

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Martin Jakubec

**Výpověď z pracovního poměru ve francouzském právu v porovnání  
s českou právní úpravou**

**Diplomová práce**

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce: 2. 5. 2016

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

Martin Jakubec

Tímto bych chtěl velmi poděkovat za cenné rady, trpělivost a čas při konzultacích, ochotu a vždy bezproblémovou a rychlou komunikaci při tvorbě této diplomové práce svému vedoucímu práce JUDr. Jakubovi Morávkovi, Ph.D.

Je voudrais remercier mon professeur de la matière Droit du travail Jean-Yves Kerbourc'h de l'Université de Nantes pour ses cours inspirants et intéressants qui m'ont ramené à l'idée d'écrire cette mémoire.

## **Abstrakt**

Cílem této práce je představit francouzskou právní úpravu jednostranného skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance a zaměstnavatele a následně porovnat její rozdílnost oproti úpravě české. Úvodní část práce stručně představuje francouzský zákoník práce a také vysvětluje postavení zaměstnance a zaměstnavatele ve francouzském právu spolu se zmíněním problémů, které se v tomto ohledu vyskytují. Na úvodní část, která vysvětluje základní charakter pracovněprávního vztahu ve francouzské úpravě, navazuje druhá, hlavní část, která se zabývá podmínkami, jak tento pracovněprávní vztah jednostranně podle francouzského práva skončit a obsahuje též porovnání této problematiky s českou úpravou. V závěru práce se autor zamýšlí nad rozdíly obou úprav a nad jejich výhodami či nevýhodami.

## **Abrégé**

Cette memoire a pour le but la présentation de la démission et le licenciement dans le droit du travail français et la comparaison de ceux-ci avec le droit du travail tchèque. La partie préliminaire présente en bref le code du travail français et explique aussi le statut du salarié et de l'employeur dans le droit français et mentionne des problèmes qui s'attachent à cette problématique. La partie préliminaire, qui parle du caractère élémentaire de la relation de travail est suivie par la seconde partie, la partie principale, qui disserte sur des conditions dans lesquelles la relation de travail peut être rompue dans le droit français et compare leurs différences avec le droit tchèque. A la fin l'auteur délibère sur ceux différences et leurs avantages et désavantages.

## Obsah

Úvod .....	1
1. Francouzský zákoník práce, zaměstnanec, zaměstnavatel a pracovní smlouva .....	2
1.1 Francouzský zákoník práce .....	2
1.1.1 Vznik a důvody přijetí současného francouzského zákoníku práce.....	2
1.1.2 Struktura zákoníku .....	3
1.1.3 Obsah zákoníku .....	4
1.2 Zaměstnanec, zaměstnavatel a pracovní smlouva .....	9
1.2.1 Pojetí ve světle judikatury a zákona .....	9
1.2.2 Posouzení problematických případů smluv ve vztahu k určení jejich skutečného charakteru v judikatuře.....	12
1.2.3 Postavení zaměstnance a zaměstnavatele v některých specifických případech .	16
1.2.4 Profese, při jejichž výkonu jsou dané osoby považovány ze zákona za zaměstnance .....	19
1.2.5 Případy vyloučení pracovního poměru ze zákona.....	25
1.2.6 Pracovní smlouva na dobu neurčitou, pracovní smlouva na dobu určitou a některé další specifické pracovní smlouvy .....	27
2. Výpověď z pracovního poměru ve francouzské právní úpravě a její porovnání s českou právní úpravou.....	35
2.1 Výpověď ze strany zaměstnance ve francouzské úpravě .....	36
2.1.1 Zákonná úprava .....	36
2.1.2 Aplikační problémy v praxi spojené s výpovědí .....	37
2.1.3 Volní aspekty výpovědi.....	38
2.1.4 Výpověď ze strany zaměstnance podaná pod nátlakem.....	42
2.1.5 Výpověď podaná bez rozmyslu nebo za nepříznivého duševního stavu.....	43
2.1.6 Návrh na rozvázání pracovního poměru (Prise d'acte) .....	44
2.2 Porovnání s výpovědí ze strany zaměstnance v české úpravě.....	47
2.2.1 Zákonná úprava .....	47
2.2.2 Projev vůle a jeho vady .....	48
2.2.3 Návrh na rozvázání pracovního poměru (Prise d'acte) a české právo .....	49
2.3 Výpověď ze strany zaměstnavatele ve francouzské úpravě .....	50
2.3.1 Výpověď z důvodu spočívajícího v osobě zaměstnance.....	51
2.3.2 Výpověď (propuštění) zaměstnance z ekonomického důvodu .....	58
2.4 Porovnání s výpovědí z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v českém právu.....	68

2.4.1	Obecné srovnání .....	68
2.4.2	Důvod spočívající v osobě zaměstnance v české úpravě .....	69
2.4.3	Ekonomický důvod v českém právu .....	71
2.4.4	Porovnání postupů propouštění .....	73
2.5	Výpověď pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou.....	74
2.5.1	Obecná pravidla.....	74
2.5.2	Výjimky.....	75
2.5.3	Sankční ustanovení.....	75
2.6	Porovnání francouzské výpovědi pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou s českou úpravou .....	76
3.	Závěrečné shrnutí a úvahy de lege ferenda pro českého zákonodárce .....	77
	Seznam použité literatury a pramenů .....	81
	Resumé .....	86
	Sommaire .....	87

## **Seznam použitých zkratek**

FZP – francouzský zákoník práce (Code du travail), publikovaný nařízením č. 2007-329 ze dne 12 března 2007 ve znění pozdějších předpisů

ČZP – český zákoník práce, zákon 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

ČOZ – český občanský zákoník, zákon 89/2014 Sb. občanský zákoník

## Úvod

Klíčem k pochopení pracovního poměru ve francouzském právu, a s tím nezbytně souvisejícího postavení a vzájemného vztahu zaměstnance a zaměstnavatele, je zákonná úprava představující francouzský zákoník práce. Neméně důležitá je i příslušná judikatura francouzských soudů z pracovněprávní oblasti, a to zejména judikatura francouzského Kasačního soudu (Cour de cassation), který stojí na vrcholu soudní hierarchie.

Porozumění vztahu zaměstnance a zaměstnavatele ve světle zákona a judikatury následně otevírá prostor k vysvětlení toho, jak lze tento vztah jednostranně skončit, tedy vypovědět, což je hlavním tématem této diplomové práce, kdy v této souvislosti zároveň porovnávám francouzskou právní úpravu této oblasti s tou, kterou nalezneme v českém právním řádu.

V souladu s výše předestřenu strukturou se tedy budu nejdříve zabývat stručným představením francouzského zákoníku práce s pozdějším zaměřením právě na části, které jsou pro postavení zaměstnance a zaměstnavatele nejpodstatnější a rovněž na ty, které se týkají pracovní smlouvy. Zákonnou úpravu doplním příslušnou francouzskou judikaturou z této oblasti, jejíž význam je důležitý především tam, kde chybí zákonná definice a rovněž v místech, kde je zákonná úprava příliš obecná. Zmíním také příklady z praxe, které se vztahují k postavení zaměstnance a zaměstnavatele, jimiž se zabýval francouzský Kasační soud, a jsou klíčovým vodítkem k vyjasnění toho, zda je opravdu daný vztah vztahem pracovněprávním, nebo se naopak jedná o vztah, který pracovní poměr vylučuje. Budu se též zabývat případy, kdy je pracovní poměr ze zákona vyloučen, a také pracovními smlouvami z pohledu délky jejich trvání.

V druhé části této práce se zaměřím na jednostranné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele i zaměstnance s vysvětlením jednotlivých výpovědních důvodů a jejich zvláštností spolu s uvedením příslušné české zákonné úpravy. Konkrétně půjde o vyjasnění toho, jaké jednání zaměstnance je z pohledu francouzského práva považováno za projev vůle zaměstnance dát výpověď, a kdy naopak jednání zaměstnance nebude dosahovat, ať už z důvodu vnějších okolností nebo vnitřního stavu zaměstnance, požadované kvality, aby se o výpověď mohlo jednat. Následně dojde k rozebrání



okolností a důvodů, za kterých může dojít k podání výpovědi ze strany zaměstnavatele i s vysvětlením postupu propouštění. Závěrem práce ještě v krátkosti zmíním specifika výpovědi z pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou a poslední kapitola bude obsahovat závěrečné shrnutí a úvahy nad francouzskou a českou právní úpravou.

## **1. Francouzský zákoník práce, zaměstnanec, zaměstnavatel a pracovní smlouva**

### **1.1 Francouzský zákoník práce**

Následující kapitoly budou věnovány francouzskému zákoníku práce, a to jak jeho vnitřní strukturu, tak uvedení stručného obsahu jeho jednotlivých částí a zmínění okolností, za kterých byl tento zákoník přijat.

#### **1.1.1 Vznik a důvody přijetí současného francouzského zákoníku práce**

Stávající francouzský zákoník práce nabyl účinnosti dne 1. března roku 2008<sup>1</sup> a je výsledkem rozsáhlé rekonstrukce původního francouzského zákoníku práce, který byl vydán jako zákon č. 73-4 ze dne 2. ledna 1973<sup>2</sup>.

Stručné vysvětlení důvodů pro rekonstrukci francouzského práva v pracovní oblasti nalezneme ve Zprávě prezidentu republiky ve vztahu k nařízení č. 2007-329 ze dne 12. března roku 2007 související se zákoníkem práce (Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail), a to v části „Důvody, které vedly k přijetí nového zákoníku práce“, kde se uvádí:

---

<sup>1</sup> MARCELIS, Benjamin, Agnès ROSET a Lysiane THOLY. *Le code du travail annoté*. 34e édition.

Paris: Groupe Revue fiduciaire, 2014. ISBN 978-275-7904-695. str. XVII

<sup>2</sup> Tamtéž, str. XIII

*„Stávající zákoník, vydaný jako zákon č. 73-4 ze dne 2. ledna 1973, zákoník práce, se za své existence stal předmětem početných důležitých dodatků a změn, které mají přímý dopad na jeho logiku, strukturu uspořádání a taktéž na jeho obsah. Navíc zásahy zákonodárce v oblasti pracovního práva, zdraví a bezpečnosti práce se stále rozšiřují, a to především z důvodu vývoje organizace práce, technologií a dále také s výskytem nových rizik a v souvislosti s komunitárním právem. Nejinak je tomu i v oblasti zaměstnávání a profesního vzdělávání.*

*Zákoník práce tedy postupně ztratil na své ucelenosti a přehlednosti, třebaže upravuje každodenní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, a tedy jde o právní nástroj, který je v praxi nejčastěji používaný, nedokáže ve své současné podobě plně dostát ústavní hodnotě dostupnosti a srozumitelnosti zákona prosazované Ústavní radou (Le Conseil constitutionnel).*

*Jsou to výše uvedené nedostatky, které jsou na škodu efektivní realizaci pracovního práva a rozvoji sociálního dialogu, jenž má za úkol toto nařízení napravit.“<sup>3</sup>*

### **1.1.2 Struktura zákoníku**

FZP se skládá ze dvou základních částí, první část je část legislativní – zákonná (partie législative), která obsahuje samotný zákon a druhá část je část nařizovací (partie réglementaire), jenž obsahuje nařízení a vyhlášky, které souvisejí s částí první, tedy částí legislativní. Já se však pro účely této práce zaměřím pouze na legislativní část a prováděcí - nařizovací částí se dále zabývat nebudu.

Samotná legislativní část FZP obsahuje osm částí (partie), které se dále dělí na knihy (livre), hlavy (titre), kapitoly (chapitre) a oddíly (section). Zajímavé je rovněž používané označení jednotlivých ustanovení-článků. FZP používá čtyři základní čísla, která bychom mohli nazvat „předčíslem“, označující logické umístění daného článku v samotném zákoníku a následně číslo za tímto „předčíslem“, které je odděleno pomlčkou. Zmíněné předčíslo označuje v následujícím pořadí nejprve číslo dané části

---

<sup>3</sup> Journal Officiel de la République française 13 mars 2007, Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail, str. 4737

zákona, knihu, hlavu a na posledním místě kapitolu. Číslo za pomlčkou označuje číselné pořadí daného článku (ustanovení) v určité kapitole zákoníku.

Před celým tímto souborem číslic také nalezneme velké písmeno „L“, které indikuje, že se jedná o výše zmíněnou legislativní část zákona (partie législative). Pokud si tedy vezmeme například článek L. 2142-11, dozvíme se z jeho označení, že je to článek v legislativní části zákona, v druhé části, první knize, čtvrté hlavě, druhé kapitole a jedná se o jedenáctý článek této kapitoly. Nutno dodat, že někdy se můžeme ve FZP setkat i s označením článku např. L. 2142-1-4, v tomto případě poslední číslo poukazuje na dělení ještě samotného článku na další části - podčlánky. Naposledy zmíněné označení článku nám tedy poskytuje informaci, že se jedná o čtvrtý podčlánek tohoto ustanovení.

### **1.1.3 Obsah zákoníku**

#### **První část**

V první části FZP nalezneme úpravu individuálních pracovních vztahů. První kniha této části obsahuje ustanovení týkající se práv a svobod v souvislosti s prací, ustanovení zabývající se diskriminací, dále také profesní rovností mezi muži a ženami, sexuálním obtěžováním, ponižováním a ustanovení dotýkající se korupce.

Kniha druhá se zabývá samotnou pracovní smlouvou. Najdeme v ní tedy ustanovení o vzniku a realizaci pracovní smlouvy, zrušení pracovní smlouvy na dobu neurčitou, rovněž úpravu pracovní smlouvy na dobu určitou i s podmínkami jejího skončení před uplynutím sjednané doby jejího trvání, úpravu pracovních smluv na dočasnou práci a pracovních smluv sjednávaných v rámci agenturního zaměstnávání, úpravu pracovníků, kteří byli dočasně uvolněni na práci jinde, než ve svém mateřském podniku, který nemá sídlo ve Francii, a nakonec též úpravu speciálních šeků, které slouží například jako prostředek pro zvýhodněné placení mzdy pro určité druhy profesí, jako je učitel pro domácí doučování, osoba na hlídání dětí apod.

Kniha třetí se zabývá úpravou vnitřních předpisů zaměstnavatele a rovněž obsahuje pravidla pro disciplinární sankce, disciplinární proces a soudní kontrolu.

V knize čtvrté první části FZP nalezneme úpravu řešení sporů „smírčím pracovním soudem“ (Le conseil de prud’homme), což je zvláštní soud určený ve Francii pro řešení pracovněprávních sporů v prvním stupni.

Zajímavostí první části FZP je rozhodně zmíněné ustanovení dotýkající se korupce. I když samotný nadpis hlavy může být překvapivý vzhledem k tomu, že se jedná o zákoník práce, ne trestněprávní normu, z jeho obsahu se následně dozvíme, že vlastně jde o antidiskriminační ustanovení, případně o ustanovení dotýkající se rovného zacházení. Jediný článek L. 1161-1 této hlavy totiž říká:

*Žádná osoba nemůže být vyloučena z procesu ucházení se o zaměstnání, k přístupu ke stáži nebo ke vzdělávání v rámci podniku, stejně tak žádný zaměstnanec nemůže být sankcionován, propuštěn nebo se stát objektem diskriminace, ať už přímé nebo nepřímé, především ve vztahu k odměňování, vzdělávání, přeřazení, přidělování práce, kvalifikaci, zařazení, profesnímu postupu, změně nebo prodloužení pracovní smlouvy z důvodu ohlášení nebo podání svědectví svému zaměstnavateli, soudním nebo správním orgánům o korupci, o které se dozvěděli při výkonu své pracovní funkce.*

*Jakékoli rozvázání pracovního poměru, které takto vznikne, každé opatření nebo jednání s tímto v rozporu je absolutně neplatné.<sup>4</sup>*

## **Druhá část**

Druhá část FZP se zabývá kolektivními pracovními vztahy. V této části tedy můžeme nalézt ustanovení o zástupcích zaměstnavatelů a zaměstnanců spolu s úpravou kolektivního vyjednávání a rovněž úpravu řešení kolektivních sporů v pracovních vztazích, upravující, mimo jiné, i realizaci práva na stávkou.

## **Třetí část**

První kniha této části obsahuje ustanovení o pracovní době, jejím rozvržení a plánování, stejně tak úpravu doby odpočinku a dnů svátků, úpravu placené a jiné dovolené, zvláštní

---

<sup>4</sup> Code du travail Art. L. 1161-1

úpravu délky pracovní doby ve vztahu k mladistvým zaměstnancům a kontrolou pracovní doby a doby odpočinku.

Kniha druhá třetí části se věnuje mzdě a jiným výhodám. Ve vztahu ke mzdě je řešena rovnost odměňování žen a mužů, určení mzdy spolu s úpravou vztahující se k minimální mzdě, výplata mzdy a její ochrana. Ve čtvrté hlavě této knihy s názvem „jiné výhody“ nalezneme například úpravu zaměstnaneckých stravenek.

Poslední kniha, kniha třetí, se věnuje podílu zaměstnanců na zisku podniku a zaměstnaneckému spoření.

Zajímavostí v části třetí je úprava spropitného, jež je zakotvena v člancích L 3244-1 a 3244-2:

*„Ve všech zařízeních komerčního charakteru, kde je obvyklé dostávat zpropitné, veškeré takto zaměstnavatelem získané příjmy „za služby“, ať už formou povinné procentuálně stanovené přírážky k účtu zákazníka nebo jinak, stejně tak jako veškeré takto dobrovolně zákazníkem poskytnuté finanční prostředky za služby do rukou zaměstnavatele nebo jím shromažďované, jsou v plné výši vyplaceny zaměstnancům, kteří pracují ve styku s klientelou a také tomu, kdo je dle zvyklosti rovnou odevzdal.“<sup>5</sup>*

## **Čtvrtá část**

Část čtvrtá je část zabývající se zdravím a bezpečností práce. Zde můžeme mimo jiné nalézt zvláštní ustanovení, která se uplatní na určité kategorie zaměstnanců, jako jsou těhotné ženy a mladiství zaměstnanci. V této souvislosti lze uvést, že na tomto místě, konkrétně v článku L. 4153-1, nalezneme i minimální přípustný věk zaměstnance, který je stanoven na šestnáct let s tím, že je však možné uplatnit zákonné výjimky, ve kterých se obecně jedná o výkon určité praxe, a to buď v průběhu studia, nebo těsně před jeho dokončením apod.

Členění této části do jednotlivých knih spočívá v logickém sloučení určitých opatření pro zdraví a bezpečnost práce dle jejich vztahu buď k osobám, nebo rizikům. Je zde tedy kniha s ustanoveními vztahujícími se přímo k místu práce, dále kniha vztahující se k pracovnímu vybavení a prostředkům ochrany a rovněž kniha s ustanoveními

---

<sup>5</sup> Code du travail Art. L. 3244-1

k předcházení vystavení se určitým rizikům pro zdraví, jako jsou chemická, biologická rizika, rizika hluku, mechanických vibrací, rizika ozáření a další.

Většina hlav naposledy zmíněné knihy obsahuje vždy u každého rizika princip jeho předcházení, hodnocení, použití opatření a prostředků k jeho předejití, informování a vzdělávání zaměstnanců v této oblasti a také lékařský dohled.

Zbývající knihy této části, tedy kniha pátá, šestá a sedmá, se týkají prevence rizik spojených s určitými aktivitami a operacemi (například pracemi v jaderných zařízeních), institucí a organizací vykonávajících prevenci a v poslední řadě kontrolu dodržování bezpečnosti a zdraví při práci a penalizace spojené s porušením předpisů v této oblasti.

## **Pátá část**

Část pátá představuje úpravu zaměstnání jako takového, a to v pěti knihách.

V první knize s doslovným názvem: „Ustanovení ve prospěch zaměstnání“, najdeme úpravu, týkající se udržení a ochrany zaměstnání, pomoci při zařazení, získání a návratu do zaměstnání a rovněž ustanovení, která mají napomoci rozvoji podnikání.

Knihy druhá se týká pozitivní diskriminace handicapovaných pracovníků a úpravy možností zaměstnání zahraničních pracovníků ve Francii. V článku L. 5213-1 najdeme dokonce i definici handicapovaného pracovníka: *Za handicapovaného zaměstnance je považována každá osoba, u které jsou možnosti získat a udržet si zaměstnání reálně omezeny následkem jedné nebo vícero fyzických, senzorických, mentálních nebo psychických funkcí.*<sup>6</sup>

V dalším knize, v pořadí třetí, se setkáme s články odrážejícími veřejnou službu v oblasti zaměstnání a jeho získávání. Co je těmito službami myšleno, se dočteme v článku L. 5311-1, kde stojí: *Veřejná služba zaměstnání má za cíl přijímání, směřování, vzdělávání a integraci; zahrnuje zařazení do zaměstnání, výplatu dávek*

---

<sup>6</sup> Code du travail Art. L. 5213-1

*v nezaměstnanosti, doprovodné služby žadatelům o zaměstnání a pomoc při zajištění profesní dráhy pro všechny zaměstnance.<sup>7</sup>*

Kniha čtvrtá upravuje s předchozí knihou úzce související problematiku, a to uchazeče o zaměstnání. Tato kniha se dělí na dvě hlavy, kdy první se týká práv a povinností uchazeče o zaměstnání a druhá pomoci a dávkám pro pracovníky, kteří ztratili zaměstnání doslova „bez vlastní vůle“ tzn. jde tedy obecně řečeno o pracovníky, kteří ztratili práci a mají zároveň právo na poskytnutí zmíněné pomoci dle zákona.

## **Šestá část**

Šestá část je obsáhlou částí o pěti knihách, která se věnuje profesnímu vzdělávání v průběhu života. Pro získání obecného obrazu o obsahu této části lze citovat část článku L. 6111-1, která říká: *„Profesní vzdělávání po celou dobu života představuje národní závazek. Jejím cílem je umožnit každé osobě nezávisle na jejím postavení, získat a obnovovat si své znalosti a dovednosti podporující její profesní rozvoj, stejně tak jako postoupit alespoň o jednu úroveň kvalifikace v průběhu své profesní kariéry.“<sup>8</sup>*

Nalezneme zde v prvních dvou knihách úpravu přístupu ke vzdělávání, úpravu role státu, regionů-krajů a vzdělávacích institucí na tomto profesním vzdělávání, rovněž úpravu učňovství-praxe, jeho financování a speciální úpravu pracovní smlouvy pro tyto účely.

Kniha třetí této části se zabývá tím, co bychom v české republice nazvali celoživotním vzděláváním. Ve francouzštině doslova: „pokračující profesní vzdělávání“, které se zabývá rozvojem schopností, znalostí a dovedností v rámci zaměstnancem vykonávané práce. Stejně jako u učňovského vzdělávání-praxe je zde, kromě jiného, řešeno financování tohoto vzdělávání a vzdělávací instituce.

V knize čtvrté následně najdeme články vztahující se k potvrzování získaných znalostí a zkušeností.

---

<sup>7</sup> Code du travail Art. L. 5311-1

<sup>8</sup> Code du travail Art. L. 6111-1

## **Sedmá část**

Část sedmá FZP je zajímavá v tom, že se jedná o ustanovení vztahující se jen na vybrané profese.

V první knize jde o profesionální novinářské, divadelní, reklamní a módní profese (např. modelky, herci atd.).

Druhá kniha se týká domovníků a zaměstnání spojených s nemovitostmi určenými k bydlení. Dále také tzn. domácích zaměstnanců, kteří vykonávají práci pro svého zaměstnavatele spojenou s jeho domovem a zaměstnanců poskytující osobní služby jako např. hlídání dětí nebo asistenci starým či handicapovaným lidem.

Kniha třetí představuje úpravu pro obchodní cestující, obchodní zástupce, podomní prodejce, ředitele poboček a manželky/manžely vedoucích podniku.

Čtvrtá kniha následně obsahuje články, které se uplatní na práci z domova.

K problematice těchto profesí se ještě podrobněji vrátím v jiné části této práce.

## **Osmá část**

Poslední, osmá, část FZP představuje ustanovení o kontrole realizace zákonné úpravy pracovního práva. Její první hlava je zaměřena na inspekci práce, druhá hlava se zabývá bojem proti nelegálnímu zaměstnávání a dále zde najdeme hlavy s označením „skrytá práce“, „smlouvání“, „nezákonné propůjčování pracovní síly“, „zaměstnávání cizinců bez pracovního povolení“, „nestandardní hromadění pracovní doby“ a nakonec „kontrolu ilegální práce“.

### **1.2 Zaměstnanec, zaměstnavatel a pracovní smlouva**

#### **1.2.1 Pojetí ve světle judikatury a zákona**

Při bližším zkoumání francouzského zákoníku práce zjistíme, že neobsahuje legální definice základních pojmů, jako je zaměstnanec, zaměstnavatel a rovněž se tímto způsobem ani nevyjadřuje k samotné pracovní smlouvě. Rovnou vytyčuje povinnosti a



práva zmíněných osob a zabývá se obsahem pracovní smlouvy, byť pro pochopení postavení zaměstnance a zaměstnavatele je vymezení těchto pojmů klíčové.

