinění. Zaměstnanec by tedy dle Úmluvy měl mít právo bránit se např. soudně proti důvodu pro skončení pracovního poměru dříve než byl tento důvod uplatněn. Čl. 14 upravuje oznamovací

povinnost zaměstnavatele při hromadném propouštění. V takovém případě jsou zaměstnavatelé povinni uvědomit příslušný orgán veřejné správy. Spolu s Úmluvou bylo přijato i Doporučení 166, které naznačuje některé další možné směry úpravy do budoucna. Je ovšem právně nezávazné. Úmluva tak obsahuje v podstatě jakousi minimální ochranu.

2.1.5 Evropská Unie

V prvním období - letech 1957 – 1974 byla Evropská společenství (dále ES) orientována především ekonomicky a pracovní právní předpisy se v evropské legislativě objevovaly velmi zřídka.⁹ Existovalo jen několik předpisů týkajících se sociálního zajištění pracovníků vzhledem k jedné ze čtyř základních svobod, na kterých stojí Evropská společenství, a to volného pohybu pracovních sil. Sociální politika v ES nabyla na významu až přijetím Jednotného evropského aktu 1987. Amsterodamskou smlouvou v roce 1997 byla do čl. 13 původní Smlouvy o evropských společenstvích (dále SES) přidána dohoda o zákazu diskriminace z důvodu pohlaví, rasy, náboženství, věku, sexuální orientace a invalidity. To pozvedlo význam evropské sociální politiky. Ustanovení bývalého čl. 137 SES, nyní po účinnosti tzv. Lisabonské smlouvy čl. 152 Smlouvy o fungování Evropské Unie (dále SFEU), se pak týká ochrany zaměstnanců při skončení pracovního poměru. Předpisy k provedení tohoto čl. přijímá Evropská rada jednomyslně a společně s Evropským parlamentem. Hlavní orgány EU (Evropská komise, Evropský parlament, Evropský soudní dvůr a Evropská rada) se zabývají pracovní právní problematikou v rámci své všeobecné působnosti. Rada je tak hlavním orgánem při přijímání legislativy v oblasti pracovního práva, Komise má hlavní zákonodárnou iniciativu v těchto záležitostech atd. Vymezení funkcí orgánů EU není předmětem této práce a proto se dál budu soustředit na orgány, jejichž činnost je specializována na pracovní právní otázky resp. ochranu zaměstnance při skončení zaměstnání.

Už při založení Evropských společenství Římskými smlouvami v roce 1957 byla vytvořena Hospodářská a sociální rada. Jejím hlavním úkolem je zastupovat zájmy zaměstnavatelů, odborových svazů, farmářů atd. Tím tedy hraje důležitou úlohu při

⁹ Viz. také Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. vydání. Praha : C.H.BECK, 2010, str. 56.

sociálním dialogu a politických diskuzích v orgánech EU. Dále existuje Rada zaměstnanosti. Její funkce je především poradní a hlavním úkolem je monitorování vývoje zaměstnanosti v členských státech. Rada sociální ochrany je rovněž poradním orgánem. Jejím hlavním úkolem je sledování sociální situace a míry sociální ochrany v členských státech, tedy i sledování míry ochrany zaměstnance při skončení zaměstnání. Rada sociální ochrany koordinuje výměnu informací (týkajících se sociálních otázek) mezi členskými státy.

V primárním právu je pro ochranu stability zaměstnání důležitý především čl. 151/153 SFEU odkazující na Evropskou sociální chartu a zdůrazňující podporu zaměstnanosti a zlepšování pracovních podmínek jako jeden ze základních cílů ES. Dále je ochrana stabilního zaměstnání na půdě EU obsažena v Chartě sociálních práv EU. Čl. 30 Charty obsahuje ochranu každého zaměstnance před nespravedlivým propuštěním a čl. 33 odst. 2 ochranu před propuštěním z důvodů spojených s mateřstvím. V sekundárním právu se úprava skončení pracovního poměru z iniciativy zaměstnavatele v individuálních případech nevyskytuje. Existuje pouze úprava hromadného propuštění upravená směrnicí č. 75/129/ES z roku 1975 ve znění směrnice 92/56/ES. Dále existuje směrnice 2001/23/ES o harmonizaci zajištění práv zaměstnanců v případech přechodu/převodu podniku zaměstnavatele na právního nástupce a směrnice 1999/70/ES provádějící rámcovou dohodu o pracovním poměru na dobu určitou.

2.2 Shrnutí mezinárodní a úpravy a její odraz v českém právu

Na mezinárodní půdě je vždy řešeno skončení pracovního poměru resp. zaměstnání ze strany zaměstnavatele a nikoliv obráceně. První úprava podmínek skončení zaměstnání se objevuje poměrně pozdě, totiž v roce 1963 a to na půdě Mezinárodní organizace práce. Jde ovšem ještě o tzv. „soft law.“¹⁰ Navíc spousta ustanovení ve výše uvedených mezinárodních dokumentech má obecný charakter, tak jak to je v oblasti mezinárodních smluv poměrně typické a vyžaduje tedy další konkretizaci a provedení ve vnitrostátních předpisech členských států. Podle Z.Gregorové je hlavním důvodem, proč byla právní úprava ochrany při skončení pracovního poměru přijata na mezinárodní úrovni až relativně pozdě závažnost této

¹⁰ Jedná se o právně nezávazný dokument zpravidla ve formě nějakého doporučení – pozn. autora.

problematiky, která v podstatě představuje průlom jedné z nejjobecnějších a nejzákladnějších zásad celého soukromého práva, jehož je pracovní právo součástí, totiž zásady smluvní volnosti.¹¹ S tímto názorem v zásadě souhlasím, nicméně si myslím, že tento fenomén je dán i historicky. Sociální práva, k nimž patří i právo na práci, se jako tzv. třetí generace základních lidských práv začala rozvíjet až právě ve druhé polovině 20. stol. a s tím souvisí i snaha chránit pracovníky při skončení pracovního poměru. Myslím si tedy, že se jedná o širší a celosvětový trend. Do doby šedesátých let prostě tato problematika na mezinárodní úrovni nebyla řešena. Výše uvedená doporučení resp. úmluvy tak představují vážná omezení dispozice smluvních stran pracovněprávních vztahů s obsahem jejich právních úkonů. Jde ovšem o omezení veskrze pozitivní, která omezují v drtivé většině případů zejména zaměstnavatele jako „silnější“ stranu pracovněprávního vztahu a vyrovnávají tak nevýhody, které by jinak byly na straně zaměstnance. Ovšem úprava by neměla být příliš striktní a hranice omezení zaměstnavatele při propouštění zaměstnanců naráží na jedné straně na ochranu zaměstnance a na druhé straně na pružnost trhu pracovních sil.

V 80. letech byla přijata už právně závazná úprava v rámci MOP. Teprve později docházelo k úpravě stability pracovního poměru i na půdě Evropské unie. Ve zbývajících částech této kapitoly bych se chtěl zaměřit na projevy mezinárodní právní úpravy v českém právu. Problematická je především nezávaznost některých dokumentů. Navíc ČR dosud neratifikovala ani závaznou Úmluvu 158. Na rozdíl od Úmluvy byla Evropská sociální charta ratifikována. I přesto je řada principů z mezinárodního práva českým zákoníkem práce převzata. Typicky např. promítnutí základního požadavku mezinárodních dokumentů, totiž splnění povinnosti odůvodnit skončení pracovního poměru. V zákoníku práce je tato povinnost pro zaměstnavatele stanovena u výpovědi, zatímco u skončení pracovního poměru ve zkušební době takovou povinnost zaměstnavatel nemá, což ale odpovídá výjimkám obsaženým ve výše uvedených doporučeních resp. úmluvách. Česká právní úprava plně vyhovuje i čl. 5 a 6 Úmluvy č. 158 MOP (dále Úmluva) pokud jde důvody, které nemohou být důvodem pro skončení pracovního poměru – např. těhotenství zaměstnankyně atd.

¹¹ Gregorová, Z. Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava. Právník, 2/2007, str. 184.

Rozdíly bychom ale přesto našli. V mezinárodním právu existuje v rámci výčtu důvodů pro skončení pracovního poměru generální klauzule – důvod založený na schopnostech zaměstnance nebo operativní potřebě zaměstnavatele a dále negativní výčet důvodů pro které nelze ukončit pracovní poměr. Český zákoník řeší tuto problematiku pozitivním taxativním výčtem důvodů pro skončení pracovního poměru. Zákoník práce tak omezuje zaměstnavatele, protože mu předkládá uzavřený výčet možností pro skončení pracovního poměru. Na druhé straně ovšem dává větší právní jistotu zaměstnancům tím, že neupravuje důvody skončení tak obecně a široce jako dokumenty mezinárodního práva. Dále české právo neobsahuje např. možnost založenou čl. 7 Úmluvy, totiž možnost zaměstnance bránit se proti vzneseným obviněním dříve, než byly uplatněny jako důvod pro skončení pracovního poměru. Možnost bránit se po rozvázání pracovního poměru je v zákoníku práce zakotvena. Ovšem s tím rozdílem, že české soudy mohou pouze vyslovit neplatnost právního úkonu vedoucího ke skončení pracovního poměru, ale nemohou samy rozhodnout o jeho obnovení, tak jak to umožňuje čl. 10 Úmluvy. Požadavky na včasné oznámení skončení zaměstnanci jsou v našich předpisech naplněny, stejně tak i odstupné, podpora v nezaměstnanosti a jiné sociální pojištění. Prozatím zůstává nenaplněn čl. 14 Úmluvy (ochrana zaměstnance při skončení pracovního poměru). Ta je možná zatím pouze soudní cestou. Česká právní úprava přesto v převážné části plně odpovídá úpravě Úmluvy MOP, ačkoliv ta není pro Českou republiku závazná. Existují pouze drobné odchylky, které ale nesnižují ochranu zaměstnance.

3. Exkurz do skončení pracovního poměru ve vybraných zemích

Evropské unie

3.1 Úvod

V úvodu této části bych chtěl nejprve stručně vysvětlit, proč jsem si jako příklady vhodné pro srovnání vybral právě následující země. Švédsko jsem vybral pro svou práci jako příklad, protože jde o zemi s poměrně specifickými podmínkami na

pracovním trhu¹² a také jde samozřejmě o reprezentanta severských zemí. Základní náhled na úpravu skončení pracovního poměru v jedné ze skandinávských zemí může být proto podle mého názoru velkým přínosem. Dále jsem vybral Francii jako reprezentanta románského právního okruhu v rámci evropského kontinentálního práva. Porovnání francouzské pracovněprávní kodifikace zejména s úpravami v německy mluvících zemích (SRN, Rakousko) jako reprezentanty germánského právního okruhu považuji za velice přínosné. Rakousko jsem vybral ze dvou důvodů. Předně jde o zemi s jedním zajímavým specifickým týkající se výpovědi. V Rakousku je totiž možná výpověď ze strany zaměstnavatele „bez udání důvodu.“ Přestože důvod nemusí být ve výpovědi uveden, později při potenciálním soudním sporu musí být prokázán. Obdobně umožňuje také německé právo zaměstnavateli neuvést ve výpovědi důvod, ovšem stejně jako v Rakousku má v následném soudním sporu zaměstnavatel důkazní břemeno, že zákonný důvod v momentě oznámení výpovědi zaměstnanci existoval. Dalším důvodem je to, že Rakousko je naším sousedem a už jen proto bychom se měli zabývat jeho právní úpravou. Jako čtvrtou a poslední zemi pro účely srovnání v rámci této diplomové práce jsem vybral Slovensko a to nejen kvůli společným kořenům pracovního práva a vůbec společnému právnímu dědictví. Je nepochybně zajímavé sledovat, jak moc se odchýlila právní úprava resp. zda vůbec k nějakým odchýlkám došlo poté, co se v roce 1993 po rozdělení Československé federativní republiky vydala každá ze zemí svou vlastní cestou.

3.2 Všem studovaným zemím společné možnosti skončení pracovního poměru

Nejprve v kapitole 2 této části shrnuji společné znaky skončení pracovního poměru ve všech zpracovaných zemích resp. i v jiných evropských zemích, jejichž úpravu jsem při práci na mém diplomovém úkolu prostudoval. Typicky je tedy v následujících 4 zemích (a to nejen v nich, ale obdobně v podstatě v drtivé většině zemích EU) možné skončit pracovní poměr, pokud jde o skončení na základě právního úkonu, následujícími způsoby :

¹² Především díky vysoké odborové organizovanosti zaměstnanců dosahující až 80% - pozn. autora.

- a) dohodou o rozvázání pracovního poměru
- b) výpovědí z pracovního poměru
- c) jednostranným skončením pracovního poměru jinak než výpovědí, v podstatě odpovídající českému institutu okamžitého zrušení pracovního poměru (ve většině států kromě ČR a Slovenska ovšem tato možnost není uvedena jako samostatná možnost zrušení pracovního poměru, ale je upravena především v rámci výpovědi jako tzv. výpověď bez výpovědní doby resp. určitá mimořádná výpověď¹³)

Ve většině zemí je k těmto úkonům vyžadována písemná forma a zpravidla také platí, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze odůvodněně, resp. že důvod musí být ve výpovědi výslovně uveden (s výjimkou např. Rakouska nebo Německa) a dále naprostá většina států omezuje nebo zakazuje dát výpověď některým skupinám zaměstnanců, resp. zaměstnancům nacházejícím se v určité obtížné sociální situaci. (těhotné ženy atd.). Dalšími způsoby skončení pracovního poměru jsou :

- d) skončení po dokončení pracovního úkolu
- e) typicky právní událost (smrt zaměstnance, uplynutí doby kterým končí pracovní poměr na dobu určitou)
- f) skončení úředním rozhodnutím (poměrně výjimečné)

Způsoby skončení pracovního poměru ve vybraných státech EU se tedy nějak výrazně neliší od způsobů skončení pracovního poměru uvedených v českém zákoníku práce. Ve většině států je také možné sjednat zkušební dobu, v jejímž průběhu je ochrana zaměstnance snížena a každá ze stran může pracovní poměr skončit kdykoliv a bez uvedení důvodu. Tuto možnost ostatně předvídá i Úmluva MOP č.158 o skončení zaměstnání z roku 1982. Délka zkušební doby je zpravidla omezená. Určité specifikum existuje ale např. v Německu, kde maximální délka zkušební doby není právními předpisy striktně určena (více viz. část 5). V případě, že trvá déle než 6 měsíců pak platí, že se na její výpověď zásadně použije úprava výpovědi z pracovního poměru na dobu neurčitou. Ovšem drobné odchylky bychom přece mohli najít, kdy např. v Belgii nebo v Rakousku umožňuje právní řád skončit pracovní poměr rozhodnutím státního orgánu - soudu.¹⁴ V Belgii a dále také ve Francii dochází ke skončení pracovního

¹³ Např. institut „außerordentliche Kündigung“ v Německu – pozn. autora.

¹⁴ Viz. Henssler, M., Braun, A. Arbeitsrecht in Europa. Köln : Dr. Otto Schmidt KG, 2003, str. 126.

poměru z důvodů vis maior, tj. na základě okolností, které nastávají nezávisle na vůli stran. V Rakousku existuje také způsob skončení pracovního poměru, který je českému právu neznámý. Jedná se o možnost zaměstnance odstoupit od smlouvy v případě, kdy se zaměstnavatel dostane do úpadku. V některých státech EU je dále rozlišena možnost skončení pracovního poměru, pokud se jedná o pracovní poměr na dobu určitou nebo na dobu neurčitou, přičemž dosáhnout skončení pracovního poměru na dobu určitou je určitým způsobem ztíženo.

Narozdíl od České republiky existuje ve většině zemí pružná délka výpovědní doby, která je závislá na různých faktorech. V Německu je min. délka výpovědní doby 4 týdny a max. 7 měsíců, přičemž závisí na délce odpracovaných let a věku zaměstnance. Také ve Švédsku se délka výpovědní doby odvíjí od délky pracovního poměru. Stejně tak je tomu i v Maďarsku, kde jsou ale výpovědní doby relativně krátké a to v rozmezí od 5 dnů až do 60 dnů.¹⁵ Rakouská právní úprava zase rozlišuje při délce výpovědní doby mezi dělnickými profesemi a kategorií tzv. bílých límečků, přičemž u později jmenovaných je výpovědní doba zpravidla delší. Závislost délky výpovědní doby na délce „služby,“ která existuje v poměrně velkém počtu evropských zemí, je podle mého názoru přínosným institutem, který by mohl být inspirací i pro českého zákonodárce. Za prvé zohledňuje počet let po které zaměstnanec věrně „sloužil“ zaměstnavateli a zároveň zvyšuje ochranu starších zaměstnanců, kteří již obtížněji po skončení zaměstnání hledají nové uplatnění a hůře reagují na nové trendy na trhu práce. Záporom takovéto úpravy ovšem je to, že zakládá určitou nerovnost mezi zaměstnanci.

Ve většině států také existuje institut tzv. ochranné doby, jehož obsah je zásadně obdobný jako v českém právu. Obecně lze říci, že během ochranné doby (což je situace, kdy se zaměstnanec nachází v určité tíživé sociální situaci) platí pro zaměstnavatele zákaz dát zaměstnanci výpověď nebo možnost výpovědi hodně omezuje. Nejtypičtějším případem, kdy je zaměstnanec resp. zaměstnankyně v ochranné době, je těhotenství. Zákaz výpovědi v těhotenství tak platí např. ve Španělsku, Belgii, její omezení pak např. v Rakousku. V Německu je ochrana zaměstnance při výpovědi upravena obecně v zákoně Kündigungsschutzgesetz z roku 1951,¹⁶ vztahující se zásadně

¹⁵ Henssler, M., Braun, A. Arbeitsrecht in Europa. Köln : Dr. Otto Schmidt KG, 2003, str. 1254

¹⁶ Bundesministerium für Arbeit und soziales – Bonn. Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht. Nürnberg : BW Bildung und Wissen, 2007, sr. 140 n.

na většinu zaměstnanců a dále ochrana určitých zvláštních skupin zaměstnanců jako např. těhotných matek nebo postižených je upravena ve zvláštních zákonech.

Narozdíl od České republiky existuje v řadě států EU institut tzv. rezignace. Zatímco u nás je dlouhodobá neomluvená absence zaměstnance na pracovišti výpovědním důvodem nebo i důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, v některých zemích EU má takovéto chování zaměstnance za následek přímo rozvázání pracovního poměru konkludentně ze strany zaměstnance.

Určité specifikum české právní úpravy je institut okamžitého zrušení pracovního poměru. Ve většině zemí není tento institut nazýván specificky, ale je upraven jako určitý druh výpovědi (mimořádná výpověď, resp. výpověď bez výpovědní doby). Typicky je to tak např. v Německu, kde právní předpisy rozlišují mezi „výpověď řádná“ a „výpověď mimořádná.“¹⁷ Jedná se v podstatě jen o terminologickou, tedy formální odlišnost, kdy český zákonodárce zvolil pro tento institut jiný název, ale jeho obsah je ve většině zemí obdobný. V drtivé většině států musí být uveden důvod okamžitého zrušení, který může být jen některý z taxativně vymezených důvodů v zákoně. Mezi obvyklé důvody společné všem státům patří typicky spáchání určitých trestných činů, alkoholismus, úmyslné klamání zaměstnance při vzniku pracovního poměru a další.

