

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

PRÁVNICKÁ FAKULTA

MICHAELA VLČKOVÁ

**Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele
v komparaci s příslušnou právní úpravou v Peru**

Diplomová práce

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

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 12. dubna 2016

CHARLES UNIVERSITY IN PRAGUE

FACULTY OF LAW

MICHAELA VLČKOVÁ

**The Notice of Termination in Comparison To a Corresponding
Peruvian Legislation**

Diploma Thesis

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

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

V Praze, dne 12. dubna 2016

Michaela Vlčková

PODĚKOVÁNÍ

Na tomto místě bych chtěla poděkovat zejména svému vedoucímu diplomové práce, JUDr. Jakubu Morávkovi, Ph.D., za jeho vedení a cenné rady při vypracovávání této diplomové práce, a také všem, kteří mi umožnili studium Právnické fakultě Univerzity Karlovy a po celou dobu studia mě podporovali.

Obsah

Seznam použitých zkratk	6
Úvod	7
1. Pracovní poměr a jeho skončení	9
1.1. Pracovní poměr	10
1.2. Způsoby skončení pracovního poměru	12
1.3. Skončení pracovního poměru právním jednáním	13
1.4. Skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí	19
1.5. Skončení pracovního poměru právními událostmi	19
2. K výpovědi obecně a k výpovědi ze strany zaměstnavatele	24
2.1. Náležitosti a forma výpovědi	24
2.2. Výpovědní důvody	31
2.3. Zákaz výpovědi	44
2.4. Výjimky ze zákazu výpovědi	49
3. Pracovní poměr v peruánském právním řádu	52
3.1. Skončení pracovního poměru v Peru	53
3.2. Jistota zaměstnání	54
4. Výpověď ze strany zaměstnavatele v peruánské úpravě	57
4.1. Typy výpovědi dle LPCL	57
4.2. Neplatné typy výpovědi dle judikatury Ústavního soudu Peru	63
4.3. Proces dání výpovědi	65
5. Srovnání obou úprav	67
Závěr	72
Seznam použitých zdrojů a literatury	74
Abstrakt	83
Abstract	84
Seznam klíčových slov:	85
Keywords:	85

Seznam použitých zkratek

- ZP – Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- LZPS – Listina základních práv a svobod
- OZ – Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (také jako občanský zákoník)
- OSŘ – Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
- Novela – Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, ve stavu ke dni 9. 4. 2016
- ČR – Česká republika
- EU – Evropská unie
- SDEU – Soudní dvůr Evropské unie
- NS – Nejvyšší soud České republiky
- ÚS – Ústavní soud České republiky
- LPCL – Peruánský zákon o pracovní produktivitě a konkurenceschopnosti z roku 1997, (*Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo, N° 003-97-TR 27/03/1997*)

Úvod

Výpověď z pracovního poměru je jednostranným právním jednáním zaměstnance či zaměstnavatele, v jehož důsledku po uplynutí zákonné výpovědní doby končí pracovní poměr. Tento pracovněprávní institut se v praxi hojně užívá oběma stranami pracovní smlouvy, avšak pro výpověď ze strany zaměstnavatele zákoník práce taxativně vyjmenovává důvody pro dání výpovědi, jestliže se v otázce skončení pracovního poměru se zaměstnancem nepodaří dojít ke vzájemné shodě.

Právní úprava výpovědi ze strany zaměstnavatele musí být dostatečně flexibilní, aby dávala zaměstnavateli právo obměnit své zaměstnance dle svých potřeb. Musí však také zaručovat dostatečnou ochranu zaměstnance před náhlým ukončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele proti zaměstnancově vůli. Jedním z diskutovaných fenoménů pracovního práva je možnost dání výpovědi ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu, avšak s možností finanční kompenzace zaměstnance. Negativním dopadem této úpravy by sice mohlo být částečné snížení jistoty zaměstnání pro zaměstnance, ale naopak by mohla přispět k flexibilitě pracovního trhu. Právě tuto úpravu nalezneme v Peru.

Po absolvování povinně volitelného předmětu Smluvní volnost a ochrana osob (flexicurita) v zaměstnání jsem se rozhodla, že si jako téma své diplomové práce zvolím právě výpověď z pracovního poměru. Nejen proto, že se s ní během života shledá téměř každý z nás, ale zejména z toho důvodu, že její úprava si vzala nelehký cíl nalézt ideální poměr mezi oprávněními zaměstnavatele svobodně si vybírat své zaměstnance a jistotami zaměstnance a jeho právem na práci.

Devátý semestr studia jsem strávila na jednosemestrálním zahraničním výměnném pobytu na Universidad de Lima v Peru, kde jsem se v předmětu *Derecho laboral I.* věnovala základním principům a institutům pracovního práva této jihoamerické země. Přestože Peru stále postrádá jednotný pracovní kodex, má velmi obsáhlou a zajímavou úpravu výpovědi, která se svým obsahem a účelem blíží české právní úpravě výpovědi ze strany zaměstnavatele (*despido*). Nabyté znalosti jsem se rozhodla využít pro zpracování své diplomové práce, a proto jsem si zvolila téma *Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v komparaci s příslušnou právní úpravou v Peru.*

Cílem této práce je podrobně popsat a rozebrat institut výpovědi v obou zemích. Nejdříve je pojednáváno o české právní úpravě výpovědi s důrazem na výpověď ze strany zaměstnavatele, jelikož výpověď ze strany zaměstnance má v Peru nejen jiné označení, ale i formu a úpravu a jen těžko by ji šlo k české úpravě připodobnit. Následně je tedy podrobně rozebrána peruánská výpověď, abych mohla oba instituty srovnat a zjistit, která z úprav a v čem konkrétně by mohla svému protějšku posloužit jako vhodná inspirace do budoucích let.

Téma práce jsem pojala jako dvě samostatné části, každá je podrobně popsána a navazuje jejich vzájemná komparace. Formálně je tato diplomová práce rozdělena do pěti kapitol, které se dále člení na podkapitoly. První kapitola se zabývá českým pracovním právem, pracovním poměrem jako takovým a způsoby jeho skončení. Je to obecně pojatá kapitola, která vysvětluje pracovní právní systém v ČR, pracovní poměr, jeho složky a základní pojmy tak, aby následující kapitola mohla být věnována výpovědi samotné. Druhá kapitola rozpracovává českou úpravu výpovědi s důrazem na výpověď ze strany zaměstnavatele, její formální náležitosti, výpovědní dobu, doručování, výpovědní důvody, zákaz výpovědi a výjimky z něj. Bere v potaz i aktuálně připravovanou novelu zákoníku práce.

Kapitola třetí již je věnována peruánskému pracovnímu právu, snaží se strukturou zrcadlit kapitolu první, pojednává o pracovním právu v Peru obecně, o pracovním poměru, jeho znacích, možnostech jeho skončení a vývoji jistoty zaměstnání v Peru. Vysvětluje nezbytné reálie pro porozumění tamní úpravě výpovědi ze strany zaměstnavatele. Té je pak věnována samostatná kapitola čtvrtá. Obsahuje úpravu zákonnou i dle judikatury Ústavního soudu v Peru, výpovědní důvody i ochranu před výpovědí, stručně popisuje i procesní stránku dání výpovědi zaměstnanci. Konečně pátá kapitola se věnuje srovnání obou úprav. Pomocí komparativní metody jsou zde obě úpravy hodnoceny, upozorňuji jak na jejich podobnosti, tak rozdíly. V samotném závěru práce se věnuji oblastem možné vzájemné inspirace obou zemí v úpravách *de lege ferenda*.

Diplomová práce vychází z právního stavu účinného k 1. lednu 2016.

1. Pracovní poměr a jeho skončení

Pracovní právo je samostatné právní odvětví, které ve své moderní podobě začalo vznikat v průběhu druhé poloviny 19. století. Jeho hlavní tři oblasti jsou¹ *individuální pracovní právo*, kterým se rozumí soubor právních vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Tuto oblast upravuje především zákoník práce² a spadá sem i výpověď, jako téma diplomové práce.

Druhou oblastí je *kolektivní pracovní právo*, které upravuje vztahy mezi zaměstnavateli a subjekty zastupujícími kolektiv zaměstnanců, především odborovými organizacemi. Hlavním pramenem této oblasti pracovního práva jsou kolektivní smlouvy, které jsou výsledkem kolektivního vyjednávání mezi uvedenými stranami.

Třetí oblastí je právní úprava *zaměstnanosti*, která reguluje zejména právní vztahy mezi občany nebo zaměstnavateli a příslušnými státními orgány, kterými jsou především Úřad práce ČR a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Rovněž upravuje vztahy mezi občany a zaměstnavateli při realizaci práva získávat prostředky pro své životní potřeby prací dle článku 26 LZPS, resp. při realizaci práva na zaměstnání dle § 1 zákona o zaměstnanosti.³

Z hlediska práva soukromého a veřejného nelze postavení pracovního práva v rámci systému práva jednoznačně určit. Pracovní právo má jak prvky soukromoprávní, tak veřejnoprávní. Znaky soukromého práva se nejsilněji projevují v individuálním pracovním právu, jeho smluvní svobodě a flexibilitě, částečně pak i pracovním právem kolektivním. Obě oblasti vycházejí ze smluvního základu, právní poměry zde vznikají z vůle smluvních stran. Naopak regulace vztahů vznikajících v rámci právní úpravy zaměstnanosti mezi státními orgány a zaměstnancem či zaměstnavatelem se vyznačuje veřejnoprávními metodami a v mnohém se podobá právu správnímu.

Pracovní právo je v systému práva samostatným oborem. Zákoník práce je zvláštním právním předpisem, vzhledem k občanskému zákoníku, který se použije podpůrně v situaci, kterou zákoník práce neupravuje. Na rozdíl od předešlé úpravy tedy ctíme princip subsidiarity

¹ BĚLINA, Miroslav v BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 3-4

² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

občanského zákoníku vůči zákoníku práce, který zavedl Ústavní soud svým nálezem ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, podle něhož se občanské právo jakožto obecné soukromé právo použije na pracovněprávní vztahy v případě, že pracovní právo jakožto zvláštní soukromé právo neobsahuje svou vlastní zvláštní úpravu.

1.1. Pracovní poměr

Pracovní poměr je základní závazkový vztah z kategorie individuálního pracovního práva, jehož smluvními stranami jsou zaměstnanci a zaměstnavatelé.

„Zaměstnavatelem je dle § 7 zákoníku práce osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ Může to být osoba jak fyzická, tak právnická, jejich sdružení, účelové sdružení majetku (nadace), jednotka územní samosprávy, obchodní společnost, družstvo, občan provozující živnost podle živnostenského zákona⁴, advokát, notář, daňový poradce či auditor dle příslušných právních předpisů, ale také fyzická osoba bez jakéhokoli oprávnění k činnosti podle zvláštního předpisu. Dle ustanovení § 9 zákoníku práce může být zaměstnavatelem také stát, za nějž v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z těchto vztahů vykonává konkrétní organizační složka státu.

Zaměstnance definuje zákoník práce ve svém § 6: *„Zaměstnancem je fyzická osoba, která je zaměstnána v pracovním poměru u zaměstnavatele.“*⁵ Osobě fyzické, její zletilosti, svéprávnosti a také otázce pracovněprávní subjektivity nezletilého se věnuje občanský zákoník. V § 34 OZ se stanoví zákaz závislé práce nezletilých mladších patnácti let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku (s výjimkou umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti, kterou vykonávat mohou za podmínek stanovených jiným právním předpisem). Nezletilý, který dovršil věku patnácti let a ukončil povinnou školní docházku, se podle § 35 OZ může zavázat k výkonu závislé práce podle zákoníku práce, tedy být zaměstnancem.⁶

⁴ Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, v platném znění.

⁵ § 6 ZP

⁶ ZUKLÍNOVÁ, Michaela v DVORÁK, ŠVESTKA, ZUKLÍNOVÁ, a kol. Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 220.

Pracovní poměr typicky vzniká na základě pracovní smlouvy. Tou je dvoustranné právní jednání spočívající v souhlasném projevu vůle zaměstnance a zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr. Pracovní smlouva musí být písemná a zákon pro ni stanovuje tři podstatné náležitosti. V pracovní smlouvě musí být minimálně sjednány: druh práce, kterou bude zaměstnanec vykonávat, místo výkonu práce a den nástupu do práce⁷.

Obvykle pracovní smlouva obsahuje i ujednání o způsobu a výši odměňování za práci, o trvání pracovního poměru, zkušební době, může obsahovat i specifická ujednání, např. o kratší pracovní době či konkurenční doložce. Pro vznik pracovního poměru není rozhodující okamžik uzavření pracovní smlouvy, ale den, jenž je sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do zaměstnání.

Druhým způsobem vzniku pracovního poměru je jmenování. Jmenováním na vedoucí pracovní místo se zakládá pracovní poměr v případech stanovených zvláštním právním předpisem; nestanoví-li to zvláštní právní předpis, zakládá se pracovní poměr jmenováním pouze u vedoucího organizační složky státu, organizačního útvaru organizační složky státu, organizačního útvaru státního podniku, organizačního útvaru státního fondu, příspěvkové organizace, organizačního útvaru příspěvkové organizace, organizačního útvaru Policie České republiky.⁸

Obsahem pracovního poměru jsou práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele. Zaměstnanec pro zaměstnavatele osobně vykonává závislou práci, ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele a dle jeho pokynů.⁹

„Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“¹⁰

Zánik závazku je přirozenou součástí práva závazkového, skončení pracovního poměru je tedy také přirozenou součástí profesního života každého zaměstnance. Jeho úprava je pro zákonodárce složitá zejména proto, že je třeba najít rovnováhu mezi ochranou

⁷ § 34, odst. 1, 2 ZP

⁸ § 33 odst. 3 ZP

⁹ § 2 odst. 1 ZP

¹⁰ § 2 odst. 2 ZP

zaměstnanec a jeho práva na zaměstnání a mezi svobodou zaměstnavatele zaměstnance si vybrat a také ho z pracovního poměru propustit.

Daný pracovní poměr může být ukončen pouze jedním ze zákonem stanovených způsobů skončení pracovního poměru. Dle judikatury Nejvyššího soudu vztahující se k zákoníku práce z roku 1965, avšak aplikovatelné i na zákoník z roku 2006, lze tentýž pracovní poměr rozvázat i několika právními jednáními učiněnými souběžně či postupně.

Jednotlivá právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru se však posoudí samostatně a také jejich právní následky nastanou samostatně. Jestliže pracovní poměr na základě dřívějšího platného právního jednání již skončil, pozdější právní jednání o rozvázání pracovního poměru ztrácí význam a nelze jej považovat za důvod zániku pracovního poměru, a to i přestože by se jinak jednalo o platné právní jednání.¹¹

1.2. Způsoby skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru je upraveno v hlavě IV. zákoníku práce, kde je v § 48 taxativně uvedeno sedm možností rozvázání a skončení pracovního poměru. V odstavci prvním jsou vyjmenovány čtyři základní typy skončení pracovního poměru, *právním jednáním jednoho z účastníků pracovního poměru*, a to rozvázání dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době. Dle odstavce druhého téhož paragrafu pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.

Pracovní poměr logicky také zaniká smrtí zaměstnance i zaměstnavatele, který je fyzickou osobou (to však dle § 342, odst. 1 zákoníku práce neplatí při pokračování v živnosti), pracovní poměr tedy může skončit i *právní událostí*.

Specifickou úpravu skončení pracovního poměru zákoník práce zakládá pro cizince nebo osoby bez státní příslušnosti, jejichž pracovní poměr, nebyl-li ukončen jinak, skončí *konstitutivním rozhodnutím státního orgánu*, tedy dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného úředního rozhodnutí o zrušení povolení

¹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. července 1997, sp. zn. 2 Cdo 195/97.

k pobytu, dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky, uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.¹²

1.3. Skončení pracovního poměru právním jednáním

Skončení pracovního poměru právním jednáním je nejčastějším způsobem zániku pracovního poměru, proto se mu zákoník práce věnuje zvlášť pečlivě. Na základě principu subsidiarity se na obecné otázky, které zákoník práce neupravuje, použije občanský zákoník.¹³

Právní jednání je druh právní skutečnosti, jejímž obsahem je právně relevantní projev vůle. Právní jednání lze rozdělit na právní jednání jednostranná a dvoustranná, která jsou projevem shodné vůle obou stran. Ta jednostranná právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru jsou výpověď, které je v této práci věnována samostatná kapitola druhá, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení ve zkušební době. V praxi se používají v situaci, kdy není možné dojít mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ke shodě ve věci skončení pracovního poměru či na jeho podmínkách, tato právní jednání jsou účinná doručením druhé straně pracovní smlouvy. Naopak právní jednání dvoustranné, dohoda o rozvázání pracovního poměru, vzniká až v okamžiku projevení vůle obou stran, typicky podpisem druhé ze stran.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru, upravena § 49 ZP, je výsledkem shodného projevu vůle zaměstnance a zaměstnavatele, není zde tedy potřeba žádná zvláštní ochrana slabší strany. V zájmu právní jistoty obou účastníků zákon stanoví obligatornost písemné formy. Návrh na skončení pracovního poměru dohodou o rozvázání pracovního poměru může

¹² BĚLINA, Miroslav v BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 191-192.

¹³ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

dát jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. Druhá strana musí projevit souhlas s návrhem dohody ve lhůtě určené v návrhu, není-li tato lhůta určena, musí projevit souhlas v přiměřené době.

„Projev vůle, který obsahuje dodatky, výhrady, omezení nebo jiné změny, je odmítnutím nabídky a považuje se za novou nabídku.“¹⁴

Dohodou rozvázaný pracovní poměr končí ke dni jasně sjednanému v této dohodě a za podmínek, na kterých se obě strany pracovního poměru shodly. Dohodou lze ukončit jak pracovní poměr na dobu neurčitou, tak i na dobu určitou¹⁵, a to na rozdíl od výpovědi i v ochranné době zaměstnance. Kromě písemné formy a ujednání, kterým dnem pracovní poměr končí, zákon pro dohodu nestanoví žádné formální ani obsahové požadavky. Den ukončení pracovního poměru může být uveden jako konkrétní kalendářní den, stanovené časové období nebo závislý na jiné právní skutečnosti, jako je např. skončení pracovní neschopnosti zaměstnance a podobně. Není-li v dohodě den skončení pracovního poměru uveden, aplikuje se § 1745 občanského zákoníku a pracovní poměr bude rozvázan dnem nabytí účinnosti právního jednání, tedy přijetím návrhu dohody druhou stranou.

Dohoda nemusí obsahovat důvod rozvázání pracovního poměru, avšak z hlediska ochrany zaměstnance, či pro případný soudní spor mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je záhodno tento důvod výslovně uvést, zejména jedná-li se o důvod zakládající zaměstnancovo právo na odstupné. Dohoda uzavřená z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) zákoníku práce pro výpověď danou zaměstnavatelem totiž stejně tak zakládá právo zaměstnance na odstupné dle § 67 odst. 1 a 2 ZP. Uvedení důvodu v dohodě má sice jen deklaratorní charakter, může však v případě soudního vymáhání odstupného jednoduše prokázat, že dohoda byla uzavřena na základě jednoho z uvedených důvodů a zaměstnanci tak právo na odstupné náleží.

Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru upravuje zákoník práce v § 55 a násl. Jedná se o jednostranné právní jednání, jehož následkem je skončení pracovního poměru s účinky ke dni doručení písemného vyhotovení druhé straně, a to bez výjimky. Uvedení časového údaje,

¹⁴ § 1740 odst. 2 věta první OZ.

¹⁵ GALVAS, Milan. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 291.

k němuž má pracovní poměr skončit, při okamžitém zrušení pracovního poměru tedy není relevantní. V důsledku toho jej na rozdíl od výpovědi nelze dodatečně odvolat či vzít zpět.

Skončení pracovního poměru okamžitým zrušením je zásah do pracovněprávních jistot a oprávněných zájmů jak zaměstnance, tak zaměstnavatele. Zákonodárce ho považuje za výjimečný způsob skončení pracovního poměru, proto výrazně omezil možnost použití tohoto institutu oběma stranami.

V § 55 zákoníku práce jsou taxativně uvedeny důvody, pro které může zaměstnavatel ukončit pracovní poměr se zaměstnancem okamžitým zrušením, a to *„byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců, nebo porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.“*¹⁶

Učinit tak může pouze v subjektivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru dozvěděl, nejpozději však v objektivní lhůtě jednoho roku od vzniku tohoto důvodu. Zároveň tentýž paragraf v odstavci druhém chrání určité skupiny zaměstnanců před okamžitým zrušením pracovního poměru: *„Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.“*¹⁷

Rovněž situace, kdy může okamžitým zrušením pracovní poměr ukončit zaměstnanec, jsou zákonem taxativně jmenovány, a to v § 56 zákoníku práce. Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, jestliže podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné, pro něho vhodné, práce, nebo mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.

¹⁶ § 55, odst. 1, písm. a) a b) ZP

¹⁷ § 55, odst. 2, ZP

Může tak učinit ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.¹⁸ Slabší pozice zaměstnance a ochranná funkce pracovního práva se zde projevuje v ustanovení § 56 odst. 2, které zaměstnanci, jenž okamžitě zrušil pracovní poměr, přiznává právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

Z důvodu posílení ochrany zájmů a práv nezletilého je od 1. ledna 2014 na základě ustanovení § 35 odst. 2 občanského zákoníku mimo zaměstnance a zaměstnavatele oprávněn ke skončení pracovního poměru okamžitým zrušením také zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance. Zákonný zástupce však vzhledem k závažnosti tohoto právního jednání potřebuje přivolení soudu¹⁹.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zkušební doba slouží k tomu, aby se strany pracovního poměru utvrdily v tom, že jim pracovní poměr vyhovuje a splňuje jejich očekávání, proto zákonodárce dává možnost v této době pracovní poměr téměř bez omezení rozvázat. Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době i bez uvedení důvodu, dokonce bez ohledu na to, zda se zaměstnanec nachází v ochranné době podle § 53 ZP. Jedinou výjimkou je prvních čtrnáct kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti zaměstnance, kdy zaměstnavatel nesmí pracovní poměr zrušit.

Sjednali-li si zaměstnavatel se zaměstnancem zkušební dobu dle ustanovení § 35 ZP, mohou v souladu s § 66 ZP oba jednostranně zrušit pracovní poměr ve zkušební době. I pro toto právní jednání se vyžaduje písemná forma pod sankcí zdánlivosti, pracovní poměr končí dnem doručení zrušení druhé straně, není-li v něm stanoven den pozdější, musí však být doručeno před uplynutím sjednané zkušební doby.

¹⁸ BĚLINA, Miroslav, v BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 196.

¹⁹ § 56a ZP

Hromadné propouštění

Vlivem procesu harmonizace českého právního řádu s právem Evropské unie se do zákoníku práce dostala úprava problematiky hromadného propouštění; konkrétně do ustanovení § 62–64 ZP. Hromadné propouštění je definováno v souladu se směrnicemi Rady²⁰ jako „skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodu organizačních změn, tj. z důvodu uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP.“

„Počet propuštěných zaměstnanců musí v závislosti na velikosti zaměstnavatele dosáhnout nejméně 10 propuštěných zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců, 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo 30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců. Pokud ve shora uvedeném období skončí na základě výpovědi z organizačních důvodů alespoň 5 zaměstnanců, budou se do celkového počtu započítávat také zaměstnanci, se kterými byl pracovní poměr ve stejném období ukončen na základě dohody ze stejného důvodu.“²¹ Na zaměstnavatele, kteří mají méně než 20 zaměstnanců, se právní úprava hromadného propouštění v § 62 ZP nevztahuje.

Hromadné propouštění zakládá pro zaměstnance nové povinnosti vůči odborovým orgánům, radě zaměstnanců a úřadu práce. Zejména je to povinnost zaměstnavatele o svém záměru skončit pracovní poměry s předstihem, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat odborové organizace nebo radu zaměstnanců a projednat s nimi tento záměr za účelem dosažení shody na opatřeních směřujících k předejití hromadného propouštění nebo zmírnění jeho nepříznivých následků. Současně je zaměstnavatel povinen písemně informovat příslušný úřad práce o celkovém počtu zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká a o důvodech připravovaného propouštění.

Pokud již dojde k rozhodnutí zaměstnavatele o hromadném propouštění, pak je povinen doručit úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění

²⁰Směrnice Rady 75/129/EHS o sblížení zákonů členských států týkajících se hromadného propouštění, Směrnice Rady 92/56/EHS, kterou se mění směrnice 75/129/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

²¹§ 62 ZP

a výsledcích jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců. Fakt, že zaměstnavatel a odborová organizace nebo rada zaměstnanců nedojdou při jednáních ke shodě, nemá žádné právní následky, nezakládá neplatnost dohod ani výpovědí.

Připravovaná novela reaguje na ustálenou judikaturu SDEU, jež významně zasáhla do výkladu směrnice 98/59/ES²² v otázce stanovení rozhodného počtu propouštěných zaměstnanců v rozhodném období tím, že označila za nepřípustné, aby členský stát ve své právní úpravě pro účely posuzování dosažení celkového počtu zaměstnanců při hromadném propouštění stanovil jako předpoklad dosažení těchto hodnot až v rámci celého zaměstnavatele, resp. ve všech jeho závodech dohromady.²³

Vzhledem k rozsudku ve věci C-182/13 Lyttle a obdobným judikátům²⁴, kde SDEU ukládá zaměstnavateli povinnost hraniční hodnoty vypočítávat již v jednom konkrétním závodě zaměstnavatele, se dá říci, že stávající stav zákonné úpravy hromadného propouštění odporuje judikatuře EU a je třeba začít vztahovat rozhodné procentuální podíly a počty zaměstnanců k jednotlivým částem zaměstnavatele.

S ohledem na to, že sám SDEU ve své judikatuře termín „část zaměstnavatele“ přesně nedefinoval, nelze tuto definici převzít z EU. Naše úprava jeho definici striktně nevyžaduje, ZP s pojmem „část zaměstnavatele“ pracuje již v § 52 písm. a) a b), a tak bude potřeba vzít v potaz územní či organizační hledisko a definovat onu „část zaměstnavatele“, v konkrétním případě, pravděpodobně se na základě výše uvedeného bude jednat o jednotlivé provozovny a pobočky zaměstnavatele.

²² Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

²³ Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, ve stavu ke dni 9. 4. 2016.

²⁴ Např. rozsudek SDEU Athinaiki Chartopoiia C-270/05.

1.4. Skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí

Kromě výše uvedených způsobů skončení pracovního poměru uvádí zákoník práce speciální úpravu pro vybraný okruh subjektů pracovněprávního poměru, se kterými lze ukončit pracovní poměr na základě úředního rozhodnutí některým ze tří způsobů uvedených v § 48 odst. 3 ZP. V praxi se jedná o ojedinělé případy skončení pracovního poměru, těmito subjekty totiž jsou výhradně cizinci nebo osoby bez státní příslušnosti.²⁵

V prvním případě pracovní poměr cizince zanikne na základě rozhodnutí Ministerstva vnitra ČR o zrušení povolení k pobytu na území ČR. Důvody k tomuto rozhodnutí jsou uvedeny zejména v zákoně č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Pracovní poměr v souladu s § 48 odst. 3 písm. a) ZP zaniká uplynutím posledního dne lhůty k vycestování, kterou ministerstvo stanovilo cizinci k opuštění ČR.

Druhou možností skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí je v souladu § 48 odst. 3 písm. b) ZP nabytí právní moci rozsudku v trestním řízení, ve kterém se cizinci ukládá trest vyhoštění z území ČR dle § 80 trestního zákoníku²⁶.

Třetím způsobem uvedeným § 48 odst. 3 ZP pod písmenem c) je prosté uplynutí doby, na kterou bylo cizinci vydáno povolení k zaměstnání, aniž by musela nastat jiná právní skutečnost.

1.5. Skončení pracovního poměru právními událostmi

Právní událost lze vymezit jako součást objektivní reality nezávislé na lidské vůli (např. smrt, plynutí času), kterou objektivní právo bere na zřetel a spojuje s ní právní následky²⁷.

²⁵ Definice cizince pro účely pracovněprávních vztahů vyplývá z § 85 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Rozumí se jím fyzická osoba, která není občanem členského státu EU nebo jeho rodinným příslušníkem.

²⁶ Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

²⁷ DVOŘÁK, Jan, Občanské právo hmotné, str. 202.

Právní události vyvolávající jako následek skončení pracovního poměru, jsou smrt zaměstnance, smrt zaměstnavatele – fyzické osoby, uplynutí doby a někdy také dosažení věkové hranice.

Smrt zaměstnance

Smrt zaměstnance jako jeden z důvodů skončení pracovního poměru je upravena v § 48 odst. 4 ZP. Jednou z podmínek závislé práce v její definici v § 2 odst. 1 ZP je osobní výkon práce zaměstnancem, i proto je zřejmé, že smrtí zaměstnance pracovní poměr zaniká. Peněžité práva zaměstnance však jeho smrtí, dle ustanovení § 328 ZP, nezanikají. Do výše odpovídající trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku přecházejí mzdová a platová práva z pracovního poměru nebo i z pracovněprávních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr postupně na jeho manžela, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti; předmětem dědictví se stávají, až není-li těchto osob.

Naopak peněžité práva zaměstnavatele zanikají smrtí zaměstnance, s výjimkou práv, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodů i výše, a práv na náhradu škody způsobené úmyslně.²⁸

Smrt zaměstnavatele

V případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou odkazuje § 48 odst. 4 ZP na ustanovení § 342 odst. 1 ZP: „*Smrtí fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, základní pracovněprávní vztah zaniká (§ 48 odst. 4); to neplatí při pokračování v živnosti. Nehodlá-li oprávněná osoba v živnosti podle § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) živnostenského zákona nebo pokračování v poskytování zdravotních služeb podle zákona o zdravotních službách pokračovat, zaniká základní pracovněprávní vztah marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele.*“²⁹

Budeme-li však vycházet z faktu, že na právního nástupce zemřelého podnikatele přechází jeho jmění, tedy i obchodní závod,³⁰ přejdou na něj na základě principu universální

²⁸ § 328 ZP

²⁹ § 342, odst. 1, věta druhá, ZP

³⁰ § 502 občanského zákoníku: „*Organizovaný soubor jmění, který podnikatel vytvořil a který z jeho vůle slouží k provozování jeho činnosti.*“

sukcese také veškerá práva a povinnosti s tím spjatá. Obchodní závod je po smrti zaměstnavatele předmětem správy dědictví vykonávané příslušnou osobou. Tato osoba spravuje po smrti podnikatele obchodní závod se všemi náležitostmi, vystupuje tedy i jako osoba vykonávající práva a povinnosti zaměstnavatele vůči fyzickým osobám, které byly s podnikatelem za jeho života v pracovněprávním vztahu. Tato situace bude analogicky aplikovatelná i na zaměstnavatele nepodnikatele, pro které se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Proto je třeba chápat smrt, jako právní událost, na jejímž základě dochází k převodu činností a úkolů z jednoho zaměstnavatele na druhého, tím je do doby skončení řízení o pozůstalosti právě správce pozůstalosti.³¹

Z výše uvedené JUDr. Drápal ve svém článku dovozuje, že: „*Smrtí fyzické osoby, která byla zaměstnavatelem, základní pracovněprávní vztah (jejích zaměstnanců) bez dalšího nezaniká a že další osud pracovněprávních vztahů zůstavitelových zaměstnanců není vždy spojen s pokračováním v živnosti (po zemřelém zaměstnavateli).*“³²

Uvedené závěry se ovšem nevztahují na pracovní poměr, ve kterém je činnost zaměstnavatele striktně spjata s osobou zaměstnavatele a ze své podstaty nemůže přejít na jiného³³ a ustanovení § 342 odst. 1 části věty první před středníkem ZP lze v těchto případech užít. V případě, že došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného, je užití tohoto paragrafu dle JUDr. Drápala vyloučeno.

Uplynutí doby

Uplynutí doby je relevantní právní událostí pro pracovní poměr uzavřený na dobu určitou (viz. § 48 odst. 2 ZP). Dle ustanovení § 65 odst. 1 zákoníku práce však může pracovní poměr na dobu určitou skončit také ostatními způsoby uvedenými v § 48 odst. 1, 3 a 4 ZP. Pracovní poměr na dobu určitou tedy končí nejpozději uplynutím stanovené doby, jestliže nezanikl jiným způsobem. Stanovená doba může být naplněna několika způsoby: uplynutím časového období, na které byl pracovní poměr sjednán, nastáním konkrétního kalendářního

³¹ DRÁPAL, L., Smrt zaměstnavatele a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, Acta Universitatis Carolinae Iuridica, 2014, číslo 4, str. 7-14.

³² Tamtéž na str. 11, bod 5. Zůstavitel jako zaměstnavatel.

³³ Např. práce konaná pro osobní potřebu zaměstnavatele – osobní řidič, popř. profese, ve které zaměstnavatele nikdo nemůže nahradit – sochař, malíř.

dne, vykonání určité práce, pro niž byl pracovní poměr sjednán, návratem jiného zaměstnance do zaměstnání, jestliže pracovní poměr se zaměstnancem byl sjednán na dobu nepřítomnosti tohoto zaměstnance.

Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou nesmí dle § 39 odst. 2 ZP přesáhnout 3 roky ode dne vzniku pracovního poměru a může být opakována nanejvýš dvakrát mezi stejnými smluvními stranami. Pokračuje-li zaměstnanec ve výkonu práce s vědomím zaměstnavatele i po uplynutí této doby, změní se pracovní poměr na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou. Podle § 39 odst. 2 ZP se nepostupuje, „*jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou a za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví bližší vymezení těchto důvodů, pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou, okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat, dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.*“³⁴

Ke změně pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou se vztahuje judikát ÚS se spis. zn. II. ÚS 3323/14 ze dne 8. prosince 2015, ve kterém se ÚS zabýval výkladem § 39 odst. 5 ZP a zde zakotvenou nevyvratitelnou právní domněnkou, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou, jestliže nebyly splněny všechny požadavky pro vznik pracovního poměru na dobu určitou a zaměstnanec před koncem pracovního poměru písemně oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho nadále zaměstnával.

Ústavní soud se výkladu tohoto ustanovení, jehož cílem je ochrana zaměstnance před řetězením pracovních poměrů na dobu určitou, věnoval, jelikož v judikatuře obecných soudů, a to i soudu Nejvyššího³⁵, vznikl ohledně jejího výkladu rozpor, který bylo třeba odstranit.³⁶

³⁴ § 39 odst. 4 ZP

³⁵ Např. rozsudek NS se sp. zn. 21 Cdo 5008/2008 ze dne 7. dubna 2010, nebo rozsudek NS spis. zn. 21 Cdo 4532/2009 ze dne 19. října 2010.

³⁶ <http://www.epravo.cz/top/clanky/fikce-sjednani-pracovniho-pomeru-na-dobu-neurcitou-a-dusledky-nepodani-navrhu-soudu-100028.html>

A došel k následujícímu: „Návrh podle § 39 odst. 5 ZP³⁷ nelze zaměňovat s určovací žalobou podle § 80 písm. c) OSŘ. Je tomu tak proto, že žaloba na určení podle ZP je ve vztahu speciality k určovací žalobě podle § 80 písm. c) OSŘ, a rovněž proto, aby po uplynutí uvedené dvouměsíční lhůty (při splnění zákonem stanovených podmínek) mohla nastoupit domněnka o sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou. Nebylo by totiž v souladu s ochranou zaměstnance, musel-li by - jsa přesvědčen o nesprávnosti postupu zaměstnavatele - kromě písemného oznámení zaměstnavateli iniciovat svým návrhem ještě soudní řízení, kdežto zaměstnavatel by mohl zůstat po celou dobu pasivní. Oznámí-li proto zaměstnanec zaměstnavateli v souladu s podmínkami obsaženými v § 39 ZP, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, a není-li zaměstnancem ani zaměstnavatelem podána speciální žaloba ve zmíněné dvouměsíční lhůtě, pak se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.“³⁸

Dosažení určité věkové hranice

Dle zákoníku práce samotné dosažení určitého věku nevyvolává právní následek skončení pracovního poměru ani nezakládá důvod, pro který by zaměstnavatel mohl pracovní poměr jednostranně rozvázat. Některé zvláštní předpisy však obsahují úpravu, která stanoví, že dosažením určitého věku pracovní poměr zaniká. Např. dle § 74 odst. 1 písm. h) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, skončí služební poměr státního zaměstnance vykonávajícího státní správu ve správních úřadech dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž státní zaměstnanec dovršil věk 70 let.

³⁷ Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s odstavci 2 až 4 §39 ZP, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 až 4, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

³⁸ Nález ÚS ze dne 8. prosince 2015, se sp. zn. II. ÚS 3323/14.

2. K výpovědi obecně a k výpovědi ze strany zaměstnavatele

Výpověď z pracovního poměru je jednostranné právní jednání, jehož následkem je skončení pracovního poměru po uplynutí výpovědní doby. Pro výpověď je přitom typické, že právní vztah skončí až jistou dobu po projevu vůle jedné strany a předání straně druhé.³⁹ V praxi se ke skončení pracovního poměru používá, nedojde-li mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ke shodě na ukončení pracovního poměru nebo na jeho podmínkách. Vůli rozvázat pracovní poměr v tomto případě projevuje pouze jeden ze subjektů pracovního poměru nezávisle na vůli, respektive proti vůli, druhého subjektu.

Výpověď z pracovního poměru zákoník práce upravuje v § 50 a následujících, úprava výpovědi je ze všech typů skončení pracovního poměru nejrozsáhlejší, právě proto, že výpověď je významným zásahem do práv druhého subjektu proti jeho vůli. Zákonodárce musí hledat vhodný poměr mezi svobodou právního jednání subjektů pracovněprávního vztahu a ochranou slabší strany. V současné platné a účinné úpravě výpovědi v zákoníku práce je výrazně posílena ochranná funkce pracovního práva. Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu, bez uvedení důvodu a kdykoliv, zaměstnavatel je právní normou značně omezen.