Nejdříve však k obsahu, který najdeme přímo v zákoně. Článek L. 1221-1 FZP, týkající se obecných ustanovení o vzniku pracovní smlouvy uvádí jen toto: *Pro pracovní smlouvu platí obecná pravidla uplatňovaná v obecné úpravě.*<sup>9</sup> *Smlouva může být ujednána ve formě, kterou se rozhodnou obě zúčastněné strany přijmout.* Následující článek L. 1221-2 uvádí: *„Pracovní smlouva na dobu neurčitou je obvyklou a základní formou pracovněprávního vztahu. Přesto může pracovní smlouva obsahovat dobu skončení svého trvání, a to specifikací tohoto termínu skončení nebo ve formě splnění předmětu, pro který byla sjednána, avšak za předpokladu splnění podmínek uvedených v hlavě čtvrté, týkající se pracovní smlouvy na dobu určitou.“*<sup>10</sup>

Z výše citovaných ustanovení je tedy zcela jasně patrné, že zákon zde dává jen obecné mantinely, a to navíc výhradně jen ve vztahu k pracovní smlouvě samotné, nikoli k zaměstnanci či zaměstnavateli. Náhradu za zmíněné chybějící definice nám tak poskytuje až judikatura francouzského Kasačního soudu, která je v tomto ohledu dlouhodobě konstantní (níže uvedenou definici nalezneme hned v několika rozsudích č. 94-40.909 ze dne 23. dubna 1997; č. 96-42.012 ze dne 15. října 1998 a č. 07-45.509 ze dne 29. dubna 2009):

*„...podřízené postavení je základní předpoklad existence pracovní smlouvy, je charakterizováno konáním práce pod sférou vlivu zaměstnavatele, který má pravomoc udělovat příkazy, nařízení, kontrolovat jejich plnění a sankcionovat nedostatky svých zaměstnanců.“*<sup>11</sup>

*„...práce, jejímž předmětem je poskytování služeb, které jsou organizovány, jeví známky podřízenosti v případě, kdy zaměstnavatel jednostranně určuje podmínky jejího vykonávání“*<sup>12</sup>

Z výše ujednených částí judikátů je tedy zřejmé, že pro určení, zda jde o pracovní smlouvu, nebo se jedná o jinou smlouvu, ať už více či méně podobnou smlouvě pracovní, je tedy rozhodující výsledné postavení obou zúčastněných stran, vyplývající

---

<sup>9</sup> Code du travail Art. 1221-1

<sup>10</sup> Code du travail Art. 1221-2

<sup>11</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 29 avril 2009; n° 07-45.509 et n° 07-45.566

<sup>12</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 15 octobre 1998; n° 96-42.012

z takové smlouvy, kdy tedy jedna ze stran - zaměstnanec vykonává činnost na základě této smlouvy v podřízenosti k druhé smluvní straně-zaměstnavateli, který svými příkazy a nařízenými, což vyplývá z jeho nadřazeného postavení, určuje, jakým způsobem bude ujednaná činnost vykonávána a zároveň je oprávněn kontrolovat výsledky práce a případné nedostatky sankcionovat. Pokud daná činnost nebude vykazovat tyto charakteristiky, nebude se jednat o pracovní smlouvu, ať už bude její pojmenování jakékoli, stejně tak je v tomto ohledu bezpředmětná vůle obou stran, jinak řečeno pro existenci či neexistenci pracovní smlouvy jsou vždy rozhodující jen a pouze podmínky, za kterých je činnost vykonávána.<sup>13</sup>

Obecně tedy můžeme shrnout, že zaměstnavatel je osoba, která je nadřízená zaměstnanci, ze své pozice mu dává příkazy a nařízení, kontroluje jeho výsledky práce a může případné nedostatky sankcionovat. Zaměstnanec je naopak někdo, kdo je podřízený osobě zaměstnavatele, vykonává v podřízeném postavení pro tuto osobu určitou činnost a má se chovat podle jeho příkazů, jelikož v opačném případě mu hrozí sankce. Pokud tyto osoby spolu uzavřou smlouvu, jejímž předmětem bude určitá činnost a jejich postavení bude takové, jak bylo popsáno, bude se z pohledu FZP, respektive příslušné judikatury, jednat o pracovní smlouvu.

Výše uvedené judikáty nám sice poskytují základní a důležitou představu o zaměstnanci, zaměstnavateli a elementárnímu charakteru pracovní smlouvy, avšak v praxi můžeme narazit na případy, kdy jednak z důvodu charakteru dané činnosti nebude zcela zřejmé, zda naplňuje charakter pracovní smlouvy, nebo zda jde o smlouvu mimo tuto oblast, a rovněž se můžeme setkat s případy, kdy ať již úmyslně nebo neúmyslně bude pracovní smlouva pojmenována a chápána oběma či jednou ze smluvních stran jako smlouva jiná, než pracovní, byť dle ní vykonávaná činnost bude mít charakter podřízeně vykonávané práce, a tím pádem se dle judikatury bude přesto o pracovní smlouvu jednat.

---

<sup>13</sup>MARCELIS, Benjamin, Agnès ROSET a Lysiane THOLY. *Le code du travail annoté*. 34e édition. Paris: Groupe Revue fiduciaire, 2014. ISBN 978-275-7904-695. str. 47

## 1.2.2 Posouzení problematických případů smluv ve vztahu k určení jejich skutečného charakteru v judikatuře

### a) „Smlouva o pronájmu“ vozidla taxi

V jednom ze svých rozsudků č. 98-40.572 ze dne 12. prosince roku 2000 se francouzský Kasační soud zabýval sporem, kdy se pan X domáhal u Pracovního smírčího soudu (Le conseil de prud'homme) náhrad spojených s výpovědí pracovní smlouvy ze strany společnosti Bastille taxi, kdy tato společnost mu dříve pronajala vozidlo taxi s tím, že daná smlouva byla uzavřena na dobu trvání jednoho měsíce s automatickým prodlužováním doby jejího trvání, přičemž tento pán měl dané společnosti za takový pronájem platit smlouvou stanovené nájemné. Důležité na dané smlouvě bylo, že kromě zmíněné doby trvání jednoho měsíce, která byla automaticky prodlužována o další měsíc, kladla na nájemce (pana X) i další požadavky, například nájemné mělo obsahovat i částku odpovídající odvodům na sociální pojištění. Placení nájemného se vyznačovalo krátkou periodicitou, kdy nezaplacení nájemného znamenalo zrušení smlouvy v plném rozsahu, pronajímateli byly rovněž stanoveny přísné podmínky ve vztahu k péči a používání vozidla. Mohl vůz řídit jen osobně, každý den musela být provedena kontrola hladiny oleje v motoru, nájemce se rovněž musel každý týden dostavit do provozovny pronajímatele i s vozidlem k jeho technické kontrole a údržbě a stejně tak po ujetí každých 3000 km. Nájemce byl také povinen uhradit z vlastních prostředků veškeré zásahy do automobilu, které by byly provedeny mimo provozovnu pronajímatele, a přebíral odpovědnost za všechny takové zásahy.<sup>14</sup> U soudů nižší instance pan X nebyl úspěšný, a to právě z důvodu, že daná smlouva nebyla těmito soudy shledána jako smlouva pracovní. Kasační soud se však k této otázce postavil takto: „...bez ohledu na pojmenování a povahu sporné smlouvy, faktický výkon práce dle výše uvedených a ve smlouvě ujednaných podmínek a obecných podmínek ke smlouvě připojených, staví tohoto nájemce ve vztahu k pronajímateli do podřízeného postavení,

---

<sup>14</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 19 décembre 2000; n° 98-40.572

*a z toho důvodu smlouva označená jako Smlouva o pronájmu vozidla taxi, ve skutečnosti představuje pracovní smlouvu...<sup>15</sup>*

## **b) Smlouva hráče ragby**

Podobným problémem, tedy určením, zda jde o pracovní smlouvu, nebo se jedná o jiný kontrakt, se francouzský Kasační soud zabýval také v případě svého rozhodnutí č. 10-15.573 ze dne 28. dubna 2011. V tomto případě šlo o hráče ragby, který měl se svým klubem uzavřenou smlouvu, která předpokládala jeho účast, jako hráče ragby, na trénincích a sportovních utkáních a stejně tak obsahovala jeho roční odměnu ve výši € 18 000 a dále též náhrady za ubytování v měsíční výši € 1 000 a zápasové prémie.<sup>16</sup>

*„... taková smlouva, která bez ohledu na její pojmenování smluvními stranami, která je smlouvou uzavřenou s amatérským sportovcem, na jejímž základě mu náleží pevně stanovená měsíční finanční náhrada, kdy však s touto náhradou je spojena povinnost účastnit se tréninků, všech soutěží, případných stáží a dalších klubových událostí, pod vedením odborného týmu, stejně tak i taktické výchovy a reklamních aktivit, kdy sportovní klub má právo sankcionovat jakékoli porušení zmíněných závazků, a kdy tato smlouva „Smlouva o sdružení Marseille Provence XV“ poskytuje panu Y za plnění zmíněných povinností stanovenou odměnu € 18 000, navýšenou ještě o měsíční příspěvek na bydlení ve výši € 1 000 a vyhrazuje sportovnímu klubu pravomoc sankcionovat neplnění povinností ze strany hráče, je pracovní smlouvou...“<sup>17</sup>*

## **c) Smlouvy pracovníků církví a náboženských společností**

Neméně zajímavá je v tomto ohledu také oblast osob, pracujících pro církve a náboženské společnosti. Duchovní totiž obecně nejsou považováni za zaměstnance církví, či náboženských společností, ke kterým přísluší. Jiná situace ale nastává v případě jiných osob-pracovníků, kteří se podílejí na aktivitách těchto náboženských

<sup>15</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 19 décembre 2000; n° 98-40.572

<sup>16</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 28 avril 2011; n° 10-15.573

<sup>17</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 28 avril 2011; n° 10-15.573

společností či církví. Pokud totiž charakter činnosti zmíněných osob splňuje obvyklá kritéria stanovená pro pracovní smlouvu, jsou tyto osoby považovány za zaměstnance a v tomto ohledu nehraje roli ani výkon takové činnosti z jejich strany výlučně z náboženského přesvědčení.<sup>18</sup> Francouzský Kasační soud se k těmto otázkám vyjádřil hned v několika rozhodnutích.

*„...kněží církví a náboženských společností podřízených Francouzské protestantské federaci, neuzavírají ve vztahu k výkonu svého úřadu pracovní smlouvu se zákonem uznanými náboženskými společnostmi...“<sup>19</sup>*

Existence pracovní smlouvy mezi kongregací a řádovou sestrou, která vykonává funkci sestřičky a sociální asistentky na účet a ve prospěch své kongregace, a to ve zdravotně-sociálních centrech, která jsou touto kongregací vedena, je rovněž dle Francouzského kasačního soudu vyloučena.<sup>20</sup>

*„Existence pracovního vztahu se zaměstnancem nezávisí ani na vůli vyjádřené stranami, ani na označení, které tomuto vztahu strany dají, ale na skutečných podmínkách, ve kterých je tato práce zaměstnancem vykonávána. Zapojení osoby do náboženského života nevylučuje možnost existence pracovní smlouvy, vyjma případů, kdy tato osoba vykonává aktivity na účet a ve prospěch kongregace nebo náboženské společnosti uznané zákonem.“<sup>21</sup>*

#### **d) „Smlouva o volné spolupráci“ uzavřená s advokátem**

Francouzský Kasační soud řešil také případ advokátky, která uzavřela s advokátní kanceláří smlouvu o volné spolupráci, kdy však tato spolupráce dosáhla takových rozměrů, že daná advokátka v podstatě pracovala výhradně pro tuto advokátní kancelář, její osobní klientela byla naprosto minimální a z důvodů pracovních podmínek v této advokátní kanceláři se ani nemohla jakkoli rozrůst. Tato smlouva byla zmíněnou advokátní kanceláří následně vypovězena a v reakci na toto, se dotčená advokátka domáhala svých nároků vyplývajících ze svého propuštění bez skutečného a vážného důvodu, jelikož z jejího pohledu daná smlouva za zmíněných podmínek

---

<sup>18</sup> MARCELIS, Benjamin, Agnès ROSET a Lysiane THOLY. *Le code du travail annoté*. 34e édition. Paris: Groupe Revue fiduciaire, 2014. ISBN 978-275-7904-695. str. 48

<sup>19</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 12 juillet 2005; n° 03-43.354

<sup>20</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 8 janvier 1993; n° 87-20.036

<sup>21</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 20 janvier 2010; n° 08-42.207

nepředstavovala již smlouvu o volné spolupráci, ale regulární pracovní smlouvu. Francouzský Kasační soud se tedy zabýval otázkou, zda takové překvalifikování je možné, tedy jestli ve výsledku opravdu mohlo jít o pracovní smlouvu, a došel k tomuto závěru:

*„Při vzetí v potaz, že je u zaměstnanců v principu vyloučena existence vlastní klientely, obstarávání zanedbatelného počtu vlastních případů u advokáta, který je provázán s advokátní kanceláří na základě smlouvy o volné spolupráci, nečiní tyto případy překážku, aby taková smlouva mohla být považována za smlouvu pracovní, především za předpokladu, že reálné podmínky spolupráce s danou advokátní kanceláří neumožňovaly dotčené advokátce, ač to nebyla její chyba, možnost si ve skutečnosti sehnat si vlastní klienty a poskytovat jim služby. Dále také s přihlédnutím k tomu, že za celých pět let této spolupráce s advokátní kanceláří, neměla tato advokátka více než pět vlastních klientů, kdy navíc většina schůzek a telefonických rozhovorů s nimi probíhala mimo sídlo dané advokátní kanceláře, a to po dvacáté hodině nebo během víkendů, kdy rovněž sdílela svou kancelář ještě s dalším advokátem a mohla tedy jen stěží přijímat své vlastní klienty, zasedací místnost neposkytovala přístup k informačním technologiím ani telefonu a ze svědeckých výpovědí vyplývá, že obecný postoj advokátní kanceláře nebyl nakloněn tomu, aby spolupracovníci měli vlastní klientelu a tato advokátka byla tedy technicky zbavena své nezávislosti, náležící osobě v postavení volného spolupracovníka, dospěl soud k závěru, že skutečné podmínky výkonu práce této advokátky jí neumožňovaly věnovat se vlastním klientům a advokátní kancelář Y jednoznačně opomenula jí poskytnout jak materiální, tak lidské prostředky pro rozvoj vlastní klientely, a uznává tak požadavek advokátky X na přehodnocení smlouvy o volné spolupráci na smlouvu pracovní, jako oprávněný.“<sup>22</sup>*

---

<sup>22</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 14 mai 2009; n° 08-12.966

### 1.2.3 Postavení zaměstnance a zaměstnavatele v některých specifických případech

#### a) Postavení zaměstnance a zaměstnavatele v obchodních společnostech

Problematika postavení zaměstnance a zaměstnavatele je také řešena v oblasti obchodních společností. Například u akciové společnosti (société anonyme = anonymní společnost, zkráceně SA), kterou upravuje francouzský obchodní zákoník v článku L. 225-1 a násl., se člen správní rady nemůže stát zaměstnancem dané společnosti. Výjimku tvoří případy, kdy daná společnost má méně než 250 zaměstnanců. Naopak ale zaměstnanec takové společnosti se může stát členem správní rady, aniž by muselo dojít ke zrušení pracovní smlouvy. V případě členů představenstva a členů dozorčí rady zde však překážka výkonu závislé práce pro společnost neexistuje.<sup>23</sup>

V oblasti společností s ručením omezeným záleží na tom, jaký má jednatel, který je zároveň i společníkem, celkový podíl v dané společnosti. Jednatel s majoritním podílem, ztrácí ze své podstaty svůj stav podřízenosti, a tedy nemůže být v dané společnosti zaměstnancem, naopak jednatel s menšinovým podílem může být zaměstnancem i nadále. K oběma otázkám se opět Francouzský kasační soud vyjádřil.

*„...s tím, že byl k určitému datu jmenován jediným jednatelem a navíc byl i většinovým společníkem společnosti, je spojena ztráta podřízeného postavení, a to i ve vztahu k dosud vykonávaným pracovním činnostem. Jelikož se pracovní smlouva vyznačuje právě podřízeným postavením, došlo s jeho ztrátou i k zániku samotné pracovní smlouvy k tomuto datu...“<sup>24</sup>*

*„...za situace, kdy pan X, minoritní společník, nepřestal ke dni, kdy se stal jednatelem společnosti, vykonávat svou funkci stavebního dozorce, tedy funkci odlišnou od té, která souvisí s řízením společnosti, a za tuto práci stále dostával odměnu, rovněž odlišnou od té, kterou pobíral za funkci jednatele, odvolací soud správně konstatoval, že se pan X*

<sup>23</sup> MARCELIS, Benjamin, Agnès ROSET a Lysiane THOLY. *Le code du travail annoté*. 34e édition. Paris: Groupe Revue fiduciaire, 2014. ISBN 978-275-7904-695. str. 49

<sup>24</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 8 octobre 1980; n° 79-12.125

*stále nacházel v podřízené pozici a v návaznosti na toto, míněno přes souběžný výkon obou těchto funkcí, nadále zůstal zaměstnancem této společnosti.*“<sup>25</sup>

## **b) Některé práce vykonávané handicapovanými**

Za výkon práce není také považována činnost, kterou vykonávají handicapované osoby, které jsou z důvodu jejich handicapu přijaty do institucí označovaných jako Zařízení a služby pomoci za prací (Établissement et service d'aide par le travail). Tyto osoby nejsou ve vztahu k této organizaci v postavení zaměstnance, i když za vykonanou práci dostávají určitou peněžní odměnu. Tato zařízení slouží k tomu, aby těmto osobám poskytla možnost zúčastnit se různorodých aktivit profesního charakteru, zajišťují zdravotní a sociální zázemí a prostor, který má podporovat jejich osobní rozvoj a sociální začlenění.<sup>26 27</sup>

Francouzský kasační soud v této souvislosti přímo konstatoval: „*Zařízení a služby pomoci za prací jsou zdravotně-sociální instituce, ve kterých výkon práce zajišťovaný ze strany handicapovaných osob je jednou ze složek jejich sociálního začlenění a zařazení do vzdělávacího plánu.*“<sup>28</sup> Soud také v tomto dříve citovaném rozhodnutí argumentuje s odkazem na oběžník 60 AS ze dne 8. prosince 1978 vztahující se na Centra pomoci za prací<sup>29</sup> (dřívější označení pro Zařízení a služby pomoci za prací), že je třeba odlišovat handicapované, kteří pracují v těchto centrech za účelem jejich sociální integrace a osobního rozvoje od handicapovaných, kteří vykonávají práci jako zaměstnanci chráněných dílen.

---

<sup>25</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 16 mai 1990; n° 86-42.681

<sup>26</sup> MARCELIS, Benjamin, Agnès ROSET a Lysiane THOLY. *Le code du travail annoté*. 34e édition. Paris: Groupe Revue fiduciaire, 2014. ISBN 978-275-7904-695. str. 50

<sup>27</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 6 février 2013; n° 11-14.424

<sup>28</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 6 février 2013; n° 11-14.424

<sup>29</sup> Circulaire 60 AS du 8 décembre 1978 relative aux centres d'aide par le travail



### c) **Postavení pracujících vězňů**

Za zmínku také stojí postavení pracujících vězňů. Pro určení jejich postavení je nejdůležitější čl. 717-3 francouzského trestního řádu, který k tomuto říká: „*Práce uvězněných osob není vykonávána na základě pracovní smlouvy. Výjimku z tohoto pravidla mohou tvořit práce, které jsou vykonávány mimo prostory vězeňských zařízení.*“<sup>30</sup> K otázce ústavnosti neexistence pracovní smlouvy mezi vězněm a vězeňským zařízením se vyjadřovala i Ústavní rada (Conseil Constitutionnel - obdoba českého Ústavního soudu ve Francii) ve svém rozhodnutí č. 2013-320/321-QPC ze dne 14. června 2013, kdy tento stav byl shledán ústavně konformním.<sup>31</sup>

### d) **Shrnutí závěrů vyřčených v soudních rozhodnutích**

Z výše uvedených soudně řešených případů lze tedy jasně vysledovat, že postavení zaměstnance a zaměstnavatele ve francouzském právu musí být vždy takové, aby zaměstnanec byl značně omezený v samostatnosti při výkonu své činnosti a byl tedy v podřízeném postavení ke svému zaměstnavateli. V opačném případě, tedy když toto postavení neexistuje, se nejedná o existenci pracovněprávního vztahu a odpadá i existence pracovní smlouvy. Z příkladů je také patrné, že je možno vykonávat činnost na základě pracovní smlouvy souběžně s jinou činností, která není pracovněprávním vztahem, a to ve vztahu ke stejné osobě. Toto bylo demonstrováno na příkladu jednatele a zároveň menšinového společníka ve společnosti s ručením omezeným. Naopak případ původně zaměstnance, který byl většinovým společníkem a následně byl zvolen jediným jednatelem společnosti, znamenal takovou změnu vlivu ve společnosti, že i když se charakter jeho práce jako zaměstnance nezměnil, ztratil kvůli nově získanému vlivu ve společnosti podřízené postavení a s ním i statut zaměstnance.

Charakter vykonávané práce, jež je v úzkém propojení i s postavením osob při jejím výkonu, může být také příčinou transformace původně jiné smlouvy ve smlouvu pracovní. V tomto ohledu se můžeme vrátit ke smlouvě uzavřené mezi advokátkou a

---

<sup>30</sup> Code de procédure pénale Art. L. 717-3

<sup>31</sup> Conseil Constitutionnel, 14. juin 2013, n° 2013-320/321-QPC

advokátní kanceláři, která byla původně uzavřena jako smlouva o volné spolupráci, kterou ve skutečnosti mohla i být, avšak následné reálné pracovní podmínky dané advokátky zapříčinily, že tato smlouva musela být posuzována podle skutečného stavu, kdy „volnost“ dané advokátky ve výkonu její samostatné praxe byla pouze formální. Odlišný příklad však tvoří smlouva o pronájmu vozidla taxi, která měla od začátku zastít svým názvem svou skutečnou povahu.

Jak však ukázal francouzský trestní řád, v některých případech je existence pracovní smlouvy vyloučena přímo ze zákona, byť vězňové práci ve věznicích vykonávají v podřízeném postavení. Stejně tak v případě některých prací vykonávaných handicapovanými je pracovněprávní vztah vyloučen, a to z důvodu, že práce, kterou vykonávají, je v podstatě službou, která je jim poskytována.

#### **1.2.4 Profese, při jejichž výkonu jsou dané osoby považovány ze zákona za zaměstnance**

Na rozdíl od dříve zmíněných případů, které zmiňovaly situace, kdy nebylo jisté, zda se v daném případě jedná o osoby v postavení zaměstnance a zaměstnavatele a zda tedy jde o pracovní poměr na základě pracovní smlouvy, se nyní zaměřím na profese, u kterých je existence pracovního poměru na základě pracovní smlouvy přímo stanovena FZP. Jinak řečeno osoba vykonávající tuto profesi je automaticky zákonem považována za zaměstnance.

##### **a) Obecně k těmto profesím**

Těmto profesím je vyčleněna ve FZP celá jedna část, a to část sedmá, kterou jsem zmínil již v části věnované struktuře a obsahu FZP.

U těchto profesí je rozhodně namístě si položit otázku, z jakého důvodu jsou tyto profese takto v zákoníku zdůrazněny a v čem se vlastně od těch ostatních tolik liší, že jim je nutno věnovat zvláštní pozornost. Odpověď v tomto případě není nijak složitá. Jak bylo vysvětleno výše, základem pro existenci pracovněprávního vztahu, potažmo existenci pracovní smlouvy ve francouzském právu je klíčové podřízené postavení zaměstnance k zaměstnavateli. Existují však profese, kde sice určitá podřízenost

existuje, ale volnost, která je u těchto profesí zaměstnancům dána při plnění jejich úkolů způsobuje, že činnost těchto osob, nemusí vždy spadat pod definici podřízeného postavení, která je zakotvena v judikatuře. Tito zaměstnanci ve vztahu ke svému zaměstnavateli disponují technickou nebo někdy dokonce i právní nezávislostí. Zákodárce se však i přesto rozhodl těmto osobám přiznat postavení zaměstnanců, a proto konkrétně každou takovou profesi v zákoně zmiňuje.

Nutno podotknout, že úprava v sedmé části FZP je pouze úpravou speciální ve vztahu k obecné úpravě, která je uvedena v předchozích částech FZP. Na tyto zaměstnance se tedy vztahuje obecná úprava, stejně jako na zaměstnance, kteří vykonávají profese, které nejsou upraveny v část sedmé FZP. Pouze v případě, že část sedmá upravuje určitou problematiku jinak, než jak je upravena v obecné části, aplikuje se pro tyto zákonodárcem vybrané profese na ně se vztahující zvláštní ustanovení.<sup>32</sup>

Obecně lze ještě poznamenat, že i když FZP neobsahuje ani definici pracovní smlouvy, ani zaměstnavatele a zaměstnance, část sedmá je na definice bohatá, jelikož každou z těchto vybraných profesí zákon přesně definuje.

## **b) Profesionální novinář a profese příbuzné**

Sedmá část nejprve upravuje profesi novináře a jí příbuzné. Definici novináře nalezneme v článku L. 7111-3 FZP:

*„Profesionálním novinářem je každá osoba, která tuto svou profesi vykonává jako hlavní, pravidelnou a placenou činnost v jedné nebo více novinových redakcích, denících, periodikách či tiskových agenturách a kdy příjmy z této činnosti tvoří jeho hlavní příjem.*

*Zpravodaj, který pracuje na francouzském území nebo v cizině, je profesionálním novinářem, pokud splňuje podmínky uvedené v prvním odstavci tohoto článku, a získává za tuto činnost pevně stanovenou odměnu.“<sup>33</sup>*

---

<sup>32</sup> Code du Travail. Dalloz [online]. 2016 [cit. 2016-03-04]. Dostupné z: <http://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=CTRA>

<sup>33</sup> Code du travail Art. L. 7111-3

Co se týče osob, které vykonávají profesi příbuznou profesi novináře, na tyto pamatuje článek L 7111-4 FZP:

*„Osoby vykonávající činnost podobnou profesionálnímu novináři jsou přímý spolupracovník redakce, redaktor-překladatel, redaktor-stenograf, redaktor-korektor, redaktor-výtvarník, redaktor-fotograf s výjimkou reklamních pracovníků a všech osob, ať už na jakékoli pozici, které patří jen pod občasné spolupracovníky.“<sup>34</sup>*

### **c) Osoby pracující v divadle, v reklamě a ve světě módy**

Dále mezi tyto zákonem přímo upravené profese patří osoby pracující v divadle, v reklamě a ve světě módy. V oblasti divadla jde nejprve o umělce, které upravuje článek L 7121-2 FZP, a to operní umělec, divadelní umělec, choreograf, estrádní umělec, hudebník, zpěvák, komparzista, dirigent, editor hudby a režisér při režirování své umělecké představy.

### **d) Živě vystupující umělci**

Po těchto profesích následuje profese živě vystupujícího umělce, upravená v článku L 7122-2 FZP:

*„Za živě vystupujícího umělce je považována osoba, která vykonává činnost za využití míst sloužících pro umělecká představení, k jejich produkci nebo vysílání buď sama nebo v rámci uzavřené smlouvy s dalšími živě vystupujícími umělci bez ohledu na soukromý nebo veřejný způsob provedení daného představení, a to jak za úplatu tak bezúplatně.“*

*Odlišné kategorie živě vystupujících umělců jsou upraveny v příslušných nařízeních.“<sup>35</sup>*

### **e) Manekýn**

Nyní se dostáváme k profesi manekýna. Definici manekýna najdeme v článku L 7123-2 FZP:

---

<sup>34</sup> Code du travail Art. L. 7111-4

<sup>35</sup> Code du travail Art. L. 7122-2

*„Za osobou vykonávající profesi manekýna, a to i v případě, že je vykonávána jen příležitostně, je považována osoba, která:*

- 1) buď přímo, nebo nepřímo prezentuje veřejnosti prostřednictvím své osoby za použití obrazových nebo zvukově-obrazových prostředků produkt, službu nebo sděluje reklamní zprávu.*
- 2) nebo pózuje jako model ať už s následným použitím jejího vyobrazení nebo bez něj.“<sup>36</sup>*

#### **f) Správci domů, pomocníci v domech určených k bydlení, domovní sluhové a osoby vykonávající osobní služby**

Druhá kniha sedmé části se věnuje správcům domů, pomocníkům v domech určených k bydlení, domovním sluhům a osobám, které vykonávají osobní služby.

Nejprve tedy k definici prvních z těchto povolání, kterou představuje článek L 7211-2:

*„Za správce domu, domovního pomocníka, uklízeče či uklízečku v domech určených k bydlení je považována každá osoba, která je odměňována vlastníkem tohoto domu nebo jeho hlavním nájemcem a která v tomto domě bydlí na základě pracovní smlouvy a má za úkol jeho hlídání, ostrahu a údržbu nebo jen část z těchto činností.“<sup>37</sup>*

Zbýlá zaměstnaní této knihy FZP jsou obsažena v člancích L 7221-1 a L 7231-1.

