

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PRÁVNICKÁ FAKULTA**

RIGORÓZNÍ PRÁCE

**VÝPOVĚĎ
Z PRACOVNÍHO POMĚRU**

**THE TERMINATION OF THE EMPLOYMENT
RELATIONSHIP**

Konzultant: Prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc.

Zpracovatel: Mgr. Jiří Hušek

Březen 2011

„Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracoval samostatně za použití zdrojů a literatury v ní uvedených.“

.....

Mgr. Jiří Hušek

Poděkování:

Zde bych rád poděkoval Prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc. za jeho odborné vedení a cenné připomínky při zpracování této rigorózní práce.

OBSAH

Úvod.....	6
1. Historie a vývoj pracovního práva.....	8
1.1. K samotnému vzniku a vývoji pracovního práva.....	8
1.2. Normy robotních patentů.....	10
1.3. Skončení pracovního poměru v kodifikaci občanského práva z roku 1811.....	11
1.4. Období do I. světové války.....	14
1.5. Válečné, meziválečné a poválečné období.....	15
1.6. Zákoník práce z roku 1965.....	18
1.7. Novelý zákoníku práce z roku 1965.....	22
1.8. Nový zákoník práce.....	25
2. Obecně ke způsobům skončení pracovního poměru.....	30
3. Výpověď z pracovního poměru.....	32
3.1. Pojem výpovědi.....	30
3.2. Způsobilost zaměstnance a zaměstnavatele k právním úkonům.....	33
3.3. Náležitosti výpovědi.....	34
3.4. Forma a obsah výpovědi.....	36
3.5. Doručení výpovědi.....	39
3.5.1. Doručení výpovědi zaměstnavatelem zaměstnanci.....	40
3.5.2. Doručení výpovědi zaměstnancem zaměstnavateli.....	41
3.6. Výpovědní doba.....	41
3.6.1. Výpovědní doba během ochranné doby.....	44
3.6.2. Další výjimky z běhu výpovědní doby.....	46
3.7. Odvolání výpovědi.....	47

3.8.	Subjekty výpovědi.....	48
3.8.1.	Zaměstnavatelé – fyzické a právnické osoby.....	48
3.8.2.	Zaměstnanci.....	52
3.9.	Výpověď daná ze strany zaměstnance.....	53
3.10.	Výpověď daná ze strany zaměstnavatele.....	53
3.10.1	Výpověď z pracovního poměru z důvodů organizačních podle § 52 písm. a), b), c) zákoníku práce.....	55
3.10.2.	Výpověď z pracovního poměru z důvodů zdravotních na straně zaměstnance podle § 52 písm. d), e) zákoníku práce.....	61
3.10.3.	Výpověď z pracovního poměru z důvodu týkajícího se způsobilosti zaměstnance k plnění povinností vyplývajících z pracovního závazku podle § 52 písm. f) zákoníku práce.....	65
3.10.4.	Výpověď z pracovního poměru z důvodu spočívajícího v jednání (chování) zaměstnance při plnění pracovního závazku podle § 52 písm. g) zákoníku práce.....	67
3.11.	Lhůty k uplatnění výpovědi.....	73
4.	Zákaz výpovědi.....	76
4.1.	Výjimky ze zákazu výpovědi.....	78
5.	Hromadné propouštění.....	80
6.	Otázky související se skončením pracovního poměru výpovědí.....	84
6.1.	Potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek.....	84
6.2.	Pracovní volno k hledání zaměstnání.....	87
6.3.	Odstupné.....	88
7.	Neplatné rozvázání pracovního poměru.....	93
7.1.	Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem.....	95
7.2.	Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem.....	99

8. Srovnání právní úpravy skončení pracovního poměru ve vybraných zemích Evropské unie.....	101
8.1. Právní úprava výpovědi z pracovního poměru ve vybraných státech Evropské unie.....	102
8.1.1. Anglie.....	102
8.1.2. Belgie.....	104
8.1.3. Rakousko.....	104
8.1.4. Finsko.....	105
8.2. Právní úprava výpovědi z pracovního poměru na Slovensku.....	106
9. Skončení pracovního poměru a právo Evropské unie.....	110
10. Skončení pracovního poměru v mezinárodních dokumentech.....	114
Závěr.....	119
Resumé	125
Použité zkratky.....	127
Přehled použitých pramenů	128

Úvod

Ve své rigorózní práci se zabývám institutem výpovědi z pracovního poměru. Toto téma jsem si zvolil, jelikož se domnívám, že se jedná o jeden z nejdůležitějších pracovněprávních institutů, se kterým ve svém životě může přijít do styku téměř každý z nás. Velké procento obyvatel České republiky v produktivním věku totiž zajišťuje své ekonomické a sociální potřeby prostřednictvím výkonu závislé práce jako zaměstnanci v pracovním poměru a též se významná část populace s uvedeným institutem setkává z pozice opačné – jako zaměstnavatelé. Pokud zaměstnanec ztratí zaměstnání, dostává se tím často do velmi složité situace. Zaměstnanec v daném okamžiku ztrácí nejen zdroj materiálního zabezpečení, ale též sociální výhody z pracovního poměru plynoucí, nebo s ním úzce související. Proto se v právní úpravě skončení pracovního poměru projevuje ochranná funkce pracovního práva, spočívající v přesném vymezení právních skutečností vedoucích ke skončení pracovního poměru. Současně je v pracovněprávní úpravě brán ohled i na potřeby zaměstnavatele a je mu umožněno rozvázat pracovní poměr se zaměstnanci nadbytečnými, pro něž nemá uplatnění apod. Současná platná právní úprava institutu výpovědi z pracovního poměru je obsažena v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

Ve své práci se budu snažit pojmout dané téma z několika rovin. V úvodu se pokusím osvětlit vývoj pracovněprávní problematiky skončení pracovního poměru z hlediska historického. Zde se zaměřím na rozvoj ochranného zákonodárství, na jednotlivé pracovněprávní normy upravující skončení pracovního poměru a na podrobnější popis vývoje tradičního pracovněprávního institutu – výpovědi z pracovního poměru. V této části též stručně osvětlím právní úpravu výpovědi z pracovního poměru, tak jak byla obsažena v zákoníku práce z roku 1965 (zákon č. 65/1965 Sb.).

V další části ozřejmím institut výpovědi z hlediska platné právní úpravy, podrobně popíšu jednotlivé náležitosti výpovědi,

subjekty výpovědi, jednotlivé výpovědní důvody, taktéž neplatné rozvázání pracovního poměru, hromadné propouštění a ozřejmím některé nároky zaměstnance (odstupné, pracovní posudek, potvrzení o zaměstnání, atd.) související s rozvázáním pracovního poměru výpovědí.

V navazující kapitole uvedu pro srovnání pracovněprávní úpravy skončení pracovního poměru ve vybraných evropských státech, přičemž se podrobněji zaměřím na právní úpravu výpovědi z pracovního poměru na Slovensku.

V části předposlední se zaměřím na úpravu institutu skončení pracovního poměru v právu Evropské unie a v mezinárodních dokumentech.

Na závěr zmíním své úvahy o institutu výpovědi z pracovního poměru *de lege ferenda*.

Cílem mé práce je co nejlépe analyzovat danou problematiku a upozornit na aspekty, které s institutem výpovědi z pracovního poměru souvisí.

1. Historie a vývoj pracovního práva

1.1. K samotnému vzniku a vývoji pracovního práva

Pracovní právo je možno považovat za novodobé odvětví práva. Stanovit přesný vznik pracovního práva vzhledem k jeho postupnému vývoji nelze. Zprvu nebylo užívání pracovní síly jedné osoby osobou jinou právně upraveno. Postupně se vznikem soukromého vlastnictví a tříd došlo k oddělení určitých skupin vlastníků a nositelů pracovní síly – otrokářů a otrok.

Mezi těmito skupinami však potřeba vytvářet zvláštní právní vztahy nevznikla. Bylo to dáno tím, že otrok byl mimo nositele pracovní síly též výrobním prostředkem. Zvláštní vztahy upravené smlouvami byly vytvářeny mezi obyvatelstvem svobodným. Z dob existence Římské říše jsou velmi dobře známy smlouva pracovní, námezdní – *locatio conductio operarum*, kdy předmětem kontraktu bylo užívání cizí pracovní síly po sjednanou dobu, za sjednanou mzdu a smlouva o dílo – *locatio conductio operis*, jejímž předmětem byl výsledek užití cizí pracovní síly.¹

Též ve státě feudálním nevznikla potřeba vytváření zvláštních vztahů, neboť nositelé pracovní síly pracovali pro feudály na základě vztahů vrchnostensko – poddanských. Avšak i zde existovalo obyvatelstvo svobodné, městské, které se zabývalo převážně obchodem a řemesly a zde již k tvorbě zvláštních vztahů docházelo.

Počátkem 14. století, kdy se začínají města od sebe lišit svým ekonomickým potenciálem, dochází k formování velkého počtu samostatných řemeslných oborů, opírajících se buď o speciální technické znalosti, nebo zvýšenou poptávku po určitých výrobcích. Postupně tak vznikají zvláštní sdružení řemeslníků uvnitř měst – cechy, které je možné charakterizovat z dnešního pohledu jako

¹ Kincl J., Urfus, V.: Římské právo, Panorama, Praha 1990, str. 317

veřejnoprávní korporace, vyznačující se účinným systémem živnostenské ochrany. Ten je zjevně vyjádřen v cechovních statutech, řádech nebo artikulích, vydávaných pro potřebu cechů panovníkem.²

První známá psaná cechovní pracovněprávní norma je obsažena ve statutech pražských krejčích z roku 1318. Jde o zákaz tovaryšské námezdní práce u dvorských krejčích, kteří jako lidé poddanští a nesvobodní nesměli zaměstnávat tovaryše.³

Další záznamy pracovněprávních ustanovení lze nalézt v předpisech práva horního. Jako nejznámější příklad je možno uvést horní zákon Václava II. „Ius regale montanorum“ z let 1300 – 1305. Toto dílo je první obsáhlou recepcí římského práva na našem území. V tomto zákoníku se objevují normy upravující vznik námezdního pracovního poměru, jakožto i práva a povinnosti námezdních pracovníků, úpravu pracovní doby, bezpečnosti práce a otázky mzdové.⁴

Na další vývoj v oblasti pracovněprávních vztahů měly důležitý vliv právě normy práva cechovního a horního. Velmi důležitou roli sehrály též tzv. čelední předpisy a normy robotních patentů.

Za oblast práva cechovního je třeba zmínit zejména vydání „Generálních cechovních artikulí pro cechovní pořádky dědičných zemí Českých“ roku 1739, která upravovala mimo jiné práva a povinnosti tovaryšů jako námezdních pracovníků, mzdové otázky a předpoklady pro získání mistrovského oprávnění.

Horní právo bylo novelizované roku 1604 podle jáchymovských horních řádů. Objevují se bánští námezdní pracovníci a námezdní práce nabývá převahy. Postavení těchto námezdních pracovníků bylo odvislé od prosperity jednotlivých dolů.

Postavení námezdních pracovníků na venkově a vrchnostenských panstvích upravovalo Obnovené zřízení zemské z roku 1627 v Čechách a z roku 1628 na Moravě. Čelední smlouva nevymezovala přesně druh

² Vaněček, V.: Dějiny státu a práva v Československu, Orbis, Praha, 1964, str. 42

³ Winter, Z.: Dějiny řemesel a obchodu v Čechách ve XIV. a XV. století, Praha, 1906, str.187

⁴ Šusta, J.: Dvě knihy českých dějin I., Praha, 1917, str. 254

práce ani pracovní dobu, avšak poměrně přesně stanovila povinnost zaměstnavatele platit čeledínovi mzdu. Čelední poměr končil většinou uplynutím doby, na kterou byl sjednán, nebo výpovědí ze strany zaměstnavatele. K novým úpravám čeledních poměrů došlo v 18. století, kdy byl roku 1753 vydán čelední řád pro Moravu, resp. roku 1782, kdy byly vydány dva čelední řády pro venkovskou a městskou čeládku, které již jasně nesly znaky osvícenského humanismu. Čeled' byla brána v ochranu a zaměstnavatel byl např. povinen nezneužívat disciplinární opatření, resp. nesměl čeled' týrat. Čelední řády platily až do roku 1857, kdy byly vydané nové čelední řády již poplatné představám kapitalistického 19. století.

1.2. Normy robotních patentů

Co se týká robotní práce, tak její rozsah byl prakticky neomezen. Ohraničován byl pouze fyzickými možnostmi pracovníka. Roboty se věcně dělily na „dvorské“, „lesní“, rybníční“ či „průmyslové“. Další rozdělení z hlediska odměňování odlišovalo robotu bezplatnou, robotu za poskytnutí stravy a robotu za peněžitou odměnu. Po třicetileté válce byly ve vyšší míře vydávány předpisy upravující oblast robotní práce, tzv. robotní patenty. Důležitý robotní patent vydal roku 1680 císař Leopold I. Tento patent omezoval robotní povinnost na tři dny v týdnu s výjimkami žní či odstraňování následků živelných pohrom. Dále apeloval na vrchnost, aby zacházela se svými poddanými s laskavostí odpovídající křesťanskému duchu.

Poddaní však i přesto byli utiskováni a bouřili se. S ohledem na časté nepokoje a ve snaze podpořit ekonomický rozvoj státu byl vydán roku 1717 nový robotní patent pro Čechy a Moravu, který zrušil všechna privilegia udělená poddaným před rokem 1680 a měl vyloženě represivní náboj. Tento robotní patent neměl kýžený účinek a tak je roku 1738 vydán císařem Karlem VI. patent nový, který však ničím novým ke zmírnění povinností robotujících nepřispěl. Na základě

povstání venkovského lidu byl v roce 1775 vydán patent, ve kterém byli poddaní rozdělení do 11 tříd, podle nichž jim byla přidělena odpovídající robotní norma, spočívající v počtu robotních dní v roce. Mimo tuto stanovenou dobu byli poddaní povinni pracovat pro vrchnost za pevně stanovenou mzdu.

Roku 1781 bylo patentem císaře Josefa II. nevolnictví zrušeno. Tento patent odstranil osobní závislost poddaných na vrchnosti, umožnil jim volně se stěhovat, uzavírat svobodně sňatky či odcházet za prací do průmyslových podniků.

Robota samotná byla zrušena po revolučních událostech zákonem o zrušení poddanských a feudálních povinností roku 1848, kdy prováděcí předpisy byly přijaty o rok později. Přijetím tohoto zákona skončilo v našich zemích období feudalismu.

1.3. Skončení pracovního poměru v kodifikaci občanského práva z roku 1811

Již za vlády Josefa II. se začaly objevovat náznaky ochranného zákonodárství, směřující například k ochraně zaměstnaných dětí, či zavedení nedělního klidu. V souvislosti s rozvojem moderní ekonomiky a s rostoucí průmyslovou činností stoupala potřeba nové úpravy zaměstnávání. V dané době nebyl zaměstnanec schopen sám sjednat odpovídající pracovní podmínky a pro dosažení sociálního smíru se jako nezbytná ukázala nutnost nové právní úpravy pracovních vztahů. V roce 1811 byl pod č. 946/1811 Sb. z.s. vydán Obecný zákoník občanský (dále jen „obecný zákoník občanský“). Šlo o zcela přelomový právní předpis, který principiálně vycházel z rovnosti smluvních stran a smluvní volnosti, kdy se tato zásada uplatnila i v pracovněprávních vztazích. V pracovněprávních vztazích se však nejednalo o úplnou faktickou volnost, když zaměstnavatelská jednání a rozhodnutí vždy vede ekonomická nezbytnost výtěžku a má tedy menší možnost výběru a stanovení podmínek. Obecný zákoník

občanský byl z hlediska práva občanského a pracovního předpisem zásadním a stěžejním, předpisem novelizovaným poprvé roku 1848 a odstraněným až reformami v roce 1950, s výjimkou ustanovení o námezdní smlouvě, která zůstala v platnosti i nadále.

Práce na obecném zákoníku občanském začaly již za vlády Marie Terezie. Byl vyhlášen 1. června 1811. Zákoník zcela odrážel poměry přelomu 18. a 19. století a pracoval ještě s mnoha feudálními právními instituty. Byl však vystavěn na zásadách formální rovnosti občanů před zákonem, jednotného pojetí vlastnictví a jeho nedotknutelnosti.

Význam tohoto právního předpisu pro oblast pracovního práva především v úpravě námezdní smlouvy. Námezdní smlouva, jak již bylo uvedeno, byla v zákoníku založena na principech smluvní volnosti a rovnosti stran.

Námezdní smlouva upravená zákoníkem zahrnovala závazek konat po určitou dobu službu (služební smlouva) nebo závazek zhotovit dílo (smlouva o dílo). Služební smlouva vznikala tak, že se pracovník zavázal pro jiného po určitou dobu vykonávat služby. Předmětem této smlouvy byla zásadně práce, prostřednictvím které mělo být dosaženo určitého výsledku. Při služební smlouvě byl závazek konat službu trvalý a spočíval v osobní povinnosti zaměstnance pracovat pro zaměstnavatele a v osobním nároku zaměstnance na mzdu za vykonanou práci. Co se týká úplaty za poskytované služby, tak pokud nebyla smluvna a nebyla smluvna ani bezplatnost, tak mělo za to, že úplata byla smluvna jako přiměřená. Mzda se sjednávala jako časová či úkolová. O smlouvu o dílo se jednalo v případě, byl-li výsledek práce dopředu smluven a práce se odevzdávala jako hotová.

Skončení služebního poměru bylo upraveno v § 1158 až 1163 obecného zákoníku občanského. Mezi způsoby skončení služebního pracovního poměru bylo možno řadit rozvázání poměru smluveného na zkoušku či na dobu přechodné potřeby, výpověď, předčasné zrušení, oboustrannou dohodu o skončení a ukončení pracovního poměru uplynutím doby, na kterou byl služební poměr sjednán.

U služebního poměru sjednaného na dobu přechodné potřeby či na zkoušku mohla každá ze smluvních stran takovýto poměr rozvázat v prvním měsíci jeho trvání kdykoliv i bez udání důvodu.

Pro výpověď platily různé podmínky, které byly stanoveny dle odlišností jednotlivých služebních poměrů. Tyto odlišnosti se odvíjely od toho, jak byl vyměřen plat, jaký byl charakter předmětných služeb či jak dlouho předmětný poměr trval a na jak dlouhou dobu byl uzavřen (na dobu života osoby, na dobu delší než pět let, na dobu neurčitou). Obecná minimální výpovědní lhůta byla čtrnáctidenní. Platila zásada, že výpovědní lhůta musí být pro obě strany stejná. Pokud ujednání mezi stranami této zásadě odporovalo, tak pro obě strany platila lhůta delší. Podání výpovědi nemuselo být písemné a podaná výpověď nemusela obsahovat žádný důvod. Předčasné zrušení služebního poměru se mohlo uplatnit pouze u poměrů sjednaných na dobu určitou. Předčasně ukončit služební poměr mohla kterákoli strana a při takovémto ukončení neběžela žádná výpovědní lhůta. Ten, kdo chtěl služební poměr předčasně zrušit, musel pro to mít důležité důvody. O jaké důležité důvody se mělo jednat, zákoník neurčil, ale při nenaplnění důležitého důvodu ze strany zaměstnance, byla zaměstnavateli dána možnost žádat po zaměstnanci opětovný nástup do zaměstnání a náhradu škody. Též zaměstnanec byl před neodůvodněným předčasným propuštěním chráněn. Vznikl mu vedle nároku na náhradu škody též nárok na plat za dobu, která by uplynula až do ukončení služebního poměru. Výše uvedené nároky z předčasně ukončeného služebního poměru museli poškození uplatnit u soudu v prekluzivní šestiměsíční lhůtě.

Při skončení služebního poměru byl zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemné potvrzení o době a průběhu služby. Zaměstnavatel nesměl do tohoto potvrzení vpisovat zápisky a poznámky diskriminačního rázu, které by mohly zaměstnanci ztížit uzavření nového služebního poměru.

1.4. Období do I. světové války

Lze zhodnotit, že vydaný obecný zákoník občanský směřoval k obraně pracovní síly a vyslovil obecné zásady pracovního práva. Zaměstnanec však měl i přesto dále pozici nerovnoprávnou, vzhledem k tomu, že byl existenčně závislý na zaměstnavateli, který si určoval podmínky výkonu práce. Změny v této oblasti nastaly až roku 1859 s přijetím Živnostenského řádu (vydaného Císařským patentem č. 227/1859 ř.z.), resp. přijetím jeho novel 1883 až 1885. Novelou z roku 1883 byla zřízena instituce živnostenských dozorců. Jejich úkolem bylo zejména dozírat nad dodržováním živnostenských předpisů v oblasti péče o zdraví dělníků, pracovní doby, mezd a dalších.

Novela z roku 1885, tzv. dělnická novela, vymezovala pojem a postavení pomocných pracovníků v živnostech, kdy pod tento pojem spadali také tovární dělníci. Novelou byly stanoveny zásady péče o jejich bezpečnost a zdraví při práci, režim pracovního dne, upraven byl též proces skončení pracovního poměru a odměňování. Povinností zaměstnavatele vůči pomocným pracovníkům bylo fakticky jen placení mzdy. Pokud však došlo k předčasnému propuštění pomocného pracovníka, aniž by byl dán některý zákonem uznaný důvod, nebo pracovník okamžitě skončil pracovní poměr z důvodu spočívajícího v chování zaměstnavatele, byl zaměstnavatel povinen nahradit pomocnému pracovníku mzdu a jiné dojednané odměny za celou výpovědní lhůtu anebo její zbývající část. Naopak při předčasném ukončení pracovního poměru zaměstnancem bez zákonného důvodu měl zaměstnavatel právo na náhradu způsobené škody.

Postupem doby docházelo též k omezování délky pracovní doby, dělnickou novelou Živnostenského řádu byla její délka stanovena na 11 hodin a došlo k uzákonění povinných přestávek na odpočinek či povinných dní odpočinku.

V roce 1883 byl vydán zákon č. 117/1883 ř.z., o zřizování dozorců živnostenských, jímž byla zřízena instituce živnostenských dozorců. Jejich úkolem bylo zejména dozírat na dodržování živnostenských předpisů v oblasti péče o zdraví dělníků, pracovní doby.

Významným předpisem tohoto období se stal zákon o obchodních pomocnících z roku 1910 (č. 20/1910 ř.z.), který obsahoval právní úpravu pracovní smlouvy, dovolené odměňování, způsoby zániku pracovního poměru, rozhodování sporů a další otázky.

1.5. Válečné, meziválečné a poválečné období

Do oblasti pracovněprávních vztahů velmi významně zasáhla první světová válka, která kladla zvýšené nároky na ekonomický a lidský potenciál zázemí. Již v roce 1912 byl vydán zákon č. 236/1912 ř.z., o válečných úkonech. Na jeho základě se zásadně zhoršilo postavení zaměstnanců v otázkách mzdových. Ke zrušení pracovního poměru mohlo dojít jen ze zákonem stanovených důvodů.⁵ Za války samotné došlo k odstranění řady důležitých institucí sloužících k ochraně zaměstnanců, jako byla např. délka pracovní doby, péče o nezaměstnané, právo na stávku a další.

Po vzniku samostatného československého státu ovládla společnost masová nezaměstnanost. V rámci snahy o řešení tohoto problému byla přijata právní úprava zakotvující systém podpor pro nezaměstnané. Jednalo se o zákon o podpoře v nezaměstnanosti z roku 1918 (č. 63/1918 Sb.), který byl v dalších letech doplňován. Důležitým právním předpisem z tohoto období byl zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době, kterým byla uzákoněna osmihodinová pracovní doba. Tento zákon platil pro všechny zaměstnance. Osmihodinová pracovní doba mohla být po dohodě zaměstnanec se zaměstnavatelem rozdělena v pracovním týdnu nerovnoměrně.

⁵ Svoboda, I.: Zákoník práce s komentářem, Key Publishing, Praha, 2008, str. 10

V meziválečných letech docházelo vlivem hospodářské krize k masivnímu propouštění. Rozvázání pracovního poměru s větším počtem zaměstnanců v jednom podniku upravovalo vládní nařízení č. 78/1934 Sb., o opatřeních proti zastavování provozu továrních podniků, proti hromadnému propouštění zaměstnanců a o úpravě některých výpovědních lhůt při pracovních (služebních) poměrech zaměstnanců v těchto podnicích. Dle tohoto nařízení byl zaměstnavatel povinen úmysl rozvázat pracovní poměr s větším počtem zaměstnanců předem hlásit okresnímu úřadu, který zahájil smírčí řízení, jehož smyslem bylo minimalizovat počet propouštěných osob či alespoň negativní dopad propouštění, a které v případě negativního postoje podniku končilo vydáním rozhodnutí tohoto správního orgánu. Zvýšenou měrou byli také před propuštěním chráněni někteří pracovníci (přísedící rozhodčích soudů, pracovníci po dobu léčení atd.). Obecně byla státem v tomto období poskytována větší ochrana těm pracovníkům, kteří měli pro jeho fungování větší význam. I v této etapě platilo, že pro různé skupiny zaměstnanců platily různé zvláštní zákony, které mimo jiné upravovaly vznik, obsah i zánik pracovního poměru. K těmto skupinám se řadili kupříkladu soukromí zaměstnanci, horníci, živnostenská pomocníci, domácí dělníci či dělníci na stavbách železnic.

Právní i společenský vývoj byl po zřízení Protektorátu Čechy a Morava hluboce narušen. Jen velmi krátkou dobu po obsazení republiky byla v platnosti ponechána pracovníprávní úprava vztahů tak, jak byla utvořena v předchozích letech. Okupační moc učinila zásahy korespondující s její politikou. Byl regulován pracovní trh, kdy se nařízeními vlády zakazovalo zemědělským dělníkům opustit práci v zemědělství bez předchozího souhlasu okresního úřadu, dělníci z průmyslových závodů mohli být prikazováni na práce v zemědělství či bylo obecně zakázáno ukončení pracovního poměru, aniž by k tomu byl dán souhlas úřadu práce. K nejpodstatnějším opatřením tohoto období lze přiřadit vládní nařízení č. 190/1939 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti a č. 195/1939 Sb., o provedení nařízení

o všeobecné pracovní povinnosti, jimiž se zaváděla všeobecná pracovní povinnost pro muže ve věku 16 až 25 let.⁶ Roku 1939 byly též zřízeny úřady práce.

Občané byli ve válečné době podrobováni systému totálního nasazení. Jeho právním základem mělo být několik vládních nařízení, týkajících se zastavování závodů a hromadného propouštění. Podle nich byli např. propouštění zaměstnanci povinni přijmout zaměstnání, které jim určil úřad práce.

Po osvobození republiky nebyly právní předpisy z doby okupace uznány za součást československého zákonodárství. Pokud jde o ostatní legislativu, tak tato zůstala v platnosti, nepřičila-li se demokratickému uspořádání státu a jeho základním principům. Oblast práce byla regulována dekretem prezidenta republiky č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti. Na jeho základě mohl být každý práce schopný občan ve věku 16 až 55 let (muži), resp. 18 až 45 let (ženy) přikázán k provedení prací z veřejného hlediska zvláště důležitých. Všichni práceschopní občané, kteří nebyli řádně zaměstnání, se museli do čtrnácti dnů hlásit u okresních úřadů ochrany práce.

Vládním nařízením č. 14/1945 Sb., byly zrušeny protektorátní předpisy o nuceném pracovním poměru a každý zaměstnanec měl právo se rozhodnout, zda takto založený pracovní poměr ukončí nebo v něm setrvá.⁷

Rok 1948 znamenal pro vývoj našeho právního řádu zásadní zlom. Komunistická moc, která se chopila vlády, ovlivnila vývoj a směřování právní teorie a praxe na následujících čtyřicet let. Především první polovina padesátých let se vyznačovala důležitými zásahy do dosavadních právních předpisů. Tzv. právnícká dvouletka si kladla za cíl přebudovat právní řád podle socialistických principů. V oblasti pracovního práva se jednalo o změny směřující zejména k dosažení rovnosti postavení všech členů společnosti ve vztahu

⁶ Malý, K. a kol.: Dějiny českého a československého práva do roku 1945, Linde, Praha, 1999, str. 392

⁷ Svoboda, I.: Zákoník práce s komentářem, Key Publishing, Praha, 2008, str. 14

k výrobním prostředkům. Během padesátých let byla takto upravena řada institutů pracovního práva, nicméně v platnosti stále zůstávaly rozdílné právní úpravy vztahující se k pracovním poměrům, zejména k jejich vzniku, změnám a zániku.