3.3 Skončení pracovního poměru ve vybraných zemích

3.3.1 Švédsko

Specifikum Švédska spočívá především v tom, že téměř 80 % zaměstnanců je odborově organizováno. Většina hospodářských sektorů ve Švédsku je tak pokryta kolektivními smlouvami. V této zemi neexistuje žádný pracovněprávní kodex (zákoník práce), tak jak je tomu u nás. Nejvýznamnějším zákonem v oblasti pracovního práva, který také obsahuje úpravu skončení pracovního poměru, je zákon o ochraně zaměstnání Lagen om anställningsskydd (dále LAS) z roku 1982 (80/1982). Zákon zásadně platí i pro zaměstnance ve veřejném sektoru. Základním ustanovením pro

¹⁷ „ordentliche Kündigung“ a „außerordentliche Kündigung“ více in Schaub, G., Koch, U., Linck, R. Arbeitsrecht – Handbuch, München : C.H.Beck, 2002, str. 1393 a n.

výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je § 7 LAS.¹⁸ Ten uvádí pouze obecně, že všechny důvody musí být založeny na objektivních okolnostech. Jednotlivé důvody tedy nejsou vymezeny kazuisticky. Takové ustanovení na jedné straně poněkud vágní a nevymezuje přesně důvody pro něž je možné dát výpověď, ale na druhé straně nesvazuje tolik zaměstnavatele při dání výpovědi zaměstnanci jako v ČR či SR a zvyšuje roli judikatury, která rozhoduje o případných následných žalobách na neplatnost výpovědi. I přesto je ochrana zaměstnance ve Švédsku při skončení zaměstnání na základě zejména individuální výpovědi jedna z nejširších v Evropě (viz dále). Obsah této obecné zákonné konstrukce je pak vymezen blíže judikaturou. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, jestliže zaměstnanec hrubě zanedbává pracovní povinnosti. Podle judikatury např. toto jsou důvody pro výpověď :

- vážné nehody nebo hrozby násilí na pracovišti
- závažné trestné činy proti majetku zaměstnavatele
- sexuální obtěžování žáků, jde-li o zaměstnance ve školství
- neloajální činnost vůči zaměstnavateli
- účast na ilegální stávce poté, co byl vydán příkaz k ukončení stávky

Ustanovení rozlišuje mezi hromadnou výpovědí z organizačních důvodů a individuální výpovědí jednotlivému zaměstnanci spočívající v jeho vlastnostech. Ve druhém případě nelze přijmout žádný důvod, pokud lze po zaměstnavateli rozumně požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával resp. převedl na jinou práci. Obecně pak ve švédském právu platí, že výpověď by měla být až nejkrajnějším řešením. Jedná se tedy o princip subsidiarity výpovědi.¹⁹ Jako důvod pro výpověď zásadně nepřipadá v úvahu nemoc. Pouze pokud by „omezovala zaměstnance dlouhodobě tak, že není schopen práci rozumně vykonávat.“²⁰ Jako zajímavost lze uvést, že švédská judikatura považuje např. chronický alkoholismus za nemoc.

Výpověď musí být písemná a pokud jí dává zaměstnavatel, tak odůvodněná. Zároveň dle § 8 LAS musí zaměstnavatel zaměstnance předem písemně informovat.

¹⁸ In Henssler, M., Braun, A. Arbeitsrecht in Europa. Köln : Dr. Otto Schmidt KG, 2003, str. 1008.

¹⁹ V podstatě jde o to, že výpověď by měla být použita až když situaci nelze vyřešit jinými prostředky, zejména jiným pracovním zařazením zaměstnance v rámci zaměstnavatele.

²⁰ Henssler, M., Braun, A. Arbeitsrecht in Europa. Köln : Dr. Otto Schmidt KG, 2003, str. 1009 – 1010.

Ovšem pouze pokud to zaměstnanec požaduje, musí zaměstnavatel uvést důvody, pro které výpověď dává. Ve výpovědi musí zaměstnavatel zároveň poučit zaměstnance o možnostech soudní ochrany v případě, že bude zaměstnanec namítat neplatnost výpovědi. Pokud je zaměstnanec členem odborové organizace, pak je zaměstnavatel povinen to s odborovou organizací projednat. Toto ustanovení, které je v českém zákoníku práce obsaženo obdobně, má při obrovské odborové organizovanosti ve Švédsku velký význam. Dále LAS v § 30 upravuje povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance předem (případně i odborovou organizaci, pokud je zaměstnanec členem) o tom, že se chystá dát zaměstnanci výpověď nebo s ním zrušit pracovní poměr okamžitě. Pokud si to zaměstnanec resp. odborová organizace vyžádá, pak je zaměstnavatel povinen to s nimi konzultovat. Stejně jako český zákoník práce preferuje i švédský LAS osobní doručování výpovědi zaměstnanci. Pouze subsidiárně, pokud to není možné, upravuje možnost zaslání výpovědi prostřednictvím poštovních služeb na poslední známou adresu zaměstnance. Výpovědní lhůta je upravena v § 11 LAS. Minimální délka činí 1 měsíc a dále se odvíjí od délky trvání pracovního poměru, maximální je pak 6 měsíců.

Podobně jako český zákoník práce používá i švédský zákon o ochraně zaměstnání specifický termín pro institut okamžitého zrušení pracovního poměru. Tento institut je upraven v § 18 n. LAS. Zatímco pro výpověď používá zákon v oficiálním anglickém překladu termín „notice of termination,“ tak pro institut obsahově odpovídající okamžitému zrušení používá termín „summary dismissal.“ Stejně jako u výpovědi jsou ovšem důvody pro okamžité zrušení vymezeny v zákoně pouze obecně a to pokud zaměstnanec hrubě zanedbá své povinnosti vůči zaměstnavateli. Zákon tak opět dává větší prostor judikatuře. Zaměstnavatel může zrušit se zaměstnancem pracovní poměr okamžitě v subjektivní prekluzivní lhůtě 2 měsíců od okamžiku, kdy se o důvodech pro okamžité zrušení dozvěděl.

Při hromadném propouštění je pak ochrana zaměstnanců ve Švédsku na podstatně menší úrovni. Švédské předpisy např. neobsahují narozdíl od českých povinnost zaměstnavatele informovat při hromadném propuštění příslušné úřady. To je v rozporu s Úmluvami MOP (viz výše). Povinnost informovat příslušnou odborovou organizaci ovšem obsahuje LAS. I důvody jsou poměrně široké. Zákon používá opět

relativně obecný pojem nedostatek pracovních míst resp. nedostatek práce. Zajímavá je povinnost zaměstnavatele řídit se při výběru zaměstnanců při hromadném propouštění ustanoveními § 22 n. LAS. Zákon stanoví princip „last in – first out,“²¹ tedy zaměstnavatel by měl v první řadě propouštět služebně mladší zaměstnance. Další zajímavostí, která ale naopak posiluje ochranu zaměstnance při hromadném propouštění a vyrovnává tak výše zmíněné oslabení, je právo na znovupřijetí do zaměstnání. jedná se o institut tzv. „rehiring.“ Pokud zaměstnavatel do 9 měsíců po hromadném propouštění opět shání zaměstnance na stejné pozice, je povinen nabídnout místa nejprve jeho původním propuštěným zaměstnancům (§ 25 n. LAS).

V § 34 n. pak LAS uvádí právo zaměstnance bránit se soudní cestou proti protiprávní výpovědi. Pokud zaměstnanec rozporuje výpověď a namítá její neplatnost, musí toto do 2 týdnů od jejího přijetí oznámit zaměstnavateli. Pracovní poměr pak trvá, dokud spor není příslušným orgánem rozhodnut. Zajímavostí je možnost zaměstnance přijmout výpověď, která byla soudem shledána jako neplatná. Pokud v takovém případě zaměstnanec přesto nemá zájem na pokračování pracovního poměru, má se za to, že pracovní poměr skončil a zaměstnavatel je povinen vyplatit zaměstnanci kromě mzdy i náhradu škody a to i imateriální škodu. Další ochranou zaměstnance proti nespravedlivé individuální výpovědi je možnost prohlášení tzv. „vyprovokované“ výpovědi za neplatnou, pokud zaměstnavatel jednal v rozporu s dobrými mravy.

Pokud bych měl shrnout výše uvedené stručné nastínění úpravy výpovědi ve Švédsku, pak se jedná o velmi vysokou ochranu zaměstnance při individuální výpovědi umocněnou ještě faktem vysoké odborové organizovanosti švédských zaměstnanců a to i paradoxně přesto, že výpovědní důvod je ve švédském zákoně o ochraně zaměstnání uveden pouze obecně. Rigiditu úpravy výpovědi ze strany zaměstnavatele zajišťuje především povinnost zaměstnavatele upřednostnit převedení zaměstnance na jinou práci před výpovědí, pokud to lze rozumně požadovat. Při hromadném propouštění už ochrana není tak vysoká. Významnou odlišností od českého práva je pak pružnost délky výpovědní doby, jejíž délka je vázána na dobu trvání pracovního poměru. Jedná se ovšem o institut v řadě evropských zemí zcela typický. Významným rozdílem je i fakt, že zaměstnavatel nemusí ve výpovědi uvést důvod, pokud na tom zaměstnanec netrvá.

²¹ „Poslední dovnitř – první ven,“ = princip seniority - pozn. autora.

Pouze musí zaměstnanec předem upozornit na to, že se chystá dát výpověď. Tuto úpravu hodnotím pozitivně, protože zjednodušuje pozici zaměstnavatele, pokud zaměstnanec výpovědi nějak neodporuje a je s ní zkrátka „smířen.“ Na druhou stranu nezakládá možnost neodůvodněné výpovědi ze strany zaměstnavatele, protože stačí, aby zaměstnanec uvedení důvodu požadoval.

3.3.2 Francie

Ve Francii, podobně tak jako je tomu v ČR, je pracovní právo kodifikovaným odvětvím. Drtivá většina pracovněprávní materie je tedy soustředěna v jednom předpisu – kodexu. Tímto zákonem je francouzský zákoník práce – Code du travail (dále CT). Nutno poznamenat, že i francouzská právní úprava prošla v uplynulých letech rekodifikačním procesem a v roce 2007 byl přijat nový zákoník práce, který nahradil zákoník dosavadní. Nový předpis byl nejprve poměrně hodně kritizován opozicí i odbory a byla proti němu dokonce podána stížnost k francouzské Conseil d'État.²² Původně měl být účinný již od 1.3.2008, nakonec ale byla účinnost posunuta. Původní zákon byl nakonec ratifikován zákonem č. 2008-67 z 21.1.2008 a je tedy účinný od 1.5.2008.

Způsoby skončení pracovního poměru obecně upravuje článek L1231-1 n. CT. Zajímavé je, že francouzský zákoník poměrně striktně odlišuje výpověď z osobních důvodů vztahujících se k osobě zaměstnance a výpověď z důvodů ekonomických resp. provozních vztahujících se k podniku zaměstnavatele. V CT jsou uvedeny následující možnosti :

- a) odstoupení („La démission“) – jedná se vlastně o výpověď ze strany zaměstnance (čl. L1237-1)
- b) výpověď z osobních důvodů (čl. L1232-1) – výpověď ze strany zaměstnavatele
- c) výpověď z ekonomických důvodů (čl. L1233-1) – výpověď ze strany zaměstnavatele
- d) skončení pracovního poměru dohodou
- e) další specifické možnosti – skončení pracovního poměru na dobu určitou uplynutím času a skončení pracovního poměru uzavřeného na konkrétní zakázku resp. dosažením účelu pracovní smlouvy (čl. L1236-7, L1236 – 8)

²² „Státní rada“ – poradní orgán vlády a nejvyšší administrativní orgán Francie, působící v podstatě jako Nejvyšší správní soud.

Dalším způsobem, který není upraven v CT je vzetí na vědomí ukončení pracovního poměru. Tento způsob se vyvinul na základě judikatury francouzských soudů. Dále bychom mohli zmínit způsob upravený v občanském zákoníku. Jde o tzv. zákonné skončení pracovního poměru. Také samozřejmě zaniká pracovní poměr i smrtí zaměstnance a zásadně i smrtí zaměstnavatele. Tento způsob skončení na základě právní události – smrti - ovšem bývá v právních předpisech evropských zemí výslovně zakotven zcela výjimečně (např. v Rakousku – viz. níže), nicméně jedná se o zcela zřejmou věc. V následujících odstavcích se krátce pozastavím zejména u výpovědi z pracovního poměru.

ad a) Odstoupení – tak jak je to v podstatě téměř ve všech zemích EU běžné, může zaměstnanec jednostranně skončit pracovní poměr kdykoliv a to i bez udání důvodu. Stejně je tomu tak i ve Francii, kde se tento institut (jde v podstatě o výpověď ze strany zaměstnance) nazývá „odstoupení“

ad b) Výpověď z osobních důvodů – čl. L1232-1 CT hovoří o tom, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z „reálných a závažných důvodů.“ Výpovědní důvod je tedy vymezen pouze obecně. To je ovšem typické pro celou řadu vyspělých evropských zemí (viz. Německo, Švédsko a další). Česká a slovenská úprava, kde jsou důvody pro výpověď ze strany zaměstnavatele uvedeny v zákoně taxativně a relativně konkrétně je tedy v tomto směru poměrně unikátní. Co jsou ovšem reálné a závažné důvody? To CT již nevymezuje a úlohu zde tedy dostává opět judikatura. Ta vymezila, že reálný je takový důvod, který je založený na základě objektivních skutečností, je ověřitelný a není založen na subjektivním rozhodnutí. Závažný důvod pak musí být dostatečně závažný k tomu, aby vedl k nevyhnutelnému propouštění. Zaměstnanec má samozřejmě právo obrátit se na soud v případě, kdy se domnívá, že výpověď byla dána neoprávněně. Tento požadavek je obsažen i v mezinárodním právu, např. v čl. 4 a 5 Doporučení MOP č. 119 o skončení zaměstnání z roku 1963, které stanoví právo zaměstnance obrátit se v takovém případě na nestranný orgán (viz. část 2). Pokud soudce shledá, že nebyl dán skutečný a vážný důvod, pak může navrhnout obnovení pracovního poměru zaměstnance. Pokud některá ze stran odmítne obnovení, nařídí soud aby zaměstnavatel vyplatil zaměstnanci příspěvek ve výši nejméně šest měsíců průměrné mzdy a to vedle zákonného odstupného. Ochrana zaměstnance při

neoprávněné výpovědi je ovšem snížena v případě, že pracovní poměr zaměstnance trval méně než dva roky, nebo se jedná o podnik s méně než 11 zaměstnanci. Výše náhrady je pak stanovena v závislosti na škodě způsobené zaměstnanci neoprávněnou výpovědí. Obdobně je ochrana zaměstnance snížena např. i v Německu (více část 5).

Nyní bych se chtěl chvíli pozastavit u institutu tzv. předběžného jednání, který je upraven v čl. L1232-2 CT. Zaměstnavatel, který hodlá ukončit se zaměstnancem pracovní poměr, je povinen ho předvolat na předběžné jednání. Toto oznámení musí být zasláno doporučeným dopisem nebo doručeno zaměstnanci osobně. Předběžná jednání musí proběhnout v pěti pracovních dnech po oznámení zaměstnanci. Během předběžného pohovoru musí zaměstnavatel zaměstnanci vysvětlit důvody pro navrhované rozhodnutí. Pokud nejsou u zaměstnavatele ustaveny zastupitelské orgány zaměstnanců, pak na jednání může být přítomna „nápomocná“ osoba dle zaměstnancova výběru, která patří mezi pracovníky zaměstnavatele a funguje jako jeho poradce. Jestliže se zaměstnavatel po předběžném jednání rozhodne propustit zaměstnance, oznámí své rozhodnutí doporučeným dopisem. Tento dopis musí obsahovat prohlášení s důvodem daným zaměstnavatelem. Oznámení může být doručeno nejdříve po dvou pracovních dnech po dni konání jednání. Tento institut je poměrně výjimečný a v rámci zemí zpracovaných v této diplomové práci nemá obdoby. Osobně hodnotím jeho existenci přínosně, protože projednání před tím, než se zaměstnavatel rozhodne dát výpověď, může vést k narovnání vztahů a vyjasnění situace a může tak zabránit ukvapeným rozhodnutím resp. rozhodnutím, kterých by zaměstnavatel později mohl litovat.

ad c) Výpověď z ekonomických důvodů – jedná se především o výpověď pro nadbytečnost zaměstnance. Definice nadbytečnosti je nyní obsažena v čl. L1233-1 CT a byla tedy přejata do nového pracovního kodexu. Původně byla obsažena ve zvláštním zákoně. Článek stanoví 3 podmínky, kdy může být zaměstnanec propuštěn z ekonomických důvodů :

- důvodem propouštění není konkrétní zaměstnanec
- preference „starých“ zaměstnanců = princip seniority

- propuštění musí být způsobeno hospodářskými potížemi nebo technologickými změnami

Pokud jde o 3. podmínku, pak se v novém zákoníku práce neujal plně princip „first in – last out.“²³ Tento princip se v čisté podobě uplatňuje např. ve Švédsku. Podle mého názoru je ovšem relativně problematický, neboť nutí zaměstnavatele propouštět např. zaměstnance, které „naja“ teprve nedávno, kteří ale mohou být efektivnější a kvalifikovanější než někteří starší a zkušenější. Kdo tedy určuje pořadí propouštění ve firmě? Čl. L1233-5 CT uvádí, že neexistuje - li kolektivní smlouva v tomto bodě, patří zaměstnavateli stanovit kritéria, která budou zachována pro určení pořadí propouštění. Ale zaměstnavatel nemůže jednat zcela libovolně v této věci, neboť zákon vyžaduje, aby toto konzultoval se zástupci zaměstnanců. Zákon pak v části 5 výše zmiňovaného článku uvádí celou řadu kritérií, mimo jiné princip seniority, a tím modifikuje právo zaměstnavatele rozhodovat o pořadí propouštění.

Co se týče třetí podmínky, tak „hospodářské potíže“ ani „technologické změny“ nejsou v CT nějak blíže specifikovány a jejich vymezení tedy záleží opět na judikatuře, jejíž úloha je ve francouzském pracovním právu tak poměrně vysoká. V části 3 výše zmiňovaného článku, týkajícího se 3. podmínky, použil zákonodárce slovo „zejména“ a jedná se tedy pouze o demonstrativní výčet příčin propuštění z ekonomických důvodů.

Kdykoliv se jedná o propuštění z ekonomických důvodů, musí zaměstnavatel dodržovat zvláštní postup stanovený v čl. L1222-6 CT. Ten uvádí, že pokud zaměstnavatel zamýšlí provést změnu z ekonomických důvodů, je povinen informovat každého zaměstnance doporučeným dopisem s doručenkou. Dopisy by měly informovat zaměstnance, že se mají po dobu jednoho měsíce po obdržení dopisu vyjádřit, zda odmítají přijmout změnu. Text dále uvádí, že pokud žádná odpověď od zaměstnance nepříjde v jednoměsíční lhůtě, má se za to, že zaměstnavatel ukončil pracovní poměr předčasně. Platí tedy fikce souhlasu zaměstnance se změnou.

²³ „První dovnitř – poslední ven,“ tento princip seniority je typický zejména pro anglo – saský právní systém – pozn. autora.