2.1. Náležitosti a forma výpovědi

Výpověď může dát jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Zaměstnanec, na rozdíl od zaměstnavatele, je oprávněn dát výpověď z jakéhokoliv důvodu a není povinen seznamovat zaměstnavatele s důvodem své výpovědi. Může pracovní poměr kdykoliv svobodně rozvázat. Výpověď vždy musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží, při nesplnění požadavku písemné formy je tedy toto právní jednání zdánlivé.

³⁹ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), str. 191.

Výpovědní doba

Byla-li dána výpověď, pracovní poměr skončí až uplynutím výpovědní doby. Jedná se o dobu s ochrannou funkcí, která garantuje zaměstnanci stávající postavení včetně příjmu po určitý časový interval od podání výpovědi za účelem přechodu k jinému zdroji výdělků. Výpovědní doba musí být pro všechny zaměstnance i zaměstnavatele stejná a dle § 51 ZP činí nejméně dva měsíce. Toto ustanovení je však charakteru relativně kogentního, může tedy být prodloužena písemnou dohodou obou stran končícího pracovního poměru, v žádném případě však nemůže být zkrácena. Výpovědní doba má v českém právu velmi netradiční běh. Začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příštího měsíce.

Výjimkou z délky výpovědní doby je situace, kdy dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu na jiného zaměstnavatele. Pokud si zaměstnanec z jakéhokoliv důvodu nepřeje přejít k novému zaměstnavateli, je oprávněn podat výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávního vztahu na jiného zaměstnavatele a pak pracovní poměr podle § 51a ZP skončí nejpozději dnem, který dni nabytí účinnosti převodu těchto práv předchází. Dochází tedy ke zkrácení výpovědní doby.

Současná právní úprava respektuje právo zaměstnance na svobodný výběr zaměstnavatele, už ale zcela nedbá na zaměstnavatele, který spoléhá na přechod jistého počtu zaměstnanců a v situaci, kdy mu tito zaměstnanci mohou dát výpověď den před přechodem práv a povinností z pracovněprávního vztahu, se mu za ně jen velmi složitě hledá náhrada. Navíc se v praxi setkáváme s problémem, že zaměstnanec záměrně odkládá dání výpovědi na co možná nejzazší termín před přechodem práv a povinností z pracovněprávního poměru na nového zaměstnavatele, a naopak zaměstnavatel z obavy ze zaměstnancovy výpovědi zaměstnance o plánovaném přechodu včas neinformuje.

Tomuto problému se věnuje i připravovaná novela zákoníku práce⁴⁰, v níž se navrhuje *„stanovit jednak subjektivní lhůtu 15 dnů, ve které zaměstnanec musí dát výpověď, aby ke skončení pracovního poměru došlo dnem, který předchází dni přechodu práv*

⁴⁰ Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, ve stavu ke dni 9.4.2016.

a povinností z pracovněprávních vztahů s tím, že pokud nebude informován včas, aby mohl dát výpověď, mohl by tuto výpověď dát ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se přechod uskutečnil, s 15 denní výpovědní dobou.“⁴¹

Navrhovaná právní úprava by v případě svého schválení nejen chránila zaměstnancovu svobodnou volbu zaměstnavatele, ale také by zohlednila zájmy přejímajícího zaměstnavatele.

Forma výpovědi

Aby byla výpověď platná, musí kromě obecných náležitostí každého právního jednání obsahovat jednoznačně a srozumitelně vyjádřenou vůli skončit pracovní poměr a musí být zřejmé, že se jedná o rozvázání pracovního poměru právě výpovědí. Není však zapotřebí, aby byla jako výpověď explicitně označena, dle materiální zásady právního jednání se právní jednání neposuzují podle svého formálního označení, ale dle svého skutečného obsahu⁴².

Zaměstnavateli, který chce ukončit pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí, tuto možnost zákonodárce značně ztěžuje taxativním výčtem důvodů, pro které lze zaměstnanci výpověď dát. Výpověď zaměstnavatele tedy musí obsahovat skutkové vymezení důvodu výpovědi a jeho právní kvalifikaci, tedy výpovědní důvod, který nemůže být dodatečně měněn (viz. § 50 odst. 4 ZP). Samozřejmě je možné, že dojde najednou k naplnění více výpovědních důvodů a je tedy přípustné, aby bylo ve výpovědi uplatněno více důvodů najednou.

Jak bylo judikováno⁴³, není dostatečné, aby zaměstnavatel odkázal pouze na příslušné ustanovení v zákoníku práce, je třeba alespoň stručně popsat skutečnost, kterou mělo v konkrétním případě dojít k naplnění výpovědního důvodu uvedeného v zákoně, a to takovým způsobem, aby nevznikla jakákoliv pochybnost o tom, který z výpovědních důvodů je uplatňován, jinak je výpověď neplatná. Pro případ, že by se jednalo například o výpověď podle § 52 písm. f) ZP, kde je obecně uvedeno více výpovědních důvodů (nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy, nesplňování požadavků pro řádný výkon práce),

⁴¹ Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, ve stavu ke dni 9.4.2016.

⁴² GALVAS, Milan. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. str. 291.

⁴³ Rozhodnutí NS ze dne 30. 11. 1967, sp. zn. 6 Cz 193/67.

je třeba výpovědní důvod konkretizovat podrobněji, a to takovým způsobem, aby nevznikla jakákoliv pochybnost o tom, který z výpovědních důvodů je uplatňován.

Požadavky pro platnost výpovědi jsou její písemná forma a doručení druhému účastníku pracovněprávního poměru. Není-li výpověď učiněna písemnou formou, dle § 50 odst. 1 ZP se k ní nepřihlíží. Nedostatek písemné formy nespočívá pouze v ústním učinění výpovědi, ale také může spočívat v tom, že na výpovědi chybí podpis toho, kdo ji dává. Chybějící podpis zaměstnavatele však nemusí vždy vyvolat zdánlivost výpovědi. Dle občanského zákoníku⁴⁴ lze podpis nahradit mechanickými prostředky tam, kde je to obvyklé. Je tedy otázkou, zda může např. razítko společnosti na výpovědi nahradit podpis jejího statutárního orgánu, resp. jiné osoby oprávněné jednat v zastoupení právnické osoby, praxe to ale rozhodně nepovažuje za běžné.

Požadavek písemné formy je dodržen, i když je výpověď zaměstnavateli/zaměstnanci zaslána elektronicky nebo jinými technickými prostředky umožňujícími zachycení jeho obsahu a určení jednatelky osoby (viz. § 562 odst. 1 OZ), připojí-li k ní zaručený elektronický podpis⁴⁵ a jsou-li splněny další podmínky ustanovení zákoníku práce o doručování (§ 334 až 337 ZP) zejm. předchozí písemný souhlas druhé strany s doručováním písemností prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací a potvrzení doručení druhou stranou do 3 dnů od odeslání písemnosti.

Doručení výpovědi

Výpověď z pracovního poměru vyvolává právní následky až okamžikem dostání se do dispoziční sféry – doručení, straně pracovního poměru, které je adresována. Fyzické převzetí nebo srozumění se s výpovědí není nezbytné, z právního hlediska dostačuje, aby měl adresát možnost se s výpovědí seznámit. Při nesplnění této podmínky je právní jednání dání výpovědi zdánlivé. Jelikož doručení výpovědi je rozhodné pro běh lhůt dle § 58 a 59 ZP, obsahuje zákoník práce podrobnou zvláštní úpravu doručování písemností v pracovním právu v § 334 až 337 ZP.

⁴⁴ § 561 odst. 1 občanského zákoníku.

⁴⁵ Zaručený elektronický podpis je definován v § 2 písm. b) zákona č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu, ve znění pozdějších předpisů.

Doručování zaměstnavatelem

Zaměstnavatel musí písemnosti týkající se skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr doručit zaměstnanci do vlastních rukou. K tomu mu zákon nabízí tři způsoby⁴⁶:

a) osobně na pracovišti nebo v bytě zaměstnance nebo kdekoliv bude zaměstnanec zastížen; (Může být zastížen kdykoliv, v pracovní době, ale i mimo ni, i v nočních hodinách, avšak nelze po zaměstnanci vyžadovat, aby se dostavil na zaměstnavatelem určené místo k převzetí písemnosti.)

b) prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; (Poskytl-li zaměstnanec zaměstnavateli svou elektronickou adresu a udělil-li k tomuto způsobu doručování souhlas, viz. § 335 odst. 1 ZP.)

c) prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. (Tuto možnost může zaměstnavatel využít až poté, není-li možno výpověď doručit některým z prvních dvou způsobů.)

Pracovní právo také zná fikci doručení dle § 334 odst. 3 ZP: *„Nedoručuje-li zaměstnavatel písemnost prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, považuje se písemnost za doručenu také tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne“*. A dle § 336 odst. 4 ZP, v případě doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb: *„Jestliže si zaměstnanec uloženou písemnost nevyzvedne do 10 pracovních dnů, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty; tato nedoručená písemnost se odesílajícímu zaměstnavateli vrátí. Jestliže zaměstnanec doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb znemožní tím, že poštovní zásilku obsahující písemnost odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, považuje se písemnost za doručenu dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo. Zaměstnanec však musí být doručovatelem poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti a o tomto musí být proveden písemný záznam.“*

⁴⁶ § 334 odst. 1 ZP

Doručení výpovědi zaměstnanci, nebo naopak její odmítnutí musí být zaměstnavatel kdykoli v budoucnu, v případě potřeby schopen prokázat. Při osobním předání si tedy v praxi zaměstnavatel nebo jeho zástupce nechává jednu kopii výpovědi stvrdit záznamem o převzetí výpovědi a vlastnoručním podpisem zaměstnance. Při využití služeb poskytovatele poštovních služeb toto potvrzení zaměstnavateli zajistí právě doručovatel.

Doručování zaměstnancem

V porovnání s právní úpravou pro doručování výpovědi zaměstnavatelem je úprava doručování výpovědi zaměstnancem o poznání volnější. Zaměstnanec totiž není fakticky omezen § 337 odst. 1 ZP, který stanoví, že: *„Zaměstnanec doručuje písemnost určenou zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti podle věty první písemně potvrdit.“* Pro zaměstnance tedy zákon nestanoví zákonný postup pro využití poslouposti při snaze doručit zaměstnavateli výpověď.

Zaměstnanec může využít výše popsaný postup osobního předání písemnosti zaměstnavateli, resp. předání pověřenou osobou, je-li zaměstnavatel fyzickou osobou, může zaměstnanec předat zaměstnavateli výpověď i v místě jeho bydliště, nebo předat výpověď nadřízenému vedoucímu zaměstnanci, jinému oprávněnému zástupci zaměstnavatele či ji předat na místě, kam se zpravidla zaměstnavateli písemnosti doručují, jako je např. podatelna. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel rovněž povinen doručení písemnosti potvrdit, např. razítkem na kopii.

Stejně jako u výpovědi ze strany zaměstnavatele je možno výpověď doručit prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil, pokud k tomu dal zaměstnavatel souhlas. Zákon nevyžaduje písemnou formu souhlasu jako u zaměstnance, doplní-li zaměstnanec takto zaslanou výpověď elektronickým podpisem a zaměstnavatel její přijetí potvrdí. Samozřejmě může zaměstnanec k doručení výpovědi využít provozovatele poštovních služeb.

Současný stav úpravy doručování písemností v pracovněprávním poměru je zákonodárcem považován za neuspokojivý a zapříčiňuje negativní dopady na zaměstnavatele a zaměstnance v oblasti doručování. Připravovaná novela zákoníku práce si bere za cíl

narovnání v současnosti nejistého postavení strany, které je výpověď adresována, a zvýšení právní jistoty obou smluvních stran.

Jednou z konkrétních navrhovaných změn v oblasti doručování písemností v pracovněprávním vztahu je změna délky úložní doby písemnosti a její sjednocení s dobou užívanou i jinými procesněprávními předpisy a smluvními podmínkami České pošty s. p.. Stávajících deset pracovních dnů bude nahrazeno patnácti dny kalendářními. Současná podoba novely má v této oblasti za cíl také odstranit požadavek písemného záznamu o poučení o následcích odmítnutí převzetí písemnosti při doručování poskytovatelem poštovní licence dle § 336 odst. 4 ZP a ke stávající úpravě doručení písemnosti zaměstnavateli v § 337 odst. 3 ZP, který zní: „*Doručení písemnosti určené zaměstnavateli je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal.*“, zavede fikci doručení v případě, že zaměstnavatel neposkytne součinnost k převzetí písemnosti nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla zaměstnavatele.⁴⁷

Odvolání výpovědi

Institut odvolání výpovědi opravňuje strany pracovního poměru k tomu, aby mohly do konce výpovědní doby změnit své rozhodnutí, na jehož základě jedna z nich podala dle § 50 odst. 5 zákoníku práce výpověď.

Byla-li však již výpověď druhé straně doručena, je k jejímu odvolání potřeba písemný souhlas druhé strany, absence písemného souhlasu však způsobuje pouze relativní neplatnost odvolání, nikoli zdánlivost. JUDr. Jakubka k tomuto uvedl následující: „*Přesto, že zákoník práce stanoví požadavek písemné formy odvolání výpovědi a písemné formy souhlasu s tímto odvoláním, je odvolání výpovědi učiněné ústně, stejně jako ústní souhlas s tímto odvoláním platné. Je však třeba upozornit na to, že subjekt, který tento úkon učinil ústně, se může dostat do důkazní nouze při prokazování, že jej provedl.*“⁴⁸

⁴⁷ Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, ve stavu ke dni 9.4.2016.

⁴⁸ JAKUBKA, J. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí (pokračování). Práce a mzda: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, číslo 7, str. 22.

2.2. Výpovědní důvody

Zákon taxativně vymezuje důvody, pro které může zaměstnavatel ukončit pracovní poměr výpovědí. Tím se projevuje rozdílné postavení zaměstnance a zaměstnavatele, resp. ochrana zaměstnance a stability jeho pracovního poměru.⁴⁹ Z pohledu flexibility je třeba umožnit jednostranné skončení tohoto závazku, práce je přeci zaměstnancem konána jménem zaměstnavatele, na jeho náklady a odpovědnost, za odměnu vyplácenou zaměstnavatelem.⁵⁰ „V případě, kdy se pracovní poměr nemůže dále úspěšně realizovat, by měl mít zaměstnavatel standardní možnost tento pracovní poměr jednostranně ukončit. Výraznou roli však bude hrát i ochrana stability zaměstnání zaměstnance, jakožto slabší strany pracovního poměru.“⁵¹

Cílem zákonodárce je najít ideální rovnováhu mezi flexibilním pohybem pracovní síly u zaměstnavatele a zároveň pracovněprávní jistotou a stabilitou zaměstnání pro zaměstnance. Přesto, že zákonodárce zavádí striktní opatření, jako jsou tyto výpovědní důvody, výpovědní doba a další, dosažení tohoto cíle je *de facto* nemožné, rozhodně nemožné v rozsahu jednoho institutu výpovědi. Proto pracovní právo zavádí kompenzaci v podobně odstupného a ochranné mechanismy v rámci dalších systémů, jako je např. politika nezaměstnanosti.

Česká právní úprava zakotvuje osm výpovědních důvodů uvedených v § 52 ZP. Tyto důvody lze ještě dle doc. Hůrky, rozdělit do tří podskupin:⁵²

- důvody, které spočívají v organizačních změnách,
- důvody závislé na zdravotním stavu zaměstnance,
- důvody spočívající ve schopnostech a chování zaměstnance.

⁴⁹ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk)., str. 195.

⁵⁰ §2 ZP

⁵¹ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). str. 192.

⁵² Tamtéž, str. 195.

Organizační důvody

Organizační důvody jsou skutečnosti a změny, které dopadají na provoz zaměstnavatele takovým způsobem, že není objektivně nadále schopen zaměstnávat všechny zaměstnance dle jejich pracovní smlouvy nebo se pro něj někteří zaměstnanci stanou nadbytečnými.

„Aby mohl být organizační důvod uplatněn, je třeba splnit tyto předpoklady: a) existence situace odpovídající výpovědnímu důvodu stanoveného zákonem, b) nemožnost dalšího zaměstnávání zaměstnance, c) existence příčinné souvislosti mezi situací u zaměstnavatele a nemožností dalšího zaměstnávání zaměstnance.“⁵³

Jestliže dává zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z důvodu organizační změny, je třeba, aby rozhodnutí o organizační změně, kvůli níž zaměstnavatel nemůže zaměstnance nadále zaměstnávat, předcházelo dání výpovědi. Na toto rozhodnutí nejsou kladeny přísné formální požadavky, nemusí být písemné, ani nikde zveřejňovány, zaměstnanec se o rozhodnutí o organizační změně může dozvědět až z výpovědi, ale musí být jednoznačné, že v důsledku této organizační změny ztratil zaměstnavatel možnost zaměstnance dále zaměstnávat nebo že taková situace nastane, a to nejdéle do uplynutí výpovědní doby.⁵⁴

„V praxi jsou organizační důvody nejčastější příčinou výpovědi ze strany zaměstnavatele.“⁵⁵ Jedná se o případy, kdy se se zaměstnavatelem děje něco navenek, dochází ke zrušení, přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. „Částí zaměstnavatele se rozumí ve smyslu ustanovení § 52 písm. b) zákoníku práce organizační jednotka, útvar nebo jiná složka zaměstnavatele, která vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného. Taková složka zaměstnavatele má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování této činnosti; zpravidla je uvedena jako samostatná část ve vnitřním organizačním předpisu zaměstnavatele (např. v organizačním řádu) a v jejím čele stojí

⁵³ JAKUBKA, J. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí (pokračování). Práce a mzda: Wolters Kluwer, 2010, číslo 7, str. 22.

⁵⁴ DOLEŽÍLEK, J. Přehled judikatury ve věcech pracovníprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru. 2. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2010, str. 86.

⁵⁵ JOUZA L. Skončení pracovního poměru ve světle soudních rozhodnutí. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2009, číslo 9, str. 5.

vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele. ⁵⁶ Takovou charakteristiku by měla, když ne vždy, tak zásadně splňovat i provozovna.

Zákoník práce upravuje následující organizační výpovědní důvody na straně zaměstnavatele:

- a) zrušení zaměstnavatele nebo jeho části (§ 52 písm. a) ZP),
- b) přemístění zaměstnavatele nebo jeho části (§ 52 písm. b) ZP),
- c) nadbytečnost zaměstnance vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o organizační změně (§ 52 písm. c) ZP).

Všechny tyto výpovědní důvody z organizačních příčin zakládají právo zaměstnance na odstupné dle § 67 odst. 1 ZP.

„Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně

- a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,*
- b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,*
- c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,*
- d) součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.*

Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.“

⁵⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 2 Cdon 1053/96 ze dne 6. 5. 1997.