*„Za domovního sluhu je považován zaměstnanec najatý soukromou osobou na výkon domácích prací.“<sup>38</sup>*

Co se týče osob, které vykonávají osobní služby, tak zde je definice na rozdíl od všech předchozích pojata odlišným způsobem, jelikož neříká, kdo je přímo touto osobou, ale jaké činnosti do této oblasti patří.

---

<sup>36</sup> Code du travail Art. L. 7123-2

<sup>37</sup> Code du travail Art. L. 7211-2

<sup>38</sup> Code du travail Art. L. 7221-1

*„Za osobní služby jsou považovány následující aktivity:*

- 1) hlídání dětí*
- 2) asistentce starším osobám, handicapovaným nebo jiným osobám, které potřebují osobní péči v jejich bydlišti nebo pomoc s pohybem v blízkém okolí bydliště tak, aby i nadále mohly žít ve svém domácím prostředí.*
- 3) služby osobám spojené s jejich domácími nebo rodinnými činnostmi“<sup>39</sup>*

### **g) Obchodní cestující**

Následující kniha třetí přiznává postavení zaměstnanců obchodním cestujícím, a to v článku L 7311-3, který říká:

*„Obchodním cestujícím je každá osoba, která:*

- 1) pracuje na účet jednoho nebo více zaměstnavatelů*
- 2) tímto vykonává výhradním a stálým způsobem profesi zástupce*
- 3) nevykonává žádnou obchodní činnost na svůj vlastní účet*
- 4) je vázána ke svému zaměstnavateli těmito určujícími závazky:*
  - a. povahou nabídky poskytování služeb nebo zboží k prodeji nebo ke koupi*
  - b. oblastí, ve které vykonává svou činnost nebo kategorií klientů, které má za úkol navštěvovat*
  - c. vyšší odměny“<sup>40</sup>*

### **h) Osoby pracující z domova**

Závěrem poté kniha čtvrtá přiznává stejné postavení i osobám, které pracují z domova, a které definuje článek L 7412-1 FZP:

*„Pracovníkem, který pracuje z domova, je každá osoba, která:*

- 1) vykonává na základě paušální odměny na účet jednoho nebo více zařízení práci, která jí takto byla svěřena buď přímo, nebo zprostředkovaně;*

---

<sup>39</sup> Code du travail Art. L. 7231-1

<sup>40</sup> Code du travail Art. L. 7311-3

2) pracuje sama nebo se svým manželem, registrovaným partnerem, druhem/družkou, se svými dětmi, které má na starosti ve smyslu uvedeném v článku 313-3 zákona o sociálním zabezpečení nebo s pomocníkem.

*Přitom se nezjišťuje:*

- a) *jestli mezi touto osobou a zadavatelem pracovního úkolu existuje vztah právní podřízenosti s výhradou použití ustanovení článku 8221-6;*
- b) *jestli tato osoba pracuje pod bezprostředním a obvyklým dohledem zadavatele pracovního úkolu;*
- c) *zda místo, kde pracuje a prostředky, které používá, bez ohledu na jejich důležitost, této osobě patří;*
- d) *jestli si tato osoba sama opatřila druhotné pomůcky;*
- e) *množství odpracovaných hodin.*<sup>41</sup>

#### **i) Závodní lékaři**

Výše citované osoby, jsou tedy osobami, kterým přímo FZP přiznává automaticky postavení zaměstnance, avšak pouze, co se týče legislativní (zákonné části). Jedné profesi však přiznává postavení zaměstnance i část nařizovací, proto zcela výjimečně zmíním i ustanovení nařizovací části. Jedná se o článek R. 4623-4. Jde o profesi závodního lékaře. Jak je však zřejmé z citace níže, v tomto případě se již nejedná o definici daného povolání, ale o zákonné konstatování existence pracovní smlouvy.

*„Závodní lékař je při výkonu své práce v podnicích vázán pracovní smlouvou se svým zaměstnavatelem nebo prezidentem zdravotních služeb pro práce v podnicích, dle podmínek stanovených v lékařském etickém kodexu v souladu s ustanovením L. 4127-1 zákona o veřejném zdraví“*<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Code du travail Art. L. 7412-1

<sup>42</sup> Code du travail Art. R. 4623-4

## 1.2.5 Případy vyloučení pracovního poměru ze zákona

Nyní bych se zaměřil na osoby, u kterých je naopak pracovní poměr ze zákona vyloučen. Na rozdíl od osob, kterým je postavení zaměstnance přiznáno zákonem a jejich nalezení je snadné, jelikož tyto osoby zmiňuje a téměř ve všech případech i definuje FZP, u osob, které zaměstnanci být nemohou je situace daleko méně přehledná a je třeba tyto osoby hledat někdy i mimo FZP. Některé z těchto osob nyní představím i společně s důvody, proč nemohou být zaměstnanci.

Mezi osoby, které nemohou být nikdy zaměstnanci a není u nich ani třeba zjišťovat, zda se nenachází v podřízeném postavení, patří například tyto: obecní pojišťovací agenti, obchodní zástupci, jež vyvíjí svou činnost na základě mandátní smlouvy, vedoucí poboček maloobchodních prodejen s potravinami nebo vedoucí spotřebních družstev, pracovníci v oblasti akvizic s výjimkou těch, kteří tuto činnost vykonávají telefonicky, zpravodajové místního nebo okresního tisku, fyzické osoby zapsané v obchodním rejstříku, v rejstříku řemeslníků, v rejstříku zprostředkovatelů nebo vedené správou sociálního zabezpečení<sup>43</sup> jako osoby samostatně výdělečně činné.<sup>44</sup>

### a) Obecný pojišťovací agent

Důvod, proč obecní pojišťovací agenti nemohou být zaměstnanci, nalezneme v nařízení č. 96-902 ze dne 15 října 1996, kde je definováno postavení této profese: „*Obecný pojišťovací agent je fyzická nebo právnická osoba, která vykonává nezávislou činnost spočívající v distribuci a správě produktů a pojišťovacích služeb na základě písemného pověření daného jednou nebo více pojišťovny se sídlem ve Francii.*“<sup>45</sup> Z této definice je tedy patrné, že jakákoli podřízenost je vyloučena, a to z důvodu, že se jedná o nezávislou činnost.

---

<sup>43</sup> ve Francii se orgány správy sociálního zabezpečení jmenují doslova „Spolky pro vybírání odvodů na sociální zabezpečení a odvodů na rodinné přídavky“ v originále „Unions de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales“, jelikož je název velmi dlouhý, užívá se běžně pro tyto instituce zkratka „URSSAF“, pro překlad jsem použil název české instituce, byť jsem si vědom, že francouzská instituce není k české ekvivalentní, nicméně základní smysl obou institucí je stejný.

<sup>44</sup> DE BAILLEUL, Camille a Dominique JOURDAN. *Contrat de travail: Du recrutement à la rupture*. Huitième édition. Paris: Dalloz, 2011. ISBN 978-2-247-10391-1. str. 23

<sup>45</sup> Décret n°96-902 du 15 octobre 1996 portant approbation du statut des agents généraux d'assurances



## **b) Obchodní zástupce**

Postavení obchodních zástupců nalezneme v článku L. 134-1 francouzského obchodního zákoníku: „*Obchodní zástupce je mandatář, jehož úkolem je z titulu nezávislé profese, aniž by byl vázán pracovní smlouvou, dlouhodobě vyjednávat a případně uzavírat smlouvy o prodeji, nákupu, pronájmu nebo poskytnutí služeb jménem a na účet výrobců, podniků, obchodníků nebo jiných obchodních zástupců. Obchodní zástupce může být jak právnická, tak fyzická osoba.*“<sup>46</sup>

## **c) Vedoucí poboček maloobchodních prodejen s potravinami nebo vedoucí spotřebních družstev**

V případě těchto osob, je jejich zaměstnanecké postavení vyloučeno v případě, že splní podmínky, které stanovuje článek L. 7322-2 FZP:

*„Zaměstnancem není vedoucí, který provozuje maloobchodní prodejnu s potravinami nebo spotřební družstvo na základě poměrného podílu na zisku z objemu prodeje, a kterému za tímto účelem uzavřená smlouva nestanovuje podmínky jeho práce a umožňuje mu zaměstnat zaměstnance nebo se nechat za úplatu při provozování zastoupit na vlastní náklady a plně na svou odpovědnost.*“<sup>47</sup>

## **d) Osoby zapsané v rejstřících**

Posledním příkladem osob, které nemohou být považovány za zaměstnance, jsou fyzické osoby zapsané v obchodním rejstříku, v rejstříku řemeslníků, v rejstříku zprostředkovatelů nebo vedené správou sociálního zabezpečení jako osoby samostatně výdělečně činné. Toto přímo zmiňuje FZP v článku L. 8221-6, který je uvozen touto větou: „*Následující osoby nejsou považovány za osoby vázané se svým zadavatelem práce pracovní smlouvou při výkonu činnosti, která podléhá zápisu nebo registraci: ...*“<sup>48</sup> Opět je tedy zřejmé, že pokud daná osoba vykonává činnost, pro kterou musí být registrována nebo zapsána v rejstříku, je existence pracovní smlouvy vyloučena.

---

<sup>46</sup> Code de commerce Art. L. 134-1

<sup>47</sup> Code du travail Art. L. 7322-2

<sup>48</sup> Code du travail Art. L. 8221-6

Z výše uvedeného textu tedy vyplývá, že to, zda daná osoba bude zaměstnancem, a tudíž druhá smluvní strana zaměstnavatelem, je ve francouzském právu v některých případech buď přímo výslovně stanoveno, nebo naopak výslovně vyloučeno právním předpisem. Při uzavírání smluv s fyzickými osobami, jejichž předmětem je výkon určité činnosti, je tedy vždy zapotřebí nejdříve zkoumat, zda daný vztah není z pracovního poměru zákonem přímo vyloučen, případně naopak přímo stanoven, jelikož pokud daná činnost bude spadat ať pod jednu, nebo pod druhou oblast, zkoumání toho, zda bude na základě uzavřené smlouvy taková osoba v podřízeném postavení a druhá naopak v nadřízeném je pro tyto případy zcela irelevantní. Naopak tehdy, kdy daná činnost nespadá pod ani jednu z uvedených oblastí, bude zjišťování postavení stran na místě, jelikož jen tímto způsobem můžeme ve výsledku zjistit, zda pro nás z dané smlouvy platí práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu, nebo jestli se jimi zabývat nemusíme a jedná se o jiný typ závazku.

### **1.2.6 Pracovní smlouva na dobu neurčitou, pracovní smlouva na dobu určitou a některé další specifické pracovní smlouvy**

V této části bych se zaměřil na možnosti uzavření pracovní smlouvy ve francouzském právu s ohledem na délku jejího trvání, na což přímo dále navážu částí, která se bude zabývat hlavním tématem této práce, tedy výpovědí z pracovního poměru.

V případě délky trvání pracovní smlouvy, rozlišuje FZP dva typy pracovních smluv, a to smlouvu na dobu neurčitou a smlouvu na dobu určitou. Nyní každou z nich stručně představím a uvedu její základní charakteristiky, případně i jejich zvláštnosti.

#### **a) Pracovní smlouva na dobu neurčitou**

Pracovní smlouva na dobu neurčitou představuje ve francouzském právu tzn. normální pracovní smlouvu, jde tedy z hlediska délky jejího trvání o zákonodárcem preferovaný typ smlouvy a tato délka trvání pracovní smlouvy by měla být obecně uplatňována. Kratší délka trvání je považována za výjimku a měla by být používána jen v opodstatněných případech, jak bude později podrobněji rozvedeno.

Pro připomenutí lze znovu uvést část již dříve citované definice, kterou obsahuje článek L. 1221-2 FZP, kde jsou tyto znaky zmíněny: „*Pracovní smlouva na dobu neurčitou je obvyklou a základní formou pracovněprávního vztahu.*“<sup>49</sup>

Co se týče osob, které ji mohou uzavřít, tak na straně zaměstnavatele to může být jak fyzická, tak právnická osoba, na straně zaměstnance však může jít vždy jen o osobu fyzickou. Zaměstnanec také může zmocnit třetí osobu, aby za něj takovou smlouvu se zaměstnavatelem uzavřela.<sup>50</sup>

Pokud pracovní smlouvu uzavírá mladistvý, kterému nebyla přiznána plná způsobilost k právním úkonům, potřebuje k uzavření pracovní smlouvy souhlas svého právního zástupce a tento mladiství musí být alespoň šestnáctiletý.<sup>51</sup>

Předmět pracovní smlouvy musí být určitý a legální. Nelegálním předmětem pracovní smlouvy tak může například být výroba zakázaných zbraní. Nepřijatelný je také předmět, který odporuje dobrým mravům, například pracovní smlouva, jejímž předmětem bude potlesk, který má zajistit úspěch představení nebo umělce apod.<sup>52</sup>

Pracovní smlouva nemusí být uzavřena, vyjma některých případů, v písemné formě. Neexistence písemné pracovní smlouvy má však za následek existenci domněnky, že daná smlouva je uzavřena na dobu neurčitou a na plný úvazek.<sup>53</sup>

Smlouva musí být vyhotovena ve francouzském jazyce. Pokud má pracovní smlouva obsahovat termín/termíny, které není možné přeložit do francouzského jazyka, musí být význam těchto termínů ve francouzštině v této smlouvě alespoň vysvětlen.

Tento jazykový požadavek však nevylučuje, aby daná smlouva byla vyhotovena paralelně ještě v jiném jazyce – v rodném jazyce zaměstnance, a to na jeho požádání. V takovém případě jsou si obě formy právně rovnocenné. Pokud dojde k uzavření pracovní smlouvy s cizincem a francouzská verze pracovní smlouvy se jakýmkoli způsobem bude lišit či odporovat verzi v druhém jazyce, kterému daný cizinec-

---

<sup>49</sup> Code du travail Art. L. 1221-2

<sup>50</sup> DE BAILLEUL, Camille a Dominique JOURDAN. *Contrat de travail: Du recrutement à la rupture*. Huitième édition. Paris: Dalloz, 2011. ISBN 978-2-247-10391-1. str. 42

<sup>51</sup> Tamtéž, str. 42

<sup>52</sup> DE BAILLEUL, Camille a Dominique JOURDAN. *Contrat de travail: Du recrutement à la rupture*. Huitième édition. Paris: Dalloz, 2011. ISBN 978-2-247-10391-1. str. 42

<sup>53</sup> Tamtéž, str. 42

zaměstnanec rozumí, je možné po tomto zaměstnanci vyžadovat v této části smlouvy jen to, co stanoví cizojazyčná verze této smlouvy, tedy ta, které zaměstnanec rozumí.<sup>54</sup>

Co se týče samotného důkazu existence pracovní smlouvy s ohledem na možnost jejího uzavření pouze ústní formou, dle rozsudku francouzského Kasačního soudu ze dne 13. listopadu 1991 č. 89-41.297 je důkazní břemeno existence pracovní smlouvy vždy na tom, kdo její existenci tvrdí.<sup>55</sup>

## **b) Pracovní smlouva na dobu určitou**

Jak bylo již zmíněno výše, pracovní smlouva na dobu určitou je smlouva, která by měla být, na rozdíl od smlouvy na dobu neurčitou, uzavírána pouze ve výjimečných případech, a nemělo by se jednat o preferovaný typ smlouvy na úkor smlouvy na dobu neurčitou.

Pro možnost uzavření smlouvy na dobu určitou je nutné rozlišovat její základní dvě složky, které musí být dány k tomu, aby mohlo dojít k jejímu uzavření.

První složkou je její předmět, kterým nesmí být zaměstnání-práce spojená s běžnou a stálou činností/prací a nesmí být uzavřena na jinou práci, než je na tu, která je přesně určená a je dočasného charakteru. Tento požadavek nalezneme v ustanovení článku L. 1242-1 a článku L. 1242-2 FZP. Článek L. 1242-1 FZP dává obecné pravidlo pro použití pracovní smlouvy na dobu určitou a článek L. 1242-2 FZP jej doplňuje a zároveň, což je velmi podstatné, přesně stanovuje případy, kdy je možné tuto smlouvu uzavřít. Daný článek těchto případů vyjmenovává velmi mnoho, proto si dovolím citovat jen vybrané. Může jít například o nepřítomnost zaměstnance, kdy má dojít k jeho dočasnému nahrazení jiným zaměstnancem, dále může jít o případ dočasného zvýšení aktivity podniku, sezónní práci, která je stanovena dekretem, nebo kolektivní smlouvou vztahující se na takové práce, za situace, kdy je v těchto odvětvích krátkodobé zaměstnání obvyklé.<sup>56</sup>

---

<sup>54</sup> DE BAILLEUL, Camille a Dominique JOURDAN. *Contrat de travail: Du recrutement à la rupture*. Huitième édition. Paris: Dalloz, 2011. ISBN 978-2-247-10391-1. str. 42

<sup>55</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 13. novembre 1991; n° 89-41.297

<sup>56</sup> Code du travail Art. L. 1242-2

V komentáři k ustanovení článku L. 1242-1 se můžeme dočíst více o smyslu a účelu pracovních smluv uzavíraných na dobu určitou. Komentář hovoří o dvou základních cílech těchto smluv v souvislosti s jejich uzavíráním jen ve výjimečných případech.

Prvním z těchto cílů je nabídnout zaměstnavatelům určitou flexibilitu, aby mohli čelit ekonomickým výkyvům na trhu zboží a služeb. Druhým cílem je použití smluv na dobu určitou jako nástroje boje proti nezaměstnanosti, a to především u takových skupin osob, které mají problém najít uplatnění na pracovním trhu.

V této souvislosti je nutné zmínit také výjimky rozšiřující možnosti použití pracovní smlouvy na dobu určitou, pro které platí zmíněná omezení zakotvená článkem L. 1242-2. Tyto výjimky stanoví článek L. 1242-3, který přímo upřednostňuje určité skupiny osob, které mají problémy získat zaměstnání v kombinaci s použitím smlouvy na dobu určitou:

*„Kromě případů zmíněných v článku L. 1242-2, může být smlouva na dobu určitou uzavřena*

- 1) Na základě zákonných ustanovení směřujících k upřednostňování zaměstnávání určitých kategorií osob bez zaměstnání.*
- 2) Pokud se zaměstnavatel rozhodne zavázat se na dobu a dle podmínek stanovených v nařízení, zajistit doplňkové profesní vzdělávání zaměstnanců.“<sup>57</sup>*

Kdo jsou zaměstnanci zmiňovaní v bodu 1) výše uvedeného článku, se dozvíme z nařízení č. 85-399 ze dne 3. dubna roku 1985 o aplikaci článku L. 1242-3 zákoníku práce, a to hned v článku 1 tohoto nařízení, které říká: *„Pracovní smlouva může být uzavřena na dobu určitou, pokud umožňuje zajištění místa a reintegraci uchazeče o zaměstnání, zapsaného u instituce zmíněné v článku L. 5312-1 zákoníku práce po dobu nejméně dvanácti měsíců.“<sup>58</sup>*

Institucí, která je zakotvena v článku L. 5312-1 FZP je francouzská obdoba českých úřadů práce, tedy Pôle emploi (Dané sousloví doslova znamená „točna zaměstnání“). Z uvedeného je tedy zřejmé, že alespoň práce na dobu určitou může být řešením, jak

---

<sup>57</sup> Code du travail Art. L. 1242-3

<sup>58</sup> Décret n° 85-399 du 3 avril 1985, Art. 1

zaměstnat dlouhodobě nezaměstnané, respektive ty, kteří jsou zapsáni na úřadu práce déle než rok.

Jak se však dále dočteme ve zmíněném nařízení, uzavření těchto smluv za podmínek v nařízení stanovených má také své limity. Například minimální délka trvání takové smlouvy musí být šest měsíců, maximální délka trvání dva roky. Takto uzavřená smlouva na dobu určitou může být uzavřena znovu, avšak pouze jedenkrát, a to za podmínek, kdy celková délka trvání obou takto uzavřených smluv v součtu nepřekročí celkovou maximální délku trvání, jež jsou zmíněné dva roky.<sup>59</sup>

Dalším limitem zaměstnání osob dle L. 1242-3 FZP odst. 1) a příslušného nařízení je podmínka, že podnik, který se rozhodne takto zaměstnat nové pracovníky, může tyto pracovníky zaměstnat je v případě, kdy od propouštění zaměstnanců tohoto podniku z ekonomických důvodů a počátkem platnosti této nově uzavřené pracovní smlouvy/smluv, uplynula doba delší, než je šest měsíců. Tato podmínka se však týká pouze uzavření smluv na stejné pozice, u kterých předtím došlo ke zmíněnému propouštění.<sup>60</sup>

Toto nařízení obsahuje ještě další podmínky, které musí být splněny, aby mohlo dojít k uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou tímto způsobem, jejich představení však s ohledem na předmět mé práce nepovažuji za nezbytné.

Zásadní je však naopak penalizace, která vyplývá z jejich nedodržení, stanovená v článku pět předmětného nařízení, kdy při nerespektování těchto podmínek se považuje uzavřená pracovní smlouva za smlouvu uzavřenou na dobu neurčitou.<sup>61</sup>

Ve vztahu k uzavírání pracovních smluv na dobu určitou s preferencí určitých osob, jak je předestřeno v již zmíněném článku L. 1242-3 FZP, lze zmínit ještě nařizovací část FZP k tomuto ustanovení, tedy články D. 1242-2 a D. 1242-3. První z článků zmiňuje možnost zaměstnat uchazeče o zaměstnání starší 57 let, kteří jsou zapsáni na úřadu práce po dobu delší než tři měsíce, nebo kteří využívají smlouvy o přeřazení, která má zajistit jejich návrat do práce, a která má také zajistit splnění chybějících podmínek pro získání penze v plné výši, avšak s výjimkou zemědělských profesí.

---

<sup>59</sup> Décret n° 85-399 du 3 avril 1985, Art. 3

<sup>60</sup> Décret n° 85-399 du 3 avril 1985, Art. 2

<sup>61</sup> Décret n° 85-399 du 3 avril 1985, Art. 5

Druhý článek následně reflektuje odstavec 2 článku L. 1242-3 legislativní části, týkající se možnosti uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou ve vztahu k profesnímu vzdělávání. Dle článku tohoto nařízení lze tedy sjednat takovou smlouvu například s uchazečem, který vykonává stáž za účelem nástupu do práce ve školském zařízení, nebo s cizincem, který přijel do Francie za účelem získání kompletního profesního vzdělání atd.

K problematice možnosti použití pracovní smlouvy na dobu určitou lze rovněž citovat Národní meziprofesní dohodu ze dne 11. ledna roku 2011 o modernizaci trhu práce, která se danému tématu také věnuje, a to hned ve svém prvním článku:

*„Pracovní smlouva na dobu určitou a dočasná pracovní smlouva představují prostředky, které mají čelit momentálním potřebám pracovní síly. Jejich ekonomická užitečnost v prostředí se stálou fluktuací a v kontextu světové konkurence je prokázána. Uchýlení se k použití těchto smluv však musí být prováděno odpovědným způsobem a s respektem k jejich předmětu a není možné je ospravedlnit v jiných případech než v těch, kdy tyto smlouvy odpovídají na momentální potřeby posílení, přesunu a nahrazení pracovní síly, které jsou objektivně zjištěitelné podnikovou komisí nebo případně zástupci zaměstnanců v rámci jejich příslušné pravomoci ve vztahu k vývoji situace zaměstnání v podniku“<sup>62</sup>*

Z uvedené citace je tedy evidentní, že v používání pracovních smluv na dobu určitou existuje i shoda mezi sociálními partnery, která stejně jako FZP apeluje na používání této délky trvání pracovního poměru jen v ospravedlnitelných a výjimečných případech.

Z pohledu zaměstnavatele je při uzavírání pracovních smluv na dobu určitou nutné být velmi obezřetný a jasně identifikovat, zda jsou dány obecné podmínky pro uzavření takové smlouvy, a také jaké podmínky pro daný případ dále stanoví zákon, případně nařízení. Jak totiž dále uvedu, porušení, byť třeba některých dílčích podmínek pro uzavření smlouvy na dobu určitou, je sankcionováno jejím překvalifikováním na smlouvu na dobu neurčitou, což z pohledu zaměstnavatele představuje zcela zásadní rozdíl, ve srovnání s původním záměrem uzavřít smlouvu na dobu určitou, a rovněž velké riziko s ohledem na náklady na takto přijatého zaměstnance. Je totiž otázkou, jak následně s takovým zaměstnancem daný, nežádoucně dlouhý, pracovní poměr ukončit.

---

<sup>62</sup> Accord national interprofessionnel du 11 Janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail

Po automatickém překvalifikování pracovní smlouvy se již logicky nebude moci zaměstnavatel opřít o skončení pracovního poměru k datu stanovenému ve smlouvě, ale bude nutné najít jiný zákonný důvod, jak takovou smlouvu ukončit, což v případě, kdy nedojde k vzájemné dohodě, může v souvislosti s jednostranným skončením pracovního poměru představovat problém, jak ukážu později.

Danou penalizaci najdeme na dvou místech. Prvním je ustanovení článku L. 1242-12 FZP, a to jeho první část, kde je řečeno: *„Pracovní smlouva na dobu určitou je uzavírána v písemné formě a obsahuje přesný důvod jejího uzavření. V opačném případě, se daná smlouva považuje za smlouvu uzavřenou na dobu neurčitou.“*<sup>63</sup> Tento článek dále také vyjmenovává ostatní povinné náležitosti, jako například datum jejího skončení, nebo minimální délku jejího trvání, pokud datum skončení není přesně stanoveno a tak dále. Druhé místo najdeme v kapitole osmé čtvrté hlavy, druhé knihy, první části FZP. Zde jsou totiž uvedeny peněžní, případně i jiné sankce, za nedodržení některých povinných náležitostí pro pracovní smlouvu na dobu určitou. Příkladem může být článek 1248-6 FZP: *„Neuzavření pracovní smlouvy na dobu určitou v písemné formě a neuvedení v ní přesného důvodu jejího uzavření, tedy nerespektování prvního odstavce článku L. 1242-12 je trestáno pokutou ve výši 3.750 euro (přibližně 100.000,- Kč). V případě recidivy činí pokuta 7.500 euro (přibližně 200.000,-Kč) a trest odnětí svobody v délce trvání šesti měsíců.“*<sup>64</sup>

### c) Vinobraná smlouva

Závěrem představení pracovní smlouvy na dobu určitou bych ještě uvedl jednu její zvláštní formu, kterou je vinobraná smlouva (Le contrat vendanges). Tato smlouva je speciálně upravena v člancích L. 718-4 - 718-6 zákona o zemědělství a mořském rybolovu.

