

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Helena Blažková

Výpověď z pracovního poměru

Diplomová práce

Olomouc 2015

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Výpověď z pracovního poměru vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V _____ dne _____

_____“

Helena Blažková

Poděkování

Tímto bych velice ráda poděkovala vedoucí mé diplomové práce JUDr. Mgr. Evě Šimečkové, Ph.D. za její odborné vedení a podnětné připomínky při psaní textu.

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

ZP ... zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.)

OZ ... občanský zákoník (zákon č. 40/1964 Sb.)

NS ČR ... Nejvyšší soud České republiky

EU ... Evropská unie

sp.zn. ... spisová značka

BGB ... Bürgerliches Gesetzbuch

GG ... Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

MiLoG ... Mindestlohngesetz

OBSAH

ÚVOD	7
1. Skončení pracovního poměru	10
1.1 Obecně ke skončení pracovního poměru	10
1.2 Právní jednání účastníků pracovního poměru směřující k jeho skončení	11
1.2.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru	11
1.2.2 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele	13
1.2.3 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance	14
1.2.4 Změny v souvislosti s novým občanským zákoníkem	15
1.3 Právní události mající za následek skončení pracovního poměru	16
1.3.1 Smrt	16
1.3.2 Uplynutí doby	17
1.3.3 Způsoby skončení pracovního poměru v některých zvláštních případech	18
2. Výpověď	19
2.1 Subjekty	19
2.1.1 Zaměstnanec	19
2.1.2 Zaměstnavatel	20
2.2 Forma výpovědi	21
2.3 Doručení výpovědi	22
2.4 Výpovědní doba	22
2.5 Ochrana před výpovědí	23
3. Výpověď ze strany zaměstnance	25
3.1 Výpovědní důvody zaměstnance	25
3.2 Přejed práv a povinností	25
3.3 Odvolání výpovědi	26
3.4 Neplatné rozvázání pracovního poměru	27
3.4.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele	27
3.4.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance	28
4. Výpověď ze strany zaměstnavatele	30
4.1 Výpovědní důvody zaměstnavatele	30
4.2 Organizační důvody	31
4.2.1 Odstupné	31

4. 2. 2 Výpověď dle § 52 písm. a) zákoníku práce	32
4. 2. 3 Výpověď dle § 52 písm. b) zákoníku práce	33
4. 2. 4 Výpověď dle § 52 písm. c) zákoníku práce	33
4. 3 Zdravotní důvody	35
4. 3. 1 Výpověď dle § 52 písm. d) zákoníku práce	36
4. 3. 2 Výpověď dle § 52 písm. e) zákoníku práce	37
4. 4 Důvody spočívající v osobě zaměstnance	37
4. 4. 1 Výpověď dle § 52 písm. f) zákoníku práce	38
4. 4. 2 Výpověď dle § 52 písm. g) zákoníku práce	39
4. 4. 3 Výpověď dle § 52 písm. h) zákoníku práce	40
5. Srovnání s německou právní úpravou	42
5. 1 Úprava pracovního práva	42
5. 1. 1 Pracovní právo ve Spolkové republice Německo	42
5. 1. 2 Pracovní právo v České republice	43
5. 2 Skončení pracovního poměru	44
5. 2. 1 Výpověď	44
5. 2. 2 Výpovědní doba	45
5. 2. 3 Výpovědní důvody	46
5. 3 Shrnutí a srovnání české a německé právní úpravy	47
6. Úvahy de lege ferenda	49
ZÁVĚR	51
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	54
SHRNUTÍ / SUMMARY	60
SEZNAM KLÍČOVÝCH SLOV / KEYWORD LIST	61

ÚVOD

Výpověď z pracovního poměru je jednostranné právní jednání, jímž dochází ke skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby. Pracovní poměr jako soukromoprávní závazkový vztah připouští jednostranné skončení na základě rozhodnutí jedné smluvní strany tohoto vztahu. V praxi se tento institut využívá velmi často a je to jedna z nejčastějších forem skončení pracovního poměru, jedná se o realizaci vůle jedné ze smluvních stran. Po uplynutí výpovědní doby dochází ke skončení pracovního poměru. Tématem práce bych chtěla pokrýt zejména právní úpravu výpovědi z pracovního poměru v zákoníku práce, především díl třetí hlavy čtvrté části druhé zákoníku práce. Třetí díl této hlavy upravuje výpověď, výpovědní dobu a výpovědní důvody. Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů označuje zákoník práce jako zaměstnavatel a zaměstnanec. Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

Cíl této práce je vytvořit ucelený výklad o výpovědi z pracovního poměru, zaměřit se na soubornost informací a tyto informace podložit relevantní judikaturou. Také si položit otázky, zda je ochrana zaměstnance dostatečná a zda nedochází v některých případech k oslabení tohoto subjektu. Názory na funkci pracovního práva se různí, jeden pohled mluví o ochraně zaměstnance, druhý pohled bere tyto strany jako „rovnocenné partnery“ a prosazuje vyšší flexibilitu v zaměstnání. V této diplomové práci bych si chtěla udělat ucelený názor na danou problematiku. Téma výpovědi jsem si vybrala nejen z hlediska častého využití v praxi, ale také mě zajímala pozice zaměstnance v české právní úpravě, chtěla jsem se dozvědět více o možnosti rozvázání a celkově skončení pracovního poměru. Ustanovení výpovědi dané zaměstnavatelem a s ní související výpovědní důvody má tzv. kogentní povahu, zaměstnavatel je tedy povinen toto ustanovení dodržovat. Výpovědní důvody rozděljuje komentář zákoníku práce do tří teoretických skupin: z organizačních důvodů, zdravotní důvody a důvody spočívající v osobě zaměstnance, tj. specifická skupina charakteristická porušením určité povinnosti zaměstnance. Zákoník práce rozlišuje mezi soustavným méně závažným porušením pracovní kázně, závažným porušením pracovní kázně a porušením pracovní kázně zvláště hrubým způsobem. Ráda bych objasnila rozdíly mezi těmito možnými způsoby porušení pracovních povinností. Výpovědním důvodům bych chtěla věnovat pozornost především u výpovědi dané zaměstnavatelem. Každý výpovědní důvod podložím relevantní judikaturou. Abych tohoto dosáhla, využiji k tomu metodu analýzy, klasifikace, syntézy a

především komparace právních předpisů a literatury. Odborná literatura na toto téma se mi jeví jako dostatečná, rovněž zpracování odborných článků a zahraničních zdrojů.

Co se týká obsahu této diplomové práce, celkově je rozdělena do šesti kapitol, každá kapitola má příslušné podkapitoly. V první kapitole se věnuji skončení pracovního poměru obecně, neboť výpověď je jeden z možných způsobů skončení pracovního poměru, vymezím však i další možné způsoby a jejich znaky. Druhá podkapitola s názvem Právní jednání účastníků pracovního poměru směřující k jeho skončení je dále rozdělena na dohodu o rozvázání pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a zaměstnance a změny v této oblasti v souvislosti s novým občanským zákoníkem. Třetí podkapitola s názvem Právní události mající za následek skončení pracovního poměru obsahuje právní události jako je smrt, uplynutí doby a způsoby skončení pracovního poměru ve zvláštních případech, např. v případě rozhodnutí příslušného orgánu a skončení pracovního poměru vzniklého jmenováním.