K prvnímu organizačnímu výpovědnímu důvodu – zrušení zaměstnavatele nebo jeho části dle § 52 písm. a) ZP je třeba uvést, že se nemusí jednat jen o zrušení zaměstnavatele – zánik právnické osoby, ale „*patří sem i situace, kdy zaměstnavatel – fyzická osoba provozující podnikatelskou činnost, přestane tuto činnost jednoduše provozovat a z toho důvodu nemá možnost dále zaměstnávat své zaměstnance.*“⁵⁷

„*V situaci, kdy zaměstnavatel ruší jen svou část, provozovnu, platí, že je oprávněn v důsledku zrušení své části dát výpověď jen těm zaměstnancům, kterým nemůže v důsledku zrušení své části nadále přidělovat práci v místě, kde dosud konali práci podle pracovní smlouvy.*“⁵⁸

Znění § 52 písm. b) ZP říká, že: „*Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, přemístuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část.*“ Výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. b) zákoníku práce je naplněn pouze tehdy, nemá-li zaměstnavatel možnost (vzhledem k místu výkonu práce sjednanému v pracovní smlouvě, případně nesouhlasu zaměstnance se změnou sjednaného místa výkonu práce) přidělovat zaměstnanci práci v místě, kam byla jeho činnost nebo sídlo přemístěno.⁵⁹

I v tomto případě se jedná o organizační rozhodnutí zaměstnavatele předcházející rozhodnutí o výpovědi zaměstnance, důležitým aspektem je ale v případě tohoto výpovědního důvodu sjednané místo výkonu práce v pracovní smlouvě mezi zaměstnavatelem a konkrétním zaměstnancem. „*Jestliže je v pracovní smlouvě místo výkonu práce vymezeno sídlem zaměstnavatele, je možno za přemístění zaměstnavatele (nebo jeho části) ve smyslu ustanovení § 52 písm. b) zákoníku práce pokládat i změnu jeho sídla.*“⁶⁰ A contrario lze dovodit, že pokud bylo místo výkonu práce sjednáno v pracovní smlouvě jinak než jako sídlo zaměstnavatele, nemůže bez dalšího změna zaměstnavatelova sídla způsobit naplnění tohoto výpovědního důvodu. Zaměstnavatel má samozřejmě v případě změny svého sídla sjednat změnu pracovní smlouvy těch zaměstnanců, kteří mají ve smlouvě jako místo výkonu staré sídlo zaměstnavatele a nerušeně pokračovat v jejich zaměstnávání.

⁵⁷ KOTTNAUER, A. a kol. Zákoník práce. Komentář s judikaturou podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012. Praha: Leges, 2012, str. 244.

⁵⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 6. 1997, sp. zn. 2 Cdo 727/96.

⁵⁹ <http://www.epravo.cz/top/clanky/misto-vykonu-prace-zamestnance-a-premisteni-zamestnavatele-91400.html?mail>

⁶⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 730/2000 ze dne 26. 3. 2001.

Posledním organizačním důvodem je v praxi nejdiskutovanější a nejvíce zneužívaný důvod výpovědi ze strany zaměstnavatele, a to důvod uvedený v § 52 písm. c) ZP. Toto ustanovení říká: „Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.“

Pro tento výpovědní důvod tedy platí, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pokud nemá v důsledku svého rozhodnutí o organizační změně možnost dále zaměstnávat zaměstnance pracemi, které byly sjednány jako druh práce v pracovní smlouvě.⁶¹ Není tedy fakticky důležitý zánik konkrétní pozice, vliv nemá ani případné přejmenování postu, relevantním je skutečný absentující obsah práce vykonávaný daným zaměstnancem. „Zaměstnavatel tedy nemůže využít tohoto výpovědního důvodu, aby se zbavil konkrétního zaměstnance tak, že by přijal stejně kvalifikovaného, a tak by se dosavadní zaměstnanec stal nadbytečným.“⁶²

Pokud však se zaměstnavatel rozhodne přijímat kvalifikovanější zaměstnance nebo zaměstnance s jinou profesí, je možné při dávání výpovědi z důvodu nadbytečnosti zároveň přijímat tyto nové zaměstnance, kteří mají jinou kvalifikaci.⁶³ Také Nejvyšší soud se k této otázce vyjádřil ve svém rozsudku ze dne 6. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001, a to následovně: „Při rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem z důvodu nadbytečnosti, není bezpodmínečně nutné, aby došlo i k celkovému snížení počtu zaměstnanců, zaměstnavatel je oprávněn zaměstnávat takový počet zaměstnanců, který vyhovuje jeho potřebám.“

Dle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 733/2003 je výpovědní důvod dle § 52 písm. c) ZP naplněn i v případě, že práci, kterou zaměstnanec vykonával v pracovním poměru, se zaměstnavatel rozhodne zajišťovat jiným způsobem (např. prostřednictvím najaté společnosti), jelikož zaměstnavatel tak obvykle činí z praktických a finančních důvodů, je jeho rozhodnutí o této organizační změně v příčinné souvislosti s nadbytečností zaměstnance.

⁶¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001.

⁶² FETTER, R. Rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost. Právní rádce, 2010, číslo 6, str. 25.

⁶³ Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, str. 91.

Stejně jako u dvou výše zmíněných výpovědních důvodů je i zde potřeba, aby rozhodnutí o organizační změně bylo přijato před samotným podáním výpovědi zaměstnanci. Aby tato výpověď byla platná, je pro splnění požadavku příčinné souvislosti mezi přijatými organizačními změnami a nadbytečností propouštěného zaměstnance nutné, aby pracovní poměr skončil nejdříve posledním pracovním dnem předtím, než nastanou účinky organizační změny. Dává-li zaměstnavatel výpověď pro nadbytečnost, má povinnost seznámit propouštěného zaměstnance s rozhodnutím o skutečnostech, v důsledku kterých se stal pro zaměstnavatele nadbytečným i v případě, že toto rozhodnutí obsahuje údaje tvořící jeho obchodní tajemství.⁶⁴

„Volba, který zaměstnanec dostane výpověď v případě nadbytečnosti zaměstnanců, je jen a pouze na zaměstnavateli. Ten je oprávněn rozhodnout, komu dá výpověď a toto rozhodnutí soud není oprávněn přezkoumávat.“⁶⁵

Důvody závislé na zdravotním stavu zaměstnance

„Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:

d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,

e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost.“⁶⁶

Nejedná se o proces nikterak jednoduchý, zaměstnavatel při řešení pracovněprávních a souvisejících zdravotních otázek musí postupovat nejen podle zákoníku práce, ale i podle zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. Ten totiž obsahuje kapitolu, jejíž ustanovení zasahují do personální činnosti zaměstnavatelů při zjišťování zdravotního

⁶⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2004.

⁶⁵ Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 3. 1. 1967, sp. zn. 7 Co 612/66.

⁶⁶ §52 ZP písm. d) a e) ZP

stavu zaměstnanců nebo uchazečů o zaměstnání. Tento zákon mimo jiné zavedl pojem „pracovnílékařská služba“. Její součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek a zejména hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci. Poskytovatelem těchto služeb je osoba v oboru všeobecné praktické lékařství, zpravidla lékař, s nímž má zaměstnavatel sjednanu dohodu o poskytování těchto služeb. Povinnost k uzavření písemné smlouvy je stanovena v zákoně o specifických zdravotnických službách v § 54 odst. 2 písm. a).

Dalším pojmem, který je zde třeba vysvětlit, je lékařský posudek. V lékařském posudku vyjadřuje poskytovatel pracovnílékařské služby, zda je zaměstnanec zdravotně způsobilý k práci, vychází se z výsledků lékařské prohlídky a dalších potřebných odborných vyšetření, z výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené o posuzované osobě jejím lékařem, u něhož je zaměstnanec registrován, a ze zdravotní náročnosti pro výkon práce, služby, povolání nebo jiné činnosti, pro které je osoba (zaměstnanec) posuzována.

Z posudku musí být zřejmé, zda je zaměstnanec pro účel, pro který byl posuzován, zdravotně způsobilý či nezpůsobilý nebo zda jeho zdravotní stav splňuje požadavky nebo předpoklady stanovené např. pro výkon práce. Posudek nesmí postrádat poučení, že zaměstnanec může podat návrh na jeho přezkoumání.

„Předpokladem platné výpovědi z pracovního poměru ze zdravotních důvodů podle § 52 písm. d) a e) zákoníku práce je jen takový lékařský posudek, který nepřipouští jiný odborný závěr než ten, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilost vykonávat dosavadní práci“.⁶⁷

Změní-li se zdravotní stav zaměstnance takovým způsobem, že poskytovatel pracovnílékařských služeb rozhodne, že vzhledem ke zdravotnímu stavu zaměstnance není vhodné, aby nadále konal dosavadní práci nebo pracoval na dosavadním pracovišti, je tento zaměstnanec oprávněn požádat zaměstnavatele, aby ho převedl na jinou práci nebo na jiné pracoviště, případně aby ho přeložil do jiného místa výkonu práce. Výpověď tedy zaměstnavatel nesmí zaměstnanci dát kvůli pouhému doporučení lékaře ke změně druhu

⁶⁷ JOUZA, L. Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů, Bulletin advokacie, 27.10.2014, dostupné také z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/skonceni-pracovniho-pomeru-ze-zdravotnich-duvodu>

práce, kterou doposud vykonával, stejně jako nemůže být podkladem pro výpověď z pracovního poměru posudek, z něhož jednoznačně nevyplývá, že pracovní nezpůsobilost zaměstnance je dlouhodobé povahy.⁶⁸

Předpokladem platné výpovědi na základě tohoto výpovědního důvodu jsou tedy: existence nepříznivého zdravotního stavu zaměstnance, spočívajícího v pracovním úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí nebo v dosažení nevyšší přípustné expozice, nemožnost dosavadního výkonu práce; také musí existovat příčinná souvislost mezi zdravotním postižením a nemožností výkonu dosavadní práce. O nemožnosti konání dosavadní práce musí být rozhodnuto, jak už jsem dříve uvedla, v lékařském posudku poskytovatele pracovnělékařských služeb nebo v rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává.⁶⁹

K výše uvedenému je třeba dodat, že i při splnění všech předpokladů, by výpověď měla být *ultima ratio*, tedy tím posledním řešením. Má-li zaměstnavatel možnost zaměstnance nadále zaměstnávat na jiném, pro něj vhodném pracovním místě, je povinen ho na takové pracovní místo převést.⁷⁰ Z toho lze odvodit, že výpověď dle § 52 písm. d) může zaměstnavatel zaměstnanci dát, pouze nemá-li možnost zaměstnance na vhodné pracovní místo převést.

Výpovědní důvody spočívající ve schopnostech a chování zaměstnance

Pod tuto skupinu výpovědních důvodů patří ustanovení zákoníků práce § 52 písm. f) až h). Dle prvního z těchto výpovědních důvodů může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nespĺňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl

⁶⁸ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. 1. 1996, se sp.zn. 16 Co 398/95.

⁶⁹ Hůrka, P., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 4. 2012. Olomouc: ANAG, 2. aktualizované a rozšířené vydání, 2012, str. 178.

⁷⁰ § 41 odst. 1, písm. a) a b) ZP

zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.⁷¹

Je třeba řádně rozlišit mezi předpoklady stanovenými právními předpisy pro výkon sjednané práce (dále jen „předpoklady“) a požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon této práce (dále jen „požadavky“).

Předpoklady musí být stanoveny zákonem nebo jiným obecně závazným právním předpisem, jejich cílem je zabezpečení ochrany života a zdraví zaměstnanců a dalších fyzických osob a zajištění potřebné kvality provedené práce. Mají obecnou platnost, zavazují tedy všechny zaměstnavatele a vztahují se na všechny zaměstnance, kteří daný druh práce vykonávají. Jedná se o potřebná osvědčení, zkoušky, druh a stupeň vzdělání či kvalifikace. U právního předpisu, který tyto předpoklady stanoví, není nutné, aby vznikl před uzavřením pracovního poměru, zakládají tedy povinnosti i zaměstnancům, již byli v pracovním poměru ještě před vznikem předpisu. V praxi jde nejčastěji o případy, kdy zaměstnanec ztratí oprávnění, které potřebuje k výkonu sjednané práce, dojde k jeho odebrání nebo se nepodrobí povinnému přezkoušení, které je dle právních předpisů podmínkou pro prodloužení příslušného oprávnění.

Na rozdíl od předpokladů, požadavky si stanovuje sám zaměstnavatel. Jedná se o jeho konkrétní odůvodněné nároky na zaměstnance, představu o tom, jak má konkrétní výkon práce vypadat. Tyto podmínky a požadavky však musí zaměstnavatel jasně vymežit, mohou být definovány např. pracovní smlouvou, vnitropodnikovou směrnicí, organizačním řádem, pokyny vedoucího zaměstnance nebo může jít o požadavky, které jsou pro konkrétní výkon práce všeobecně známé. Nesmí se jednat o požadavky šikanózní, a takové, které nesouvisí s výkonem práce a takové, jež by nebyly v souladu s dobrými mravy. Adresáty těchto požadavků jsou pochopitelně pouze zaměstnanci tohoto konkrétního zaměstnavatele.

Za nesplnění požadavků jsou také považovány neuspokojivé pracovní výsledky. Jak vyplývá ze samotného znění zákona, pro neuspokojivé pracovní výsledky lze dát výpověď pouze, vyzval-li zaměstnavatel písemně v posledních 12 měsících zaměstnance k jejich

⁷¹ § 52 písm. f) ZP

odstranění a zaměstnanec tak v přiměřené době neučinil. Na písemnou výzvu se vztahují obecná ustanovení o doručování zaměstnavatelem dle § 334 ZP. Výhrady, či jakákoliv forma odvolání proti výzvě zaměstnance nevyvolávají žádný právní účinek. Přímo znění zákona dává zaměstnanci možnost své pracovní výsledky vylepšit a výpovědi se tak vyhnout, zákon také mluví o přiměřenosti lhůty, ta se odvíjí od konkrétní povahy práce a pracovních podmínek. Nezlepší-li zaměstnanec své pracovní výsledky, či se po zlepšení ve lhůtě 12 měsíců od výzvy opět dostaví neuspokojivé pracovní výsledky, je zaměstnavatel oprávněn bez dalšího dát zaměstnanci výpověď.

I v případě výpovědi dané zaměstnanci dle § 52 písm. g) ZP je třeba v jejím textu přesně specifikovat důvod zakládající zaměstnavatelovo oprávnění skončit se zaměstnancem pracovní poměr. „Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.“⁷²

Jak pro porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, tak z důvodu, pro který může zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr zrušit okamžitě, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď ve smyslu ustanovení § 58 odst. 1 zákoníku práce pouze (v tzv. subjektivní lhůtě) do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývajících z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy (v tzv. objektivní lhůtě) do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl.⁷³ Nejedná-li zaměstnavatel ve stanovené lhůtě, toto právo zanikne, protože se jedná o lhůty prekluzivní. Nedodržení lhůty pro dání výpovědi však zakládá pouze relativní neplatnost výpovědi, zaměstnanec by se tedy musel svého práva – neplatnosti výpovědi – domáhat soudně.

⁷² § 52 písm. g) ZP

⁷³ Výpověď pro soustavné drobné prohřešky proti pracovním povinnostem, dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/vypoved-pro-soustavne-drobne-prohresky-proti-pracovnim-povinnostem-79556.html>

Výpovědním důvodem označeným pojmem „závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“⁷⁴ se rozumí porušení povinnosti zaměstnance, uložené mu obecnými právními předpisy, pracovní smlouvou, vnitřními předpisy zaměstnavatele či pokyny vedoucího zaměstnance, kterého se dopustil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,⁷⁵ musí vždy jít o porušení zaviněné, alespoň ve formě nedbalosti⁷⁶ a musí dosahovat určité intenzity. Jak zavinění zaměstnance, tak intenzitu porušení a jeho okolnosti je třeba vždy prokázat a k prokazované skutečnosti zaměstnance nechat vyjádřit. V tomto případě zaměstnavatel nemusí splnit tzv. upozornovací povinnost.

K složitosti celé věci přispívá ještě fakt, že zákoník práce vymezuje tři stupně intenzity porušení povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru. Zaprvé je to soustavné méně závažné porušování povinností, za které lze dát zaměstnanci výpověď, byl-li v souvislosti s porušením pracovní povinnosti v posledních 6 měsících na možnost výpovědi písemně upozorněn. Zadruhé zákon rozeznává závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, rozebrané výše, kdy lze pracovní poměr skončit výpovědí. Třetím a posledním stupněm porušením pracovněprávních povinností je pak porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem, kdy lze pracovní poměr ukončit okamžitě, nebo dát zaměstnanci dle § 52 písm. g) ZP výpověď. Zákoník práce výslovně neurčuje hranice, podle kterých intenzitu posuzovat, postupuje vždy dle konkrétního případu, stejný způsob porušení pracovních povinností může v různých případech dosahovat různých rizik, následků či potenciálních škod a tedy i různé intenzity.

Aby zaměstnavatel mohl dát zaměstnanci výpověď pro méně závažné porušení jeho povinností, musí se jednat o „soustavné“ porušování. Dle soudní judikatury tak musí zaměstnanec své povinnosti porušit nejméně třikrát, přičemž mezi jednotlivými porušeními musí být přiměřená časová souvislost (k porušení povinností by mělo dojít v průběhu přibližně šesti měsíců) a tato porušování nedosahují intenzity zvláště hrubého či závažného porušení pracovních povinností. Méně závažné porušení pracovní povinnosti je nejnižší

⁷⁴ Do této kategorie zařadit např. požití alkoholu či jiných návykových látek na pracovišti, případy neomluvené absence, výkonu práce pro sebe a pro jiné osoby v pracovní době.

⁷⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 2. 2003, spis. zn. 21 Cdo 1236/2002.

⁷⁶ Definice úmyslu a nedbalosti viz. § 15 a § 16 zákona č. 40/2009, Sb. trestní zákoník.

stupeň intenzity, kterou zákoník práce upravuje, proto každé takové porušení, které nedosahuje intenzity porušení pracovní povinnosti zvlášť hrubým způsobem nebo závažného porušení, bude méně závažným porušením povinností vyplývajícím z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Dále musí zaměstnanec na možnost výpovědi i v tomto případě písemně upozornit, v tomto upozornění musí být přesně specifikováno jednání, kterým se zaměstnavatel porušení dopouští, je-li to možné i s odkazem na zákonné ustanovení, ustanovení vnitřních předpisů, popř. pracovní smlouvy, které zaměstnanec porušuje. Zákon nestanoví, při kterém z opakovaných porušení má zaměstnavatel zaměstnance povinnost upozornit, lze tedy dovozovat, že nejpozději musí zaměstnavatel zaměstnance upozornit při porušení pracovních povinností, které předcházejí porušení, po kterém následovala výpověď. Tu musí zaměstnavatel doručit zaměstnanci ve lhůtě šesti měsíců od písemného upozornění.

Zaměstnavatel může zaměstnanci na základě ustanovení § 52 písm. g) ZP dát výpověď také v situaci, kdy nastanou důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a jeho důvody jsou v zákoníku práce upraveny v § 55 odst. 1. V této práci se mu krátce věnuje podkapitola 1.2 Skončení pracovního poměru právním jednáním.

Poslední výpovědní důvod, který byl do zákoníku práce vložen novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 365/2011 Sb., který nabyl účinnosti 1. ledna 2012 a je v § 52 ZP uveden pod písmenem h), by se dal označit jako „Porušení dodržování léčebného režimu dočasně práce neschopného zaměstnance“. Toto považuje prof. Bělina za nekoncepční zásah do zákoníku práce, protože do účinnosti této novely měly výpovědní důvody vždy vazbu na výkon pracovní činnosti, a považuje to za příklad koncepčně zcela nesprávného sankcionování porušení povinností v jednom právním odvětví metodami jiného právního odvětví.⁷⁷

Podle předmětného ustanovení zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci, který zvlášť hrubým způsobem poruší povinnost stanovenou zaměstnanci v § 301a ZP.