Obdobně jako např. v Německu existuje i ve Francii institut tzv. „reklasifikace.“ Jde o nalezení alternativního zaměstnání nebo jiné funkce zaměstnance s cílem zachovat smluvní vztah mezi společností a zaměstnancem. Zákonodárce na prvním místě uvádí, že musí jít o zaměstnání, které spadá do stejné kategorie jako to, které zaměstnanec vykonával. Čl. L1233-4 CT stanoví, že pokud není odpovídající zaměstnání, musí zaměstnavatel nabídnout zaměstnání nižší kategorie, ale znamená to, že bude nutné změnit pracovní smlouvu. Zákon stanoví, že zaměstnanec musí dát k tomu svůj výslovný souhlas. Nabídka přesunu musí být písemná. Hledání přeřazení na jinou práci by se zásadně měla uskutečnit v rámci společnosti.

Na tomto místě bych se ještě chtěl zmínit o institutu tzv. „rehiring.“ Úprava je obsažena v čl. L1235 CT. Jde o právo propuštěného zaměstnance na znovupřijetí do zaměstnání na stejnou pozici, pokud jeho bývalý zaměstnavatel ve lhůtě 1 roku po skončení pracovního poměru hledá zaměstnance na stejné resp. obdobné pozice. Zaměstnanec ovšem musí informovat zaměstnavatele, že si to přeje a uplatňuje tak právo na „rehiring,“ jinak toto právo zaniká. V případě, že zaměstnanec toto právo řádně uplatnil a zaměstnavatel svému závazku nedostál, má zaměstnanec právo na odškodnění. To nesmí být dle čl. L1235 n. CT nižší než minimálně dva průměrné měsíční výdělků. Tato sankce je ale podle mého názoru relativně malá a umožňuje tak zaměstnavateli se této povinnosti poměrně lehce zbavit, takže institut „rehiring“ není ve francouzském právu příliš efektivní.

V závěru tohoto oddílu se ještě pozastavím u 2 specifickým způsobů skončení pracovního poměru ve francouzském právu. Prvním z nich je vzetí na vědomí ukončení pracovního poměru. Jedná se o samostatný způsob odlišný od odstoupení a výpovědi. Není však upraven zákonem a je čistě produktem soudních rozhodnutí. Je definován jako situace, v níž jedna strana smlouvy považuje chování druhé strany za nezpůsobilé k dalšímu pokračování pracovněprávního vztahu. Druhým je zákonné ukončení pracovního poměru. Je to pojem občanského práva, upravený v § 1184 občanského zákoníku (Code civil). Umožňuje straně synalagmatického právního vztahu soudně požadovat po druhé straně plnění tohoto vztahu. Budeme-li postupovat podle tohoto článku v pracovním právu, můžeme soud žádat, aby prohlásil rozvázání pracovního poměru z důvodu zavinění druhé strany.

3.3.3 Rakousko

Podobně jako např. Německo nemá Rakousko žádný pracovněprávní kodex. Úprava je obsažena ve více předpisech. Pracovní smlouvy jsou uzavírány podle obecných ustanovení rakouského občanského zákoníku (§ 914, 915 ABGB), tudíž je možné uzavřít pracovní smlouvu i ústně. Dalšími významnými předpisy jsou např. Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) a Arbeitsvertragsrechtgesetz (AVRAG), obsahující zejména ochranu zaměstnance při skončení pracovního poměru výpovědí. Určité specifikum Rakouska spočívá v tom, že rakouské předpisy rozlišují mezi různými kategoriemi zaměstnanců („bílé límečky“ / „modré límečky“) a různé speciální zákony tak upravují dílčí odchylky od obecné úpravy. Rakouská právní teorie také poměrně striktně rozlišuje mezi skončením pracovního poměru na dobu určitou a na dobu neurčitou. Pokud jde o pracovní poměr na dobu neurčitou, pak je možné typicky jeho rozvázání právním úkonem vedoucím ke skončení pracovního poměru. Pracovní poměr také končí na základě právní události, přičemž rakouské předpisy zakotvují z těchto právních událostí pouze smrt zaměstnance. Právními úkony vedoucími ke skončení pracovního poměru jsou : dohoda o skončení pracovního poměru, výpověď z pracovního poměru, dále jednostranné rozvázání ze „závažného“ důvodu. Českému institutu okamžitého zrušení pracovního poměru (v Německu nazývaném mimořádnou výpovědí) odpovídá „propuštění“ a „odchod.“ Rakouská úprava tak rozlišuje mezi okamžitým skončením ze strany zaměstnavatele („propuštění“) a ze strany zaměstnance („odchod“), přičemž pro oba případy používá odlišný termín.²⁴ Pracovní poměr na dobu určitou pak končí uplynutím doby na kterou byl sjednán a dále také splněním pracovního úkolu nebo dokončením práce, která byla předmětem pracovněprávního vztahu. Co se týče právních úkonů, pak je možné pracovní poměr na dobu určitou ukončit dohodou. Výpověď je zásadně vyloučena, ovšem ustanovení je dispozitivní a strany si tak mohou ve smlouvě její přípustnost dohodnout. Podle rakouského občanského zákoníku (§ 1158 odst. 3 ABGB) je přípustné vázat pracovní poměr na dobu určitou na dobu života jedné ze stran. V takovém případě je pak výpověď přípustná i bez toho, že se na tom strany ve smlouvě dohodnou. Stejně tak tato výjimka

²⁴ „Entlassung“ = jednostranné skončení pracovního poměru bez výpovědní lhůty ze strany zaměstnavatele, „Austritt“ = jednostranné skončení bez výpovědní lhůty, viz např. Jabornegg, P., Resch, R., Strasser, R. Arbeitsrecht. 3.Auflage. Wien : Manzsche Verlags, 2008, str. 106.

platí v případě, že pracovní poměr byl sjednán na dobu 5 let a více a výpověď dává zaměstnanec. Dále je také v Rakousku možné sjednat si zkušební dobu a v této zkušební době mohou pak typicky obě strany zrušit pracovní poměr kdykoliv a bez udání důvodu. Ovšem zkušební doba nemůže být sjednána ve všech případech, u některých profesí (jako např. u herců²⁵) je vyloučena. Její délka je odstupňována a liší se podle jednotlivých kategorií zaměstnanců a není narozdíl třeba od ČR nebo Slovenska jednotná. Trvá od 1 týdne až max. do 2 měsíců.

Dále se v tomto oddíle třetí kapitoly podrobněji zaměřím pouze na výpověď z pracovního poměru. Zajímavé je, že rakouské právo nevyžaduje pro výpověď písemnou formu. Jednostranný projev vůle vedoucí k výpovědi se řídí opět podle obecných pravidel občanského zákoníku a může být tak podle § 863 ABGB učiněn dokonce i konkludentně. Není tedy třeba, aby výpověď byla výslovná a písemná. Výpověď, která je v rozporu se zákonným zákazem nebo která se přičí dobrým mravům, je na základě § 879 ABGB neplatná. Je ovšem vyžadováno, aby projev vůle obsahující výpověď došel adresované straně resp. aby se měl adresát možnost s ním seznámit. Můžeme si pak klást otázku jak to, že je tedy možné, aby výpověď byla dána i konkludentně? Možnost dát výpověď konkludentně tak vysvětlují autoři učebnice pracovního práva Jabornegg, P., Resch, R., Strasser, R. : Arbeitsrecht tak, že projev vůle nemusí sice expresivně obsahovat slovo „výpověď“, nicméně z jeho obsahu musí být patrné, že strana která výpověď dává, nemá zájem na dalším pokračování pracovního poměru.²⁶ Výpověď nesmí být vázána na rozvazovací nebo odkládací podmínku, jinak je neplatná.

Tak jak je to téměř ve všech evropských zemích typické, je možnost zaměstnance dát zaměstnavateli výpověď zcela neomezená, kdežto opačně tomu tak není. Rakouská právní věda rozlišuje 3 základní skupiny omezení :

- a) *obecná ochrana proti výpovědi* (v podstatě jde o možnost žaloby na neplatnost výpovědi, mající za důsledek, že soud prohlásí výpověď za neplatnou, toto právo

²⁵Zaměstnanci jejichž pracovníprávní vztahy se řídí tzv. SchSpG („Schauspielergesetz“), viz. Jabornegg, P., Resch, R., Strasser, R. Arbeitsrecht. 3.Auflage. Wien : Manzsche Verlags, 2008, str. 110.

²⁶Jabornegg, P., Resch, R., Strasser, R. Arbeitsrecht. 3.Auflage. Wien : Manzsche Verlags, 2008 str. 123.

je zakotvené v § 105 a 107 ArbVG a vykonávají ho zásadně rady zaměstnanců pro všechny výpovědi postižené zaměstnance, pokud jsou v příslušném podniku ustaveny)

- b) *individuální ochrana* (např. § 8 odst. 2 AVRAG, jedná se o individuální právo každého jednotlivého zaměstnance samostatně namítat neplatnost výpovědi u soudu, lhůta pro podání žaloby je jeden týden ode dne, kdy se o ní zaměstnanec dozvěděl)
- c) *zvláštní ochrana* (např. § 120 ArbVG n., třetí skupina se týká určitých zvláštních skupin zaměstnanců, které je podle zákonodárce potřeba více chránit proto je v jejich případě výpověď různě omezena resp. ztížena)

Obecně tedy platí, že zaměstnavatel nemusí důvod výpovědi v projevu vůle uvádět, ale v případném následném soudním sporu musí být prokázán. Délka výpovědní doby je poměrně diferencovaná a v různých speciálních zákonech upravujících pracovněprávní materii se může i značně lišit. Obecně pro většinu zaměstnanců ale platí § 20 Angestelltengesetz (dále AngG). Zajímavostí je, že její délka je jiná pro zaměstnavatele než pro zaměstnance. Pro zaměstnavatele, jejichž smlouvy se řídí AngG, platí jednoměsíční výpovědní doba. Pro zaměstnance je odstupňována na základě tzv. „senior principu“ (Senioritätsprinzip), tedy čím delší byla doba trvání pracovního poměru, tím delší je výpovědní doba (a to v rozpětí 6 týdnů - 5 měsíců). V kolektivní nebo pracovní smlouvě je možné upravit výpovědní dobu jinak, ovšem odchýlit se od zákonné úpravy je možné pouze ve prospěch zaměstnance. Další zvláštností je, že den ke kterému mohou dát obě strany výpověď je ve výše uvedeném zákoně pevně určen. Zaměstnavatel může dát výpověď jen ke konci každého kalendářního čtvrtletí, zaměstnanec ke konci každého měsíce. Obdobně existuje takové omezení i v Německu (viz. část 5). Zaměstnanec má na základě nové rakouské judikatury v otázkách ochrany při výpovědi (viz. výše) možnost přijmout výpověď i v případě, že byla prohlášena za neplatnou. V takovém případě mu pak náleží nárok na náhradu tím způsobené škody a zároveň má nárok na odstupné. Tato možnost je v rámci EU poměrně netypická. Naproti tomu dalším institutem rakouského práva, typickým pro většinu evropských zemí, je povinnost zaměstnavatele informovat odborovou organizaci v případě, že je ustavena a zaměstnavatel se chystá dát zaměstnanci výpověď. Odborová organizace pak musí do 5 pracovních dnech danou záležitost projednat. V této lhůtě nemůže

zaměstnavatel výpověď dát. Pokud odborová organizace s výpovědí souhlasí, pak je následná výpověď platná a dokonce zásadně nenapadnutelná u soudu („unanfechtbar“). Pokud odborová organizace nesouhlasí, pak je dána možnost výpověď prakticky neomezeně napadnout („anfechtbar“).

Celkově lze shrnout a konstatovat, že rakouská právní úprava pracovního poměru je nejednotná, roztržitá v různých předpisech a tudíž relativně nepřehledná. Otazník nebo min. rozpačitost vyvstává pokud přicházíme do styku s některými specifiky rakouské úpravy. Např. možnost uzavřít pracovní smlouvu i ústně nehodnotím jako zcela pozitivní. V soukromém právu sice platí zásada neformálnosti právních úkonů, ovšem pracovní právo má určitá specifika a v tomto případě dochází dle mého názoru k uplatnění této zásady na úkor požadavku právní jistoty. Také odlišná úprava pro různé profese vyvolává otázky. Do určité míry je určitě přípustná, protože pružně reaguje na rozdílné možnosti a podmínky různých profesí na rozdíl od české úpravy, která je pro všechny zaměstnance v pracovním poměru jednotná (jednotná výpovědní doba atd.) a neodlišuje např. manažera v bance od montážního dělníka. Rakouská úprava je ovšem diferencovaná velmi výrazně a kromě nevýhody obtížné orientace v ní, si můžeme dále klást i otázku, zda je to stále ještě přípustné.

3.3.4 Slovensko

Slovenské pracovní právo je podobně jako české obsažené z rozhodující části obsaženo v kodexu, kterým je zákonník práce (dále Zák.pr.). Ten byl přijat 2.7.2001 pod číslem 311/2001 Z.z. a je účinný od 1.4.2002. Skončení pracovního poměru pak upravují § 59 – 80. Ustanovení slovenského zákoníku jsou kogentní a tedy jinými než zákonnými způsoby nelze skončit pracovní poměr.²⁷ § 59 odst. 1 Zák.pr. tak taxativně vyjmenovává způsoby skončení pracovního poměru :

- a) dohoda
- b) výpověď
- c) okamžité skončení

²⁷ Barancová, H., Schronk, R. Pracovní právo. Bratislava : ELITA, 2007, str. 423.

d) skončením ve zkušební době

Výše uvedené způsoby jsou skončeními pracovního poměru na základě právního úkonu. Dále pak odst. 2 téhož paragrafu uvádí, že pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím doby na kterou byl sjednán a odst. 4 stanoví, že pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance. Tyto způsoby jsou skončeními na základě právní události, tedy nezávisle na vůli stran. Je poměrně zajímavé, že slovenský zákonník práce zakotvuje smrt zaměstnance jako způsob skončení pracovního poměru přímo v zákoně. Český zákoník a zpravidla ani jiné evropské zákony upravující pracovněprávní materii taková ustanovení nemají, byť samozřejmě i podle našeho práva zaniká pracovní poměr smrtí zaměstnance. Dalšími možnostmi skončení pracovního poměru podle slovenského práva jsou skončení na základě úředního rozhodnutí - § 59 odst. 3 Zák.pr. (pracovní poměr cizinců) a skončení na základě zákona (např. pracovní poměr učitelů vysokých škol podle zákona o vysokých školách). Dále se v tomto oddíle budu věnovat podrobněji pouze výpovědi z pracovního poměru.

Výpovědi slovenská teorie rozumí jednostranný projev vůle jednoho z účastníků pracovního poměru vedoucí k jeho skončení bez ohledu na vůli druhého účastníka. Projev vůle musí být výslovný.²⁸ Výpověď musí být nepodmíněná a není možná pouze částečná výpověď (jejím předmětem je vždy pracovní poměr jako celek). Při výpovědi je možné nechat se zastoupit dle občanského zákoníku jako při jiných právních úkonech. Výpověď mohou dát obě strany pracovního poměru, ovšem stejně jako ve většině evropských zemí je možnost výpovědi ze strany zaměstnavatele zákonem omezena, zatímco zaměstnanec může dát výpověď i bez udání důvodu.. Zaměstnavatel může dát výpověď jen z důvodů taxativně stanovených v zákonníku práce (což je poměrně rigidní úprava srovnatelná s naším zákoníkem práce, oproti tomu např. v Německu existuje v zákoně pouze obecně formulovaný důvod, který se pak aplikuje na jednotlivé kausální situace). Další podmínkou platnosti výpovědi je její písemná forma a doručení druhému účastníkovi. Protože podle ustanovení § 1 odst. 4 Zák.pr. se na pracovněprávní vztahy subsidiárně vztahují ustanovení slovenského

²⁸ „Pejav vôle..... nesmie byť konkludentný.“ in Barancová, H., Schronk, R. Pracovné právo. Bratislava : ELITA, 2007, str. 427.

občanského zákoníku, tak může dojít k neplatnosti výpovědi i z obecných důvodů neplatnosti právního úkonu (např. výpověď bude v rozporu s dobrými mravy atd.).

Při doručování výpovědi preferuje slovenský zákonník práce doručování na pracovišti resp. osobní doručení (v bytě nebo kdekoliv bude zaměstnanec zastižen). § 38 odst. 1 Zák.pr. vyžaduje doručení výpovědi do vlastních rukou. Teprve pokud to není možné, pak doručuje zaměstnavatel prostřednictvím pošty na poslední známou adresu zaměstnance (§ 38 odst. 2 Zák.pr.). Pracovní poměr končí po dání výpovědi až uplynutím výpovědní doby. Ta je upravena v § 62 slovenského Zák.pr. Její délka je odstupňovaná tak, jak to je běžné v řadě zemí EU, tedy na základě kritéria délky trvání pracovního poměru. Ovšem diference není příliš velká. Základní výpovědní doba je stejně jako v českém právu dvouměsíční, pouze u zaměstnanců jejichž pracovní poměr trval déle než 5 let, je tříměsíční. Zajímavá je možnost zaměstnance na základě § 62 odst. 3 nesetrvat v průběhu výpovědní doby u zaměstnavatele. V takovém případě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnavateli peněžní náhradu ve výši svého měsíčního průměrného platu. Tato možnost ovšem musí být předem sjednána v pracovní smlouvě. Komentář Prof. Barancové vidí význam tohoto institutu především v satisfakci zaměstnavatele za to, že zaměstnanec nedodrží výpovědní dobu.²⁹ Podle mého názoru je hlavním účelem tohoto institutu spíše umožnit zaměstnanci v případě, že např. dá výpověď on a nemá z nějakého důvodu zájem setrvat v dosavadním zaměstnání ještě po dobu výpovědní doby (např. už má jinou nabídku zaměstnání), vyhnout se „prodloužení“ pracovního poměru ještě o výpovědní dobu.

Důvody, na základě kterých může dát zaměstnavatel výpověď, jsou uvedeny v § 63 odst. 1 Zák.pr. Slovenský zákonník pracuje s obdobnými důvody jako český. První 2, tedy pod písm. a) a b) jsou organizačními důvody – přemísťuje li-se nebo ruší zaměstnavatel nebo jeho část a nadbytečnost zaměstnance. Na výpovědní důvod uvedený pod písm. a) se nevztahuje zákaz výpovědi v tzv. ochranné době (viz. níže) Třetím důvodem pod písm. c) je důvod zdravotní, kdy zaměstnanec pro svůj dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav na základě lékařského posudku ztratil způsobilost vykonávat příslušné zaměstnání. Písm. d) uvádí obsahuje 4 skutkové podstaty týkající

²⁹ In Barancová, H. Zákonník práce Komentár. 5.vydanie. Bratislava : SPRINT, 2007, str. 474.

se především toho, že zaměstnanec nesplňuje požadavky pro výkon zaměstnání stanovené buď právními předpisy nebo vnitřními předpisy zaměstnavatele a dále že zaměstnanec „neuspokojivě plní pracovní úlohy“ a byl zaměstnavatelem v posledních 6 měsících vyzván k odstranění nedostatků.³⁰ Posledním důvodem pod písm. e) je jednak důvod, pro který by mohl zaměstnavatel zrušit se zaměstnancem pracovní poměr okamžitě a jednak důvod spočívající v méně závažném porušení „pracovní disciplíny.“ Ve druhém případě ovšem Zák.pr. vyžaduje, aby byl zaměstnanec na možnost výpovědi v této souvislosti v posledních 6 měsících upozorněn. Při méně závažném porušení pracovní disciplíny se nevyžaduje soustavnost.³¹ S pojmem „pracovní disciplína“ pracuje slovenský zákoník na více místech, ale nikde tento pojem nevymezuje.