Ve druhé kapitole se věnuji výpovědi. V první podkapitole vymezují subjekty zaměstnanec a zaměstnavatel, ve druhé podkapitole formu výpovědi, kde se hovoří o přípustné zákonné formě a o sankci v případě nedodržení. Ve třetí podkapitole rozebírám doručení výpovědi. Způsoby doručení vymezuje § 334 odst. 2 zákoníku práce. Výpovědní doba je obsažena ve čtvrté podkapitole, rovněž možnost jejího prodloužení písemnou dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, v žádném případě však není možné její zkrácení. Pátá podkapitola je věnována ochraně před výpovědí, je tím zajištěna zvýšená ochrana skupiny zaměstnanců, kterým v určité situaci není možné dát výpověď. Jedná se např. o pracovní neschopnost zaměstnance, ústavní a lázeňské léčení, vojenské cvičení, dlouhodobé uvolnění pro výkon veřejné funkce, těhotenství, mateřská nebo rodičovská dovolená a uznání dočasné nezpůsobilosti pro noční práci u zaměstnance pracujícího v noci.

Výpověď ze strany zaměstnance je upravena ve třetí kapitole, podkapitoly jsou: výpovědní důvody zaměstnance a přechod práv a povinností, kdy dochází ke specifickému zkrácení výpovědní doby a realizaci zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance v možnosti, že zaměstnanec nemusí přejít k přejímajícímu zaměstnavateli. Další podkapitola se týká odvolání výpovědi, u odvolání výpovědi je nutná písemná forma a výpověď může být odvolána vždy, dojde-li druhé straně nejpozději současně s výpovědí. Pokud byla již výpověď doručena druhé straně, je možné, aby byla posléze odvolána jen s jejím souhlasem. Čtvrtá podkapitola se věnuje neplatnému rozvázání pracovního poměru a to jak z pohledu zaměstnance, tak i zaměstnavatele.

Ve čtvrté kapitole je upravena výpověď ze strany zaměstnavatele. V první podkapitole jsou vymezeny obecně výpovědní důvody zaměstnavatele, druhá podkapitola upravuje organizační výpovědní důvody a s tím spojené odstupné. Mezi organizační důvody řadíme výpovědní důvody dle § 52 písm. a), b) a c), každý výpovědní důvod je podložen relevantní judikaturou. Ve třetí podkapitole jsou uvedeny zdravotní výpovědní důvody dle § 52 písm. d) a e). Snažím se rovněž vymežit, co je to lékařský posudek. Důvody spočívající v osobě zaměstnance jsou obsaženy ve čtvrté podkapitole a jsou jimi výpovědní důvody dle § 52 písm. f), g) a h). Vymezuji rovněž předpoklady a požadavky kladené na zaměstnance a stupně intenzity porušení povinností a porušení povinností zvláště hrubým způsobem.

Pátá kapitola se zaměřuje na srovnání české a německé právní úpravy výpovědi z pracovního poměru. V první podkapitole shrnu úpravu pracovního práva ve Spolkové republice Německo a v České republice, kde zasadím právní úpravu do historického kontextu. Druhá podkapitola se věnuje skončení pracovního poměru, přesněji uvádí, jak německé právo upravuje výpověď, jak se výpověď dle právní úpravy rozděluje a za jakých podmínek. Podkapitola obsahuje i výpovědní dobu a výpovědní důvody, zejména výpovědní důvody spočívající v osobě zaměstnance, výpovědní důvody spočívající v jednání zaměstnance a výpovědní důvody spočívající v naléhavých provozních potřebách podniku. Ve třetí podkapitole shrnu právní úpravu výpovědi ve Spolkové republice Německo a vymezím zásadní rozdíly mezi českou a německou právní úpravou. Šestá kapitola je věnována úvahám de lege ferenda a možnými návrhy na další výzkum.

1. Skončení pracovního poměru

1.1 Obecně ke skončení pracovního poměru

Úprava skončení pracovního poměru vychází z potřeby zajistit zaměstnanci stabilitu zaměstnání. Zároveň mu umožňuje zaměstnání změnit a dosavadní pracovní poměr svobodně rozvázat z jakýchkoliv důvodů, popř. bez uvedení důvodů. Vychází se také z potřeby zaměstnavatelů a umožňuje se jim rozvázání pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti zaměstnance, z důvodu porušení pracovní kázně apod. Pracovní právo vytváří předpoklady pro společensky žádoucí mobilitu pracovních sil, právní úprava však vychází ze skutečnosti, že skončením pracovního poměru dochází u zaměstnance nejen ke ztrátě odměny za vykonanou práci, ale skončení pracovního poměru má nepříznivé společenské a psychologické aspekty. Existuje forma určité ochrany zaměstnance a to tím, že zaměstnavatel může se zaměstnancem jednostranně rozvázat pracovní poměr pouze z důvodů v zákoníku práce taxativně uvedených (z jiných důvodů by bylo neplatné) a také tím, že zaměstnavatel nemůže (s výjimkami stanovenými zákonem) rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem v ochranné době (např. dočasná pracovní neschopnost, těhotenství).¹

Skončení pracovního poměru znamená současně i zánik většiny práv a povinností tvořících jeho obsah, skončením pracovního poměru zanikají všechna práva a povinnosti spojené s přítomností zaměstnance na pracovišti a s řízením a organizováním výkonu jeho práce. Naproti tomu práva a povinnosti týkající se odměňování, náhrady škody, tedy peněžité plnění, ale rovněž i povinnosti týkající se utajovaných skutečností, obchodního tajemství a ochrany osobních údajů, nezanikají, jejich zánik je vázán na jiné právní skutečnosti.² Právní skutečnost, podle které zaniká pracovní poměr, působí vždy jen do budoucna. Skončení pracovního poměru s účinky „do minula“ je vyloučeno.³

S přijetím nového občanského zákoníku bylo nezbytné přizpůsobit všechny předpisy soukromého práva tomuto obecnému předpisu, rovněž zákoník práce. Stalo se tak zákonem č. 303/2013 Sb., a to se stejnou účinností, tj. k 1. 1. 2014. Nový občanský zákoník se tak na pracovněprávní vztahy použije vždy, pokud zákoník práce jeho použití výslovně nevyloučí nebo nebude mít vlastní speciální úpravu.⁴ České pracovní právo rozlišuje různé právní

¹BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 191.

²GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 105.

³BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 283.