*„Předmětem vinobrané smlouvy je provedení vinobraných prací. Tyto práce zahrnují přípravu na vinobraní, provedení samotné sklizně až po úklidové práce, a to včetně.“*<sup>65</sup>

---

<sup>63</sup> Code du travail Art. L. 1242-12

<sup>64</sup> Code du travail Art. L. 1242-12

<sup>65</sup> Code rural et de la pêche maritime Art. L. 718-4



*„Vinobraná smlouva může být uzavřena na maximální délku trvání představující jeden měsíc. Zaměstnanec může uzavřít více těchto smluv po sobě následujících, avšak součet dob trvání všech takto uzavřených smluv nesmí překročit dva měsíce v dvanáctiměsíčním období.“<sup>66</sup>*

*„Zaměstnanec i v době, kdy si vybírá svou placenou dovolenou, může pracovat na základě vinobrané smlouvy. Za stejných podmínek mohou na základě této smlouvy pracovat i státní zaměstnanci. Ustanovení článku L. 1244-2 zákoníku práce, vztahující se na práci sezónního charakteru, se na vinobranou smlouvu nepoužijí.“<sup>67</sup>*

Z výše citovaných ustanovení je zřejmé, že podmínky pro uzavření dané smlouvy přímo odráží účel jejího uzavření, kterým je poskytnout vinařům v období velké potřeby pracovní síly, zejména tedy při sklizni, dostatek pracovníků. Zároveň je zde dána i flexibilita s možností uzavřít danou smlouvu s více zaměstnavateli, byť je délka všech těchto smluv v součtu omezena. Zároveň je zřejmý i zákonodárcův záměr umožnit co největšímu počtu osob se na těchto pracích na vinobraní podílet, aniž by je v tom jakkoli omezoval jejich dosavadní, dlouhodobý pracovní závazek u jiného zaměstnavatele.

#### **d) Smlouva o úkolu uzavřená s agenturou práce**

Jako poslední smlouvu této části chci uvést pracovní smlouvu o úkolu, která je spojena s agenturním zaměstnáváním. Její úpravu nalezneme v člancích L. 1251-1 a následujících FZP. Základní přehled o podstatě této smlouvy a jejím obsahu vyčteme ze zmíněného článku L. 1251-1 a článku L. 1251-5.

*„Využití dočasné pracovní síly má za cíl dát dočasně k dispozici zaměstnance za užití agentury práce, a to ve prospěch jejího klienta, jako uživatele této pracovní síly, pro provedení nějakého úkolu.“<sup>68</sup>*

*„Smlouva o úkolu, bez ohledu na důvod jejího uzavření, nemůže mít za předmět nebo za následek umožnit zaměstnání na pozici, jejíž náplň odpovídá normálnímu a stálému*

---

<sup>66</sup> Code rural et de la pêche maritime Art. L. 718-5

<sup>67</sup> Code rural et de la pêche maritime Art. L. 718-6

<sup>68</sup> Code du travail Art. L. 1251-1

*zaměstnání v podniku-uživatele.*<sup>69</sup> (podnikem-uživatелеm je míněn zaměstnavatel, který je klient agentury práce a dočasně si jejím prostřednictvím najme pracovní sílu).

Co se týče dočasných prací tohoto charakteru, výsledkem zaměstnávání tímto způsobem je třístranný závazek v rámci dvou smluv, tedy první smlouvy mezi podnikem-uživatелеm a agenturou práce a druhé smlouvy mezi agenturou práce a zaměstnancem, který je následně poskytnut klientovi agentury (tím je podnik-uživatel).

Podnik-uživatel uzavře s agenturou práce smlouvu o poskytnutí pracovní síly (*Contrat de mise à disposition*) a dočasný pracovník uzavře s agenturou práce pracovní smlouvu o úkolu (*Contrat de mission*). Případy, kdy je možné použít agenturního zaměstnávání a kdy ho naopak použít nelze, jsou stejné, jako u pracovní smlouvy na dobu určitou.<sup>70</sup>

## **2. Výpověď z pracovního poměru ve francouzské právní úpravě a její porovnání s českou právní úpravou**

V následujících kapitolách mé diplomové práce se v návaznosti na předchozí kapitoly, které měly představit základy problematiky související s uzavíráním pracovních smluv ve francouzském právu, budu věnovat hlavnímu tématu práce, tedy výpovědi z pracovního poměru ve francouzské právní úpravě a jejímu porovnání s českou úpravou.

Tuto část diplomové práce jsem se rozhodl rozdělit na části věnované výpovědi ze strany zaměstnance, následně výpovědi ze strany zaměstnavatele a nakonec se budu věnovat zvláštnostem výpovědi pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou. V každé části budu vždy reagovat na francouzskou právní úpravu jejím českým protějškem, a provedu jejich porovnání.

---

<sup>69</sup> Code du travail Art. L. 1251-5

<sup>70</sup> DE BAILLEUL, Camille a Dominique JOURDAN. *Contrat de travail: Du recrutement à la rupture*. Huitième édition. Paris: Dalloz, 2011. ISBN 978-2-247-10391-1. str. 80

## 2.1 Výpověď ze strany zaměstnance ve francouzské úpravě

### 2.1.1 Zákonná úprava

Nejdříve je nutné zmínit, že FZP „výpověď ze strany zaměstnance“ opět nijak nedefinuje.<sup>71</sup> Pouze zmiňuje obecné možnosti rozvázání pracovního poměru jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, a to v článku L. 1231-1:

*„Pracovní smlouva na dobu neurčitou může být rozvázána jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance, nebo společnou dohodou za podmínek stanovených v této hlavě. Tato ustanovení nejsou použitelná během zkušební doby.“<sup>72</sup>*

K tomuto bych rád stručně vysvětlil a zmínil francouzské a české pojmosloví. Jak je z výše uvedeného vidět, francouzská právní úprava uvádí v uvedeném článku obecně „rozvázání pracovního poměru“ či případně „zrušení pracovního poměru“, kdy právě pro slova „rozvázání nebo zrušení“ používá slovo „rupture“. Pod tento pojem spadá jak rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance česky: „výpověď“, tak rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele česky opět: „výpověď“. Rovněž však může jít o případ dohody o rozvázání pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru soudem.

Jak jsem již naznačil výše, česká úprava jak u zaměstnavatele, tak u zaměstnance používá u jejich jednostranného jednání vždy pojem „výpověď“. Naopak francouzská právní úprava používá pro výpověď ze strany zaměstnance a pro výpověď ze strany zaměstnavatele odlišná slova, právě v návaznosti na to, kdo danou výpověď podává. V případě zaměstnance je používáno slovo „démission“ a v případě zaměstnavatele „licenciement“. Pokud tedy přeložíme oba pojmy doslovně ve francouzské právní úpravě z jazykového hlediska zaměstnanec „odstupuje“ – podává demisi a zaměstnavatel „propouští“. Tolik tedy k drobným jazykovým rozdílům.

---

<sup>71</sup> DE BAILLEUL, Camille a Dominique JOURDAN. *Contrat de travail: Du recrutement à la rupture*. Huitième édition. Paris: Dalloz, 2011. ISBN 978-2-247-10391-1. str. 234

<sup>72</sup> Code du travail Art. L. 1231-1

## 2.1.2 Aplikační problémy v praxi spojené s výpovědí

Problémy s použitím zákonné úpravy v praxi se objevují především s tím, že zákon nevyžaduje u tohoto právního jednání jakýkoli formalismus a dále s požadavkem, který je dovozem z judikatury, kdy výpověď podaná zaměstnancem musí obsahovat jasný a jednoznačný projev zaměstnancovy vůle.<sup>73</sup>

Pro příklad lze zmínit rozhodnutí Kasačního soudu č. 98-40.265 ze dne 30. května roku 2000, kdy v jednání zaměstnance chyběla jednoznačnost jeho vůle jednostranně rozvázat pracovní poměr. Kasační soud řekl, že postoj zaměstnance, který se nevrátil do práce a neodůvodnil svou nepřítomnost, nepředstavuje jeho jednoznačný projev vůle ve smyslu podání výpovědi a nelze zaměstnance takto činit odpovědného za rozvázání pracovního poměru.<sup>74</sup>

Jak už bylo zmíněno výše, zákon neklade z hlediska formy na výpověď ze strany zaměstnance žádné nároky. Za naprosto dostačující je tedy považována i výpověď, která je dána pouze ústně.<sup>75</sup> V některých případech jsou formální požadavky na zaměstnancovu výpověď dány kolektivní smlouvou, jako například povinnost zaslat výpověď doporučeně s dodejkou<sup>76</sup>, avšak jak opět konstatoval ve svém rozhodnutí Kasační soud, nedodržení těchto požadavků nemá vliv na platnost výpovědi podané zaměstnancem.<sup>77</sup>

Nevyžadování písemné formy s sebou však nese také riziko sporů o existenci výpovědi samotné. V této věci Kasační soud zakotvil pravidlo, že existence výpovědi není automaticky presumována a musí vycházet z projevu vůle, který je jasný a jednoznačný.<sup>78</sup>

Co se týče písemné výpovědi, tak ta může být sepsána rukou či na stroji, může ji také sepsat osoba odlišná od zaměstnance za předpokladu, že zaměstnanec ji následně podepíše. Pro podání výpovědi je rovněž možné, pokud existuje, použít formulář, který

---

<sup>73</sup> DE BAILLEUL, Camille a Dominique JOURDAN. *Contrat de travail: Du recrutement à la rupture*. Huitième édition. Paris: Dalloz, 2011. ISBN 978-2-247-10391-1. str. 234

<sup>74</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 30 mai 2000; n° 98-40.265

<sup>75</sup> DE BAILLEUL, Camille a Dominique JOURDAN. *Contrat de travail: Du recrutement à la rupture*. Huitième édition. Paris: Dalloz, 2011. ISBN 978-2-247-10391-1. str. 234

<sup>76</sup> Tamtéž, str. 234

<sup>77</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 27 mai 1992; n° 89-40.264

<sup>78</sup> DE BAILLEUL, Camille a Dominique JOURDAN. *Contrat de travail: Du recrutement à la rupture*. Huitième édition. Paris: Dalloz, 2011. ISBN 978-2-247-10391-1. str. 234

pro tyto případy vytvořil příslušný zaměstnavatel-podnik. Výpověď také nemusí být odůvodněna.<sup>79</sup>

### 2.1.3 Volní aspekty výpovědi

#### a) Požadavek jasné a jednoznačné vůle podat výpověď ze strany zaměstnance

Tento požadavek znamená, že pro platnost či existenci dané výpovědi nelze vždy vycházet pouze z chování zaměstnance, jak bylo výše naznačeno v případě, kdy se zaměstnanec nevrátil zpět do práce a svou absenci neodůvodnil. Výpověď také nedostojí tomuto požadavku, pokud je sice výsledkem jednání zaměstnance, ale byla podána buď pod nátlakem zaměstnavatele, nebo byla podána zaměstnancem, který v dané chvíli nebyl v normálním (především duševním) stavu.<sup>80</sup>

#### b) Chování zaměstnance, které se nepovažuje za projev vůle ve smyslu podání výpovědi

Jak bylo již zmíněno dříve, podání výpovědi se nepresumuje a je vždy na tom, kdo se jí dovolává, aby dokázal její existenci.<sup>81</sup> Kasační soud pro některé případy již přímo judikoval, že je nelze pokládat za podání výpovědi.

Jako první uvedu příklad, kdy zaměstnanec nenastoupil do práce z důvodu nemoci, jenž byl řešen v rozsudku č. 96-41.734 ze dne 9. března roku 1999:

*„...skutečnost, že zaměstnanec nenastoupí zpět do práce a rovněž neuvědomí zaměstnavatele o svém zdravotním stavu, nemá sama o sobě za následek rozvázání pracovní smlouvy, jejíž účinky jsou pro tuto dobu pozastaveny, za předpokladu, že neexistuje výpověď ze strany zaměstnavatele...“<sup>82</sup>*

---

<sup>79</sup> DE BAILLEUL, Camille a Dominique JOURDAN. *Contrat de travail: Du recrutement à la rupture*. Huitième édition. Paris: Dalloz, 2011. ISBN 978-2-247-10391-1. str. 234

<sup>80</sup> Tamtéž, str. 235

<sup>81</sup> Tamtéž, str. 235

<sup>82</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 9 mars 1999; n° 96-41.734

Dále se rovněž jedná o případ neplacené dovolené. *...dlouhodobá nepřítomnost zaměstnance nemůže představovat jeho projev jasné a jednoznačné vůle dát výpověď...*<sup>83</sup> Zde je však nutné uvést kontext. Daná zaměstnankyně byla nejprve na neplacené dovolené, která byla vyjednána se zaměstnavatelem na období od 10. listopadu 1994 do 30. listopadu 1994. Po uplynutí tohoto období se však zaměstnankyně nevrátila zpět do zaměstnání, nedala ani svému zaměstnavateli na vědomí, kdy tak hodlá učinit a také neodůvodnila svou pokračující nepřítomnost a stejně tak ani to, proč nenastoupila v dohodnutý den zpět do práce.<sup>84</sup>

Jde také o případy dlouhodobé nepřítomnosti zaměstnance bez odůvodnění, opuštění pracoviště nebo odmítnutí zaměstnance vrátit se zpět do práce či v ní pokračovat:

*„...dlouhodobá nepřítomnost zaměstnance nemůže z jeho strany představovat jednoznačný projev vůle dát výpověď...“*<sup>85</sup>

*„...v případě chybějící jasné a jednoznačné vůle na straně zaměstnance dát výpověď, přísluší zaměstnavateli, který zaměstnanci vyčítá opuštění pracoviště, aby jej propustil...“*<sup>86</sup>

*„...odmítnutí ze strany zaměstnance pokračovat v práci nebo se vrátit k práci nepředstavuje výpověď, která by byla jasná a jednoznačná, ale v principu představuje vážné pochybení, které může být zaměstnavatelem sankcionováno propuštěním...“*<sup>87</sup>

Poslední situaci, kterou v tomto směru zmíním, je odmítnutí zastávat pracovní pozici, která je zaměstnanci nabídnuta, v rámci povinnosti zaměstnavatele zaměstnance přeradit na jinou práci po jeho návratu do zaměstnání, kdy z důvodu své nemoci nemůže zaměstnanec nadále vykonávat práci na své předchozí pozici.

V daném rozhodnutí šlo o situaci, kdy zaměstnanci byla v souladu s lékařskou zprávou vydanou závodním lékařem nabídnuta nová pracovní pozice, kterou mohl po svém návratu z léčení vykonávat, avšak tento zaměstnanec danou nabídku nové pracovní pozice nepřijal a rovněž se ani po svém zotavení nevrátil do práce. Jelikož zaměstnavatel splnil svou povinnost nabídnout zaměstnanci jiné, vhodné pracovní

---

<sup>83</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 20 octobre 1998; n° 96-45.847

<sup>84</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 20 octobre 1998; n° 96-45.847

<sup>85</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 24 janvier 1996; n° 92-43.868

<sup>86</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 10 juillet 2002; n° 00-45.566

<sup>87</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 23 mars 1999; n° 97-41.006,

místo, zaměstnanec však tuto nabídku nepřijal, byla daná situace z důvodu nemožnosti přeřazení tohoto zaměstnance, kdy překážka byla na jeho straně, posouzena zaměstnavatelem jako chování zaměstnance odpovídající jeho vůli dát výpověď, a to k datu, kdy došlo k odmítnutí nabídky nové pracovní pozice. Kasační soud ale v této věci konstatoval, že takový závěr není možný, protože chování zaměstnance v této situaci nepředstavovalo jeho jasný a jednoznačný projev vůle dát výpověď a naopak, jakékoli jednání v této věci ze strany zaměstnavatele směřující k rozvázání pracovního poměru je nutné posuzovat jako jednání směřující k propuštění tohoto zaměstnance, tedy výpovědi ze strany zaměstnavatele.<sup>88</sup>

Jak už bylo i uvedeno v jednom z rozsudků výše, i když uvedené situace judikatura nepovažuje za dostatečně určitý a jednoznačný projev vůle zaměstnance, který je možné kvalifikovat jako podání výpovědi z jeho strany, představují zmíněná chování zaměstnanců pochybení, která souvisejí s neplněním či nesplněním závazků vyplývajících pro tyto zaměstnance z pracovní smlouvy a zavdávají tak zaměstnavateli možnost rozvázat daný pracovní poměr z vlastní iniciativy, tedy propuštěním zaměstnance/ů.<sup>89</sup> Kasační soud došel ke stejnému závěru i v dalším ze svých rozhodnutí č. 95-41.178 ze dne 10. června roku 1997.<sup>90</sup>

### **c) Chování zaměstnance, které je považováno za faktický projev vůle dát výpověď**

Judikatura však nezná pouze případy, kdy jednání zaměstnance nelze hodnotit jako jeho dostatečně jasný a jednoznačný projev vůle dát výpověď, zmiňuje se i o výjimečných situacích, které z hlediska chování zaměstnance, jsou hodnoceny jako dostatečný projev vůle, který je možné za podání výpovědi považovat.

První takový případ představuje situace řešená v rozhodnutí č. 94.41-782 ze dne 14. prosince roku 1995, kdy se zaměstnanec nevrátil zpět do práce po skončení tzn. osobní

---

<sup>88</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 22 février 2000; n° 97-41.333

<sup>89</sup> DE BAILLEUL, Camille a Dominique JOURDAN. *Contrat de travail: Du recrutement à la rupture*. Huitième édition. Paris: Dalloz, 2011. ISBN 978-2-247-10391-1. str. 235

<sup>90</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 10 juin 1997; n° 95-41.178

dovolené<sup>91</sup> (congé sabbatique) a v průběhu této dovolené si zažádal o udělení živnostenského oprávnění, které mu bylo následně i uděleno.<sup>92</sup>

Dalším takovým případem je situace, kdy se zaměstnankyně s volnou pracovní dobou nevrátila po dovolené do práce a zároveň v danou dobu provozovala na svůj účet pojízdnou prodejnu s ovocem a zelenou více než 500 kilometrů od svého pracoviště.<sup>93</sup>:

*„...zaměstnankyně provozující na svůj účet pojízdnou prodejnu s ovocem a zeleninou více než 500 km od svého předchozího pracoviště, tímto projevuje svou jasnou a jednoznačnou vůli dát výpověď.“<sup>94</sup>*

Stejně byla Kasačním soudem hodnocena situace, kdy se zaměstnanec po nemocenské dovolené a upomínce zaslané mu zaměstnavatelem nevrátil do zaměstnání a místo toho začal pracovat pro konkurenční podnik.<sup>95</sup>

Posledním případem, který bych rád zmínil, je případ zaměstnance, jenž projeví svou vůli odejít ze zaměstnání, následně přestane do zaměstnání docházet a zašle svému zaměstnavateli dopis, kde požaduje, aby byl propuštěn, a to z důvodu získání odstupného a dávek v nezaměstnanosti. Dle Kasačního soudu nemá zaslání dopisu ze strany zaměstnance, ve kterém žádá své propuštění jakýkoli vliv na zaměstnancovo předchozí jednání, které je v tomto kontextu považováno za jasný a jednoznačný projev vůle dát výpověď.<sup>96</sup>

---

<sup>91</sup> Congé sabbatique – doslovně přeloženo „sobotní dovolená“ (já jsem se však daný institut rozhodl přeložit jako „osobní dovolená“, jelikož toto sousloví považuji za více přiléhaví, češtině přirozenější a navíc jsem oficiální překlad v žádném slovníku nenašel) je zvláštní druh dovolené, patřící do neplacených dovolených, který je upraven v člancích L. 3142-91 – L. 3142-95 FZP. Jedná se o dovolenou, o kterou si může zaměstnanec požádat při splnění zákonných podmínek, které především spočívají ve výkonu práce po stanovenou dobu v minulosti, a zároveň zde existuje minimální časový úsek mezi opakovaným čerpáním této dovolené. Minimální délka této dovolené činí šest měsíců a její maximální délka činí jedenáct měsíců. Smysl této dovolené spočívá v tom, že zaměstnanec se v tomto období může věnovat jakýmkoli vlastním zájmům např. cestování, navštívení své rodiny v zahraničí apod.

<sup>92</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 14 décembre 1995; n° 94.41-782

<sup>93</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 29 octobre 1997; n° 95-43.806

<sup>94</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 29 octobre 1997; n° 95-43.806

<sup>95</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 4. janvier 2000; n° 97-43.572

<sup>96</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 24 novembre 1999; n° 97-44.183



## 2.1.4 Výpověď ze strany zaměstnance podaná pod nátlakem

Další relevantní skutečností, která má vliv na platnost výpovědi ze strany zaměstnance, je její podání pod nátlakem zaměstnavatele. Taková výpověď dle judikatury trpí vadou spočívající v nenaplnění podmínky projevu jasné a jednoznačné vůle zaměstnance tuto výpověď dát, a to pro její nedostatek svobodné volby a nezávislosti myšlení.<sup>97</sup>

Opět lze uvést konkrétní situace spadající do této oblasti:

*„...jak vyšlo najevo, pan X. sepsal svou výpověď pod hrozbou propuštění za hrubé pochybení a podání trestního oznámení, načež takto podanou výpověď následujícího dne odvolal, tato výpověď z jeho strany tak nemohla představovat projev jasné a jednoznačné vůle ji podat...“<sup>98</sup>*

*„...zaměstnanec byl předvolán, aby se dne 15. října 1984 dostavil k vedoucímu a v téže době byl v kanceláři vedoucích pracovníků přiměn, aby sepsal svou vlastní výpověď, která mu byla diktována ze strany jednoho z přítomných vedoucích, který s ním vedl předemtný rozhovor, a to pod pohrůzkou, že na něj jinak bude ze strany společnosti podáno trestní oznámení; vzhledem k tomu, že v této souvislosti zaměstnanec následně 24. října tuto výpověď odvolal, nejedná se v daném případě o jeho projev jasné a jednoznačné vůle...“<sup>99</sup>*

Dále situace, kdy výpověď zaměstnance je výsledkem taktiky zaměstnavatele, který zaměstnanci vyčítá pochybení, aniž by však existenci těchto pochybení podložil jakýmikoli důkazy.<sup>100</sup>

Výpověď je diktována zaměstnavatelem na pracovišti, což nelze považovat za projev svobodné vůle učiněný v klidu s ohledem na podmínky dané situace, které nahrávaly unáhlenosti a ukvapenosti.<sup>101</sup>

*„...jelikož paní X (účetní) sepsala svou výpověď pod pohrůzkou propuštění z důvodu jejího závažného pochybení v souvislosti s předložením vyúčtování a sdělení dotčených čísel ze strany jejího zaměstnavatele, kdy daný rozhovor proběhl za přítomnosti experta*

---

<sup>97</sup> DE BAILLEUL, Camille a Dominique JOURDAN. *Contrat de travail: Du recrutement à la rupture*. Huitième édition. Paris: Dalloz, 2011. ISBN 978-2-247-10391-1. str. 235 - 236

<sup>98</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 8 décembre 1999; n° 97-44.097

<sup>99</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 12 mai 1993; n° 89-43.837

<sup>100</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 3 mai 1994; n° 92-41.938

<sup>101</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 26 mai 1993; n° 90-41.262

*na účetnictví a jeho kolegy, a tato zaměstnankyně svou výpověď druhý den odvolala, nemohlo se jednat o projev její jasné a jednoznačné vůle danou výpověď podat...<sup>102</sup>*

Jak je patrné z většiny výše uvedených příkladů, je důležité, aby zaměstnanec výpověď, která je podána pod nátlakem v co nejkratší době odvolal. Takové jednání mu totiž následně zajistí, že jeho vůle podat výpověď nebude jasná a jednoznačná, tudíž její účinky nenastanou. Pokud ale zaměstnanec bude s odvoláním výpovědi otálet, jak je uvedeno v rozhodnutí Kasačního soudu č. 93-44.887 ze dne 13. listopadu 1997, v tomto případě se jednalo o téměř tři měsíce, bude jeho vůle podat výpověď naopak považována za jasnou a jednoznačnou.<sup>103</sup>

### **2.1.5 Výpověď podaná bez rozmyslu nebo za nepříznivého duševního stavu**

Kromě okolních vlivů uvedených výše, které mají dopad na platnost výpovědi podané zaměstnancem, jsou zde i vnitřní stavy zaměstnance v době podání výpovědi, jež nelze považovat za normální, a které tak mohou mít stejné účinky. Tedy písemná výpověď daná zaměstnancem v jeho duševním rozpoložení, které se vymyká normálnímu stavu, není považována za projev jeho jasné a jednoznačné vůle ji podat.<sup>104</sup>

Pro tyto okolnosti nám judikatura opět poskytuje konkrétní případy, kdy tomu tak bude:

V rozhodnutí Kasačního soudu č. 98-40.244 ze dne 1. února roku 2000 byl řešen případ, kdy zaměstnanec - barman, sepsal výpověď za přítomnosti svého zaměstnavatele u sebe doma, a to za situace, kdy se zaměstnavatel rozhodl z vlastní iniciativy za zaměstnancem, který se nacházel ve stavu deprese, dorazit do zaměstnancova bydliště a danou výpověď mu nadiktovat.<sup>105</sup>

Neplatná byla také výpověď v případě řešeném v rozhodnutí č. 90-42.570 ze dne 9. ledna roku 1994, kdy daný zaměstnanec podal výpověď ve stavu, ve kterém si nebyl plně vědom svého chování. Tento zaměstnanec byl několik dní po takto podané

---

<sup>102</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 14 mai 2002; n° 00-42.884

<sup>103</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 13 novembre 1997; n° 93-44.887

<sup>104</sup> DE BAILLEUL, Camille a Dominique JOURDAN. *Contrat de travail: Du recrutement à la rupture*. Huitième édition. Paris: Dalloz, 2011. ISBN 978-2-247-10391-1. str 236

<sup>105</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 1 février 2000; n° 98-40.244

výpovědi hospitalizován z důvodu svých psychických problémů. Následně dvacet dní po podání výpovědi, žádal svého zaměstnavatele, aby dříve podanou výpověď z jeho strany považoval za bezpředmětnou, a to s ohledem na svůj předešlý špatný duševní stav.<sup>106</sup>

V poslední řadě nepředstavuje projev jasné a jednoznačné vůle zaměstnance dát výpověď ani jednání, které je učiněno ve vzteku či obdobném emočním rozpoložení, jak bylo také judikováno v rozhodnutí Kasačního soudu č. 97-40.689 ze dne 7. dubna roku 1999.<sup>107</sup>

### **2.1.6 Návrh na rozvázání pracovního poměru (Prise d'acte)**

V první řadě je u tohoto institutu nutno vysvětlit, že mnou použité sousloví „návrh na rozvázání pracovního poměru“ místo sousloví „výpověď ze strany zaměstnance“ je v názvu této části práce použito záměrně. Jedná se totiž o zvláštní způsob, jak lze ve francouzském pracovním právu rozvázat pracovní poměr ze strany zaměstnance. Samotný „Prise d'acte“ nelze přeložit jako například „zvláštní výpověď ze strany zaměstnance“ proto, že ve stádiu, kdy zaměstnanec činí toto právní jednání, není ještě jasné, o čí výpověď se v konečném důsledku bude vlastně jednat, jestli tedy o jeho, nebo zaměstnavatelovu. Taková kvalifikace je totiž v rukou soudu, který o tomto rozhodne. Nutno také poznamenat, že byť jde o návrh, má již tento návrh faktické účinky výpovědi, což bude vysvětleno dále a soud je zde především od toho, aby posoudil, o čí výpověď se bude jednat, což je důležité především z hlediska nároků na peněžní kompenzace, ať už jedné nebo druhé strany.<sup>108 109</sup>

Obecně je však možné říct, že tento institut je prostředkem, jak rozvázat pracovní poměr se zaměstnavatelem za situace, kdy z pozice zaměstnance nejsou dány důvody pro to, aby zaměstnanec skončil pracovní poměr se zaměstnavatelem z důvodů, které spočívajících v jeho (osobě zaměstnance; např. již dále nechce pro daného zaměstnavatele pracovat, protože jej práce nenaplnuje, chce se odstěhovat apod.), ale

---

<sup>106</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 9 janvier 1994; n° 90-42.570

<sup>107</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 7 avril 1999; n° 97-40.689

<sup>108</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 26 juin 2003; n° 01-42.679

<sup>109</sup> DE BAILLEUL, Camille a Dominique JOURDAN. *Contrat de travail: Du recrutement à la rupture*. Huitième édition. Paris: Dalloz, 2011. ISBN 978-2-247-10391-1. str. 238 - 239

jde o důvod, který spočívá naopak v osobě zaměstnavatele. Záměrem zaměstnance tedy logicky je, aby soud kvalifikoval jeho návrh na rozvázání pracovního poměru jako výpověď ze strany zaměstnavatele.