1.6. Zákoník práce z roku 1965

Pracovní právo tedy na počátku 60. let tvořilo nesourodý a málo přehledný komplex právních norem. Vzhledem k tomu byly v roce 1962 započaty práce na sjednocení pracovního práva do jednoho kodexu – zákoníku práce. Návrh zákoníku práce byl vypracován v roce 1963 a v roce 1965 byl zákoník práce schválen a vyhlášen pod č. 65/1965 Sb. (dále jen „zákoník práce z roku 1965“). Zákoník práce nabyl účinnosti 1.1.1966.

Jednalo se o přelomový pracovněprávní kodex, jehož charakteristickými rysy byly jednotnost, komplexnost, kogentnost a samostatnost.

Zákoníkem práce z roku 1965 byla unifikována právní úprava mezi zaměstnanci a organizacemi. Odlišnosti v právní úpravě se mohly uplatnit pouze v případech, kdy to vyžadovaly zvláštní podmínky práce (např. u vedoucích pracovníků organizací). Jako příčina pro uvedené sjednocování byla uváděna rovnost mezi všemi občany v pracovním procesu, související s typem hospodářského a společenského systému. Tento trend šlo v dané době vysledovat ve všech zemích tzv. socialistického tábora. Hospodářský a společenský systém v těchto zemích existující nebyl absolutně schopný jakkoli rozvíjet ekonomiku a přinášet užitek společnosti. Koncepce zákoníku práce z roku 1965 plně odpovídala potřebám takového systému. Co se týká pojmů obsažených v tomto kodexu, tak zákoník práce z roku 1965 užíval pojmů poplatných společenskému a hospodářskému uspořádání, jako jsou např. socialistická organizace či pracovník namísto pojmů tradičních tedy zaměstnanec a zaměstnavatel.

Co se týká oblastí zákoníkem práce z roku 1965 upravené, tak je možné říci, že pracovněprávní vztahy byly kodexem upraveny komplexním způsobem. Pouze ty otázky, u nichž se daly očekávat častější změny (např. některé mzdové otázky, otázky pohybu pracovních sil atd.), byly svěřeny k úpravě zvláštním a prováděcím předpisům. Dá se tedy říci, že zákoník práce z roku 1965 byl v tomto ohledu zcela komplexním právním předpisem.

Pracovněprávní kodex, tím že upravil i obecné otázky právní úpravy, např. právní úkony, právní subjektivitu, přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, způsobil osamostatnění pracovního práva od ostatních právních odvětví, konkrétně od práva občanského a správního. Od této doby můžeme o pracovním právu hovořit jako o samostatném právním odvětví.

Mezi charakteristické znaky zákoníku práce z roku 1965 můžeme zařadit také kogentnost většiny jeho norem. Nebyly dovoleny žádné odchylky ve prospěch či neprospěch účastníků pracovněprávních vztahů. I když původní snahou bylo pracovněprávní úpravu co nejvíce zjednodušit, kogentní úprava většiny norem zákoníku práce z roku 1965 měla za následek růst jeho obsahu. V zákoníku práce z roku 1965 byla uplatněna zásada, co není dovoleno je zakázáno.

Zákoník práce z roku 1965 se stal základním pramenem pracovního práva naší tehdy socialistické republiky. Jak jsem již uvedl, byl poplatný své době, kdy v kodexu bylo výslovně zdůrazněno, že vyjadřuje vůli pracujícího lidu. Dále v něm bylo deklarováno právo na práci a zároveň povinnost pracovat: „Všichni občané mají právo na práci. Ve společnosti pracujících může jednotlivec dospět k plnému rozvinutí svých oprávněných zájmů jen aktivní účastí na rozvoji celé společnosti, především náležitým podílem na společenské práci. Práce ve prospěch společnosti a podle jejích potřeb je proto přední povinností a současně předním právem i věcí cti každého občana“.

Co se týká jednotlivých ustanovení, je třeba zmínit, že již zákoník práce z roku 1965 umožňoval existenci vedlejšího pracovního poměru. Bylo zde však nutné ohlášení pracovníka organizaci, která si

mohla vymínit i nutnost jejího souhlasu s vedlejším pracovním poměrem.

Úpravu skončení pracovního poměru obsahoval zákoník práce z roku 1965 v § 42 a násl. Tato úprava, co se týká stanovení způsobů skončení, v podstatě přetrvala až do doby nynější. Určité změny týkající se úpravy podmínek pro jednostranné rozvázání pracovního poměru a drobné další úpravy sice proběhly, avšak jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru zůstávají v platnosti již přes půl století.

K jednotlivým způsobům skončení pracovního poměru dle zákoníku práce z roku 1965.

Pracovní poměr bylo možno právními úkony rozvázat dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době. Kromě uvedeného zanikal pracovní poměr i působením právních událostí, tedy uplynutím doby, na kterou byl poměr sjednán, či smrtí pracovníka. Úprava skončení pracovního poměru byla v pracovněprávním kodexu upravena do dvou částí podle druhu pracovního poměru, první upravovala skončení pracovního poměru uzavřeného na dobu neurčitou a druhá uzavřeného na dobu určitou.

Dohodou stran bylo možno ukončit pracovní poměr jen ve formě písemné, stejně jako dnes, ale zákoník práce z roku 1965 umožnil i rozvázání pracovního poměru na základě pouhé fikce uzavření dohody o skončení pracovního poměru. Jestliže totiž pracovník písemně požádal zaměstnavatele o rozvázání pracovního poměru k určitému dni a zaměstnavatel jeho žádost do 15 dnů od jejího doručení neodmítl, skončil pracovní poměr dnem, který pracovník ve své žádosti uvedl.

Při výpovědi z pracovního poměru byly zákoníkem práce z roku 1965 ve své původní podobě stanoveny různě dlouhé výpovědní lhůty. U pracovníka, který byl stár maximálně třicet let, tato lhůta činila jeden měsíc. Pro pracovníky ve věku mezi třiceti až čtyřiceti lety platila dvouměsíční výpovědní lhůta a konečně pro pracovníky starší

čtyřiceti let to byly měsíce tři. Rozhodující pro určení lhůty byl věk, jehož měl pracovník dosáhnout do konce kalendářního roku, ve kterém začala běžet výpovědní lhůta. Organizace mohla dát pracovníkovi výpověď jen z důvodů v zákoně uvedených, dle § 46 odst. 1 to byly tyto: „a) ruší-li se nebo přemísťuje-li se organizace či její část, b) zaniká-li organizace sloučením nebo rozdělením nebo převádí-li se samostatná organizační jednotka do jiné organizace a převímací organizace nemá možnost pracovníka zaměstnávat podle stejné pracovní smlouvy, c) stane-li se pracovník pro organizaci nadbytečný vzhledem ke změně jejích úkolů, technického vybavení nebo jiným organizačním změnám, d) je-li pracovník ze zdravotních důvodů trvale nezpůsobilý plnit povinnosti vyplývající z jeho pracovního poměru, e) je-li pracovník nezpůsobilý plnit povinnosti vyplývající z jeho pracovního poměru, protože nesplňuje požadavky stanovené pro výkon jeho dosavadní práce nebo požadavky na tuto práci kladené, f) porušuje-li pracovník opětovně pracovní kázeň, přestože mu již bylo uloženo kárné opatření, nebo porušil-li ji zvláště hrubým způsobem nebo jsou-li u něho dány důvody, pro které by s ním organizace mohla okamžitě zrušit pracovní poměr“. Uvedené výpovědní důvody jsou ve své podstatě až na drobné modifikace identické s ustanoveními upravujícími výpovědní důvody v současně platné právní úpravě. Zákoníkem práce z roku 1965 byla uzákoněna tzv. nabídková povinnost. Upravoval ji § 46 odst. 2 a spočívala v tom, že zaměstnavatel mohl dát zaměstnanci výpověď, jestliže se nejednalo o výpověď pro porušení pracovní kázně nebo o výpověď z důvodu, pro který bylo možno zrušit pracovní poměr okamžitě, jen tehdy, pokud neměl možnost nadále ho zaměstnávat ani po předchozí průpravě ani na jiném pracovišti, nebo pokud zaměstnanec nebyl ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci na dosavadním, popř. odlišném pracovišti. Teprve až současně platná právní úprava tuto nabídkovou povinnost neobsahuje.

Dalším ustanovením, jehož účelem bylo usnadnit situaci propuštěnému pracovníkovi, bylo ustanovení § 47 obsahující povinnost

organizace, která, pokud výpovědní důvod spočíval v organizačních změnách nebo v trvalé nezpůsobilosti pracovníka plnit pracovní povinnosti zapříčiněné zdravotními důvody, byla povinna pomoci propuštěnému zaměstnanci při hledání a získávání nového pracovního místa.

Zákoník práce z roku 1965 rovněž obsahoval nové ustanovení, které zakazovalo zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď v ochranné době. Toto ustanovení bylo obsaženo v § 48 a významně posilovalo ochranu zaměstnance.

Pokud jde o výpověď ze strany zaměstnance, tak zde byly zákoníkem práce stanoveny jednak konkrétní výpovědní důvody při zachování obecné výpovědní doby dle věku pracovníka, ale také bylo zaměstnanci umožněno dát výpověď z jiných než stanovených důvodů či bez udání důvodů, v tomto případě se však výpovědní lhůty (pokud nedošlo k dohodě stran) prodlužovaly o šest měsíců.

V dané době bylo pro pracovněprávní úpravu skončení pracovního poměru příznačné, že při rozvazování pracovního poměru se výrazně uplatňovala role odborových orgánů. Okamžitě zrušit pracovní poměr či dát výpověď zaměstnanci mohl zaměstnavatel pouze s předchozím souhlasem závodního výboru. Pokud by tak zaměstnavatel neučinil, bylo by rozvázání pracovního poměru neplatné. Pokud došlo k odmítnutí udělení souhlasu, pak na žádost organizace přezkoumával záležitost vyšší odborový orgán. Jestliže tento orgán zjistil, že nedání souhlasu s rozvázáním pracovního poměru se neshoduje se zájmy společnosti, byl oprávněn rozhodnutí nižšího odborového orgánu zrušit a nahradit ho svým souhlasem.

1.7. Novelý zákoník práce z roku 1965

Zákoník práce z roku 1965 byl za dobu své účinnosti novelizován více než padesátkrát. Smyslem novel prováděných v dřívějších dobách

bylo přizpůsobení pracovněprávní úpravy momentálním potřebám politiky předchozího režimu a praxi centrálního řízení ekonomiky.

Novela účinná od 1. 1. 1970 provedená zákonem č. 153/1969 Sb. přinesla první významnější změny úpravy skončení pracovního poměru. V zákoníku práce z roku 1965 se objevil nový důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a to narušení socialistického společenského řádu pracovníkem tak závažným způsobem, že jeho setrvání v organizaci do uplynutí výpovědní doby nebylo možné bez ohrožení řádného plnění úkolů organizace. Tato novela zákoníku práce z roku 1965 měla tedy za účel umožnit propouštění osob politicky nepohodlných a problematických. Novela provedená zákonem č. 20/1975 Sb. si kladla za cíl uvést právní úpravu rozvazování pracovních poměrů do souladu s mezinárodními úmluvami. Poslední novelou zákoníku práce z roku 1965 před politickými a společenskými změnami roku 1989 byla novela provedená zákonem č. 188/1988 Sb., která nabyla účinnosti 1. 1. 1989.

V době, která nastala po událostech podzimu roku 1989, byla pro změny v právním řádu typická snaha o uvolnění právní regulace (hlavně v soukromoprávní oblasti) směrem ke smluvní volnosti a rovnosti subjektů a též snaha o dosažení právního rámce umožňujícího fungování tržního hospodářství. V určitých odvětvích práva byl postup změn rychlejší, jinde pomalejší a komplikovanější. V oblasti pracovního práva nešlo o situaci jednoduchou, jelikož jakékoli zásahy do úpravy pracovněprávních vztahů byly a jsou velmi sociálně citlivé. Změny, ke kterým došlo v pracovněprávní úpravě po roce 1989, se snažily reflektovat novou politicko-ekonomickou situaci a její vývoj, avšak nejednalo se o změny koncepčního rázu vedoucí k liberalizaci pracovněprávních vztahů

Změny zákoníku práce z roku 1965 ve výše uvedeném smyslu byly provedeny následujícími novelami: novelou provedenou zákonem č. 3/1991 Sb., kterým se mění zákoník práce, novelou provedenou zákonem č. 74/1994 Sb., kterým se mění zákoník práce, tzv. harmonizační novelou provedenou zákonem č. 155/2000 Sb.,

kterým se mění zákoník práce a novelou provedenou zákonem č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákoník práce.

Novela z roku 1991 provedla přímé zásahy do zákoníku práce z roku 1965, když vypustila úvodní preambuli, články I. a II. a další články pozměnila. U výpovědních důvodů obsažených v § 46 odst. 1 písm. a) až c) prodloužila výpovědní dobu na tři měsíce. Upravila též povinnost zaměstnavatele pomoci zaměstnanci se zajištěním nového zaměstnání. Novelou z roku 1994 došlo k vypuštění většiny základních článků Základních zásad, k nahrazení slov „pracovník“ a „organizace“ termíny „zaměstnanec“ a „zaměstnavatel“ a k dalším drobným změnám.

Primárním účelem tzv. harmonizační novely z roku 2000 provedené zákonem č. 155/2000 Sb. bylo promítnutí příslušných evropských směrnic do naší pracovněprávní úpravy a dosažení plné kompatibility zákoníku práce s právem Evropských společenství. Dalšími důležitými znaky uvedené novely bylo posílení práva zaměstnanců na informace, úprava pracovní doby a dovolené a zkvalitnění bezpečnosti práce. Novela se též dotkla institutu hromadného propouštění a stanovila povinnost zaměstnavatele písemně informovat úřad práce o zamýšleném hromadném propouštění.

Novelou z roku 2004 pak bylo dosaženo určitého omezení smluvní volnosti při sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou. Tato novela také promítla do pracovněprávní úpravy zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace, a též změnila úpravu tzv. konkurenční doložky.

Veškeré změny provedené výše uvedenými novelami bylo však možno považovat za nedostatečné. Bylo nutné upravit pracovněprávní oblast zcela komplexně, a to s ohledem na moderní zásady pracovního a soukromého práva, kdy měla být přijatá právní úprava po vzoru většiny evropských států zcela flexibilní a vycházející z tržních principů.

Jedním ze základních cílů nové právní úpravy bylo podřadit právní úpravě pracovního práva jakýkoliv výkon závislé práce a modifikovat princip rovnosti a smluvní volnosti ve směru ochrany zaměstnance jak fakticky, tak i právně. Hlavním a rozhodujícím důvodem zpracování nové pracovněprávní úpravy však byla nutnost liberalizace pracovněprávních vztahů a vymezení jejich vztahu k občanskému zákoníku tak, aby se sice zachoval jejich specifický charakter, ale zároveň aby se zvýraznil soukromoprávní charakter charakterizovaný zásadou „co není zakázáno je dovoleno“ na rozdíl od předchozího „co není dovoleno je zakázáno“. Tímto základním přístupovým postulátem měla být nově ovládána úprava pracovněprávních vztahů.

1.8. Nový zákoník práce

V roce 2006 byl vydán nový zákoník práce pod č. 262/2006 Sb.(dále jen „zákoník práce“). Tento v současnosti platný pracovněprávní kodex nabyl účinnosti 1.1.2007.

Zákoník práce přinesl dva nové koncepční prvky – za prvé novou úpravu vztahů mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem a za druhé je to vyjádření zásady „co není zakázáno, je dovoleno“.

Vztah zákoníku práce a zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku (dále jen „občanský zákoník“) byl vystavěn na principu tzv. delegace. Zde lze spatřovat rozdíl od zákoníku práce z roku 1965, kde byl vztah k občanskému zákoníku řešen na principu delegace. Tato koncepce delegace tedy nahradila koncepci subsidiarity, která je považována za koncepci tradiční a ověřenou.

Pokud se týká právní úpravy skončení pracovního poměru, konkrétně výpovědi z pracovního poměru, tak zákoník práce přejímá z velké části původní pracovněprávní úpravu, s tím, že došlo k menším modifikacím a doplněním. V případě výpovědi platí i v novém zákoníku práce, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď

pouze z důvodů výslovně stanovených. V zákoníku práce odpadla při výpovědi ze strany zaměstnavatele nabídková povinnost, tj. hmotněprávní podmínka výpovědi nabídnout jinou vhodnou práci. Rovněž odpadla povinnost zajistit nové zaměstnání, kterou měl dle zákoníku práce z roku 1965 zaměstnavatel vůči některým kategoriím zaměstnanců. Výpovědní doba byla zákoníkem práce sjednocena, kdy její minimální délka je stanovena jako dvouměsíční. Zcela nově je v zákoníku práce upravena možnost prodloužení výpovědní doby dohodou stran. Též bylo novou právní úpravou navýšeno minimální odstupné při skončení pracovního poměru z organizačních důvodů na trojnásobek průměrného výdělku. U rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů v zákoně uvedených došlo k navýšení odstupného na dvanáctinásobek. V zákoníku práce již není obsažen termín „pracovní kázeň“ a neobsahuje tedy ani termín „porušení pracovní kázně“. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru v souvislosti s tzv. porušením povinnosti vyplývajících z pracovních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Zákoník práce také na rozdíl od zákoníku práce z roku 1965 vyžaduje pod sankcí neplatnosti písemnou formu dohody o rozvázání pracovního poměru.

Od 1. ledna 2008 došlo tzv. technickou novelou vyhlášenou pod č. 362/2007 Sb., k některým změnám v zákoníku práce. Jejím účelem bylo odstranit neprovázanost s dalšími zákony, odstranit legislativně technické chyby a také některé nepřesnosti zákona č. 262/2006 Sb.

Dne 12.3.2008 Ústavní soud svým nálezem č. 116/2008 některá ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., u nichž shledal nesoulad s ústavním pořádkem, zrušil. Ústavní soud při svém rozhodování vycházel z návrhu skupiny poslanců a skupiny senátorů, kteří navrhovali zrušit celkem 31 ustanovení. Návrh konstatoval, že úkolem zákona č. 262/2006 Sb. bylo odstranit neoprávněně přežívající kogentost pracovněprávních předpisů a neoprávněné znormování všech oblastí pracovněprávních vztahů, jakož i objektivně neodůvodnitelné zvýhodňování zaměstnanců a odborových organizací vůči

zaměstnavateli. V návrhu bylo obsaženo, že nový zákoník práce v řadě svých ustanovení uvedeným požadavkům neodpovídá a je v naprostém rozporu s principy právního státu.

Nález Ústavního soudu publikovaný pod č. 116/2008 Sb. zrušil nebo pozměnil ustanovení zákoníku práce, která se týkala pravomoci odborů, použití občanského zákoníku a neplatnosti některých druhů právních úkonů.

Ústavní soud se v nálezu zabýval především následujícími okruhy otázek: kogentností úpravy zákoníku práce, vazbou zákoníku práce na občanský zákoník, neplatností právního úkonu, právy odborových organizací.

Ústavní soud zrušil § 2 odst. 1 zákoníku práce (s výjimkou věty první a věty čtvrté), když měl za to, že obecně deklarovaná liberální úprava umožňující rozšíření smluvní volnosti účastníků pracovněprávního vztahu je v důsledku založení kogentní povahy početné řady norem omezována v takovém rozsahu, že smluvní volnost jako základ vztahu zaměstnanec - zaměstnavatel popírá, a pokud vůbec nějaký prostor pro svobodu vůle otevírá, tak pouze a jen ve prospěch jedné ze smluvních stran.

Ústavní soud též zrušil § 4 zákoníku práce, přičemž vyslovil názor, že občanské právo je obecným soukromým právem subsidiárně platným pro všechna soukromoprávní odvětví (včetně práva pracovního) a předpisy upravující tato odvětví mají zásadně přednost před aplikací úpravy obecné, avšak neupravují-li určitou otázku, nastupuje občanskoprávní úprava. Metoda delegace uvedená v § 4 zákoníku práce, dle Ústavního soudu zpřetrhala funkční vazby k obecnému soukromému právu a vnesla do pracovněprávních vztahů značnou míru nejistoty, a proto bylo nutné od ní upustit.

To znamená, že ustanovení občanského zákoníku jako obecná část soukromého práva se uplatní všude tam, kde zákoník práce jako zvláštní část soukromého práva nemá svou speciální právní úpravu. Ustanovení občanského zákoníku mohou být na pracovněprávní vztahy

aplikována, jen pokud sám zákoník práce neupravuje danou problematiku odlišně. Stejně tak nemohou být aplikována ta ustanovení občanského zákoníku, která by byla v rozporu se základními zásadami a principy pracovněprávních vztahů.⁸

Shora popsáním náleze Ústavního soudu zásahy do zákoníku práce nekončí. V současné době prochází připomínkovým řízením návrh novely zákoníku práce zpracovaný Ministerstvem práce a sociálních věcí⁹. Tento návrh má reflektovat zmíněný nález Ústavního soudu a přinést další změny do pracovněprávní úpravy, které by měly vést k větší flexibilitě pracovněprávních vztahů a k vyšší motivaci zaměstnavatelů při vytváření pracovních míst.

Uvedenou předlohou je v důsledku uplatnění principu podpůrné působnosti občanského zákoníku vůči zákoníku práce navrhováno zrušit všechny odkazy na použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Pro případ, kdy se bude jevit důvodné, aby se některá ustanovení občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích neuplatnila, je navrhováno, aby zákoník práce výslovně stanovil, která ustanovení občanského zákoníku se nepoužijí. Jako příklad je v důvodové zprávě k návrhu uvedeno, že ve vztahu ke kolektivní smlouvě by neměla být použita úprava občanského zákoníku o zastřeném právním úkonu, odporovatelnosti, přijetí, zrušení a odvolání návrhu na uzavření smlouvy, zániku návrhu na uzavření smlouvy, včasného a pozdního přijetí návrhu na uzavření smlouvy, okamžiku uzavření smlouvy a odstoupení od smlouvy uzavřené v tísni.

Navrhovaná novela zákoníku práce by měla též vytyčit obecné základní zásady pracovněprávních vztahů, na nichž je vybudováno pracovní právo jako součást soukromého práva. Dle důvodové zprávy k návrhu by se nemělo jednat o proklamace ani o konkrétní povinnosti,

⁸ Bělina, M. a kol.: Zákoník práce, Komentář, C. H. Beck, Praha, 2008, str. 21, autor Prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc.

⁹ návrh novely k připomínkování je k dispozici např. na: <http://www.komora.cz/pomahame-vasemu-podnikani/pripominkovani-legislativy-2/nove-materialy-k-pripominkam-1/nove-materialy-k-pripominkam/41-11-novela-zakoniku-prace-t-28-3-2011.aspx#> či na: <http://eklep.vlada.cz/eklep/page.jsf>

ale o vyvážený soubor základních pravidel, které utvářejí podmínky pro výkon závislé práce zaměstnancem pro zaměstnavatele.

Dále je také navrhováno podrobněji upravit, kdy u zaměstnavatele působí odborová organizace, a stanovit, že oprávnění odborové organizaci vznikají, až když zaměstnavateli prokáže, že splňuje stanovené podmínky.

Mezi změny zákoníku práce, které by měly směřovat k větší flexibilitě pracovněprávních vztahů a které by měly být obsaženy v navrhované novele, lze zařadit návrh na prodloužení maximální délky zkušební doby v případě vedoucího zaměstnance na šest měsíců, návrh na navázání výše odstupného vyplývající ze zákona na počet odpracovaných let u zaměstnavatele, zjednodušení výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele, či návrh na zvýšení ročního limitu dohody o provedení práce ze 150 hodin na 300 hodin.

Předpokládané nabytí účinnosti uvedené novely zákoníku práce je stanoveno na 1.1.2012.

2. Obecně ke způsobům skončení pracovního poměru

Před konkrétním pojednáním o výpovědi, jakožto o jednom ze způsobů skončení pracovního poměru bych se rád obecně a krátce zmínil o veškerých způsobech skončení pracovního poměru, které náš právní řád zná.

Rozdíl mezi jednotlivými způsoby skončení pracovního poměru je jak v jejich povaze, tak v právních důsledcích. Pracovní poměr může skončit jak na základě právních skutečností nezávislých na vůli subjektů, tak na základě skutečností na vůli subjektů závislých.

Způsoby skončení pracovního poměru lze tedy třídit takto:

a) Skončení pracovního poměru na základě subjektivních právních skutečností, které činí účastníci pracovního poměru

- dvoustranný právní úkon, tj. dohoda o rozvázání pracovního poměru uzavřená mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem,

- jednostranný právní úkon zaměstnavatele nebo zaměstnance, a to:

- výpověď

- okamžité zrušení pracovního poměru

- zrušení pracovního poměru ve zkušební době

b) Skončení pracovního poměru na základě objektivní právní skutečnosti

- smrt zaměstnance

- smrt zaměstnavatele fyzické osoby (s výjimkou určitých případů pokračování v živnosti)

- uplynutí doby – jde-li o pracovní poměr, jehož doba trvání byla předem účastníky omezena

c) Skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí – týká se pracovního poměru cizince nebo osoby bez státní příslušnosti¹⁰

¹⁰ Galvas, M.: Pracovní právo, 300 otázek a odpovědí, 1. vydání, Computer Press, Brno, 2007, str. 48

3. Výpověď z pracovního poměru

3.1. Pojem výpovědi

Dle obecné teorie práva platí, že každá uzavřená dohoda musí být vypověditelná. Jednostranný zásah do existujícího pracovního poměru se může ovšem citelně dotknout důležitých zájmů druhého účastníka pracovního poměru. Proto je nanejvýš nezbytné, aby zákon přesně stanovil, kdy a jaké nároky vznikají druhému účastníku pracovního poměru při takovém rozvázání. Výpověď z pracovního poměru můžeme definovat jako jednostranný právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru po uplynutí výpovědní doby. Tento projev vůle jedné strany je zcela nezávislý na volním jednání strany druhé. Souhlas či nesouhlas druhého účastníka je pro platnost výpovědi právně bezvýznamný. Nesouhlasí-li zaměstnavatel či zaměstnanec s podanou výpovědí, nepostačí uvedení nesouhlasu druhému z účastníků či odmítnutí převzetí písemné výpovědi apod. Jedinou možnou obranou proti výpovědi je možnost navrhnout příslušnému soudu v zákonem stanovené lhůtě, aby určil výpověď za neplatnou.

Výpovědí může rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec. Tento způsob ukončení pracovního poměru je v běžném životě velmi často užíván. Z hlediska srovnání postavení subjektů pracovního poměru (zaměstnanec a zaměstnavatele) je nesporné, že ochrana těchto subjektů před nepříznivými dopady výpovědi nemusí být na obou stranách stejná. Uvedené tvrzení vychází především ze srovnání ekonomického postavení obou subjektů s tím, že výraznější postavení má ekonomicky silnější subjekt, tj. zaměstnavatel.

Výpověď bezpochyby tedy může znamenat výrazné ohrožení postavení a zájmů toho subjektu, vůči němuž směřuje. Pro zmírnění těchto nepříznivých následků stanoví platná právní úprava mnoho hmotněprávních podmínek. Zákon zde poskytuje vyšší ochranu subjektu ekonomicky slabšímu tj. zaměstnanci tím, že uvádí zvláštní

hmotněprávní omezení pro zaměstnavatele. Pro zaměstnavatele se tak stává rozvázání pracovního poměru z jeho strany obtížnější, nikoli však nereálné.

Výpovědi lze rozvázat nejen pracovní poměr, ale také právní vztah z dohody o pracovní činnosti nebo rovněž, bylo-li sjednáno, právní vztah z dohody o provedení práce.¹¹

Platná právní úprava výpovědi je v našem právním řádu obsažena v zákoníku práce, konkrétně v ustanoveních § 50 až § 54, v dalších ustanoveních zákoníku práce, která jsou společná pro výpověď a pro okamžité zrušení pracovního poměru, a v ustanoveních zákoníku práce upravující skoncení pracovního poměru obecně (hromadné propouštění, odstupné,...). Výše uvedenou úpravu nelze chápat jako izolovanou, protože uvedená ustanovení mají vazbu na jiná místa zákoníku práce a i na jiné zákony.