Zajímavý je § 63 odst. 2, který zakotvuje povinnost zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci v místě, které bylo dohodnuté jako místo výkonu práce a to v případě, že se mu zaměstnavatel chystá dát výpověď. Toto ustanovení se přitom nevztahuje na výpovědní důvody uvedené v § 63 odst. 1 písm. e), nebo na výpověď pro neuspokojivé plnění pracovních úloh (viz výše). Slovenský zákoník reflektuje i to, že při organizačních změnách nemá zaměstnavatel objektivní možnost zaměstnance dále zaměstnávat a proto se vzhledem k § 63 odst. 3 písm. a) na takové případy povinnost nabídky jiné práce nevztahuje.

Na závěr exkurzu do slovenské právní úpravy bych se chtěl pozastavit u institutu ochranné doby. Je to doba, ve které platí zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele a je upravena v § 64 odst. 1 Zák.pr. Uplatnění výpovědi v ochranné době má za následek její neplatnost. Jde zejména o situace, kdy je zaměstnanec v krátkodobé pracovní neschopnosti nebo je zaměstnankyně těhotná resp. na mateřské dovolené nebo je zaměstnanec dlouhodobě uvolněn k výkonu veřejné funkce atp. Dále § 64 odst. 3 upravuje některé výjimky na které se zákaz výpovědi nevztahuje. Je to např.

³⁰ Podle komentáře k zákonníku práce by mělo jít o objektivní stav, nikoliv subjektivní. Tedy vyžaduje se, aby pracovní výsledky zaměstnance byly určitým způsobem objektivizované, např. podle norem potřeby práce. Dále viz. Barancová, H. Zákoník práce Komentár. 5.vydanie. Bratislava : SPRINT, 2007, str. 481.

³¹ „To znamená, že na každé méně závažné porušení pracovní disciplíny, např. pozdní příchod zaměstnance do práce, může zaměstnavatel reagovat písemným upozorněním na možnost výpovědi a už při následujícím porušení... může uplatnit výpověď.“ in Barancová, H., Schronk, R. Pracovní právo. Bratislava : ELITA, 2007, str. 434

(jak již bylo výše uvedeno) na výpověď z důvodu uvedeném § 63 odst. 1 písm. a) – organizační důvody.

Celkově lze shrnout, že konstrukce výpovědi podle slovenského práva je obdobná jako podle práva českého. Tento fakt je dán nepochybně i historicky a vychází ze společného právního dědictví i blízkosti obou právních řádů. Některé odlišnosti bychom přesto přece jen mohli najít. Největším rozdílem je např. pružná délka výpovědní (tak jako je tomu z v této práci zpracovaných zemí např. v Německu či Rakousku) a povinnost zaměstnavatele nabídnout v určitých situacích zaměstnanci jinou vhodnou práci při uplatnění výpovědi (podobně jako ve Švédsku).

4. Způsoby skončení pracovního poměru v České republice

4.1 Způsoby skončení obecně

Jak jsem již zmínil výše, je při úpravě skončení pracovního poměru stěžejním cílem jednak zajistit zaměstnanci řádně plnění své pracovní povinnosti stabilitu pracovního poměru a zároveň mu ale umožnit kdykoliv rozvázat pracovní poměr a to i bez uvedení důvodu. Stejně tak musí pracovní právo umožnit rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele tak, aby nedocházelo k jeho zachování za „každou cenu.“

Při skončení pracovního poměru jde tedy jednak o ochranu zaměstnance před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a dále také o to, aby možnost zaměstnavatele propustit zaměstnance nebyla příliš ztížena. Je třeba na jedné straně zabránit nepříznivým sociálním i psychologickým důsledkům, které pro zaměstnance resp. jeho rodinu může skončení pracovního poměru mít. Na druhé straně by ovšem úprava neměla být příliš rigidní a měla by umožňovat zaměstnavateli zbavit se nadbytečných zaměstnanců, pro které nemá práci, nebo zaměstnanců hrubě porušující pracovní povinnosti atd. Jedině tak bude naplněn požadavek na mobilitu pracovních sil a pružnost pracovního trhu. Což jsou atributy, které by pracovní právo mělo garantovat.

Ochrana zaměstnance při skončení pracovního poměru je v českém zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, dále ZP) zajištěna především dvěma instituty. Za prvé tím, že zaměstnavatel může se zaměstnancem jednostranně rozvázat pracovní poměr jen z důvodů uvedených v zákoně, jinak by rozvázání bylo neplatné. Naproti tomu zaměstnanec může jednostranně rozvázat pracovní poměr i bez udání důvodu. Toto je základní konstrukce jednostranného rozvázání pracovního poměru nejen v České republice, ale i ve většině evropských zemí. Druhým základním institutem ochrany zaměstnance je zákaz (s určitými výjimkami) rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem v tzv. ochranné době (např. těhotenství nebo dočasná pracovní neschopnost). Jedná se obecně o případy, kdy se zaměstnanec nachází v obtížné sociální situaci a proto je mu poskytována zvýšená ochrana.³²

Na tomto místě se chci pozastavit nad návrhem novely zákoníku práce z podzimu roku 2008. V připravované novele, která měla reagovat na nález Ústavního soudu z jara 2008, jenž zrušil jeho některá významná ustanovení, bylo původně obsaženo ustanovení umožňující propuštění zaměstnance bez „ospravedlnitelného“ důvodu. Podmínkou takového propuštění ovšem mělo být poskytnutí zvýšeného odstupného, na které měl v takovém případě zaměstnanec nárok. Tento původní návrh byl velmi kritizován především odbory a v textu návrhu novely rozeslaném k meziresortnímu připomínkovému řízení v březnu 2009 již nebyl obsažen.³³ Od novelizace bylo nakonec opuštěno v důsledku pádu vlády, která ji měla ve svém programovém prohlášení. Nová úřednická vláda se v době ekonomické recese k žádným změnám již neodvážila. Celkově bylo zástupci zaměstnanců kritizováno zejména to, že návrh příliš akcentoval složku „flexibility“ a oslaboval složku „security“,“³⁴ tedy preferoval pružnost pracovněprávních vztahů na úkor ochrany zaměstnanců a stability zaměstnání.

³² In Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. vydání. Praha : C.H.BECK, 2010, str. 233.

³³ Pichrt, J. Za novelizací zákoníku práce aneb je novelizace zákoníku práce v době recese potřebná?. Právní rozhledy 16/2009, str. 586.

³⁴ Viz. Pichrt, J. Za novelizací zákoníku práce aneb je novelizace zákoníku práce v době recese potřebná?. Právní rozhledy 16/2009, str. 587.

Skončením pracovního poměru právní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem zaniká, i když některá práva resp. povinnosti mohou přetrvat i poté. Jde zejména o peněžitá plnění, nárok na náhradu škody, či dlužnou mzdu, kterou zaměstnavatel dosud neuhradil zaměstnanci atd. Způsoby skončení pracovního poměru můžeme tedy třídit takto :

- a) skončení právním úkonem (dohodou o rozvázání pracovního poměru, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením pracovního poměru ve zkušební době)
- b) skončení na základě právní události (smrt zaměstnance nebo zaměstnavatele, uplynutím doby u pracovního poměru na dobu určitou)
- c) skončení úředním rozhodnutím (zcela výjimečné případy, v podstatě pouze u cizinců resp. osob bez státní příslušnosti, pracovní poměr pak zaniká např. uplynutím doby na kterou bylo uděleno pracovní povolení)

V další kapitole se zaměřím pouze na skončení pracovního poměru výpovědí a to především výpovědí ze strany zaměstnavatele. Nyní se ještě zastavím u okamžitého skončení pracovního poměru, které svým obsahem odpovídá ve většině porovnávaných zemí institutu mimořádné výpovědi resp. výpovědi bez výpovědní lhůty. Jedná se o jednostranný právní úkon vedoucí ke skončení pracovního poměru a tudíž svou konstrukcí odpovídá výpovědi. Pouze u tohoto institutu neexistuje výpovědní lhůta. Český zákonodárce zvolil pro tento způsob skončení pracovního poměru zcela originální název. Způsob jak je okamžité zrušení upraveno ve většině právních řádů EU, tedy jako jakási mimořádná výpověď, je podle mého názoru terminologicky přesnější. Jde sice jen o formální stránku a přestože obsah institutu je často stejný nebo obdobný, tak si myslím, že v zájmu terminologické jednotnosti celého kodexu by měl zákonodárce používat stejné názvy pro obsahově a funkčně blízké instituty. Proto by se mi nazvání tohoto způsobu skončení jako např. výpověď bez výpovědní lhůty resp. mimořádná výpověď jevílo jako vhodnější. Na druhou stranu je pravda, že okamžitě zrušit pracovní poměr mohou obě strany pracovního poměru i v době běhu výpovědní lhůty³⁵ a to pokud jsou dány zákonné důvody pro okamžité zrušení (§ 55 a §56 ZP -

³⁵ „Zákoník práce nebrání tomu, aby okamžitým zrušením byl skončen i pracovní poměr, k jehož skončení byl již učiněn jiný rozvazovací úkon.....“ in Bělina, M. a kol. Zákoník práce – komentář. Praha : C.H.BECK, 2008, str. 220.

těmito důvody jsou zejména pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody v případě zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem či nevyplacení mzdy do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti v případě zrušení pracovního poměru zaměstnancem). Patrně proto tedy český zákonodárce odlišil tento institut formálně od výpovědi. Odlišení tohoto institutu v českém pracovním právu je dáno také historicky a bylo provedeno i v předchozím zákoníku práce.

Dále se v této části diplomové práce průběžně pokusím o porovnávání české právní úpravy a s právní úpravou zejména Spolkové republiky Německo (dále SRN) a dalších výše uvedených studovaných zemí. Podrobnější rozbor jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru by však překračoval téma této práce, jímž je mezinárodní komparace právních úprav vybraných zemí.

4.2 Skončení pracovního poměru výpovědí

4.2.1 Obecně k výpovědi

Výpověď je upravena v § 50 a následujícím zákoníku práce. Jde o jednostranný právní úkon zaměstnance nebo zaměstnavatele, jehož důsledkem je skončení pracovního poměru po uplynutí výpovědní doby. Narozdíl od dohody o rozvázání pracovního poměru tak výpověď znamená rozpor v právním vztahu mezi stranami pracovního poměru, kdy jedna ze stran má zpravidla zájem na jeho pokračování, zatímco druhá strana na jeho pokračování zájem nemá.³⁶ Podmínka platnosti výpovědi je dle § 50 odst. 1 ZP její písemná forma a požadavek doručení adresátovi. Nedodržení těchto náležitostí znamená neplatnost výpovědi. Vyšší nároky na formu tohoto právního úkonu vyplývají jednak ze závažnosti tohoto úkonu a zároveň z požadavku právní jistoty stran pracovněprávního vztahu. Účinky výpovědi nastávají jejím doručením. Ke skončení pracovního poměru ovšem dochází až po uplynutí tzv. výpovědní doby, která

³⁶ „Jedná se o projev vůle jedné strany (zaměstnance nebo zaměstnavatele), směřující ke skončení pracovního poměru, a to zcela nezávisle na vůli strany druhé“ (Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. vydání. Praha : C.H.BECK, 2010, str. 230).

trvá podle § 51 odst. 1 ZP minimálně 2 měsíce a musí být stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele. Narozdíl např. od Rakouska není její minimální délka závislá na délce trvání pracovního poměru ani jiných faktorech a v podstatě při dodržení spodní hranice 2 měsíce závisí pouze na dohodě mezi stranami pracovního poměru. Pracovní poměr tak v českém právu končí prostým uplynutím výpovědní doby. Nutno poznamenat, že tato úprava je v zemích Evropské unie poměrně ojedinělá. Souhlasím s názorem Dr. Pichrta vysloveným v jeho článku v časopisu Právní rozhledy : „Jednotná délka výpovědní doby je zjevným přežitkem naší úpravy...bylo by oboustranně spravedlivé její délku odstupňovat...nebyl by tím porušen rovný přístup k zaměstnancům.“³⁷ Zaměstnavatel nemá kromě dodržení zákonných potažmo smluvních podmínek výpovědi další povinnosti jako např. v Německu, kde má zaměstnavatel při dání výpovědi povinnost nabídnout zaměstnanci jinou práci v místě výkonu práce resp. v místě bydliště v rámci svého podniku³⁸ a nemusí tedy prokazovat, že zaměstnanec není ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci. Tento institut existuje obdobně i ve Francii či Švédsku. Tím je možnost propustit zaměstnance pro zaměstnavatele poměrně jednodušší než např. právě ve výše zmiňovaném Německu, i když je zřejmě na místě poznamenat, že Německo patří k evropským zemím s vysokou ochranou zaměstnance při individuální výpovědi ze strany zaměstnavatele. Postup při dání výpovědi je tedy v SRN na jedné straně relativně rigidní, na straně druhé ovšem nejsou v německých právních předpisech taxativně vymezeny důvody, na základě kterých může dát zaměstnavatel výpověď, nýbrž existuje pouze obecný důvod, že se musí jednat o „závažné důvody“ a výpověď musí být „sociálně oprávněná“ (více část 5).

Výpovědní doba počíná dle § 51 odst. 2 ZP prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Její délka je narozdíl od některých zemí shodná pro obě strany pracovněprávního vztahu. Naproti tomu v Rakousku je pro zaměstnavatele jednotná, avšak pro zaměstnance je odstupňována podle tzv. „senior principu.“³⁹ Výjimkami z jejího běhu jsou určité situace související s tím, kdy je zaměstnanec v tzv. ochranné době (viz. níže). Jedná se zejména o § 53 odst. 2, který upravuje stavení výpovědní

³⁷ Pichrt, J. Za novelizací zákoníku práce aneb je novelizace zákoníku práce v době recese potřebná? Právní rozhledy 16/2009, str. 587.

³⁸ Jedná se o institutu tzv. „reklasifikace“ – pozn. autora.

³⁹ Čím déle trval pracovní poměr, tím delší je výpovědní doba.

doby v ochranné době a to pokud by výpovědní doba měla do ochranné zasahovat a § 63 ZP týkající se hromadného propuštění zaměstnanců, kdy je běh výpovědní doby vázán na uplynutí min. 30 dnů od splnění povinnosti zaměstnavatele doručit úřadu práce písemnou zprávu o svém záměru hromadného propouštění. Úprava hromadného propuštění má zajistit, aby v případě, kdy se jedná o významnější podíl propouštěných k celkovému počtu zaměstnanců bylo možno přispět k řešení situace a připravit se na skutečnost, že se větší počet lidí ocitne naráz bez práce.⁴⁰

4.2.2 Výpověď ze strany zaměstnance

Zaměstnanec není narozdíl od zaměstnavatele při použití výpovědi nějak omezen. Podle § 50 odst. 3 ZP může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Naproti tomu zaměstnavatel dle § 50 odst. 2 ZP může dát zaměstnanci výpověď jen z některého z důvodů, které jsou taxativně vymezeny v zákoně v § 52. Důvodem této disproporce je zvýšená ochrana zaměstnance jako „slabšího“ účastníka pracovněprávních vztahů. Slabší pozicí zaměstnance je myšlena faktická slabší pozice. Nikoliv formální, která je rovná. Pracovní právo se řadí do práva soukromého, jehož základními zásadami jsou mimo jiné rovnost subjektů právních vztahů a smluvní volnost v soukromoprávních vztazích.. Formálně jsou si tedy zaměstnanec a zaměstnavatel rovni a mohou si zásadně jakkoliv určit obsah svých vzájemných právních vztahů. Účelem disproporciální úpravy výpovědi je vyrovnání faktické silnější pozice zaměstnavatele (ať už z hlediska ekonomické síly, informační nebo technické vybavenosti atp.). Tuto pozici vyrovnávají tedy kogentní normy zákoníku práce, které omezují smluvní volnost subjektů. Jde o akceptovatelné prolomení zásady smluvní volnosti, tak aby se předcházelo nežádoucím sociálním situacím, které s sebou skončení pracovního poměru může přinášet. Výše zmíněným omezením je chráněna stabilita pracovního poměru a sociální jistota zaměstnance. Nicméně jak již bylo řečeno výše, omezení by neměla být nastavena tak, aby bránila mobilitě pracovních sil a ekonomickému růstu a to např. tím, že by zaměstnavateli příliš znesnadňovala zbavit se

⁴⁰ In Bělina, M. a kol. Zákoník práce – komentář. Praha : C.H.BECK, 2008, str. 244 – 247.

zejména nadbytečných zaměstnanců nebo zaměstnanců hrubě porušujících pracovní povinnosti. Českou právní úpravu lze považovat za relativně rigidní zejména díky taxativnímu vymezení důvodů pro výpověď ze strany zaměstnavatele. To je poměrně unikátní záležitost a ze všech studovaných zemí tak postupují právní předpisy pouze na Slovensku. Na druhé straně důvody pro dání výpovědi by neměly být zaměstnavatelem zneužívány nebo obcházeny.

4.2.3 Výpověď ze strany zaměstnavatele

Jak už bylo výše řečeno, zaměstnavatel může dát výpověď jen z důvodu uvedeného v zákoně. Tyto důvody jsou uvedeny v § 52 ZP. „Kdyby zaměstnavatel přistoupil k podání výpovědi z jiného důvodu, jde bez dalšího o důvod neplatnosti tohoto pracovněprávního úkonu.“⁴¹ Důvody můžeme členit do několika skupin :

- a) výpověď z organizačních důvodů (§52 písm. a) – c) ZP) – např. rušení či přemístění zaměstnavatele, nadbytečnost zaměstnance vzhledem k organizačním změnám atd.
- b) zdravotní důvody (§ 52 písm. d), e)) – př. zaměstnanec podle lékařského posudku pozbyl dlouhodobě schopnost vykonávat dosavadní práci
- c) důvody spočívající v tom, že zaměstnanec nesplňuje právními předpisy stanovené předpoklady pro výkon sjednané práce (§ 52 písm. f)) – př. řidiči z povolání je udělen trest odnětí řidičského oprávnění za spáchaný přestupek na úseku silničního provozu
- d) důvody pro které by mohl zaměstnavatel zrušit pracovní poměr okamžitě (uvedeny v § 55 ZP odst. g)) nebo závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, či jejich méně závažné ale soustavné porušování, pokud byl zaměstnanec na možnost výpovědi v této souvislosti v posledních 6 měsících zaměstnavatelem upozorněn

V následujícím odstavci se stručně zastavím u každého z uvedených důvodů.