⁴HŮRKA, Petr. *Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem*. Právní rozhledy, 2014, ročník 22, č. 7, s. 233.

způsoby skončení pracovního poměru, všechny mají shodný cíl, neboť směřují ke skončení pracovního poměru, přesto existují podstatné rozdíly v jejich právní povaze i v jednotlivých právních důsledcích. Způsoby skončení pracovního poměru můžeme třídit na právní jednání účastníků pracovního poměru, právní události a úřední rozhodnutí.⁵

1. 2 Právní jednání účastníků pracovního poměru směřující k jeho skončení

Právní jednání účastníků pracovního poměru směřující k jeho skončení jsou nejdůležitější a v praxi také nejčastější způsoby, na jejichž základě dochází ke skončení pracovního poměru. Právní úprava věnuje těmto právním jednáním mimořádnou pozornost, upravuje všechny jejich náležitosti i právní důsledky z nich vyplývající.⁶ Právní jednání vedoucí ke skončení pracovního poměru dělíme na dvoustranné, které jsou výrazem shodné vůle účastníků, jedná se o dohodu o rozvázání pracovního poměru, a jednostranné, které jsou zpravidla výrazem rozporu mezi účastníky pracovního poměru, kdy jedna strana má zájem na jeho ukončení a druhá strana na jeho pokračování, jedná se o: zrušení ve zkušební době, výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru. Skutečnosti, které způsobují skončení pracovního poměru a nejsou přitom závislé na vůli subjektů (subjekty nemají možnost jejich vznik ovlivnit) se nazývají právní události. Právní události vedoucí ke skončení pracovního poměru je čas - např. uplynutí doby, dosažení věku, smrt zaměstnance i zaměstnavatele fyzické osoby a soudní rozhodnutí - např. trest vyhoštění a zákaz pobytu.⁷

1.2.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je upravena v § 49 zákoníku práce.⁸ Jedná se o shodný projev vůle zaměstnance a zaměstnavatele nejen o tom, že pracovní poměr má skončit, ale i kterým dnem. Podstatnou náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru je den skončení pracovního poměru. Tento den musí být vždy určen tak, aby nevznikla žádná pochybnost o tom, kterým dnem měl pracovní poměr skončit. Návrh na skončení pracovního poměru dohodou může dát jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec. Dohoda se považuje za uzavřenou, pokud druhý účastník projevil s návrhem souhlas ve lhůtě určené v návrhu, jestliže tento návrh obsahoval alespoň podstatné náležitosti dohody. Pracovní poměr na základě dohody končí dnem, který byl v dohodě sjednán. Zákoník práce nestanoví jako podstatnou

⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 191.

⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 192.

⁷ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 188.

⁸ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

náležitost dohody důvody rozvázání pracovního poměru. Zákoník práce stanoví obligatornost písemné formy dohody o rozvázání pracovního poměru, neboť je to v zájmu právní jistoty účastníků.⁹

Dle komentáře k zákoníku práce¹⁰ den skončení pracovního poměru nemusí být v dohodě určen jen přímým časovým údajem (datem) nebo uvedením časového období podle dní, týdnů nebo měsíců, jehož uplynutím pracovní poměr zanikne. Může být též stanoven jinou objektivně zjistitelnou skutečností, která má v budoucnu nastat, např. dobou skončení výkonu určitých prací, ukončením dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, uplynutí doby mateřské nebo rodičovské dovolené. Den skončení pracovního poměru musí být sjednán tak, aby nezávisel na vůli jen jedné ze stran a aby nevznikly pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr opravdu skončí. Pokud jde o určení okamžiku skončení pracovního poměru, nejtypičtější budou ty případy, kdy tento okamžik bude určen přesným kalendářním datem.¹¹

V dohodě nemusí být označen přesný kalendářní den ukončení pracovního poměru, ale projev vůle může být vyjádřen např. „ukončením určitých prací“, „návratem ženy z mateřské nebo rodičovské dovolené“, „ukončením pracovní neschopnosti zaměstnance x. y.“ apod. Mnohdy se neuvede v dohodě termín nebo jiná skutečnost pro skončení pracovního poměru. Pak platí, že je to den, kdy byla dohoda uzavřena.¹² Sjednání skončení pracovního poměru dnem, který předchází uzavření dohody, nemá právní účinky, pracovní poměr v takovém případě zaniká dnem uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru.¹³

Co se týká formy právního jednání, zákon požaduje písemnou formu dohody, jinak je dohoda neplatná. V případě neplatnosti se však jedná pouze o neplatnost relativní. Jedná se o relativní neplatnost a soud k ní přihlíží jen na návrh. Pokud by nebyl uplatňován návrh na neplatnost ústní dohody o skončení pracovního poměru, tak i tato dohoda bude znamenat rozvázání pracovního poměru.¹⁴ Lze říci, že toto je standardní řešení, které ponechává na subjektech práva, aby zvážily svoji situaci, zejména to, zda je pro ně výhodné dovolat se neplatnosti nebo ponechat právní jednání v platnosti. Oprávnění k tomuto rozhodnutí se odvozuje právě od autonomie vůle. V rámci dlouhodobých závazků (k jakým patří pracovní poměr) je takové zvažování snad ještě důležitější, neboť z pohledu zaměstnance nebo

⁹BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 192.

¹⁰BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 283 - 295.

¹¹GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 107.

¹²JOUZA, Ladislav. *Skončení pracovního poměru – náležitosti projevu vůle zaměstnavatele*. Bulletin advokacie, 2009, číslo 6, s. 42.

¹³BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 293 - 295.

¹⁴JOUZA, Ladislav. *Změny ve skončení pracovního poměru*. Bulletin advokacie, 2014, číslo 3, s. 42.

zaměstnavatele může být vada vnímána jako marginální v kontextu dalších práv a povinností, které mezi nimi existují.¹⁵ Právní předpis poskytuje velkou volnost dohodě, požaduje uvedení pouze jediné podstatné náležitosti a to dne, kdy má pracovní poměr touto dohodou skončit.¹⁶

1. 2. 2 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranné právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru okamžikem doručení jeho písemného vyhotovení druhému účastníkovi. Okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést písemně, musí v něm skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Od 1. 1. 2014 se k okamžitému zrušení učiněnému v jiné než písemné formě nepřihlíží, jednalo by se tudíž pouze o zdánlivé právní jednání.¹⁷ Právní jednání, kde ZP v příslušném ustanovení uvádí znění „nepřihlíží se“ vůbec neexistuje, nevzniklo, je neúčinné, nicotné a zdánlivé. Nejde o absolutní, ani relativní neplatnost takového právního jednání. Právní důsledky nemohou nastat.¹⁸

Tento způsob by měl sloužit k ukončení pracovního poměru, který již není možné dále realizovat a po jedné ze smluvních stran nelze takové pokračování spravedlivě požadovat. Z pohledu stability zaměstnání a ochrany zaměstnance je však třeba jej připustit pouze ve výjimečných případech. Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze z důvodů taxativně uvedených v § 55 zákoníku práce.¹⁹ Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze v subjektivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu okamžitého zrušení dozvěděl, nejpozději však v objektivní lhůtě jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.²⁰

Prvním důvodem je spáchání úmyslného trestného činu zaměstnancem, to vyžaduje úmysl zaměstnance, pravomocné rozhodnutí soudu a trest odnětí svobody. Délka trestu musí činit více než jeden rok nebo alespoň šest měsíců, pokud byl trestný čin spáchán při výkonu práce nebo v souvislosti s ní. Druhým důvodem je porušení povinností zvláště hrubým způsobem, jedná se o nejvyšší intenzitu porušení povinností. Může se jednat o porušení

¹⁵BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. *Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce 1. 1. 2012*. Právní rozhledy, 2012, ročník 20, č. 6, s. 191.