3.2. Způsobilost zaměstnance a zaměstnavatele k právním úkonům

Základním obecným předpokladem platné výpovědi, jakožto jednostranného právního úkonu, je, aby subjekt – zaměstnanec či zaměstnavatel s úmyslem ukončit pracovní poměr tímto způsobem, byl nadán způsobilostí k právním úkonům. Zákoník práce upravuje způsobilost subjektů k právním úkonům v § 6 a násl.

Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích a také způsobilost nabývat vlastními právními úkony práva a nést povinnosti v pracovněprávních vztazích vzniká dnem, kdy tato fyzická osoba dosáhne věku patnácti let, pokud zákoník práce nestanoví jinak. Zaměstnavatel však nesmí sjednat jako den nástupu do práce den předcházející dni, kdy fyzická osoba – zaměstnanec ukončí povinnou školní docházku.

¹¹ Bělina, M a kol.: Zákoník práce, Komentář, C. H. Beck, Praha, 2008, str. 180, autor JUDr. Ljubomír Drápal

Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnavatele k právům a povinnostem v pracovněprávních vztazích vzniká již narozením, ale způsobilost vlastními právními úkony nabývat práva a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel je vázána až na dosažení hranice osmnácti let věku.

V případě zaměstnavatele fyzické osoby, činí právní úkony v pracovněprávních vztazích fyzická osoba sama či je místo ní mohou činit též osoby, které tímto pověřila.

Pokud se jedná o osobu právnickou, řídí se její právní úkony ust. § 20 občanského zákoníku. Právní úkony právnické osoby ve všech věcech činí ti, kteří k tomu jsou oprávněni smlouvou o zřízení právnické osoby, zakládací listinou nebo zákonem (statutární orgány). Za právnickou osobu mohou činit právní úkony i jiní její pracovníci nebo členové, pokud je to stanoveno ve vnitřních předpisech právnické osoby nebo je to vzhledem k jejich pracovnímu zařazení obvyklé. Překročili-li tyto osoby své oprávnění, vznikají práva a povinnosti právnické osobě jen pokud se právní úkon týká předmětu činnosti právnické osoby a jen tehdy, jde-li o překročení, o kterém druhý účastník nemohl vědět.

3.3 Náležitosti výpovědi

Výpověď jako jednostranný právní úkon musí především splňovat obecné náležitosti právního úkonu. Pracovněprávním úkonem je projev vůle směřující zejména ke vzniku, změně a zániku těch práv a povinností, které pracovněprávní předpisy s takovým projevem spojují. Výpověď jakožto pracovněprávní úkon musí splňovat náležitosti takového úkonu. Mezi náležitosti pracovněprávního úkonu řadíme mimo jiné náležitosti vůle a projevu vůle. Při každém pracovněprávním úkonu (a u výpovědi z pracovního poměru to platí obzvlášť) musí být vůle svobodná a vážná a projev vůle určitý a srozumitelný.

Zákoník práce upravuje v § 19 a násl. některé případy neplatnosti právních úkonů v pracovněprávních vztazích, jinak však odkazuje na právní úpravu právních úkonů obsaženou v občanském zákoníku. Jak vyplývá z této obecné úpravy, projev vůle musí být učiněn svobodně, vážně, určitě a srozumitelně.

Je nutné si uvědomit, že z projevu vůle musí být účastníkův úmysl jednostranně rozvázat pracovní poměr výpovědí jednoznačně patrný. Není však třeba, aby projev vůle, z něhož je patrné, že zaměstnanec hodlá rozvázat pracovní poměr výpovědí, byl označen výslovně jako výpověď.¹² Rozhodující je obsah právního úkonu a rozlišení o jaký způsob skončení pracovního poměru se jedná. Zda o jednostranné rozvázání pracovního poměru formou výpovědi nebo návrh o skončení pracovního poměru dohodou.

Neurčitost projevu vůle nelze předem považovat za neodstranitelnou pomocí jeho výkladu. Závěru o tom, že projev vůle je neurčitý musí vždy předcházet výklad projevu vůle, srov. § 35 odst. 2 občanského zákoníku. Projev vůle je tedy neurčitý jen jestliže nelze ani jeho výkladem odstranit všechny pochybnosti o jeho obsahu. Výklad projevu vůle však může směřovat pouze k objasnění jeho obsahu, tedy ke zjištění toho, co bylo skutečně projevováno.¹³

Určité pochybnosti mohou vzniknout též tehdy, jestliže účastník jako důvod jednostranného rozvázání pracovního poměru uvádí důvod, který jej opravňuje zároveň k výpovědi i k okamžitému zrušení pracovního poměru. V takovém případě bude třeba opět výkladem vůle zjistit, o jaký právní důvod se jedná.¹⁴ Jestliže nelze ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla zaměstnanci dána výpověď, je výpověď z pracovního poměru daná zaměstnanci neplatným právním úkonem, a to v tom případě, není-li možné ze samotného znění písemné výpovědi pro neurčitost či nesrozumitelnost projevu vůle dovodit, v čem spočívá skutkové vymezení výpovědního důvodu (srov. § 37

¹² Jouza, L.: Zákoník práce s komentářem, Bova Polygon, Praha, 2006, str. 136 až 137

¹³ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 4. doplněné a přepracované vydání, C.H. Beck, Praha, 2010, str. 103, autor JUDr. Ljubomír Drápal

¹⁴ Jakubka, J.: Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele, Grada, Praha, 2000, str. 22

odst. 1 občanského zákoníku). Pomocí výkladu projevu vůle však nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou ten, kdo výpověď dává, v rozhodné době neměl, nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji.¹⁵

3.4. Forma a obsah výpovědi

Výpověď z pracovního poměru musí být v souladu s ustanovením § 50 odst. 1 zákoníku práce učiněna písemnou formou. Toto ustanovení vyžaduje písemnou formu naprosto jednoznačně. U výpovědi způsobuje nedostatek písemné formy její neplatnost, a to i kdyby kterákoli ze smluvních stran měla dostatek svědků, že výpověď byla dána.¹⁶

Důležitost písemné formy je u výpovědi z pracovního poměru na místě především proto, aby i po delší době uplynulé od ukončení pracovního poměru byla dána dokonalá představa o jejím obsahu.

V případě zaměstnanců, kteří nemohou číst nebo psát z důvodu tělesného postižení, či zaměstnanců, kteří číst a psát nedovedou, je v souladu s § 40 občanského zákoníku vyžadováno, aby svůj projev vůle (v tomto případě výpověď) učinili formou úředního zápisu. Úředním zápisem se zde rozumí notářem sepsaný notářský zápis o právním úkonu.¹⁷

V praxi, zejména u zaměstnavatelů se zahraničním kapitálem, se lze také setkat s tím, že pracovní smlouva je sepisována ve dvojjazyčném provedení. Se situací, kdy by výpověď z pracovního poměru zaměstnanci české státní příslušnosti, jehož pracovně právní vztah se řídí zákoníkem práce byla učiněna pouze v cizím jazyce se lze setkat v mnohem menší míře. Uvedenou situaci však řešil Nejvyšší soud České republiky ve svém rozhodnutí ze dne 11.3.2008, sp.zn. 21 Cdo 1760/2007. Nejvyšší soud došel k závěru, že samotná skutečnost, že zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď z pracovního poměru

¹⁵ R 29/1997

¹⁶ Jakubka, J.: Výpověď z hlediska zaměstnance a zaměstnavatele, Grada, Praha, 2000, str. 21

¹⁷ Bělina, M. a kol.: Zákoník práce, Komentář, C. H. Beck, Praha, 2008, str. 84, autor JUDr. Ljubomír Drápal

v jiném než českém jazyce, neznámá, že by se jednalo pro nesrozumitelnost o neplatný právní úkon. Vždy je zapotřebí zkoumat, nakolik byl zaměstnanec k okolnostem, za kterých byla výpověď dávana, a poměrům, které u zaměstnavatele panují, schopen obsahu takového právního úkonu porozumět. Mezi zkoumané skutečnosti lze zahrnout např. to, komu je tento právní úkon určen (tedy o jakého zaměstnance jde a jestli v daném jazyce u zaměstnavatele komunikuje), zda a do jaké míry odpovídá takový postup obecným zvyklostem zavedeným u zaměstnavatele nebo zda a do jaké míry byly jiné úkony činěné stejným způsobem účastníky pracovněprávního vztahu přijímány.¹⁸

Co se týče obsahu výpovědi, musí z něj být jasné, že strana pracovního poměru hodlá tímto způsobem pracovní poměr rozvázat. Z projevu vůle účastníka musí tedy jednoznačně vyplývat zájem ukončit tímto způsobem zaměstnání.

Pokud jde o výpověď, již je možno podat jen ze zákonných důvodů, pak je nutné, aby tyto výpovědní důvody výpověď obsahovala. Jedná se pouze o výpověď podávanou zaměstnavatelem, kdy pro něj zákoník práce v § 50 odst. 2 stanoví povinnost výpovědní důvod uvést a v ustanovení § 52 jednotlivé důvody taxativně vyjmenovává. Těmito konkrétními výpovědními důvody se budu podrobně zabývat v dalších kapitolách této práce. Pro zaměstnance nestanoví zákon žádná omezení, takže zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoli důvodu anebo i bez jeho uvedení.

Výpovědní důvod má značný význam pro druhého účastníka pracovněprávního vztahu, protože k rozvázání pracovního poměru dochází bez jeho souhlasu a v mnoha případech proti jeho vůli. Musí mít proto možnost posoudit, jestli jemu podaná výpověď splňuje požadavky stanovené zákonem. Výpovědní důvod musí účastník pracovněprávního vztahu uvést takovým způsobem, který umožňuje druhému účastníkovi zcela jednoznačné seznámení s jeho stanoviskem a posouzení právní souvislosti.

¹⁸ Bukovjan, P.: Výpověď sepsaná v cizím jazyce, Práce a mzda, 2008, č. 5, str. 36

Zaměstnavatel musí výpovědní důvod skutkově vymežit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s důvodem jiným (§ 50 odst. 4 zákoníku práce). Pro většinu případů to znamená zpravidla nutnost uvést výpovědní důvod s nezbytným stupněm skutkové konkretizace. Ve výpovědním důvodu je tedy nezbytné specifikovat, zpravidla uvedením odkazu na zákonné ustanovení, který zákonný důvod je užit a uvést výpovědní důvod v písemném projevu způsobem, ze kterého je jasné, jaké jsou opravdové příčiny výpovědi. Uvádění všech podrobností však není třeba.

Výpověď podaná zaměstnavatelem by byla neplatná nejen tehdy, jestliže by zde neexistoval zákonem požadovaný důvod, ale i tehdy, jestliže by zaměstnavatel v písemné výpovědi tento důvod neuvedl. Výpověď by nemohla být uznána za platnou ani tehdy, kdyby účastník rozvazující pracovní poměr nesporně před soudem dodatečně prokázal existenci důvodu, který jej podle ustanovení zákoníku práce opravňoval k rozvázání pracovního poměru výpovědí. Nebyl-li v písemné výpovědi takový důvod uveden, bude výpověď neplatná, jako kdyby tento výpovědní důvod neexistoval.¹⁹

Důvod výpovědi také nelze dodatečně měnit (§ 50 odst. 4 zákoníku práce). Za nepřípustnou změnu výpovědního důvodu by bylo třeba považovat uvedení takových nových skutečností, které odpovídají zákonnému vymezení jiného výpovědního důvodu, nebo uvedení takových skutečností, které jsou sice shodné s použitým zákonným výpovědním důvodem, avšak skutkově jsou zcela nové. Není-li možné ze samotného znění písemné výpovědi z pracovního poměru pro nesrozumitelnost nebo neurčitost projevu vůle dovodit v čem spočívá skutkové vymezení výpovědního důvodu, je výpověď z pracovního poměru daná zaměstnanci neplatným právním úkonem jen tehdy, jestliže nelze ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla zaměstnanci výpověď dána. Pomocí výkladu projevu vůle nelze

¹⁹ Jakubka, J.: Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele, Grada, Praha, 2000, str. 24

„nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou ten, kdo výpověď dává, v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji.²⁰

Společným znakem všech výpovědních důvodů je, že musí existovat v době účinného projevu vůle směřujícího ke skončení pracovního poměru výpovědí, tj. ke dni doručení výpovědi druhé straně. V jedné písemné výpovědi je také možno uplatňovat více výpovědních důvodů.²¹

Co výpověď obsahovat nemusí, je výslovné uvedení výpovědní doby. Výpovědní doba je jako zákonný důsledek podání výpovědi upravena v § 51 zákoníku práce, a proto její uvedení či neuvedení ve výpovědi nemá na platnost výpovědi vliv. Neuvede-li tedy zaměstnavatel ani zaměstnanec ve své výpovědi výpovědní dobu vůbec nebo ji uvede nesprávně, není výpověď neplatná, avšak pracovní poměr končí uplynutím zákonné výpovědní doby.²²

3.5. Doručení výpovědi

Doručování v pracovních vztazích zákoník práce upravuje v ustanoveních § 334 až 337. V zákoníku práce je s účinností od 1. ledna 2007 nově upraven rovněž institut doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli. Významná je i novinka umožňující elektronické doručování písemností. Problematika doručování písemností je v zákoníku práce upravena poměrně podrobně.

Pro perfektnost výpovědi jako jednostranného právního úkonu je její doručení adresátovi nezbytné, jak vyplývá z § 50 odst. 1 zákoníku práce. Doručení výpovědi podmiňuje platnost výpovědi a má význam z hlediska délky i počátku výpovědní doby.²³ Moment, ve kterém byla výpověď doručena, tedy považujeme za okamžik rozhodující pro určení všech lhůt souvisejících s výpovědí. Doručením se výpověď

²⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.10.1996, 3 Cdon 946/96

²¹ Sborník III, str. 45

²² Sborník III, str. 70

²³ R 34/1968

stává účinnou.²⁴ Především se jedná o stanovení počátku běhu výpovědní doby, kdy tato výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

3.5.1. Doručení výpovědi zaměstnavatelem zaměstnanci

Výpověď musí být zaměstnanci vždy doručena do vlastních rukou. Doručuje se zaměstnanci v praxi nejčastěji přímo na pracovišti, popřípadě v jeho bytě nebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Není-li to možné, může zaměstnavatel doručit písemnost prostřednictvím provozovatele poštovních služeb na poslední známou adresu zaměstnance. Každé doručení prováděné zmíněným provozovatelem musí být doloženo písemným záznamem o doručení. Pokud je zaměstnanec přítomen na pracovišti, a přesto odmítne písemnost převzít, pak zaměstnavateli stačí, když toto odmítnutí prokáže (například díky přítomným svědkům) a písemnost se považuje za doručenu. Není-li zaměstnanec zastížen, uloží se písemnost v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu s písemnou výzvou, aby si adresát uloženou písemnost vyzvedl do 10 pracovních dnů. V oznámení musí být zaměstnanec informován, od kterého dne a ve kterou dobu si může písemnost vyzvednout a současně poučen o následcích odmítnutí převzetí nebo neposkytnutí nezbytné součinnosti k provedení doručení. Povinnost doručení je pak splněna, jakmile zaměstnanec písemnost převezme. Pokud si ji nevyzvedne do 10 pracovních dnů, považuje se za doručenu posledním dnem lhůty.²⁵ Pokud zaměstnanec doručení znemožní tím, že zásilku odmítne převzít nebo neposkytne potřebnou součinnost k dodání písemnosti, považuje se písemnost za doručenu dnem znemožnění doručení. Zaměstnanec musí být doručovatelem poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti; o poučení musí být

²⁴ Sborník III, str. 37

²⁵ Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H.: Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími, Linde, Praha, 2008, str. 178, autorka JUDr. Helena Úlehlová

proveden písemný záznam – předání písemného poučení. Tento postup platí pouze pro doručovatele, zaměstnavatel není povinen na účinky odmítnutí převzetí písemnosti zaměstnance jakkoliv upozorňovat.

3.5.2. Doručení výpovědi zaměstnancem zaměstnavateli

Zaměstnanec doručuje výpověď zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v sídle zaměstnavatele, což musí zaměstnavatel potvrdit, jestliže o to zaměstnanec požádá. Se souhlasem zaměstnavatele může zaměstnanec písemnost doručit také prostřednictvím sítě nebo služby elektronických zařízení na elektronickou adresu. Za doručení do vlastních rukou je v tomto případě možné považovat jen doručení podepsané elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu. V tomto případě je dnem doručení písemnosti den, kdy převzetí potvrdil zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou, opět opatřenou elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu. Jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu vrátí zaměstnavateli jako nedoručitelná, nebo ji zaměstnavatel do 3 dnů od odeslání nepotvrdí datovou zprávou opatřenou elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu, je takovéto doručení neúčinné. Doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací tedy vyžaduje, aby zaměstnavatel i zaměstnanec vlastnili elektronický podpis, což je dle mého v současné době velmi vzácným jevem.

3.6. Výpovědní doba

Typické pro výpověď je právě to, že pracovní poměr končí až po uplynutí výpovědní doby. Výpovědní doba představuje určitý časový úsek, který musí ze zákona uplynout mezi projevením vůle jednoho účastníka skončit pracovní poměr výpovědí a okamžikem zániku

pracovního poměru výpovědí. V minulosti se používal pojmově nesprávný termín výpovědní lhůta. Základní rozdíl spočívá v tom, že lhůtou je doba k uplatnění nároku, avšak výpovědní doba je časový úsek, který musí uplynout po dání výpovědi do skončení pracovního poměru.

Existence výpovědní doby má zajistit, aby nedošlo k nepřiměřenému poškození druhé strany pracovního poměru, a to z důvodu neočekávanosti jednostranného rozvázání pracovního poměru. Během plynutí výpovědní doby je zpravidla zaměstnanec schopen vyřešit si své nejzávažnější problémy spojené se skončením pracovního poměru, zejména otázku dalšího zaměstnání. Zaměstnavatel má zase čas na hledání eventuální náhrady za odcházejícího zaměstnance. Výpovědní doba tedy chrání účastníky pracovního poměru před bezprostředními účinky jeho skončení.

Do 31.12.2006 byla délka výpovědní doby upravena kogentním způsobem a činila dva měsíce (bez možnosti jejího smluvního prodloužení). Výjimku představovalo pouze ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až písm. c) zákoníku práce z roku 1965, upravující výpověď danou zaměstnavatelem z organizačních důvodů, kdy v tomto případě výpovědní doba činila tři měsíce. Od 1.1.2007 došlo ke změně, ustanovení o délce výpovědní doby se stalo relativně kogentním ustanovením, což znamená, že délka výpovědní doby může být dohodou účastníků prodloužena. Délka výpovědní doby je stejná jak při výpovědi dané zaměstnavatelem, tak i zaměstnancem a činí dle ustanovení § 51 odst. 1 zákoníku práce nejméně dva měsíce. Tímto ustanovením je umožněno, aby například zaměstnanci, kteří pracují u zaměstnavatele po delší dobu, měli možnost si sjednat delší výpovědní dobu, jak to ostatně předpokládá i Evropské sociální charta.²⁶ Evropský výbor pro sociální práva, což je kontrolní orgán sledující aplikaci Evropské sociální charty, vychází ve své aplikační praxi z předpokladu, že podle čl. 4 odst. 4 Evropské sociální charty je

²⁶ Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Schmied, Z., Šubertová, Z., Tomandlová, L., Trylč, L.: Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2007. 1. vydání, Anag, Olomouc, 2007, str. 112

pro zaměstnance s více než patnácti roky praxe vzhledem k Evropské sociální chartě nepřiměřená dvouměsíční výpovědní doba. Z uvedeného ustanovení tedy vychází i právní úprava zákoníku práce.

Výpovědní doba nezačíná běžet okamžikem doručení výpovědi zaměstnancem či zaměstnavatelem, ale doručením výpovědi může účastník pracovněprávního vztahu mít vliv na okamžik skončení pracovního poměru.

Podle ustanovení § 51 odst. 2 zákoníku práce začíná výpovědní doba běžet od prvního dne měsíce následujícího po doručení výpovědi a výpovědní doba končí posledním dnem příslušného měsíce a tímto dnem také končí pracovní poměr.

Subjekt podávající výpověď nemá povinnost uvést ve výpovědi délku výpovědní doby, poněvadž tato doba je zákonným důsledkem výpovědi a začíná běžet ze zákona a podle pravidel zákonem stanovených.

Zákoník práce upravuje v ustanovení § 51 odst. 2 výjimky pro obecně stanovenou délku výpovědní doby, kdy podle odst. 2 daného ustanovení je možné výpovědní lhůtu prakticky prodloužit, resp. odložit její konec.

Zákoník práce důvody, pro které je výpovědní doba ze zákona upravena jinak, vymezuje takto:

- ustanovení § 53 odst. 2 zákoníku práce, kdy, byla-li zaměstnanci dána výpověď počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává, pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

- ustanovení § 54 písm. b) zákoníku práce, kdy z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena

oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské (rodičovské) dovolené tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské (rodičovské) dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou (rodičovskou) dovolenou

- ustanovení § 62 zákoníku práce upravuje otázku hromadného propouštění

Podrobněji se o těchto výjimkách z běhu výpovědní doby zmiňuji dále.

3.6.1. Výpovědní doba během ochranné doby.

Jednou z výjimek z obecné zásady, že výpovědní doba skončí posledním dnem příslušného kalendářního měsíce, je výjimka obsažená v ustanovení § 53 odst. 2. Podle tohoto ustanovení se do výpovědní doby nezapočítává ochranná doba, a to v případě, byla-li zaměstnanci dána výpověď před počátkem ochranné doby a výpovědní doba by měla uplynout v této době. Pracovní poměr zde skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby. Nestane se tak jedině v případě, když zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Pro toto zaměstnancovo prohlášení zákon nevyžaduje písemnou formu a pracovní poměr skončí dnem, kdy je takový projev vůle zaměstnance doručen zaměstnavateli.

Ochrannou dobou rozumíme

a) dobu, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a dobu od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,

b) dobu při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení,

c) dobu, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,

d) dobu, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,

e) dobu, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

V těchto případech, kdy vzhledem k mimořádné osobní situaci zaměstnance by ukončení pracovního poměru pro něj mohlo být velice těživé a nalezení nového zaměstnání v této době by mu mohlo způsobit nemalé obtíže, zákon zaměstnance chrání. Ochrana spočívá v tom, že zákon pro tyto případy zaměstnavateli ukládá zákaz výpovědi. Výpověď daná v této době zaměstnanci je neplatná. Pro zákaz výpovědi z pracovního poměru v ochranné době je rozhodující stav, který tu je v době, kdy byla dána výpověď, tedy kdy byla výpověď doručena druhému účastníku.²⁷

Pokud byla výpověď dána před počátkem ochranné doby, ale výpovědní doba by měla uplynout až v ochranné době, staví se pro tuto dobu běh výpovědní doby a její zbytek uplyne až po skončení ochranné doby.

K nezapočítávání ochranné doby dochází jen v případě, že ochranná doba trvá kratší dobu a nijak se nedotkne konce výpovědní doby. Pokud ale ochranná doba přesáhne výpovědní dobu, pracovní poměr skončí teprve uplynutím části výpovědní doby po skončení ochranné doby, to znamená, že doběhne výpovědní doba, jejíž část již

²⁷ Sborník III, str. 59

uplynula před začátkem ochranné doby. V tom případě výpovědní doba většinou neskončí poslední den v měsíci.²⁸

Důležité je zmínit, že ochranná doba neznamena pro zaměstnavatele nemožnost zrušit pracovní poměr ve zkušební době, případně okamžitě, či nemožnost uzavřít se zaměstnancem dohodu o rozvázání pracovního poměru. Podá-li výpověď zaměstnanec, pracovní poměr skončí bez ohledu na nemoc nebo jinou okolnost, která by, dal-li by výpověď zaměstnanci zaměstnavatel, výpovědní dobu prodlužovala.

3.6.2. Další výjimky z běhu výpovědní doby

Ustanovení § 54 písm. b) zákoníku práce upravuje výjimku ze zásady, že výpovědní doba skončí posledním dnem příslušného kalendářního měsíce. Stanoví se v něm, že byla-li z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci výpověď před nástupem mateřské dovolené, či rodičovské dovolené tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené, či rodičovské dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou, či rodičovskou dovolenou. Jde tedy o prodloužení výpovědní doby z důvodu ochrany zaměstnanců ocitajících se v sociální situaci, která vyžaduje zvláštní přístup.

Patnáctidenní výpovědní doba se uplatní podle § 76 odst. 5 zákoníku práce u jednostranného zrušení dohody o pracovní činnosti. Výpovědní doba v tomto případě začíná běžet dnem, kdy byla výpověď doručena druhé straně.

Na závěr této části musím zmínit § 63 zákoníku práce, ve kterém je uvedena poslední výjimka z řádného běhu výpovědní doby, týkající se hromadného propouštění zaměstnanců. Podle tohoto ustanovení

²⁸ Součková, M. a kolektiv: Zákoník práce, Komentář, C.H. Beck, Praha, 2001, str. 150, autorka JUDr. Věra Bognárová

skončí pracovní poměr hromadně propuštěného zaměstnance nejdříve po uplynutí 30 po sobě jdoucích dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele příslušnému úřadu práce. K tomuto prodloužení výpovědní doby nedojde, prohlásí-li zaměstnanec, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Problematikou hromadného propouštění zaměstnanců se zabývám samostatně.

3.7. Odvolání výpovědi

Po doručení výpovědi existuje možnost jejího následného zrušení, ale pouze formou tzv. odvolání výpovědi.

Podanou výpověď lze odvolat kdykoli před doručením této výpovědi druhému účastníkovi. Ovšem v souladu s ust. § 50 odst. 5 zákoníku práce výpověď, která byla doručena druhému účastníkovi, může být odvolána pouze s jeho souhlasem. Odvolání bez souhlasu druhé strany je tedy možné pouze před doručením, to znamená před nabytím platnosti samotné výpovědi. Pro odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním, zákon ve stejném ustanovení stanoví písemnou formu. Vzhledem k tomu, že její nedodržení zákon nesankcionuje neplatností, znamená to, že odvolání i souhlas jsou platné i při nedodržení předepsané formy. Lze jej provést i ústně, případně i konkludentním jednáním. Ústní odvolání výpovědi je tak platné, avšak jen tehdy, jestliže se neplatnosti nedovolá druhý účastník pracovněprávního vztahu.

Pokud dojde k odvolání výpovědi a k následnému souhlasu druhého účastníka v průběhu soudního sporu o určení neplatnosti výpovědi, je písemná forma splněna, je-li tento projev vůle účastníků zachycen v soudním protokolu. I když souhlas s odvoláním výpovědi není výslovně uveden v protokolu o soudním jednání, přesto soudy z chování druhého účastníka dovozují, že souhlas je dán. Jestliže např. zaměstnavatel odvolá při soudním jednání výpověď a účastník vezme

žalobu o neplatnost výpovědi zpět, aniž současně prohlásí, že s odvoláním výpovědi souhlasí, dovozují soudy, že takové jednání je současně projevem účastníka o tom, že s odvoláním výpovědi souhlasí.²⁹

K odvolání výpovědi se souhlasem druhého účastníka může dojít jen před uplynutím výpovědní doby spojené s touto výpovědí. Po uplynutí výpovědní doby již pracovní poměr skončil, výpověď vyvolala zamýšlené právní účinky a dále nepůsobí. V takovém případě pak již není co odvolávat.³⁰

To, že k odvolání výpovědi se souhlasem druhého účastníka může dojít jen před uplynutím výpovědní doby, však neplatí v případě, kdy je platnost výpovědi z pracovního poměru předmětem soudního sporu. Uplatní-li zaměstnavatel nebo zaměstnanec žalobou neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí u soudu, může být výpověď z pracovního poměru, která mu byla doručena, s jeho souhlasem odvolána nejpozději před pravomocným skončením řízení o určení neplatnosti výpovědi, a to i tehdy, jestliže výpovědní doba spojená s touto výpovědí již uplynula, tj. jestliže již minul den, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit. Dojde-li k odvolání výpovědi se souhlasem druhého účastníka před tím, než rozhodnutí soudu o žalobě na určení její neplatnosti nabude právní moci, právní účinky této výpovědi, tj. skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby nenastanou a pracovní poměr dále pokračuje.³¹

Nedostatek souhlasu druhého účastníka s odvoláním výpovědi značí, že výpověď zůstává i nadále platná. Děje se tak proto, že souhlas s jejím odvoláním je zákonnou podmínkou pro její odvolání se všemi právními důsledky.