⁴¹ Bělina, M. a kol. Zákoník práce – komentář. Praha : C.H.BECK, 2008, str. 191.

ad a) organizační důvody (§ 52 písm. a) – c) ZP)

Výpovědi z důvodu organizačních změn jsou v současné době v praxi nejčastější. Jde o důvody spočívající v zásadních okolnostech týkajících se zaměstnavatele (např. zaměstnavatel ruší svou živnost, mění své sídlo atp.). Na tyto situace míří ustanovení § 52 písm. a) a b). V takovýchto situacích tak není možné, aby zaměstnavatel zaměstnance dále zaměstnával a nelze to po něm ani spravedlivě požadovat. Ovšem v případě, kdy činnost resp. podnik zaměstnavatele přechází na jiného zaměstnavatele zajišťuje ZP zaměstnancům tzv. přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na nového zaměstnavatele. Ten pak vstupuje do pracovněprávních vztahů místo „starého“ zaměstnavatele a platí pro něj práva a povinnosti z původních právních vztahů. Tak je zaručena ochrana zaměstnanců. Tuto problematiku upravuje ZP v § 338 a n., přičemž k přechodu práv může dojít jen v případech stanovených zákonem a základní podmínkou je, aby „nový“ zaměstnavatel byl způsobilý k pokračování v činnosti dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu. Co se týče důvodu v § 53 písm. c) nadbytečnost zaměstnance, tak o nadbytečnosti můžeme mluvit jen tehdy, nemá li zaměstnavatel objektivně možnost dále zaměstnávat zaměstnance pracemi sjednanými v pracovní smlouvě.⁴² Existuje ale i protichůdný názor v komentáři k zákoníku práce od Prof. Běliny a kol.⁴³ Příčiny nadbytečnosti nesmí spočívat v osobě zaměstnance. Narozdíl od právních úprav některých sledovaných zemí (Švédsko) nestanoví ZP kritéria pro výběr zaměstnanců propouštěných z důvodů nadbytečnosti. Švédský zákon LAS taková kritéria stanoví a váže výběr zaměstnanců na dobu trvání pracovního poměru, věk či sociální situaci. Taková úprava se mi jeví jako více vhodná, protože umožňuje individuálnější přístup zaměstnavatele k jednotlivým zaměstnancům a zohledňuje délku vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pokud zaměstnanec dostane výpověď z těchto důvodů, nebo jeho pracovní poměr je rozvázán dohodou z organizačních důvodů, pak má nárok na finanční kompenzaci za ztrátu zaměstnání bez vlastního zavinění,

⁴² Hochman, J., Kotttnauer, A., Úlehlová, H. Nový zákoník práce, s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. 2.vydání. Praha : Linde, 2008, str. 184.

⁴³ „Pro výpovědní důvod podle § 52 písm. c) je charakteristické, že zaměstnavatel může i po organizační změně...zaměstnanci nadále přidělovat práci podle pracovní smlouvy (v důsledku rozhodnutí o organizační změně zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud konal), avšak jeho práce nadále není pro zaměstnavatele...potřebná, neboť se zaměstnanec...stal nadbytečným.“ in Bělina, M. a kol. Zákoník práce – komentář. Praha : C.H.BECK, 2008, str. 194.

označovanou v ZP jako odstupné a upravenou v § 67 n. Odstupné představuje nejméně trojnásobek průměrného výdělku a je na něj právní nárok. V českém právu neexistuje institut tzv. „rehiring,“ kdy má zaměstnavatel zpravidla po hromadném propuštění z ekonomických důvodů povinnost nabídnout přednostně zaměstnání dříve propuštěným zaměstnancům, pokud později v určité lhůtě shání znovu pracovníky na stejné pozice. „Rehiring“ se uplatňuje např. ve Francii a lhůta je zde 1 rok.

ad b) zdravotní důvody (§ 52 písm. d), e))

K tomu, aby zaměstnavatel mohl použít tento důvod je potřeba lékařský posudek nebo rozhodnutí příslušného orgánu státní zdravotní správy. Posudek pak musí vést k tomu závěru, že zaměstnanec pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dosavadní práci. V případě skončení pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodu § 52 písm. d) ZP přísluší zaměstnanci dle § 67 odst. 1 ZP odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

ad c) ztráta předpokladů stanovených právními předpisy /nesplňování požadavků pro řádný výkon práce (§ 52 písm. f))

Pokud zaměstnanec přestane splňovat podmínky dané právními předpisy, pak může zaměstnavatel použít tento výpovědní důvod. Ovšem otázkou zůstává praktičnost tohoto ustanovení v některých případech jako když např. řidiči z povolání je příslušným orgánem odebráno řidičské oprávnění. Bez něho samozřejmě objektivně nemůže vykonávat pro zaměstnavatele dosavadní činnost. Problémem tak zůstává, co s takovým zaměstnancem ve výpovědní době, která počíná běžet až následující měsíc po obdržení výpovědi a je minimálně 2-měsíční. Zdálo by se, že zaměstnavatel tak musí takového zaměstnance převést na jinou práci, kterou může objektivně vykonávat. Zákoník ovšem v § 41 odst. 2 písm. a) používá slovo „může“ převést zaměstnance na jinou práci. Odstavec 3 téhož paragrafu říká, že v případě nemožnosti převedení zaměstnance v rámci pracovní smlouvy ho může zaměstnavatel převést i na práci jiného druhu a to i proti jeho vůli. Požadavky pro řádný výkon práce nejsou a nemusí být stanoveny právním předpisem, ale zpravidla bývají ve vnitřním řádu zaměstnavatele či pracovní smlouvě. Jestliže ovšem spočívá nesplňování požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, může zaměstnavatel dát výpověď jen pokud zaměstnance v době posledních

dvanácti měsíců na toto upozornil a vyzval jej k nápravě a ten přesto v přiměřené lhůtě neuspokojivé pracovní výsledky neodstranil.

ad d) porušení právních povinností (§ 52 písm. g))

Narozdíl od starého zákoníku práce platného do 31.12.2006 nepoužívá už nový předpis termín „pracovní kázeň“ a namísto toho zavádí pojem „porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.“ Nadále ovšem rozlišuje jejich porušení na závažné a soustavné méně závažné. Tento nový pojem je podle mého názoru krokem vpřed, protože zpřesňuje vymezení tohoto výpovědního důvodu a zajišťuje tak větší právní jistotu zaměstnanci. Termín „pracovní kázeň“ byl poněkud vágnějším a dával prostor k libovůli zaměstnavatele. Základní podmínkou pro použití tohoto výpovědního důvodu zaměstnavatelem je, že se musí jednat o zaměstnancem zaviněné porušení povinností, se kterými byl zaměstnanec seznámen nebo jejichž znalost se předpokládá. Pojem zavinění ZP neupravuje, můžeme ale analogicky použít úpravu zavinění v trestním právu a může se tedy jednat jak o zavinění nedbalostní tak úmyslné.⁴⁴ Zaměstnavatel pak může dát z tohoto důvodu výpověď v případech, kdy jsou dány důvody, pro které by mohl se zaměstnancem zrušit pracovní poměr okamžitě (§ 55 ZP – př. zaměstnanec byl pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok), pro závažné porušení příslušné povinnosti (viz. výše) nebo pro soustavné méně závažné porušování takové povinnosti. Poslední důvod je ovšem použitelný jen tehdy, pokud byl zaměstnanec v této souvislosti v době posledních 6 měsíců zaměstnavatelem na možnost výpovědi upozorněn.

Ve výpovědi musí zaměstnavatel důvod konkrétně vymežit, nestačí jen uvedení čísla příslušného ustanovení ZP. To není mezi evropskými zeměmi zcela typické, protože např. v sousedním Rakousku či Německu nemusí zaměstnavatel důvod ve výpovědi zásadně uvádět, byť ten samozřejmě k okamžiku dání výpovědi existovat musí. Výpověď daná zaměstnavatelem opírající se o jakýkoliv jiný důvod než který je uveden v ZP nebo která není vůbec odůvodněna, je bez dalšího neplatná. Rovněž není

⁴⁴ Viz. také Hochman, J., Kotttnauer, A., Úlehlová, H. Nový zákoník práce, s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. 2.vydání. Praha : Linde, 2008, str. 188.

možné u jedné a téže výpovědi důvod dodatečně měnit. Teoreticky se u výpovědi nejedná o „nevratný“ právní úkon a pokud s tím druhá strana souhlasí, je možné vzít výpověď zpět. Toto „zpětvzetí“ musí být stejně jako výpověď učiněno písemně.

Z důvodů uvedených výše ve skupině pod písmenem d) může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď na základě § 58 ZP pouze v dvouměsíční subjektivní lhůtě, a to ode dne, kdy se o tomto důvodu dozvěděl. Možnost zaměstnavatele dát výpověď z důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru (§ 52 písm. g ZP) je pak v zákoníku zařazena dle mého názoru poněkud nesystematicky a v podstatě nadbytečně. Komentář k zákoníku práce od autorů Hochman, Kottbauer, Úlehlová mluví o tom, že „zákoník zde dává zaměstnavateli možnost zvážit, zda si zaměstnance ještě ponechá ve výpovědní době nebo s ním zruší pracovní poměr okamžitě za podmínek v § 55 ZP.“⁴⁵ Nicméně důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru jsou velice závažné a myslím si tedy, že není příliš praktické, aby zaměstnavatel při existenci takových důvodů dával zaměstnanci výpověď, kde pracovní poměr skončí až po uplynutí výpovědní doby, pokud s ním může pracovní poměr zrušit okamžitě a tedy bez této doby. Na druhou stranu toto ustanovení dává zaměstnavateli možnost „ponechat si“ takového zaměstnance ještě po dobu jejího běhu, pokud to z nějakého důvodu je pro něj výhodné a v tom tkví nejspíše jeho užitečnost.

Po zrušení pojmu „pracovní kázeň“ měly někteří zaměstnavatelé obavy, že jde o přílišné zúžení jejich možnosti dát zaměstnanci výpověď z důvodů porušení pracovních povinností. Například argumentovali tím, že nebudou moci dát zaměstnanci výpověď z důvodu neuposlechnutí pokynu nadřízeného nebo porušení povinností sjednané v pracovní smlouvě, protože se nejedná o porušení povinností stanovených právním předpisem, tak jak to požaduje ZP v § 52 písm. g). Tyto obavy zaměstnavatelů ovšem byly v novém ZP eliminovány zařazením § 301 n., kde jsou vymezeny základní povinnosti zaměstnanců, mimo jiné např. plnit pokyny nadřízených. Tyto důvody by neměly příliš omezovat zaměstnavatele, ale na druhou stranu by neměly vést k jeho libovůli. Porušení povinností zakládající výpovědní důvod tak nelze spatřovat např. v nedodržení pracovním řádem požadovaných vyšších nároků na osobní vlastnosti

⁴⁵ In Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H. Nový zákoník práce, s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. 2.vydání. Praha : Linde, 2008, str. 191.

zaměstnance a na úroveň jeho chování v mimopracovní době. V pracovním právu jde vždy o vyvážení dvou základních protisměrných požadavků, totiž o pružnost pracovního trhu a přiměřenou ochranu zaměstnance jako fakticky slabší strany v pracovněprávních vztazích.

Další omezení zaměstnavatele se týká existence odborů. Podle § 61 odst. 1 ZP musí zaměstnavatel výpověď projednat s odborovou organizací (pokud jsou tedy jeho zaměstnanci odborově organizováni). Jde li o člena odborové organizace, který působí u zaměstnavatele v jeho funkčním období nebo rok poté, je zaměstnavatel dokonce povinen požádat odborovou organizaci o její souhlas s výpovědí (§ 61 odst. 2). Stejně je tomu např. i ve Švédsku. Dle Ladislava Jouzy se za její souhlas považuje i nečinnost. Tedy „jestliže příslušný odborový orgán výslovně písemně neodmítne udělit zaměstnavateli souhlas v době 15 dnů ode dne, kdy byl o něj zaměstnavatel požádán.“⁴⁶ Souhlasu může zaměstnavatel použít jen ve lhůtě dvou měsíců po jeho udělení. Pokud ve výše uvedených případech dá zaměstnavatel zaměstnanci výpověď bez souhlasu příslušné odborové organizace, pak se zaměstnanec může bránit soudní cestou a domáhat se neplatnosti rozvázání pracovního poměru. V českém zákoníku práce neexistuje institut tzv. „předběžného jednání,“ který se uplatňuje ve francouzském „Code du travail.“⁴⁷ Jde o to, že zaměstnavatel chystající se dát zaměstnanci výpověď je povinen tuto záležitost se zaměstnancem předem projednat. Na jednání jsou zaměstnancům nápomocni specializovaní poradci. Byť se může zdát, že tento institut zbytečně stěžuje proces výpovědi, přesto hodnotím jeho existenci jako přínosnou, protože často může zabránit ukvapeným výpovědím a může pomoci narovnat vztahy mezi oběma stranami. Myslím, že by stálo za úvahu pro českého zákonodárce se nad tímto institutem pozastavit.

⁴⁶ Jouza, L. Průvodce skončením pracovního poměru. Průvodce extra 2/2007. Praha : BMSS – Start s.r.o., str. 20.

⁴⁷ Francouzský zákoník práce

4.2.4 Zákaz výpovědi

Druhým základním prvkem konstrukce výpovědi v zákoníku práce a dalším omezením zaměstnavatele je zákaz dát zaměstnanci výpověď v určitých situacích označených souhrnně jako tzv. ochranná doba. To je upraveno v § 53 ZP. Zaměstnavatel tak nesmí dát zaměstnanci výpověď :

- a) v době, kdy je uznán dočasně práce neschopným práce pro nemoc nebo úraz
- b) při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení
- c) v době dlouhodobého a plného uvolnění zaměstnance pro výkon veřejné funkce
- d) v době kdy je zaměstnankyně těhotná resp. čerpá mateřskou dovolenou nebo zaměstnanec/zaměstnankyně čerpají rodičovskou dovolenou
- e) v době kdy je zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku uznán dočasně nezpůsobilým práce v noci.

Výpověď daná ve shora uvedených případech by tak byla neplatná. § 54 ZP pak vymezuje určité výjimky na které se výše uvedené zákazy výpovědi nevztahují. Především se zákaz zásadně nevztahuje na výpověď z organizačních důvodů podle § 52 písm. a) a b) ZP (zejména ruší li se nebo přemísťuje zaměstnavatel). V těchto případech zaměstnavatel objektivně dále nemůže plnit své povinnosti vyplývající z pracovního poměru a proto by bylo kontraproduktivní požadovat po něm, aby zaměstnance nadále zaměstnával. Dále se zákaz nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci z důvodu pro který je možné zrušit pracovní poměr okamžitě, pokud nejde o zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou resp. zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou (max. jen v délce mateřské dovolené). Zákaz se ještě nevztahuje na výpověď danou pro jiné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů než dle § 52 písm. g) ZP. Ovšem opět pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni nebo zaměstnankyni na mateřské dovolené resp. zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou. Cílem těchto výjimek je vynětí zaměstnance, který závažně porušuje pracovní povinnosti, z ochrany proti obdržení výpovědi a to i přesto, že se nachází v obtížné sociální situaci (ochranné době).

4.2.5 Doručování výpovědi

Jednou ze základních podmínek platnosti výpovědi je i její doručení příslušnému účastníku pracovněprávního vztahu. Doručování výpovědi je upraveno v § 334 až 337 ZP. Úprava se týká i doručování jiných písemností než výpovědi a novinkou oproti starému zákoníku práce je možnost elektronického doručování písemností (§ 335). Zaměstnanci musí být výpověď doručena vždy do vlastních rukou. Výpověď se zaměstnanci doručuje zpravidla na pracovišti, případně v bytě nebo kdekoli jinde bude zastížen nebo prostřednictvím sítě elektronických komunikací. Nejčastějším případem (a také pravděpodobně nejvhodnějším) v praxi je zřejmě doručování na pracovišti. To ostatně uvádí i Prof. Bělina ve své učebnici pracovního práva.⁴⁸ Stejně tak právní předpisy většiny evropských zemí preferují doručování na pracovišti (Slovensko, Německo, Švédsko). Prostřednictvím sítě nebo elektronicky může zaměstnavatel výpověď doručit jen pokud s tím zaměstnanec předem vyslovil písemný souhlas (§ 335 odst. 1 ZP) a výpověď musí být podepsána elektronickým podpisem. Zaměstnanec musí výpověď potvrdit do 3 dnů od odeslání datovou zprávou potvrzenou svým elektronickým podpisem, jinak je doručení neúčinné. Pokud není možné doručit jedním z výše uvedených způsobů, tak subsidiárně uvádí ZP možnost doručení prostřednictvím poštovních služeb (§ 334 odst. 2 ZP). Pokud zaměstnavatel doručuje zaměstnanci výpověď osobně (např. na pracovišti), považuje se za přijatou i pokud jí zaměstnanec odmítne. Zákoník tedy preferuje osobní doručení výpovědi, což ale není vždy možné. Doručování prostřednictvím poštovních služeb s sebou nese určitá rizika, která byla do jisté míry odstraněna novelou zákona 26/2006 Sb. o poštovních službách, kterou nový ZP zohlednil v § 336. Výpověď prostřednictvím poštovních služeb zasílá zaměstnavatel na poslední známou adresu zaměstnance. Pokud nebyl zaměstnanec zastížen (resp. nevyzvedl si písemnost), ačkoliv se v místě doručení zdržuje, pak je písemnost uložena po dobu 10 pracovních dnů u místně příslušného provozovatele pošty nebo obecního úřadu a zaměstnanec je poučen o možných následcích jejího nevyzvednutí (§ 336 odst. 3 ZP). Jestliže si ji zaměstnanec v této lhůtě nevyzvedne, tak se považuje za doručenu posledním dnem této lhůty (§ 336 odst. 4 ZP).

⁴⁸ In Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. vydání. Praha : C.H.BECK, 2010, str. 231.

Doručování výpovědi zaměstnancem zaměstnavateli je upraveno v § 337 ZP. Zákoník práce preferuje zejména osobní doručení v místě sídla zaměstnavatele (např. vedoucímu zaměstnanci nebo do podatelny firmy atp.). Jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí, může zaměstnanec doručit výpověď elektronicky, pokud je opatřena jeho elektronickým podpisem. Obdobně jako výše u doručování zaměstnanci je výpověď daná elektronicky doručena dnem, kdy zaměstnavatel do 3 dnů od odeslání potvrdí její převzetí datovou zprávou opatřenou elektronickým podpisem.

4.3 Vybraný judikát českých soudů k výpovědi z pracovního poměru

V závěrečné kapitole této části bych chtěl zmínit rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4636/2008 ze dne 8.12. 2009 o dovolání proti rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 2. 6. 2008.

Žalovaná strana (zaměstnavatel) sdělila žalobkyni (zaměstnankyni) dopisem ze dne 28. 5. 2007, že jí dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) ZP z důvodu nesplnění předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané funkce, neboť na sjednané pracovní místo nesplňovala kvalifikační předpoklady⁴⁹ podle zákona 563/2004 Sb. (Zákon o pedagogických pracovnících). Žalobkyně se domáhala určení, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnila zejména tím, že podle jejího názoru paragrafové znění zákona č. 563/2004 Sb., které jako důvod výpovědi žalovaná uvedla, se vztahuje na vykonávání pracovní činnosti učitele na druhém stupni základní školy a v době výpovědi na druhém stupni ZŠ nikdy učitelskou činnost nevykonávala. Žalovaná pracovala jako učitelka na prvním stupni ZŠ. Tvrdila, že v době výpovědi sice „nesplňuje požadavek vzdělání pro činnost, kterou dosud u žalované vykonávala, avšak v souladu s ustanovením § 32 písm. b) zákona č. 563/2004 Sb. hodlá zahájit odborné studium do 31. 12. 2009.“

Okresní soud ve Vsetíně rozsudkem ze dne 6. 2. 2008, č. j. 9 C 224/2007-32, rozhodl, že výpověď je neplatná. Přestože soud shledal, že zvláštní právní předpis, který

⁴⁹ „Předpoklady pro výkon sjednané práce spočívají zejména v dosažení určitého vzdělání.....“ in Bělina, M. a kol. Zákoník práce – komentář. Praha : C.H.BECK, 2008 , str. 200.

stanoví předpoklady pro výkon žalobkyní sjednané práce (učitelka ZŠ) vyžaduje k výkonu práce učitele na ZŠ vysokoškolské vzdělání a bylo zřejmé, že „žalobkyně takovémuto vzděláním nedisponuje,“ tak konstatoval neplatnost výpovědi. Soud totiž dospěl k závěru, že ačkoliv žalobkyně nesplňuje předpoklady odborné kvalifikace pro přímou pedagogickou činnost, tak ustanovení § 32 zák. č. 563/2004 Sb. „jí umožňuje toto zaměstnání vykonávat ještě po dobu 5 let,“ jinými slovy po dobu 5 let je zde dána výjimka z ustanovení požadující vysokoškolské vzdělání.