⁷⁷ BĚLINA, Miroslav v BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 194.

„Zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.“⁷⁸

K tomuto výpovědnímu důvodu se již vyjádřil i Nejvyšší soud, který ve svém rozsudku ze dne 15. října 2015 došel k závěru, že *okolnost, že zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, v době od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v období prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti neoznačil místo svého pobytu údaji potřebnými k tomu, aby zaměstnavateli umožnil kontrolu, zda dodržuje svou povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, nemůže být důvodem pro rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. h) zák. práce.*⁷⁹ NS dovodil, že ustanovení § 301a ZP zahrnuje pouze dvě povinnosti zaměstnance, které náleží do režimu práce neschopného pojištěnce a které vyplývají z ustanovení § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění; a to jednak povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a pak povinnost dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.⁸⁰

Pokud by došlo k rozvázání pracovního poměru výpovědí, protože zaměstnanec neoznačil dostatečně jasně místo svého pobytu nebo jinak neumožnil kontrolu, zda dodržuje svou povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu, což nejsou dle výkladu NS povinnosti obsažené v § 301a ZP, nejednalo by se o výpověď v souladu s § 52 písm. h), ale o *„nepřípustné rozšíření taxativně stanovených výpovědních důvodů na straně zaměstnavatele.“*⁸¹

Zaměstnavatel má k dání výpovědi, na rozdíl od jiných výpovědních důvodů, v tomto případě subjektivní lhůtu pouze jeden měsíc, objektivní lhůta jednoho roku zde

⁷⁸ § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

⁷⁹ Právní věta rozsudku NS ze dne 15.10.2015, se sp. zn. 21 Cdo 5126/2014, viz. Systém ASPI - stav k 5.4.2016 do částky 39/2016 Sb. a 7/2016 Sb.m.s., JUD316305CZ - 21 Cdo 5126/2014-Výpověď zaměstnavatele zaměstnanci z pracovního poměru pro zvlášť hrubé porušení povinností.

⁸⁰ <http://www.epravo.cz/top/soudni-rozhodnuti/vypoved-z-pracovniho-pomeru-100543.html>

⁸¹ <http://www.epravo.cz/top/soudni-rozhodnuti/vypoved-z-pracovniho-pomeru-100543.html>

zůstává zachována.⁸² Pro platnost výpovědního důvodu musí tedy porušení povinností dosahovat intenzity zvlášť hrubého porušení, nestane-li se tak, zaměstnavatel nemá právo rozvázat pracovní poměr s daným zaměstnancem, může však postupovat v souladu s ustanovením § 195 odst. 5 ZP⁸³ a snížit mu či neposkytnout náhradu mzdy nebo platu.

Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, je podle § 61 ZP zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď pouze po předchozím projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru s příslušným odborovým orgánem. Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána.⁸⁴

2.3. Zákaz výpovědi

Přestože je pro výpověď zaměstnance dán zákonný důvod, v lidském životě mohou nastat právní skutečnosti, které zapříčiní, že jinak opodstatněná výpověď by mohla pro zaměstnance mít nežádoucí sociální následky a dočasně mu zabránit v hledání nového zaměstnání. Zákoník práce tedy v této době (ochranná doba⁸⁵) zavádí speciální ochranu skupin zaměstnanců před jednostranným rozvázáním pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele. „*Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci v ochranné době je*

⁸² BĚLINA, Miroslav v BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 195.

⁸³ Porušil-li zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v období prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti povinností uvedené v odstavci 6 věty první, které jsou součástí režimu dočasné práce neschopného pojištěnce, může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností náhradu mzdy nebo platu snížit nebo neposkytnout. Náhrada mzdy nebo platu nesmí být snížena nebo neposkytnuta, jestliže byla pro totéž porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce dána zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. h).

⁸⁴ § 61, odst. 2 ZP

⁸⁵ Období, během něhož zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, i přestože jsou jinak splněny všechny podmínky pro dání výpovědi.

*zcela specifickou ochranou českého pracovního práva v situaci, kdy by skutečnost, že zaměstnanec obdrží výpověď, byla dle zákonodárce nepřiměřeně tvrdá.*⁸⁶

Tato ochrana se v českém pracovním právu projevuje dvojím způsobem, v první řadě se jedná o zákaz výpovědi určitým kategoriím zaměstnanců, kteří se v ochranné době nacházejí v okamžiku doručení výpovědi,⁸⁷ a druhou rovinou je prodloužení pracovního poměru dle § 53 odst. 2 ZP⁸⁸, jestliže se zaměstnanec dostane do ochranné doby během plynutí výpovědní doby.

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď ve chvíli, kdy už se zaměstnanec v ochranné době nachází, je výpověď neplatná. Není nikterak relevantní, že zaměstnavatel si nebyl existence ochranné doby u zaměstnance vědom.⁸⁹ Byla-li dána výpověď předtím, než začne ochranná doba běžet, je sice výpověď platná, ale ochranná doba se do výpovědní doby nezapočte. Jedná-li se o ochrannou dobu kratší, než je doba výpovědní a nedotkne se konce výpovědní doby, ochranná doba uplyne ve výpovědní době a na skončení pracovního poměru nebude mít ochranná doba vliv.

Bude-li se však jednat o ochrannou dobu delší, než je doba výpovědní, dojde k pozastavení běhu výpovědní doby a pracovní poměr tedy skončí až uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby (zaměstnanec ale může zaměstnavateli závazně sdělit, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, a to nejpozději předtím, než dojde k prodloužení pracovního poměru).⁹⁰

⁸⁶ SCHMIED, Z., *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem* k 1. 1. 2016, str. 125.

⁸⁷ Česká úprava vychází zejména ze Směrnice 95/85/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.

⁸⁸ Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

⁸⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. března 2003, sp. zn. 21 Cdo 1754/2002: „*Zákaz rozvázat pracovní poměr výpovědí v ochranné době vymezené v § 48 ZPr (pozn. nyní § 53 ZP), vztahující se pouze na zaměstnavatele, má za následek, že v průběhu ochranné doby zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci platnou výpověď; případné rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele v ochranné době je vůči zaměstnanci právně neúčinné, a to i v případě, že zaměstnavatel, popř. zaměstnanec nemá vědomost o tom, že ochranná doba již začala běžet.*“

⁹⁰ SCHMIED, Z., *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem* k 1. 1. 2016, str. 125.

Tato úprava se pochopitelně vztahuje pouze na výpověď ze strany zaměstnavatele, na základě výpovědi ze strany zaměstnance pracovní poměr vždy skončí uplynutím výpovědní doby, i když by se zaměstnanec během ní stal např. dočasně práce neschopným.

„Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď buďto ze zdravotních důvodů nebo kvůli výkonu činnosti, která je v zájmu státu, konkrétně:⁹¹

- a) v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným pro nemoc nebo úraz včetně ústavního ošetřování a lázeňského šetření,*
- b) při povolání k výkonu vojenského cvičení,*
- c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,*
- d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,*
- e) v době, kdy je zaměstnanec pracující v noci uznán dočasně nezpůsobilým pro noční práci.“*

Dočasná pracovní neschopnost

Dočasná pracovní neschopnost dle § 53 odst. 11 písm. a) ZP je v praxi nejčastěji aplikovanou ochrannou dobou. Je třeba vzít v potaz, že jestliže si zaměstnanec tuto neschopnost přivodil úmyslně nebo že tato neschopnost vznikla jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance či následek zneužití návykových látek, tak se zaměstnanec v ochranné době nenachází a je možné mu dát výpověď.⁹²

„Dočasná pracovní neschopnost, s ní i ochranná doba, začíná dnem rozhodnutí ošetřujícího lékaře o vzniku dočasné pracovní neschopnosti.“⁹³ V případě ústavního ošetřování a lázeňského šetření, kdy zaměstnanec bývá z pravidla uznán dočasně pracovně neschopným, zákoník práce stanoví jako vznik ochranné doby u ústavního ošetřování už samotné podání návrhu na ústavní ošetřování a u lázeňského léčení jeho nástup. Při onemocnění tuberkulózou

⁹¹ 53 odst. 1 ZP

⁹² BUKOVJAN, Petr. Zákaz výpovědi z pracovního poměru. Práce a mzda, 2010, roč. 58, č. 8, s. 14.

⁹³ § 57 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb, o nemocenském pojištění. Dle § 57 odst. 3 téhož zákona může ošetřující lékař v odůvodněných případech rozhodnout, že dočasná pracovní neschopnost vznikla i přede dnem, v němž ji zjistil. Jedná se o výjimečné případy, kdy se zaměstnanec nemohl dostavit k lékaři, ale toto zpětné určení vzniku dočasné pracovní neschopnosti nemá vliv na vznik ochranné doby, tedy ani na platnost zaměstnanci doručené výpovědi. Viz. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. srpna 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000.

se tato ochranná doba v souladu s § 53 odst. 1 písm. a) ZP ještě navíc prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování.

Výkon vojenského cvičení

„V ochranné době se zaměstnanec nachází při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení.“⁹⁴
„Vojenským cvičením se rozumí příprava vojáka v záloze k plnění úkolů ozbrojených sil. Výjimečné vojenské cvičení vykonává voják v záloze, vyžadují-li to záchranné práce při živelních pohromách nebo při jiných závažných situacích ohrožujících životy, zdraví, životní prostředí nebo značné majetkové hodnoty.“⁹⁵

Dlouhodobý výkon veřejné funkce

Dle § 53 odst. 1 písm. c) ZP *„se zakazuje dát výpověď zaměstnanci po celou dobu, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce.“* *„Výkonem veřejné funkce se pro účely zákoníku práce rozumí plnění povinností vyplývajících z funkce, která je a) vymezena funkčním nebo časovým obdobím a b) obsazovaná na základě přímé nebo nepřímé volby nebo jmenování podle zvláštních právních předpisů. Výkonem veřejné funkce je například výkon funkce poslance Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR, senátora Senátu Parlamentu ČR, člena zastupitelstva územního samosprávného celku nebo přisedícího.“⁹⁶*

Těhotenství a mateřská a rodičovská dovolená

Jak judikoval Nejvyšší soud ČR ve výše zmíněném rozsudku ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1754/2002, *„(...) případné rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele v ochranné době je vůči zaměstnanci právně neúčinné, a to i v případě, že zaměstnavatel, popř. zaměstnanec, nemá vědomost o tom, že ochranná doba již začala běžet.“⁹⁷*

⁹⁴ § 53 odst. 1, písm. b) ZP

⁹⁵ § 12 zákona č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon).

⁹⁶ § 201, odst. 1, 2 ZP

⁹⁷ BUKOVJAN, P., Zákaz výpovědi z pracovního poměru, Práce a mzda, 2010, č. 8.

Ochranná doba v případě těhotenství tedy působí nejen během, ale i po skončení pracovního poměru, ukáže-li se, že zaměstnankyně byla v době doručení výpovědi dané jí zaměstnavatelem těhotná, může se dovolávat její neplatnosti, přestože zaměstnavatel, nebo ani dotyčná zaměstnankyně o těhotenství nevěděli. Tímto ustanovením se česká právní úprava odlišuje od zahraničních zvyklostí, kdy je žena přirozeně chráněna až od okamžiku, kdy zaměstnavateli sama sdělí, že je těhotná.⁹⁸ Otázkou taky je, zda by zaměstnankyně měla být povinna zaměstnanci sdělit, že je těhotná, popř. v jakém stádiu těhotenství se nachází.

Zaměstnavatel by mohl předejít případnému sporu o neplatnost výpovědi tím, že odvolá svoji výpověď a vyzve zaměstnankyni k tomu, aby dále pokračovala ve sjednané práci. Pokud by zaměstnankyně s odvoláním výpovědi ve smyslu § 50 odst. 5 ZP písemně souhlasila, což lze předpokládat, tak by pracovní poměr trval nadále, jako by žádná výpověď podána nebyla.⁹⁹

Mateřská dovolená je v zákoníku práce definována v § 195 odst. 1 ZP: „*V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů.*“, žena ji nastupuje v souvislosti s porodem, ale také při převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů dle § 197 ZP.¹⁰⁰

V ochranné době je také zaměstnankyně či zaměstnanec, kteří na svou žádost čerpají rodičovskou dovolenou podle § 196 ZP¹⁰¹ a § 197 odst. 3 ZP¹⁰². Čerpání rodičovské dovolené se týká mužů i žen, nicméně v souvislosti se zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře,

⁹⁸ SCHMIED, Z., Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016, str. 126.

⁹⁹ BUKOVJAN, Petr. Zákaz výpovědi z pracovního poměru. Práce a mzda, 2010, roč. 58, č. 8, s. 15.

¹⁰⁰ (1) Právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou má též zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela; rozhodnutím příslušného orgánu se rozumí rozhodnutí, které se považuje za rozhodnutí o svěřeni dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory.

(2) Mateřská dovolená podle odstavce 1 přísluší zaměstnankyni ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů, a převzala-li zaměstnankyně 2 nebo více dětí, po dobu 31 týdnů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku 1 roku.

¹⁰¹ K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

¹⁰² Rodičovská dovolená podle odstavce 1 přísluší ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let; zaměstnankyni, která čerpala mateřskou dovolenou podle odstavce 2, rodičovská dovolená přísluší až po skončení této mateřské dovolené. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, rodičovská dovolená přísluší do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.

jenž upravuje poskytování rodičovského příspěvku v jedné z variant až do 4 let věku dítěte, je třeba upozornit na skutečnost, že rodičovská dovolená může trvat nejdéle do 3 let věku dítěte. Pokud by zaměstnanec či zaměstnankyně požádali zaměstnavatele o další „neplacené“ pracovní volno do čtyř let věku dítěte, nejsou již chráněni ustanovením § 53 odst. 1 písm. d) ZP.¹⁰³

Dočasná nezpůsobilost pro noční práci

Posledním typem ochranné doby je dočasná nezpůsobilost pro noční práci dle §53 odst. 1 písm. e) ZP. Vztahuje se na zaměstnance pracujícího v noci ve smyslu ustanovení § 78 odst. 1 písm. k) ZP,¹⁰⁴ který byl uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

2.4. Výjimky ze zákazu výpovědi

Zákaz výpovědi v ochranné době ovšem není bezvýjimečný, v některých případech by bylo nelogické a nespravedlivé vyžadovat, aby pracovní poměr nadále trval, přestože se zaměstnanec v ochranné době nachází. Výše uvedená ochrana před výpovědí, včetně prodlužování doby trvání pracovního poměru, je prolomena následným připuštěním výpovědi pro některé výpovědní důvody uvedené v § 54 ZP, při nichž není možné po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. Jedná se tedy o výjimky z ustanovení § 53 ZP a obě ustanovení je třeba aplikovat společně.

Výjimky ze zákazu výpovědi z organizačních důvodů na straně zaměstnavatele

Jedná se především o vnější organizační změny podle § 52 písm. a) a b) ZP, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část ruší nebo přemísťuje, a není tak nadále pro zaměstnavatele objektivně možné poskytovat jakémukoliv zaměstnanci práci, a tím plnit své povinnosti z pracovní smlouvy. *„Zakazuje se ale dát výpověď zaměstnanci v ochranné době podle § 53 ZP, jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má*

¹⁰³ SCHMIED, Z., Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016, str. 127.

¹⁰⁴ Zaměstnancem pracujícím v noci je zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období, uvedeném v § 94 odst. 1.

být práce podle pracovní smlouvy vykonávána.“¹⁰⁵ Tento dovětek je však zbytečný, dal-li by zaměstnavatel zaměstnanci výpověď odůvodněnou § 52 písm. b) ZP, a přemístil by se v mezích míst výkonu práce podle pracovní smlouvy, výpovědní důvod by nenaplnil, a to bez ohledu na skutečnost, zda by se zaměstnanec nacházel v ochranné době či nikoliv.¹⁰⁶

A pro tentýž důvod, přemístění zaměstnavatele nebo jeho části v souladu s ustanovením § 52 písm. b) ZP, se zakazuje dát výpověď těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni, která čerpá mateřskou dovolenou nebo zaměstnanci v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Na ostatní zaměstnance se zákaz výpovědi z tohoto důvodu nevztahuje.

Výjimky ze zákazu výpovědi z důvodu, pro který zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr

Zákaz výpovědi v ochranné době se obecně nevztahuje na důvod, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr. Ustanovení zákoníku práce tedy nechrání zaměstnance, kteří se dopustili tak závažného jednání, že s nimi zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením dle § 55 odst. 1 ZP.

Existuje však skupina zaměstnanců, kterým zaměstnavatel nemůže dát výpověď během toho, kdy se nacházejí v ochranné době, přestože se tak závažného jednání dopustili. Jedná se o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Ochrana se tedy nevztahuje na těhotnou zaměstnankyni a zaměstnankyni nebo zaměstnance čerpající rodičovskou dovolenou po dobu odpovídající po skončení mateřské dovolené zaměstnankyně. Ti jsou sice chráněni proti okamžitému zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 2 ZP, ale zaměstnavatel jim může dát z důvodu, pro který by s nimi mohl okamžitě zrušit pracovní poměr výpověď.¹⁰⁷

Byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této

¹⁰⁵ § 54 písm. a), věta za středníkem, ZP

¹⁰⁶ BUKOVJAN, Petr. Zákaz výpovědi z pracovního poměru. Práce a mzda, 2010, roč. 58, č. 8, s. 16-17.

¹⁰⁷ SCHMIED, Z., Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016, str. 129.

mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou).¹⁰⁸ Tady vidíme speciální běh výpovědní doby, kdy nedochází ke standardnímu stavění výpovědní doby po dobu, kdy se zaměstnanec nachází v ochranné době, a jejímu následnému doběhnutí. Oproti prodloužení pracovního poměru dle § 53 odst. 2 ZP zde výpovědní doba, a tím i pracovní poměr, skončí ke dni, ke kterému uplyne doba mateřské (rodičovské) dovolené.¹⁰⁹

Výjimky ze zákazu výpovědi z důvodu jiného porušení povinnosti

Dalším výpovědním důvodem, kdy není vlivem zaviněného chování zaměstnance ochranná doba důvodná, je porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci (§ 52 písm. g) ZP) nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a ZP zvláště hrubým způsobem (§52 písm. h) ZP.¹¹⁰ Zákoník práce však opět poskytuje ochranu skupině zaměstnanců, pro něž by skončení pracovního poměru mohlo mít nejzávažnější důsledky. V tomto případě je skupina těchto zaměstnanců podstatně širší, ustanovení § 54 písm. c) ZP za středníkem chrání před výpovědí jak těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, tak i zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

¹⁰⁸ § 54 písm. c) za středníkem, ZP

¹⁰⁹ BUKOVJAN, Petr. Zákaz výpovědi z pracovního poměru. Práce a mzda, 2010, roč. 58, č. 8, s. 18.

¹¹⁰ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk), str. 201.