²⁹ Sborník IV, str. 186-187

³⁰ Galvas, M. a kolektiv: Pracovní právo, Masarykova universita, Doplněk, Brno, 2004, str. 303, autorka Doc. JUDr. Zdeňka Gregorová, CSc.

³¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.4.1999, sp. zn. 21 Cdo 2625/1998

3.8. Subjekty výpovědi

Skončit pracovní poměr výpovědí je oprávněn jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel. Výpověď z pracovního poměru může dát každý zaměstnanec a zaměstnavatel, který je způsobilý v pracovněprávních vztazích nabývat práv a brát na sebe povinnosti vlastními právními úkony.

3.8.1. Zaměstnavatelé – fyzické a právnické osoby

Zákoník práce rozumí pro své účely pojmu zaměstnavatelé tak, že v ustanovení § 7 odst. 1 jimi určuje fyzické nebo právnické osoby, které zaměstnávají fyzické osoby v pracovněprávních vztazích. Zaměstnavatele tedy rozlišujeme na dvě skupiny, v první jsou zaměstnavateli fyzické osoby, ve druhé jsou pak zaměstnavateli osoby právnické.

U fyzické osoby vzniká způsobilost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích podle § 10 odst. 1 zákoníku práce narozením.

Způsobilost fyzické osoby nabývat vlastními právními úkony práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká u fyzické osoby dosažením osmnácti let věku.

Zbavení nebo omezení způsobilosti k právním úkonům zaměstnavatele – fyzické osoby, se řídí § 10 občanského zákoníku.

Jakožto zaměstnavatelé – fyzické osoby v praxi působí hlavně osoby provozující živnost na základě živnostenského oprávnění a osoby vykonávající činnost dle zvláštních předpisů (např. advokáti, notáři). Zaměstnavatelem však může být i občan bez jakéhokoli oprávnění k podnikatelské či jiné činnosti. Zaměstnanec může fyzická osoba zaměstnávat, i pokud vzniká potřeba fyzické osoby mít zaměstnanec z osobních (nikoli profesních) důvodů.

Jak již bylo uvedeno, způsobilost fyzické osoby být zaměstnavatelem (tj. nabývat práv a povinností) vzniká narozením. Na rozdíl od ustanovení § 7 odst. 1 občanského zákoníku způsobilost být subjektem práv a povinností v pracovněprávních vztazích nemá počaté dítě (tzv. nasciturus).³²

Pokud jde o způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích, pak zákoník práce obsahuje úpravu zvláštní, odlišnou od úpravy způsobilosti k právním úkonům, která je obsažená v občanském zákoníku. Dle občanského zákoníku nabývá fyzická osoba způsobilost k právním úkonům zletilostí. To znamená, že ačkoli může být fyzická osoba zletilá před dosažením osmnácti let věku (uzavřením manželství), tak tato osoba nemá až do počátku dne, který svým číslem a měsícem odpovídá dni, kdy se před osmnácti lety narodila způsobilost nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel.

Podle § 11 odst. 2 zákoníku práce mohou ti zaměstnavatelé, kteří jsou fyzickými osobami, pověřit právními úkony v pracovněprávních vztazích jiné osoby.

Druhou skupinu zaměstnavatelů tvoří právnické osoby.

Právnickými osobami rozumíme podle § 18 odst. 2 občanského zákoníku, sdružení fyzických nebo právnických osob, účelová sdružení majetku, jednotky územní samosprávy a jiné subjekty, o kterých to stanoví zákon. Právnické osoby mají způsobilost nabývat práv a povinností a také způsobilost nabývat práv a brát na sebe povinnost vlastními právními úkony. Těmito způsobilostmi jsou právnické osoby nadány ode dne svého vzniku. Právnické osoby vznikají dnem, ke kterému jsou zapsány do obchodního nebo do jiného zákonem určeného rejstříku, pokud zvláštní zákon nestanoví pro jejich vznik jiný způsob.

³² Bělina, M. a kol.: Zákoník práce, Komentář, C. H. Beck, Praha, 2008, str. 37, autor Prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc.

Právní úkony činí u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, především statutární orgán. Právním předpisem je stanoveno, kdo je tímto statutárním orgánem u jednotlivých právnických osob. Může se jednat o statutární orgán individuální nebo kolektivní. Místo statutárních orgánů mohou právní úkony činit osoby jimi pověřené.

Pokud orgán nebo pověřený zaměstnanec překročil právním úkonem v pracovněprávních vztazích své oprávnění, nezavazují tyto úkony zaměstnavatele, pokud zaměstnanec musel vědět, že tento orgán nebo pověřený zaměstnanec své oprávnění překročil. Totéž platí, jestliže právní úkon učinil zaměstnanec zaměstnavatele, který k tomu nebyl oprávněn, ani tím nebyl pověřen. Takže učiní-li například právní úkon vrátný, takový právní úkon zaměstnavatele nezavazuje, protože každý zaměstnanec by měl vědět, že osoba vrátného není v drtivé většině případů pověřena činit právní úkony jménem zaměstnavatele.³³

Stát, pokud vystupuje jako zaměstnavatel, je také účastníkem pracovněprávních vztahů. Za stát v těchto vztazích jedná příslušná organizační složka státu, která je určena podle § 3 a 51 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů, a která za stát v pracovně právním vztahu zaměstnance zaměstnává.

Právní úkony v těchto případech činí vedoucí organizační složky státu, které se tyto úkony týkají. Jiní zaměstnanci, zejména vedoucí organizačních útvarů organizační složky státu, jsou oprávněni činit právní úkony vyplývající z jejich funkcí stanovených organizačními předpisy. Vedoucí organizační složky státu může určitými právními úkony v pracovněprávních vztazích pověřit další zaměstnance, kteří v této organizační složce pracují.

³³ Jakubka, J.: Výpověď z hlediska zaměstnance a zaměstnavatele, Grada, Praha, 2000, str. 16

3.8.2. Zaměstnanci

Dnem dosažení patnácti let, za předpokladu, že zákoník práce nestanoví jinak, se fyzická osoba stává způsobilou mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, a také způsobilou vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe povinnosti jako zaměstnanec.

Den nástupu do zaměstnání nesmí předcházet dni, kdy tato osoba ukončí povinnou školní docházku. Pracovněprávní úprava obsažená v zákoníku práce je v tomto případě odlišná od občanského zákoníku, který přiznává fyzickým osobám plnou způsobilost k právním úkonům dnem dosažení zletilosti. Znamená to tedy, že například šestnáctiletý zaměstnanec je oprávněn dát sám platnou výpověď.

Specifické situace vznikají, je-li zaměstnanec rozhodnutím soudu zbaven způsobilosti k právním úkonům či je-li jeho způsobilost k právním úkonům omezena.

V případě, kdy je zaměstnanec zbaven způsobilosti k právním úkonům, není způsobilý dát samostatně výpověď z pracovního poměru. Rozhodne-li soud o omezení způsobilosti k právním úkonům, stanoví ve svém rozhodnutí rozsah tohoto omezení. Zde je důležité, jestli se soudní rozhodnutí o omezení způsobilosti k právním úkonům vztahuje i na právní úkony směřující k rozvázání pracovního poměru výpovědí. Pakliže ano, není takový zaměstnanec způsobilý rozvázat pracovní poměr výpovědí samostatně. Může tak učinit jeho jménem pouze soudem ustavený opatrovník. Nevztahuje-li se rozhodnutí soudu o omezení způsobilosti k právním úkonům na právní úkony směřující k ukončení pracovního poměru výpovědí, pak je zaměstnanec oprávněn dát výpověď sám, i když pro ostatní právní úkony způsobilost nemá.

3.9. Výpověď daná ze strany zaměstnance

Zaměstnanec může v souladu s ustanovením § 50 odst. 3 zákoníku práce dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu, tzn. výpověď může dát kdykoli. Zákoník práce mu, kromě obecných náležitostí, neukládá žádné další povinnosti. Zaměstnanec má tedy oproti zaměstnavateli výrazně usnadněnou možnost rozvázat pracovní poměr výpovědí.

Aby mohlo jít v případě výpovědi ze strany zaměstnance o platný právní úkon, musí výpověď zaměstnance splňovat již uvedené určité náležitosti. Výpověď zaměstnance musí být písemná a také musí být doručena druhému účastníkovi. Z jejího obsahu musí vyplývat, že jde o výpověď a nikoli například o návrh na dohodu o skončení pracovního poměru. I když to žádný zákon výslovně nestanoví, výpověď musí obsahovat podpis zaměstnance.³⁴

Z data doručení potom vyplýne běh výpovědní doby a skončení pracovního poměru. Zákon nicméně nebrání tomu, aby v průběhu výpovědní doby byla uzavřena dohoda o ukončení pracovního poměru k jinému datu.

Pokud zaměstnanec dal výpověď a současně přestal docházet do zaměstnání, může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat náhradu škody, která mu tímto vznikla, v souladu s ustanovením § 250 zákoníku práce.

3.10. Výpověď daná ze strany zaměstnavatele

Na rozdíl od právní úpravy výpovědi ze strany zaměstnance, který může dát výpověď kdykoli, z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu, stanoví právní úprava výpovědi ze strany zaměstnavatele řadu omezení, jimiž je zaměstnanec chráněn před

³⁴ Jakubka, J.: Výpověď z hlediska zaměstnance a zaměstnavatele, Grada, Praha, 2000, str. 51

neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Cílem těchto omezení je ochrana stability pracovního poměru a právní a sociální jistoty zaměstnance. Právní ochrana zakotvená v zákoníku práce se vztahuje na všechny zaměstnance bez ohledu na to, jaký druh práce vykonávají a jak dlouho jejich pracovní poměr trvá.

Zaměstnavatel může podle § 50 odst. 2 zákoníku práce dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů taxativně uvedených v § 52 zákoníku práce. Ve výpovědi musí být dostatečně konkretizován výpovědní důvod, jehož naplnění dává zaměstnavateli možnost dát zaměstnanci výpověď. Zaměstnavatel tedy nemůže dát výpověď bez uvedení důvodu a ani z důvodu, který zákoník práce nezná. Taková výpověď by neměla žádné právní účinky. Zaměstnavatel musí uvést, jaký výpovědní důvod uplatňuje a jaké jednání zaměstnance je mu možno subsumovat. Většinou postačí stručné vylíčení rozhodných skutečností, nicméně u těch zákonných ustanovení, kde je formulováno několik vzájemně blízkých výpovědních důvodů, je nutná větší skutková konkretizace, aby nevznikaly pochybnosti, který výpovědní důvod zaměstnavatel uplatňuje. Výpovědní důvod musí být zaměstnavatelem ve výpovědi skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným výpovědním důvodem.³⁵ Pokud by nebylo možné zjistit výpovědní důvod pro nesrozumitelnost nebo neurčitost výpovědi, je výpověď z pracovního poměru daná zaměstnanci neplatným právním úkonem. Okruh výpovědních důvodů v zákoníku práce uvedených odpovídá Úmluvě Mezinárodní organizace práce o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele č. 158, která byla přijata dne 22. června 1982. Ačkoli tato úmluva nebyla Českou republikou ratifikována, Česká republika jí respektuje. Vymezení výpovědních důvodů dle zákoníku práce v ustanovení § 52 odpovídá vymezení přípustných výpovědních důvodů v uvedené úmluvě.

V jedné výpovědi může zaměstnavatel uplatnit i více výpovědních důvodů. Avšak důvod, který zaměstnavatel ve výpovědi

³⁵ Sborník IV, str. 112-114

uplatnil, již dodatečně měnit nemůže. Za nepřípustnou změnu je třeba považovat uvedení takových nových skutečností, které odpovídají jinému výpovědnímu důvodu, nebo uvedení takových skutečností, které jsou shodné s použitým výpovědním důvodem, ale po skutkové stránce jsou zcela nové.

Výpovědní důvod, který uplatňuje zaměstnavatel ve výpovědi, musí existovat v rozhodné době, tj. v okamžiku, kdy je zaměstnanci dávána výpověď, a to i v případě výpovědi pro nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce.

Není také důležité, jak zaměstnavatel ve výpovědi důvod právně kvalifikoval, nýbrž je věcí soudu, aby posoudil, který v zákoně uvedený důvod je jednáním zaměstnance vyličeným ve výpovědi naplněn.³⁶

Obecně podle obsahu a smyslu lze výpovědní důvody dle ust. § 52 zákoníku práce, rozdělit do několika okruhů:

- a. na tzv. organizační důvody – důvody spočívající v organizačních změnách u zaměstnavatele – § 52 písm. a), b), c),
- b. na důvody týkající se zdravotního stavu zaměstnance a ochrany jeho zdraví - § 52 písm. d), e),
- c. na důvody týkající se způsobilosti zaměstnance k plnění povinností vyplývajících z pracovního závazku - § 52 písm. f),
- d. na důvody spočívající v jednání (chování) zaměstnance při plnění pracovního závazku - § 52 písm. g).³⁷

3.10.1. Výpověď z pracovního poměru z důvodů organizačních podle § 52 písm. a), b), c) zákoníku práce

Za „organizační změny“ se zpravidla označují všechny okolnosti organizačně-technické, technologické, ekonomické nebo jiné

³⁶ Sborník IV, str. 190

³⁷ Bělina, M. a kol.: Zákoník práce, Komentář, C. H. Beck, Praha, 2008, str. 191, autor JUDr. Ljubomír Drápal

povahy, které mají vliv na provoz zaměstnavatelova podniku nebo na výkon jiných jeho činností (úkolů), kvůli nimž zaměstnává fyzické osoby v pracovně právním vztahu.³⁸

Skončení pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů je v praxi obecně nejčastějším důvodem skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Mnohokrát se lze setkat i s tím, že je tento výpovědní důvod využíván v případech, kdy měl být použit výpovědní důvod jiný – kupříkladu při neuspokojivých výsledcích odvedené práce či pro porušení povinností vyplývajících z pracovních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci.

Organizační změna musí být přijata ještě předtím, než je zaměstnanci dána výpověď. Podmínkou platnosti tohoto rozhodnutí o organizační změně není, aby bylo vydáno písemně, pro případné prokazování skutečně přijatých organizačních změn je však písemná forma vždy výhodou. Zaměstnanec nemusí být s organizační změnou seznámen předem, postačí až uvedení tohoto výpovědního důvodu v písemném vyhotovení výpovědi.³⁹

Výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. a) zákoníku práce

Zákoník práce zde hovoří o možnosti zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď v případě, jestliže se zaměstnavatel nebo jeho část ruší.

V takovém případě ztrácí zaměstnavatel nejen právní, ale i faktickou možnost zaměstnávat své zaměstnance. Nedojde-li tedy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem k uzavření dohody o skončení pracovního poměru, musí zaměstnavatel rozvázat tento pracovní poměr výpovědí, a to tak, aby do dne zániku či přemístění zaměstnavatele uplynula řádná výpovědní doba. Jelikož v případě zrušení zaměstnavatele nelze brát v úvahu variantu, že by zaměstnavatel mohl

³⁸ Bělina, M. a kol.: Zákoník práce, Komentář, C. H. Beck, Praha, 2008, str. 191, autor JUDr. Ljubomír Drápal

³⁹ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28.6.1995, sp. zn. 6 Cdo 69/1994

zaměstnance nadále zaměstnávat jinou prací nebo na jiném pracovišti, je třeba dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru.

Avšak z důvodů zrušení části zaměstnavatele může zaměstnavatel dát podle § 52 odst. písm. a) zákoníku práce výpověď z pracovního poměru jen těm zaměstnancům, kterým v důsledku zrušení své části, nemůže nadále přidělovat práci v místě, kde dosud podle pracovní smlouvy pracovali (kteří konali práci ve zrušené části zaměstnavatele).⁴⁰

Při zrušení zaměstnavatele nebo jeho části je výpovědní důvod dán okamžikem, kdy orgán, který je k tomu oprávněn, pravomocně rozhodl o tom, že zaměstnavatel (nebo jeho část) bude zrušen. Není přitom třeba, aby faktické zrušení již nastalo.⁴¹

Judikatura se u tohoto výpovědního důvodu také zabývala tím, co se rozumí částí organizace. Vyslovila názor, že částí organizace se rozumí organizační jednotka, útvar nebo jiná složka organizace, která vyvíjí v rámci organizace relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů (předmětu činnosti) organizace samotné. Taková složka má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí a podobně) a prostory k provozování této činnosti. Zpravidla je uvedena v organizačním předpisu (například v organizačním řádu) organizace a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí zaměstnanec organizace.⁴²

Je zapotřebí dodat, že s ohledem na to, že zaměstnavatelem může být jak právnická, tak fyzická osoba, je ustanovení § 52 písm. a) pokud jde o fyzické osoby nepřesné. Avšak analogicky jej používáme i pro případ výpovědi dané zaměstnavatelem – fyzickou osobou, pokud ruší svoji podnikatelskou činnost, tj. končí v postavení zaměstnavatele.

⁴⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn.: 2 Cdon 727/1996

⁴¹ Galvas, M. a kol.: Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, Brno, 2001, str. 226

⁴² R 1/1998

Výpověď podle § 52 písm. b) zákoníku práce

Zde se jedná o výpověď ze strany zaměstnavatele danou zaměstnanci v případě, přemísťuje-li se zaměstnavatel či jeho část.

To znamená, že zaměstnavatel, nebude-li současně prováděna další organizační změna, bude schopen zaměstnance dále zaměstnávat podle sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě, ale nikoli na původně sjednaném místě. Pakliže zaměstnanec neprojeví souhlas se změnou pracovní smlouvy, pokud jde o místo výkonu práce a tato změna je v rozporu s původně sjednanou pracovní smlouvou, nemůže jej zaměstnavatel zaměstnávat proti jeho vůli v jiném místě, než bylo sjednáno.⁴³

Podle judikatury není přestěhování provozovny a rozšíření sortimentu zrušením ani přemístěním zaměstnavatele či jeho části a nemůže být uplatněno jako organizační změna odůvodňující výpověď z pracovního poměru.⁴⁴

Ale, je-li v pracovní smlouvě místo výkonu práce vymezeno sídlem zaměstnavatele, lze za přemístění zaměstnavatele ve smyslu § 52 písm. b) zákoníku práce považovat změnu jeho sídla.⁴⁵

Výpověď podle § 52 písm. c) zákoníku práce

Podle tohoto ustanovení je zaměstnavatel oprávněn rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

Skutečnost, že se zaměstnanec stal nadbytečným je nejčastějším důvodem výpovědi pro organizační změny. O výběru nadbytečného zaměstnance v případě, že se v důsledku organizační změny stane nadbytečnými současně více zaměstnanců, rozhoduje zaměstnavatel

⁴³ Jakubka, J.: Výpověď z hlediska zaměstnance a zaměstnavatele, Grada, Praha, 2000, str. 39

⁴⁴ R 89/1967

⁴⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn.: 21 Cdo 730/2000

sám. Jen on sám může nejlépe posoudit způsob regulace svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení. Nikdo, ani soud, mu nemůže do této jeho pravomoci zasahovat, či v tomto směru jeho rozhodnutí zkoumat.⁴⁶

V případě posuzování důvodnosti použití výpovědního důvodu pro nadbytečnost zaměstnance je třeba vycházet z obsahu pracovní smlouvy a posoudit, zda došlo u zaměstnavatele k takové organizační změně, která by činila zaměstnance pro něho nadbytečným z hlediska funkce, na kterou zněla pracovní smlouva.⁴⁷

Předpokladem použití výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce je existence organizační změny, nadbytečnost zaměstnance a příčinná souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance. Dokazování těchto skutečností postihuje zaměstnavatele. I když skutečnost, že zaměstnavatel přijme na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, jiného zaměstnance, je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu, není rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost zaměstnance podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců. Zaměstnavateli nezáleží totiž jen na počtu zaměstnanců, ale též na jejich složení z hlediska profesí a kvalifikace.⁴⁸

Při uplatnění tohoto výpovědního důvodu je tedy třeba, aby organizační změna vedla ke snížení počtu zaměstnanců nebo ke transformaci jejich strukturálního složení a mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance byla příčinná souvislost. Pro rozhodnutí o organizační změně není zákonem vyžadována písemná forma a ani není stanoveno, že by muselo být u zaměstnavatele „vyhlášeno“ nebo jiným způsobem zveřejněno a zaměstnanec, kterého se rozhodnutí o organizační změně týká, s ním může být seznámen až ve výpovědi

⁴⁶ R 90/1967

⁴⁷ Sborník IV, str. 928

⁴⁸ R 57/1968

z pracovního poměru.⁴⁹ Je ovšem doporučováno, v zájmu předcházení soudních sporů, rozhodnutí o organizační změně provést písemně.

O nadbytečnost zaměstnance půjde tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá možnost zaměstnance zaměstnat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Důvody této nemožnosti musí spočívat v tom, že zaměstnavatel nadále nepotřebuje práce konané zaměstnancem, a to buď vůbec, nebo alespoň v původním rozsahu nebo náplni. Uvedený stav může být dán vnitřními organizačními změnami, ale též snížením celkového počtu zaměstnanců. I když zaměstnavatel není vázán zákonným omezením v tom, se kterým konkrétním zaměstnancem rozváže pracovní poměr, tak k rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost může dojít jenom u těch zaměstnanců, jejichž pracovní činnost je takového druhu, že je pro zaměstnavatele v dané formě nadbytečná. Není podmínkou, aby organizační změny byly již realizovány v době dání výpovědi, musí však být o nich již určeným způsobem rozhodnuto, aby bylo nepochybné, že se zaměstnanec stane v přiměřené době v důsledku jejich realizace pro zaměstnavatele nadbytečný.⁵⁰

Smyslem ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce je umožnit zaměstnavateli řešit důsledky organizačních změn, které je oprávněn ve své organizační struktuře provádět, rozvázáním pracovního poměru s nadbytečným zaměstnancem. Proto bude pravidlem, že v případě tohoto výpovědního důvodu nebude spravedlivé žádat po zaměstnavateli, aby takového zaměstnance nadále zaměstnával. Zda lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance, u kterého je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce, je otázkou konkrétních okolností, za nichž k organizační změně u zaměstnavatele, mající za následek nadbytečnost zaměstnance, došlo. Je nutno přihlédnout k tomu, jaký dopad na plnění funkcí zaměstnavatele na jedné straně a na postavení zaměstnance (například vzhledem k jeho osobním a majetkovým

⁴⁹ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28.6.1995, sp. zn. 6 Cdo 69/1994

⁵⁰ R 17/1986

poměrům) na straně druhé by jeho další zaměstnávání v prvním případě či skončení pracovního poměru ve druhém případě mělo.

Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce z roku 1965 (nyní § 52 písm. c) zákoníku práce) je neplatná, jestliže na jejím základě by měl pracovní poměr účastníků skončit dříve než v pracovním dni, který předchází dni, v němž nastává účinnost organizačních změn, o kterých rozhodl zaměstnavatel nebo příslušný orgán.⁵¹

Výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost je třeba také nutno odlišit od fikce tohoto výpovědního důvodu, která je dána, byl-li zaměstnanec odvolán z vedoucího pracovního místa nebo se ho vzdal, neskončil-li se s tím pracovní poměr a nemá-li zaměstnavatel pro zaměstnance jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci nebo odmítl-li zaměstnanec nabídku takové práce.⁵²

3.10.2. Výpověď z pracovního poměru z důvodů zdravotních na straně zaměstnance podle § 52 písm. d), e) zákoníku práce

Posuzovat existenci těchto výpovědních důvodů a rozhodovat o nezpůsobilosti zaměstnance ze zdravotních důvodů konat dosavadní práci, nepřísluší zásadně zaměstnavateli samotnému. K tomu, aby bylo možné dát zaměstnanci z uvedených důvodů výpověď, je potřebný lékařský posudek anebo rozhodnutí příslušného orgánu státní zdravotní správy.

Lékařské posudky vydávají zařízení závodní preventivní péče prostřednictvím lékařů nebo klinických psychologů, a to na základě posouzení zdravotního stavu pacienta (zaměstnance).⁵³

⁵¹ R 54/1999

⁵² Bělina, M. a kol.: Zákoník práce, Komentář, C. H. Beck, Praha, 2008, str. 196, autor JUDr. Ljubomír Drápal

⁵³ Bělina, M. a kol.: Zákoník práce, Komentář, C. H. Beck, Praha, 2008, str. 197, autor JUDr. Ljubomír Drápal

Považuji za podstatné uvést, že zaměstnavatel dle ustanovení § 45 zákoníku práce, pokud nastanou tyto „zdravotní důvody“, je povinen primárně před podáním výpovědi, převést zaměstnance na jinou vhodnou práci, eventuelně na práci jiného druhu než byla sjednána v pracovní smlouvě, jestliže o to zaměstnanec požádá. Až za okolností, že takovou práci nemá, může teprve podat výpověď z výše uvedených důvodů.

Výpověď podle § 52 písm. d) zákoníku práce

Důvodem pro výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele dle § 52 písm. d) zákoníku práce jsou okolnosti, v jejichž důsledku zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

Předpokladem pro použití uvedeného výpovědního důvodu je vydání lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává. Z lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo z rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, musí zcela jasně vyplývat, že zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci. Nestačí tedy pouhé doporučení lékaře ke změně druhu práce odůvodněné nevhodností dosavadní práce z hlediska zdravotního stavu zaměstnance. K vydání lékařských posudků o způsobilosti zaměstnance k práci pro účely rozvázání pracovního poměru jsou podle platné právní úpravy kompetentní ošetřující lékaři. Postup při zpracování posudků upravuje směrnice ministerstva zdravotnictví PP-265-20.11.67 o posuzování zdravotní způsobilosti k práci, v platném znění. Vyhláška o zdravotnické dokumentaci č. 385/2006 Sb., o zdravotnické dokumentaci upravuje, jaké údaje musí lékařský posudek obsahovat.

Soudy zastávají názor, že lékařský posudek musí existovat a být vydán již v době, kdy se dává výpověď a že takový posudek má být k výpovědi přiložen, popřípadě ve výpovědi na něj má být odkázáno (kdo a kdy jej vydal). Je tomu tak proto, aby se zaměstnanec mohl stejně jako zaměstnavatel přesvědčit o důvodu výpovědi a nemusela být zbytečně podávána žaloba o neplatnost výpovědi. Žádné dodatečné doplňování a upřesňování posudku poté, co byl učiněn projev vůle směřující ke skončení pracovního poměru výpovědí, není možné, a to ani v soudním řízení.

Dojde-li k tomu, že zaměstnanec nebo zaměstnavatel s lékařským posudkem nesouhlasí, mají možnost podat návrh na přezkoumání posudku zařízení pracovně lékařské péče. Lhůta pro podání návrhu je 15 dní ode dne jeho prokazatelného doručení.

Nebyl-li podán návrh na přezkoumání, je lékařský posudek platný ode dne jeho prokazatelného předání zaměstnanci. Pokud není návrhu na přezkoumání lékařského posudku vyhověno ze strany zařízení pracovně lékařské péče, je tento návrh do 30 dnů od jeho doručení dále postoupen příslušnému správnímu úřadu jako odvolání proti lékařskému posudku. Tento úřad ve správním řízení vydá rozhodnutí, kterým odvolání proti lékařskému posudku zamítne, čímž ho potvrdí, anebo lékařský posudek zruší a tím věc vrátí zpět zařízení pracovně lékařské péče k novému, případně doplňujícímu posouzení.

Platnost výpovědi se posuzuje ke dni doručení výpovědi do vlastních rukou zaměstnance a případné zrušení lékařského posudku nebo rozhodnutí správního orgánu po této době již nemá na platnost výpovědi vliv. V případném soudním řízení o neplatnosti výpovědi dle § 52 písm. d) zákoníku práce soud v žádném případě nepřezkoumává obsah lékařského posudku ani obsah rozhodnutí příslušného správního úřadu. Soud může pouze přezkoumat platnost lékařského posudku, nebo jestliže byl tento posudek podroben přezkoumání ze strany příslušného správního úřadu, tak okolnost potvrzení vykonatelným rozhodnutím příslušného správního úřadu.