Žalovaná strana se proti rozhodnutí OS odvolala. Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 2. 6. 2008, č. j. 16 Co 112/2008-80 ovšem rozsudek soudu prvního stupně potvrdil. Rozhodnutí odůvodnil tím, že „pro posouzení věci v tomto stádiu není podstatné, zda žalobkyně zahájila či nezahájila studium, zda jevila či nejevila zájem o toto studium“. Konstatoval že pokud by byl přijat výklad ustanovení § 32 zákona č. 563/2004 Sb. prezentovaný žalovanou, tak by to znamenalo, že by bylo možné rozvázat pracovní poměr pro nesplňování předpokladů i „se zaměstnancem, který již zahájil studium či má před ukončením studia, „což nepochybně úmyslem zákonodárce nebylo.“ Podle názoru odvolacího soudu toto ustanovení obsahuje výjimky z požadavku na kvalifikaci učitele, která je nezbytná podle ustanovení § 3 odst. 1 písm. b) zákona č. 563/2004 Sb. a to za přesně stanovených podmínek v tam uvedených případech. Za stavu, kdy ještě neuplynula doba pěti let od účinnosti zákona, tak vyplývá z citovaného ustanovení pro žalobkyni výjimka z předpokladů stanovených zákonem pro výkon sjednané práce.

Žalovaná podala proti rozhodnutí odvolacího soudu dovolání. V dovolání žalovaná strana namítá, že ustanovení § 32 zákona č. 563/2004 Sb. není výjimka z požadavku na vzdělání a „nelze tedy hovořit o právu zaměstnance na zaměstnání ve smyslu uplatnitelného nároku,“ ale jednoznačně „o pravomoci zaměstnavatele takovéhoto nekvalifikovaného zaměstnance zaměstnat jako pedagogického pracovníka.“ Skutečný význam ustanovení § 32 písm. b) zákona č. 563/2004 Sb. žalovaná spatřovala v tom, aby „po dobu trvání zde uvedené lhůty ředitel školy mohl využívat nekvalifikované zaměstnance k výkonu přímé pedagogické činnosti, aniž by přitom sám porušoval zákon.“ Dovolatelka navrhla zrušení rozhodnutí a vrácení věci. Nejvyšší soud České republiky věc projednal, žalobkyni vyhověl a rozhodnutí nižších

soudů zrušil. V odůvodnění mimo jiné uvedl, že „pro podání výpovědi podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce není významné, zda ke stanovení předpokladů došlo právním předpisem již před vznikem pracovního poměru nebo teprve v době jeho trvání.“ Podle názoru Nejvyššího soudu lze tedy dát úspěšně výpověď zaměstnanci, který nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, i když tyto předpoklady byly právním předpisem stanoveny teprve v době trvání pracovního poměru zaměstnance.

Zákon č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících nabyt dnem 1. 1. 2005 účinnosti a vyžadoval pro povolání „učitel“ ZŠ vysokoškolskou kvalifikaci. Ovšem podle jeho ustanovení § 32 písm. b) osoba, která nesplňuje předpoklad podle § 3 odst. 1 písm. b) – vysokoškolské vzdělání, může vykonávat přímou pedagogickou činnost po dni nabytí účinnosti tohoto zákona nejdéle po dobu pěti let, pokud v této době *nezahájí* studium, kterým potřebný předpoklad získá a toto studium úspěšně ukončí. Přestože je v zákonném textu slovo *nezahájí* (a pak tedy ustanovení nedává smysl), Nejvyšší soud konstatoval, že se jedná pouze o „formulační lapsus“ a že z důvodové zprávy k ustanovení § 32 zákona o pedagogických pracovnících vyplývá, že „ustanovení umožňuje výkon přímé pedagogické činnosti fyzickým osobám, které nesplňují předpoklad odborné kvalifikace, pokud ve stanovené lhůtě zahájí a úspěšně ukončí studium potřebné k získání odborné kvalifikace.“ Z tohoto výkladu vycházely i soudy obou nižších stupňů.

Hlavní problém výše uvedených rozhodnutí nižších soudů ovšem spatřoval Nejvyšší soud v tom, že odvolací soud (i soud prvního stupně) přehlédl, že platnost právních úkonů (včetně právních úkonů učiněných podle pracovněprávních předpisů) je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn (srov. § 18 ZP a § 35 OZ.). Tato zásada se uplatňuje rovněž při posuzování platnosti právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru. Hlavní právní názor vyslovený v rozsudku Nejvyšším soudem tedy zní : „Zkoumání podmínek stanovených pracovněprávními předpisy pro podání platné výpovědi z pracovního poměru se proto děje podle stavu existujícího v době výpovědi z pracovního poměru a nikoli například podle stavu, který je dán v době rozhodování soudu. Vzhledem k tomu, že právní účinky výpovědi z pracovního poměru nastávají dnem, v němž byla výpověď z

pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 334 ZP doručena druhému účastníku (popřípadě se považuje za doručenu), posuzuje soud platnost výpovědi z pracovního poměru k tomuto dni...“

V projednávané věci dostala žalobkyně výpověď z pracovního poměru dne 28. 5. 2007. Splnění podmínek pro platnou výpověď z pracovního poměru je tak třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, které panovaly ke dni 28. 5. 2007. Žalobkyně v žalobě netvrdila, že by již 28. 5. 2007 splňovala podmínku stanovenou v zákoně o pedagogických pracovnících, ale pouze uvedla, že si hodlá požadovanou kvalifikaci doplnit. Podle Nejvyššího soudu „pro posouzení důvodnosti výpovědi z pracovního poměru není významné, co zaměstnanec hodlá udělat v budoucnu, ale jaké poměry panovaly v době, kdy byl právní úkon učiněn,“ a tak měl tedy odvolací soud vycházet z toho, zda ke dni učinění rozvazovacího úkonu zaměstnavatelem (žalovanou) žalobkyně splňovala výjimku podle § 32 písm. b) zákona o pedagogických pracovnících. Na základě těchto důvodů tedy Nejvyšší soud shledal, že rozsudky nižších soudů „nejsou správné,“ oba zrušil a vrátil věc soudu prvního stupně k novému řízení.

Tento rozsudek je ukázkou aplikace subsidiarity obecných předpisů soukromého práva (občanského zákoníku) na pracovněprávní vztahy. Klíčovým ustanovením, ze kterého vycházel Nejvyšší soud při své argumentaci bylo tedy ustanovení § 35 ObčZ týkající se posuzování platnosti právních úkonů.

5. Způsoby skončení pracovního poměru v Německu

5.1 Způsoby skončení obecně

Nejprve se pokusím krátce charakterizovat německé pracovní právo. Považuji to za důležité pro uvedení do problematiky skončení pracovního poměru v SRN. Ovšem půjde jen o velmi stručný nástin pro účely této práce.

Zásadním rozdílem oproti českému pracovnímu právu je neexistence kodexu pracovního práva v SRN. Právní úprava je roztržštěná do mnoha předpisů a poměrně nepřehledná. Základními zákony nejvýznamnějšími pro pracovní právo jsou zejména

německý občanský zákoník „Bürgerliches Gesetzbuch“ (BGB), zákon o pracovních soudech „Arbeitsgerichtsgesetz“ (ArbGG), zákon o pracovní době „Arbeitszeitgesetz“ (ArbZG) a zákon o ochraně při výpovědi „Kündigungsschutzgesetz“ (KSchG). Charakteristickým znakem většiny německých předpisů je, že udávají jakési minimální standardy, které by pracovní právo vzhledem k ochraně zaměstnance mělo mít.⁵⁰ Tyto standardy je možné rozšířit v individuálních resp. kolektivních smlouvách mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, ovšem není je možné snížit. To je ostatně typické pro předpisy v oblasti pracovního práva i v jiných zemích včetně ČR.

Způsoby skončení pracovního poměru dle německého práva jsou obdobné jako v ZP. Nejprve vyjmenuji způsoby skončení na základě právního úkonu. Pracovní poměr je možné rozvázat dohodou (Aufhebungsvertrag). V praxi nejčastějším způsobem je ovšem skončení pracovního poměru jednostranným právním úkonem zaměstnance nebo zaměstnavatele, totiž výpovědí. Německé právo rozlišuje výpověď řádnou (ordentliche Kündigung) tedy s výpovědní lhůtou a mimořádnou (außerordentliche Kündigung) bez výpovědní lhůty, která v podstatě odpovídá našemu institutu okamžitého zrušení pracovního poměru. Pracovní smlouvu je možné zrušit (jako ostatně jakýkoliv jiný soukromoprávní závazkový vztah) také prostřednictvím institutu tzv. „Anfechtung.“⁵¹ Jde v podstatě o to, že jedna ze stran se dovolává nicotnosti smlouvy na základě nějakého zákonného důvodu. Jde o institut, který je významný pro celý německý právní řád a je upraven obecně v § 119 n. BGB. Jeho detailnější rozbor by přesahoval rámec této práce a odkazuji proto na německé učebnice občanského práva. Snad je ještě třeba učinit poznámku, že použití tohoto institutu vede k nicotnosti právního úkonu (§ 142 BGB). Dále končí pracovní poměr na základě určitých právních událostí, tj. nezávisle na vůli stran. Takovou událostí je typicky smrt zaměstnance. Naproti tomu smrtí zaměstnavatele pracovní poměr zásadně nekončí. Další právní událostí je uplynutí času, kterým končí pracovní poměr na dobu určitou. Pracovní poměr samozřejmě také končí, jestliže bylo dosaženo jeho účelu.

⁵⁰In Bundesministerium für Arbeit und soziales – Bonn. Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht. Nürnberg : BW Bildung und Wissen, 2007, str. 1.

⁵¹Preis, U. Arbeitsrecht. 2.Auflage. Köln : Dr. Otto Schmidt KG, 2003, str. 634.

Německé právo umožňuje i uzavření pracovní smlouvy s rozvazovací podmínkou,⁵² přičemž naplněním této podmínky pracovní poměr končí. Podle judikatury německých soudů je za pracovní poměr na dobu určitou považován i pracovní poměr, jehož skončení je vázáno na dosažení určitého věku (typicky 65 let). Další možností je skončení pracovního poměru rozhodnutím soudu. K tomu je třeba návrh zaměstnance nebo zaměstnavatele, pokud byla soudem na základě žaloby výpověď shledána jako neplatná a po žádné ze stran není rozumné požadovat, aby pracovní poměr nadále pokračoval. Specialitou je skončení pracovního poměru ex lege⁵³ okamžikem jmenování do funkce na základě německého Spolkového služebního zákona (§10 Bundesbeamtengesetz). V další kapitole se budu podrobněji věnovat již pouze výpovědi tak jak tomu obdobně bylo v části čtvrté týkající se českého práva.

5. 2 Skončení pracovního poměru výpovědí

5.2.1 Obecně k výpovědi

Nejprve bych chtěl připomenout, že výpověď je jednostranný právní úkon vedoucí ke skončení pracovního poměru, přičemž zásadně lze podle německého práva (a stejně je tomu tak ve většině evropských zemí) takto ukončit jen pracovní poměr na dobu neurčitou. Výpověďet smlouvu na dobu určitou lze, jen pokud je to v ní výslovně sjednáno.

Jak už bylo řečeno výše, rozlišuje německé právo 2 druhy výpovědi, a to „řádnou výpověď“ (ordentliche Kündigung) a „mimořádnou výpověď“ (außerordentliche Kündigung), přičemž první z nich je vázána na výpovědní dobu, zatímco druhá nikoliv. Obecnou právní úpravu výpovědi bychom našli v německém občanském zákoníku BGB a to konkrétně v § 620 n. Dále ovšem existuje celá řada zvláštních zákonů, které obsahují speciální úpravu pro určité situace nebo profese a mají tak přednost před ustanoveními občanského zákoníku. Tak jak je to ve všech vyspělých právních státech s kontinentálním právním systémem zcela typické, je právo dát výpověď pro zaměstnance zcela neomezeno, zatímco zaměstnavatelé omezeni jsou.

⁵² tamtéž.

⁵³ „Ze zákona, na základě zákona“ (pozn. autora).

Další velmi významnou právní normou regulující především zaměstnavatele při používání výpovědi je „Kündigungsschutzgesetz“⁵⁴ (dále KsChG). Je třeba poznamenat, že tento zákon v § 1 obecně vylučuje ze své působnosti všechny pracovněprávní vztahy kratší než 6 měsíců a podniky s méně než 10 zaměstnanci (více v oddíle č. 3 této kapitoly).

Stejně jako v ČR je i v SRN pro výpověď vyžadována písemná forma (§ 623 BGB). Navíc je třeba, aby strana která výpověď dává písemnost vlastnoručně podepsala. Nestací pouze ověřený podpis.⁵⁵ V případě nedodržení písemné formy je výpověď neplatná. Z výpovědi musí jasně vyplývat, zda se jedná o výpověď „řádnou“ nebo „mimořádnou“ (viz. výše). Zajímavostí německé právní úpravy je (obdobně to ale platí i o Rakousku – viz. část 3), že neuvedení důvodu ve výpovědi ze strany zaměstnavatele není sankcionováno její neplatností. Pouze v případě následného napadnutí výpovědi zaměstnancem a z toho plynoucího soudního sporu musí zaměstnavatel důvod prokázat. Stejně tak ho musí zaměstnanci sdělit, pokud ten o to požádá. Pro „mimořádnou“ výpověď vyplývá povinnost zaměstnavatele sdělit důvod z § 626 odst. 2 BGB, pro „řádnou“ výpověď se použije toto ustanovení analogicky. Důvody výpovědi nejsou v zákonech nějak blíže specifikovány. Zaměstnavatel může v podstatě použít jakýkoliv důvod a pak už záleží na posouzení soudu v konkrétním případě. Ovšem podmínkou je, že důvod existoval v okamžiku odevzdání výpovědi. V praxi ale často dochází k tomu, že důvody jsou stanoveny v pracovní smlouvě resp. kolektivní smlouvě. V takovém případě pak samozřejmě zaměstnavatel může použít pouze takový důvod.

Důležitou podmínkou, kterou je třeba ještě zmínit pro platnost výpovědi, je podmínka jejího dojití adresátovi. Německý právní řád tuto podmínku, a to platí obecně u všech právních úkonů nejen u výpovědi, označuje jako „Zugang.“⁵⁶ Německá právní doktrína totiž relativně striktně rozlišuje mezi právními úkony adresovanými a neadresovanými, přičemž výpověď je pochopitelně prvním případem. Dále rozlišuje právní úkony učiněné v přítomnosti adresáta („Anwesende“) a právní úkony vůči nepřítomným („Abwesende“). V prvním případě k problémům nedochází, ovšem otázka

⁵⁴Viz. Bundesministerium für Arbeit und soziales – Bonn. Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht. Nürnberg : BW Bildung und Wissen, 2007, str. 133.

⁵⁵ Bundesministerium für Arbeit und soziales – Bonn. Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht. Nürnberg : BW Bildung und Wissen, 2007, str. 134.

⁵⁶ Zugang=přístup, příchod (pozn. autora).

je, v jakém okamžiku je účinný právní úkon uskutečněný vůči nepřítomnému? Německá právní teorie vytvořila konstrukci, že takový právní úkon (a tudíž i výpověď) je účinný vůči adresátu, pokud je „v jeho moci a za předpokladu běžných okolností můžeme počítat s tím, že se adresát s obsahem právního úkonu seznámil.“⁵⁷ Německá právní úprava zde tedy počítá s určitou právní fikcí, kdy při „běžných okolnostech“ se má za to, že adresát resp. zaměstnanec se seznámil s obsahem výpovědi, ačkoliv nemůžeme úplně s jistotou tvrdit, že tomu tak je. Okamžik dojití výpovědi je důležitý především pro běh výpovědní doby a lhůty pro podání žaloby na neplatnost výpovědi.

Výpověď není zaměstnavatel zásadně povinen předem projednat se zaměstnancem (na rozdíl např. od Francie – více viz. část 3). Pokud jedna ze stran dá výpověď, už jí nelze vzít bez souhlasu druhé strany zpět. Pokud by přesto některá ze stran tak učinila, jednalo by se v podstatě o nabídku pokračování pracovního poměru, kterou by druhý partner mohl přijmout nebo odmítnout (a to obojí i konkludentně).

5.2.2 Jednotlivé druhy výpovědi, výpovědní doba

Prvním druhem výpovědi je výpověď „řádna“ (ordentliche Kündigung). Skončení pracovního poměru v tomto případě je vázáno na výpovědní dobu. Ta může být určena v zákoně nebo případně v kolektivní resp. pracovní smlouvě. Druhým „typem“ je výpověď „mimořádná“ (außerordentliche Kündigung). Je upravena v § 626 n. BGB a jedná se o kogentní ustanovení, která nemůžou být tedy odlišně upravena smlouvou. Jde o institut podobný českému okamžitému zrušení pracovního poměru. Narozdíl od zákoníku práce ovšem § 626 BGB důvody pro mimořádnou výpověď taxativně nespécifikuje, nýbrž hovoří pouze obecně o „závažném důvodu.“⁵⁸

Výpovědní doba je obecně upravena v § 622 BGB. Pro celou řadu případů a profesí ale (podobně jako je tomu např. v Rakousku) existuje speciální úprava a § 622 BGB se tedy pak nepoužije. Jako příklad uveďme zaměstnance na rodičovské dovolené (úprava v § 19 Elternzeitgesetz), těžce postižené, nebo námořníky (upravuje § 62, 78 Seemannsgesetz). Zvláštností běhu výpovědní doby je, že může být dána pouze k poslednímu resp. k 15. dni v měsíci. V případě výpovědi ze strany zaměstnavatele

⁵⁷ In Preis, U. Arbeitsrecht. 2. Auflage. Köln : Dr. Otto Schmidt KG, 2003, str. 651.