3. Pracovní poměr v peruánském právním řádu

Peruánský právní řád stále postrádá zákoník práce coby celistvou úpravu pracovního práva. Hlavními prameny práva jsou jednotlivé zákony a podzákoné předpisy, judikatura má obdobnou roli jako v kontinentálním právním systému. Zákonem, který v Peru zastřešuje úpravu základních pojmů a institutů pracovního práva je zákon o pracovní produktivitě a konkurenceschopnosti z roku 1997¹¹¹ (dále jen „LPCL“).

Pracovní poměr je i v Peru dle autonomní teorie¹¹² právní poměr *sui generis*, který vzniká na základě pracovní smlouvy. Jedná se o dvoustranné právní jednání, vyžadující souhlas obou stran pracovního poměru, kterými jsou zaměstnavatel a zaměstnanec, na jehož základě zaměstnanec poskytuje své služby za úplatu zaměstnavateli.

Pracovní poměr má dle peruánské doktríny pět základních elementů:¹¹³

1. Podřízenost
2. Odměna za práci
3. Osobní výkon práce
4. Trvání
5. Exkluzivita

První tři znaky jsou nutnou součástí každého pracovního poměru, nenaplní-li smluvní vztah minimálně tyto tři znaky, nemůže se jednat o smlouvu pracovní.

Podřízenost zaměstnance se v pracovním poměru projevuje například zaměstnavatelem určenou pracovní dobou, či povinností zaměstnance dodržovat instrukce zaměstnavatele. Ustanovení § 9 LPCL k podřízenosti uvádí, že zaměstnanec podléhá při výkonu své práce řízení zaměstnavatele.

¹¹¹ Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR 27/03/1997 (vlastní překlad ze španělštiny).

¹¹² Autonomní teorie (Teoría autónoma) je jedna ze tří teorií zabývajících se vznikem pracovního práva. Tato teorie neodvívá vznik pracovní smlouvy od smlouvy kupní, ani nájemní či mandátní (jako například Teoría Civilista), vnímá pracovní smlouvu jako samostatný druh smlouvy s vlastními znaky, a tedy pracovní právo jako samostatný právní obor.

¹¹³ Dr. Germán Ramírez-Gastón Ballón, kurz Pracovního práva I., Universidad de Lima, II. semestr 2015.

Odměna za práci je protihodnotou k vykonané práci. Je projevem reciprocity a bilaterality pracovněprávního poměru. Ustanovení § 6 LPCL definuje odměnu jako peníze nebo naturálie v jakékoliv formě, které náleží zaměstnanci a může s nimi volně nakládat. Podle § 8 téhož zákona má být odměna za práci vždy vyjádřena výší odměny za hodinu odvedené práce. Vyplácí se týdně, jednou za patnáct dní nebo měsíčně.

Osobní výkon práce znamená, povinnost zaměstnance vykonat práci osobně a nemožnost nechat se bez vědomí zaměstnavatele někým zastoupit (§ 5 LPCL).

Podle § 4 LPCL je každá pracovní smlouva uzavřena na dobu neurčitou, není-li stanoveno jinak. Pracovní smlouvy na dobu určitou v Peru vyžadují, na rozdíl od pracovní smlouvy na dobu neurčitou, písemnou formu.

Exkluzivita v pracovněprávním vztahu znamená, že jeden zaměstnanec vykonává práci právě pro jednoho zaměstnavatele. Tento znak v praxi může v pracovněprávním poměru chybět nejčastěji.

3.1. Skončení pracovního poměru v Peru

„Zánikem pracovní smlouvy se rozumí ukončení pracovního poměru, zánik závazků a povinností zaměstnance i zaměstnavatele s konečnou platností.“¹¹⁴

Podle § 16 LPCL existuje osm důvodů skončení pracovního poměru:

- a) smrt zaměstnance nebo zaměstnavatele, jedná-li se o fyzickou osobu
- b) rezignace nebo dobrovolný odchod zaměstnance
- c) dokončení prací nebo služeb, splnění podmínek a lhůt stanovených ve smlouvě,
- d) dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,
- e) trvalá a úplná invalidita,
- f) odchod do důchodu,
- g) výpověď v případech a formách stanovených LPCL,
- h) ukončení s objektivní příčinou v případech a způsobem povolených LPCL.

¹¹⁴ Castillo Guzmán, Jorge y colectivo, Compendio de Derecho Laboral Peruano, capítulo 5 (vlastní překlad ze španělštiny).

3.2. Jistota zaměstnání

Peruánské pracovní právo užívá termín „la seguridad laboral“, tedy jistota zaměstnání. Poprvé se tento termín objevil v Mexické ústavě z roku 1917, jejíž ustanovení zavádělo zákaz propuštění dělníků bez zákonného důvodu. Jestliže zaměstnavatel tento důvod neprokázal, náleželo dělníkovi právo na navrácení do původního stavu, v tomto případě pokračování pracovního poměru, nebo na náhradu škody ve výši tří měsíčních příjmů.¹¹⁵

Jistota zaměstnání má v hispánské právní oblasti dvě nutné složky:

1. Trvání pracovního poměru – pracovní smlouva musí být uzavřena na dobu neurčitou.
2. Existence přiměřeného důvodu pro jeho ukončení.

Jistota zaměstnání má dva typy – absolutní a relativní. Absolutní je dána tehdy, kdy je naprosto vyloučena možnost ukončit pracovní poměr jednostranně ze strany zaměstnavatele z jeho vůle, s výjimkou pouze zákonem stanovených důvodů. Dá se říci, že v terminologii peruánské právní úpravy dává české pracovní právo zaměstnanci absolutní jistotu zaměstnání.

Relativní jistota zaměstnání naopak zavádí možnost ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu, zároveň však zakládá povinnost zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci odstupné, a to ve výši jednoho a půl průměrného měsíčního výdělku za každý rok trvání pracovního poměru, a to až do výše dvanácti měsíčních příjmů.

Peruánské pracovní právo ve své takzvané první etapě zákonem Decreto Ley č. 4916 z roku 1928, zákon o zaměstnanci, zavádí relativní jistotu zaměstnání. Tímto zákonem byla jistota zaměstnání dána pouze zaměstnancům, nikoli dělníkům. Výpověď mohla být zaměstnanci udělena zaměstnavatelem bez udání důvodu a tento zákon dával zaměstnanci pouze právo na oznámení o výpovědi s devadesátidenním předstihem. V případě, že zaměstnavatel zaměstnance neobeznámil v zákonné lhůtě, náleželo zaměstnanci odstupné. Dělníci však mohli být libovolně propouštěni bez jakéhokoliv nároku na náhradu škody. Jejich ochranou se zabýval až zákon Decreto Ley č. 14221 z roku 1962, který zaváděl pro zaměstnavatele povinnost uvědomit zaměstnance o svém záměru dát mu výpověď avšak

¹¹⁵ GASTON-BALLON, Germán Ramírez, úvodní přednáška z kurzu Pracovního práva I., Universidad de Lima, II. semestr 2015.

pouze v předstihu patnácti dní. Ochrana dělníků netrvala dlouho, zákon zavádějící právo na upozornění s patnácti denním předstihem byl roku 1964 zrušen zákonem Ley č. 14857, který zaváděl ochranu vybraných skupin zaměstnanců: 1. vedoucích odborářů, 2. zaměstnanců na nemocenské dovolené a 3. zaměstnanců, kteří byli v pracovním poměru déle než 15 let. Všichni tito nemohli být propuštěni bez zákonného důvodu.

Dne 10. listopadu 1970 byla zákonem Decreto Ley č. 18471 odstartována druhá etapa vývoje jistoty zaměstnání, která přinesla jistotu absolutní. Stále zůstával zachován rozdíl mezi dělníky a zaměstnanci. Zaměstnanec může dostat výpověď pouze za předpokladu, že se dopustí prokazatelného hrubého porušení pracovní povinnosti (*falta grave*) definovaného zákonem. Tentýž zákon zavedl zkušební dobu o délce tří měsíců, s tím, že jistota zaměstnání zaměstnanci náležela až po uplynutí této zkušební doby.

Třetí etapa vývoje přinesla zákonem Decreto Ley č. 22126 z roku 1978 smíšený režim jistoty zaměstnání. Relativní jistotu v tomto případě reprezentovala nejen možnost zaměstnavatele ukončit pracovní poměr bez udání důvodu ve zkušební době tří měsíců, ale také možnost propustit zaměstnance během prvních tří let trvání pracovního poměru bez udání důvodu, pouze s povinností jej uvědomit 90 dní předem. Uplynutím tří let a jednoho dne trvání pracovního poměru získal zaměstnanec jistotu absolutní.

Ústavou z roku 1979 byla jistota zaměstnání povýšena na ústavní právo všech pracovníků, tito mohli být propuštěni pouze z důvodů daných zákonem. Blíže ústava důvody nerozváděla. Zákon č. 24514 prezidenta¹¹⁶ Alana Garcíi¹¹⁷ z května roku 1986 opět explicitně potvrdil již ústavou danou absolutní jistotu zaměstnání. Tato čtvrtá etapa byla ukončena roku 1991 s příchodem poslední, páté etapy, poněkud zmateným plánem prezidenta Fujimoriho¹¹⁸ střídat typy jistoty zaměstnání každé dva roky, a tím docílit ideálního poměru výše zaměstnanosti a jistot zaměstnanců na trhu práce. Poslední a aktuálně platnou úpravou je zákon Decreto Leg. 728 z roku 1997, který zavedl relativní jistotu zaměstnání v Peru.

¹¹⁶ (*Presidente Constitucional de la República del Perú*) Prezident republiky v Peru stojí nejen v čele státu, ale také je předsedou vlády.

¹¹⁷ Alan Gabriel Ludwig García Pérez, právník, peruánský prezident v letech 1985-1990, a v letech 2006-2011.

¹¹⁸ Alberto Kenya Fujimori Fujimori, peruánský prezident v letech 1990-2000.

Nová ústava z roku 1993 explicitně neuvádí formu poskytované jistoty. Ochrana zaměstnance před výpovědí ze strany zaměstnavatele se věnuje pouze ve svém článku 27, kterým zaručuje zaměstnanci adekvátní ochranu před výpovědí bez udání důvodu. Toto blíže rozvádí LPCL, který jako adekvátní kompenzaci k výpovědi bez udání důvodu zavádí odstupné ve výši jeden a půl násobku průměrného měsíčního příjmu zaměstnance za každý rok trvání zaměstnaneckého poměru, a to až do výše dvanácti měsíčních příjmů.

4. Výpověď ze strany zaměstnavatele v peruánské úpravě

Výpověď v peruánské právní úpravě (*despido*) je jednostranné právní jednání zaměstnavatele, jehož důsledkem je skončení pracovního poměru. Může se jednat o výpověď bez udání důvodu, na základě zákonného důvodu, ale existuje i termín nezákonná výpověď, která je vlastně obdobou zákazu výpovědi dané zaměstnavatelem, tedy ochrany určitých skupin zaměstnanců před jednostranným skončením pracovního poměru. Účinná peruánská legislativa chrání ustanoveními o nezákonné výpovědi a výpovědi bez udání důvodu pouze zaměstnance, kteří pracují pro jednoho zaměstnavatele minimálně čtyři hodiny denně.

4.1. Typy výpovědi dle LPCL

Zákon o pracovní produktivitě a konkurenceschopnosti zná tyto typy výpovědi:

- I. Výpověď bez udání důvodu (*Despido sin causa* nebo *Despido arbitrario*)
- II. Výpověď na základě zákonného důvodu (*Despido por causa justa*)
- III. Výpověď z objektivních důvodů (*Despido por causa objetiva de cese*)
- IV. Zdánlivá výpověď (*Despido nulo*)
- V. Nepřímá výpověď (*Despido indirecto*)

Výpověď bez udání důvodu

V § 22 LPCL se uvádí: „*Pro výpověď zaměstnance v soukromoprávním sektoru, který pracuje více než 4 hodiny denně pro stejného zaměstnavatele, je potřeba existence zákonného a prokazatelného důvodu.*“

Výkladem *a contrario* tohoto ustanovení docházíme k tomu, že v ostatních případech výpověď bez udání důvodu možná je. Jak již bylo výše uvedeno, je v současné právní úpravě peruánské republiky možná za předpokladu včasného oznámení zaměstnanci a vyplacení jednorázového odstupného ve výši jeden a půl násobku jeho průměrného měsíčního výdělku za každý kalendářní rok odpracovaný pro zaměstnavatele, a to až do výše dvanácti měsíčních výdělků. Nároku na odstupné v maximální výši tedy zaměstnanec dosáhne po osmi letech trvání pracovního poměru.

Tento druh výpovědi není možné aplikovat na zaměstnance působící v odborech a skupiny zaměstnanců chráněné § 29 LPCL, ustanovením o nezákonné výpovědi.

Výpověď na základě zákonného důvodu

Pro výpověď na základě zákonného důvodu, která se ve své podstatě velmi podobá české právní úpravě výpovědi, zákon o pracovní produktivitě definuje hned několik zákonných důvodů, které jsou obdobně jako v české úpravě děleny do několika podskupin.

Důvody odvozené od schopností zaměstnance:¹¹⁹

- a) *Snížení fyzických nebo mentálních dovedností zaměstnance nebo přetrvávající neschopnost řádně vykonávat své povinnosti*

Dojde-li k situaci popsané v prvním odstavci § 23 písm. a) LPCL, je zaměstnavatel před udělením výpovědi povinen zaslat zaměstnanci písemnou výzvu, aby ve lhůtě třiceti dní své nedostatky napravil. Tento důvod musí být spolehlivě prokázán příslušnou autoritou a zaměstnanec je povinen se podrobit se nutným vyšetřením.

- b) *Špatný pracovní výkon ve vztahu k možnostem zaměstnance a v porovnání s průměrným výkonem jiných zaměstnanců na obdobné pozici.*

Typicky se tento důvod výpovědi aplikuje na pozicích s jednoduše měřitelným výkonem, např. u pásové výroby.

- c) *Neodůvodněné odmítnutí zaměstnance podrobit se lékařskému vyšetření nutnému pro výkon profese nebo v případech, kdy to vyžaduje zákon, preventivním či léčebným opatřením, které předepisuje lékař, aby se zabránilo nemoci či nehodě.*

Např. se jedná o situaci, kdy se letecký personál odmítne podrobit pravidelné lékařské prohlídce nutné pro další výkon této profese.

¹¹⁹ § 23 LPCL (vlastní překlad ze španělštiny)

Výpovědní důvody odvozené od jednání zaměstnance:¹²⁰

- a) Hrubé porušení pracovní povinnosti
- b) Odsouzení za úmyslný trestný čin
- c) Zákaz činnosti

„Hrubé porušení pracovní povinnosti je porušení základních pracovních povinností zaměstnance, které vyplývají z jeho pracovní smlouvy, a to do takové míry, že činí nerozumným pokračování v pracovním poměru.“¹²¹ Zákon o pracovní produktivitě a konkurenceschopnosti ve svém § 25 takto definuje hrubé porušení pracovní povinnosti a následně taxativně uvádí jeho jednotlivé typy.

Hrubým porušením pracovní povinnosti je porušení pracovních povinností, jež zakládá porušení dobré víry v pracovněprávním poměru, opakované neuposlechnutí pokynů týkajících se pracovních úkolů, opakované předčasné ukončení výkonu práce a nedodržení vnitřních pracovněprávních předpisů, předpisů o bezpečnosti, ochraně a hygieně při práci, vydaných příslušnou autoritou. Opakované předčasné ukončení práce však musí být spolehlivě prokázáno pracovněsprávním úřadem, v případě nutnosti policií nebo státním zastupitelstvím.

O hrubé porušení pracovní povinnosti se také jedná při opakovaném snížení plnění pracovních povinností, objemu nebo kvality produkce spolehlivě ověřené Inspekcí ministerstva práce a sociálních věcí, které může požádat o podporu odvětví, do kterého zaměstnavatel spadá.

Je jím také neoprávněné přivlastnění a užívání statků a služeb zaměstnavatele ve svůj vlastní prospěch nebo ve prospěch třetích osob. Využití nebo zveřejnění důvěrných informací zaměstnavatele třetím stranám; krádež nebo neoprávněné užití firemních dokumentů; poskytnutí nepravdivé informace zaměstnavateli s úmyslem způsobit mu škodu nebo získat sobě nebo jinému výhodu; nekalé soutěžní jednání.

¹²⁰ § 24 LPCL (vlastní překlad ze španělštiny)

¹²¹ § 25 LPCL (vlastní překlad ze španělštiny)

Dalším příkladem je opakovaný výskyt zaměstnance na pracovišti pod vlivem alkoholu, pod vlivem drog nebo omamných látek; o hrubé porušení pracovní povinnosti se jedná i případě, že výskyt na pracovišti pod vlivem alkoholu, pod vlivem drog nebo omamných látek není opakovaný, jestliže povaha práce nebo funkce příkládá tomuto jednání výjimečnou závažnost.

Policejní orgán je v takovémto případě nápomocen při ověřování těchto skutečností, odmítnutí pracovníka podrobit se příslušné zkoušce bude považována za uznání tohoto porušení, které musí být zaznamenáno v příslušné policejní zprávě.

Akty násilí, vážný nedostatek disciplíny, zranění a ústní či písemná urážka na úkor zaměstnavatele, jejich zástupců, vedoucích pracovníků nebo jiných pracovníků, ať se jí zaměstnavatel dopustil na pracovišti nebo mimo něj je také považováno za hrubé porušení pracovní povinnosti, stejně jako úmyslné poškození budov, zařízení, konstrukcí, strojů, nástrojů, dokumentace, komodit a ostatních aktiv ve vlastnictví nebo v držbě zaměstnavatele.

A konečně posledním typem hrubého porušení pracovní povinnosti, který LPCL uvádí je upuštění od práce na více než tři po sobě jdoucí dny, neodůvodněná absence více než pět dnů v období třiceti kalendářních dnů nebo déle než patnáct dní po dobu sto osmdesáti kalendářních dnů, absence mohou být též sankcionovány v disciplinárním řízení o individuálním případě; opakovaná nedochvilnost, za předpokladu předchozího písemného varování zaměstnavatelem.

Odsouzením za úmyslný trestný čin, které je důvodem k výpovědi ze strany zaměstnavatele dle § 24 písm. b) zákona o pracovní produktivitě, se dle § 27 téhož zákona rozumí konečný pravomocný rozsudek trestního soudu. Trestný čin spáchaný zaměstnancem musí být považován za úmyslný trestný čin již před vznikem pracovního poměru.

Zákaz činnosti, který zakládá důvod pro výpověď, musí být dle § 28 LPCL rovněž podložen soudním nebo správním rozhodnutím omezujícím samostatný výkon činnosti zaměstnance prováděný na pracovišti, a to na dobu tří měsíců nebo déle.

Výpověď z objektivních důvodů

Na rozdíl od předešlých důvodů se § 46 a následující zákona o pracovní produktivitě nezabývá důvody vázanými na zaměstnance a výpovědi v individuálních případech, ale na objektivní důvody kolektivního ukončení pracovního poměru.