Tento výpovědní důvod je také spojen dle § 67 odst. 1 zákoníku práce s právem na výplatu odstupného ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Naproti tomu u níže uvedené výpovědního důvodu dle § 52 písm. e) nemá zaměstnanec ze zákona na odstupné nárok.

Výpověď podle § 52 písm. e) zákoníku práce

Zásadní rozdíl od předchozího výpovědního důvodu, který rovněž spočíval ve zdravotních důvodech na straně zaměstnance, tkví v tom, že zhoršení zdravotního stavu zaměstnance je způsobeno jinými příčinami, než je následek pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice.

Zejména v případě, stal-li se zaměstnanec plně invalidním, jsou zde dány důvody pro výpověď ze zdravotních důvodů. Je tomu tak především proto, že vznik plné invalidity zpravidla vylučuje možnost pokračovat v dosavadním zaměstnání a zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě ztrácí způsobilost konat dosavadní práci.

O tom, že zaměstnanec pozbyl ze zdravotních důvodů způsobilost konat dlouhodobě dosavadní práci, je též třeba vydat lékařský posudek nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení. Jestliže má občan za to, že lékařský posudek nebo rozhodnutí je nesprávné, může požádat o jejich přezkoumání podle zvláštních předpisů. Avšak obsahovému přezkoumání soudem v řízení o neplatnosti výpovědi nepodléhá ani lékařský posudek ani rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy.

V posudku musí být též jednoznačně řečeno, že zaměstnanec nemůže vykonávat dosavadní práci a nestačí proto, když se v posudku doporučuje, aby zaměstnanec přešel na jinou práci.⁵⁴

Jen takový lékařský posudek, který nepřipouští jiný odborný závěr než ten, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilost

⁵⁴ Sborník IV, str. 195

vykonávat dosavadní práci, je předpokladem platné výpovědi z pracovního poměru.

**3.10.3. Výpověď z pracovního poměru z důvodu
týkajícího se způsobilosti zaměstnance k plnění
povinností vyplývajících z pracovního závazku
podle § 52 písm. f) zákoníku práce**

Dle tohoto ustanovení zákoníku práce může dostat výpověď zaměstnanec v případě, že nesplňuje předpoklady stanovené pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon práce. Jestliže však uvedené nesplňování požadavků spočívá v neuspokojivých pracovních výsledcích, může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, jen pokud zaměstnance v době předchozích dvanácti měsíců k odstranění písemně vyzval a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.

Předpoklady pro výkon sjednané práce jsou stanoveny právními předpisy a jde o předpoklady, které jsou obecně určeny jako objektivní podmínky pro výkon určité práce. Předpoklady pro výkon sjednané práce se především rozumí kvalifikační předpoklady, které mohou být stanovené například platovými řády.

Předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce mohou mít povahu obligatorní či fakultativní.

Většinou mají povahu obligatorní, což značí, že musí být vždy splněny. Jestliže je zaměstnanec nesplňuje, pak ho zaměstnavatel nesmí příslušnou práci zaměstnávat. Pro další trvání pracovního poměru je nutné změnit druh práce, který je sjednán v pracovní smlouvě, jinak je třeba pracovní poměr rozvázat.

V případě, že jsou předpoklady pro výkon sjednané práce stanoveny právním předpisem fakultativně, zaměstnavatel má možnost jejich splnění zaměstnanci prominout. Prominutí může učinit výslovně

či mlčky, forma není stanovena. Promine-li zaměstnavatel zaměstnanci splnění takového předpokladu bez jakékoliv podmínky, není později oprávněn uplatňovat nesplňování tohoto předpokladu jako výpovědní důvod. O výpovědi pro neuspokojivé pracovní výsledky by zaměstnavatel mohl uvažovat, pokud by se tato okolnost dodatečně nepříznivě projevila ve výkonu zaměstnance.

Požadavky pro řádný výkon sjednané práce si stanoví sám zaměstnavatel. Požadavky mohou vyplývat z pracovní smlouvy, organizačního řádu, vnitropodnikové směrnice, z pracovních příkazů vedoucího zaměstnance nebo může jít o požadavky, které jsou všeobecně známé pro výkon určité práce.⁵⁵ Zákoník práce nepředepisuje, jakým způsobem mají být tyto požadavky stanoveny.

Ve stanovení těchto požadavků nemá ovšem zaměstnavatel úplnou volnost, požadavky nesmí zaměstnance šikanovat. Zaměstnavatelem stanovené požadavky musí být z hlediska výkonu práce oprávněné a povahou pracovních činností (objektivně vzato) ospravedlnitelné. Právní význam současně mají jen tehdy, jestliže zaměstnavatel nezavinil, že by byly zaměstnancem nesplnitelné. Za podmínky, že to je oprávněné a povahou pracovních činností ospravedlnitelné, smí zaměstnavatel – podle povahy vykonávané práce – po zaměstnanci např. požadovat, aby se zdržel určitých činností v době odpočinku, aby měl vhodné společenské vystupování, aby při výkonu práce používal předepsaný oděv, aby měl příjemný vzhled, aby byl schopen udržet potřebnou autoritu, aby měl organizační schopnosti apod.⁵⁶

Požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce se mohou týkat jak fyzických a psychických vlastností zaměstnance, tak i jiných skutečností, které mohou mít na plnění jeho pracovních úkolů podstatný vliv. Například může jít o požadavky týkající se specifických odborných znalostí, manuální zručnosti, organizačních schopností nebo podobně. Nesplňování požadavků zaměstnancem lze

⁵⁵ R 15/1978

⁵⁶ Bělina, M. a kol.: Zákoník práce, Komentář, C. H. Beck, Praha, 2008, str. 201, autor JUDr. Ljubomír Drápal

podle okolností konkrétního případu spatřovat také například v tom, že vedoucí zaměstnanec u svých podřízených trpí porušování pracovní kázně, poskytuje jim neoprávněné výhody nebo špatně organizuje práci.⁵⁷

Pokud jde o písemnou výzvu k odstranění nedostatků, tak tato musí být natolik konkrétní, aby zaměstnanec věděl, co se od něho požaduje a v čem zaměstnavatel spatřuje nespokojenost s jeho pracovními výsledky. Tato písemná výzva je hmotněprávním předpokladem platnosti výpovědi podané podle § 52 písm. f) zákoníku práce. Přiměřenost lhůty k odstranění nedostatků ponechává zákoník práce na posouzení konkrétních okolností. Zaměstnavatel je však povinen stanovit v písemné výzvě přesnou lhůtu, do jejíhož uplynutí má zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky odstranit. Jestliže by zaměstnavatel stanovil lhůtu příliš krátkou či nestanovil lhůtu žádnou, nesplnil by hmotněprávní podmínku platnosti výpovědi a tato okolnost by pro něho znamenala prohraný spor, došlo-li by ke sporu o neplatnost výpovědi. Naopak, jestliže zaměstnavatel stanoví lhůtu delší než by byla přiměřená lhůta, je třeba takto stanovenou lhůtu chápat jako přiměřenou.

3.10.4. Výpověď z pracovního poměru z důvodu spočívajícího v jednání (chování) zaměstnance při plnění pracovního závazku podle § 52 písm. g) zákoníku práce

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících

⁵⁷ Sborník III, str. 126

se k zaměstnancem vykonávané práci lze dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Pojem „porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ nahradil dřívější spojení „porušení pracovní kázně“, přičemž je stále rozlišováno mezi závažným, méně závažným a soustavným méně závažným porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.

Základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců jsou uvedeny v § 38 a v § 301 až § 304 zákoníku práce. V těchto ustanoveních jsou obsaženy pouze povinnosti základní, které nejsou výčtem kompletním. Další povinnosti vyplývají například z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle § 349 zákoníku práce. Shodné pro všechny uvedené povinnosti je to, že vyplývají z pracovněprávních vztahů.

Vždy jde třeba vycházet z toho, že výpověď z pracovního poměru lze dát dle § 52 písm. g) pouze tehdy, bylo-li porušení povinností zaviněno, a to úmyslně, vědomou nedbalostí nebo alespoň nedbalostí nevědomou. Zaviněné porušení pracovní povinnosti může dosahovat různé intenzity. Při hodnocení stupně intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, které se vztahují k vykonávané práci, není nikdy soud vázán tím, jak zaměstnavatel ve svém pracovním řádu nebo v jiném interním předpisu či přímo rovnou v pracovní smlouvě hodnotí určité jednání zaměstnance.⁵⁸ Při zkoumání intenzity porušení povinnosti může soud přihlídnout k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává⁵⁹, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení povinnosti, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení

⁵⁸ R 21/2001

⁵⁹ R 25/1971

pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu apod.

Zákoník práce rozlišuje zvláště hrubé, závažné a méně závažné povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Tyto pojmy nejsou zákoníkem práce definovány, avšak na jejich vymezení závisí, zda a nakolik bude zaměstnanec za porušení postižen.

Je věcí posouzení soudu, aby v každém jednotlivém případě rozhodl, jak budou výše uvedené pojmy definovány. Na základě jejich posouzení rozhodne, jestli byl zaměstnanec postižen za své jednání dle zákona odpovídajícím způsobem. Soud při svém rozhodování přihlédne k intenzitě porušení povinnosti zaměstnance, k osobě zaměstnance, k pracovnímu místu, k postoji zaměstnance k plnění pracovních úkolů, situaci a době, ve které došlo k předmětnému porušení, k míře zaměstnancova zavinění, k důsledkům porušení, k tomu zda svým jednáním způsobil zaměstnanec zaměstnavateli škodu a v jaké výši apod. Možnost soudního uvážení je zde tedy velmi rozsáhlá.

Každé porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, které nedosahuje intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem nebo závažného porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, je proto vždy méně závažným porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.⁶⁰ Za méně závažné porušení je možné zpravidla považovat například opožděný příchod do zaměstnání. Naopak podle judikatury za porušení pracovní kázně nemůže být považováno diskusní nebo jiné slovní vystoupení na odborové schůzi.⁶¹

V případě soustavného méně závažného porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem

⁶⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.4.2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000

⁶¹ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn.: 21 Cdo 1236/2002

vykonávané práci je nepochybně nezbytné, aby se jednalo o porušení opakované. Četnost opakování není žádným právním předpisem stanovena, z významu slova „soustavné“ však vyplývá, že musí jít nejméně o tři taková porušení a mezi jednotlivými případy je přiměřená časová souvislost.⁶²

O soustavné, méně závažné porušování povinností vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci z hlediska přiměřené časové souvislosti jde tehdy, navazuje-li jedno porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci na druhé porušení v takovém časovém intervalu, že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.⁶³

Hmotně právním předpokladem pro platnost výpovědi dané z důvodu soustavného méně závažného porušování povinností z pracovního poměru je také písemné upozornění na možnost výpovědi, které musí být zaměstnanci doručeno nejdéle šest měsíců před podáním výpovědi. Toto písemné upozornění musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou. Pouhé sdělení, že když ze strany zaměstnance nedojde k okamžité nebo bezprostřední nápravě, bude proti němu učiněno velmi rozhodné opatření v souladu se zákoníkem práce, nelze považovat za upozornění. Písemné upozornění na možnost podání výpovědi není pracovněprávním, ale tzv. faktickým úkonem, na nějž nedopadají důvody neplatnosti; žalobu o určení, že je neplatná písemnost, v níž zaměstnavatel upozornil zaměstnance na možnost výpovědi, soud vždy zamítne.⁶⁴

Pro názornost níže uvádím jednotlivé konkrétní případy, týkající se dané problematiky porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

⁶² R 52/1994

⁶³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.4.2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000

⁶⁴ Bělina, M. a kol.: Zákoník práce, Komentář, C. H. Beck, Praha, 2008, str. 203, autor JUDr. Ljubomír Drápal

Jako první příklad porušení zákonem stanovené povinnosti je možné dát jak neschopnost zaměstnance k výkonu práce v důsledku požití alkoholických nápojů, pro niž není při nastoupení do práce připuštěn k výkonu práce, a také nenastoupení zaměstnance do práce v určenou dobu pro zjištěnou indispozici po požití alkoholických nápojů.⁶⁵ Dále základní porušení povinnosti znamená, pokud je po kontrole zjištěna v dechu zaměstnance přítomnost alkoholových par. Zde je nutné jeho vyřazení z pracovního procesu.⁶⁶ Naproti tomu závadné jednání zaměstnance, jímž nebyly porušeny povinnosti z pracovněprávního vztahu, nemůže být posuzováno jako porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.⁶⁷ O porušení povinností nemůže jít ani tehdy, jestliže zaměstnanec nesplnil povinnosti, které nevyplývají ze sjednaného druhu práce nebo jestliže nevykonal práci ohrožující život a zdraví jeho nebo jiných osob. Porušení také nelze spatřovat v nedodržení pracovním řádem požadovaných vyšších nároků na osobní vlastnosti zaměstnance a na úroveň jeho chování v mimopracovní době. Může se však jednat o nesplňování požadavků zaměstnavatele nezbytných pro řádný výkon sjednané práce.⁶⁸

Práci, kterou zaměstnanec nemůže vzhledem ke svému zdravotnímu stavu vykonávat, mu nemůže zaměstnavatel přidělovat, a to ani jde-li o druh práce a místo výkonu práce dohodnuté v pracovní smlouvě. Odmítnutí takové práce není porušením povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.⁶⁹ Stejně tak zaměstnavatel může, s výjimkami uvedenými v zákoně, od zaměstnance vyžadovat jen takové pracovní úkoly, které spadají do rámce druhu sjednané práce. Odmítne-li zaměstnanec konat jiné pracovní úkony, nejde u něho o porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se

⁶⁵ R 65/1973

⁶⁶ Nález Ústavního soudu ze dne 19.3.1997, sp. zn. II. ÚS 7/96

⁶⁷ R 50/1977

⁶⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 1628/2000

⁶⁹ R 31/1980

k zaměstnancem vykonávané práci.⁷⁰ Také v nepřítomnosti zaměstnance v práci, která nebyla postupem uvedeným v ustanovení § 348 odst. 3 zákoníku práce označena za neomluvenou, nelze spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.⁷¹

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď též z důvodů, pro které lze se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr. V souladu s ustanovením § 55 zákoníku práce může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem ve třech případech:

1. jestliže byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok,

2. jestliže byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody v délce nejméně šest měsíců,

3. jestliže zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Zaměstnavatel je oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr nebo jej rozvázat výpovědí až tehdy, byl-li zaměstnanec pro úmyslný trestný čin už soudem pravomocně odsouzen. V tomto případě je tedy pro platnost výpovědi nezbytným předpokladem, aby v době doručení výpovědi byl již zaměstnanec pravomocně odsouzen.

Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli zvážit, zda v souvislosti s porušením pracovní kázně skončí pracovní poměr zaměstnance za splnění podmínek uvedených v ustanovení § 55 zákoníku práce okamžitým zrušením pracovního poměru nebo výpovědí z pracovního poměru, jestliže intenzita porušení pracovní kázně dovoluje uplatnění obou těchto způsobů skončení pracovního poměru.

⁷⁰ R 42/1982

⁷¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.2.1998, sp. zn. 2 Cdon 1535/97

3.11. Lhůty k uplatnění výpovědi

Důležité je upozornit, že zákoník práce v zájmu zachování jistoty v pracovněprávních vztazích mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem stanoví lhůty, v nichž může zaměstnanec či zaměstnavatel jednostranně rozvázat pracovní poměr. Rozvázat pracovní poměr v zákonem stanovených lhůtách lze, nastanou-li skutečnosti, s nimiž zákon možnost takového rozvázání spojuje.

Zákoníkem práce (v § 58 a v § 59) jsou upraveny lhůty dvě – subjektivní dvouměsíční a objektivní jednoletá.

Subjektivní dvouměsíční lhůta je zákoníkem práce stanovena pro okamžité zrušení pracovního poměru, avšak ne pro všechny důvody výpovědi z pracovního poměru. V ustanovení § 58 odst. 1 zákoníku práce je stanoveno, že pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze v tzv. subjektivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu výpovědi dozvěděl. Z uvedeného vyplývá, že subjektivní výpovědní lhůta se uplatní u výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce. Pro počátek běhu této subjektivní lhůty zpravidla postačí, pokud se o porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci dozví zaměstnanec, který je bezprostředně nebo výše nadřizen tomu, kdo povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci porušil. Uvedená subjektivní lhůta tedy začíná běžet od chvíle, kdy zaměstnavatel získá vědomost o tom, že se zaměstnanec dopustil takového jednání, které může založit důvod k výpovědi. V žádném případě nepostačuje pro počátek běhu subjektivní lhůty pouhá domněnka, že zaměstnavatel se o porušení pracovní kázně mohl či dokonce musel k určitému datu dozvědět.⁷² Z hlediska dodržení

⁷² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.2.2001, sp. zn. 21 Cdo 13/2000

dvouměsíční lhůty je rozhodný den, kdy byla písemná výpověď doručena.⁷³ Pokud došlo zaměstnancem k porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci v cizině, počíná běžet uvedená dvouměsíční lhůta ode dne návratu zaměstnance.

Objektivní lhůta podle zákoníku práce činí jeden rok ode dne, kdy důvod výpovědi vznikl, a to bez ohledu na to, kdy se o něm zaměstnavatel dověděl.

Obě lhůty výše uvedené jsou dle ustanovení § 330 zákoníku práce lhůtami prekluzivními, tj. marným uplynutím těchto lhůt právo či nárok zanikají ex lege a výpověď je vyloučena.

V některých případech (§ 58 odst. 2 zákoníku práce) se subjektivní lhůta k výpovědi pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci a k výpovědi z důvodu, pro který lze zrušit pracovní poměr okamžitě, prodlužuje. Jedná se o ty případy, kdy se jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci stane předmětem šetření jiného orgánu. Zjištění zejména orgánů činných v trestním řízení totiž zaměstnavateli umožňují, aby lépe a nezávisle na svých poznatcích usoudil, zda zaměstnanec skutečně povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci porušil, zda porušení pracovních povinností bylo zaviněné, jaká byla forma zavinění a stupeň intenzity porušení, a aby dovodil, jaká opatření z porušení zaměstnancovy povinnosti přijme. Subjektivní lhůta pro podání výpovědi tak skončí až uplynutím dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření. Objektivní lhůta jednoho roku není dotčena, a to ani v případě, že šetření jiného orgánu o jednání zaměstnance v této lhůtě neskončilo, případně se zaměstnavatel o jeho výsledku nedověděl.⁷⁴

⁷³ R 58/1968

⁷⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn.: 6 Cdo 52/1992

Za „jiný orgán“ nelze považovat organizační složku zaměstnavatele, a to i kdyby šlo o takovou jeho část, jejímž úkolem podle vnitřních organizačních předpisů zaměstnavatele je provádět šetření o jednáních zaměstnanců, v nichž lze spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci v jiných částech zaměstnavatele.⁷⁵

⁷⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.6.1999, sp.zn. 21 Cdo 819/1999

4. Zákaz výpovědi

Za určitých, zákonem vymezených okolností, zaměstnavatel nemůže se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí, i když důvod výpovědi je dán. Zde zákon chrání před nepříznivými důsledky rozvázání pracovního poměru ty zaměstnance, u nichž by se mohly vzhledem k mimořádné situaci, v níž se přechodně nacházejí, tyto důsledky projevit obzvláště tíživě. U těchto zaměstnanců lze důvodně předpokládat, že je pro ně obtížné v dané situaci nalézt nové zaměstnání. Zákaz výpovědi tak představuje určitou pracovní jistotu pro zaměstnance, který se dostal do určité zákonem předvídané sociální situace.

Právní úprava používá v této souvislosti pojem „ochranná doba“, což je, jak jsem již uvedl, doba, ve které zákoník práce chrání zaměstnance před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zákaz výpovědi se vztahuje pouze na výpověď danou zaměstnavatelem zaměstnanci. Pokud dá výpověď zaměstnanec, ke vzniku ochranné doby nedochází, a to ani, když na straně zaměstnance nastane skutečnost, s níž je jinak vznik ochranné doby spojen. Pracovní poměr tak v tomto případě skončí řádným uplynutím výpovědní doby. Právní úprava vychází ze skutečnosti, že podá-li zaměstnanec sám výpověď z pracovního poměru, má na skončení pracovního poměru zájem a je si vědom následků s tím spojených. Ochranná doba se neuplatní ani u jiných způsobů skončení pracovního poměru, např. při dohodě o rozvázání pracovního poměru⁷⁶, při uplynutí doby, na niž je pracovní poměr uzavřen (pracovní poměr na dobu určitou), při zrušení pracovního poměru ve zkušební době ani při okamžitém zrušení pracovního poměru.⁷⁷

⁷⁶ R 54/1986

⁷⁷ Hůrka, P.: K zákazu výpovědi a k ochranné době. Právo a zaměstnání, 2003, č. 7 - 8, str. 5.

Rozhodný pro otázku existence ochranné doby je den, kdy byla výpověď ze strany zaměstnavatele zaměstnanci doručena. V souvislosti s ochrannou dobou je tedy důležitá objektivní existence určité situace, která nastala a kvůli které je zaměstnanec chráněn před výpovědí, nikoliv skutečnost, zda zaměstnavatel tento důvod zákazu výpovědi zná.⁷⁸ To znamená, že ochranná doba se uplatní i v případech, kdy zaměstnanec zaměstnavatele neinformoval o skutečnosti, která je jejím důvodem a zakládá ji, nebo v případě, kdy se zaměstnanec o skutečnosti dozví později. Ovšem v době doručení výpovědi tato skutečnost již musela existovat.⁷⁹

Zaměstnavatel tedy nemůže zaměstnancům, na které se tento zákaz výpovědi vztahuje, dát platně výpověď v ochranné době. Avšak nic nebrání k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru podle § 49 zákoníku práce nebo k rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnance podle § 50 zákoníku práce.

Podle § 53 odst. 1 zákoníku práce se ochrannou dobou rozumí:

- doba, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil sám, nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek,

- doba od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení,

- doba, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,

- doba, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,

- doba, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

⁷⁸ Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J.: Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání, ASPI, Wolters Kluwer, Praha, 2008, str. 115

⁷⁹ R 74/1967

-doba při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení.

Výpověď, která byla dána zaměstnanci ve shora uvedené ochranné době, je neplatná.

Výpověď, kterou zaměstnavatel dává v ochranné době je právně neúčinná bez ohledu na to, zda zaměstnavatel věděl nebo mohl vědět, že zaměstnanec je v ochranné době. Například výpověď doručená v době, kdy je zaměstnankyně těhotná, je neplatná, i když v době doručení ani zaměstnankyně, ani zaměstnavatel o těhotenství neví.⁸⁰

Ustanovení § 53 odst. 2 zákoníku práce se uplatní v těch případech, kdy zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době. Zde se ochranná doba do výpovědní doby započítávat nebude, ledaže by zaměstnanec prohlásil, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Prohlásí-li to, skončí pracovní poměr uplynutím řádné pracovní doby, jakoby nebyl její běh zastaven během ochranné doby.⁸¹ Jestliže však ochranná doba nepřesáhne výpovědní dobu, nebude mít na výpovědní dobu žádný vliv a pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby.

4.1. Výjimky ze zákazu výpovědi

Zákaz výpovědi neplatí zcela bezvýjimečně. Zákoník práce stanoví v § 54 případy, ve kterých může zaměstnavatel rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí, i když se zaměstnanec nachází v ochranné době. Jedná se o případy, kdy by další zaměstnávání bylo nemožné, nebo by to bylo velmi problematické s ohledem na ostatní zaměstnance. Z povahy věci proto nelze výpověď

⁸⁰ Jakubka, J.: Výpověď z hlediska zaměstnance a zaměstnavatele, Grada, Praha, 2000, str. 46

⁸¹ Sborník III, str. 59-60

ze strany zaměstnavatele zakázat, ani pokud se jedná o zaměstnance nacházejícího se v ochranné době v souladu s ustanovením § 53 zákoníku práce. Vždy jde o situace, kdy by nebylo spravedlivé s ohledem na princip „dobrých mravů“ dle 14 odst. 1 zákoníku práce, požadovat po zaměstnavateli, aby zaměstnance dále zaměstnával.

Podle ustanovení § 54 písm. a) zákoníku práce se zákaz výpovědi nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) – ruší-li se zaměstnavatel či jeho část, a b) – přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část. To však neplatí v případě, že se zaměstnanec přemísťuje v mezích místa výkonu práce, ve kterém má být práce podle smlouvy vykonávána.

Podle § 54 písm. b) zákoníku práce zákaz výpovědi neplatí v případě, kdy zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr. Z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může zaměstnavatel dát výpověď bez ohledu na ochrannou dobu. Zaměstnavatel však nemůže dát výpověď zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo zaměstnanci v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. V případě, že by byla dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené, resp. rodičovské dovolené tak, že by výpovědní lhůta uplynula v době této mateřské dovolené, resp. rodičovské dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou, resp. rodičovskou dovolenou.

Podle ustanovení § 54 písm. c) zákoníku práce se zákaz výpovědi nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Zaměstnavatel však podle tohoto ustanovení nemůže dát výpověď těhotné zaměstnankyni a ani zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo zaměstnanci či zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

5. Hromadné propouštění

Institut hromadného propouštění byl do našeho právního řádu implementován v roce 2000 přijetím zákona č. 155/2000 Sb., takzvanou první euronovelou zákoníku práce. Tento institut je upraven v § 62 až 64 zákoníku práce. V případě institutu hromadného propouštění jde o transformaci evropského práva a o implementaci Směrnice Rady č. 75/129/EEC, o sblížení právních úprav členských států týkajících se hromadného propouštění pro nadbytečnost, ve znění Směrnice Rady č. 92/56/EEC. Směrnice Rady č. 75/129/EEC ze dne 17. 2. 1975, o sblížení právních úprav členských států týkajících se hromadného propouštění pro nadbytečnost upravuje procedurální vztahy mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců při hromadném propouštění zaměstnanců.⁸²

Hromadné propouštění můžeme definovat jako skončení pracovního poměru výpovědí s větším počtem zaměstnanců ve stanoveném období z důvodů organizačních změn zaměstnavatele. Stanoveným obdobím je 30 kalendářních dnů. Propouštění je považováno za hromadné tehdy, jestliže je dána výpověď zaměstnavatelem zaměstnávajícím 20 až 100 zaměstnanců nejméně 10 zaměstnancům, u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců nejméně 10% zaměstnanců a u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců nejméně 30 zaměstnancům. Zákoník práce nestanoví, jak bude počet propouštěných zaměstnanců u zaměstnavatele zjišťován. Pravděpodobně se bude jednat o průměrný počet v rozhodujícím období 30 kalendářních dnů.

Jestliže je propuštěno ve stanoveném období na základě výpovědi dané zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce alespoň 5 zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců i ti, s nimiž zaměstnavatel rozvázal v uvedeném

⁸² Dandová, E.: Zákoník práce a EU v otázkách a odpovědích, ASPI Publishing, Praha, 2004, str. 43

období z organizačních změn pracovní poměr dohodou. Toto ustanovení zákoníku práce umožňující, aby ke skončení pracovního poměru z organizačních důvodů mohlo dojít i dohodou a nikoliv pouze výpovědí, směřuje k tomu, aby nedocházelo k obcházení právní úpravy při hromadném propouštění. Dále je zde záměr odstranit neopodstatněný rozdíl mezi zaměstnavatelem, který dal zaměstnancům z organizačních důvodů výpověď, a zaměstnavatelem, který se ze stejných důvodů na rozvázání pracovních poměrů se zaměstnanci dohodl.⁸³

Mezi povinnosti zaměstnavatele v souvislosti s hromadným propouštěním patří v souladu s ustanovením. § 62 odst. 2 a 3 zákoníku práce o svém záměru a dalších okolnostech hromadného propouštění včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců a projednat s ní opatření ke zmírnění jeho nepříznivých následků pro zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen informovat o svém záměru hromadně propouštět; o důvodech hromadného propouštění, o počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni; o počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni; o době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit; o hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni; o odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců. Smyslem uvedení těchto informací je pokusit se zažehnat či omezit hromadné propouštění, a pokud to nebude možné, tak zmírnit dopady na jednotlivé zaměstnance. Zaměstnavatel však nemá pouze povinnost oznamovací, ale (což je dle mého důležitější) též povinnost projednací, tzn. svým aktivním přístupem přispět k dosažení shody ve smyslu shora uvedeném.