Jak bylo uvedeno již dříve, výpověď ze strany zaměstnance nemusí být odůvodněna, ať už tedy má zaměstnanec pro podání výpovědi jakýkoli osobní nebo neosobní důvod, nic ho v tomto směru v podání výpovědi neomezuje, nicméně v případě návrhu na rozvázání pracovního poměru je uvedení důvodů naopak na místě.

K použití předmětného návrhu ze strany zaměstnance dojde tedy v případech, kdy on sám své pracovní povinnosti a závazky z pracovní smlouvy plní a danou práci by jinak měl zájem dále vykonávat, ale chce skončit pracovní poměr proto, že své závazky z pracovní smlouvy nedodrží zaměstnavatel či zaměstnavatel porušuje právní předpisy.<sup>110</sup>

Pokud k této situaci dojde, je na zaměstnanci, aby tento svůj záměr spolu se svými důvody – výtkami, svému zaměstnavateli sdělil. Zákon nevyžaduje pro tuto formu rozvázání pracovního poměru žádné formální náležitosti, může tedy být sdělena ústně i písemně.<sup>111</sup> Zde je však nutné říci, že se zaměstnanec nakonec její písemné formě, pokud chce být úspěšný, nevyhne, a to proto, že finální návrh na rozvázání pracovního poměru musí podat k přezkoumání/kvalifikaci Smírčímu pracovnímu soudu (Le Conseil de prud'homme), který zkoumá, zda výtky ze strany zaměstnance jsou oprávněné či nikoli a následně, pokud oprávněné jsou, rozhodne o kvalifikaci takového právního jednání jako propuštění (výpověď ze strany zaměstnavatele) bez skutečného a vážného důvodu (tato problematika bude blíže vysvětlena v části věnující se výpovědi ze strany zaměstnavatele). Pokud ne, rozhodne, že se jedná o výpověď ze strany zaměstnance.<sup>112</sup>

Jak už jsem nastínil výše, daný návrh má účinky výpovědi a pracovní poměr je rozvázán ihned, tedy neběží výpovědní doba a jednou podaný návrh na rozvázání pracovního poměru také nelze odvolat. Pokud je zaměstnanec ve věci úspěšný, náleží mu všechny peněžní kompenzace (odstupné, dávky v nezaměstnanosti apod.) jako kdyby byl neoprávněně propuštěn. Pokud však úspěšný není, musí zaměstnavateli zaplatit

---

<sup>110</sup> DE BAILLEUL, Camille a Dominique JOURDAN. *Contrat de travail: Du recrutement à la rupture*. Huitième édition. Paris: Dalloz, 2011. ISBN 978-2-247-10391-1. str. 238 - 239

<sup>111</sup> Tamtéž, str. 238

<sup>112</sup> DE BAILLEUL, Camille a Dominique JOURDAN. *Contrat de travail: Du recrutement à la rupture*. Huitième édition. Paris: Dalloz, 2011. ISBN 978-2-247-10391-1. str. 238 - 239

odškodné kompenzující práci ve výpovědní době, která z důvodu použití daného institutu neproběhla, a v případě existence vzdělávací doložky v pracovní smlouvě i sumu v ní předvídanou za poskytnuté vzdělání.<sup>113</sup> Samozřejmě pokud bude zaměstnancův návrh na rozvázání pracovního poměru kvalifikován jako výpověď ze strany zaměstnance, bude to mít i následky ve vztahu k dávkám poskytovaným propuštěným pracovníkům (uchazečům o zaměstnání evidovaným na úřadu práce).<sup>114</sup>

115

Nyní uvedu několik případů, kdy soud posoudil výtky zaměstnance vůči zaměstnavateli či chování zaměstnance z důvodu pochybení na straně zaměstnavatele (tím je především míněna situace, kdy zaměstnanec z tohoto/těchto důvodů odejde z práce) jako důvodné a rozvázání pracovního poměru na základě zaměstnancova návrhu bylo kvalifikováno jako propuštění ze strany zaměstnavatele bez skutečného a závažného důvodu.

Jsou to situace, kdy je zaměstnavatel v prodlení s vyplacením mzdy zaměstnanci<sup>116</sup>, zaměstnavatel pochybí v tom, že nevyplatí zaměstnanci dodatečné náhrady za nevyčerpanou placenou dovolenou a nemocenskou.<sup>117</sup> Dále situace, kdy se zaměstnanec rozhodne rozvázat pracovní poměr z důvodu, že mu i přes jeho žádost zaměstnavatel nevyplatil mzdu za práci vykonanou přesčas.<sup>118</sup> Při odebrání dopravního prostředku zaměstnanci, který jej měl k dispozici k tomu, aby se mohl při výkonu své práce dle potřeby přemísťovat<sup>119</sup>, zaměstnanec nemůže pracovat, jelikož jeho pracoviště bylo uzavřeno soudním vykonavatelem a zaměstnavatel zaměstnanci nepřidělil žádnou jinou práci<sup>120</sup>. Rovněž pokud zaměstnavatel proplatí zaměstnanci jen částečně jím vykonanou práci přesčas a zcela zaměstnanci nevyplatí příspěvky na stravování<sup>121</sup>. Dále pokud zaměstnavatel postupně odebírá zaměstnanci pracovní povinnosti, čímž ve výsledku dochází k jednostranné změně pracovní smlouvy zaměstnavatelem.<sup>122</sup> Zaměstnanec za

---

<sup>113</sup> vzdělávací doložka je volitelná část pracovní smlouvy, jedná se o dílčí dohodu, kdy zaměstnavatel poskytne zaměstnanci určité vzdělání na své náklady a zaměstnanec naopak po absolvování tohoto vzdělání bude pro zaměstnavatele po určitou dobu pracovat

<sup>114</sup> *Prise d'acte de la rupture du contrat de travail. Service-public.fr* [online]. 2015 [cit. 2016-04-10].

Dostupné z: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24409>

<sup>115</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 25 juin 2007; n° 06-40.667

<sup>116</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 29 janvier 2002; n° 99-46.318

<sup>117</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 7 mai 2002; n° 00-40.724

<sup>118</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 27 fevrier 2002; n° 00-40.240

<sup>119</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 3 mai 2000; n° 98-46.116

<sup>120</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 27 mars 2001; n° 98-45.370

<sup>121</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 20 janvier 2010; n° 08-43.476

<sup>122</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 2 juin 2010; n° 09-40.215

použití návrhu na rozvázání pracovního poměru rozváže pracovní poměr se zaměstnavatelem proto, že je na svém pracovišti ostatními spoluzaměstnanci šikanován či sexuálně obtěžován. V takovém případě nezáleží na tom, že se zaměstnavatel snažil těmto útokům zabránit, pokud jeho opatření neměla účinky, jelikož nezabráněním těmto útokům zaměstnavatel porušil svou povinnost poskytovat svým zaměstnancům ochranu zdraví a bezpečnosti při práci.<sup>123</sup>

Posledním případem, který bych v této souvislosti chtěl zmínit, je případ, kdy zaměstnanec podá výpověď z důvodu chování zaměstnavatele a tlaku na něj z jeho strany vyvíjeného, přičemž toto jednání zaměstnavatele poškozují zaměstnancovu důstojnost a soukromý život.<sup>124</sup>

## **2.2 Porovnání s výpovědí ze strany zaměstnance v české úpravě**

### **2.2.1 Zákonná úprava**

Základní ustanovení o výpovědi ze strany zaměstnance nalezneme v české úpravě hned v několika ustanoveních ČZP. Nejprve je to ustanovení § 48 odst. 1 písm. b), které připouští existenci možnosti skončení pracovního poměru tímto způsobem<sup>125</sup> a dále v ustanovení § 50 odst. 1 a 3 ČZP<sup>126</sup>, které zakotvuje formální náležitosti výpovědi, tedy nezbytnost její písemné formy a možnost dát výpověď z jakéhokoli důvodu, případně bez uvedení důvodu.

Při porovnání základních ustanovení obou úprav dojdeme k závěru, že jsou si v mnohém podobná. Obě úpravy umožňují zaměstnanci zrušit pracovní poměr výpovědí, a to bez udání důvodu. Zásadní rozdíl obou úprav však spočívá ve formě výpovědi. Zatímco FZP nevyžaduje, aby výpověď zaměstnance měla písemnou formu, naopak česká úprava písemnou formu vyžaduje. Dle českého práva je výpověď, která nemá písemnou formu, zdánlivým právním jednáním, a tedy se k ní nepřihlíží, aniž by

---

<sup>123</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 3 février 2010; n° 08-40.144

<sup>124</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 3 avril 2001; n° 99-40.010

<sup>125</sup> ust. § 48 odst. 1 písm. b) zákona 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>126</sup> ust. § 50 odst. 1 a 2 zákona 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

k tomuto bylo nutné jakékoli soudní rozhodnutí.<sup>127</sup> Díky požadavku písemné formy v české úpravě není třeba posuzovat, zda zaměstnanec svým jednáním chtěl vyjádřit svou vůli podat výpověď, nebo ne, jak bylo ukázáno v kapitole s francouzskou úpravou a odpadají tak i problémy s tím spojené. Z podstaty české úpravy tak nemůže nastat situace, kdy by někdo mohl chtít posuzovat zaměstnancovu absenci v zaměstnání jako jeho jednoznačný projev vůle dát výpověď, případně jiné podobné situace uvedené v příslušné francouzské části, pokud tento zaměstnanec se svou absencí nespojí i doručení své písemné výpovědi zaměstnanci. Jakákoli absence či jiné neplnění povinností bude tak moci být posuzováno jako porušení povinností zaměstnance a rovněž jako případný důvod pro to, aby výpověď mohl dát naopak z důvodu zaměstnancových pochybení zaměstnavatel.

## 2.2.2 Projev vůle a jeho vady

Samotný projev vůle zaměstnance v jeho písemné výpovědi musí být z hlediska českého práva takový, aby bylo nepochybné, že jím zaměstnanec sleduje výpověď, a ne jinou formu jednostranného skončení pracovního poměru, jako je okamžité zrušení případně zrušení ve zkušební době.<sup>128</sup>

Stejně jako ve francouzské úpravě, i v české je nezbytné, aby měl projev vůle zaměstnance ve vztahu k podání výpovědi určité náležitosti z hlediska projevu zaměstnancovy vůle. V tomto ohledu se však musíme obrátit na český občanský zákoník, jelikož ČZP danou problematiku v ustanoveních týkajících se právního jednání, tedy v hlavě páté první části, neřeší. V návaznosti na zmíněnou francouzskou problematiku budou tedy relevantní především ustanovení § 545 – 547, § 551 – 556, § 574, § 580 a § 586 – 588 ČOZ. Tato ustanovení stejně jako francouzská úprava rovněž požadují, aby právní jednání bylo dostatečně vážné, určité a srozumitelné a jednalo se o pravou vůli dané osoby. Zároveň je zde stanoven princip, že se právní jednání má posuzovat spíše za platné, než naopak. Co se týče vad jednání, které byly zmíněny v souvislosti s francouzskou úpravou, tedy výpověď podaná pod nátlakem nebo za

---

<sup>127</sup> BĚLINA, Miroslav a Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 302

<sup>128</sup> Tamtéž., str. 299

nepříznivého duševního stavu, v takových situacích by bylo možné se opřít o ustanovení § 581 a § 587 odst. 1) ČOZ, která říkají:

*„...Neplatné je i právní jednání osoby jednající v duševní poruše, která ji činí neschopnou právně jednat.“<sup>129</sup>*

*„Kdo byl k právnímu jednání přinucen hrozbou tělesného nebo duševního násilí vyvolávající vzhledem k významu a pravděpodobnosti hrozícího nebezpečí i k osobním vlastnostem toho, jemuž bylo vyhrožováno, jeho důvodnou obavu, má právo namítnout neplatnost právního jednání.“<sup>130</sup>*

### **2.2.3 Návrh na rozvázání pracovního poměru (Prise d'acte) a české právo**

V této části se obě úpravy rozcházejí, jelikož česká úprava stejný právní institut, jako je návrh na rozvázání pracovního poměru, nezná. V českém právu totiž v první řadě není třeba, aby jakoukoli výpověď zaměstnance musel schválit soud, soud se výpovědi zabývá až v případě, že dojde ke sporu o její platnost a jedna ze stran podá žalobu. Česká úprava zákoníku práce a ani česká procesní úprava nezná Smírčí pracovní soudy (Le conseil de prud'homme), které ve Francii existují a o tomto návrhu rozhodují.

I přes značnou rozdílnost obou úprav v této oblasti můžeme i v českém pracovním právu nalézt něco, co bychom s francouzským návrhem na rozvázání pracovního mohli porovnat a tím je okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem dle ustanovení § 56 ČZP. Oba instituty totiž především spojuje jejich okamžitý účinek, kdy ani u jednoho z nich neběží výpovědní doba a pracovní poměr je tak rozvázán ihned. Nalezneme zde i podobné důvody pro jejich použití jako je nevyplacení mzdy. Jsou zde také stejné formální požadavky, tedy nutnost skutkového vymezení důvodu a písemná forma<sup>131</sup> a dále také peněžní náhrady.<sup>132</sup>

Nutno nicméně říct, že francouzská právní úprava dává zaměstnanci daleko širší prostor pro to, z jakých důvodů daného institutu použije, vše je jen vázáno na pochybení

<sup>129</sup> § 581 zákona 89/2012 Sb. občanský zákoník

<sup>130</sup> § 587 odst. 1) zákona 89/2012 Sb. občanský zákoník

<sup>131</sup> § 60 zákona 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>132</sup> § 56 odst. 2) zákona 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů



zaměstnavatele a samozřejmě důležitou roli bude hrát také závažnost takového pochybení, kdežto česká úprava zná důvody jen dva, již zmíněnou mzdu/plat a s ní související platby a druhým důvodem zdravotní neschopnost zaměstnance nadále vykonávat předmětnou práci.<sup>133</sup>

Rozdíl v množství použitelných důvodů v obou úpravách je možné si vysvětlovat právě v přítomnosti či nepřítomnosti zmíněného soudního prvku. Francouzský zaměstnanec má na výběr velké množství důvodů, avšak jím vybraný důvod mu musí nakonec schválit soud, jinak se jeho jednání bude považovat jako výpověď z jeho strany se všemi s tím spojenými následky, naopak český zaměstnanec může použít důvody jen dva, které jsou přesně stanoveny zákonem, ale žádné schválení či posouzení soudu nepotřebuje. Kdyby z francouzské úpravy soudní posuzování odpadlo, lze se domnívat, že zaměstnanci by daného důvodu zneužívali místo běžné výpovědi vždy, kdy by pro ně nebylo z jakéhokoli důvodu výhodné pracovat ještě ve výpovědní době, což by velmi poškozovalo zaměstnavatele. Naopak přidání nutnosti soudní kvalifikace okamžitého zrušení pracovního poměru do české úpravy by vzhledem k velmi omezenému počtu zákonem zmíněných důvodů nedávalo smysl a představovalo by přílišnou rigiditu a formálnost pro okamžité zrušení pracovního poměru.

### **2.3 Výpověď ze strany zaměstnavatele ve francouzské úpravě**

Jak už bylo uvedeno dříve, u výpovědi ze strany zaměstnance, základem pro možnost dát výpověď je i v případě zaměstnavatele ustanovení článku L. 1231-1 FZP, které stanoví, že pracovní smlouva na dobu neurčitou může být rozvázána jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele nebo na základě vzájemné dohody, a to za podmínek dle ustanovení dané hlavy FZP.<sup>134</sup>

Následně zákon rozlišuje úpravu výpovědi podle toho, jaký je její obecný důvod, to znamená, jestli se jedná o výpověď danou z osobních důvodů, tedy z důvodů spočívajících v osobě zaměstnance (motif personnel), nebo jestli se jedná o výpověď z

---

<sup>133</sup> § 56 odst. 1) písm. a) zákona 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>134</sup> Code du travail Art. L. 1231-1

ekonomického důvodu (motif économique), což je rozhodující pro určení dalšího postupu a zákonných podmínek, které se na ni uplatní.

### **2.3.1 Výpověď z důvodu spočívajícího v osobě zaměstnance**

Výpověď podaná z tohoto důvodu je upravena v člancích L. 1232-1 – L. 1232-14 FZP.

Pro propuštění zaměstnance z důvodů spočívajících v jeho osobě je v návaznosti na zmíněný článek L. 1231-1 FZP, který obecně zmiňuje možnost jednostranného ukončení pracovní smlouvy, důležitý také článek L. 1232-1 FZP, který říká:

*„Jakékoli propuštění z důvodů spočívajících na straně zaměstnance je uskutečnitelné za podmínek definovaných v této kapitole. Taková propuštění lze odůvodnit jen na základě skutečného a závažného důvodu.“<sup>135</sup>*

Jak je z výše uvedeného ustanovení patrné, právě ono stanoví základ pro propuštění zaměstnance z důvodu spočívajícího v jeho osobě, čímž je skutečný a vážný důvod. Je tedy na místě položit si otázku, kdy se jedná o tento důvod, který bude pro toto propuštění dostačující. Bohužel, odpověď na tuto důležitou otázku FZP nedává a odpověď na ni musíme hledat jinde.

#### **a) Skutečný a závažný důvod propuštění**

##### **Reálnost a sní související objektivita důvodu propuštění**

Pro prvotní představu je možné nahlédnout například do zápisu z rozpravy o dané problematice ve francouzském parlamentu. Podle rozpravy při jednání Národního shromáždění ze dne 22. května roku 1973 by takový důvod měl být objektivního charakteru. Nemělo by se tedy jednat jen výhradně o osobní pohled zaměstnavatele na pochybení, která zaměstnanci vytýká. Vytýkaná pochybení také musí opravdu existovat a rovněž musí představovat pravý důvod propuštění.<sup>136</sup> Zápis také říká, že skutečný důvod je zároveň důvodem objektivním, pokud se váže k osobě zaměstnance nebo

---

<sup>135</sup> Code du travail Art. L. 1232-1

<sup>136</sup> Journal Officiel de la République française, débats parlementaires Assemblée nationale, 23 mai 1973 str. 1443 a 1445

k jeho pracovní kvalifikaci, případně k organizaci uvnitř podniku a jedná se o důvod, který je prostý dobrého nebo špatného rozmaru zaměstnavatele.<sup>137</sup>

Objektivita daného propouštěcího důvodu musí stejně tak spočívat v přesné, materiální a konkrétní skutečnosti. Prvky, které odůvodňují propuštění, se musí projevovat navenek tak, aby byly ověřitelné, nemohou být pouze plodem představ zaměstnavatele.<sup>138</sup>

Pro vytvoření si konkrétnější představy je však nutné se opět obrátit na judikaturu francouzského Kasačního soudu.

Z hlediska Kasačního soudu například není splněn prvek objektivit u propuštění, jehož důvod se zakládá na ztrátě důvěry zaměstnavatele ke svému zaměstnanci, jak ukazuje rozhodnutí č. 87-40.184 ze dne 29. listopadu roku 1990, kdy došlo k propuštění zaměstnankyně pracující na pozici sekretářky, která se dostávala do styku s informacemi citlivými pro danou společnost, z důvodu, že byla manželkou bývalého zaměstnance této společnosti, který společnost zažaloval.<sup>139</sup>

Za neobjektivní důvody dále Kasační soud považoval případ, kdy důvodem propuštění zaměstnance byly pouze neshody, které sice byly příčinou značného napětí, avšak tyto neshody nebyly nijak podrobněji specifikovány a nešlo tak říci, že právě daný zaměstnanec je jejich příčinou<sup>140</sup>. Za subjektivní, a tudíž nedostatečný důvod výpovědi je rovněž považován názor zaměstnavatele, že zaměstnanec ztratil motivaci k práci<sup>141</sup> a také možné riziko střetu zájmů.<sup>142</sup>

Na rozdíl od výše zmíněného případu, týkajícího se blíže nespecifikovaných neshod, který nebyl soudem posouzen jako objektivní důvod propuštění, je za objektivní důvod propuštění zaměstnance považován případ, kdy je zaměstnanec příčinou hádek a sporů

---

<sup>137</sup> Journal Officiel de la République française, débats parlementaires Assemblée nationale, 30 mai 1973 str. 1619

<sup>138</sup> HÉAS, Franck. *Droit du travail*. 2<sup>e</sup> édition. Bruxelles: Groupe Larcier s.a., 2013. ISBN 978-2-35020-952-4. str. 301

<sup>139</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 29 novembre 1990; n° 87-40.184

<sup>140</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 5 février 2002; n° 99-44.383

<sup>141</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 23 mai 2000; n° 98-40.633

<sup>142</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 21 septembre 2006; n° 05-41.155

mezi ním a jedním nebo více zaměstnanci a tyto rozepře způsobují problémy v samotném fungování daného podniku.<sup>143</sup>

Důležitý je také již zmíněný požadavek na reálnou existenci skutečností, které jsou důvodem pro propuštění, jelikož existence těchto skutečností je přímo spojena s důkazní otázkou. Soud totiž vždy musí ověřit, že skutečnosti, které zaměstnavatel vytýká zaměstnanci, opravdu existují a je tak možné je ověřit.<sup>144</sup> Jak uvedl i francouzský Kasační soud již v dříve zmíněném rozsudku, ztráta motivace zaměstnance nepředstavuje výtku ze strany zaměstnavatele, která by byla fakticky ověřitelná, je tak pouze subjektivního charakteru a pokud není jakkoli upřesněna, je rovna výpovědnímu důvodu, který není skutečný a dostatečně závažný.<sup>145</sup>

Soud má rovněž za povinnost vždy prověřovat, zda zaměstnavatelem uvedený důvod propuštění je opravdu pravým důvodem zaměstnancova propuštění, tedy že skutečný důvod propuštění není od zaměstnavatelem uváděného důvodu odlišný, jako tomu bylo například v případě rozhodnutí č. 96-41.062 ze dne 26. května roku 1998, kdy zaměstnanec byl údajně propuštěn z důvodu dopuštění se závažného pochybení, avšak pravým důvodem bylo zrušení pobočky společnosti, ve které zaměstnanec pracoval. Ve skutečnosti byl tedy důvod propuštění především ekonomický.<sup>146</sup>

## **Závažnost důvodu propuštění**

Co se týče požadavku závažnosti, opět je možné se i v této záležitosti obrátit na zápis z projednávání dané věci v Národním shromáždění. Konkrétně jde o slova tehdejšího ministra práce, zaměstnání a lidu: „*Závažný důvod je důvod, který spočívá v takové závažnosti, která činí nemožným, bez vzniku újmy pro daný podnik, aby bylo pokračováno v předmětném výkonu práce, a dělá tak propouštění nevyhnutelným.*“<sup>147</sup>

---

<sup>143</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 27 novembre 2001; n° 99-45.163

<sup>144</sup> HÉAS, Franck. *Droit du travail*. 2<sup>e</sup> édition. Bruxelles: Groupe Larcier s.a., ISBN 978-2-35020-952-4. 2013. str. 301

<sup>145</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 23 mai 2000; n° 98-40.633

<sup>146</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 26 mai 1998; n° 96-41.062

<sup>147</sup> Journal Officiel de la République française, débats parlementaires Assemblée nationale, 30 mai 1973 str. 1619

Důvod výpovědi tedy musí být z hlediska závažnosti jak legitimní, tak se musí jednat o závažnost, která dosahuje určité hranice.<sup>148</sup> Není možné, aby se výtky zaměstnavatele vůči zaměstnanci v tomto ohledu zakládaly na méně závažných pochybeních či drobnostech.<sup>149</sup>

Judikatura rovněž došla k závěru, že pochybení vytýkaná zaměstnanci mohou být dostatečně závažná, jen pokud souvisí s výkonem práce a dodržováním podmínek v uzavřené pracovní smlouvě. Nedostačující je důvod, kterým jsou zaměstnanci vytýkány skutečnost, které souvisí výhradně s jeho osobním životem.<sup>150</sup>

Z výše uvedeného je zřejmé, že z pohledu závažnosti bude vždy klíčové, jak danou situaci posoudí soudce, který musí dojít k závěru, že vytýkané pochybení je nakolik závažné, že je oprávněným důvodem zaměstnancovy výpovědi. Při určování závažnosti pochybení bude tedy soudce vždy vycházet z konkrétní situace spolu s následným zařazením daného pochybení na škálu jeho závažnosti, která rozlišuje její jednotlivé stupně.