Objektivními důvody pro kolektivní ukončení pracovního poměru jsou:¹²²

a) Neočekávaná událost a vis maior;

Pod toto písmeno zákonného ustanovení spadají podle judikatury nejen veškeré přírodní katastrofy, které zabrání dalšímu podnikání zaměstnavatele, jako jsou zemětřesení a požár, ale také teroristický útok, který zničí zaměstnavatelskou provozovnu apod.

b) Hospodářské, technologické, konstrukční nebo podobné důvody;

Důsledkem těchto hospodářských, technologických nebo konstrukčních změn je nadbytečnost zaměstnance. Typickým příkladem může být zakoupení nového stroje, s jehož pomocí již na výrobní lince zaměstnavatel nepotřebuje dvacet zaměstnanců, ale dostačuje deset.

c) Zrušení a likvidace společnosti, prohlášení úpadku;

d) Restrukturalizace vlastního kapitálu dle nařízení Decreto Legislativo N° 845.

Zdánlivá výpověď

Institut zdánlivé výpovědi slouží k ochraně zaměstnanců v taxativně vyjmenovaných situacích. Zákon jmenuje výpovědní důvody, pro které je výpověď absolutně neplatná. Neplatnost působí stejně jako v českém právním řádu vždy přímo ze zákona, od počátku, a není třeba, aby se jí někdo dovolával. Soud k ní přihlíží i bez návrhu.

¹²² § 46 LPCL (vlastní překlad ze španělštiny)

„Zdánlivá je výpověď daná chráněným skupinám zaměstnanců bez důvodu, nebo jejímž jediným důvodem je:

- a) *Vztah zaměstnance k odborům a aktivita v nich;*
- b) *Kandidatura na reprezentanta zaměstnanců nebo vystupování za zaměstnance;*
- c) *Podání žaloby nebo účast na soudním sporu proti zaměstnavateli, nejedná-li se o hrubé porušení pracovních povinností dle § 25 písm. f) LPCL, jak je uvedeno výše;*
- d) *Diskriminace z důvodu pohlaví, rasy, náboženství, názoru nebo jazyka;*
- e) *Těhotenství, a to ve kterémkoli stádiu nebo ve lhůtě 90 dní následujících po porodu, pokud zaměstnavatel neprokáže důvod k výpovědi dle předešlých paragrafů.*“¹²³

Ustanovení písmene e) se použije, pokud byl zaměstnavatel před dáním výpovědi písemně informován o těhotenství zaměstnankyně. Toto ustanovení neoslabuje právo zaměstnavatele dát zaměstnankyni výpověď na základě zákonného důvodu.

Mimo zákon LPCL je ve speciálním zákoně Ley č. 26626, o HIV, AIDS a sexuálně přenosných nemocech, uvedeno, že nezákonnou je též považována výpověď daná zaměstnanci, jejíž důvodem je, že zaměstnanec je HIV pozitivní nebo trpí nemocí AIDS. Lidé s touto nemocí mají právo vykonávat svou profesi, dokud zvládají své pracovní povinnosti.

Jestliže zaměstnanec patřící do skupiny chráněné § 29 LPCL dostane výpověď bez udání důvodu, může žalobou pro nezákonnost výpovědi ve lhůtě 30 pracovních dní uplatnit svůj nárok na navrácení se do zaměstnaneckého poměru nebo odstupné, náhradu škody, náhradu nákladů spojených se soudním řízením a náklady právního zastoupení. Ve sporech o výpovědi na základě zákonného důvodu nese důkazní břemeno zaměstnavatel, v tomto případě dochází ke změně důkazní povinnosti a důkazní břemeno musí unést zaměstnanec.

Nepřímá výpověď

Zákon LPCL v ustanovení § 30 jmenuje typy nepřátelského jednání,¹²⁴ které vede zaměstnance ke skončení pracovního poměru, ale vyvolávají obdobné důsledky jako výpověď ze strany zaměstnavatele. Jedná se o komisivní i omisivní nekorektní jednání zaměstnavatele,

¹²³ Ustanovení § 29 LPCL (vlastní překlad ze španělštiny)

¹²⁴ Los Actos de hostilidad

kterými zaměstnavatel utiskuje, omezuje, šikanuje zaměstnance, zneužívá své postavení a svým jednáním nutí zaměstnance k ukončení pracovního poměru.

Typy nepřátelského jednání jsou následující:

- a) Nevyplacení odměny za práci zaměstnanci v dohodnutém termínu, s výjimkou příčiny vis maior;
- b) Neodůvodněné snížení odměny za práci nebo pracovní pozice;
- c) Převedení pracovníka na jinou pozici za účelem mu škodit;
- d) Nedodržování zdravotních a bezpečnostních opatření, které by mohlo ohrozit život a zdraví zaměstnance;
- e) Akt násilí nebo vážná urážka pracovníka nebo jeho rodiny;
- f) Diskriminace na základě pohlaví, rasy, náboženství, názoru nebo jazyka;
- g) Jednání proti morálce a důstojnosti zaměstnance.

Jestliže se zaměstnanec cítí být obětí nekorektního jednání zaměstnavatele, musí o tom písemně uvědomit zaměstnavatele, kterému dá k dispozici lhůtu minimálně šesti pracovních dní, aby stav napravil. Typicky se jedná o situaci, kdy zaměstnavatel odmítá vyplatit zaměstnanci odměnu za práci, až do momentu, kdy jej zaměstnanec takto vyzve. Nesjedná-li zaměstnavatel v uvedené lhůtě nápravu, pracovní poměr bude ukončen a zaměstnanec má stejná práva, jako by se jednalo o výpověď bez udání důvodu, tedy právo na odstupné.

4.2. Neplatné typy výpovědi dle judikatury Ústavního soudu Peru

Ústavní soud (*Tribunal Constitucional*) ve svém rozsudku ze dne 11. června 2002, Exp. 1124-2001-AA/TC, přisuzuje článku 22 peruánské ústavy, který zní: „*Pracovní poměr obsahuje práva a povinnosti. Je základem sociálního státu a prostředkem osobního naplnění.*“¹²⁵ dva aspekty. Jako právo na práci definuje nejen právo nabýt pracovní místo, ale také právo na něm setrvat a nebýt propuštěn bez zákonného důvodu.¹²⁶

¹²⁵ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, Artículo 22°.- El trabajo es un deber y un derecho.

Tímto Ústavní soud ctí kauzální princip a vyvozuje, že pro platnou výpověď je potřeba zákonného důvodu a tím se rozchází s dikcí zákona LPCL a znesnadňuje už tak složitou právní praxi.¹²⁷

Výše uvedený rozsudek Ústavní soud Peru dále rozvádí rozsudek ze dne 13. března 2003, Exp. 976-2001-AA/TC, ve kterém definuje tři případy, kdy je výpověď daná zaměstnavateli neplatná.

- I. Zdánlivá výpověď (*Despido nulo*)
- II. Neodůvodněná výpověď (*Despido incausado*)
- III. Podvodná výpověď (*Despido fraudulento*)

Zdánlivá výpověď

Zdánlivá výpověď se svým obsahem shoduje s ustanovením § 29 LPCL, jedná se tedy o výpověď namířenou proti specifické skupině osob chráněných zákonem, kdy je tato výpověď odůvodněna právě důvodem, pro který se v chráněné skupině privilegovaných zaměstnanců daný zaměstnanec nachází. Např. působení v odborech, těhotenství, diskriminace z důvodu pohlaví, rasy, jazyka, náboženství a podobně. Tento typ výpovědi dle Ústavního soudu Peru neporušuje primárně právo pracovní, ale ústavní práva zaměstnance, jako právo svobodně se sdružovat v odborech či právo na rovné zacházení.

Neodůvodněná výpověď

Jestliže je dána ústní či písemná výpověď zaměstnanci bez udání důvodu, je dle Ústavního soudu v Peru porušeno jeho ústavní právo na práci zaručené výše uvedeným článkem 22 peruánské ústavy a neodůvodněná výpověď je relativně neplatná.

Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. (vlastní překlad ze španělštiny).

¹²⁶ NEVES MUJICA, Javier, Los conceptos y los efectos de la Sentencia del Caso Telefónica“, *Diálogo noc la Jurisprudencia: Actualidad, Análisis y Crítica Jurisprudencial*, Lima, 2002, p. 45-48.

¹²⁷ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, „Derecho al Trabajo y Despido Arbitrario en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional“ pág. 27-36 (vlastní překlad ze španělštiny).

Podvodná výpověď

Tento zvláštní typ výpovědi podle názoru Ústavního soudu Peru je v rozporu se zásadami pracovního práva a porušuje ústavou zaručené právo na práci. Jedná se totiž o situaci, kdy zaměstnanec čelí výpovědi, pro niž zaměstnavatel uvedl nepravdivý či smyšlený důvod a na základě zfalšovaných důkazů se snaží unést důkazní břemeno. Vzhledem k tomu, že k této skutečnosti v praxi docházelo s obrovskou četností, rozhodl se Ústavní soud Peru tento typ výpovědi zvlášť definovat, přestože se fakticky jedná o druh výpovědi bez důvodu.

4.3. Proces dání výpovědi

Dle ustanovení § 31 zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď na základě důvodů odvozených od schopností zaměstnance (§ 23 LPCL) a důvodů odvozených od jednání zaměstnance (§ 24 LPCL), aniž by zaměstnance v přiměřené lhůtě předem písemně neupozornil předběžným oznámením o výpovědi (*Carta de preaviso del despido*), které musí obsahovat popis jednání, kterým zaměstnanec naplnil zákonný důvod pro výpověď, a datum ukončení pracovního poměru (§ 32 LPCL).

Zákonem stanovená minimální lhůta je 6 kalendářních dní a dává zaměstnanci možnost písemně se proti nadcházející výpovědi bránit. Výjimkami z tohoto ustanovení jsou situace, kdy zaměstnanec spáchá zjevně hrubé porušení pracovních povinností,¹²⁸ a to tak závažné, že ztratí právo na svou „obhajobu“, v tomto případě nemá ani nárok na oznámení v zákonné lhůtě před výpovědí.

Během lhůty popsané v předešlém odstavci má zaměstnavatel právo písemně zbavit zaměstnance povinnosti docházet na pracoviště vždy, kdy zaměstnanec nevyužije možnosti bránit se výpovědi. Zaměstnanci však náleží odměna za práci a všechny benefity, na které by měl nárok při výkonu práce.

¹²⁸ Dle dr. Germána Ramíreze-Gastóna Ballóna se výjimka v praxi neuplatňuje z důvodu obavy zaměstnavatele z možného rozdílného posouzení oné zjevnosti soudem. Ve své přednášce dr. Germán Ramírez-Gastón Ballón uvedl jako nepochybný teoretický případ extrémní situaci, kdy jeden zaměstnanec zbrání úmyslně usmrtil druhého zaměstnance při výkonu práce na pracovišti.

Při postupu dle ustanovení § 31 a § 32 zákona o pracovní produktivitě je třeba ctít zásadu bezprostřednosti. Sedmý den nebo bezprostředně po uplynutí lhůty určené předběžným oznámením o výpovědi, zašle zaměstnavatel zaměstnanci druhý dopis, ve kterém zaměstnanci dá samotnou výpověď (*Carta de despido*) nebo od dání výpovědi ustoupí. Výpověď musí opět obsahovat přesný popis výpovědního důvodu a datum ukončení pracovního poměru, neobsahuje-li jej, končí pracovní poměr dnem doručení výpovědi zaměstnanci.

Pokud se zaměstnanec vyhýbá převzetí výpovědi, tato mu bude doručena skrze notáře, smírčího soudce¹²⁹ nebo policii, v případě nemožnosti využít první dvě varianty.

Zaměstnavatel se následně nemůže dovolávat jiného výpovědního důvodu, než uvedeného v předběžném oznámení o výpovědi. Nicméně, dozví-li se zaměstnavatel o úmyslném trestném činu spáchaném zaměstnancem, který nebyl důvodem výpovědi, má zaměstnavatel právo zahájit proces ukončení pracovního poměru znovu z tohoto důvodu.

„V případě spáchání stejného trestného činu několika pracovníky, může zaměstnavatel na základě rozdílných okolností a vlastního uvážení postupovat v jednotlivých případech rozdílně“¹³⁰ a tuto skutečnost soudu nepřisluší přezkoumávat.

¹²⁹ Smírčího soudce (*Juez de paz*) je městským úředníkem, nikoli justičním orgánem, který slouží jako předstupeň soudního řízení, má funkci jakési rady či komise k urovnávání sporů.

¹³⁰ § 33 LPCL

5. Srovnání obou úprav

Cílem srovnání neboli komparace není pouze najít, čím se dva jevy, věci, osoby nebo v tomto případě právní úpravy rozdílných států liší, ale uvést jak jejich shodné, tak odlišné znaky.

Výpovědní důvody shodující se v obou zemích

Přestože se úpravy mohou zdát rozdílné, spatřuji v některých bodech velkou podobnost. Když se vrátím k výše uvedenému dělení výpovědních důvodů do tří skupin podle doc. Hůrky,¹³¹ není těžké najít pro ně v peruánské právní úpravě protějšek. Výpověď daná na základě zákonného důvodu; tímto důvodem mohou být důvody odvozené od schopností zaměstnance a od jednání zaměstnance, které jsou uvedené v § 23 a § 24 LPCL. Tato ustanovení jsou vlastně protějškem českých výpovědních důvodů, jež spočívají ve zdravotním stavu zaměstnance, schopnostech a chování zaměstnance (§ 52 písm. d) až h) zákoníku práce). Peruánská výpověď z objektivních důvodů zase pojímá česká ustanovení o výpovědních důvodech, které spočívají v organizačních změnách, jejichž úprava je, až možná zbytečně, více rozvedená. Jako jeden příklad za všechny uvedu § 46 písm. a) LPCL, které jako objektivní výpovědní důvod uvádí „neočekávanou událost a vis maior“, podle judikatury sem patří veškeré vnější vlivy, které zabrání v další činnosti zaměstnavatele. Nestačilo by tedy ustanovení o zrušení zaměstnavatele v § 45 písm. c) LPCL ve spojitosti se stejnou judikaturou?

U výpovědi na základě zákonného důvodu odvozeného od jednání zaměstnance musím upozornit na § 24 LPCL¹³². Jedním z těchto zákonných důvodů je i „hrubé porušení pracovní povinnosti“, jež není ponecháno na úvaze zaměstnavatele, popř. soudu, který se zabývá platností výpovědi z tohoto důvodu, ale zmíněný paragraf obsahuje ve svých písmenech a) až h) dlouhý seznam možných hrubých porušení pracovního poměru a výpověď daná zaměstnanci musí z tohoto důvodu obsahovat nejen zařazení výpovědního důvodu pod příslušná ustanovení zákona, ale také přesné zařazení konkrétního hrubého porušení, jehož se

¹³¹ Důvody, které spočívají v organizačních změnách, zdravotním stavu zaměstnance a schopnostech a chování zaměstnance.

¹³² Viz podkapitola 4.1. této diplomové práce.

zaměstnanec měl dopustit, pod ustanovení § 24 LPCL. Zajímavost tohoto ustanovení, dle mého názoru, tkví v tom, že navzdory silné ochranné funkci LPCL, kterou má tento zákon zaměstnancům poskytnout, hraje toto ustanovení výrazně ve prospěch zaměstnavatele. Právě tomuto ustanovení vděčí peruánské soudy za případy, kdy byl zaměstnanec po právu propuštěn, protože lhal zaměstnavateli o délce dopoledního školení, aby měl nárok na stravné („poskytnutí nepravdivé informace zaměstnavateli s úmyslem způsobit mu škodu nebo získat sobě nebo jinému výhodu“) nebo proto, že si na sociální síti stěžoval na svého nadřízeného („ústní či písemná urážka na úkor zaměstnavatele, jejich zástupců, vedoucích pracovníků nebo jiných pracovníků, ať se jí zaměstnavatel dopustil na pracovišti nebo mimo něj“).¹³³

Zdánlivá výpověď

Zdánlivá výpověď - tento poměrně nešťastný termín označuje absolutní neplatnost výpovědi dané z důvodů uvedených § 29 LPCL. Celé toto ustanovení považuji za nevydařené, jeho cílem měla být ochrana zaměstnanců, kteří se nacházejí v situaci, kdy by pro ně bylo složité hledat si novou práci (těhotné ženy) nebo mohou být zaměstnavateli na obtíž (zaměstnanec, který je protistranou soudního sporu, nebo zaměstnanec, který má vztah k odborům). Místo toho však zákonodárce pouze vyjmenoval důvody, pro které zaměstnavatel nesmí zaměstnanci dát výpověď, přestože už ústava zakazuje skončit pracovní poměr se zaměstnancem z diskriminačních důvodů nebo proto, že působí v odborech.

Také je zajímavé, že chráněnými osobami v tomto ustanovení nejsou zaměstnanci v pracovní neschopnosti, kteří by si ochranu rozhodně zasloužili. To zřejmě souvisí se špatnou úpravou sociálního a zdravotního pojištění v Jižní Americe, která je stále v plenkách. Jediný přínos vidím v ochraně těchto skupin zaměstnanců před výpovědí bez udání důvodu, ta by však byla pouze relativně neplatná a zaměstnanec by se musel její neplatnosti domáhat soudně. V problematice ochrany určitých skupin zaměstnanců před výpovědí ze strany zaměstnavatele vidím v Peru obrovský prostor ke zlepšení úpravy a právě v tomto by se u nás mohli peruánští zákonodárci inspirovat.

¹³³ Dr. Germán Ramírez-Gastón Ballón, kurz Pracovního práva I., Universidad de Lima, II. semestr 2015.

Nepřímá výpověď

Pojem nepřímé výpovědi v peruánském LPCL mě přivedl k myšlence, zda nám v českém pracovním právu něco obdobného nechybí. Klademe nesmírný důraz na lidská práva, ochranu slabší strany, snahu zabránit šikaně a další. Nechybí nám tedy institut, který by pojmenoval odchod zaměstnance ze zaměstnání, ke kterému ho zaměstnavatel svým nepřátelským jednáním dotlačil? Nebylo by rozumné takovýto nátlak k odchodu pevně vymezit úpravou výpovědi? Mám za to, že ne. Myslím si, že máme dostatek jiných prostředků, jak se bránit před nepřátelským jednáním zaměstnavatele a šikanou na pracovišti. Podobný cíl a obsah právní normy, i když bez zavedení speciálního druhu výpovědi, spatřuji v případě, kdy zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo plat do 15 dnů po uplynutí období splatnosti a zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr. Pak mu totiž přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělků za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.¹³⁴

Výpověď ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu

Přestože si myslím, že LPCL definuje zbytečně příliš mnoho typů výpovědi a některé dle mého názoru ani samostatným typem výpovědi být nemají, jsem ráda, že tento zákon definuje také pro nás neznámou výpověď ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu. Je bezpochyby tím nejzajímavějším typem výpovědi ze strany zaměstnavatele v LPCL přestože existuje mnoho zákonných omezení, pro které se ve skutečnosti může dát výpověď bez udání důvodu jen části zaměstnanců. Jak bylo výše uvedeno, předpokladem pro výpověď ze strany zaměstnavatele je existence tzv. relativní jistoty zaměstnání, další podmínkou existence výpovědi je ono odstupné, které je bez výjimky vypláceno zaměstnancům, kteří výpověď bez udání důvodu dostanou, a to ve výši jeden a půl násobku jejich průměrného výdělků za každý rok trvání pracovního poměru s daným zaměstnavatelem.