Zaměstnavatel má též povinnost doručit odborové organizaci nebo radě zaměstnanců veškerá svá sdělení, která posílá úřadu práce.

Dle ust. § 62 odst. 4 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen písemně informovat příslušný úřad práce o opatřeních uvedených

⁸³ Štanglová, V.: Institut hromadného propouštění v českém právu. Právo a zaměstnání, 2002, č. 4, str. 2

v § 62 odst. 2 a 3 a je také dle ust. § 62 odst. 5 zákoníku práce povinen doručit příslušnému úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a o výsledcích jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců. Zákon zaměstnavateli přímo ukládá povinnost prokazatelného doručení této zprávy. Nejčastěji půjde pravděpodobně o zaslání zprávy na doručenkou nebo na potvrzení podatelny úřadu práce o převzetí zprávy.

Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí dle § 63 zákoníku práce výpovědí nejdříve po uplynutí třiceti dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle § 62 odst. 5 příslušnému úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Prodloužení výpovědní doby se nevztahuje na hromadné propouštění v případě, že je na zaměstnavatele prohlášeno insolvenční řízení.

Příslušným úřadem práce, který je zaměstnavatel povinen informovat a jemuž je povinen prokazatelně doručit písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a o výsledcích jednání s příslušným odborovým orgánem nebo radou zaměstnanců, se rozumí kterýkoliv úřad práce.⁸⁴

Porušení povinnosti prokazatelně doručit výše uvedenou písemnou zprávu nemá ve vztahu k platnosti skončení pracovního poměru výpovědí u dotčených zaměstnanců žádné právní následky. Nesplnění uvedené povinnosti zaměstnavatelem má – s výjimkou případu, kdy bylo vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele – za následek, že výpovědní doba, která na základě výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem v rámci hromadného propouštění začala běžet prvním dnem kalendářního měsíce po doručení výpovědi zaměstnanci, skončí nejdříve po uplynutí 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele o jeho rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s příslušným odborovým orgánem nebo s radou zaměstnanců příslušnému úřadu práce.⁸⁵ Jedná se zde tedy o výjimku

⁸⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.10.2006, sp. zn. 21 Cdo 2985/2005

⁸⁵ Bělina, M. a kol.: Zákoník práce, Komentář, C. H. Beck, Praha, 2008, str. 247, autor JUDr. Mojmír Putna

z pravidla uvedeného v § 51 odst. 1, podle kterého činí výpovědní doba nejméně dva měsíce.

Podle ust. § 62 odst. 6 zákoníku práce, v případě, že u zaměstnavatele není ustanovena nebo nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit uvedené povinnosti vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká. Tato právní úprava směřuje k tomu, aby procedura jednání o otázkách hromadného propouštění byla uskutečněna vždy, a to i tehdy, jestliže u zaměstnavatele nepůsobí ani odborový orgán, ani rada zaměstnanců.

Lze uzavřít, že právní úprava institutu hromadného propouštění vytváří podmínky pro to, aby zaměstnavatelé mohli v souladu se svými záměry a možnostmi regulovat počet zaměstnanců a zároveň, aby byly zmírněny nepříznivé dopady hromadného propouštění pro zaměstnance. Základním předpokladem naplnění cíle právní úpravy hromadného propouštění je, aby zaměstnavatelé plnili řádně a včas své povinnosti stanovené zákoníkem práce v ustanoveních řešící problematiku hromadného propouštění.⁸⁶

⁸⁶ Štanglová, V.: Institut hromadného propouštění v českém právu. Právo a zaměstnání, 2002, č. 4, str. 4.

6. Otázky související se skončením pracovního poměru výpovědí

6.1. Potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek

Dle ustanovení § 313 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen při skončení pracovního poměru vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a uvést v něm:

- a) údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání,
- b) druh konaných prací,
- c) dosaženou kvalifikaci,
- d) zda byl pracovněprávní vztah zaměstnavatelem skončen z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem,
- e) odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,
- f) zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,
- e) údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.

Požádá-li o to zaměstnanec, je zaměstnavatel povinen uvést v odděleném potvrzení údaje o výši průměrného výdělku a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu

v nezaměstnanosti; tyto údaje proto nikdy nemohou být součástí pracovního posudku dle § 313 odst. 1 zákoníku práce. Není však vyloučeno, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli na tom, že v potvrzení o zaměstnání budou uvedeny ještě další údaje. Takové další údaje však nemůže zaměstnavatel uvádět sám o své vůli; stejně tak obráceně není povinen uvádět v potvrzení o zaměstnání další údaje jen na žádost zaměstnance.⁸⁷

Forma potvrzení o zaměstnání není předepsána, nicméně je třeba, aby byla v případě sporu prokazatelná, neboť splnění povinnosti vydat potvrzení o zaměstnání lze uplatňovat žalobou podle § 80 písm. b) zákona č. 99/1963 Sb., Občanského soudního řádu (dále jen „občanský soudní řád“), tj. žalobou o splnění povinnosti, která vyplývá ze zákona.

Jestliže zaměstnanci nebylo vydáno potvrzení o zaměstnání a vznikne-li tím zaměstnanci škoda, odpovídá za ni zaměstnavatel ve smyslu § 265 odst. 2 zákoníku práce. Vzniklou škodu musí zaměstnanec prokázat. Škoda, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci nahradit, může spočívat též v ušlém výdělků zaměstnance u jiného zaměstnavatele, jestliže s ním tento zaměstnavatel odmítl bez předložení potvrzení o zaměstnání uzavřít pracovní smlouvu.⁸⁸

Povinnost zaměstnavatele k vydání potvrzení o zaměstnání je vstažena pouze k zaměstnanci, proto ji zaměstnavatel nemůže splnit tím, že potvrzení vydá např. novému zaměstnavateli zaměstnance, manželce zaměstnance nebo jiné osobě odlišné od zaměstnance.⁸⁹

Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovní posudek), je zaměstnavatel povinen do 15 dnů zaměstnanci tento posudek vydat. Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti, týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce.

⁸⁷ Bělina, M. a kol.: Zákoník práce, Komentář, C. H. Beck, Praha, 2008, str. 770, autor JUDr. Mojmír Putna

⁸⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.3.2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002

⁸⁹ Bělina, M. a kol.: Zákoník práce, Komentář, C. H. Beck, Praha, 2008, str. 769, autor JUDr. Mojmír Putna

Co se týká dalšího obsahu pracovního posudku, tak pracovní posudek může obsahovat i hodnocení celkového vztahu zaměstnance ke spolupracovníkům a k práci. Také může obsahovat popis osobních vlastností, které mají bezprostřední vztah k výkonu zaměstnancovi práce.

Pracovní posudek se však musí omezit pouze na konkrétní hodnocení činnosti zaměstnance u bývalého zaměstnavatele a nemůže vyjadřovat v obecné rovině jeho subjektivní hodnotící názor (doporučení) na vhodnost budoucího působení zaměstnance v určitém okruhu pracovních činností.⁹⁰

Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci pracovní posudek do patnácti dnů od doby, kdy zaměstnanec o vydání pracovního posudku požádal. Zaměstnavatel však není povinen vydat zaměstnanci pracovní posudek dříve, než v době dvou měsíců před skončením jeho zaměstnání. Zaměstnavatel sice zaměstnanci může v době dřívější zaměstnanci posudek vydat, ale není to jeho povinností a jeho vydání se tedy nelze v této době domáhat. Povinností zaměstnavatele je však vydat zaměstnancem vyžádaný pracovní posudek, i když o jeho vydání zaměstnanec požádal až po skončení pracovního poměru, ledaže by jednání zaměstnance představovalo zneužití práva ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zákoníku práce z roku 1965.⁹¹ Nevydá-li zaměstnavatel v zákonem stanovené lhůtě pracovní posudek, může se zaměstnanec jeho vydání domáhat u soudu žalobou dle § 80 písm. b) občanského soudního řádu.

Soudy vyslovily názor, že povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci pracovní posudek nezávisí na výsledku soudního řízení o neplatnost skončení pracovního poměru. Jestliže byla dána výpověď, končí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Povinnost zaměstnavatele vydat na žádost zaměstnance pracovní posudek se na výsledek soudního sporu nijak neváže. Není vázána ani na součinnost

⁹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.5.2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004

⁹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.4.2003, sp. zn. 21 Cdo 1893/2002

zaměstnanec při vypracování posudku a při seznamování s tímto posudkem.⁹²

Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku, může se domáhat v prekluzivní lhůtě 3 měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo posudek přiměřeně upravit.

Shledá-li soud návrh na opravu pracovního posudku důvodným, uloží zaměstnavateli, jak má posudek upravit. Soud přesně uvede ve výroku svého rozsudku, jak má znít posudek v části, jejíž nesprávnost zaměstnanec oprávněně namítá.⁹³

6.2. Pracovní volno k hledání zaměstnání

Se skončením pracovního poměru je spojen další institut pracovního práva, totiž překážka v práci na straně zaměstnance. Jedná se o osobní překážku v práci, která je uvedena v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Vyhledání nového místa před skončením pracovního poměru je překážkou v práci na straně zaměstnance ve smyslu výše uvedeného ustanovení. Překážku v práci je zaměstnanec povinen prokázat zaměstnavateli.

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb. v bodě 11 uvádí, že pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce nebo před skončením pracovního poměru dohodou z těchto důvodů.

⁹² R 9/1980, R 41/1983

⁹³ R 64/1969

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno za účelem vyhledání nového místa s případnou náhradou mzdy bez ohledu na to, zda se pracovní poměr končí dohodou o rozvázání pracovního poměru nebo zda zaměstnanec či zaměstnavatel dává druhému účastníkovi pracovněprávního vztahu výpověď.

Nárok na pracovní volno za účelem vyhledání nového místa vzniká zaměstnanci dokonce i tehdy, jestliže byl pracovní poměr smluven na dobu určitou.

Nárok na pracovní volno nevznikne, jestliže pracovní poměr končí okamžitým zrušením a zpravidla ani skončením pracovního poměru ve zkušební době, pokud není mezi projevem vůle skončit pracovní poměr ve zkušební době a jeho faktickým ukončením časový odstup, který by umožnil využití této možnosti.

Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat. Zaměstnanec má také povinnost prokázat nezbytně nutnou dobu, kterou potřebuje k hledání zaměstnání.

6.3. Odstupné

Zákoník práce upravuje pracovněprávní institut odstupného v § 67 a násl. Právní úprava tohoto institutu vychází z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele. Odstupné lze charakterizovat jako jednorázové peněžité plnění od zaměstnavatele, které má zaměstnanci pomoci překonat často složitou sociální situaci, v níž se ocitl proto, že bez své viny, a to z důvodů na straně zaměstnavatele či pro nepříznivý zdravotní stav z důvodu pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo pro dosažení nevyšší přípustné expozice, ztratil dosavadní práci. Jedná se tedy o dávku, kterou lze považovat za určitou formu odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání bez vlastního zavinění.

Odstupné náleží zaměstnancům, s nimiž byl rozvázáán pracovní poměr výpovědí z organizačních důvodů, tj. z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce a zaměstnancům, u nichž dochází k rozvázáání pracovního poměru z důvodu uvedených v § 52 písm. d) zákoníku práce. Odstupné přísluší zaměstnanci i v případě, že ze stejných důvodů došlo k rozvázáání pracovního poměru dohodou. Stejně tak odstupné náleží zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle § 56 zákoníku práce.

Při poskytnutí odstupného není rozhodné, zda zaměstnanec, kterému bylo odstupné poskytnuto, nastoupí do nového zaměstnání a v jaké době, či zda začne soukromě podnikat, popřípadě zda po skončení pracovního poměru z důvodů uvedených v § 67 zákoníku práce se stane poživitelem starobního důchodu. Nejde tedy o formu hmotného zabezpečení pro určité období po skončení pracovního poměru.⁹⁴ Smyslem odstupného také není zajištění peněžních prostředků k hrazení životních nákladů v případě nezaměstnanosti.

Nárok na odstupné nevzniká okamžikem učinění právního úkonu směřujícího ke skončení pracovního poměru, ale až okamžikem vlastního skončení pracovního poměru. Pokud se například stane, že zaměstnanec dostane výpověď z důvodu organizačních změn a v průběhu výpovědní doby zemře, nemají jeho pozůstalí na odstupné nárok, protože důvodem skončení pracovního poměru je smrt zaměstnance.⁹⁵

Pokud dostane zaměstnanec výpověď z pracovního poměru, má právo na odstupné jen v případě, pokud byla zaměstnavatelova výpověď platným pracovněprávním úkonem. Za platnou výpověď se považuje každá výpověď, která nebyla pravomocným rozhodnutím soudu prohlášena za neplatnou.

Výpověď z pracovního poměru, která nebyla pravomocným rozhodnutím soudu prohlášena za neplatnou, je podkladem pro

⁹⁴ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, C.H. Beck, Praha, 2007, str. 205, autor Prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc.

⁹⁵ Jakubka, J.: Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele, Grada, Praha, 2000, str. 67.

poskytnutí odstupného, i kdyby použitý výpovědní důvod podle § 52 písm. a)–d) nebyl ve skutečnosti naplněn.⁹⁶ Pokud byla výpověď zaměstnavatele vadná z formálních důvodů, avšak nebyla prohlášena za neplatnou pravomocným rozhodnutím soudu, pracovní poměr mezi účastníky pracovněprávního vztahu skončil.

Odstupné se vyplácí při skončení pracovního poměru ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku, pokud byl pracovní poměr rozvázán výpovědí dle § 52 písm. d) nebo dohodou uzavřenou ze stejného důvodu a ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku v případech rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. a)–c) či dohodou uzavřenou ze stejných důvodů nebo při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem. Zákoník práce upravuje výši odstupného dispozitivně v tom smyslu, že umožňuje sjednání vyššího odstupného. Ke sjednání vyššího odstupného může dojít vnitřním předpisem, kolektivní smlouvou či pracovní nebo jinou smlouvou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Sjednání nižšího odstupného je vyloučeno.

Zvýšené odstupné lze vázat i na splnění určitých podmínek, samozřejmě jen tehdy, je-li proto dán věcný důvod a nepředstavuje-li to nepřípustnou diskriminaci.⁹⁷ Zvýšení odstupného tak může být odvozeno kupříkladu od doby trvání pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele, ale už však nikoli od dosaženého věku zaměstnance nebo rodinného stavu (např. osamělé matky s nezaopatřenými dětmi). Za diskriminaci tedy nelze považovat např. ustanovení kolektivní smlouvy, které zní následovně: „Zaměstnanci, jehož pracovní poměr k organizaci trval nepřetržitě 10 let, přísluší odstupné ve výši čtyřnásobku průměrného výdělku.“⁹⁸

Výše odstupného se stanoví dle průměrného hrubého měsíčního výdělku zaměstnance. Průměrný měsíční výdělek se zjišťuje k prvnímu dni, následujícím po dni, ve kterém skončil pracovní poměr.

⁹⁶ Bělina, M. a kol.: Zákoník práce, Komentář, C. H. Beck, Praha, 2008, str. 257, autor JUDr. Ljubomír Drápal

⁹⁷ Bělina, M. a kol.: Zákoník práce, Komentář, C. H. Beck, Praha, 2008, str. 259, autor JUDr. Ljubomír Drápal

⁹⁸ Bičánková, O.: Poskytování odstupného zaměstnavatelem v roce 2008. Právo pro podnikání a zaměstnání č. 5. 2008, s.17.

Odstupné se vyplácí po skončení pracovního poměru, a to v termínu pro výplatu mzdy nebo platu, který je nejbližší. Zaměstnavatel se také může se zaměstnancem dohodnout, že mu odstupné vyplatí již v den skončení pracovního poměru nebo jiném pozdějším dohodnutém termínu.

Povinnost zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci odstupné ve stanoveném či sjednaném termínu trvá i v případě, kdy dosud probíhá spor o platnost rozvázání pracovního poměru. Poskytne-li však zaměstnavatel zaměstnanci odstupné a později se ukáže, že pracovní poměr neskončil a dále trvá, jde o plnění bez právního důvodu, jímž zaměstnanec získal na úkor zaměstnavatele bezdůvodné obohacení. Pokud zaměstnanec věděl nebo z okolností musel předpokládat, že jde o částky neprávem vyplacené, šlo-li o odstupné, na něž nemá nárok proto, že pracovní poměr účastníků podle podané výpovědi z pracovního poměru nebo uzavřené dohody o rozvázání pracovního poměru neskončil a dále trvá, tak je přijaté odstupné povinen vrátit.⁹⁹

Jak jsem již uvedl, institut odstupného je zaměřen na pomoc zaměstnanci k překlenutí zaměstnancem nezaviněného obtížného sociálního stavu. Dojde-li však k situaci, kdy zaměstnanec nastoupí zpět do zaměstnání k dosavadnímu zaměstnavateli, tak tímto odpadne důvod, pro který bylo odstupné poskytnuto, protože je zaměstnavatel již za dobu, která měla být jištěna prostředky z poskytnutého odstupného, povinen zaměstnanci platit za vykonanou práci. S ohledem na vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem proto lze po zaměstnanci spravedlivě očekávat, aby odstupné za dobu, za kterou obdržel od téhož zaměstnavatele odměnu za vykonanou práci, zaměstnavateli vrátil. Při opětovném vrácení zaměstnance k původnímu zaměstnavateli je nerozhodné, zda k němu došlo z podnětu zaměstnance či z podnětu zaměstnavatele.

Dosavadním zaměstnavatelem se nerozumí pouze tatáž fyzická či právnická osoba, která poskytla zaměstnanci při skončení jejich pracovního poměru odstupné. Za dosavadního zaměstnavatele je třeba

⁹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 6. 2003, sp. zn. 21 Cdo 304/2003

ve smyslu § 68 odst. 1 považovat rovněž toho, na nějž přešla práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů ze zaměstnavatele, který poskytl zaměstnanci odstupné (přejímajícího zaměstnavatele).¹⁰⁰

Povinnost zaměstnance vrátit odstupné se stanoví s ohledem na to, kolik násobků průměrných výdělků bylo zaměstnanci poskytnuto. Poměrná část odstupného, jíž je zaměstnanec povinen vrátit dosavadnímu zaměstnavateli se stanoví dle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného.

¹⁰⁰ Bělina, M. a kol.: Zákoník práce, Komentář, C. H. Beck, Praha, 2008, str. 262, autor JUDr. Ljubomír Drápal

7. Neplatné rozvázání pracovního poměru

Neplatné rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou upravuje zákoník práce v ustanoveních § 69 až 71, přičemž platná právní úprava vychází z právní úpravy předchozí. § 72 zákoníku práce upravuje uplatnění neplatného rozvázání pracovního poměru u soudu.

Zákoník práce v uvedených ustanoveních poskytuje účastníkům pracovněprávního poměru, a to jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli, ochranu pro případ, kdy druhý účastník rozváže jednostranným právním úkonem neplatně pracovní poměr a neplatnost bude u soudu včas uplatněna.

Vždy je zapotřebí, aby se neplatnosti pracovněprávních úkonů (výpovědi z pracovního poměru, okamžitého zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době, dohody o skončení pracovního poměru) dovolal ten, kdo je jimi dotčen a kdo neplatnost nezpůsobil sám. Pokud není dotčeným účastníkem námitka neplatnosti vznesena, považují se výše uvedené pracovněprávní úkony, i přes vadu, kterou byly postiženy, za platné a na základě nich pracovní poměr skončil. Zákoník práce zde zohledňuje situaci s ohledem na to, že účastníci pracovního poměru se nezřídká mohou ocitnout v pozici, kdy rozvázání pracovního poměru je sice neplatné, ale oni sami již nemají zájem na tom, aby pracovní poměr dále pokračoval. Zákoník práce řeší otázku neplatnosti skončení pracovního poměru jako tzv. relativní neplatnost, tj. takovou, kterou může namítat jen ten z účastníků pracovního poměru, který je neplatností přímo dotčen.

Neplatnost rozvázání pracovního poměru musí zaměstnanec či zaměstnavatel uplatnit u soudu, a to nejpozději v propadné lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Pokud během této lhůty dotčený účastník u soudu své právo neuplatní, tak toto právo zaniká. Platnost rozvázání pracovního poměru už potom

nemůže být přezkoumávána soudem, a to ani jako otázkou předběžnou, což platí i v řízení o žalobě na určení, že pracovní poměr trvá.¹⁰¹ Rozvázání pracovního poměru je tedy neplatné pouze tehdy, pokud o této neplatnosti rozhodne soud svým pravomocným rozhodnutím.

Věcně příslušným soudem k projednání žaloby o určení neplatnosti výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době nebo dohody o rozvázání pracovního poměru je okresní nebo jemu na roveň postavený soud. Místně příslušným soudem je v případě podání žaloby proti zaměstnavateli obecný soud zaměstnavatele. Směřuje-li žaloba proti zaměstnanci, je místně příslušný soud, v jehož obvodu má zaměstnanec bydliště, nebo, nemá-li bydliště, tak soud, v jehož obvodu se zaměstnanec zdržuje či v jehož obvodu má stálé pracoviště. Soud podané žalobě vyhoví, pokud bude prokázáno, že pracovněprávní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru trpí vadou, která způsobuje jeho neplatnost. Pokud soud žalobu zamítne, odmítne či řízení zastaví, je napadené rozvázání pracovního poměru platným právním úkonem.

Co se týká důvodů pro neplatnost konkrétně u výpovědi z pracovního poměru, tak nejčastějšími důvody pro její neplatnost jsou tyto:

- výpověď nebyla učiněna písemně a doručena druhému účastníku,

- zaměstnavatel neuvedl ve výpovědi výpovědní důvod či ho nedostatečně konkretizoval,

- zaměstnavatel dal bez předchozího souhlasu odborové organizace výpověď jejímu členu,

- výpověď byla dána zaměstnanci v ochranné době,

- zaměstnavatelem nebyla dodržena lhůta uvedená v § 52 písm. g) zákoníku práce,

¹⁰¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.3.1997, sp. zn. 2 Cdon 475/1996

-výpověď byla zaměstnanci dána z jiného, než zákonem stanoveného důvodu.

7.1. Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele upravuje zákoník práce v ustanovení § 69. Zde jsou upraveny specifické nároky zaměstnance.

Za předpokladu, že zaměstnanec dojde k závěru, že s ním zaměstnavatel neplatně skončil pracovní poměr a zaměstnanec chce v pracovním poměru pokračovat, je povinností tohoto zaměstnance písemně zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit, že trvá na dalším zaměstnávání. Ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce totiž stanoví, že pokud dal zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanci zaměstnavatel bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Tato náhrada přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci, nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. Zákoník práce zaměstnanci dává na výběr, aby se rozhodl, zda bude chtít nadále u zaměstnavatele pracovat, zda či bude pro něj výhodnější nastoupit u jiného zaměstnavatele, popř. se věnovat jiné výdělečné činnosti.¹⁰²

Zákoník práce stanoví zaměstnanci povinnost učinit oznámení zaměstnavateli „bez zbytečného odkladu“. V tomto případě se však jedná o tzv. pořádkovou lhůtu, kdy zaměstnanec může oznámení učinit až do doby platného skončení pracovního poměru, které nastalo na

¹⁰² Bělina, M. a kol.: Zákoník práce, Komentář, C. H. Beck, Praha, 2008, str. 266, autor JUDr. Ljubomír Drápal

základě jiné pracovněprávní skutečnosti, nejpozději však do rozhodnutí soudu, jímž bylo řízení o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocně skončeno a kterým byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru.¹⁰³

Pokud zaměstnanec během výpovědní doby neoznámil zaměstnavateli, který mu dal výpověď, že trvá na dalším zaměstnávání, avšak podal žalobu na neplatnost rozvázání pracovního poměru, pak je tímto oznámení zaměstnance vůči zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, nahrazeno, ale je tu rozhodné, kdy byl doručen stejnopis žaloby zaměstnavateli, nikoli, kdy byla žaloba podána u soudu.¹⁰⁴

Oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, nahrazuje ovšem jen taková žaloba, v níž zaměstnanec uplatnil nejen neplatnost rozvázání pracovního poměru, ale také požadavek na náhradu mzdy ve smyslu ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce.¹⁰⁵

Zaměstnanec také může své stanovisko o tom, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel zaměstnával, změnit, a to i opakovaně. Nejpozději však smí změnu učinit do konce období, v němž může zaměstnavateli oznámit, že trvá na dalším zaměstnávání. Pro další pokračování pracovního poměru je rozhodné, jaké své stanovisko o tom, zda trvá nebo netrvá na tom, aby ho dále zaměstnával, oznámil zaměstnavateli v poslední den tohoto období.¹⁰⁶

Pakliže po tom, co zaměstnavatel dá zaměstnanci neplatnou výpověď či s ním zruší pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a oznámí-li zaměstnanec zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel nadále zaměstnával a pokud projeví zaměstnavatel vůli práci tomuto zaměstnanci přidělovat, má zaměstnanec povinnost dále vykonávat práci podle pracovní smlouvy, a to až do doby, než dojde k platnému rozvázání pracovního poměru či do rozhodnutí soudu

¹⁰³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000

¹⁰⁴ Rozsudek nejvyššího soudu ČSR ze dne 18.12.1977, sp. Zn. 5 Cz 10/77

¹⁰⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.6.2003, sp. zn. 21 Cdo 387/2003

¹⁰⁶ Bělina, M. a kol.: Zákoník práce, Komentář, C. H. Beck, Praha, 2008, str. 266, autor JUDr. Ljubomír Drápal

o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Pokud zaměstnanec v této době neomluveně zmešká práci, představuje toto zmeškání porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Dle stupně intenzity porušení těchto povinností mu může zaměstnavatel dát výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. g) zákoníku práce nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.¹⁰⁷ K výše uvedenému doplňuji, že jestliže se zaměstnavatel rozhodne až do vyřešení spornosti rozvázání pracovního poměru zaměstnanci práci přidělovat, tak musí zaměstnance vyzvat k nástupu do práce a práci dle pracovní smlouvy opravdu přidělovat.¹⁰⁸ O tom, že bude i nadále po rozvázání pracovního poměru zaměstnanci přidělovat práci, neuzavírá zaměstnavatel se zaměstnancem žádnou zvláštní smlouvu. Přidělování práce je zde právním následkem oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával.

Pokud by zaměstnavatel rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr neplatně a pracovní poměr i nadále trval a kdyby zaměstnavatel po právní moci rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru nepřiděloval zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, tak by měl zaměstnanec nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 208 zákoníku práce. Případně by také měl nárok na náhradu způsobené škody dle ustanovení § 265 odst. 2 a § 268 až 270 zákoníku práce.

Náhrada mzdy podle § 69 odst. 1 zákoníku práce může být zaměstnanci přiznána jen, pokud je splatná v době vydání soudního rozhodnutí. Náhrada mzdy zde má povahu ekvivalentu mzdy (platu), kterou si zaměstnanec nemohl vydělat v důsledku porušení povinnosti zaměstnavatele uvedené v § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, tj. v porušení povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy.

¹⁰⁷ Bělina, M. a kol.: Zákoník práce, Komentář, C. H. Beck, Praha, 2008, str. 267, autor JUDr. Ljubomír Drápal

¹⁰⁸ Stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 9.6.2004, sp.zn. Cpjn 4/2004

Náhrada mzdy (platu) náleží zaměstnanci ve výši průměrného hrubého výdělku, který se zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek a tato náhrada nemůže být zásadně přiznána jako opakující se dávka do budoucna. Přestane-li zjištěný průměrný výdělek s ohledem na změny, k nimž došlo ve vývoji mzdové úrovně, odpovídat mzdě, kterou zaměstnanec vydělal, kdyby mu zaměstnavatel po neplatném rozvázání pracovního poměru umožnil konat práci v souladu s pracovní smlouvou, a neumožňují-li pracovněprávní předpisy o zjišťování a používání průměrného výdělku změny ve vývoji mzdové úrovně zohlednit, musí být zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy ve výši odpovídající průměrnému výdělku, který by zaměstnanec prokazatelně dosáhl, kdyby mu zaměstnavatel umožnil konat práci v souladu s pracovní smlouvou.¹⁰⁹

Jestliže soud pravomocně rozhodne, že zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr se zaměstnancem neplatně, ale zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel i nadále zaměstnával, tak platí fikce, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodnou písemně jinak, že pracovní poměr skončil dohodou. Při neplatném okamžitém zrušení pracovního poměru nebo zrušením pracovního poměru ve zkušební době platí, že pracovní poměr skončil dohodou dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit. Pokud byla dána výpověď, tak pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby.