Těmito stupni jsou: „méně vážné pochybení“, jež nedosahuje dostatečné závažnosti pro to, aby na základě něj mohl být zaměstnanec propuštěn. Další stupeň je „vážné pochybení“, které představuje první stupeň závažnosti, za které je možné zaměstnance propustit. Závažnějším na této stupnici je „pochybení těžké“. Při jeho spáchání je v podstatě nepředstavitelné, aby zaměstnanec nadále zastával svou funkci, byť i dočasně, a jeho propuštění je nevyhnutelné a zaměstnanec při jeho prokázání ztrácí i nárok na některé výhody spojené s propuštěním, jako je například odstupné. Posledním a tedy nejzávažnějším pochybením je „pochybení hrubé“. Toto pochybení se od ostatních pochybení liší především tím, že dané pochybení je spácháno s úmyslem způsobit škodu.<sup>151</sup> V případě propuštění z takového důvodu nemá zaměstnanec nárok na žádné peněžní náhrady spojené s propuštěním.<sup>152</sup>

Dle judikatury je tak například méně vážným pochybením situace, kdy zaměstnanec-řidič, přijde z jedenácti dní čtyřikrát do práce pozdě. Dle soudu je takové pochybení

---

<sup>148</sup> HÉAS, Franck. *Droit du travail*. 2<sup>e</sup> édition. Bruxelles: Groupe Larcier s.a., 2013. ISBN 978-2-35020-952-4. str. 302

<sup>149</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 23 mars 1977; n° 75-40.292

<sup>150</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 3 mai 2011; n° 09-67.464

<sup>151</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 29 novembre 1990; n° 88-40.618

<sup>152</sup> HÉAS, Franck. *Droit du travail*. 2<sup>e</sup> édition. Bruxelles: Groupe Larcier s.a., 2013. ISBN 978-2-35020-952-4. str. 302-303

dostatečně skutečné, splňuje tedy podmínku jeho prokazatelné existence, avšak není dostatečně závažné, aby mohlo být důvodem k propuštění.<sup>153</sup>

Za vážná pochybení zaměstnance jsou považovány například rasistické výroky, které daný zaměstnanec pronáší při výkonu své funkce k ostatním zaměstnancům podniku,<sup>154</sup> pokud zaměstnanec odmítá vykonávat práci, na kterou byl najat<sup>155</sup> a dále například odmítnutí povinné vakcinace, která je nezbytná z důvodu existence rizika vystavení se nákaze nemocí při výkonu povolání, daná vakcinace je mu předepsána závodním lékařem a u zaměstnance neexistují zdravotní kontraindikace, které by mohly ospravedlnit její odmítnutí.<sup>156</sup>

Těžké pochybení spatřuje judikatura například v chování zaměstnance, který veřejně pronáší urážky na účet vedení společnosti,<sup>157</sup> rovněž jde o zvláště neslušné chování zaměstnance, kdy v daném případě zaměstnanec v pozici vedoucího se projevoval neslušným chováním sexuálního charakteru k několika svým podřízeným-ženám, což u těchto zaměstnankyň vzbuzovalo pohoršení.<sup>158</sup> Těžké pochybení zaměstnance dle judikatury je také krádež majetku ve vlastnictví zaměstnavatelova klienta, byť je hodnota daného předmětu nízká<sup>159</sup> a také případ, kdy zaměstnanec za použití elektronické pošty, kterou měl používat pro pracovní účely a ze které je patrné, kdo je jeho zaměstnavatel, odesílá elektronické zprávy s antisemitským obsahem.<sup>160</sup>

Závěrem k propuštění zaměstnance z důvodu spočívajícího v jeho osobě bych ještě zmínil, že důvodem takového propuštění nemusí být jen přímá pochybení zaměstnance, aby se tak jednalo o skutečné a dostatečně závažné důvody k propuštění, ale tyto důvody mohou být i jiného původu, byť samozřejmě stále musí být spojeny s osobou zaměstnance. Těmito důvody jsou důvody spojené se samotným fungováním podniku.<sup>161</sup>

---

<sup>153</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 1 décembre 1976; n° 75-40.758

<sup>154</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 25 janvier 1995; n° 93-42.610

<sup>155</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 17 octobre 1983; n° 81-41.311

<sup>156</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 11 juillet 2012; n° 10-27.888

<sup>157</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 10 décembre 2008; n° 07-41.820

<sup>158</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 12 mars 2002; n° 99-42.646

<sup>159</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 16 janvier 2007; n° 04-47.051

<sup>160</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 2 juin 2004; n° 03-45.269

<sup>161</sup> HÉAS, Franck. *Droit du travail*. 2<sup>e</sup> édition. Bruxelles: Groupe Larcier s.a., 2013. ISBN 978-2-35020-952-4. str. 303

Může se tak například jednat o pracovní/profesionální nedostatky daného zaměstnance<sup>162</sup> nebo o opakovanou a dlouhodobou nepřítomnost zaměstnance v práci z důvodu nemoci. V takovém případě je ale nutné, aby výpovědní důvod nebyl zdravotní stav zaměstnance jako takový, ale právě objektivní důvody spočívající v tom, že dlouhodobá nepřítomnost zaměstnance způsobuje problémy v organizaci práce daného podniku a rovněž problémy v jeho chodu a je zde dána nutnost dlouhodobého nahrazení tohoto zaměstnance.<sup>163</sup> Nebo může jít také o případ, kdy zaměstnanec neplní zaměstnavatelem předepsané úkoly či cíle. Například neprodá za určité období určité množství produktů. Avšak i tento důvod propuštění má své limity. Soud bude vždy zkoumat, zda dané cíle byly z objektivního hlediska naplnitelné a nejednalo se tak o nesplnitelné cíle. Dále je také nutné, aby jejich neplnění spočívalo v přístupu zaměstnance k těmto cílům/úkolům, například zaměstnanec nesháněl klienty, neprodal vůbec žádný produkt apod. Samotné nesplnění cílů/úkolů bez splnění výše uvedených podmínek nemůže být platným důvodem propuštění.<sup>164</sup>

## **b) Důkazní břemeno**

Po té, co jsem výše uvedl důvody, pro které může být zaměstnanec propuštěn, je na místě položit si také otázku, kdo nese v této věci před soudem důkazní břemeno, jinak řečeno, kdo je odpovědný za to prokázat, že daný zaměstnanec se dopustil jemu vytýkaného jednání, nebo že existují skutečnosti, které byly uvedeny jako skutečný a vážný důvod pro propuštění z důvodu spočívajícího na straně zaměstnance.

Ve francouzské právní úpravě nenese důkazní břemeno prokázání skutečného a závažného důvodu ani jedna ze stran. V tomto ohledu jsou obě strany sporu postaveny naroveň.<sup>165</sup> Je plně na soudci, aby na základě vlastní iniciativy a na základě důkazů, které mu předloží strany sporu, rozhodl, zda v daném případě jde o důvod propuštění, který je skutečný a závažný, a propuštění je tedy důvodné, a rovněž aby zjistil, jestli byl samotný proces propuštění legální, což nalezneme v článku L. 1235-1 FZP.

---

<sup>162</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 17 février 2004; n° n° 01-45.643

<sup>163</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 27 mars 2001; n° 98-44.292

<sup>164</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 29 janvier 2014; n° 12-21.516

<sup>165</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 11 décembre 1997; n° 96-42.045

Zároveň je však nutné zmínit, že zákon v této souvislosti stanovuje pravidlo rozhodnout v případě pochybností ve prospěch zaměstnance.<sup>166</sup> Je tedy patrné, že i když důkazní břemeno nenese ani jedna ze stran a je na soudci, aby se přesvědčil o existenci důvodných skutečností pro propuštění zaměstnance, nese větší riziko v daném sporu kvůli zmíněnému pravidlu vždy zaměstnavatel.

### c) Proces propuštění

Postup, který je nutné dodržet při propouštění zaměstnance je stanoven přímo zákonem, a to v článcích 1232-2 až 1232-6 FZP.

Každému propuštění zaměstnance musí předcházet předběžný pohovor mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pro uskutečnění takového pohovoru je třeba, aby zaměstnavatel zaměstnance k pohovoru předvolal, a to prostřednictvím doporučeného dopisu nebo dopisu určeného do vlastních rukou s potvrzením o doručení. V dopise musí být také uvedena věc, kvůli které je zaměstnanec předvolán,<sup>167</sup> spolu s místem a časem, kde a kdy se pohovor bude konat.<sup>168</sup> Předmětný pohovor se následně nesmí konat v době kratší než je pět pracovních dní od jeho doručení zaměstnanci.<sup>169</sup>

V průběhu pohovoru zaměstnavatel vysvětlí zaměstnanci důvody, pro které by chtěl zaměstnance propustit a zaměstnanec se k těmto důvodům vyjádří – podá k nim své vysvětlení.<sup>170</sup>

Je rovněž důležité zmínit, že zaměstnanec má právo si zvolit osobu patřící do orgánu zastupující zaměstnance v daném podniku, aby byla spolu s ním přítomna při tomto pohovoru. Pokud v daném podniku neexistuje orgán zastupující zaměstnance, je možné, aby si zaměstnanec za doprovod k pohovoru zvolil jakoukoli osobu z řad zaměstnanců podniku, případně zaměstnaneckého poradce, jejichž seznam vede příslušný správní orgán. Zaměstnavatel rovněž tuto možnost musí zmínit v dopise,

---

<sup>166</sup> Code du travail Art. L. 1235-1

<sup>167</sup> Code du travail Art. L. 1232-2

<sup>168</sup> DE BAILLEUL, Camille a Dominique JOURDAN. *Contrat de travail: Du recrutement à la rupture*. Huitième édition. Paris: Dalloz, 2011. ISBN 978-2-247-10391-1. str. 249

<sup>169</sup> Code du travail Art. L. 1232-2

<sup>170</sup> Code du travail Art. L. 1232-3



kterým zaměstnanec předvolává k tomuto pohovoru spolu s informacemi, kde zaměstnanec nalezne zmíněný seznam zaměstnaneckých poradců.<sup>171</sup>

Pokud ani po absolvování předběžného pohovoru zaměstnanec zaměstnavatele nepřesvědčí, a tudíž zaměstnavatel nezmění svůj názor na jeho propuštění, musí zaslat zaměstnanci doporučený dopis s dodejkou o tom, že zaměstnance propouští. Tento dopis musí obsahovat rozhodnutí zaměstnavatele zaměstnance propustit spolu s důvodem či důvody, pro které je zaměstnanec propuštěn a nesmí být expedován dříve než po uplynutí dvou pracovních dnů ode dne, kdy se zaměstnancem proběhl předběžný pohovor.<sup>172</sup>

### **2.3.2 Výpověď (propuštění) zaměstnance z ekonomického důvodu**

Zákonnou úpravu Propuštění zaměstnance z ekonomických důvodů nalezneme v článcích L. 1233-2 až L. 1233-91 FZP.

Základní kameny tohoto důvodu propuštění tvoří články L. 1233-2 a L. 1233-3:

*„Veškeré důvody a podmínky propuštění z ekonomického důvodu jsou upraveny v následující kapitole. Toto propuštění musí být odůvodněno jen takovým důvodem, který je skutečný a závažný.“<sup>173</sup>*

*„Propuštění zaměstnance z ekonomických důvodů je dáno tehdy, když je zaměstnavatelem odůvodněno jedním nebo více důvody, které nespočívají v osobě zaměstnance a jsou výsledkem zrušení nebo přeměnou pracovního místa nebo odmítnutím ze strany zaměstnance změnit důležité části pracovní smlouvy, a to vše zejména v souvislosti s ekonomickými obtížemi nebo změnou technologií.“<sup>174</sup>*

Z výše citovaných článků je tedy opět jasné, že stejně jako v případě propuštění zaměstnance z důvodů spočívajících v jeho osobě, je třeba, aby daný důvod propuštění skutečně existoval, byl tedy objektivně zjistitelný a rovněž dostatečně závažný. Není tudíž možné propouštět zaměstnance pokaždé, kdy se zaměstnavatel dostane do sebemenších ekonomických obtíží, případně nepatrně změní například výrobní postup –

---

<sup>171</sup> Code du travail Art. L. 1232-4

<sup>172</sup> Code du travail Art. L. 1232-6

<sup>173</sup> Code du travail Art. L. 1233-2

<sup>174</sup> Code du travail Art. L. 1233-3

změnu technologií. Je důležité si všimnout, že zákon nám zde poskytuje v zásadě dvě propouštěcí roviny. Jednou je zrušení nebo přeměna pracovního místa právě v souvislosti s ekonomickými obtížemi či změnou technologií. Druhou je situace, kdy z důvodu změny technologií či ekonomických obtíží je nutné změnit důležité části pracovní smlouvy, což, protože se jedná o smlouvu, vyžaduje souhlas ze strany zaměstnance, aby zaměstnanec mohl nadále pro daného zaměstnavatele pracovat, avšak tato změna pracovní smlouvy je zaměstnancem odmítnuta.

Ke změně důležitých částí pracovní smlouvy je nutné poznamenat, že se jedná o nešikovnou formulaci ze strany zákonodárce, která v praxi způsobuje problémy. V principu jakákoli změna pracovní smlouvy se ve svém důsledku může projevit jako důležitá a z právního hlediska neexistuje změna pracovní smlouvy, která by se týkala změn podřadných či druhotných prvků pracovněprávního vztahu.<sup>175</sup>

I když se propuštění z ekonomického důvodu nemá týkat vlastní osoby zaměstnance, může být tento propouštěcí důvod zneužit pro zastření skutečného důvodu propuštění, který naopak v osobě zaměstnance spočívá. Je tedy i v tomto případě nutno zopakovat, že je vždy na soudci, pokud dojde ke sporu, aby našel pravý důvod propuštění daného zaměstnance, jak je to například zmíněno v rozhodnutí Kasačního soudu č. 02-44.671 ze dne 19. května 2004, kdy došlo k propuštění zaměstnance z ekonomických důvodů, které ale nebyly dostatečně v dopise oznamující propuštění specifikovány, přitom skutečný důvod propuštění spočíval v osobě zaměstnance, a to v souvislosti s jeho pracovním úrazem.<sup>176</sup> S tímto je také spojena pravomoc soudce, pokud nastane zmíněný případ, důvod výpovědi změnit z důvodu ekonomického na důvod spočívající v osobě zaměstnance.<sup>177 178</sup>

Přestože zaměstnavatel může v propouštěcím dopise zmiňovat více propouštěcích důvodů, nelze kombinovat výpovědní důvody spočívající v osobě zaměstnance s ekonomickými důvody. Pokud k tomuto dojde, je na soudci, aby určil primární a

---

<sup>175</sup> HÉAS, Franck. *Droit du travail*. 2<sup>e</sup> édition. Bruxelles: Groupe Larcier s.a., 2013. ISBN 978-2-35020-952-4. str. 309-310

<sup>176</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 19 mai 2004; n° 02-44.671

<sup>177</sup> HÉAS, Franck. *Droit du travail*. 2<sup>e</sup> édition. Bruxelles: Groupe Larcier s.a., 2013. ISBN 978-2-35020-952-4. str. 310

<sup>178</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 3 février 2004; n° 01-44.448

rozhodující důvod propuštění a následně bylo zřejmé, jaký právní režim bude na daný případ aplikován.<sup>179</sup>

## a) Dílčí příčiny propuštění zaměstnance z ekonomického důvodu

### Příčinná souvislost

Příčinná souvislost pro propuštění z ekonomického důvodu je dána tehdy, když existuje souvislost mezi již zmíněnými ekonomickými obtížemi či technologickými změnami (příčiny) a zrušením nebo přeměnou pracovního místa či s odmítnutím změny pracovní smlouvy (následek). Pokud je tato příčinná souvislost dána, jedná se o ekonomický důvod, na základě kterého lze zaměstnance propustit.

Ve vztahu k předchozímu odstavci je důležité si znovu připomenout ustanovení L. 1233-3 FZP, které stanoví jako příčiny pro propuštění ekonomické obtíže a technologické změny, které tedy, pokud je dána příčinná souvislost se zrušením, přeměnou pracovního místa nebo odmítnutím změny důležité části pracovní smlouvy, tvoří ekonomický důvod/y propuštění. Nicméně před obě sousloví (ekonomické obtíže a technologické změny) staví zákon slovo „zejména“, což znamená, že se nejedná o konečný výčet, a tak pod příčiny pro propuštění z ekonomického důvodu, pokud je dána příčinná souvislost, je možné zařadit i jiné okolnosti, než jen tyto zákonem výslovně zmiňované. Je tedy na judikatuře, aby případně další příčiny doplnila.

V tomto ohledu se již také Kasační soud vyjádřil, a to tak, že reorganizace, která má zachránit podnik, nebo předejít zastavení jeho činnosti, může být další legitimní příčinou pro vznik ekonomického důvodu k propuštění.<sup>180</sup>

---

<sup>179</sup> HÉAS, Franck. *Droit du travail*. 2<sup>e</sup> édition. Bruxelles: Groupe Larcier s.a., 2013. ISBN 978-2-35020-952-4. str. 310

<sup>180</sup> HÉAS, Franck. *Droit du travail*. 2<sup>e</sup> édition. Bruxelles: Groupe Larcier s.a., 2013. ISBN 978-2-35020-952-4., str. 310-311

## Technologické změny

Co se týče použití technologických změn, jako příčin propuštění z ekonomických důvodů, jde o příčinu používanou spíše zřídka. Jedná se o případy, kdy dojde v této souvislosti ke zrušení části dosavadních aktivit podniku nebo k rozsáhlým úpravám pracovního procesu, v jejichž důsledku dochází ke zrušení určitých pracovních pozic nebo jejich transformaci.<sup>181</sup>

U technologických změn je důležité si uvědomit, že se neváží na existenci ekonomických problémů podniku. To znamená, že je možné legálně propustit zaměstnance z ekonomického důvodu na základě technologických změn, přičemž není nezbytně nutné, aby měl zároveň daný podnik ekonomické problémy a snažil se změnou technologií těmto problémům čelit.<sup>182</sup>

Jako konkrétní příklady, kdy technologické změny zapříčinily legální propuštění zaměstnanců lze uvést tyto: Podnik v rámci boje o své přežití přejde z ruční výroby na výrobu průmyslovou,<sup>183</sup> nebo dojde k zavedení nového programového vybavení, které nahrazuje většinu původních úkolů prováděnou zaměstnancem/ci.<sup>184</sup>

Zaměstnavatel však musí mít zvláště v těchto případech na paměti povinnost zakotvenou v článku L. 1233-4 FZP, tedy povinnost snažit se zaměstnance přeškolit či přeřadit na jinou práci před tím, než se rozhodne ho propustit.<sup>185</sup>

## Ekonomické obtíže

Ekonomické obtíže na rozdíl od změny technologií patří mezi běžnou příčinu propuštění zaměstnance z ekonomického důvodu. I přesto je však důležité z pohledu zaměstnavatele dbát na to, že daná příčina je zde opravdu dána a je nepopíratelné, což souvisí s důležitostí jejího správného popsání a odůvodnění v propouštěcím dopise.<sup>186</sup>

---

<sup>181</sup> HÉAS, Franck. *Droit du travail*. 2<sup>e</sup> édition. Bruxelles: Groupe Larcier s.a., 2013. ISBN 978-2-35020-952-4., str. 311

<sup>182</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 2 juin 1993; n° 90-44.956

<sup>183</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 4 février 1998; n° 95-41.390

<sup>184</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 17 mai 2006; n° 04-43.022

<sup>185</sup> Code du travail L. 1233-4

<sup>186</sup> HÉAS, Franck. *Droit du travail*. 2<sup>e</sup> édition. Bruxelles: Groupe Larcier s.a., 2013. ISBN 978-2-35020-952-4. str. 311

Kasační soud například v jednom ze svých rozhodnutí uvedl, že samotný pokles obchodů a s tím související pokles zisku u daného zaměstnavatele mezi léty 1992 a 1993 nedostačuje k tomu, aby byla situace tohoto zaměstnavatele hodnocena jako reálné ekonomické obtíže.<sup>187</sup> Důvodem rovněž není ztráta jednoho odbytiště, v daném případě se jednalo o ukončení smlouvy o poskytování služeb klientovi daného zaměstnavatele. Zaměstnavatel chtěl z tohoto důvodu propustit zaměstnance, avšak opomenul poukázat na jakékoli ekonomické obtíže jeho podniku či nutnost reorganizace, které by souvisely s výpadkem možnosti poskytovat služby dle zmíněné smlouvy, tudíž zde nebyl dle soudu dán důvod k propuštění zaměstnance z ekonomických důvodů.<sup>188</sup>

Je tedy patrné, že běžné výkyvy na trhu, které nejsou ničím neobvyklým pro tržní ekonomiku a nezpůsobí ekonomické obtíže či nutnost reorganizace podniku, nemohou jako ekonomický důvod propuštění s příčinou spočívající v ekonomických obtížích před soudem obstát.<sup>189</sup>

Existují ale případy, kdy ztráta odbytiště bude uznatelným důvodem pro toto propuštění. Kasační soud v jednom ze svých případů rozhodl, že pokud daná ztráta odbytiště spočívá ve ztrátě jediného, tedy hlavního, klienta, což vyústí v ekonomické obtíže zaměstnavatele, které je nutno řešit rušením pracovních míst, je propuštění v takovém případě možné.<sup>190</sup> Zde totiž nejde jen o pouhou ztrátu odbytiště, ale jedná se de facto o ukončení činnosti daného podniku.<sup>191</sup>

Co se týče prokázání samotných ekonomických obtíží, jako relevantní Kasační soud uvádí situaci, kdy daný podnik je výrazně předlužen u bankovní instituce a zároveň klesá počet jeho obchodů.<sup>192</sup>

Judikatura rovněž dovodila, že ekonomické obtíže nemohou být dány jen na základě ekonomických obtíží u jednoho podniku, který je součástí větší skupiny podniků. Ekonomické obtíže se musí v takové situaci posuzovat v návaznosti na aktivity celé této

---

<sup>187</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 6 juillet 1999; n° 97-41.036,

<sup>188</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 8 juin 2005; n° 03-41.410

<sup>189</sup> HÉAS, Franck. *Droit du travail*. 2<sup>e</sup> édition. Bruxelles: Groupe Larcier s.a., 2013. ISBN 978-2-35020-952-4. str. 311

<sup>190</sup> Cour de cassation, chambre sociale; 19 juillet 2000; n° 98-42.506

<sup>191</sup> HÉAS, Franck. *Droit du travail*. 2<sup>e</sup> édition. Bruxelles: Groupe Larcier s.a., 2013. ISBN 978-2-35020-952-4. str. 311

<sup>192</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 30 septembre 1997; n° 94-45.385 et n° 96-40.152

skupiny, jejíž je daný podnik součástí, jinak zde ekonomický důvod propuštění není dán.<sup>193</sup>

## **Reorganizace podniku pro zajištění jeho záchrany**

V případě reorganizace Kasační soud uvedl, že pokud její provedení nesouvisí se změnou technologií či ekonomickými obtížemi, je nutné, aby jejím účelem bylo nezbytné udržení konkurenceschopnosti daného podniku, jinak propuštění na jeho základě nelze považovat za propuštění z ekonomických důvodů a před soudem neobstojí.<sup>194</sup>

Pracovní místa tak mohou být danou reorganizací postižena jen v případech, kdy tato reorganizace cílí na zajištění udržení podniku, tedy předejití jeho budoucích problémů. Je nutné, aby zde bylo dáno přímé ohrožení konkurenceschopnosti spojené s prováděnou reorganizací.<sup>195</sup> Jelikož se jedná o prevenci těchto problémů, není tedy třeba, aby již k datu propouštění daný podnik čelil ekonomickým problémům.<sup>196</sup>

Dle uvedených příkladů je tedy více než zřejmé, že ne každá reorganizace bude oprávněným důvodem k propouštění zaměstnanců.

O reorganizaci, která by umožňovala propouštění z ekonomických důvodů, nepůjde, pokud se bude jednat o pouhé zlepšení organizace a zvýšení efektivity řízení podniku aniž by toto bylo jakkoli spojeno s ekonomickými obtížemi, zlepšením konkurenceschopnosti nebo technologickými změnami.<sup>197 198</sup> Stejně tak pokud bude podnik ve zdravé finanční situaci, ale zruší místo daného zaměstnance jen za tím účelem, aby ušetřil za jeho mzdu.<sup>199</sup>

Judikatura dále neuznává jako legální případy propuštění z ekonomických důvodů situace, kdy reorganizace nereaguje ani tak na ekonomickou tíseň podniku, jako dává do popředí udržení úrovně výnosnosti podniku s tím, že nehledí na negativní dopady

---

<sup>193</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 5 avril 1995; n° 93-42.690

<sup>194</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 23 novembre 1999; n° 97-42.979

<sup>195</sup> HÉAS, Franck. *Droit du travail*. 2<sup>e</sup> édition. Bruxelles: Groupe Larcier s.a., 2013. ISBN 978-2-35020-952-4. s. 312

<sup>196</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 11 janvier 2006; n° 04-46.201

<sup>197</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 30 novembre 1999; n° 97-41.008

<sup>198</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 2 décembre 1997; n° 95-42.557

<sup>199</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 15 décembre 1998; n° 96-44.571

takového jednání na pracovní místa, přičemž navíc cílí jen na propuštění zaměstnanců ze stálých pracovních míst,<sup>200</sup> nebo zaměstnavatel propouští, aby uskutečnil dodatečný zisk a vyhověl tak požadavkům mateřského podniku, který předmětný koncern financuje (v daném případě se jednalo o akvizici, kterou financovala banka, jenž po novém vlastníkovvi požadovala, aby byl, s ohledem na poskytnuté finanční prostředky, dodatečný zisk vytvořen).<sup>201</sup>

Jako poslední příklad neoprávněného propuštění bych uvedl situaci, kdy cílem reorganizace je pouze udržení či zlepšení marží, kdy opět chybí jakákoli nezbytnost zlepšení konkurenceschopnosti či předcházení potenciálním ekonomickým problémům do budoucna.<sup>202</sup>

## Ukončení činnosti

Jak bylo již zmíněno výše, výčet příčin ekonomického propuštění zmíněných FZP není úplný a zákon obsahuje jen jejich demonstrativní výčet, tudíž judikatura tyto příčiny doplňuje a právě ukončení činnosti je jednou z těchto příčin. Nicméně jako ostatní příčiny, má i tato příčina pro její oprávněné použití své limity.