¹⁶HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 191.

¹⁷BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 196.

¹⁸JOUZA, Ladislav. *Změny ve skončení pracovního poměru*. Bulletin advokacie, 2014, číslo 3, s. 42.

¹⁹zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²⁰BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 197.

povinností vyplývající ze zákoníku práce, bezpečnostních předpisů, interních předpisů zaměstnavatele nebo pouze písemných i ústních pokynů vedoucího zaměstnance.²¹

Zaměstnavatel musí každé zamýšlené okamžité zrušení pracovního poměru předem oznámit odborové organizaci, již je dotčený zaměstnanec členem, a dát jí přiměřený prostor k vyjádření. Chce-li odborová organizace vyjádřit svůj nesouhlas, musí jej provést v písemné formě a doručit nejpozději do konce lhůty zaměstnavateli. Lhůta k vyjádření činí patnáct dní. Vyjádří-li odborová organizace svůj nesouhlas ústně, nemá to právní relevanci a propuštění to nemůže zabránit. Odmítne-li odborová organizace udělit souhlas a zaměstnavatel přesto přistoupil k propuštění zaměstnance, je výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru neplatné a zaměstnanec se může bránit soudní cestou. Jsou-li však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu dojde k závěru, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru potvrdí jako platné.²²

Judikatura²³ uvádí, že to, zda na zaměstnavateli lze, či nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával, zkoumá soud až poté, co zjistí, že odborová organizace odmítla udělit souhlas s rozvázáním pracovního poměru, respektive se ve stanovené lhůtě k žádosti zaměstnavatele nevyjádřila. Jinými slovy byť zaměstnanec, který je členem orgánu odborové organizace, poruší pracovní povinnosti sebehrubějším způsobem, vždy musí zaměstnavatel nejprve požádat příslušnou odborovou organizaci o souhlas s výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru a až poté, co buď obdrží odpověď, nebo marně uplyne 15denní zákonná lhůta, může přistoupit k učinění rozvazovacího jednání. Neučiní-li tak, bude rozvazovací jednání neplatné.²⁴ Je kladen důraz na vyjádření odborové organizace.

1. 2. 3 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Pro platnost okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance jsou zvláštní hmotněprávní podmínky, kterými jsou existence některého z taxativně stanovených výpovědních důvodů a časové omezení možnosti okamžitě zrušit pracovní poměr. Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr, jestliže podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně-lékařských služeb nebo dle rozhodnutí příslušného správního úřadu nemůže zaměstnanec konat dál práci bez vážného ohrožení svého zdraví a

²¹ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 203 – 204.

²² BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. 1. vydání. Praha: Linde, 2010. s. 112 – 116.

²³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2339/2011.

²⁴ HŮRKA, Petr a kol. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012, s. 79 – 80.

zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce. Anebo jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti.²⁵ ²⁶ Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy tento důvod vznikl. Zaměstnanec, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.²⁷

Prodlením zaměstnavatele přitom podle judikatury je rovněž, jestliže zaměstnavatel zaměstnanci v rozporu s jeho žádostí nepoukáže mzdu nebo její část na jeho účet u banky nebo pobočky zahraniční banky nebo spořitelního a úvěrního družstva. Tím je zajištěno, že zaměstnavatel musí odměnu vyplatit nejen včas, ale i řádně, tzn. v souladu s pokyny zaměstnance učiněnými v mezích zákoníku práce. Negativní důsledky může mít ovšem pouze prodlení s výplatou mzdy nebo její náhrady. V ostatních případech (například dluh na cestovních nákladech) možnost okamžitého zrušení pracovního poměru dána není.²⁸ Důležité je vyplacení mzdy/platu nejen včas, ale rovněž řádně.

1. 2. 4 Změny v souvislosti s novým občanským zákoníkem

Nový občanský zákoník, zákon č. 89/2012 Sb. a zákon č. 303/2013 Sb., kterým se v souvislosti s rekodifikací soukromého práva mění některé zákony, novelizují od 1. ledna 2014 zákoník práce. Mezi nejdůležitější změny patří možnost okamžitého zrušení pracovního poměru nezletilce zákonným zástupcem. Nezletilý, který dovršil patnácti let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle ZP. Zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku šestnácti let, může rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem (§ 35 NOZ). Tím je dána působnost zákoníku práce.²⁹

Od 1. ledna 2014 má zákonný zástupce nezletilého zaměstnance mladšího než 16 let právo rozvázat jeho pracovní poměr okamžitým zrušením podle nového § 56a ZP, pokud má za to, že to je v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance. Aby se předešlo

²⁵GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 318 – 319.

²⁶zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁷BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 196.

²⁸HŮRKA, Petr a kol. *Aktuální pracovníprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012, s. 94 – 95.

²⁹JOUZA, Ladislav. *Změny ve skončení pracovního poměru*. Bulletin advokacie, 2014, číslo 3, s. 42.

praktickým problémům platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, bude zapotřebí přivolení soudu.³⁰ Podle § 56a odst. 1 se k platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance vyžaduje přivolení soudu, přičemž zákonný zástupce je povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení pracovního poměru a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci.³¹ S nástupem nové soukromoprávní kodifikace je při interpretaci a aplikaci právního předpisu stejně jako právního jednání stran kladen velký důraz na realizaci smyslu a účelu právní normy a na uplatnění vůle jednající strany.³²

1. 3 Právní události mající za následek skončení pracovního poměru

Obecně můžeme třídit právní skutečnosti způsobující skončení pracovního poměru dle jejich závislosti na vůli subjektu pracovního poměru, který je činí. Skutečnosti, které závisí na vůli subjektu, které subjekt činí, neboť jeho úmyslem je skončit pracovní poměr, se nazývají právní jednání. Zaměstnavatel nebo zaměstnanec, případně oba, dohodou projeví svou vůli skončit pracovní poměr prostřednictvím právního jednání. Zatímco skutečnosti, které způsobují skončení pracovního poměru a nejsou přitom závislé na vůli subjektů (subjekty nemají možnost jejich vznik jakkoli ovlivnit) se nazývají právní události. V pracovním právu ČR je takovou právní událostí především čas, resp. uplynutí doby, v určitých případech i dosažení určitého věku, smrt zaměstnance, zaměstnavatele FO a soudní rozhodnutí.³³

1. 3. 1 Smrt

V případě skončení pracovního poměru vlivem právní události je třeba na prvním místě jmenovat smrt. Právní skutečnost, na základě níž dochází ke skončení většiny právních vztahů, neboť zaniká sám jejich subjekt. V případě pracovního poměru je to jednoznačně u zaměstnance, neboť tento je povinen v pracovním poměru konat práci osobně a není tudíž možné ho nahradit. V případě zaměstnavatele bude smrt mít význam pouze u zaměstnavatele fyzické osoby. Zde to bude důvod ke skončení pracovního poměru, pokud nedochází k právnímu nástupnictví na pozici zaměstnavatele. K právnímu nástupnictví dochází pouze v případě pokračování v živnosti. V případě smrti zaměstnance je důležité, jakým způsobem jsou vypořádána vzájemná existující práva a povinnosti. Odchylně od obecné občanskoprávní

³⁰ Tamtéž.