Při skončení pracovního poměru fikcí dohody zaměstnanci nenáleží odstupné, neboť k dohodě nedošlo z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) zákoníku práce, ale za splnění předpokladů, za níž nastala podle § 69 odst. 2 zákoníku práce její fikce.¹¹⁰

¹⁰⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23.5.2003, sp. zn. 21 Cdo 1945/2002

¹¹⁰ Bělina, M. a kol.: Zákoník práce, Komentář, C. H. Beck, Praha, 2008, str. 270, autor JUDr. Ljubomír Drápal

7.2. Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem

Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance upravuje ustanovení § 70 zákoníku práce.

Také v tomto případě nelze vůbec hovořit o neplatném rozvázání pracovního poměru, a to až do chvíle, kdy o této neplatnosti rozhodne svým pravomocným rozhodnutím soud.

Podobně jako u úpravy neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele má i v případě neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance zaměstnavatel, který má za to, že s ním zaměstnanec neplatně rozvázal pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru nebo zrušením pracovního poměru ve zkušební době, možnost zvážit, jestli má zájem, aby u něj dále tento zaměstnanec pracoval. V případě, že se zaměstnavatel rozhodne trvat na pokračování pracovního poměru, je povinen zaměstnanci bez zbytečného odkladu písemně oznámit, že trvá na tom, aby zaměstnanec i nadále konal svou práci.

Také pro oznámení zaměstnavatele zaměstnanci, že trvá na tom, aby dále konal svou práci, platí pravidla podobná výše uvedeným pro oznámení zaměstnance. Znovu je zde povinností písemná forma, která ovšem není spojena se sankcí neplatnosti. V případě, že zaměstnanec rozvázal se zaměstnavatelem pracovní poměr různými, postupně provedenými jednostrannými pracovněprávními úkony, zaměstnavatel musí – chce-li dosáhnout, aby jeho pracovní poměr se zaměstnancem i nadále pokračoval – učinit své oznámení, že trvá na tom, aby nadále zaměstnanec konal svou práci, vůči každému ze zaměstnancových rozvazovacích pracovněprávních úkonů.¹¹¹

Povinností zaměstnance je, po výzvě zaměstnavatele, pokračovat ve výkonu práce. Tímto pokračováním ve výkonu práce však zaměstnanec nevyjadřuje souhlas se stanoviskem zaměstnavatele o neplatnosti učiněného rozvázání pracovního poměru. Jde zde jen

¹¹¹ Bělina, M. a kol.: Zákoník práce, Komentář, C. H. Beck, Praha, 2008, str. 276, autor JUDr. Ljubomír Drápal

o metodu uspořádání práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele pro dobu, ve které není jisté, jestli pracovní poměr skončil či je možné v něm pokračovat.

Pokud zaměstnanec výzvě zaměstnavatele nevyhoví, je zaměstnavatel oprávněn na něm požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla, ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším konání práce.

Způsobená škoda pak musí být skutečná a prokazatelná. Zaměstnanec odpovídá za škodu, jen jestliže jsou splněny předpoklady odpovědnosti uvedené v § 250 zákoníku práce.

§ 70 odst. 2 zákoníku práce upravuje právní fikci rozvázání pracovního poměru dohodou. Dle této fikce platí, že pokud rozvázal zaměstnanec pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnavatel netrvá na tom, aby zaměstnanec u něho dále pracoval, skončil pracovní poměr dohodou k určitému datu.

Zaměstnavatel také dle § 70 odst. 3 zákoníku práce nemůže, v případě, že pracovní poměr skončil fikcí dohody, žádat po zaměstnanci náhradu škody.

8. Srovnání právní úpravy skončení pracovního poměru ve vybraných zemích Evropské unie

V zemích Evropské unie se liší způsoby ukončení pracovního poměru, podobně jako v České republice, hlavně podle toho, zda ke skončení dochází na základě jednostranného či dvoustranného právního úkonu. Významnou pozici mezi jednostrannými právními úkony zaujímá výpověď ze strany zaměstnavatele. Právní úprava této možnosti rozvázání pracovního poměru obsahuje ve většině států přísnější zásady, včetně principů ochrany zaměstnance. Právní předpisy většiny zemí Evropské unie stanoví pro výpověď z pracovního poměru písemnou formu a vyžadují také náležité doručení výpovědi druhé straně pracovního poměru. Možnost skončení zaměstnání se v některých státech Evropské unie liší v závislosti na skutečnosti, zda jde o pracovní poměr uzavřený na dobu určitou či neurčitou. Dosáhnout jednostranného ukončení pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou je (zejména z iniciativy zaměstnavatele) v řadě států obtížnější než v případě zaměstnání, jehož trvání nebylo časově omezeno. Ve všech státech Evropské unie končí automaticky pracovní poměr uzavřený na dobu určitou i neurčitou smrtí zaměstnance. V některých zemích přichází ještě v úvahu skončení zaměstnání na základě rozhodnutí příslušného orgánu, zpravidla soudu (např. v Rakousku, Belgii) nebo z důvodu *vis maior* (např. v Belgii, Francii).¹¹²

Právě *vis maior* jako poslední uvedený důvod skončení pracovního poměru je zajímavý a specifický. Jedná se totiž o událost nastalou nezávisle na vůli subjektů pracovněprávního vztahu, v jejímž důsledku není jedna ze stran definitivně schopna plnit své povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy. Prokázat existenci *vis maior* musí

¹¹² Vysokajová M.: Právní úprava skončení pracovního poměru v zemích Evropské unie, Právo a zaměstnání 11-12/1999, str. 31

samozřejmě ta strana, která se na ní odvolává. Příkladem tohoto institutu, který znemožňuje pokračování pracovního poměru je například vojenský rozkaz, kterým je v době války zastaven provoz podniku, přírodní katastrofa a podobně (Belgie), nebo případ, kdy správní orgán, který původně udělil souhlas k zahájení určitého provozu, svůj souhlas odvolá a tím znemožní další výkon práce zaměstnanci (Francie).¹¹³

8.1. Právní úprava výpovědi z pracovního poměru ve vybraných státech Evropské unie

V této kapitole se budu podrobněji zabývat právní úpravou výpovědi z pracovního poměru v Belgii, Rakousku, Finsku a Anglii. Ke zpracování této kapitoly jsem použil následující prameny: Vysokajová M.: Právní úprava skončení pracovního poměru v zemích Evropské unie, Právo a zaměstnání 11-12/1999, Gola P.: Jaké jsou výpovědní lhůty v Evropské unii?, Právo a zaměstnání 11/2004 a Novotná E.: Rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance v členských zemích Evropské unie, Právo a zaměstnání 7-8/2003.

8.1.1. Anglie

Komplexní úpravu způsobů skončení pracovního poměru a důvodů neoprávněného ukončení pracovního poměru v Anglii obsahuje Employment Right Act 1996. Tento zákon sjednotil (do té doby velmi roztržitěnou) právní úpravu pracovního poměru a způsobů skončení pracovního poměru.

Výše uvedený zákon zakotvil mimo jiné právo zaměstnance nebýt neoprávněně propuštěn zaměstnavatelem. Stanovil okolnosti,

¹¹³ Vysokajová M.: Právní úprava skončení pracovního poměru v zemích Evropské unie, Právo a zaměstnání 11-12/1999, str. 34

tn. výpovědní důvody, na základě kterých může být zaměstnanec propuštěn a zaměstnavatel se nedopouští neoprávněného jednání.

Pracovní smlouva mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem musí v Anglii obsahovat zákonná práva tzv. “statutory rights”, která zaměstnanci poskytují zákonem zaručené pracovní podmínky. Mezi tato zákonná práva patří hlavně právo na zákonem stanovenou výpovědní dobu a právo na ochranu proti neoprávněnému propuštění.

Pro ukončení pracovního poměru je důležité, jestli je tento poměr ukončen propuštěním či opuštěním místa zaměstnancem. Propuštění z pracovního poměru lze rozdělit na standardní propuštění se zachováním výpovědní doby a na okamžité propuštění bez výpovědní doby.

Dle anglického práva je délka výpovědní doby také závislá na délce pracovního poměru. Minimální zákonem stanovené výpovědní doby, na které má každý se zaměstnanců zákonné právo, činí – do dvou let trvání pracovního poměru 1 týden, za každý odpracovaný rok do dvanácti let trvání pracovního poměru 1 týden výpovědní doby navíc a 12 týdnů po odpracování dvanácti let. V pracovní smlouvě lze však dohodnout výpovědní dobu delší.

Pokud dojde k propuštění zaměstnance ve věku 18 až 65 let, jehož pracovní poměr trval nejméně dva roky, pro nadbytečnost, má tento zaměstnanec zákonem zaručenou minimální výši odstupného. Zaměstnanec musí zaměstnavatele vyzvat k zaplacení, a pokud zaměstnavatel výzvě nevyhoví, může zaměstnanec ve lhůtě šesti měsíců po skončení pracovního poměru podat žalobu k pracovněprávnímu soudu. Pokud je zaměstnavatel v platební neschopnosti, je zaměstnanec oprávněn své nároky uplatňovat u “Insovcy service” – státního úřadu pro insolventi, který je zřízen Ministerstvem průmyslu a obchodu.

V Anglii byla v roce 1975 založena Advisory, Conciliation and Arbitration Service – ACAS. Jedná se nezávislou organizaci, jejíž hlavním cílem je zlepšování pracovních podmínek pro zaměstnance

a napomáhání k dobrým vzájemným vztahům mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Zaměstnancům a zaměstnavatelům poskytuje plný informační servis z oblasti pracovního práva a též formou konciliace řeší jejich pracovněprávní spory.

8.1.2. Belgie

Specifikem belgické pracovněprávní úpravy je široká volnost daná zaměstnavateli k rozvázání pracovního poměru výpovědí. Zaměstnavatel může ukončit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu a pracovníkovi náleží pouze finanční vyrovnání. K platnosti výpovědi je vyžadována písemná forma. V Belgii se uplatňuje široká škála výpovědních dob, jejichž délky se liší např. podle věku zaměstnance, výše jeho platu, zda výpověď dává zaměstnanec či zaměstnavatel atd. Pro názornost uvádím délky výpovědních lhůt dle doby trvání zaměstnání – pokud zaměstnanec odpracuje šest měsíců a méně činí 7 dní, do odpracovaných dvaceti let činí 28 dní, po odpracování dvaceti a více let činí 56 dní. Pro státní zaměstnance platí výpovědní lhůta tříměsíční.

Belgické právní předpisy k platnosti výpovědi vyžadují povinné vyznačení údajů týkajících se počátku a trvání výpovědní doby. Zaměstnanec hodlající rozvázat pracovní poměr výpovědí má v Belgii dvě alternativy: buď dá výpověď, nebo zaplatí zaměstnavateli odškodnění. V Belgii je také poskytována speciální ochrana určitým skupinám zaměstnanců (nemocní, těhotné ženy, ženy na mateřské dovolené).

8.1.3. Rakousko

V tomto státě je pro skončení pracovního poměru zvlášť důležité, zda byl tento poměr sjednán na dobu neurčitou nebo určitou. Skončení

pracovního poměru dohodnutého na určitou dobu není totiž ze strany zaměstnavatele možné, pokud tak nebylo ujednáno v pracovní smlouvě. Z pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou může zaměstnanec podat výpověď po 5 letech a pracovní poměr končí po šesti měsících od jejího podání. Zaměstnanec v Rakousku má také možnost rozvázat pracovní poměr bez výpovědi, a to jen ze závažných důvodů jako jsou např. skutečnosti, že zaměstnavatel zaviněně porušil pracovní smlouvu či zaměstnanci není vyplácena mzda. Jestliže zaměstnanec rozváže pracovní poměr bez výpovědi a bez řádného odůvodnění, dojde sice také k ukončení pracovního poměru, ale zaměstnavateli vzniká právo na odškodnění. V Rakousku není právními předpisy stanovena jednotná délka výpovědní doby a uplatňuje se zde zásada, podle které se délka výpovědní doby prodlužuje úměrně délce pracovního poměru. Délka výpovědní se zde pohybuje od šesti týdnů do pěti měsíců. Výpověď může být v tomto státě dána v různých formách např. písemně, ústně nebo konkludentním chováním. Platnost výpovědi zde není podmíněna její formou. Zvláštní právní ochranu poskytují v Rakousku právní normy zdravotně postiženým, těhotným ženám, ale i otcům, kteří čerpají zdravotní volno v souvislosti s péčí o dítě.

8.1.4. Finsko

Ve Finsku není zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď bez závažného důvodu. Neodůvodněná výpověď sice není neplatná, ale zaměstnavatel je povinen poskytnout pracovníkovi peněžní vyrovnání. Finské právní předpisy vymezují výpovědní důvody pouze negativně. Za závažné výpovědní důvody jsou považovány ty, které mají původ v chování zaměstnance, v jeho pracovních schopnostech, či v provozních potřebách zaměstnavatele. Zaměstnanec, který chce ve Finsku rozvázat pracovní poměr, musí zásadně dát výpověď. Bez výpovědi může zaměstnanec rozvázat pracovní poměr jen z taxativně stanovených důvodů. Mezi tyto důvody se řadí například případy, kdy mzda není zaměstnanci vyplácena tak, jak předvídá pracovní smlouva,

nebo je dobrá pověst zaměstnance nebo jeho morálka ohrožena pracovním poměrem. Co se týká výpovědní lhůty, tak tato je zde též odlišná dle délky zaměstnání. Specifická ochrana určitých skupin zaměstnanců je podobná právní úpravě ostatních států.

8.2. Právní úprava výpovědi z pracovního poměru na Slovensku

Na Slovensku vstoupil v platnost dne 1. dubna 2002 zákonník práce č. 311/2001 Z.z. (dále jen “zákonník práce”), který nahradil do té doby platný zákoník práce č. 65/1965 Sb.

Způsoby skončení pracovního poměru upravuje zákonník práce v ustanovení § 59. Podle tohoto ustanovení lze pracovní poměr skončit na základě

- a) právního úkonu, a to
 - dohodou
 - výpovědí
 - okamžitým skončením
 - skončením ve zkušební době

- b) právní události, kterou může být
 - uplynutí času, na který byl dohodnutý
 - smrt zaměstnance

- c) úředního rozhodnutí
- d) zákona¹¹⁴

¹¹⁴ Barancová H., Schronk R.: Pracovní právo, Sprint, Bratislava, 2007, str. 423

Výpověď z pracovního poměru upravuje zákoník práce v § 61 až 67. Níže uvádím určité odlišnosti pracovněprávní úpravy výpovědi z pracovního poměru ve Slovenské republice od pracovněprávní úpravy české.

Na rozdíl od české pracovněprávní úpravy je na Slovensku odlišně upravena výpovědní doba. Znění § 62 odst. 1 zákoníku práce: „Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba je rovnaká pro pre zamestnávateľa aj zamestnanca a je najmenej dva mesiace. Ak je daná výpoveď zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej pat rokov, je výpovedná doba najmenej tri mesiace.“ Slovenský zákoník práce tímto poskytuje vyšší ochranu zaměstnancům, kteří u zaměstnavatele pracovali po delší dobu (nejméně pět let). Tato pětiletá doba nemusí být zaměstnancem u zaměstnavatele odpracována vcelku. Zaměstnanec může tuto dobu odpracovat po částech, které je poté zapotřebí spočítat. Zaměstnavatel může samozřejmě se zaměstnancem dohodnout výpovědní dobu delší, ale pokud takováto dohoda nebude uzavřena, má zaměstnanec právní nárok na nejméně na tři měsíce výpovědní doby. Tato delší výpovědní lhůta se vztahuje pouze na výpověď ze strany zaměstnavatele, přitom nezáleží na tom, jaký výpovědní důvod zaměstnavatel v podané výpovědi uplatnil.

Dle § 62 odst. 3 zákoníku práce, pokud zaměstnanec nesetrvá po dobu plynutí výpovědní doby u zaměstnavatele, má zaměstnavatel právo na peněžitou náhradu v hodnotě průměrného výdělku zaměstnance za jeden měsíc, ale jen tehdy, pokud se na této peněžní náhradě dohodli v pracovní smlouvě. Tedy k tomu, aby byl naplněn účel této satisfakce, je zapotřebí, aby zaměstnavatel už při uzavření pracovní smlouvy resp. při její změně se na této peněžní náhradě za nedodržení výpovědní doby se zaměstnancem dohodl. Pokud tak neudělá v písemné formě a v pracovní smlouvě je takováto dohoda účastníků pracovního poměru neplatná.¹¹⁵

¹¹⁵ Barancová H.: Zákoník práce, Komentář, Sprint, Bratislava, 2007, str. 474

Dle ustanovení §63 odst. 5 zákonníku práce, je zaměstnavatel povinen, pokud chce dát zaměstnanci výpověď pro porušení pracovní kázně, obeznámit zaměstnance s důvodem výpovědi a musí mu umožnit se k uvedenému důvodu vyjádřit.

Dalším rozdílem je odchylná právní úprava odstupného, resp. úprava odchodného. V § 76 zákonníku práce je upraven institut odstupného a odchodného.

§ 76 odst. 1 zákonníku práce zní: „Zaměstnanci, s kterým zaměstnavatel skončí pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) nebo b) nebo z důvodu, že zaměstnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo dohodou z tých istých dôvodov, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. Ak pracovní poměr zaměstnanca trval u zaměstnavatele najmenej pět rokov, patrí mu odstupné v sume najmenej trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.“ Zaměstnavatel tedy poskytne zaměstnanci odstupné odstupňované podle doby, kterou zaměstnanec u zaměstnavatele odpracoval, nejméně dvojnásobek zaměstnancova průměrného měsíčního výdělku.

Podle § 76 odst. 2 zákonníku práce v případě, že zaměstnanec nesmí vykonávat dosavadní práci pro ohrožení nemocí z povolání, onemocnění nemocí z povolání anebo pro po dosáhnutí nejvyšší expoziční míry na pracovišti, přísluší zaměstnanci při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně desetinásobku jeho průměrného měsíčního výdělku.

§ 76 odst. 6 zákonníku práce obsahuje úpravu odchodného a zní: „Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na předčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac jako 70 %, patrí zamestnancovi odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo

bezprostředně po jeho skončení.“ Odchodné na rozdíl od odstupného má být určitou formou odměny za celou profesní kariéru zaměstnance při jeho odchodu do důchodu. Jde o zákonný nárok zaměstnance, který mu přísluší jen při prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod, invalidní důchod či na důchod za výsluhu roků.¹¹⁶ Výše odchodného je zákoníkem stanovena pouze jako minimální a může být zvýšena v kolektivní smlouvě nebo v jiném interním předpise zaměstnavatele.

¹¹⁶ Barancová H.: Zákoník práce, Komentář, Sprint, Bratislava, 2007, str. 545

9. Skončení pracovního poměru a právo Evropské unie

Na úvod této kapitoly je potřeba konstatovat, že na úrovni Evropské unie dodnes neexistuje kompaktní systém pracovního práva. Hlavní metodou evropského zákonodárství je obsahová harmonizace jednotlivých úprav pracovního práva na základě věcných zadání obsažených ve směrnících k zajištění existence sice samostatných, ale pokud možno bezrozporných právních úprav členských států. Zpravidla však nejde o obsahové sjednocení pracovního práva. Požadavky harmonizace se řídí podle minimálního standardu. Jednotlivým národním úpravám se nad rámec tohoto minimálního standardu ponechává prostor pro úpravu, která je výhodnější pro zaměstnance.¹¹⁷ Z výše uvedeného vychází i skutečnost, že tzv. pracovní právo Evropské unie přímo neupravuje vznik, změnu ani skončení pracovního poměru. Zákonodárství Evropských společenství zůstává stále v zajetí principu subsidiarity. Evropský zákonodárce však tak, jak stoupá význam sociální politiky, reguluje stále více oblastí společenského života, které jsou v České republice tradičně řazeny právě do pracovního práva.¹¹⁸ Právě v sociální oblasti lze tedy dohledat spojitost s institutem ukončení pracovního poměru, který není v rámci tzv. evropského pracovního práva jednotně upraven.

Za hlavní metodu evropského zákonodárství lze považovat harmonizaci pracovního práva, jejímž nástrojem jsou směrnice. U směrnic nejde obvykle o sjednocení obsahu právní úpravy. Závaznost směrnic pro členské státy Evropské unie spočívá v oblasti cílů, kterých má být dosaženo. Směrnice nelze v členských státech použít bezprostředně, nýbrž musí být do právních řádů jednotlivých členských států provedena jejich implementace.

¹¹⁷ Tichý, L., Arnold, R., Svoboda, P., Zemánek, J., Král, R.: Evropské právo. 3. vydání, C.H. Beck, Praha, 2006, str. 778, autor Prof. JUDr. Luboš Tichý, CSc.

¹¹⁸ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, C.H. Beck, Praha, 2007, str. 49, autor JUDr. Matin Štefko, Ph.D.

Níže uvádím směrnice, které se dotýkají problematiky skončení pracovního poměru:

- směrnice Rady č. 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.¹¹⁹ Dle této směrnice nesmí být se zaměstnanci zaměstnanými na dobu určitou zacházeno hůře než se srovnatelnými stálými zaměstnanci jen proto, že mají pracovní smlouvu či pracovní poměr na dobu určitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.

- směrnice Rady č. 75/129/EEC ze dne 17. 2. 1975 o sbližování právních úprav členských států týkajících se hromadného propouštění pro nadbytečnost (ve znění směrnice Rady č. 92/56/EEC). Tato směrnice definuje především pojmy „hromadné propouštění“ a „zástupci zaměstnanců“, stanoví minimální požadavky pro případy hromadného propouštění, upravuje postup při hromadném propouštění a stanovuje povinnosti zaměstnavatele při hromadném propouštění.

- Směrnice Rady č. 77/187/EHS, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, podnikání nebo části podniků nebo podnikání, novelizovaná směrnicí č. 98/50/ES, nyní ve směrnici Rady č. 2001/23/ES. Podle této směrnice se může zaměstnanec, který byl převodcem neoprávněně propuštěn krátkou dobu před převodem podniku a jeho práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu nebyla převzata novým zaměstnavatelem, domáhat neplatnosti propuštění vůči nabyvateli, tj. novému zaměstnavateli, protože pracovněprávní vztah je nutno pokládat za trvajícím.

- Směrnice Rady č. 80/987/EHS o sbližování právních předpisů členských států, týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele, ve znění směrnice č. 2002/74/ES. Účelem této směrnice je poskytnout určitý minimální stupeň ochrany

¹¹⁹ UNICE – Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů, CEEP – Evropské středisko veřejných podniků, EKOS – Evropská konfederace odborových svazů

zaměstnancům, jejichž zaměstnavatel se dostane do platební neschopnosti. Směrnice klade členským státům za povinnost zřídit instituce zajišťující úhradu nesplacených pohledávek zaměstnanců. Ze směrnice lze dovodit, že platební neschopnost lze považovat za obecný důvod skončení pracovního poměru.

- Směrnice Rady č. 92/85/EHS o zavedení opatření k zajištění bezpečnosti a zdraví při práci těhotných pracovnic, kojících pracovnic a pracovnic krátce po porodu. Směrnice upravuje zákaz výpovědi těhotným pracovnicím, kojícím pracovnicím a pracovnicím krátce po porodu. Dle této směrnice mají členské státy za povinnost zakotvit do svého právního řádu opatření nezbytná pro zákaz výpovědi uvedeným pracovnicím, a to po dobu od počátku jejich těhotenství až do konce mateřské dovolené.

- Směrnice Rady č. 76/207/EHS k uskutečnění zásady stejného zacházení s muži a ženami ohledně jejich přístupu k zaměstnání, vzdělání a postupu v zaměstnání, stejně jako ve vztahu k pracovním podmínkám, novelizovaná směrnicí č. 2002/73/ES. Tato směrnice zaručuje mužům i ženám stejné zacházení ohledně jejich přístupu k zaměstnání, vzdělání a postupu v zaměstnání, stejné pracovní podmínky, a to bez ohledu na jejich pohlaví. Směrnice umožňuje všem zaměstnancům, kteří se cítí být poškozeni v důsledku nedodržení zásady rovného zacházení domáhat se svých nároků. Zaměstnanci mají možnost dožadovat se svých nároků i po skončení vztahu, ve kterém k diskriminaci mělo dojít.

U veškerých zde uvedených směrnic lze konstatovat, že jejich úprava skončení pracovního poměru se dotýká pouze skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele s aspektem na ochranu zaměstnance.

Z výše uvedeného plyne, že v dokumentech Evropské unie týkajících se skončení pracovního poměru je zdůrazňována především podpora zaměstnanosti. Uvedené dokumenty stanoví pouze jisté principy a limity pro jednotlivé členské státy, avšak na těchto jednotlivých státech ponechávají prostor pro úpravu konkrétní problematiky. Česká republika jakožto členský stát Evropské unie

promítá jednotlivé zásady a stanovené povinnosti do svého právního řádu.

10. Skončení pracovního poměru v mezinárodních dokumentech

Pro mezinárodní ochranu sociálních práv jsou důležité mezinárodní dokumenty. Velmi významným dokumentem pro mezinárodní ochranu sociálních práv je Evropská sociální charta, která vznikla v roce 1961 v Radě Evropy. Dá se říci, že tato charta zakotvuje ochranu pracovního zapojení v obecné rovině. V I. části tohoto dokumentu, v níž jsou vyjádřeny jeho základní cíle, je uvedeno, že „každý musí mít příležitost získat prostředky ke svému živobytí prací, kterou si svobodně zvolí“.¹²⁰ V návaznosti na výše uvedené právo na práci je v II. části článku 2 odstavci 2 Evropské sociální charty členským státům stanovena povinnost chránit právo pracovníka vydělávat si na své živobytí ve svobodně zvoleném zaměstnání. V čl. 4 odst. 4 Evropské sociální charty se členské státy zavazují „uznat právo všech pracovníků na přiměřeně dlouhou výpovědní dobu při ukončení zaměstnání“.¹²¹

Revidovaná Evropská sociální charta z roku 1996 dále zvýraznila ochranu zaměstnanců při skončení pracovního poměru. Tento dokument v čl. 24 zakotvuje přímo právo pracovníků na ochranu v případě skončení zaměstnání. Členské státy mají dle uvedeného článku povinnost uznávat:

„a) právo všech pracovníků, aby jejich zaměstnání nebylo ukončeno bez platných důvodů pro takové skončení, které souvisejí s jejich schopnostmi nebo chováním nebo jsou založeny na provozních potřebách podniku, závodu nebo služby;

b) právo pracovníků, jejichž zaměstnání je skončeno bez platného důvodu, na přiměřené odškodnění nebo jinou vhodnou podporu.“¹²²

¹²⁰ Evropská sociální charta (původní znění), <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>

¹²¹ Evropská sociální charta (původní znění), <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>

¹²² Revidovaná Evropská sociální charta, http://www.mpsv.cz/files/clanky/1221/esch_1996.pdf

Smluvní strany se zde také zavazují zajistit pracovníkovi, který se domnívá, že jeho zaměstnání bylo skončeno bez platného důvodu, možnost odvolat se k nestrannému orgánu.

Dalším důležitým dokumentem pro konvergenci sociálních politik členských států Evropské unie se stala Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků. Komunitární charta vznikla v roce 1989 a akcentuje zejména sociální práva související se zaměstnáním. Jedná se např. o právo na práci, právo na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, právo na spravedlivou odměnu, právo na sdružování a kolektivní vyjednávání.