Propuštění na základě této příčiny nebude možné v případě, kdy ukončení činnosti bude způsobené pochybením přičitatelným zaměstnavateli nebo se bude jednat o výsledek jeho trestuhodného, lehkovážného jednání.<sup>203</sup> Je ale opět nutné mít na paměti, že ukončení činnosti nemusí nutně znamenat rušení pracovních míst, a to především u podniků, které jsou součástí koncernů, kdy je tedy potřeba zvážit, zda není možné v rámci koncernu přeradit zaměstnance na jinou práci a jeho pracovní místo de facto zachovat.<sup>204</sup> Je taktéž vyžadováno, aby ukončení činnosti bylo konečné a trvalé, nemůže se jednat pouze o dočasný stav.<sup>205</sup>

---

<sup>200</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 1 décembre 1999; n° 98-42.746

<sup>201</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 29 mai 2001; n° 99-41.930

<sup>202</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 31 mai 2006; n° 04-47.376

<sup>203</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 16 janvier 2001; n° 98-44.647

<sup>204</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 29 mai 2002; n° 00-41.939

<sup>205</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 30 octobre 2002; n° 00-43.624

## **b) Souvislost mezi problematickou situací a zrušením pracovního místa**

Zrušení, přeměna pracovního místa nebo odmítnutí ze strany zaměstnance změnit důležité části pracovní smlouvy, které uvádí zákon, představují takzvané materiální prvky pro propuštění. Tyto prvky musí být v přímé souvislosti s předešlými příčinami propuštění, jinak řečeno musí být s nimi propojeny tak, aby dopad dané příčiny se projevil v tomto materiálním prvku. Toto je důležité především ve vztahu k výpovědnímu dopisu, jelikož v rámci v něm uváděného výpovědního důvodu je nutné uvést i tuto spojitost mezi příčinnou a zmíněným materiálním prvkem.<sup>206</sup>

Co se týče zrušení pracovního místa, musí jít vždy o skutečné zrušení místa, které do té doby daný zaměstnanec zastával.<sup>207</sup> To znamená, že dojde ke zrušení dané pozice nebo ke zrušení úkolů, které zaměstnanec vykonával. O opodstatněné propuštění se tím pádem nebude jednat v případě, kdy zaměstnavatel propustí zaměstnance a následně zaměstná jiného zaměstnance, aby vykonával podobnou práci té, kterou vykonával dříve propuštěný zaměstnanec.<sup>208</sup>

Za zrušení úkolů, potažmo pracovního místa, je však považována situace, kdy jsou úkoly předmětného zaměstnance rozděleny mezi ostatní zaměstnance, případně se stanou součástí jiné práce apod.<sup>209</sup>

Další materiální prvek, přeměna pracovního místa, která nepatří mezi často používané, může například spočívat ve změně kompetencí a úkolů svěřených zaměstnanci.<sup>210</sup>

Poslední materiální prvek, odmítnutí změny důležité části pracovní smlouvy, je vázán na změnu odměňování<sup>211</sup>, délku pracovní doby, místa práce a případně i úkolů vykonávaných zaměstnancem.<sup>212</sup>

---

<sup>206</sup> HÉAS, Franck. *Droit du travail*. 2<sup>e</sup> édition. Bruxelles: Groupe Larcier s.a., 2013. ISBN 978-2-35020-952-4. str. 313

<sup>207</sup> Tamtéž, str. 313

<sup>208</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 22 février 1995; n° 93-44.074

<sup>209</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 2 juin 1993; n° 90-44.956

<sup>210</sup> HÉAS, Franck. *Droit du travail*. 2<sup>e</sup> édition. Bruxelles: Groupe Larcier s.a., 2013. ISBN 978-2-35020-952-4. str. 313

<sup>211</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 20 novembre 1991; n° 89-45.576

<sup>212</sup> HÉAS, Franck. *Droit du travail*. 2<sup>e</sup> édition. Bruxelles: Groupe Larcier s.a., 2013. ISBN 978-2-35020-952-4. str. 314



### **c) Kontrola oprávněnosti propuštění z ekonomického důvodu**

Úloha kontroly oprávněnosti je i v případě propuštění z ekonomického důvodu na posouzení soudem, který opět musí zvážit, zda jsou splněny všechny podmínky, především propojení příčiny a následku, jak bylo zmíněno výše, jestli jde o skutečný a dostatečně závažný důvod a rovněž to, zda se zaměstnavatel pokusil o udržení pracovního místa pro daného zaměstnance, to znamená, snažil se o jeho přeřazení na jinou práci nebo přesunutí do jiného podniku v rámci koncernu apod.<sup>213</sup>

### **d) Postup a průběh propouštění**

#### **Postup propouštění**

I když propuštění z ekonomického důvodu je propuštěním takového druhu, jenž má být nezávislé na osobě zaměstnance, není to zcela doslova pravda. Samotná příčina je sice nezávislá na osobě zaměstnance, avšak pokud dojde na výběr zaměstnance, který bude propuštěn, osoba zaměstnance zde hraje ze zákona důležitou roli.<sup>214</sup>

Zákon totiž v článku L. 1233-5 FZP přesně stanoví, na základě jakých kritérií má zaměstnavatel zaměstnance propouštět, respektive jaká kritéria má při výběru brát v potaz v případě, že tuto otázka neřeší platná kolektivní smlouva. Tato kritéria jsou čtyři. Zákon hovoří o zohlednění rodinné situace daného zaměstnance ve smyslu odpovědnosti za výživu rodiny, a to především v případě rodičů samoživitelů, služební stáří daného zaměstnance, sociální rysy daného zaměstnance, tedy zejména jeho možnost si najít nové zaměstnání, především u zaměstnanců v pokročilém věku nebo handicapovaných zaměstnanců a v poslední řadě také profesní kvality zaměstnance v jeho oboru.<sup>215</sup>

U těchto kritérií je nutné také zmínit, že jejich nerespektování ze strany zaměstnavatele dle judikatury neznamená kvalifikaci takového propuštění jako propuštění bez skutečného a vážného důvodu<sup>216</sup>, a tedy zaměstnanci nenáleží v takovém případě

---

<sup>213</sup> HÉAS, Franck. *Droit du travail*. 2<sup>e</sup> édition. Bruxelles: Groupe Larcier s.a., 2013. ISBN 978-2-35020-952-4., str. 316

<sup>214</sup> Tamtéž, str. 316

<sup>215</sup> Code du travail Art. L. 1233-5

<sup>216</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 20 janvier 1998; n° 96-40.930

odškodné spojené s propuštěním tohoto druhu, nicméně porušení těchto zákonných pravidel zaměstnavatele zavazuje poskytnout zaměstnanci případnou náhradu škody, která mu s tímto nezákonným jednáním zaměstnavatele vznikla.<sup>217</sup>

## **Průběh propouštění**

Samotný proces propouštění je velmi podobný procesu propuštění v případě důvodu spočívajícího v osobě zaměstnance, a to především pokud jde o propouštění jednotlivce, i když i zde nalezneme určité zvláštnosti.

Rozdíly v průběhu propouštění tak v tomto případě představuje především skutečnost, o kolik zaměstnanců se jedná, zda tedy půjde o individuální nebo hromadné propuštění. Tyto rozdíly v postupu jsou však spíše technického rázu a na samotnou výpověď-propuštění nemají žádný vliv, proto se jimi nebudu nijak podrobněji zabývat. Ve stručnosti lze ale říci, že FZP rozlišuje v rámci propuštění z ekonomického důvodu tři druhy tohoto procesu vázaného na intervaly propuštění a počet zaměstnanců. Těmito druhy jdou: individuální propuštění, propouštění méně než deseti zaměstnanců v období třiceti dnů a propouštění nejméně deseti zaměstnanců v období třiceti dnů.<sup>218</sup>

Konkrétněji jde o to, jestli a jak je třeba před samotným propouštěním danou situaci konzultovat a informovat o ní zástupce zaměstnanců, jestli a jakým způsobem je třeba uspořádat dodatečnou schůzi se zástupci zaměstnanců a je nutné poskytnout těmto zástupcům dodatečná práva. Také jsou zde rozdílné, ve smyslu jejich prodloužení, lhůty pro provedení jednotlivých procesních kroků a nutnost informování o nastalé situaci příslušné úřady kompetentní v oblasti pracovněprávních vztahů.<sup>219</sup>

Co se týče nejjednodušší formy propouštění, individuálního propuštění z ekonomického důvodu, je opět nutné, aby stejně jako v případě výpovědi z důvodu spočívajícího v osobě zaměstnance, byl zaměstnanec nejdříve předvolán dopisem k předběžnému projednání dané záležitosti, opět má právo mít na tomto jednání příslušný doprovod, zaměstnavatel musí vyslechnout jeho vyjádření a až následně se může rozhodnout, zda

---

<sup>217</sup> Cour de cassation, Chambre sociale; 30 mars 1999; n° 97-40.695

<sup>218</sup> HÉAS, Franck. *Droit du travail*. 2<sup>e</sup> édition. Bruxelles: Groupe Larcier s.a., 2013. ISBN 978-2-35020-952-4. str. 317

<sup>219</sup> Tamtéž, str. 317

tohoto zaměstnance propustí a opět ho o takovém rozhodnutí musí informovat propouštěcím dopisem.<sup>220</sup>

Minimální doba mezi konáním předběžného projednání a zasláním propouštěcího dopisu je v tomto případě sedm pracovních dní a patnáct dní v případě, kdy jde o vedoucího zaměstnance. Daný dopis musí rovněž obsahovat informaci o přednostním právu znovuzaměstnání.<sup>221</sup> To znamená, že v případě, kdy bude daný zaměstnavatel opět nabírat nového zaměstnance, má zaměstnanec propuštěný z ekonomického důvodu přednostní právo získat nabízenou práci a je povinností daného zaměstnavatele nejdříve oslovit tohoto svého dřívějšího zaměstnance, než dojde k oslovení potenciálních zaměstnanců z řad osob, které nikdy v daném podniku nepracovaly. Nutno ale dodat, že zaměstnanec musí projevit ve vztahu ke svému dřívějšímu zaměstnavateli zájem o využití tohoto práva do jednoho roku od svého propuštění.<sup>222</sup>

Specifikum procesu tohoto propuštění však ještě, na rozdíl od propuštění z důvodů spočívajícího v osobě zaměstnance, spočívá v tom, že zaměstnavatel musí podle velikosti předmětného podniku propuštěnému zaměstnanci nabídnout možnost přistoupit ke smlouvě o profesním zajištění (*contrat de sécurisation professionnelle*), využít dovolenou k přeškolení (*congé de reclassement*) nebo dovolenou k nalezení nového zaměstnání (*congé de mobilité*). Smysl všechno těchto nástrojů spočívá obecně řečeno v tom, aby byly zaměstnanci poskytnuty co nejlepší podmínky pro to, aby byl znovu zaměstnán.<sup>223</sup>

## **2.4 Porovnání s výpovědí z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v českém právu**

### **2.4.1 Obecné srovnání**

Základní úpravu výpovědi ze strany zaměstnavatele v českém právu tvoří ustanovení § 50 odst. 2) ČZP, které zmiňuje možnost zaměstnavatele rozvázat se zaměstnancem

---

<sup>220</sup> HÉAS, Franck. *Droit du travail*. 2<sup>e</sup> édition. Bruxelles: Groupe Larcier s.a., 2013. ISBN 978-2-35020-952-4., str. 317

<sup>221</sup> Tamtéž, str. 317

<sup>222</sup> Tamtéž, str. 323

<sup>223</sup> HÉAS, Franck. *Droit du travail*. 2<sup>e</sup> édition. Bruxelles: Groupe Larcier s.a., 2013. ISBN 978-2-35020-952-4. str. 317

tímto způsobem pracovní poměr a následně s tím úzce související ustanovení § 52 ČZP, které zmiňuje důvody, pro které lze zaměstnanci dát výpověď.

Koncepce obou zákoníků je v této problematice odlišná, byť z mého pohledu jde v zásadě jen o jiné způsoby jak dojít ke stejnému cíli. ČZP na rozdíl od francouzského výslovně ani koncepčně nerozlišuje mezi výpovědí danou zaměstnanci z důvodu spočívajícího v jeho osobě nebo z ekonomického důvodu, fakticky ale můžeme důvody uvedené v ustanovení § 52 ČZP rozdělit na ty, které se vztahují k osobě zaměstnance a které jsou ekonomického charakteru. Například hned první důvod „ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část“<sup>224</sup> je možné považovat z pohledu FZP za ekonomický důvod propuštění, stejně jako nadbytečnost zaměstnance uvedená pod písmenem c) ustanovení § 52 ČZP. Naopak nesplnění předpokladů pro výkon dané pracovní pozice uvedené pod písmenem f) a závažné porušení povinností uvedené pod písmenem g) ustanovení § 52 ČZP můžeme považovat za důvody spočívající v osobě zaměstnance. Prvním rozdílem tedy je, že ČZP upravuje všechny případy výpovědi ze strany zaměstnavatele jednotně.

Dalším a podstatnějším rozdílem je výčet těchto důvodů. Česká úprava přesně stanovuje důvody, pro které je možné dát zaměstnanci výpověď a není možné, což je patrné z ustanovení § 50 odst. 2 ČZP, tyto důvody jakkoli rozšiřovat či doplňovat.

#### **2.4.2 Důvod spočívající v osobě zaměstnance v české úpravě**

Francouzská úprava ale funguje na daleko obecnějším principu, a to především v oblasti důvodů spočívajících v osobě zaměstnance, kde v podstatě neexistuje žádný konkrétní důvod, vše je pouze založeno na podmínce, že zaměstnancem ve výpovědi uvedený důvod se musí pojít s osobou zaměstnance a musí splňovat podmínky skutečnosti a závažnosti (*cause réelle et sérieuse*). Jaké situace splňují tyto podmínky, uvádí následně jen judikatura, která často shledává za oprávněné ty situace, které výslovně uvádí ČZP. Teoreticky je ale počet důvodů výpovědi z důvodu spočívajícího v osobě zaměstnance ve francouzské úpravě při splnění zákonných podmínek neomezený.

---

<sup>224</sup> ust. 52 písm. a) zákona 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Porovnání výpovědních důvodů české a francouzské úpravy bude v této oblasti tedy poměrně komplikované, nicméně na základě judikátů, které jsem zmiňoval v části věnující se francouzské úpravě, lze zmínit některé shody s českou právní úpravou. Francouzská judikatura tedy rozhodně uznává důvody uvedené v ustanovení § 52 písm. f) ČZP, které se vztahují na nesplnění předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo v souvislosti s neuspokojivými pracovními výsledky, které odráží judikát zmiňující se o situaci, kdy se zaměstnanec odmítl nechat očkovat, přitom očkování bylo pro výkon sjednané práce nutné nebo zmiňovaný judikát týkající se nedostatečného prodeje výrobků. Nicméně česká úprava si v tomto směru stanovuje ještě podmínku, že zaměstnanec na zmíněné nedostatky musí být upozorněn v posledních dvanácti měsících, než dojde k podání výpovědi, a byl také vyzván k jejich odstranění. Takové požadavky francouzská úprava nezná.

Prolínání obou úprav (byť tedy ve Francii jde především o judikaturu) se také týká českého ustanovení § 52 písm. g) a také okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem zakotveného v ustanovení § 55 odst. 1, které se vztahují na pochybení zaměstnance. Francouzská judikatura a ČZP spolu s českou judikaturou rovněž rozpoznávají různé stupně závažnosti zaměstnancova pochybení. V české úpravě je to méně závažné, závažné a zvláště hrubé porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Ve francouzském právu jsou však rozlišovány na rozdíl od české úpravy čtyři stupně intenzity. Fakticky však lze říci, že je na tom česká úprava stejně, jelikož francouzský stupeň navíc představuje stupeň, který nemá z hlediska možnosti podat výpověď právní relevanci.

Obě právní úpravy spojuje také to, že stupeň intenzity porušení určité povinnosti zaměstnancem je vždy na soudu. V českém právu k tomuto můžeme uvést rozsudek Nejvyššího soudu:

*„...Ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) ZPr 1965 patří k právním normám s relativně neurčitou hypotézou, tj. k takovým normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají na soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně může soud přihlídnout k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu*

*postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním způsobil zaměstnavateli škodu apod.*<sup>225</sup>

Co se týče ostatních důvodů, které zmiňuje ČZP především tedy ust. § 52 písm. d) a e), týkající se obecně řečeno nemožnosti zaměstnance vykonávat práci ze zdravotních důvodů a dále také důvodu v ustanovení § 55 odst. 1 a), týkajícího se odsouzení zaměstnance za úmyslný trestný čin, lze se domnívat, že na základě francouzských kritérií závažnosti a skutečnosti a debat v parlamentu, by i francouzský zaměstnavatel s těmito českými důvody u francouzského soudu uspěl, nicméně vše by záleželo na tom, jak by konkrétní situaci posoudil francouzský soud, a proto toto nelze bez příslušného francouzského judikátu konstatovat s jistotou.

### **2.4.3 Ekonomický důvod v českém právu**

Francouzská úprava propuštění z ekonomického důvodu je na rozdíl od propuštění z důvodu spočívajícího v osobě zaměstnance české úpravě bližší. Jednak je konkrétnější a dokonce je zčásti velmi podobně napsaná. Francouzská úprava ekonomického důvodu si klade požadavky, aby výpovědní důvod byl opět skutečný a závažný a naopak nespočíval v osobě zaměstnance. Následně se její text velmi podobá výpovědnímu důvodu upravenému v ustanovení § 52 písm. c) ČZP. Obě úpravy hovoří o nadbytečnosti zaměstnance, byť francouzská úprava používá pro stejnou věc jiný popis a následně česká a francouzská úprava uvádějí příčiny dané nadbytečnosti. Francouzská úprava ale na rozdíl od české zná v tomto ohledu navíc důvod, kdy v souvislosti s uvedenými příčinami zaměstnanec odmítne změny důležitých částí pracovní smlouvy. Co se týče příčin, tak obě úpravy hovoří o změně technického vybavení a nakonec se v podstatě shodnout i na snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity a změně úkolů, které uvádí česká úprava, byť právě posledně zmíněné příčiny s podrobnými podmínkami jejich splnění dovozuje až francouzská judikatura. V této souvislosti je možné zmínit, že francouzská judikatura rovněž shledala jako oprávněný

---

<sup>225</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 735/2000 ze dne 14. 2. 2001

důvod propuštění zrušení zaměstnavatele, uvedený ČZP pod písmenem a) ustanovení § 52.

Pokud se opět vrátíme k ustanovení § 52 písm. c) ČZP, který je zde největším průsečíkem české a francouzské úpravy, můžeme si všimnout, že jak francouzská úprava, tak česká úprava si nechávají určitý prostor pro judikaturní doplnění, i když ve francouzské úpravě je tento prostor o něco širší. Ve FZP je tím již dříve zmíněné slovo „zejména“, za kterým následují jednotlivé příčiny pro výpověď z ekonomického důvodu, v ČZP je to zase sousloví „o jiných organizačních změnách“, kterým dané ustanovení končí.

Shodu dále můžeme nalézt i v nutnosti existence příčinné souvislosti mezi nastalou organizační změnou a jejím dopadem na pracovní místo zaměstnance. *„O příčinnou souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance jde tehdy, nastala-li nadbytečnost určitého zaměstnance následkem provedení (uskutečnění) rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně, tedy, řečeno jinak bylo-li rozhodnutí o organizačních změnách (jeho realizace u zaměstnavatele) bezprostřední (a skutečnou) příčinnou nadbytečnosti.“*<sup>226</sup>

*„Rozhodnutí o organizační změně není příčinnou nadbytečnosti zaměstnance nejen tedy, vykonává-li zaměstnanec, označený zaměstnavatelem za nadbytečného, práce, kterých se rozhodnutí nedotýká, nebo upravuje-li organizační změny na jiném pracovišti.“*<sup>227</sup>

FZP a judikatura pouze v některých případech zmiňují nutnou souvislost s ekonomickými obtížemi, to ale nepovažují za nijak zásadní, protože je to dáno odlišnou koncepcí, která jak jsem již zmínil, ve většině případů vede ke stejnému výsledku. Francouzská judikatura také uvádí nutnost spojení organizační změny, pokud se nepojí s ekonomickými problémy nebo změnou technologií, se zlepšením konkurenceschopnosti a předcházení budoucím ekonomickým problémů, čemuž dle mého názoru odpovídá „zvýšení efektivnosti práce“, které je opět zahrnuto v písmeni c) § 52 ČZP.

---

<sup>226</sup> BĚLINA, Miroslav a Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 322

<sup>227</sup> Tamtéž str. 322

Ani český zaměstnavatel nemůže zneužívat organizačních změn a zastírat jimi jinou příčinu nadbytečnosti zaměstnance. „Avšak v případě, že rozhodnutím zaměstnavatele nebo „příslušného orgánu“ (jeho realizací u zaměstnavatele) byly od počátku sledovány jiné cíle a že tedy zaměstnavatel nebo „příslušný orgán“ jen předstíral přijetí organizačního opatření se záměrem zastřít své skutečné záměry, nebyl splněn první z předpokladů výpovědního důvodu podle § 52 písm. c).“<sup>228</sup>

#### 2.4.4 Porovnání postupů propouštění

V tomto ohledu jsou obě zákonné úpravy velmi rozdílné. Česká právní úprava totiž neobsahuje žádný konkrétní postup, podle kterého musí zaměstnavatel zaměstnance propustit, upravuje jen výpověď samotnou, její náležitosti a doručení. Český zaměstnavatel nemusí svého zaměstnance před propuštěním předvolávat k jakémukoli pohovoru, jako má za povinnost francouzský zaměstnavatel. Pouze některé výpovědní důvody předpokládají (§ 52 písm. f) a g) ČZP), že zaměstnavatel před propuštěním z těchto důvodů musí zaměstnance jednou upozornit na jeho nedostatky a umožnit tak zaměstnanci jeho nápravu, než má možnost takového zaměstnance propustit.

Český zaměstnavatel nemá rovněž za povinnost se snažit svého zaměstnance před propuštěním přeřadit na jinou práci, či mu najít jiné vhodné pracovní místo v rámci svého podniku. Také má naprostou volnost ve výběru zaměstnance, kterého propustí, samozřejmě pokud jde o případy nadbytečnosti a přichází v úvahu propuštění více zaměstnanců, na rozdíl o francouzského zaměstnavatele, který má zohledňovat sociální a rodinnou situaci zaměstnance, jinak se vystavuje riziku povinnosti nahradit způsobenou škodu.

„O výběru pracovníka, který je nadbytečný, rozhoduje organizace sama, soud nemůže v tomto směru rozhodnutí organizace přezkoumávat.“<sup>229</sup>

Obě právní úpravy však vyžadují, aby ve výpovědi byl jasně uveden výpovědní důvod, který zaměstnavatel uplatňuje. „Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, musí důvod

---

<sup>228</sup> BĚLINA, Miroslav a Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 314

<sup>229</sup> Rozsudek Krajského soudu v Brně sp. zn. 7 Co 612/66 ze dne 3. 1. 1967



*ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem.*“<sup>230</sup>  
Rovněž je shodná povinnost písemné formy výpovědi.<sup>231</sup>

Česká úprava oproti francouzské také neobsahuje přednostní právo zaměstnance být znovuzaměstnán v případě, že zaměstnavatel za nějakou dobu bude opět nabírat nové zaměstnance. Rozdíl je dán také ve způsobu doručení výpovědi. Francouzská úprava totiž umožňuje jen jediný způsob, kterým je zaslání výpovědi doporučeným dopisem s dodejkou. Česká úprava je ale v tomto daleko flexibilnější. V českém právu se doručuje zaměstnanci výpověď do vlastních rukou, v první řadě ale na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.<sup>232</sup> Jediná francouzská možnost doručení je tedy v českém právu až poslední, krajní možnost, kterou může zaměstnavatel použít. Co je ale shodné, je nutnost doložení doručení takové zásilky písemným záznamem o doručení.<sup>233</sup>

V poslední řadě český zaměstnavatel propouštěnému zaměstnanci nemusí nabízet žádné možnosti týkající se jakýchkoli smluv či možností k jeho přeškolení či cokoli jiného, co by mu pomohlo co nejrychleji znovu najít práci.

## **2.5 Výpověď pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou**

Možnosti výpovědi pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou jsou upraveny v článcích L. 1243-1 – 1243-4 FZP. Jedná se tedy o zvláštní úpravu, jež je odlišná od možností vypovězení pracovní smlouvy uzavřené na dobu neurčitou.

### **2.5.1 Obecná pravidla**

Obecné pravidlo pro jednostranné rozvázání této pracovní smlouvy pro zaměstnavatele i zaměstnance obsahuje hned úvodní článek L. 1243-1, podle kterého pracovní smlouva

---

<sup>230</sup> ust. § 50 odst. 4 zákona 262/2012 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>231</sup> ust. § 50 odst. 1 zákona 262/2012 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>232</sup> ust. § 334 odst. 1 a 2 zákona 262/2012 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>233</sup> ust. § 336 odst. 2 zákona 262/2012 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

na dobu určitou může být rozvázána před uplynutím její doby trvání jen dohodou zaměstnance a zaměstnavatele nebo v případě závažného pochybení, zásahu vyšší moci nebo při pracovní neschopnosti konstatované závodním lékařem.<sup>234</sup>

Daný článek obsahuje ještě doplnění zmíněného pravidla, a to možnost rozvázání takové smlouvy jednou ze stran ze skutečného a závažného důvodu, nejdříve však osmnáct měsíců po jejím uzavření a následně k výročí jejího uzavření. Tato možnost navíc ale platí jen na smlouvy uzavřené na dobu určitou podle článku L. 1242-2 šestého odstavce, což je smlouva uzavřená s inženýry nebo vedoucími zaměstnanci ve smyslu kolektivních smluv, a to z důvodu provedení konkrétního úkolu, jenž je zahrnut v dohodě pro dané odvětví nebo v podnikové dohodě.<sup>235</sup>

## 2.5.2 Výjimky

Ze zmíněného pravidla však existují zákonné výjimky. První výjimkou je možnost výpovědi dané smlouvy ze strany zaměstnance, a to v případě, kdy tento zaměstnanec doloží, že uzavřel pracovní smlouvu na dobu neurčitou. Pokud však k tomuto dojde, je zaměstnanec povinen respektovat výpovědní dobu, jejíž délka je počítána jeden den za každý týden celkové původně dohodnuté délky trvání pracovní smlouvy nebo dle dosud odpracované doby, pokud daná smlouva neobsahuje přesné datum jejího skončení (v tomto případě ale její délka nesmí přesáhnout dva týdny). Zákon zde ale rovněž dává možnost, aby se zaměstnavatel a zaměstnanec od této úpravy výpovědní doby odchýlili.<sup>236</sup>

## 2.5.3 Sankční ustanovení

Další ustanovení, která se týkají předčasného ukončení pracovní smlouvy na dobu určitou, tedy ustanovení článků L. 1243-3 a L. 1243-4 jsou ustanovení sankční a jsou zde pro případ, že jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel předčasně jednostranně ukončí

---

<sup>234</sup> Code du travail Art. L. 1243-1

<sup>235</sup> Code du travail Art. L. 1243-1

<sup>236</sup> Code du travail Art. L. 1243-2

tuto pracovní smlouvu mimo zákonné limity. Jejich předmětem je úprava odškodnění, a to buď jedné, nebo druhé strany v závislosti na tom, která ze stran jednala protiprávně.

## **2.6 Porovnání francouzské výpovědi pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou s českou úpravou**

I v této oblasti se obě úpravy liší. Český zákoník práce upravuje pracovní poměr uzavřený na dobu určitou ve svém ustanovení § 65 a v této souvislosti je nutné ještě zmínit i ustanovení § 48 ČZP. Dle těchto ustanovení tedy lze rozvázat v českém právu pracovní poměr na dobu určitou ze stejných důvodů a za stejných podmínek jako pracovní poměr na dobu neurčitou. Jediné zvláštnosti představuje zákonné konstatování, že tato pracovní smlouva na rozdíl od té uzavřené na dobu neurčitou také skončí uplynutím v ní sjednané doby jejího trvání. Dále má zaměstnavatel povinnost, pokud byla délka trvání smlouvy sjednána na délku trvání určitých prací, upozornit zaměstnance alespoň tři dny před skončení těchto prací, že k jejich skončení dojde. A poslední zvláštnost v tomto ohledu představuje rekvalifikace takové smlouvy na smlouvu s trváním na dobu neurčitou v případě, že zaměstnanec pracuje na základě této smlouvy s vědomím zaměstnavatele i po skončení doby jejího trvání. V českém právu jsou tedy rozdíly ve vztahu k výpovědi pracovní smlouvy s ohledem na délku jejího trvání na rozdíl od francouzské úpravy naprosto minimální.