³¹ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

³² HŮRKA, Petr. *Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem*. Právní rozhledy, 2014, ročník 22, č. 7, s. 233.

³³ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 189.

úpravy dědění jsou řešena plnění dlužné mzdy a pohledávky zaměstnavatele vůči zemřelému zaměstnanci.³⁴

1. 3. 2 Uplynutí doby

Uplynutí doby je právní událost mající za následek pouze ukončení pracovních poměrů na dobu určitou. Podle § 48 odst. 2 zákoníku práce³⁵ pracovní poměr na určitou dobu končí také uplynutím této doby. Pracovní poměr na dobu určitou může ovšem také skončit všemi ostatními způsoby uvedenými výše, a to shodně jako pracovní poměr na dobu neurčitou. Byla-li doba trvání pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, končí pracovní poměr skončením těchto prací, avšak zaměstnavatel má povinnost upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň tři dny předem. Tato lhůta je ovšem pouze lhůtou pořádkovou. Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se tento pracovní poměr změnil v pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou, pokud se zaměstnavatel nedohodne se zaměstnancem jinak. Dosažení věkové hranice zásadně není právní událostí, která by měla za následek skončení pracovního poměru. Dosažení věkové hranice není ani výpovědním důvodem pro zaměstnavatele.³⁶

Existuje zde rovněž silná míra právní ochrany zaměstnance, která omezuje dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou a dává dokonce možnost zaměstnanci, pokud byl pracovní poměr na dobu určitou v rozporu s právními předpisy, jednostranným projevem vůle dosáhnout jeho trvání na dobu neurčitou a zabránit tak jeho skončení uplynutím doby. Dalším výrazným ochranným prvkem je právní fikce trvání pracovního poměru na dobu neurčitou, pokud zaměstnavatel a zaměstnanec i po uplynutí doby, na níž byl pracovní poměr sjednán, dávají svým jednáním najevo, že ve sjednaném pracovním poměru setrvávají. Dále platí, že pracovní poměr, který je sjednán na dobu určitou, může být skončen stejnými způsoby jako pracovní poměr na dobu neurčitou.³⁷

³⁴ Tamtéž.

³⁵ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

³⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 201.

³⁷ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 190.

1. 3. 3 Způsoby skončení pracovního poměru v některých zvláštních případech

Poslední skupinu způsobů skončení pracovního poměru představují rozhodnutí příslušných orgánů. Tyto případy skončení pracovního poměru jsou však v praxi ojedinělé, neboť se týkají cizinců nebo fyzických osob bez státní příslušnosti.³⁸

Určité odchylky platí pro skončení pracovního poměru u pracovních poměrů založených jmenováním. Odvoláním z funkce ani vzdáním se funkce pracovní poměr založený jmenováním podle § 73 zákoníku práce nekončí. Tyto skutečnosti vedou pouze ke změně druhu vykonávané práce. Zaměstnavatel v těchto případech dohodne se zaměstnancem jeho další pracovní zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci a zdravotnímu stavu, popřípadě na jinou pro něho vhodnou práci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci nebo ji zaměstnanec odmítne, pak je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce.³⁹ ⁴⁰ Podle rozsudku Nejvyššího soudu⁴¹ je pravidlem, že pracovní poměr zaměstnance, který byl z funkce odvolán, jako takový nekončí, i když odvoláním odpadl druh práce, který zaměstnanec vykonával. Zákon zde předpokládá, že se účastníci pracovního poměru buď dohodnou na novém druhu práce, nebo že pracovní poměr skončí na základě fikce výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce.⁴²

³⁸BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 201 – 202.

³⁹zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších přepisů

⁴⁰BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 201 – 202.

⁴¹Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 7. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4890/2010.

⁴²HŮRKA, Petr a kol. *Aktuální pracovníprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012, s. 107 – 108.

2. Výpověď

V této kapitole se věnuji především subjektům výpovědi, co je to výpověď a její zákonná forma, doručení výpovědi, výpovědní době a ochraně před výpovědí. Výpovědní důvody zaměstnance uvedu v kapitole třetí, výpovědní důvody zaměstnavatele v kapitole čtvrté.

2. 1 Subjekty

Subjekty právních vztahů rozumíme jejich účastníky (fyzické osoby, právnické osoby a stát), kteří jsou nositeli vzájemných subjektivních práv a právních povinností. Kdo může být účastníkem pracovněprávních vztahů, vymezuje příslušná právní norma.⁴³ Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů označuje zákoník práce jako zaměstnavatele a zaměstnance. Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.⁴⁴

2. 1. 1 Zaměstnanec

Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.⁴⁵ Závislá práce nezletilých mladších patnácti let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, je zakázána. Tito nezletilí mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených jiným právním předpisem, tím je zákon o zaměstnanosti.⁴⁶

Zaměstnanec je člověk - fyzická osoba. Člověk se zaměstnancem stává tím, že na sebe na základě právního jednání převzal pracovní závazek k výkonu závislé práce pro zaměstnavatele.⁴⁷ Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.⁴⁸ Ustanovení se pokouší o rámcové vymezení osoby zaměstnance ve vazbě na výkon práce. Za zaměstnance je tak považována fyzická osoba,

⁴³GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 87.

⁴⁴§ 6 - §7 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁵§ 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁶BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 60.

⁴⁷KOTTNAUER, A.: *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce*. Praha: Leges, 2014, s. 37.

⁴⁸zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

kteřá se zavázala k osobnímu výkonu práce pro zaměstnavatele. Předmětem její činnosti bude výkon závislé práce podle § 2 zákoníku práce.⁴⁹

Ustanovení § 2 zákoníku práce poskytuje jednoznačnou definici závislé práce. Podle tohoto ustanovení je závislou prací práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Odstavec 2 téhož ustanovení pak stanoví podmínky výkonu závislé práce, kdy závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat či odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, případně na jiném dohodnutém místě.⁵⁰ Tuto práci bude možné konat jen v základním pracovněprávním vztahu, tj. jen na základě pracovní smlouvy v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce v právním vztahu založeném těmito dohodami. Jiná osoba se za zaměstnance nepovažuje.⁵¹

2. 1. 2 Zaměstnavatel

Zaměstnavatel je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.⁵² Ustanovení se pokouší o vymezení osoby zaměstnavatele ve vazbě na výkon práce. Za zaměstnavatele je tak považována osoba, pro kterou se zavázala fyzická osoba (zaměstnanec) k osobnímu výkonu práce. Předmětem vzájemného základního pracovněprávního vztahu bude výkon závislé práce. Zaměstnavatelem může být kdokoli, kdo má právní osobnost. U fyzické osoby vzniká narozením, u právnické osoby jejím vznikem. Zaměstnavatelem může být jak právnická osoba soukromého práva (akciová společnost, společnost s ručením omezeným, spolek, nadace), tak právnická osoba veřejného práva (obec, kraj, příspěvková organizace), zaměstnavatelem může být i stát. Zaměstnavatelem může být i zahraniční právnická osoba (tzn. mající sídlo mimo území České republiky).⁵³

Ustanovení § 9 stanoví, že pokud je účastníkem pracovněprávních vztahů ČR (stát), je právnickou osobou a je zaměstnavatelem. Stát, pokud vystupuje v pozici zaměstnavatele, má stejné právní postavení jako ostatní zaměstnavatelé, tj. ostatní právnické osoby či fyzické

⁴⁹HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 58.