⁵⁸ § 626 odst. 1 BGB dále rozvádí poněkud vágní pojem „závažný důvod“ tak, že musí být dány skutečnosti, kdy „při zvážení zájmů obou stran a vzetí v úvahu všech okolností konkrétního případu nelze trvání pracovního poměru ještě po určitou výpovědní dobu očekávat.“

vždy pouze ke konci měsíce. Ustanovení jsou ale dispozitivní, lze si tedy sjednat ať už v kolektivní nebo v individuální pracovní smlouvě odchylné podmínky. Nutno poznamenat, že dispozitivnost těchto ustanovení je specifikem německé právní úpravy. Zajímavé je, že BGB připouští konec výpovědní doby i v případě, kdy poslední den v měsíci je den pracovního klidu, tedy sobota, neděle nebo svátek. Jedná se tak o výjimku z obecné úpravy počítání lhůt. Délka výpovědní doby je upravena v § 622 BGB a je odstupňována podle délky trvání pracovního poměru. Tak je to ostatně typické pro všechny země studované v této diplomové práci s výjimkou Slovenska. Nejkratší délka je 1 měsíc, nejdelší je při trvání pracovního poměru 20 let a více 7 měsíců.

Dále se chci pozastavit nad rozporuplným třetím odstavcem § 622, který řeší délku výpovědní doby ve zkušební době. Tímto se německá úprava liší nejen od české, ale je poměrně unikátní i mezi ostatními evropskými zeměmi. Jde o existenci výpovědní doby ve zkušební době. To by ještě samo o sobě nebyl závažný problém, ale podle mého názoru je především velkým problémem tohoto ustanovení, že neřeší délku zkušební doby, ale pouze se zmiňuje o tom, že pokud zkušební doba trvá méně než 6 měsíců, pak je výpovědní doba 2 – týdenní a zároveň nemusí být výpověď dána ke konci měsíce resp. k 15. dni v měsíci. Jestliže je zkušební doba delší než 6 měsíců, tak platí obecná délka výpovědní doby uvedená výše.⁵⁹ Zaměstnanec je pak tedy chráněn jako kdyby už ve zkušební době nebyl, což má nejspíš kompenzovat její dlouhé trvání. Tento „vstřícný“ krok zákonodárce nehodnotím ovšem zcela pozitivně. Podle mého názoru by bylo určitě rozumnější omezit maximální délku zkušební doby, neboť představa, že může trvat např. 1 rok nebo i déle je zcela bezprecedentní a rozhodně neposiluje právní jistotu. Délka zkušební doby tedy není teoreticky omezena, resp. tento problém není v německé právní úpravě zcela vyřešen.⁶⁰ Německou úpravu tak v této oblasti shledávám jako nedostatečnou a nevhodnou a zastávám názor, že český model omezené zkušební doby, v níž pak může jak zaměstnanec tak zaměstnavatel vypovědět (zákoník práce používá termín „zrušení ve zkušební době“) pracovní poměr bez udání důvodu a především bez výpovědní doby, je pružnější a přijatelnější. Zároveň není

⁵⁹ In Preis, U. Arbeitsrecht. 2. Auflage. Köln : Dr. Otto Schmidt KG, 2003, str. 683 - 684

⁶⁰ autoři publikace pracovního práva, kterou vydalo německé Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí - Bundesministerium für Arbeit und soziales – Bonn. Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht. Nürnberg : BW Bildung und Wissen, 2007, to sice na str. 137 zmiňují, nicméně jako problém to nevidí.

česká úprava v tomto v rozporu s mezinárodními normami, protože např. Evropská sociální charta umožňuje některé kategorie zaměstnanců vyjmout ze svých ustanovení o ochraně při výpovědi, a to třeba právě zaměstnance ve zkušební době (viz. část 2). Na závěr ještě považuji za nutné poznamenat, že u všech ustanovení upravujících délku výpovědní doby se překvapivě nejedná o absolutně kogentní normy, ale lze se od nich odchýlit zejména v kolektivní, ale omezeně i v individuální pracovní smlouvě. V kolektivních smlouvách lze sjednat samozřejmě delší ale i kratší výpovědní dobu než zákonnou. V individuální smlouvě pouze za splnění dalších podmínek a to pokud se např. jedná o pracovní poměr na dobu určitou nepřesahující 3 měsíce.⁶¹ Zákon nestanoví minimální délku výpovědní doby v tomto případě, což paradoxně znamená, že u pracovního poměru na dobu určitou kratšího než 3 měsíce, nemusí být vlastně žádná výpovědní doba, přestože se jedná o „řádnou“ výpověď (ordentliche Kündigung). Jde pak vlastně o řádnou výpověď s „nulovou“ výpovědní dobou.⁶² Tato konstrukce je odlišná od úpravy v českém ZP, kde za žádných okolností nesmí smluvní výpovědní doba klesnout pod dvouměsíční zákonnou a v podstatě připomíná český institut zrušení pracovního poměru ve zkušební době. To ale nelze směřovat se zkušební dobou podle německého práva, kde existuje min. dvoutýdenní výpovědní doba (viz. výše). Dále ještě platí pravidlo (dle § 622 odst. 6 BGB), že výpovědní doba pro zaměstnance nesmí být delší než pro zaměstnavatele (a contrario může být tedy kratší).

5.2.3 Ochrana zaměstnance při výpovědi

K ochraně zaměstnance při výpovědi řadíme celou škálu institutů. V tomto oddíle se zaměřím na ty nejvýznamnější z nich. Tak jak je to pro německé pracovní právo bohužel běžné, jsou i normy týkající se ochrany zaměstnance při skončení pracovního poměru výpovědi rozptýleny v celé řadě právních předpisů, přičemž nejvýznamnější z nich je už výše zmiňovaný Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Jedná se o obecnou ochranu zejména proti sociálně „neodůvodněným“ resp. „nevhodným“ výpovědím. Zákon připouští pouze takové výpovědi, které jsou „sociálně oprávněné“,⁶³

⁶¹ Viz. § 622 odst. 5 BGB; pracovní poměr na dobu určitou lze ovšem skončit výpovědí, jen pokud to je ve smlouvě výslovně dohodnuto – pozn. autora.

⁶² Připouští to i autoři publikace Bundesministerium für Arbeit und soziales – Bonn. Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht. Nürnberg : BW Bildung und Wissen, 2007, a to na str. 138.

⁶³ „Sozial gerechtfertigt.“

ale zároveň vyjímá ze své působnosti podniky s méně než 10-ti zaměstnanci a zaměstnance s pracovním poměrem kratším než 6 měsíců.⁶⁴ Znamená to tedy, že jsou tito zaměstnanci úplně nechráněni proti neodůvodněným výpovědím? Můžeme říci, že nikoliv, protože taková situace by znamenala diskriminaci těchto zaměstnanců a přičila by se tak jedné ze základních zásad pracovního práva, totiž zákazu diskriminace. Tito zaměstnanci by ovšem ke své obraně museli použít např. obecná ustanovení občanského zákoníku BGB týkající se právních úkonů v rozporu s dobrými mravy nebo případně se dovolávat porušení svých základních práv zajištěných jim německou ústavou („Grundgesetz“). Důvody „sociálně oprávněné“ se podle § 1 odst. 2 výše zmiňované normy musejí týkat osoby zaměstnance nebo jeho chování nebo případně musí jít o naléhavé požadavky podniku zaměstnavatele. KSchG dále zdůrazňuje subsidiaritu výpovědi resp. říká, že výpověď by měla být až nejzašším možným řešením. Tedy jakési ultima ratio, pokud už není možné trvání pracovního poměru zachovat např. převedením zaměstnance na jinou práci (viz. dále). To zdůrazňuje snahu německého zákonodárce zajistit stabilitu pracovního poměru. Ačkoliv v německých pracovněprávních předpisech tedy nejsou taxativně vyjmenovány důvody na základě kterých může dát zaměstnavatel výpověď, tak díky institutu nabídkové povinnosti nového pracovního zařazení v rámci zaměstnavatele je německá právní úprava výpovědi také relativně rigidní. Ustanovení zákona KSchG jsou převážně kogentní, ale lze se od nich výjimečně odchýlit, ovšem pouze ve prospěch zaměstnance. KSchG tedy obsahuje obecnou ochranu, pod kterou spadají všichni zaměstnanci (s výjimkami výše uvedenými). Dále existuje celá řada zvláštních zákonů, která upravuje zvláštní ochranu zejména zaměstnanců nacházejících se v různých složitých sociálních situacích (podobně jako je tomu v českém právu u institutu tzv. ochranné doby). Jedná se především o ochranu těhotných matek obsaženou v MuSchG (Muterschutzgesetz), postížených, zaměstnanců na rodičovské dovolené obsaženou v BEEG (Elternzeitgesetz), zaměstnanců vykonávajících základní vojenskou službu, ale také např. členů podnikových rad atd. Těmto skupinám zaměstnanců zásadně nelze dát výpověď. Je to možné pouze se souhlasem příslušného orgánu státní správy. Výpověď daná zaměstnavatelem a nesplňující zákonné podmínky je relativně neplatná. Zaměstnanec musí v prekluzivní lhůtě tří týdnů ode dne, kdy mu výpověď byla

⁶⁴ Dobu prvních 6 měsíců pracovního poměru označuje doktrína jako „Wartezeit“ (viz. např. Schaub, G., Koch, U., Linck, R. Arbeitsrecht – Handbuch, München : C.H.Beck, 2002, str. 1091).

oznámena (podle § 4, 5 KSchG) podat u příslušného pracovního soudu tzv. ochrannou žalobu („Kündigungsschutzklage“⁶⁵) proti neoprávněné výpovědi.

V německém právu platí, že pokud existuje v podniku podniková rada⁶⁶ („Betriebsrat“), pak má zaměstnavatel povinnost informovat tuto podnikovou radu v případě, že se chystá dát zaměstnanci výpověď. Zaměstnavatel je povinen zásadně podnikové radě sdělit všechny důvody, které k výpovědi vedly. Podniková rada se musí ve lhůtě do týdne (u řádné výpovědi) resp. do tří dnů k výpovědi vyjádřit, jinak platí fikce, že se vyjádřila kladně. Rada má pak možnost vyjádřit svůj nesouhlas s výpovědí („Widerspruch“). Přitom musí opřít své tvrzení o některý z důvodů uvedený v § 102 odst. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Jedním z důvodů je například to, že zaměstnavatel má možnost zaměstnance dále zaměstnávat na jiném pracovním místě v rámci svého podniku. Jedná se v podstatě o povinnost nabídnout zaměstnanci při výpovědi jiné pracovní místo, jestliže má zaměstnavatel možnost převést zaměstnance na jinou práci. S tímto se setkáváme i v dalších zemích a to např. ve Švédsku (více část 3).

Dále můžeme k ochraně zaměstnance při výpovědi (a to výpovědi mimořádné) řadit nepochybně i institut náhrady škody. Pokud dal zaměstnanec svým zaviněným porušením povinností plynoucí z pracovní smlouvy zaměstnavateli podnět k mimořádné výpovědi smlouvy a zároveň mu tím způsobil škodu, má ten nárok na náhradu takové škody. Stejně to platí i obráceně. Situace by se pak řídila úpravou obsaženou v § 628 odst. 2 BGB.

5.2.4 Vybraný judikát německých soudů k výpovědi z pracovního poměru

V tomto oddíle chci rozebrat zajímavý judikát německého Spolkového pracovního soudu. Jednalo se o případ mimořádné výpovědi (okamžité zrušení pracovního poměru v terminologii českého zákoníku práce) z důvodu používání internetu zaměstnancem v pracovní době k jiným než pracovním potřebám a to i přes výslovný zákaz ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.

⁶⁵Viz. také Bundesministerium für Arbeit und soziales – Bonn. Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht. Nürnberg : BW Bildung und Wissen, 2007, str. 141.

⁶⁶In Preis, U. Arbeitsrecht. 2.Auflage. Köln : Dr. Otto Schmidt KG, 2003, str. 108.

Jde se o judikát BAG (Bundesarbeitsgericht), německého Spolkového pracovního soudu ze dne 27.4.2006 č. 2 AZR 386/05. Žalobcem v tomto případě byl civilní zaměstnanec Bundeswehru,⁶⁷ který pro Bundeswehr pracoval již od roku 1972. Zaměstnanec měl ve své kanceláři k dispozici počítač s internetem, ale na základě služebního předpisu zaměstnavatele mohl internet používat pouze k pracovním účelům. V řízení zaměstnanec dokonce i potvrdil znalost tohoto předpisu a to od roku 2003. V roce 2004 bylo zjištěno, že zaměstnanec pravidelně, a to až 3 hodiny denně v pracovní době „surfoval“ po internetu a prohlížel zejména stránky s explicitním pornografickým materiálem (někdy zobrazující i pedofilii nebo pohlavní styk se zvířaty). Na základě toho bylo proti zaměstnanci zahájeno trestní stíhání pro šíření pornografie a zaměstnavatel mu dal mimořádnou výpověď resp. okamžitě s ním zrušil pracovní poměr. Zaměstnanec podal žalobu, v níž se domáhal neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí.

V prvním stupni rozhodoval o žalobě LAG (zemský pracovní soud) Rheinland-Pfalz, který možná trochu překvapivě prohlásil výpověď za neplatnou. Hlavním argumentem soudu pro zrušení výpovědi byla délka pracovního poměru zaměstnance (déle než 30 let) a jeho „nevypověditelnost“ na základě § 53 odst.3 a § 55 BAT (Bundesangestelltentarifvertrag).

Zaměstnavatel se proti rozhodnutí zemského soudu odvolal a případ se pak dostal ke Spolkovému pracovnímu soudu v Erfurtu (BAG). Ten rozhodnutí nižší instance zrušil a prohlásil výpověď za platnou i přesto, že zaměstnanec byl na základě výše uvedených ustanovení BAT tzv. „nevypověditelný.“ Jeho hlavním argumentem bylo, že zaměstnanec hrubě porušil pracovní povinnosti a to je důvodem pro mimořádnou výpověď. Navíc „surfováním“ na internetových stránkách s explicitním pornografickým materiálem mohl způsobit zaměstnavateli škodu (poškození pověsti zaměstnavatele, zvýšené náklady spojené s návštěvou takových stránek, nebezpečí virové nákazy atd.). Takové jednání zaměstnance mohlo podle Spolkového pracovního soudu i negativně ovlivnit nazírání veřejnosti na Bundeswehr, jež je veřejnou institucí a měla by požívat vážnosti, k čemuž by měli přispívat i jednotliví její zaměstnanci. Zaměstnanec se navíc svým jednáním dopustil trestného činu pro nějž bylo proti němu

⁶⁷ Armáda SRN (pozn. autora).

zahájeno trestní stíhání (pozn. autora - v kontextu těchto argumentů se původní rozhodnutí zemského soudu, který žalobě vyhověl, jeví jako naprosto nepochopitelné). Tímto rozhodnutím tak BAG sjednotil judikaturu nižších soudů a vytvořil do budoucna v podstatě „precedens“ (byť rozhodnutí německých soudů nejsou stejně jako u nás pro budoucí totožné případy závazná a nevytváří tak zásadně nepřekonatelný precedens v pravém významu tohoto institutu, tak jak funguje v anglo-saském právu), že samotné pravidelné navštěvování internetových stránek nesouvisejících s pracovní činností v pracovní době, je důvodem pro klasickou výpověď s výpovědní dobou a pokud jde o stránky s nebezpečným obsahem, které mohou poškodit zaměstnavatele, pak je dokonce důvodem k mimořádné výpovědi (okamžitému propuštění bez výpovědní doby). BAG vyslovil myšlenku, že při rozlišení hranice mezi výše uvedenými dvěma typy výpovědi je důležité „Interessenabwägung,“⁶⁸ jestli je pokračování pracovního poměru výpovědní lhůtou pro zaměstnavatele přípustné nebo to o něm nelze rozumně požadovat.

5.3 Shrnutí německé právní úpravy a její srovnání s českou

Nejzásadnějším rozdílem německého a českého pracovního práva je nepochybně neexistence pracovněprávního kodexu v SRN, kde stěžejní část zejména individuálního pracovního práva je obsažena v BGB a dále v celé řadě speciálních zákonů. V českém právu sice nyní teoreticky platí subsidiární užití občanského práva, nicméně po zrušení § 4 ZP Ústavním soudem není vztah ZP a OZ jednoznačně vyřešen. Pokud jdeme historicky zpět, pak v novém zákoníku nejprve platil princip tzv. delegace⁶⁹ a původní zákoník práce platný do roku 2006 upravoval pracovněprávní vztahy výlučně a použití občanského zákoníku dokonce zakazoval. V tomto byl tedy až do nedávna zásadní rozdíl mezi oběma zeměmi.

Co se týče způsobů skončení pracovního poměru obecně, pak nejsou mezi ČR a SRN nějaké významné rozdíly. V obou zemích je možné rozvázat pracovní poměr právním úkonem a to buď dohodou nebo výpovědí. Dále také končí pracovní poměr na

⁶⁸ „Jde o zvážení často protichůdných zájmů jednotlivých stran a jejich vzájemné provnávání.“ Rozsudek BAG č. 2 AZR 386/05 ze dne 27.4.2006 odst. 35 – 38, obdobně Arbeit und Arbeitsrecht, 62. ročník, březen č. 3, 2007, str. 183.

⁶⁹ Použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy pouze, pokud zákoník práce výslovně odkázal na jeho konkrétní ustanovení .

základě různých právních událostí, ať už smrti či uplynutím času. Co je pro české právo netypické, to je německý institut občanského práva tzv. „Anfechtung“,⁷⁰ jímž je možné zrušit obecně jakýkoliv právní úkon a tedy i pracovní smlouvu. Dále je v SRN možné vázat pracovní poměr na rozvazovací podmínku, jejímž uplatněním pak dochází k jejímu ukončení. Otázkou je, zda by toto bylo možné použít i v českém právu a to užitím ustanovení o rozvazovací podmínce z OZ. Také je v Německu možné zrušení pracovního poměru soudem a dokonce také končí pracovní poměr výjimečně ex lege (viz. výše).

U výpovědi je pak největším rozdílem, že německá úprava zná i výpověď bez výpovědní doby, která odpovídá českému institutu okamžitého zrušení pracovního poměru. Obě právní úpravy vyžadují pro výpověď písemnou formu, německá ovšem požaduje narozdíl výslovně vlastnoruční podpisy. Zásadním rozdílem je, že zatímco český zákoník stanoví důvody pro výpověď ze strany zaměstnavatele taxativně, pak v SRN jsou důvody stanoveny pouze obecně. Neuvedení důvodu ve výpovědi ze strany zaměstnavatele dokonce není sankcionováno její neplatností. Pouze v případě následného napadnutí výpovědi zaměstnancem a z toho plynoucího soudního sporu musí zaměstnavatel důvod prokázat. Co se týče výpovědní doby, pak v ČR existuje jednotná dvouměsíční a naproti tomu u našich sousedů je její délka odstupňována podle délky trvání pracovního poměru. Zvláštností běhu výpovědní doby v Německu dále je, že může být dána pouze k poslednímu resp. k 15.dni v měsíci. V případě výpovědi ze strany zaměstnavatele dokonce vždy pouze ke konci měsíce. To neplatí v ČR, kde výpověď může být dána kdykoliv, ale na druhou stranu počíná běžet až v měsíci následujícím potom, kdy byla dána. Také jsem výše upozornil na mezeru v německých právních předpisech týkající se zkušební doby. Její maximální délka není v SRN teoreticky nějak omezena a navíc při výpovědi ve zkušební době se uplatní výpovědní doba. Naproti tomu u nás je zkušební doba maximálně 3 měsíce a v jejím průběhu mohou obě strany zrušit pracovní poměr okamžitě a bez uvedení důvodu, tedy bez výpovědní doby.