Francouzská úprava na rozdíl od české nezná žádnou rekvalifikaci smlouvy na smlouvu na dobu neurčitou. ČZP je také ve výpovědních důvodech daleko liberálnější, protože dává oběma stranám více možností, kdy mohou takovou smlouvu vypovědět. Francouzská úprava například nezná v těchto případech výpověď pro nadbytečnost, vyjma speciálního případu zmíněných smluv uzavřených s inženýry a vedoucími zaměstnanci, které jsem zmiňoval. Ve francouzské úpravě by bylo možné propustit zaměstnance, jen pokud by se stal nadbytečným v souvislosti se zásahem vyšší moci. Obě úpravy však shodně uznávají důvody, kdy zaměstnanec nadále nemůže vykonávat práci na základě posudku závodního lékaře.

Jak je tedy patrné, je to na rozdíl od výpovědi smlouvy uzavřené na dobu neurčitou francouzská úprava, která je v tomto případě daleko více limitující.

### **3. Závěrečné shrnutí a úvahy de lege ferenda pro českého zákonodárce**

Při svém shrnutí se nezaměřím pouze na problematiku výpovědí, ale využiji i svých zkušeností a dojmů při používání FZP jako celku, které jsem získal především při tvorbě úvodní části této práce. Úvodem je nutno říci, že FZP je daleko obsáhlejší než zákoník český, a to především z toho důvodu, že obsahuje i zákonnou úpravu věcí, které jsou v českém právu upraveny jinými zákony, jako příklad lze uvést kolektivní vyjednávání. Dalším důvodem jeho rozsáhlosti je z mého pohledu jeho obecná koncepce, kdy některé instituty jsou dle mého názoru upraveny oproti ČZP zbytečně složitě a detailně. Příkladem může být právě zdvojená úprava výpovědi ze strany zaměstnavatele, a to z ekonomických důvodů a z důvodů spočívajících v osobě zaměstnance. Celou koncepci by šlo dle mého názoru upravit daleko jednodušeji a společně, stejně jako to dělá ČZP, který takovou dvojkolejnost neobsahuje. Například u obou důvodů je ve FZP uvedena podmínka, že daný důvod musí být dostatečně závažný a skutečný. Domnívám se tedy, že toto je příklad zbytečného opakování, ve kterém nevidím žádný pozitivní přínos. Úprava výpovědi u zaměstnavatele mohla být tedy upravena pro oba důvody společně s tím, že úvodem by byla vyřčena nutnost skutečného a závažného důvodu pro oba důvody společně a následně by bylo konstatováno, že pro výpověď z ekonomických důvodů musí být ještě navíc splněny další podmínky. Oba důvody propuštění a jejich uplatnění totiž není dle mého názoru natolik rozdílné, aby bylo nutné je upravovat zvlášť.

Zvláštní je FZP také v tom, že nedefinuje základní pojmy, jako je zaměstnanec a zaměstnavatel, což český zákoník činí. V tomto ohledu by nebylo nejspíš možné FZP nic vyčítat, kdyby ale následně v jiné části podrobně nedefinoval některá zaměstnání jako zaměstnání, která představují vztah zaměstnance a zaměstnavatele. Zákoník nám tedy neřekne, kdo je to zaměstnanec, ale v jiné části nám sdělí, že jím je určitě herec nebo modelka. ČZP naopak tyto pojmy obecně definuje, což považuji za správnější a logičtější, ale dále konkrétně nezmiňuje některé zaměstnanecké profese. Toto posouzení je tak přenecháno na judikatuře. O to problematičtější je následně fakt, že profese, které naopak nejsou vztahem zaměstnance a zaměstnavatele jsou zmíněny v jiných právních

předpisech resp. v těchto předpisech je zmíněno, že se u osob vykonávajících tuto profesi nejedná o zaměstnance, byť na základě obecných pravidel francouzské judikatury by bylo možné dospět k názoru, že tyto profese zaměstnanecké jsou. Situace mi tak vzhledem k české úpravě připadá velmi nepřehledná. Na jednu stranu francouzská judikatura určitým způsobem vymezuje vztah zaměstnance a zaměstnavatele a de facto říká, kdo tyto osoby jsou, FZP následně ale u osob, které nespadají pod tuto definici, stanoví, že jsou zaměstnanci a jiné právní předpisy stanovují, kdo zaměstnancem naopak není, byť by jim minimálně v některých případech za použití obecných závěrů judikatury mohl být např. obchodní zástupce nebo pojišťovací agent.

Pokud se tedy budu chtít ve francouzské úpravě ujistit, jestli daná osoba je zaměstnancem, budu se muset nejdříve podívat do příslušné části FZP upravující profese, které jsou zaměstnanecké, jestli profese dané osoby není mezi nimi, pokud tomu tak nebude, aplikuji na danou osobu obecné závěry o zaměstnanci vyložené judikaturou. Pokud dojde k závěru, že by dána osoba mohla být zaměstnancem, musím ještě ověřit v jiných právních předpisech, které by se na danou osobu mohly vztahovat, zda tato osoba náhodou není vyloučena z pracovního poměru, a pokud nic takového nenajdu, budu mít konečně relativní jistotu v tom, že daná osoba je zaměstnanec. I když v praxi snad nebudou pochybnosti o postavení dané osoby tak časté, připadá mi přesto toto pojetí nešťastné.

Klíčem pro pochopení této nekonceptnosti je nejspíš politické pozadí, o kterém jsem se dozvěděl během přednášek, tedy boj mezi pravicí a levicí, kdy více sociální levice se snaží ochránit některé osoby samostatně výdělečně činné před tvrdou konkurencí na trhu tak, že jim přizná postavení zaměstnance. Z toho důvodu FZP přiznává některým profesím automaticky statut zaměstnance. Otázkou však je, jestli to těmto profesím v praxi opravdu více pomáhá, než škodí.

Žádnou výhodu také nespatřuji ve způsobu číslování FZP, které jsem vysvětloval hned v úvodu této práce. Nikde se mi ani nepodařilo najít, proč francouzský zákonodárce k tomuto číslování přistoupil, když například francouzský občanský zákoník je číslován z českého pohledu standardním způsobem tedy 1, 2, 3 –X tzn. každý článek má své vlastní číslo a s každým přibývajícím článkem číslovka roste. Francouzské číslování

použité v zákoníku práce mi spíše způsobovalo problémy, než že by mi pomáhalo. Například v českém občanském zákoníku pokud chci najít ustanovení § 1500, vím, že zákoník stačí otevřít v polovině a s trochou štěstí jsem přesně tam, kde potřebuji být. Stejně dobře se pracuje i ČZP jelikož čísla paragrafů v něm na sebe navazují. Práce s FZP ale není v tomto ohledu pohodlná a připomíná spíše práci se zákoníkem, který se stal obětí rozsáhlé derogace svých ustanovení, která následně nebyla nahrazena. Například mezi § 1161 a § 1211 ČOZ se nachází 49 paragrafů, mezi články L. 1161-1 a L. 1211-1 FZP však není jediný článek, a tyto články tak na sebe navazují. Odhadnout tedy v jaké části FZP se dané ustanovení nachází je tím pádem daleko složitější. Vše totiž záleží na tom, jak rozsáhlé jsou části před ním a za ním. Za nepraktické také považuji to, že velmi mnoho článků odlišuje pouze poslední číslice na samém konci jejich označení tj. za pomlčkou. Například články 1221-1 až 1221-26. Několikrát se mi stalo, že jsem se přehlédl a našel jsem jiné ustanovení, než které jsem ve skutečnosti chtěl najít. Chtěl jsem si přečíst ustanovení 1212-3 a omylem jsem se dostal do ustanovení 1221-3. Možná se jedná o otázku zvyku, avšak raději bych hledal články ve francouzském občanském zákoníku než ve francouzském zákoníku práce.

Když se vrátíme k problematice výpovědí. Lze považovat za pozitivum FZP, že dává více prostoru judikatuře, a to především u výpovědních důvodů spočívajících v osobě zaměstnance. Francouzský zaměstnavatel má tedy minimálně teoretickou možnost dát francouzskému zaměstnanci výpověď z více důvodů, než český zaměstnavatel českému zaměstnanci. Otázkou však zůstává, jestli francouzská judikatura bude uznávat jako legitimní důvody výpovědi o mnoho více případů, než které uznává český zákon. Ve francouzské úpravě lze také vysledovat větší snahu udržet pro zaměstnance pracovní místo a také propouštěcí proces je daleko více formální. Z pohledu flexikurity se tedy ČZP jeví jako spíše ten, který je přístupnější volnějším přesunu pracovní síly.

Francouzský proces, kdy zaměstnavatel musí propuštění se zaměstnancem povinně nejdříve projednat a až několik dní po jeho skončení může zaměstnanci dát výpověď, považuji za zcela zbytečný formalismus a ve lhůtách stanovených pravděpodobně na rozmyšlenou, vidím spíše naivitu francouzského zákonodárce vzhledem k praxi. Myslím, že pokud zaměstnavatel potřebuje od zaměstnance cokoli vysvětlit a projednat s ním nějakou záležitost, nic mu nebrání si kdykoli daného zaměstnance předvolat. Stejně tak se může zaměstnanec obrátit ze stejného důvodu na svého zaměstnavatele.

Vždy bude ale záležet na ochotě osobou stran. Pokud jedna ze stran nebude chtít s druhou komunikovat, nic na tom nezmění ani povinné předvolání, které v takovém případě může trvat také deset minut a být tak pouze formální, než že by přineslo jakoukoli změnu. Stejně tak lhůta pro zaslání výpovědi mi připadá bezpředmětná. Je přece na zaměstnavateli, aby se rozhodl, jestli opravdu chce daného zaměstnance propustit nebo ne, je to zcela na jeho zodpovědnost. Pokud má po pohovoru se zaměstnancem pochybnosti, tak si může danou věc ještě jakkoli dlouho promýšlet, naopak pokud si je jistý, tak nevím, proč by musel několik dní čekat, než by mohl výpověď zaslat. Velmi by mě zajímalo, v kolika procentech případů po pohovoru se zaměstnancem zaměstnavatel změnil názor a zaměstnance se rozhodl nakonec nepropustit, případně po předmětném pohovoru ho propustit ještě chtěl, ale například za dva dny (tedy ve lhůtě, kdy ze zákona nemohl výpověď ještě zaslat) si celou věc rozmyslel. Byl bych opravdu překvapen, kdyby se ukázalo, že jde o více jak 50% případů. Pokud daná koncepce pomáhá menšině, jak předpokládám, je otázkou, proč je nutné většinu zatěžovat zbytečným formalismem a byrokracií. S ohledem především na menší podnikatele, kteří si nemohou dovolit personální oddělení, je nutné si uvědomit, že jejich předmětem podnikání není propouštění zaměstnanců, ale naprosto jiná činnost, která je klíčová proto, aby aspoň někteří zaměstnanci měli práci.

Francouzský institut návrhu na rozvázání pracovního poměru mi rovněž nepřipadá jako výhoda. Je sice pravdou, že umožňuje zaměstnanci rozvázat pracovní poměr se zaměstnavatelem okamžitě a z důvodů, které nejsou přesně stanoveny, nicméně zaměstnanec za to zaplatí nutností posouzení takového návrhu soudem, a to navíc s tím rizikem, že se v případě neúspěchu může vše obrátit proti jemu samotnému. Větší právní jistotu tedy vidím v ČZP, který žádné soudní schválení nevyžaduje a zároveň jasně stanovuje, kdy zaměstnanec může okamžitě se zaměstnavatelem pracovní poměr zrušit.

Při studiu FZP jsem tedy nenašel, především v oblasti výpovědí, jakékoli jeho zásadní výhody oproti ČZP, které bych českému zákonodárci doporučil do budoucna do české úpravy doplnit. Ve francouzské úpravě vidím celkově spíše zápory a mám za to, že naopak ona by se mohla inspirovat úpravou českou.

## Seznam použité literatury a pramenů

### Bibliografie:

DE BAILLEUL, Camille a Dominique JOURDAN. *Contrat de travail: Du recrutement à la rupture*. Huitième édition. Paris: Dalloz, 2011. ISBN 978-2-247-10391-1.

HÉAS, Franck. *Droit du travail*. 2<sup>e</sup> édition. Bruxelles: Groupe Larcier s.a., 2013. ISBN 978-2-35020-952-4.

MARCELIS, Benjamin, Agnès ROSET a Lysiane THOLY. *Le code du travail annoté*. 34e édition. Paris: Groupe Revue fiduciaire, 2014. ISBN 978-275-7904-695.

BĚLINA, Miroslav a Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

### Zákony:

- 1) Code du travail, publikovaný nařízením č. 2007-329 ze dne 12 března 2007 ve znění pozdějších předpisů. Dostupný na:  
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>
- 2) Code rural et de la pêche maritime, publikovaný nařízením č. 2010-462 ze dne 6 května 2010 ve znění pozdějších předpisů. Dostupný na:  
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006071367>
- 3) Code civil, účinný od roku 1804, ve znění pozdějších předpisů. Dostupný na:  
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006070721>
- 4) Code de commerce, účinný od roku 1807, ve znění pozdějších předpisů. Dostupný na:  
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000005634379>
- 5) Code de procédure pénale, účinný od roku 1959, ve znění pozdějších předpisů. Dostupný na:  
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006071154&dateTexte=20120724>



- 6) Loi 75-1334 du 31. décembre 1975 relative à la sous-traitance
- 7) Loi du 1 juillet 1901 relative au contrat d'association
- 8) zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- 9) zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník

### **Elektronické zdroje:**

Prise d'acte de la rupture du contrat de travail. *Service-public.fr* [online]. 2015 [cit. 2016-04-10]. Dostupné z: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24409>

Code du Travail. *Dalloz* [online]. 2016 [cit. 2016-03-04]. Dostupné z: <http://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=CTRA>

### **Judikatura:**

- 1) Cour de cassation, Chambre sociale; 29 avril 2009; n° 07-45.509 et n° 07-45.566
- 2) Cour de cassation, Chambre sociale; 15 octobre 1998; n° 96-42.012
- 3) Cour de cassation, Chambre sociale; 19 décembre 2000; n° 98-40.572
- 4) Cour de cassation, Chambre sociale; 19 décembre 2000; n° 98-40.572
- 5) Cour de cassation, Chambre sociale; 28 avril 2011; n° 10-15.573
- 6) Cour de cassation, Chambre sociale; 12 juillet 2005; n° 03-43.354
- 7) Cour de cassation, Chambre sociale; 8 janvier 1993; n° 87-20.036
- 8) Cour de cassation, Chambre sociale; 20 janvier 2010; n° 08-42.207
- 9) Cour de cassation, Chambre sociale; 14 mai 2009; n° 08-12.966
- 10) Cour de cassation, Chambre sociale; 8 octobre 1980; n° 79-12.125
- 11) Cour de cassation, Chambre sociale; 16 mai 1990; n° 86-42.681
- 12) Cour de cassation, Chambre sociale; 6 février 2013; n° 11-14.424
- 13) Cour de cassation, Chambre sociale; 13. novembre 1991; n° 89-41.297
- 14) Cour de cassation, Chambre sociale; 30 mai 2000; n° 98-40.265
- 15) Cour de cassation, Chambre sociale; 27 mai 1992; n° 89-40.264
- 16) Cour de cassation, Chambre sociale; 9 mars 1999; n° 96-41.734
- 17) Cour de cassation, Chambre sociale; 20 octobre 1998; n° 96-45.847
- 18) Cour de cassation, Chambre sociale; 24 janvier 1996; n° 92-43.868
- 19) Cour de cassation, Chambre sociale; 10 juillet 2002; n° 00-45.566
- 20) Cour de cassation, Chambre sociale; 23 mars 1999; n° 97-41.006,
- 21) Cour de cassation, Chambre sociale; 22 février 2000; n° 97-41.333
- 22) Cour de cassation, Chambre sociale; 14 décembre 1995; n° 94.41-782
- 23) Cour de cassation, Chambre sociale; 29 octobre 1997; n° 95-43.806
- 24) Cour de cassation, Chambre sociale; 4. janvier 2000; n° 97-43.572
- 25) Cour de cassation, Chambre sociale; 8 décembre 1999; n° 97-44.097
- 26) Cour de cassation, Chambre sociale; 12 mai 1993; n° 89-43.837
- 27) Cour de cassation, Chambre sociale; 3 mai 1994; n° 92-41.938

- 28) Cour de cassation, Chambre sociale; 24 novembre 1999; n° 97-44.183
- 29) Cour de cassation, Chambre sociale; 26 mai 1993; n° 90-41.262
- 30) Cour de cassation, Chambre sociale; 14 mai 2002; n° 00-42.884
- 31) Cour de cassation, Chambre sociale; 1 février 2000; n° 98-40.244
- 32) Cour de cassation, Chambre sociale; 9 janvier 1994; n° 90-42.570
- 33) Cour de cassation, Chambre sociale; 7 avril 1999; n° 97-40.689
- 34) Cour de cassation, Chambre sociale; 26 juin 2003; n° 01-42.679
- 35) Cour de cassation, Chambre sociale; 25 juin 2007; n° 06-40.667
- 36) Cour de cassation, Chambre sociale; 29 janvier 2002; n° 99-46.318
- 37) Cour de cassation, Chambre sociale; 7 mai 2002; n° 00-40.724
- 38) Cour de cassation, Chambre sociale; 27 février 2002; n° 00-40.240
- 39) Cour de cassation, Chambre sociale; 3 mai 2000; n° 98-46.116
- 40) Cour de cassation, Chambre sociale; 27 mars 2001; n° 98-45.370
- 41) Cour de cassation, Chambre sociale; 20 janvier 2010; n° 08-43.476
- 42) Cour de cassation, Chambre sociale; 2 juin 2010; n° 09-40.215
- 43) Cour de cassation, Chambre sociale; 3 février 2010; n° 08-40.144
- 44) Cour de cassation, Chambre sociale; 3 avril 2001; n° 99-40.010
- 45) Cour de cassation, Chambre sociale; 29 novembre 1990; n° 87-40.184
- 46) Cour de cassation, Chambre sociale; 27 novembre 2001; n° 99-45.163
- 47) Cour de cassation, Chambre sociale; 5 février 2002; n° 99-44.383
- 48) Cour de cassation, Chambre sociale; 23 mai 2000; n° 98-40.633
- 49) Cour de cassation, Chambre sociale; 21 septembre 2006; n° 05-41.155
- 50) Cour de cassation, Chambre sociale; 23 mai 2000; n° 98-40.633
- 51) Cour de cassation, Chambre sociale; 26 mai 1998; n° 96-41.062
- 52) Cour de cassation, Chambre sociale; 23 mars 1977; n° 75-40.292
- 53) Cour de cassation, Chambre sociale; 3 mai 2011; n° 09-67.464
- 54) Cour de cassation, Chambre sociale; 29 novembre 1990; n° 88-40.618
- 55) Cour de cassation, Chambre sociale; 1 décembre 1976; n° 75-40.758
- 56) Cour de cassation, Chambre sociale; 25 janvier 1995; n° 93-42.610
- 57) Cour de cassation, Chambre sociale; 17 octobre 1983; n° 81-41.311
- 58) Cour de cassation, Chambre sociale; 11 juillet 2012; n° 10-27.888
- 59) Cour de cassation, Chambre sociale; 10 décembre 2008; n° 07-41.820
- 60) Cour de cassation, Chambre sociale; 12 mars 2002; n° 99-42.646
- 61) Cour de cassation, Chambre sociale; 16 janvier 2007; n° 04-47.051
- 62) Cour de cassation, Chambre sociale; 2 juin 2004; n° 03-45.269
- 63) Cour de cassation, Chambre sociale; 17 février 2004; n° n° 01-45.643
- 64) Cour de cassation, Chambre sociale; 27 mars 2001; n° 98-44.292
- 65) Cour de cassation, Chambre sociale; 29 janvier 2014; n° 12-21.516
- 66) Cour de cassation, Chambre sociale; 11 décembre 1997; n° 96-42.045
- 67) Cour de cassation, Chambre sociale; 19 mai 2004; n° 02-44.671
- 68) Cour de cassation, Chambre sociale; 3 février 2004; n° 01-44.448
- 69) Cour de cassation, Chambre sociale; 2 juin 1993; n° 90-44.956
- 70) Cour de cassation, Chambre sociale; 4 février 1998; n° 95-41.390
- 71) Cour de cassation, Chambre sociale; 17 mai 2006; n° 04-43.022
- 72) Cour de cassation, Chambre sociale; 6 juillet 1999; n° 97-41.036,
- 73) Cour de cassation, Chambre sociale; 8 juin 2005; n° 03-41.410
- 74) Cour de cassation, chambre sociale; 19 juillet 2000; n° 98-42.506
- 75) Cour de cassation, Chambre sociale; 30 septembre 1997; n° 94-45.385 et n° 96-40.152

- 76) Cour de cassation, Chambre sociale; 5 avril 1995; n° 93-42.690
- 77) Cour de cassation, Chambre sociale; 23 novembre 1999; n° 97-42.979
- 78) Cour de cassation, Chambre sociale; 11 janvier 2006; n° 04-46.201
- 79) Cour de cassation, Chambre sociale; 30 novembre 1999; n° 97-41.008
- 80) Cour de cassation, Chambre sociale; 2 décembre 1997; n° 95-42.557
- 81) Cour de cassation, Chambre sociale; 15 décembre 1998; n° 96-44.571
- 82) Cour de cassation, Chambre sociale; 1 décembre 1999; n° 98-42.746
- 83) Cour de cassation, Chambre sociale; 29 mai 2001; n° 99-41.930
- 84) Cour de cassation, Chambre sociale; 31 mai 2006; n° 04-47.376
- 85) Cour de cassation, Chambre sociale; 16 janvier 2001; n° 98-44.647
- 86) Cour de cassation, Chambre sociale; 29 mai 2002; n° 00-41.939
- 87) Cour de cassation, Chambre sociale; 30 octobre 2002; n° 00-43.624
- 88) Cour de cassation, Chambre sociale; 22 février 1995; n° 93-44.074
- 89) Cour de cassation, Chambre sociale; 2 juin 1993; n° 90-44.956
- 90) Cour de cassation, Chambre sociale; 20 novembre 1991; n° 89-45.576
- 91) Cour de cassation, Chambre sociale; 20 janvier 1998; n° 96-40.930
- 92) Cour de cassation, Chambre sociale; 30 mars 1999; n° 97-40.695
- 93) Cour de cassation, Chambre sociale; 10 juin 1997; n° 95-41.178
- 94) Conseil Constitutionnel, 14 juin 2013, n° 2013-320/321-QPC
- 95) Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 735/2000 ze dne 14. 2. 2001
- 96) Rozsudek Krajského soudu v Brně sp. zn. 7 Co 612/66 ze dne 3. 1. 1967

**Jiné:**

- 1) Accord national interprofessionnel du 11 Janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail
- 2) Décret n° 85-399 du 3 avril 1985
- 3) Circulaire 60 AS du 8 décembre 1978 relative aux centres d'aide par le travail
- 4) Journal Officiel de la République française, débats parlementaires Assemblée nationale, 23 mai 1973, str. 1443 a 1445
- 5) Journal Officiel de la République française, débats parlementaires Assemblée nationale, 30 mai 1973, str. 1619
- 6) Journal Officiel de la République française 13 mars 2007 Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail, str. 4737
- 7) Décret n°96-902 du 15 octobre 1996 portant approbation du statut des agents généraux d'assurances

**Klíčová slova**

výpověď; francouzské pracovní právo; české pracovní právo; srovnání

**Key words**

notice; French employment law; Czech employment law; comparison

## Resumé

Tato práce má za úkol porovnat rozdíly mezi důvody a podmínkami podání výpovědi ze strany zaměstnance a zaměstnavatele v českém a francouzském pracovním právu.

První část představuje strukturu a v krátkosti také obsah francouzského zákoníku práce. Dále se věnuje pojmům zaměstnanec, zaměstnavatel a pracovní smlouva z pohledu francouzského práva. V tomto případě se jedná především o představení charakteru pracovního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a poukázáním na problémy, které se k tomuto tématu vážou s uvedením jejich příkladů. První část rovněž zmiňuje situace, ve kterých jsou někteří pracovníci považováni ze zákona za zaměstnance, byť jejich postavení z pohledu francouzské judikatury nenaplňuje vždy všechny znaky, které má vztah zaměstnance a zaměstnavatele mít a za běžných okolností by tedy tito pracovníci nebyli zaměstnanci. Poslední kapitola první části hovoří o případech, kdy je pracovní vztah vyloučen a zabývá se také pracovní smlouvou uzavřenou na dobu určitou a neurčitou spolu s uvedením některých zvláštních typů pracovní smluv jako je například vinobraná smlouva.

Druhá část této práce se zaměřuje na její hlavní předmět, kterým je výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnance a zaměstnavatele. První kapitoly této části jsou rozděleny podle délky trvání pracovní smlouvy a dále se dělí do podkapitol podle toho, zda se jedná o výpověď ze strany zaměstnance nebo ze strany zaměstnavatele. V úvodu tak nalezneme dvě kapitoly, které pojednávají o jednostranném skončení pracovní smlouvy uzavřené na dobu neurčitou s příslušnými podkapitolami, za kterými následuje jediná kapitola týkající se výpovědi pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou, ve které jsou možnosti výpovědi jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele přímo zmíněny v jejím textu. Na každou kapitolu popisující francouzskou úpravu navazuje kapitola, která ji porovnává s českým právem. Poslední kapitola této části rekapituluje některé základní rozdíly mezi francouzským a českým zákoníkem práce a zamýšlí se nad jejich výhodami či nevýhodami.

## Sommaire

Cette oeuvre a pour le but la comparaison des différences entre les motifs et les conditions de licenciement et démission dans la branche du droit du travail tchèque et français.

La première partie présente la structure ainsi que le contenu en bref du code du travail français. Ensuite disserte sur la notion du salarié, de l'employeur et du contrat de travail dans le droit français. Il s'agit tout d'abord de la présentation du caractère de la relation de travail entre ceux deux personnes et ensuite de la présentation des problèmes qui s'attachent à la détermination du contrat de travail qui sont bien démontrés par des exemples. La première partie mentionne aussi des situations dans les quelles certains des travailleurs ont la qualité des salariés attribuée par la loi toutefois du point de vue des principes généraux de la jurisprudence ils seraient considérés comme non-salariés. Les derniers chapitres de cette partie parlent des cas de l'expulsion de la relation de travail et également de contrat de travail à durée indéterminée, contrat de travail à durée déterminée et mentionnent aussi quelques types de contrat de travail atypiques comme le contrat vendanges et autres.

La deuxième partie se focalise sur le sujet principal qui est le licenciement et la démission. Les premiers chapitres de cette partie sont divisés selon la durée du contrat de travail et subdivisés dans la logique s'il s'agit de l'action du côté de l'employeur ou du côté du salarié. On peut donc trouver au debut deux chapitres sur la rupture du contrat de travail à durée indéterminée subdivisés, succédés ensuite par un chapitre unique sur le contrat de travail à durée déterminée où les possibilités de rupture pour un salarié ainsi que pour l'employeur sont directement intégrées dans le text. Chaque chapitre de droit français est suivi par un chapitre du droit tchèque qui contient une comparaison. Le dernier chapitre récapitule certaines différences fondamentales entre le code du travail français et le code du travail tchèque et parle de leurs avantages et désavantages.