⁵⁰SPIROVÁ, Irena. *Zaměstnávání „domácích“ zaměstnanců*. [online]. epravo.cz, 12. 2. 2015 [cit. 2015-02-25]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnavani-domackych-zamestnancu-96923.html>>.

⁵¹HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 58.

⁵²zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁵³HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 59 - 60.

osoby. Jedná se o vystupování státu v soukromoprávní oblasti, kde stát nemůže požívat žádných výhod či výsad a musí být postaven na roveň ostatním subjektům soukromého práva. Na druhé straně v pracovněprávní oblasti stát nevystupuje pouze jako zaměstnavatel, stát vystupuje i v pozici vrchnostenské, a to typicky při výkonu kontrolních pravomocí na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek.⁵⁴ Dle judikatury: Vystupuje-li cizí stát jako právnická osoba ve věcech vyplývajících z individuálních pracovních vztahů, nepoužívá funkční imunity, v těchto věcech je dána pravomoc českých soudů.⁵⁵ Je třeba rozlišovat, z jaké pozice stát vystupuje, zda vrchnostensky nebo soukromoprávně.

2. 2 Forma výpovědi

Výpověď je jednostranné právní jednání, jímž dochází ke skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby. Pracovní poměr jako soukromoprávní závazkový vztah připouští jednostranné skončení na základě vůle jedné smluvní strany tohoto vztahu. Pro výpověď je přitom typické, že právní vztah skončí až jistou dobu po projevu vůle jedné strany a předání straně druhé.⁵⁶ Projev vůle druhé strany je ovšem při výpovědi právně irelevantní, neboť se jedná o jednostranné právní jednání. Charakteristická pro výpověď je skutečnost, že pracovní poměr na základě tohoto jednání končí až uplynutím zákonem stanovené výpovědní doby.⁵⁷

Výpověď je třeba řádně označit, aby bylo zcela zřejmé, jaké právní jednání chce účastník učinit. Velmi často se v praxi setkáváme s jednáním označeným jako „výpověď dohodou“, který je zcela nesrozumitelný a ve svých důsledcích neplatný.⁵⁸

Dle § 50 odstavce 1 zákoníku práce výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží.⁵⁹ V případě výpovědi z pracovního poměru, která nebyla dána písemně, to bude znamenat neexistenci tohoto právního jednání. Důsledky výpovědi (skončení pracovního poměru) nemohou nastat, neboť výpověď neexistuje. Právní jednání, kde zákoník práce v příslušném ustanovení uvádí znění „nepřihlíží se“ vůbec neexistuje, nevzniklo, je neúčinné, nicotné a zdánlivé. Nejde o absolutní, ani relativní neplatnost takového právního jednání. Právní důsledky nemohou nastat.⁶⁰

⁵⁴ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 71 - 72.

⁵⁵ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2215/2007.

⁵⁶ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 191 - 192.

⁵⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 193.

⁵⁸ JOUZA, Ladislav. *Nový zákoník práce – změny ve skončení pracovního poměru*. Bulletin advokacie, 2007, číslo 7-8, s. 48.

⁵⁹ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁰ JOUZA, Ladislav. *Změny ve skončení pracovního poměru*. Bulletin advokacie, 2014, číslo 3, s. 42.

2. 3 Doručení výpovědi

Vedle písemné formy je velmi důležitou pro platnost výpovědi její doručení zaměstnanci. Výpověď zaměstnavatel doručuje zaměstnanci podle § 334 odstavec 2 ZP do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Stává se často, že zaměstnanec písemnost, např. výpověď z pracovního poměru, odmítne na pracovišti převzít. Potom zaměstnavateli stačí, když odmítnutí prokáže (např. svědecky), a písemnost se považuje za doručenu.⁶¹ Postup zaměstnance je však k jeho tíži. Jde-li o písemnost zasílanou poštou, a která se citelně dotýká zaměstnance, je pochopitelné, že se doručení často vyhýbá nebo převzetí odmítne. Právo ovšem není na jeho straně. Jestliže zaměstnanec svým jednáním nebo opomenutím doručení písemnosti zmařil, považuje se zásilka za doručenu dnem, kdy se vrátila zaměstnavateli poštou jako nedoručitelná.⁶²

Výpověď je třeba důsledně odlišovat od okamžitého zrušení pracovního poměru a od zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Okamžitým zrušením končí pracovní poměr již jeho doručením druhé straně pracovního poměru, při zrušení pracovního poměru ve zkušební době končí pracovní poměr dnem jeho doručení druhé straně pracovního poměru, není-li v něm uveden den pozdější. Vznikne-li pochybnost, jaké rozvázání pracovního poměru zaměstnanec nebo zaměstnavatel svým jednostranným pracovněprávním jednáním učinili, je třeba přistoupit k výkladu projevu vůle, nepodaří-li se nedostatky v jeho určitosti nebo srozumitelnosti odstranit ani výkladem projevu vůle, jde o absolutně neplatné pracovněprávní jednání. Výpovědí lze rozvázat nejen pracovní poměr, ale také právní vztah z dohody o pracovní činnosti nebo rovněž, bylo-li to sjednáno, právní vztah z dohody o provedení práce.⁶³

2. 4 Výpovědní doba

Byla-li dána výpověď, končí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Je to určitý časový úsek, který uplyne od účinného projevu vůle účastníka do okamžiku skončení pracovního poměru. Výpovědní doba je stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně dva měsíce. Ustanovení o délce výpovědní doby je však relativně kogentní, tzn.

⁶¹ Tamtéž.

⁶² JOUZA, Ladislav. *Skončení pracovního poměru a nadbytečnost zaměstnance*. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2008, ročník 17, č. 11, s. 20.