Výpověď bez udání důvodu nemohou dostat zaměstnanci ve veřejné správě, ani zaměstnanec ve správě soukromé, který pracuje pro daného zaměstnavatele více než čtyři hodiny denně. Zákon tedy soukromoprávním zaměstnavatelům výrazně omezuje možnost výpovědi bez udání důvodu, aby zabránil zneužívání tohoto institutu, zároveň však jeho

¹³⁴ § 56 odst. 2 ZP

existenci nechává na zaměstnavateli možnost rozhodnutí, zda bude zaměstnance nadále zaměstnávat, nebo se jej jednoduše zbaví a vyplatí mu odstupné. Domnívám se, že odstupné je dostatečnou ochranou zaměstnance a výpověď ze strany zaměstnavatele přispívá k pohybu na trhu práce a ctí zaměstnavatelovo právo se rozhodnout, koho má zájem zaměstnávat.

Vzhledem k faktu, že v České republice je silná tendence posilovat pozici zaměstnance, pro českou právní úpravu *de lege ferenda* bych ustanovení o výpovědi ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu vedle odstupného ještě doplnila o zákaz výpovědi bez udání důvodu zaměstnance, který se nachází v ochranné době podle § 53 ZP.

Proces dání výpovědi a výpovědní doba

Co se procesu dání výpovědi a výpovědní doby týče, česká úprava je rozhodně preciznější, rozsáhlejší a podrobnější než ta peruánská. V některých oblastech možná až zbytečně. Skutečně je třeba, aby zákon udával pořadí metod, jak se má zaměstnavatel zaměstnanci snažit doručit výpověď? Je třeba na tomto procesu tak lpět v době elektronické komunikace, kterou (i pro komunikaci se zaměstnancem) všichni denně používáme? Neotevívá tato úprava zaměstnanci cestu, jak se výpovědi co nejdéle vyhýbat?

Mám za to, že tuto striktní úpravu bychom mohli v zákoníku práce ponechat o maličko volnější. Peruánská úprava by si naopak po našem vzoru zasloužila rozšíření. V otázce výpovědní doby se zde shledáváme se dvěma extrémy. Poněkud specifická¹³⁵ úprava České republiky, kdy dvouměsíční výpovědní doba začíná běžet až prvního dne následujícího měsíce po dání výpovědi, dovoluje, aby v některých případech skončil pracovní poměr téměř po třech měsících od doby, kdy byla výpověď jednou ze stran pracovního poměru dána. Toto je projevem opravdu silné ochrany zaměstnance, který tímto dostává více než dostatek času k hledání nového zaměstnání, nového zdroje příjmu.

Naproti tomu v Peru je šestidenní předstih, se kterým je třeba srozumět zaměstnance s nadcházející výpovědí a ukončením pracovního poměru, dalo by se říci, šibeniční. Zaměstnanec sice ve výpovědi může určit pozdější datum skončení pracovního poměru, ale

¹³⁵ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), str. 193.

v praxi je to v nejlepším případě pro zaměstnance konec kalendářního měsíce, ve kterém zaměstnanec výpověď dostal.¹³⁶

Ideální by dle mého názoru byla výpovědní doba trvající do konce kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi. To je doba dostatečná k hledání nového zaměstnání, praktická vzhledem k přechodu z jednoho zaměstnání do druhého (zaměstnanec může nastoupit do nového zaměstnání vždy prvního dne kalendářního měsíce), ale také přiměřená pro zaměstnavatele, který je povinen během výpovědní doby platit zaměstnanci standardní odměnu za práci.

¹³⁶ GERMAN RAMIREZ GASTON-BALLON, kurz Pracovního práva I., Universidad de Lima, II. semestr 2015.

Závěr

Díky skutečnosti, že země Jižní Ameriky jsou bývalými španělskými koloniemi, navzdory silnému vlivu politického systému Spojených států amerických na tuto oblast, spadá Peru do systému kontinentální právní kultury stejně jako Česká republika. Tento systém vznikl v Evropě na přelomu 18. a 19. století, vyvíjel se pod vlivem tradice římského práva, racionalismu a přirozenoprávní teorie. Mezi jeho hlavní znaky patří, že základním pramenem práva jsou právní předpisy, tedy zákony. Ty se dle obsahu, který regulují, seskupují do zákoníků, kodexů a v této souvislosti se hovoří o systému psaného práva. Vzhledem k obrovskému zpoždění jihoamerické kultury proti té evropské ve všech oblastech se Peru dočkalo prvních zákoníků z nejdůležitějších právních oborů až ve 20. století. Nyní je jednou ze dvou posledních zemí Jižní Ameriky, která postrádá celistvý jednotný zákoník práce, ale každým rokem se jeho schválení očekává.

Česká právní úprava výpovědi se může zdát při prvním seznámení složitá - zejména úprava zákazu výpovědi v ochranné době ve spojení s následnými výjimkami dle § 54 ZP. Po zkušenosti s pracovněprávní úpravou Peru mám však dojem zcela opačný. Zákoník práce je zpracován systematicky a přehledně, jeho pozice v právním řádu, použití občanského zákoníku (*lex generalis*) v případě, že danou otázku zákoník práce (*lex specialis*) neupravuje a zejména vztah mezi dikcí zákona a judikaturou, která právo netvoří, nýbrž interpretuje a vykládá, jsou jasně dány.

Právě tato základní pravidla peruánskému právnímu řádu stále chybí. Nejen, že mezi ustanoveními zákona a běžnou praxí je propastný rozdíl, ale absence zákoníku práce se negativně projevuje i porušováním základní pyramidy (hierarchie) právních předpisů. Ústava republiky Peru má 206 článků, z toho deset se věnuje pracovnímu právu. Jejich ustanovení upravuje základní principy pracovního práva, pracovní dobu, zákaz diskriminace v pracovním poměru, právo na stávku a mnoho dalšího, co, dle mého názoru, nespadá mezi nejdůležitější státní a lidskoprávní témata, která vyžadují ústavní deklaraci. Paragrafy zákonů a další podzákoné předpisy pak tyto pravidla opakuji, upřesňují a někdy se od nich dokonce liší.

Judikatura je v Peru zdrojem práva, jehož pozice zoufale vyžaduje své určení, nikdo mi doposud neobjasnil, jak se řeší situace, kdy se judikát ústavního soudu rozchází se zněním zákona, jako je tomu u výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bez udání

důvodu. V učebnicích pracovního práva v Peru jsou vždy uvedeny typy výpovědi dle zákona a následují typy výpovědi dle ústavního soudu. Pod vlivem Spojených států amerických, které jsou celé Jižní Americe velkým vzorem, se judikátům obecných soudu přikládá vyšší důležitost než v České republice.

S přihlédnutím k historickému vývoji jistoty zaměstnání a stálému střídání zákonné úpravy výpovědi ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu, se dá očekávat, že se zákonodárce vrátí k absolutní jistotě zaměstnání a v novém zákoníku práce v Peru již nebude možnost skončit pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu ani se skupinou zaměstnanců, pro které to dnes zákon LPCL dovoluje. Přesto se domnívám, že česká právní úprava chrání zaměstnance přehnaně a zákonodárce by mohl alespoň zvážit možnost uzákonit výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu s náležitým odstupným.

Na úplný závěr mohu jen doporučit, abychom nečerpali inspiraci pouze u států nám kulturně blízkých, jako jsou západní státy Evropské unie, ale i u států vzdálenějších, které v tomto případě reprezentuje Peru. Moje zkušenost byla kladná ve všech směrech, nabídla mi totiž nové a zajímavé právní názory, postoje, výklady a instituty. Pevně věřím, že se mi při této mezinárodní spolupráci podařilo peruánské kolegy obohatit o alespoň nějaké poznatky z pracovního práva českého a přiblížit jim tak na oplátku naše právní prostředí.

Seznam použitých zdrojů a literatury

České literární prameny:

BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. ISBN: 978-80-7400-283-0.

BĚLINA, Miroslav a kol. Zákoník práce. Komentář. Praha. C. H. Beck, 2015. 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8.

BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. Pracovní právo pro zaměstnavatele. Praktická právnická příručka. Praha: Linde, 2010, 224 s. ISBN 978-80-7201-795-9.

DOLEŽÍLEK, Jiří. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. 3. Aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s. 2015, 392 s. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-886-4.

DVOŘÁK, Jan, ŠVESTKA, Jiří a ZUKLÍNOVÁ, Michaela a kol. Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, 430 s. ISBN 978-80-7478-327-2.

GALVAS, Milan. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 753 s. Učebnice č. 483. ISBN 978-80-210-5852-1.

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. Základy pracovního práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

GERLOCH, Aleš. Teorie práva. 5. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. 308 s. ISBN 978-80-7380-233-2.

HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.

HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Praha: Auditorium, 2009, 192 s. ISBN 978-80-9037-8604-9.

HŮRKA, Petr., Bezouška, P., Morávek, J., Schmied, Z., Šubertová, Z., Trylč, L. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.4.2012. Olomouc: ANAG, 2. aktualizované a rozšíř. vydání, 2012, 1064 s. ISBN:978-80-7263-857-4.

KOTTNAUER, A. a kol. Zákoník práce. Komentář s judikaturou podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012. Praha: Leges, 2012, 1087 s. ISBN 978-80-87576-08-3.

KOTTNAUER, Antonín. Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace. Vyd. 1. Praha: Leges, 2014. Praktik (Leges), 384 s. ISBN 978-80-7502-038-3.

SELTENREICH, Radim a kol. Dějiny evropského kontinentálního práva, 3. vydání, Praha: Leges, 2010, 808 s. ISBN: 987-80-87212-54-7.

VYSOKAJOVÁ, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J., Zákoník práce: komentář. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-723-0.

Články z odborných časopisů

HŮRKA, Petr. K zákazu výpovědi a k ochranné době. Právo a zaměstnání. 2003, str. 2.

JAKUBKA, J. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí (pokračování). Práce a mzda: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, číslo 7, str. 22.

JOUZA, L. Skončení pracovního poměru ve světle soudních rozhodnutí. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2009, číslo 9, str. 5.

FETTER, R. Rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost. Právní rádce, 2010, číslo 6, str. 25.

BUKOVJAN, Petr. Zákaz výpovědi z pracovního poměru. Práce a mzda, 2010, roč. 58, č. 8, str. 14.

DRÁPAL, L., Smrt zaměstnavatele a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, Acta Universitatis Carolinae Iuridica, 2014, číslo 4, str. 7-14.

Právní předpisy ČR:

Ústava České republiky. Sbírka zákonů, Česká republika. 1992, roč. 1993, částka 1, ústavní zákon č. 1, s. 2-16.

Listina základních práv a svobod. Sbírka zákonů, Česká republika. 1992, roč. 1993, částka 1, usnesení předsednictva České národní rady č. 2, s. 17-23.

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

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 272/2011 Sb., o zdravotních službách

Zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

Zákona č. 40/2009, Sb., trestní zákoník

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

Zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu, ve znění pozdějších předpisů

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, ve stavu ke dni 9. 4. 2016

Právní předpisy EU:

Směrnice 95/85/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň

Směrnice Rady 75/129/EHS o sbližování zákonů členských států týkajících se hromadného propouštění

Směrnice Rady 92/56/EHS, kterou se mění směrnice 75/129/EHS o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění

Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů

Judikáty ČR a EU:

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 8. prosince 2015, sp. zn. II. ÚS 3323/14

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 11. 1967, sp. zn. 6 Cz 193/67

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 6. 1997, sp. zn. 2 Cdon 727/96

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 730/2000 ze dne 26. 3. 2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 733/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 2. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1236/2002

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. března 2003, sp. zn. 21 Cdo 1754/2002

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. srpna 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. října 2015, sp. zn. 21 Cdo 5126/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. dubna 2010, sp. zn. 21 Cdo 5008/2008

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. října 2010, sp. zn. 21 Cdo 4532/2009

Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 3. 1. 1967, sp. zn. 7 Co 612/66

Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. 1. 1996, se sp.zn. 16 Co 398/95

Rozsudek SDEU ve věci C-270/05 Athinaiki Chartopoiia ze dne 15. února 2005

Rozsudek SDEU ve věci C-182/13 Lyttle ze dne 13. května 2015

Internetové zdroje:

K výpovědi zaměstnavatele z důvodu tzv. organizačních změn:

http://profipravo.cz/index.php?page=article&id_category=69&id_article=243952&csum=ac76a527

Místo výkonu práce zaměstnance a přemístění zaměstnavatele

<http://www.epravo.cz/top/clanky/misto-vykonu-prace-zamestnance-a-premisteni-zamestnavatele-91400.html?mail>

Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů,

<http://www.bulletin-advokacie.cz/skonceni-pracovniho-pomeru-ze-zdravotnich-duvodu>

Výpověď pro soustavné drobné prohřešky proti pracovním povinnostem

<http://www.epravo.cz/top/clanky/vypoved-pro-soustavne-drobne-prohresky-proti-pracovnim-povinnostem-79556.html>

Porušení pracovních povinností a ukončení pracovního poměru

<http://www.epravo.cz/top/clanky/poruseni-pracovnich-povinnosti-a-ukonceni-pracovniho-pomeru-53531.html>

Skončení pracovního poměru podle soudních rozhodnutí

<http://www.bulletin-advokacie.cz/skonceni-pracovniho-pomeru-podle-soudnich-rozhodnuti>

Zákaz výpovědi z pracovního poměru

http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d25744v34104-zakaz-vypovedi-z-pracovniho-pomeru/?search_query=

Výjimka ze zákazu výpovědi

<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d39243v49262-vyjimka-ze-zakazu-vypovedi/>

Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí

<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d16883v19797-skonceni-zamestnani-racionalne-a-bez-emoci/>

Výpověď z pracovního poměru

<http://www.epravo.cz/top/soudni-rozhodnuti/vypoved-z-pracovniho-pomeru-100543.html>

Peruánské literární prameny:

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, “El Despido en el Derecho Laboral Peruano”, 1^a edición, ARA Editores. Lima, 2002. Pág. 399. (Výpověď v peruánském pracovním právu).

CASTILLO GUZMAN, Jorge y colectivo, „Compendio de Derecho Laboral Peruano“, 1^a edición, Ediciones Caballero Bustamante S.A.C., Lima, 2009, pág. 79-102 (Přehled peruánského pracovního práva).

NEVES MUJICA, Javier, „Los conceptos y los Efectos de la Sentencia del Caso Telefónica“, Dialogo con la Jurisprudencia: Actualidad, Análisis y Crítica Jurisprudencial, N°49, Lima, 2002, p. 45-48 (Koncept a účinky rozsudku případu Telefónica, Dialog s právní vědou: současný stav, analýza a kritika právní praxe).

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, „Derecho al Trabajo y Despido Arbitrario en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional“ Dialogo con la Jurisprudencia: Actualidad, Análisis y Crítica Jurisprudencial, N°49, Lima, 2002, p. 27-36 (Právo na zaměstnání a výpověď bez udání důvodu v rozhodování Ústavního soudu, Dialog s právní vědou: současný stav, analýza a kritika právní praxe).

FERRO DELGADO, Víctor, Estado actual de la estabilidad laboral en el Perú, VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1^a edición, Lima, 2015, pág. 61-90 (Aktuální stav jistoty zaměstnání v Peru).

RENDON VASQUEZ, Jorge, „Derecho del Trabajo. Teoría General I.“ Griljey, Lima, 2007 (Pracovní právo, Obecná teorie I.).

Judikáty Ústavního soudu Peru:

Rozsudek Ústavního soudu Peru ze dne 11. června 2002, Exp. 1124-2001-AA/TC

Rozsudek Ústavního soudu Peru ze dne 13. března 2003, Exp. 976-2001-AA/TC

Peruánské právní předpisy:

Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR 27/03/1997

Constitución política del Perú, (Ústava Peru ze dne 29.12.1993)

Jiné zdroje

GASTON-BALLON, Germán Ramírez, kurz Pracovního práva I. a osobní konzultace, Universidad de Lima, II. semestr 2015

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá výpovědí z pracovního poměru, a to zejména ze strany zaměstnavatele. Jejím cílem je podrobně popsat a rozebrat právní institut výpovědi. Popisuje nejdříve úpravu výpovědi v českém právním řádu, následně se zaobírá úpravou skončení pracovního poměru v peruánském právním řádu, klade důraz na úpravu výpovědi ze strany zaměstnavatele v Peru a bere si za cíl obě úpravy srovnat a nastínit, jak by se navzájem mohly v budoucnosti inspirovat.

Práce se skládá celkem z pěti kapitol, první kapitola se zabývá pracovním právem, jeho pojetím, funkcí a původem, pracovním poměrem jako takovým a popisuje jednotlivé způsoby jeho skončení (tj. dohoda o rozvázání pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době, skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí a skončení pracovního poměru právními událostmi). Druhá kapitola rozpracovává českou úpravu výpovědi s důrazem na výpověď ze strany zaměstnavatele, její formální požadavky, náležitosti doručování, výpovědní důvody, zákaz výpovědi v ochranné době a výjimky z něj. Kapitola třetí pojednává o pracovním právu v Peru obecně, o pracovním poměru, jeho složkách, možnostech jeho skončení a vývoji jistoty zaměstnání. Výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v Peru je pak věnována samostatná kapitola čtvrtá, popisuje její zákonnou úpravu a dva nejdůležitější nálezy ústavního soudu, které ji vyvracejí. Konečně pátá kapitola se věnuje srovnání obou úprav, snaží se je hodnotit a zjistit, jak by se mohly navzájem inspirovat, a nalézt pro ně možné návrhy na změny (úvahy *de lege ferenda*). Diplomová práce vychází z právního stavu účinného k 1. lednu 2016.

Abstract

Main theme of this diploma thesis is notice of termination of employment, in particular by the employer. The goal is to fully describe and analyze legal institution of notice. At first the Czech legal regulation is described, then it deals with a regulation of notice of termination according to the Peruvian legal system. The emphasis is put on notice of termination in Peru by the employer and aim is taken at comparing both laws and propose possible future reciprocal inspiration.

The thesis is divided into five chapters, the first chapter focuses on labor law, its conception, function and origin, employment as such and describes possible methods of its termination (agreement on termination of employment, summary dismissal, summary dismissal during trial period, termination on the basis of official decision, termination following legal event). The second chapter elaborates the notice of termination with emphasis on termination by the employer according to Czech law, its formal requirements, its proper delivering, reasons for termination, prohibition of termination on period of protection and applicable exceptions. The third chapter is about labor law in Peru in general, about employment, its elements, termination options and development of job security. The fourth chapter is dedicated to the notice of termination by the employer in Peru, it describes the statutory regulation and also two most important decisions of the constitutional court that refute it. At last, the fifth chapter compares both laws and is trying to evaluate them, find out how they could possibly inspire each other and ascertain possible change proposal (considerations for *de lege ferenda*). The thesis is based on positive law as at the date of January 1, 2016.

Seznam klíčových slov:

skončení pracovního poměru – výpověď – výpověď bez udání důvodu – výpověď ze strany zaměstnavatele – výpovědní doba – výpovědní důvody – zákaz výpovědi – pracovní právo v Peru – výpověď v Peru

Keywords:

employment termination – notice of termination – notice without cause – termination by the employer – notice period – reasons for termination – dismissal prohibition – Peruvian labor law – notice of termination in Peru