Další drobné rozdíly existují při ochraně zaměstnance při výpovědi. Zatímco v ČR je ochrana upravena plošně pro všechny zaměstnance především prostřednictvím

⁷⁰ Preis, U. Arbeitsrecht. 2.Auflage. Köln : Dr. Otto Schmidt KG, 2003, str. 634.

institutu tzv. ochranné doby v ZP, v SRN existuje obecný předpis KSchG, který ale vylučuje ze své působnosti podniky s méně než 10-ti zaměstnanci a zaměstnance s pracovním poměrem kratším než 6 měsíců. Dále např. ochrana těhotných zaměstnankyň je upravena zvláštním zákonem (Muterschutzgesetz).⁷¹ Takto chráněným zaměstnancům zásadně nelze dát výpověď. Je to možné pouze se souhlasem příslušného orgánu státní správy. Obecně v německém právu platí, že čím déle pracovní poměr trvá, tím větší je ochrana zaměstnance. České právo délku trvání pracovního poměru nějak nezohledňuje. Institutem neznámým českému právu je institut nabídkové povinnosti zaměstnavatele v případě výpovědi z ekonomických důvodů. Zaměstnavatel má pak povinnost nabídnout zaměstnanci nové pracovní zařazení v rámci svého podniku. V Německu je také významnější role podnikové rady. Jestliže existuje v podniku podniková rada, pak má zaměstnavatel povinnost informovat tuto podnikovou radu o chystané výpovědi.

Celkově lze tedy shrnout, že se úprava obou zemí (kromě základního faktu, že SRN nemá pracovněprávní kodex) jako celek nějak zásadně neliší a nerozchází. Existují pouze rozdíly v dílčích institutech, které jsou někdy výraznější a jindy nepříliš významné. Byť by se mohlo zdát, že obě právní úpravy budou vzhledem k dlouhodobému historickému vývoji během něhož docházelo k vzájemnému kulturnímu ovlivňování a vůbec k vzájemné blízkosti obou zemí velice podobné, pak tomu tak úplně není. Je to dáno především nedávnou komunistickou minulostí ČR, kdy bylo pracovní práva deformováno a bylo z něho vytlačeno použití obecného předpisu občanského práva, tedy občanského zákoníku. Novým zákoníkem práce se ČR sice přiblížila úpravám západních evropských zemí, nicméně v některých institutech lze ještě stále spatřovat relikty komunistického dědictví. Současný český zákoník práce tak podle mého názoru potřebuje zásadní novelizace. Na druhou stranu je ovšem potřeba říci, že české právo je zejména díky existenci kodexu přehlednější a některé instituty jako třeba zkušební doba jsou vyřešeny dle mého názoru lépe než v německém právu.

⁷¹ Preis, U. Arbeitsrecht. 2.Auflage. Köln : Dr. Otto Schmidt KG, 2003, str. 240.

6. Závěr

Cílem této diplomové práce bylo mezinárodní srovnání institutu skončení pracovního poměru ve vybraných zemích EU. O srovnávání jednotlivých úprav jsem se pokoušel v textu průběžně a stejně tak jsem se snažil v jednotlivých částech vždy o formulaci z toho plynoucích závěrů a o vyzdvihnutí rozdílů. Do jaké míry se mi to podařilo, ať posoudí čtenář sám. V Závěru bych se chtěl ještě zamyslet nad institutem skončení pracovního poměru z perspektivy ekonomické krize a nad přínosem mezinárodního srovnávání pro její řešení.

Institut skončení pracovního poměru nabývá na významu právě v souvislosti se současnou ekonomickou krizí, kdy je řada zaměstnavatelů nucena hromadně propouštět z organizačních důvodů. Z téhle perspektivy si myslím, že poznatky této diplomové práce mohou být přínosné a to vzhledem k možnosti porovnání rigidity úpravy skončení pracovního poměru v jednotlivých evropských zemích. Jak již bylo uvedeno výše, je přístup českého zákonodárce, který stanoví důvody pro rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v zákoně taxativně, v EU relativně unikátní. Stejně tak je poměrně „vzácná“ jednotná výpovědní doba. Je otázkou, zda taková úprava umožňuje zaměstnavatelům čelit výzvám ekonomické krize a zda nevede k obcházení zákona při propouštění zaměstnanců. Principálně ovšem souhlasím s tím, aby výpověď ze strany zaměstnavatele musela být odůvodněná. Německá či rakouská úprava, podle níž zaměstnavatel nemusí důvod ve výpovědi uvádět, ale musí ho později prokázat v případném soudním sporu, je na jednu stranu sice pružnější a výhodnější pro zaměstnavatele, na druhou stranu však vede k většímu počtu soudních procesů, v čemž tkví také její slabina. Inspirací by proto mohl být francouzský institut předběžného jednání, který může předejít celé řadě sporů mezi stranami pracovněprávních vztahů, jež by jinak vedly ke skončení pracovního poměru. Je v praxi použitelný ovšem pravděpodobně jen u výpovědí tkvících v osobních vlastnostech zaměstnance a těžko jím lze řešit hromadné propouštění z ekonomických důvodů. Je ale skončení pracovního poměru jediným možným řešením ekonomických potíží zaměstnavatele? Určitě nikoliv.

Obecně platí (a ze závěrů učiněných v mé práci plyne, že to stanoví i většina právních předpisů zkoumaných zemí), že skončení pracovního poměru resp. výpověď má subsidiární povahu. Mělo by tedy na něj dojít až, pokud nelze situaci vyřešit jinak. Stejně tak i Dr. Hůrka ve svém článku „Nástroje pracovního práva jako reakce na

současnou ekonomickou situaci“ uvádí skončení pracovního poměru až jako poslední možnost řešení.⁷² Jako jiné možnosti uvádí např. pružné rozvržení pracovní doby, zkušební dobu či flexibilní formy výkonu práce.⁷³ Nesouhlasím ovšem plně s Dr. Hůrkou, že k řešení ekonomických problémů by měl být používán i nástroj pracovního poměru na dobu určitou. Osobně nejsem příznivcem časově omezených pracovních poměrů a myslím, že by zaměstnavatelé měli s nimi „šetřit,“ protože oslabují právní jistotu a stabilitu zaměstnání. Snadno může také dojít ke zneužití tohoto institutu a to opakovaným sjednáváním (prodlužováním) pracovního poměru na dobu určitou. Ve většině zemí, jejichž úprava byla v této práci rozebrána, je rozvázání pracovního poměru na dobu určitou výpovědí zásadně znemožněno nebo velmi ztíženo. Hlavní problém ale v perspektivě mezinárodního srovnání především se sousedními zeměmi tkví podle mého názoru jednak v nepříliš rozšířeném používání flexibilních způsobů výkonu práce (konto pracovní doby, agenturní zaměstnávání aj.) českými zaměstnavateli a také v relativně „tuhé“ úpravě výpovědi v našem ZP.

Ač se tedy může zdát, že ochrana zaměstnanců při skončení pracovního poměru je v ČR velmi vysoká a tím je zajištěna i vysoká stabilita pracovního poměru, pak nutno poznamenat, že v celé řadě zemí existují instituty jako „reklasifikace“ či „rehiring.“ Z mnou zkoumaných zemí se vyskytuje „reklasifikace“ např. v Německu a „rehiring“ ve Švédsku či Francii. Především druhý institut je nástrojem zajištění větší stability pracovního poměru, ale zároveň nějak neomezuje zaměstnavatele při propouštění nepotřebných zaměstnanců. Mohl by proto být inspirací i pro českého zákonodárce. Byť jsou tedy v legislativě většiny studovaných zemí (v podstatě s výjimkou Slovenska) důvody pro výpověď vymezeny jen obecně, pak např. právě ve Švédsku je pomocí nich zajištěna ještě větší stabilita pracovního poměru než v zemích jako je SR nebo ČR, kde jsou důvody výpovědi vymezeny taxativně. Jak již jsem ale několikrát uvedl, v pracovním právu nejde jen o zajištění stability zaměstnání, ale také o zajištění pružnosti pracovního trhu. Příliš rigidní úprava skončení pracovního poměru může vést k tomu, že zaměstnavatelé budou pouze omezeně nabírat nové zaměstnance a budou tak vytvářet méně pracovních míst, což povede v širších důsledcích k brždění ekonomického růstu. Ostatně souhlasím s názorem Dr. Bezoušky vysloveném v jeho

⁷² Hůrka, P. Nástroje pracovního práva jako reakce na současnou ekonomickou krizi. Právní fórum, 5/2009, str. 199.

⁷³ Více tamtéž.

článku Pracovní právo ve společnosti 21. století. „Jednostranné pojetí spočívající v ochraně zaměstnance již dnes není udržitelné. Naopak, je kontraproduktivní...“⁷⁴

České pracovní právo tak podle mého názoru není zcela připraveno čelit měnícím se podmínkám na trhu práce v 21. století a byť bylo v uplynulých letech „rekodifikováno,“ tak nový zákoník vyžaduje i z mezinárodní perspektivy novelizaci a to zejména v úpravě výpovědní doby či výpovědních důvodů. Nicméně přesto si myslím, že české právo odpovídá mezinárodním standardům, tak jak jsem se o nich zmínil v druhé části. Konečně jak je vidět z hlediska srovnání s ostatními zeměmi, úprava způsobů skončení pracovního poměru se jako celek v jednotlivých zemích příliš zásadně neliší. Nejbližší je nám samozřejmě úprava slovenská, nejbzdálenější zřejmě švédská, což je ale i pochopitelné vzhledem k historickému vývoji a geografické pozici.

Shrnu bych tedy, že u některých zahraničních institutů by mohl český zákonodárce najít inspiraci a naopak si myslím, že např. německý zákonodárce by se mohl inspirovat úpravou skončení pracovního poměru ve zkušební době, která je v SRN nedostatečná. České právo tak v mezinárodním srovnání celkově obstojí, ale znovu musím zdůraznit, že vyžaduje zásadní novelizace. Osobně v něm postrádám zejména zohlednění délky trvání pracovního poměru projevujícím se v celé řadě evropských zemí u institutu výpovědní doby či při rozhodování zaměstnavatele, kteří zaměstnanci budou propuštěni při hromadném propouštění.⁷⁵ Snaha o přílišné rovnostářství není tedy vždy ku prospěchu věci. V tomto by se mohl český zákonodárce inspirovat třeba rakouským pracovním právem, které relativně striktně rozlišuje různé kategorie zaměstnanců („bílé límečky“ a „modré límečky“) a umožňuje tak zohlednit jejich rozdílné potřeby. Zejména je ale důležité změnit v ČR ještě stále rozšířené nahlížení zaměstnanců na zaměstnavatele jako na jakéhosi „poháněče, který nutí lidi do práce... a je orientovaný jedině na vlastní zisk“⁷⁶ a překonat tak relikty minulého režimu.

⁷⁴ Bezouška, P. Pracovní právo ve spol. 21. století. Právní rozhledy, 1/2008, str. 21

⁷⁵ princip seniority resp. „first in – last out“

⁷⁶ Bezouška, P. Pracovní právo ve spol. 21. století. Právní rozhledy, 1/2008, str. 19

Summary

The purpose of my thesis is to analyze the ways, how the employment contracts are terminated in the European Union. The method of my research is to briefly analyze the labour codes (statutes) of the particular european countries dealing with the termination of employment contracts and then compare them, determine conclusions and emphasize the differences. During my research I worked mostly with the original statutes/regulations of the particular countries and also with the relevant professional literature. Among the kinds of labour contract terminations I always prefer the notice of termination and I focus on it. I have chosen these countries to compare : Austria, Czech republic, France, Germany, Slovakia and Sweden. I focused my research on the comparison of Germany with Czech republic, which is actually the main part of my thesis.

The thesis is composed of six chapters, each of them dealing with different aspects of the termination of employment. Chapter one is introductory and defines basic terminology used in the thesis and also its structure.

Chapter two examines the most important international/european legislation and documents concerning the subject of employment termination. The chapter is dealing with the international labour standards, especially how the employers are secured by these standards in the case of termination their employment relationships.

Chapter three is subdivided into three parts and provides an outline of the ways, how the termination of employment contracts are regulated in the four chosen countries. Part one is introductory, part two outlines the common for all countries, part three contains the particular countries – Austria, France, Slovakia and Sweden.

Chapter four concentrates on the Czech law. First it briefly describes all ways how to terminate an employment contract in the Czech republic. Then it focuses more detailed on the notice of termination. In the last part of this chapter I analyze a particular case of a czech court dealing with the notice of termination.

Chapter five concentrates on the German law. The structure is similar to the chapter four. At the end of this chapter I compare the two law systems with each other and try to emphasize the differences.

Conclusions are drawn in chapter six. The main aim of the finishing chapter is to prove if my initial goals (defined in chapter one) have been reached. I also try to

define the role and importance of employment termination in the perspective of the contemporary economic crisis. I suggest that the comparison of different law systems is not only a way to learn something about other countries and their law, but it also helps a lawyer to better orientation inside his own law.

Seznam použitých zkratk :

BAG – Bundesarbeitsgericht, německý spolkový pracovní soud

BAT - Bundesangestelltentarifvertrag, kolektivní smlouva pro zaměstnance německé státní správy

ČR – Česká republika

EU – Evropská unie

MOP – mezinárodní organizace práce

LAG – Landesarbeitsgericht, německý zemský pracovní soud

OSN – Organizace spojených národů

SES – Smlouva o evropských společenstvích

SFEU – Smlouva o fungování Evropské unie

SR – Slovenská republika

SRN – Spolková republika Německo

UNESCO – Organizace spojených národů pro vědu, vzdělání a kulturu

WHO – Světová zdravotnická organizace

Použitá literatura, prameny :

odborná literatura :

knižní publikace :

- Barancová, H., Schronk, R. Pracovní právo. Bratislava : ELITA, 2007
- Barancová, H. Zákoník práce Komentár. 5.vydanie. Bratislava : SPRINT, 2007
- Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. vydání. Praha : C.H.BECK, 2010
- Bělina, M. a kol. Zákoník práce – komentář. Praha : C.H.BECK, 2008
- Bundesministerium für Arbeit und soziales – Bonn. Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht. Nürnberg : BW Bildung und Wissen, 2007
- Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2. vydání. Brno : Masarykova univerzita v Brně a Doplněk, 2004
- Henssler, M., Braun, A. Arbeitsrecht in Europa. Köln : Dr. Otto Schmidt KG, 2003
- Hochman, J., Kotttnauer, A., Úlehlová, H. Nový zákoník práce, s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. 2.vydání. Praha : Linde, 2008
- Jabornegg, P., Resch, R., Strasser, R. Arbeitsrecht. 3.Auflage. Wien : Manzsche Verlags, 2008
- Jouza, L. Průvodce skončením pracovního poměru. Průvodce extra 2/2007. Praha : BMSS – Start s.r.o., 2007
- Knapp, V. Základy srovnávací právní vědy. Praha : ALEKO, 1991
- Preis, U. Arbeitsrecht. 2.Auflage. Köln : Dr. Otto Schmidt KG, 2003
- Schaub, G., Koch, U., Linck, R. Arbeitsrecht – Handbuch, München : C.H.Beck, 2002
- Štefko, M. Czech labour law in european context. Praha : Právnická fakulta UK, 2007

odborné články :

- Bělina, M., Pichrt, J. Nad návrhem nového zákoníku práce. Právnické rozhledy, 11/2005

- Bělina, M. Neplatnost právního úkonu v novém zákoníku práce. Právní fórum, 11/2007
- Bezouška, P. Pracovní právo ve spol. 21. století. Právní rozhledy, 1/2008, str. 19 - 27
- Gregorová, Z. Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava. Právník, 2/2007, str. 173 – 189
- Hůrka, P. Nástroje pracovního práva jako reakce na současnou ekonomickou krizi. Právní fórum, 5/2009, 198 - 206
- Pichrt, J. Za novelizací zákoníku práce aneb je novelizace zákoníku práce v době recese potřebná?. Právní rozhledy 16/2009, str. 586 - 591
- Štefko, M. Zrušení zaměstnavatele či jeho části – důvod k výpovědi?. Právo a zaměstnání, 2/2004, str. 2 - 10

periodika :

- Arbeit und Arbeitsrecht. 62. ročník. č. 3/2007, str. 182 – 183
- Arbeitsrecht – Informationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. Berlin, 2004

právní předpisy :

- ABGB – Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, zákon č. JGS 946/1811, ve znění pozdějších předpisů (Rakousko)
- AngG – Angestelltengesetz, zákon č. BGBl. 1921/292, ve znění pozdějších předpisů (Rakousko)
- ArbVG - Arbeitsverfassungsgesetz, zákon č. BGBl. 22/1974, ve znění pozdějších předpisů (Rakousko)
- AVRAG – Arbeitsvertragsrecht, zákon č. BGBl. 459/1993, ve znění pozdějších předpisů (Rakousko)
- BGB – Bürgerliches Gesetzbuch, ve znění oznámení z 2.1.2002 2. č. BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738, naposledy změněn zák. z 28.9.2009 č. BGBl. I S. 3161 (Německo)
- Code du travail, ve znění účinném ke dni 15.6.2010 (Francie)
- Doporučení MOP č. 119 o skončení zaměstnání, 1963

- Evropská sociální charta
- KSchG - Kündigungsschutzgesetz, ve znění oznámení z 25.8.1969 č. I 1317, naposledy změněn zák. č. 3 G v. 26.3.2008 I 444 (Německo)
- LAS - Lagen om anställningsskydd, z roku 1982 (80/1982), ve znění pozdějších předpisů (Švédsko)
- Úmluva MOP č. 158 o skončení zaměstnání, 1982
- Zákon č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (ZP)
- Zákon 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (OZ)
- Zákon č. 311/2001 Z.z, zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů (Slovensko)

judikatura :

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2.2.2005, sp.zn. 21 Cdo 1874/2004, in Soudní judikatura , č.4/2005
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3.2.2005, sp.zn. 21 Cdo 1905/2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8.3.2005, sp.zn. 21 Cdo 2098/2004, in Soudní judikatura č.7/2005
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13.9.2005, sp. zn. 21 Cdo 2525/2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9.3.2006, sp. zn. 21 Cdo 1218/2005, in Soudní judikatura č.8/2006
- Rozsudek nejvyššího soudu ze dne 2.10.2007, sp. zn. 21 Cdo 2584/2006, in Soudní judikatura č.2/2008
- Rozsudek nejvyššího soudu ze dne 10.10.2008, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4636/2008 ze dne 8.12. 2009 o dovolání proti rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 2. 6. 2008.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.4.2009, sp.zn. 21 Cdo 1539/2008, in Soudní judikatura, č.10/2009
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.9.2009, sp.zn. 21 Cdo 4066/2008, in soudní judikatura, č.1/2010

elektronické zdroje :

- URL : <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>, cit. [cit. 2009-12-11] - webové stránky MOP
- URL : <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>, [cit. 2009-12-11] - ILOLEX
- URL : http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=en, [cit. 2009-12-11] - NATLEX
- URL : <http://www.sweden.gov.se/>, [cit. 2010-01-28]
- URL : <http://www.ris.bka.gv.at/bundesrecht/>, [cit. 2010-01-28]
- URL : <http://www.gesetze-im-internet.de/>, [cit. 2010-03-24]
- URL : <http://www.legifrance.gouv.fr/>, [cit. 2010-05-09]
- URL : <http://www.judikatura.cz/>, [cit. 2010-04-26]
- URL : http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/6966/place, [cit. 2010-03-17]