⁶³ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 302.

délka výpovědní doby může být dohodou účastníků prodloužena. Tato dohoda musí mít písemnou formu, výpovědní dobu však nelze zkrátit ani dohodou účastníků. Výpovědní doba není náležitostí výpovědi, nemusí být ve výpovědi uvedena, její běh a skončení vyplývají přímo ze zákona.⁶⁴ Výpovědní doba je stejná pro výpověď danou zaměstnancem i zaměstnavatelem a činí nejméně dva měsíce (§ 51 zákoníku práce, dále „ZP“). Délku výpovědní doby ponechává ZP smluvní volnosti účastníků. Může být dohodnuta výpovědní doba delší než 2 měsíce, nikoliv kratší.⁶⁵

Výpovědní doba může být diferencována např. s ohledem na věk zaměstnance, dobu trvání pracovního poměru, povahu práce, odbornost apod. Její délka nemůže však být různá u zaměstnavatele a jiná u zaměstnance. Není možné sjednat nebo stanovit, že zaměstnanec – odborník, který je přijímán do pracovního poměru, bude mít sjednanou výpovědní dobu např. pětíměsíční a zaměstnavatel jen dvouměsíční. V praxi někdy zaměstnavatelé odůvodňují tento postup obtížností při shánění náhrady za zaměstnance – odborníka, který dal výpověď. Dvouměsíční doba je pro ně nedostatečná.⁶⁶

2. 5 Ochrana před výpovědí

Výpověď jakožto jednostranné rozvázání pracovního poměru způsobuje adresátovi tohoto jednání změnu jeho poměrů, zaměstnanci ztrátu zaměstnání, zaměstnavateli ztrátu pracovní síly. Z hlediska zásady zvláštní ochrany zaměstnance je třeba omezit výpověď ze strany zaměstnavatele vůči zaměstnancům, kteří se dočasně nacházejí v obtížné osobní nebo zdravotní situaci. Jedná se o zaměstnance, u nichž nastala právní událost, která jim dočasně znemožnila možnost hledání nového zaměstnání. Jde o zdravotní důvody nebo o výkon činnosti, které jsou v zájmu společnosti. Doba, po níž je zaměstnanec chráněn před možností výpovědi, je nazývána dobou ochrannou.⁶⁷

Právní předpis projevuje svojí ochranu před skončením pracovního poměru tak, že přímo zakáže těmto osobám výpověď dát. Doba, po níž je zaměstnanec chráněn před možností výpovědi je nazývána dobou ochrannou.⁶⁸ Ochrana v českém pracovním právu se projevuje dvojím způsobem. V první řadě se jedná o zákaz výpovědi určitým kategoriím

⁶⁴BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 193.

⁶⁵ JOUZA, Ladislav. *Jak se vyvarovat chybné výpovědi z pracovního poměru?* Bulletin advokacie, 2013, číslo 4, s. 25.

⁶⁶ Tamtéž.

⁶⁷ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 200 – 201.

⁶⁸ HŮRKA, Petr. *K zákazu výpovědi a ochranné době*. Právo a zaměstnání, 2003, č. 7-8.

zaměstnanců, kteří se nacházejí v ochranné době v okamžiku doručení výpovědi.⁶⁹ Druhou rovinou je prodloužení pracovního poměru, pokud se zaměstnanec dostane do ochranné doby v průběhu trvání výpovědi. Ochrana v tomto případě nespočívá v zákazu výpovědi, nýbrž v prodloužení doby trvání pracovního poměru o dobu, kdy byl zaměstnanec v době ochranné. Skutečnosti vedoucí k zákazu výpovědi jsou pracovní neschopnost, ústavní a lázeňské léčení, vojenské cvičení, dlouhodobé uvolnění pro výkon veřejné funkce, těhotenství, mateřská dovolená nebo rodičovská dovolená a uznání dočasné nezpůsobilosti pro noční práci u zaměstnance pracujícího v noci.⁷⁰

Zákaz výpovědi však není absolutní, v určitých případech se jedná o natolik nezbytné důvody k výpovědi, že nelze po zaměstnavateli požadovat, aby zaměstnance, byť jsou v ochranné době, nadále zaměstnával.⁷¹ Zákaz výpovědi se nevztahuje, a zaměstnavatel tedy může skončit pracovní poměr výpovědí se zaměstnancem, který by jinak podléhal ochraně (byl by např. v pracovní neschopnosti), kdyby pro výpověď existoval důvod, pro který může okamžitě zrušit pracovní poměr (§ 55 ZP) a nově i pro jiné porušení pracovních povinností (porušení pracovní kázně). Výpověď z tohoto důvodu nelze dát zaměstnancům uvedeným v § 54 písm. d), mimo jiné i zaměstnancům nebo zaměstnankyním na rodičovské dovolené.⁷²

⁶⁹Směrnice č. 92/85/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.

⁷⁰HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 200 – 202.

⁷¹HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s. 2014, s. 46.

⁷²JOUZA, Ladislav. *Jak se vyvarovat chybné výpovědi z pracovního poměru?* Bulletin advokacie, 2013, číslo 4, s. 25.

3. Výpověď ze strany zaměstnance

Zaměstnanec koná závislou práci v organizační podřízenosti zaměstnavatele, je povinen plnit jeho pokyny, konat práci, kterou určí zaměstnavatel, v místě, čase a způsobem jím určenou, přičemž jím vykonávaná práce je určena pro zaměstnavatele. V takovém případě je třeba umožnit jednostranné skončení tohoto vztahu bez věcných důvodů.⁷³ Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Právní úprava nestanoví žádné omezení zaměstnance pracovní poměr výpovědí kdykoliv svobodně rozvázat.⁷⁴

3.1 Výpovědní důvody zaměstnance

V možnostech podání výpovědi se projevuje rozdílné postavení zaměstnavatele a zaměstnance, resp. ochrana zaměstnance a stability jeho pracovního poměru. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů taxativně uvedených v § 52 zákoníku práce. Naproti tomu zaměstnanec může dát výpověď bez udání důvodu nebo z jakéhokoliv důvodu. Zaměstnanec právní ani skutkový stav uvádět nemusí, neboť právní předpis nevyžaduje, aby dával výpověď s uvedením důvodu.⁷⁵ Výpovědí proto může zaměstnanec rozvázat pracovní poměr i proto, že nadále nechce, nemá-li možnost zabránit přechodu práv a povinností ze svého pracovněprávního vztahu nebo přechodu výkonu práv a povinností z jeho pracovněprávního vztahu, pracovat u přejímajícího zaměstnavatele nebo u přejímající organizační složky státu, neboť má o svém dalším pracovním uplatnění jiné představy.⁷⁶

3.2 Přejít práv a povinností

Zákoník práce ustanovením § 51a realizuje zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, kdy dává zaměstnanci možnost, aby nemusel přejít k přejímajícímu zaměstnavateli, pokud si to nepřeje. Předmětné ustanovení tak specifickým způsobem krátí výpovědní dobu tak, aby skončila dnem předcházejícím dni přechodu práv a povinností. Zkrácení výpovědní doby oproti obecné úpravě v § 51 se vztahuje pouze na případ, kdy zaměstnanec dá zaměstnavateli výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností

⁷³ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 191 – 193.

⁷⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 194.

⁷⁵ HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 189.

⁷⁶ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 300.