Některé otázky skončení pracovního poměru jsou také řešeny v Chartě základních práv Evropské unie z roku 2000. Tento dokument v čl. 30 stanoví, že „každý pracovník má právo na ochranu před nespravedlivým propuštěním v souladu s právem Společenství a vnitrostátními předpisy a praxí“, v čl. 33 odst. 2 stanoví, že „za účelem sladění rodinného a profesního života má každý právo na ochranu před propuštěním z důvodů spojených s mateřstvím“.¹²³

Velmi významnou organizací, která má vliv na oblast skončení pracovního poměru je Mezinárodní organizace práce. Tato mezinárodní organizace přidružená k OSN patří mezi odborné organizace sociální, zdravotní a kulturní, jejímž hlavním cílem je zlepšit pracovní podmínky a sociální zabezpečení ve světě. Mezinárodní organizace práce přijímá mezinárodní úmluvy a doporučení týkající se zásadních otázek pracovního a sociálního zákonodárství. Úmluvy Mezinárodní organizace práce nabývají závaznosti ratifikací. Ratifikací a zveřejněním se úmluvy stávají součástí právního řádu členského státu. Ten je povinen vtělit ratifikovanou úmluvu do vnitrostátní úpravy. Členské státy jsou povinny dodržovat některé „základní normy“ i bez ratifikace mezinárodní úmluvy. Doporučení pak neukládají členským státům povinnosti a nepodléhají ratifikaci. Jejich

¹²³ Gregorová Z.: Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava, Právník 2/2007, str. 176

úlohou je především připravovat podmínky pro pozdější úpravu mezinárodní úmluvou nebo pro změnu některé nevyhovující úmluvy.¹²⁴

Okruhem skončení pracovního poměru se zabývají Doporučení č. 119 o skončení zaměstnání z roku 1963, Úmluva č. 158 o skončení zaměstnání z roku 1982 a Doporučení č. 166 o skončení zaměstnání z roku 1982.

Ve druhém článku Doporučení č. 119 o skončení zaměstnání z roku 1963 je stanoveno, že skončení zaměstnání není možné bez platného důvodu, spočívajícího ve způsobilosti nebo chování zaměstnance či založeného na provozních požadavcích podniku, zařízení nebo služeb. Doporučení v této souvislosti také vymezuje důvody, které nemohou být důvody platného rozvázání pracovního poměru. Jedná se např. o rasu, barvu pleti, pohlaví, členství v odborech či výkon funkce zástupce zaměstnanců. V doporučení jsou upraveny také další otázky týkající se skončení zaměstnání, jako např. právo zaměstnance, jehož zaměstnání má být skončeno, na vhodnou délku výpovědní doby nebo odpovídající kompenzaci.

Doporučení č. 166 o skončení zaměstnání z roku 1982 naznačuje další možné směry rozvoje ochrany stability zaměstnání tím, že stanoví další rozvíjející a doplňující instituty pro skončení zaměstnání ze strany zaměstnavatele.¹²⁵ V tomto doporučení je též kladen větší akcent na činnosti, které mohou předcházet a zamezovat propouštění pracovníků, jako jsou rekvalifikace či omezování práce přesčas. Též je zde kladen důraz na spolupráci s příslušnými kompetentními státními orgány a na spolupráci se zástupci zaměstnanců.

Úmluva č. 158 o skončení zaměstnání z roku 1982 (dále jen „úmluva“) je považována za základní mezinárodní úpravu skončení pracovního poměru. Česká republika tento dokument dosud neratifikovala, avšak nová pracovněprávní úprava úmluvu respektuje. Úmluvu lze řadit ke smlouvám přijatým Mezinárodní organizací práce,

¹²⁴ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, C.H. Beck, Praha, 2007, str. 40, autorka JUDr. Věra Štangová, CSc.

¹²⁵ Gregorová Z.: Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava, Právník 2/2007, str. 182

kteře nejsou vymezeny jen pro určité skupiny zaměstnanců, ale mají obecný dosah. Úmluva se tak vztahuje na všechna odvětví ekonomických činností a na všechny zaměstnané osoby, avšak také připouští výjimky, kterých může členský stát využít. Z ochrany při skončení zaměstnání, kterou poskytuje Úmluva, mohou být vyloučeni zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou, zaměstnanci v předem a v přiměřené délce sjednané zkušební či kvalifikační době, zaměstnanci na nepravidelnou krátkodobou výpomoc. Podstata právní úpravy Úmluvy spočívá ve stanovení náležitostí, které musí skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele splňovat. Jako základní náležitost je zde uvedena (v čl. 4) důvodnost skončení pracovního poměru. Dle této zásady nesmí zaměstnání zaměstnance skončit, pokud neexistuje platný důvod pro takové skončení spočívající ve schopnosti nebo chování zaměstnance či v operativních požadavcích podniku, instituce nebo služeb. Úmluva vyjmenovává důvody, které nejsou oprávněnými důvody skončení pracovního poměru. Jedná se např. o členství v odborech, výkon funkce zástupce zaměstnanců, podání žaloby proti zaměstnavateli pro údajné porušení práva, rasu, barvu pleti, pohlaví, těhotenství, náboženství, politický názor, nepřítomnost v práci v době mateřské dovolené a dočasná nepřítomnost v práci pro nemoc nebo úraz. Oproti doporučení z roku 1963 obsahuje Úmluva rozšíření tohoto výčtu skutečností, které nemohou být důvodem ke skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zvýšená pozornost je zde věnována ochraně rodiny a ochraně osobního postavení zaměstnance.

Úmluva také ochraňuje zaměstnance s ohledem na jeho ekonomickou situaci. Zaměstnanec má v případě skončení zaměstnání právo na odstupné a jiné specifické dávky, či na dávky z pojištění v nezaměstnanosti. Dle úmluvy má též zaměstnanec před tím, než je jeho zaměstnání skončeno z důvodu spočívajícím v jeho chování, právo na to, aby dostal příležitost bránit se proti zaměstnavatelem vznesenému obvinění. Jedná se o nově obsažený institut, který se v předchozím doporučení nenalézal. Úmluva obsahuje, stejně jako

dřívější doporučení, právo zaměstnance na časově omezenou obranu proti skončení pracovního poměru, a to prostřednictvím soudu, pracovního tribunálu, arbitrážního výboru nebo arbitra.

Pokud srovnáme výše uvedené dokumenty lze konstatovat, že ve všech úpravách se řeší institut skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, což je vzhledem k tomu, že se jedná o záruky práva na práci a projevuje se zde ochranná funkce směrem k zaměstnanci, zcela pochopitelné. Nejpodstatnější mezinárodní úprava institutu skončení zaměstnání je obsažena v dokumentech Mezinárodní organizace práce, přičemž, jak jsem již uvedl, doporučení mají jen doporučující charakter a nelze vynutit jejich promítnutí do vnitrostátního zákonodárství.

11. Závěr

Touto rigorózní prací jsem se snažil podat komplexní výklad o institutu výpovědi z pracovního poměru.

V českém pracovním právu se projevuje snaha zaujmout optimální vztah mezi flexibilitou pracovněprávních vztahů prostřednictvím rozšíření smluvní volnosti a stabilitou pracovního zapojení zaměstnanců. Ukazuje se totiž, vzhledem k rychlému technickému pokroku a vyšší konkurenci plynoucí z globalizace, že potřeba větší flexibility v oblasti pracovního práva vzrůstá. Tento trend lze považovat za celosvětový a i Evropská unie ho citelně vnímá. Vyplývá to ze Zelené knihy Rady Evropské unie, která byla zveřejněna v Bruselu dne 23. 11. 2006.¹²⁶ Její vydání je vedeno snahou prosadit v pracovněprávních vztazích flexibilitu a zároveň garantovat jistotu v zaměstnání před dříve proklamovanou sociální jistotou zaměstnanců.

Tato Zelená kniha vychází z toho, že před evropskými trhy stojí úkol dosáhnout větší pružnosti a současně se snaží maximalizovat jistotu zaměstnání pro všechny. Konstatuje potřebu upravit pracovněprávní předpisy směrem k podpoře flexibility v kombinaci s jistotou zaměstnání. V Zelené knize je také řešena otázka jaká role by pracovnímu právu připadla při prosazování konceptu „flexicurity“ (výraz je kombinací anglických slov flexibility (pružnost) a security (jistota, zabezpečení) v rámci vytváření spravedlivějších a adaptabilnějších pracovních trhů. Ve vztahu zákoníku práce k Zelené knize lze vyznívat, že česká pracovněprávní úprava nesleduje nastolené trendy – větší flexibilitu pracovněprávních vztahů, zavádění flexibilnějších norem zaměstnání s menší ochranou proti propouštění - ale naopak se jim brání. Jako příklad mohu uvést zrušení institutu vedlejšího pracovního poměru, kdy byla zákoníkem práce zrušena právě taková flexibilní forma zaměstnávání s menší ochranou před propouštěním, která by měla být dle Evropské unie podporována.

¹²⁶ Zelená kniha je dostupná např. na: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/06/st15/st15510.en06.pdf>

Koncepce flexicurity je však velmi kriticky vnímána ze strany odborů, které při jejím uplatňování shledávají jako hlavní nebezpečí možnost omezování práv zaměstnanců a poskytování práv zaměstnavatelům ke snadnému zbavení se svých zaměstnanců. Evropská odborová konfederace dokonce ve svém programovém prohlášení přijatém v Seville v květnu 2007 uvádí, že je zapotřebí „vzít debatu o flexicitě z rukou těch, jejichž cílem je snížit ochranu zaměstnání a dávky v nezaměstnanosti“.¹²⁷ Evropská odborová konfederace také formulovala zásady a charakteristiky týkající se uplatňování koncepce flexicurity a tyto adresovala národním odborovým organizacím. Dle Evropské odborové organizace pojetí flexicurity vyžaduje mimo jiné zajištění dobré, dostatečně účinné pracovněprávní ochrany zaměstnanců, péči o kvalitu práce a zlepšování sociálních systémů poskytujících štědré dávky.

Osobně mám za to, že v procesu uvolňování pracovního práva a vytváření většího prostoru pro smluvní vůli je zapotřebí pokračovat, avšak též je nutné dbát na určitou nutnou ochranu zaměstnance, jakožto slabší strany pracovněprávního vztahu.

Jistým náznakem pro zlepšení současné situace, tedy snahou o krok shora uvedeným směrem je pak připravovaný a právě připomínkový návrh novely zákoníku práce.¹²⁸

Tato připravovaná novela by měla navazovat na Programové prohlášení vlády České republiky učiněné dne 4. srpna 2010¹²⁹, ve kterém se vláda zavázala, že „v součinnosti se sociálními partnery navrhne úpravy zákoníku práce, které povedou k větší flexibilitě pracovněprávních vztahů a k vyšší motivaci zaměstnavatelů při vytváření pracovních míst“ a měla by se tedy dotknout oblasti skončení pracovního poměru, resp. výpovědi z pracovního poměru.

¹²⁷ Sevillské programové prohlášení k dispozici na: http://www.cmkos.cz/data/articles/down_435.pdf

¹²⁸ návrh novely k připomínkování je k dispozici např. na: <http://www.komora.cz/pomahame-vasemu-podnikani/pripominkovani-legislativy-2/nove-materialy-k-pripominkam-1/nove-materialy-k-pripominkam/41-11-novela-zakoniku-prace-t-28-3-2011.aspx#> či na: <http://eklep.vlada.cz/eklep/page.jsf>

¹²⁹ Programové prohlášení vlády České republiky je k dispozici na: http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/Programove_prohlaseni_vlady.pdf

Mezi navrhovanými změnami zákoníku práce, které by měly směřovat k jeho větší flexibilitě, tak jak je uvedeno ve zmíněném Programovém prohlášení vlády, se objevuje návrh na úpravu délky zkušební doby, návrh na zjednodušení výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele, či návrh na výši odstupného ve vazbě na počet odpracovaných let u zaměstnavatele. Ke zvýšení flexibility a odstranění administrativní zátěže by mělo přispět také zrušení povinnosti zaměstnavatele projednat s odborovou organizací výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru v případě jakéhokoliv zaměstnance, stejně jako povinnosti informovat odborovou organizaci o dalších případech rozvázání pracovního poměru. Zachována by tak zůstala pouze ochrana odborových funkcionářů.

Co se týká institutu zkušební doby, tak je navrhováno prodloužení maximální zkušební doby u vedoucích zaměstnanců a u klíčových zaměstnanců s ohledem na jejich zvláštní postavení u zaměstnavatele na nejdéle šest měsíců.

Zjednodušení výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele, spočívá ve sloučení dosavadních dvou případů rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele (§ 52 písm. f) a písm. g) zákoníku práce) do jedné skutkové podstaty a též zařazení nového výpovědního důvodu. Tímto novým výpovědním důvodem je zvlášť hrubé porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance.

Nová by dle navrhované novely měla být i úprava odstupného. Je navrhováno, aby odstupné náležející zaměstnanci při skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, z tzv. organizačních důvodů, nebo dohodou ze stejných důvodů, bylo stanoveno diferencovaně, s ohledem na minimální délku trvání pracovního poměru u zaměstnavatele.

Jsem toho názoru, že by v zákoníku práce měl být nově upraven též institut výpovědní doby. Myslím si, že její současná dvouměsíční délka je pro potřeby zlepšení flexibility pracovního trhu zbytečně předimenzovaná. Základní výpovědní doba by mohla být snížena na jeden měsíc, přičemž by její běh mohl začít (na rozdíl od současné

právní úpravy) již v okamžiku doručení výpovědi. Také by (po vzoru některých členských států Evropské unie) mohla být výpovědní doba alternativně odstupňovaná podle délky trvání pracovněprávního vztahu zaměstnance k vypovídajícímu zaměstnavateli. Též mám za to, že by měl být v naší pracovněprávní úpravě zaveden institut tzv. vykoupení ze zaměstnání, tj. možnosti účastníka, který dává výpověď ve výpovědní době, uvést, že místo dodržení výpovědní doby poskytne druhému účastníku peněžité vyrovnání. V zavedení institutu vykoupení se ze zaměstnání bych viděl účinný prostředek k pružnosti pracovního trhu. Současná právní úprava dává jedinou možnost jak nedodržet výpovědní dobu a ukončit předčasně pracovní poměr. Tou možností je dohoda s druhou smluvní stranou. V případě zájmu zaměstnavatele o rychlé ukončení pracovního poměru má zaměstnavatel možnost dohodnout se zaměstnancem jako kompenzaci odstupné. Při zavedení alternativy vykoupení se ze zaměstnání by bylo umožněno rychlé ukončení pracovního poměru, a to při poskytnutí adekvátní kompenzace druhé smluvní straně. V případě zájmu o ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance by zaměstnanec poskytl zaměstnavateli peněžité plnění, které by pokrylo zaměstnavatelovy náklady spojené se skončením pracovního poměru zaměstnance. Pokud by zájem o ukončení pracovního poměru projevil zaměstnavatel, pak by zaměstnanci musel vyplatit náhradu mzdy odpovídající výši průměrného výdělků za zbývající výpovědní dobu. Dá se předpokládat, že k většímu využívání tohoto institutu by zřejmě docházelo ze strany zaměstnavatelů, avšak také by se pravděpodobně zvýšila mobilita pracovních sil, kdy by nový zaměstnavatel měl možnost rychle a snadno získat zaměstnance za částku rovnající se délce výpovědní doby. Pro praktické využití uvedeného institutu by však bylo dobré uzákonit určitou dobu (např. dva týdny), ve které by pracovní poměr ještě trval a ve které by došlo k organizačnímu vyrovnání vzájemných závazků a plnění.

Je třeba zmínit, že i úprava institutu výpovědní doby byla v návrhu novely zákoníku práce brána v potaz a že mezi jednotlivými

variantami jeho úpravy, které byly zvažovány pro zařazení do návrhu novely, figurovaly jak možnost zkrácení délky výpovědní doby na jeden měsíc, tak i možnost zavedení institutu vykoupení ze zaměstnání. Bohužel však z obavy před kritikou Rady Evropy (která považuje dosavadní dvouměsíční výpovědní dobu ve vztahu k zaměstnancům za příliš krátkou), resp. z obavy finanční náročnosti pro účastníka, který by institutu vykoupení ze zaměstnání využil, bylo navrženo ponechat současnou právní úpravu výpovědní doby beze změny.

Jako další vhodnou alternativu zjednodušení platné právní úpravy výpovědi z pracovního poměru pak považují zakotvení možnosti propustit zaměstnance bez ospravedlnitelného důvodu, ale pouze se zaplacením vysokého odstupného. Zároveň by však bylo příhodné právně zakotvit ochranu pro tzv. malé zaměstnavatele, pro které by vyplácení vysokého odstupného mohlo mít likvidační následky.

Lze shrnout, že společným jmenovatelem návrhů na změnu zákoníku práce by měla být zejména vyšší liberalizace právní úpravy a důraz na flexibilitu pracovního práva. Samozřejmě by měl být brán zřetel též na ochranu zaměstnance, kterému by měl být garantován určitý minimální sociální standard, ale podstatná změna směrem ke zpružnění pracovněprávní úpravy je s ohledem na vyvíjející se společenské a ekonomické podmínky bezpochyby zapotřebí. Nemohu se proto ztotožnit s postojem Českomoravské konfederace odborových svazů k přípravě novely zákoníku práce, který byl vyjádřen v Informaci o přípravě a rizicích tzv. koncepční novely zákoníku práce¹³⁰, spočívajícím v tvrzení, že není důvod k zásadním změnám a potřebné je pouze uvést zákoník práce do souladu s nálezem Ústavního soudu publikovaným pod č. 116/2008 Sb.

Pracovní poměr je velmi hluboký vzájemný vztah obou subjektů, který výrazně ingeruje do osobních práv, zejména zaměstnance, přičemž dojde-li k jeho ochromení, není ze strany právní úpravy

¹³⁰ <http://www.cmkos.cz/archiv-dokumentu/1423-3/materialy-k-pripravovane-koncepcni-zmene-zakoniku-prace>

správné násilně udržovat jeho trvání a je třeba jej za vzájemně akceptovaných podmínek ukončit.¹³¹

Doufám proto, že v blízké budoucnosti k reflexi pracovněprávní úpravy na aktuální potřeby trhu práce a na opravdové pozitivní změny v této oblasti dojde.

¹³¹ Hůrka, P.: Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání, Auditorium s.r.o., Praha, 2009, str. 81

12. Resumé

In my rigorous work I deal with questions of an employment discharge. It is a conventional labour-law institute that is a very important way of employment termination. In my rigorous work I try to span the given questions on a large scale.

At the beginning, I engage in historical rootage of the given institute and point out its development. I state particular legal regulations which had in general the importance to development of labour law, however, especially for the field of employment termination. In this part I also deal with the legal regulations of an employment discharge, just as it was contained in the labour code from 1965.

In the successive chapter I already devote to the employment discharge in terms of the valid legal regulations. I clarify here the term of discharge, its essentials, form, content, delivering, appeal, cancellation time, periods for claiming the discharge. I also deal here with subjects of the discharge and their competence to perform legal acts. I also describe here the discharge given by the employee and the discharge given by the employer in detail.

In other two parts I point out the cases of discharge prohibition and I discourse briefly about the institute of collective redundancies of employees. Consequently, I solve the questions connected with the employment termination by a discharge as are the working paper, work reference, time off for employment seeking and compensation. Then, I focus on the cases of invalid severance of the labour relation both from the employee's and employer's side.

In the chapter devoted to comparing of labour-law amendments in the field of employment termination at selected European Union states, I concentrate mainly on rarities' statement specific for individual named countries. I particularly devote to the employment

discharge in this part, just as it is regulated by the Slovak labour code.

In the sections called Employment termination and European Union law and Employment termination in international documents I point out the individual international-law regulations and the legal regulations of European Union that affect the field of employment termination.

At the conclusion of my work I think about the current state of the given institute and I reflect on its movement and development within the frame of European Union. At the same time, I try to find here certain simplification possibilities of the current domestic labour-law regulations in the field of employment termination and I try to specify the particular solutions. The goal of my work is to analyse the current legal regulations of employment discharge institute (inclusive of related questions) and let the reader approach the historical development of this institute.

It also tries to clarify the legal regulations of employment termination contained in judicial codes of particular (selected) countries of European Union in a common way, and outline the current movement of the given institute within the frame of national and multi-national amendment.

Použité zkratky:

Sborník III – Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních, SEVT, Praha, 1980

Sborník IV – Nejvyšší soud ČSFR, Nejvyšší soud ČR a Nejvyšší soud SR o občanském soudním řízení a o řízení před státním notářstvím

R- Sbíрка soudních rozhodnutí a stanovisek Nejvyššího soudu

PŘEHLED POUŽITÝCH PRAMENŮ

Monografie

Bělina, M. a kol.: Zákoník práce Komentář, C. H. Beck, Praha, 2008

Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, C.H. Beck, Praha, 2007

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

Malý, K. a kol.: Dějiny českého a československého práva do roku 1945, Linde, Praha, 1999

Galvas, M.: Pracovní právo, 300 otázek a odpovědí, 1. vydání, Computer Press, Brno, 2007

Jouza, L.: Zákoník práce s komentářem, Bova Polygon, Praha, 2006

Jakubka, J.: Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele, Grada, Praha, 2000

Jakubka, J.: Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele, Grada, Praha, 2000

Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H.: Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími, Linde, Praha, 2008

Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Schmied, Z., Šubertová, Z., Tomandlová, L., Trylč, L.: Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2007. 1. vydání, Anag, Olomouc, 2007

Součková, M. a kolektiv: Zákoník práce, Komentář, C.H. Beck, Praha, 2001

Galvas, M. a kolektiv: Pracovní právo, Masarykova universita, Doplněk, Brno, 2004

- Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D., Píchová, I. a kol.: Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, Brno, 2001
- Hochman, J. a kol.: Zákoník práce, komentář a předpisy a judikatura související. Linde, Praha, 2007
- Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J.: Zákoník práce Komentář, 2. vydání, ASPI, Wolters Kluwer, Praha, 2008
- Dandová, E.: Zákoník práce a EU v otázkách a odpovědích, ASPI Publishing, Praha, 2004
- Barancová H., Schronk R.: Pracovní právo, Sprint, Bratislava, 2007
- Barancová H.: Zákoník práce, Komentář, Sprint, Bratislava, 2007
- Tichý, L., Arnold, R., Svoboda, P., Zemánek, J., Král, R.: Evropské právo. 3. Vydání, C.H. Beck, Praha, 2006
- Malý, K. a kol.: Dějiny českého a československého práva do roku 1945, Linde, Praha, 1999
- Kincl J., Urfus V.: Římské právo, Panorama, Praha, 1990
- Vaněček V.: Dějiny státu a práva v Československu, Orbis, Praha, 1964
- Winter Z.: Dějiny řemesel a obchodu v Čechách ve XIV. a XV. století, Česká akademie císaře Františka Josefa pro vědy, slovesnost a umění, Praha, 1906
- Šusta J.: Dvě knihy českých dějin I., Praha, 1917
- Svoboda I.: Zákoník práce s komentářem, Key Publishing, Praha, 2008
- Hůrka, P.: Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání, Auditorium s.r.o., Praha, 2009

Odborná periodika

- Bělina, M.: Nález ÚS zasáhl koncepci zákoníku práce. Právní zpravodaj, 2008, č. 4

- Svitáková, V., Bělina, M.: Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání?, Právní rozhledy, 2/2007
- Bukovjan, P.: Výpověď sepsaná v cizím jazyce, Práce a mzda, 2008, č. 5
- Hůrka, P.: K zákazu výpovědi a k ochranné době. Právo a zaměstnání, 2003
- Štanglová, V.: Institut hromadného propouštění v českém právu. Právo a zaměstnání, 2002, č. 4
- Bičánková, O.: Poskytování odstupného zaměstnavatelem v roce 2008. Právo pro podnikání a zaměstnání č. 5. 2008
- Vysokajová M.: Právní úprava skončení pracovního poměru v zemích Evropské unie, Právo a zaměstnání 11-12/1999
- Gregorová Z.: Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava, Právník 2/2007
- Gola, P.: Jaké jsou výpovědní lhůty v Evropské unii?, Právo a zaměstnání 11/2004
- Novotná, E.: Rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance v členských zemích Evropské unie, Právo a zaměstnání 7-8/2003

Právní předpisy a prameny mezinárodního práva a práva EU

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce.

Zákon č. 311/2001 Z.z., ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů.

Vyhláška č. 385/2006 Sb., o zdravotnické dokumentaci, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

Evropská sociální charta z roku 1961

Revidovaná Evropské sociální charta z roku 1996

Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků z roku 1989

Listina základních práv Evropské unie ze dne 7. prosince 2000, ve znění upraveném dne 12. prosince 2007

Zelená kniha Rady Evropské unie z roku 2006

Sevillské programové prohlášení Evropské odborové konfederace z roku 2007

Doporučení č. 119 vztahující se k ukončení pracovního poměru z iniciativy zaměstnavatele z roku 1963

Doporučením č. 166 vztahující se k ukončení pracovního poměru z iniciativy zaměstnavatele z roku 1982

Úmluva o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele č. 158

Směrnice Rady č. 75/129/EHS o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, novelizovaná směrnicí Rady č. 92/56/EHS

Směrnice Rady č. 92/85/EHS o zavedení opatření k zajištění bezpečnosti a zdraví při práci těhotných pracovníků, kojících pracovníků a pracovníků krátce po porodu

Směrnice Rady č. 1999/70/ES týkající se Rámcové dohody o pracovních smlouvách na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP, ETUC

Směrnice Rady č. 77/187/EHS, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě

převodů podniků, podnikání nebo části podniků nebo podnikání, novelizovaná směrnicí č. 98/50/ES

Směrnice Rady č. 80/987/EHS o sbližování právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele, ve znění směrnice č. 2002/74/ES

Směrnice Rady č. 76/207/EHS k uskutečnění zásady stejného zacházení s muži a ženami ohledně jejich přístupu k zaměstnání, vzdělání a postupu v zaměstnání, stejně jako ve vztahu k pracovním podmínkám, novelizovaná směrnicí č. 2002/73/ES

Soudní rozhodnutí

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.10.1996, 3 Cdon 946/ 96 (R 29/1997)

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28.6.1995, sp. zn. 6 Cdo 69/1994

Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn.: 2 Cdon 727/1996

Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn.: 21 Cdo 730/2000

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28.6.1995, sp. zn. 6 Cdo 69/1994

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.4.2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn.: 21 Cdo 1236/2002

Nález Ústavního soudu ze dne 19.3.1997, sp. zn. II. ÚS 7/96

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 1628/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.2.1998, sp. zn. 2 Cdon 1535/97

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.2.2001, sp. zn. 21 Cdo 13/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn.: 6 Cdo 52/1992

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.6.1999, sp.zn. 21 Cdo 819/1999

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.10.2006, sp. zn. 21 Cdo 2985/2005

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.3.2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.4.2003, sp. zn. 21 Cdo 1893/2002

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.5.2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 6. 2003, sp. zn. 21 Cdo 304/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.3.1997, sp. zn. 2 Cdon 475/1996

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000

Rozsudek nejvyššího soudu ČSR ze dne 18.12.1977, sp. zn. 5 Cz 10/77

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.6.2003, sp. zn. 21 Cdo 387/2003

Stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 9.6.2004, sp.zn. Cpjn 4/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23.5.2003, sp. zn. 21 Cdo 1945/2002

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.4.1999, sp. zn. 21 Cdo 2625/1998.

Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek

R 29/1997

R 34/1968

R 1/1998

R 89/1967

R 90/1967

R 57/1968

R 17/1986

R 54/1999

R 15/1978

R 21/2001

R 25/1971

R 52/1994

R 65/1973
R 50/1977
R 31/1980
R 42/1982
R 58/1968
R 74/1967
R 9/1980
R 41/1983
R 64/1969
R 73/2005
R 54/1986
Sborník III, str. 59-60
Sborník III, str. 46-47
Sborník III, str. 126
Sborník III, str. 45
Sborník III, str. 70
Sborník III, str. 37
Sborník III, str. 59
Sborník IV, str. 186-187
Sborník IV, str. 112-114
Sborník IV, str. 190
Sborník IV, str. 928
Sborník IV, str. 195

Internetové odkazy

<http://www.mpsv.cz>

<http://register.consilium.europa.eu>

<http://www.cmkos.cz>

<http://www.evropska-unie.cz>

<http://www.komora.cz/pomahame-vasemu-podnikani/pripominkovani-legislativy-2/nove-materialy-k-pripominkam-1/nove-materialy-k-pripominkam/41-11-novela-zakoniku-prace-t-28-3-2011.aspx#>

http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/Programove_prohlaseni_vlady.pdf

<http://eklep.vlada.cz/eklep/page.jsf>

<http://www.cmkos.cz/archiv-dokumentu/1423-3/materialy-k-pripravovane-koncepcni-zmene-zakoniku-prace>

Klíčová slova: pracovní právo,
výpověď z pracovního poměru

Keywords: labour law
the termination of the employment relationship