(zaměstnanec nechce, aby byl převeden k jinému zaměstnavateli a dává z toho důvodu výpověď).⁷⁷

V ustanovení § 51a ZP se umožňuje zaměstnanci, který nechce přejít k zaměstnavateli, na kterého přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů nebo výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jiné organizační složce České republiky, a který proto jednostranně končí svůj pracovní poměr ještě před tímto přechodem, aby výpovědní doba v tomto případě skončila nejpozději dnem předcházejícím dni převodu. Jde o specifické zkrácení výpovědní doby. Příklad: Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů se uskutečňuje k 1. 7. 2013. Zaměstnanec může dát výpověď v souvislosti s tímto přechodem ještě v červnu 2013 a výpovědní doba skončí nejpozději 30. 6. 2013. Možnost k podání výpovědi má ještě ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností. V tomto případě do 31. 8. 2013.⁷⁸

3. 3 Odvolání výpovědi

Výpověď, která byla doručena druhé smluvní straně, může být odvolána pouze s jejím souhlasem, přičemž odvolání i souhlas s tímto odvoláním musí mít písemnou formu. K odvolání výpovědi může dojít i poté, co již začala běžet výpovědní doba.⁷⁹ Výpověď, kterou zaměstnavatel doručil zaměstnanci, může být odvolána pouze s jeho souhlasem (§ 50 odstavec 5 ZP). Odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné. Zaměstnavatel ji však může vzít zpět ještě v den, kdy byla zaměstnanci doručena. Např. zástupce zaměstnavatele doručil výpověď zaměstnanci na pracovišti v dopoledních hodinách. Do konce pracovní doby téhož dne ji může vzít zpět, aniž by měl souhlas zaměstnance. Je-li platnost výpovědi řešena u soudu, může ji zaměstnavatel vzít zpět ještě před vynesením rozsudku. I v tomto případě by musel mít souhlas zaměstnance. Odvolání výpovědi nemůže být provedeno ústně.⁸⁰ Výpověď z pracovního poměru může být odvolána vždy, dojde-li její odvolání druhé straně pracovního poměru nejpozději současně s výpovědí. Výpověď, která však byla druhé straně již doručena a která je proto právně účinná, může být posléze odvolána a to jen s jejím souhlasem.⁸¹ Dle judikatury⁸² hmotněprávním předpokladem platnosti

⁷⁷HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 192 – 193.

⁷⁸JOUZA, Ladislav. *Jak se vyvarovat chybné výpovědi z pracovního poměru?* Bulletin advokacie, 2013, číslo 4, s. 25.

⁷⁹VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: WoltersKluwer ČR, a.s., 2012, s. 85.

⁸⁰JOUZA, Ladislav. *Změny ve skončení pracovního poměru*. Bulletin advokacie, 2014, číslo 3, s. 42.

⁸¹BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 301.

odvolání výpovědi z pracovního poměru není doručení do vlastních rukou, právní účinky může mít i takové písemné odvolání výpovědi, které bylo držitelem poštovní licence předáno jiné osobě, jestliže tato osoba posléze tuto písemnost předala zaměstnanci.⁸³ Doručení není bezvýhradně vázáno na osobu zaměstnance či zaměstnavatele.

3. 4 Neplatné rozvázání pracovního poměru

Právní předpis by měl regulovat i obtížnou situaci, kdy pracovní poměr je rozvázán neplatně. Vzhledem ke skutečnosti, že jeho obsahem je druhově určené opakující se plnění, není jednoduché tento protiprávní vztah narovnat. Základním přístupem je kompenzace peněžité újmy a určení, že pracovní poměr nadále pokračuje, pokud však s tím dotčená strana souhlasí. Respektuje se tak vůle postiženého subjektu v pracovním vztahu již dále nepokračovat. V případě neplatnosti rozvázání pracovního poměru je konstruován rozdílný postup v závislosti na tom, zda postiženým je zaměstnanec nebo zaměstnavatel.⁸⁴

3. 4. 1 Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Ustanovení § 69 zákoníku práce řeší situaci, kdy zaměstnavatel rozváže neplatně jednostranně pracovní poměr se zaměstnancem. K neplatnému rozvázání pracovního poměru z pohledu zaměstnavatele může dojít výpovědí, zrušením ve zkušební době a okamžitým zrušením pracovního poměru. Základním pravidlem pro zaměstnance je uplatnit neplatné rozvázání pracovního poměru u zaměstnavatele. Domnívá-li se zaměstnanec, že pracovní poměr je rozvázán neplatně, je třeba, aby oznámil zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, že trvá na dalším zaměstnávání.⁸⁵ Toto oznámení ze strany zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání, je jednostranným právním jednáním, tudíž je třeba dodržet písemnou formu.⁸⁶ Zaměstnanec se může obrátit s žalobou na soud nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit.⁸⁷ Zmešká-li tuto dvouměsíční lhůtu, potom nastávají účinky výpovědi a hledí se na ni jako na platné právní jednání. Jak uvádí judikatura, nelze se již posouzením platnosti zabývat, a to ani jako předběžnou otázkou.⁸⁸

⁸² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 2. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2089/2004.

⁸³ KOTTNAUER, A.: a kol.: *Zákoník práce – komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely k 1. dubnu 2012.* Praha: Leges, 2012, s. 236.

⁸⁴ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo.* 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 210 – 211.

⁸⁵ HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku.* 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 230.

⁸⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 6. 2003, sp. zn. 21 Cdo 387/2003.

⁸⁷ HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku.* 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 230.

⁸⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 131/2003.

V odstavci 2 § 69 zákoníku práce je s účinností od 1. ledna 2012 opětovně zavedeno tzv. moderační právo. Soud tak na návrh zaměstnavatele může na základě vlastního uvážení snížit zaměstnavateli náhradu mzdy, kterou je zaměstnanci povinen poskytnout z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru.⁸⁹ Nároky zaměstnance z neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem jsou závislé na tom, zda trvá na dalším zaměstnávání (pokračování pracovního poměru), anebo nikoliv.⁹⁰

Dle judikatury právo na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru může být uplatněno za předpokladu, že zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, a že rovněž zpochybnil žalobou podle ustanovení § 72 zákoníku práce platnost rozvazovacího právního jednání, jestliže již uplynul termín splatnosti náhrady mzdy. Promlčecí lhůta pro uplatnění práva na náhradu mzdy počne běžet bez ohledu na to, zda v té době již bylo v řízení o neplatnosti rozvazovacího jednání rozhodnuto.⁹¹ Tento rozsudek upravoval uplatnění práva na náhradu mzdy.

3. 4. 2 Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance

K neplatnému rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance může dojít výpovědí, zrušením ve zkušební době nebo okamžitým zrušením pracovního poměru. Domnívá-li se zaměstnavatel, že pracovní poměr je rozvázán neplatně, je třeba, aby oznámil zaměstnanci, že trvá na tom, aby dále konal svou práci. Pokud tak zaměstnanec neučiní, musí se obrátit s žalobou na soud a to nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit. Určí-li soud, že rozvázání pracovního poměru bylo neplatné, je zaměstnavatel oprávněn v případě odmítnutí výkonu práce zaměstnancem požadovat po něm náhradu škody, která mu tím vznikla, a to ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání.^{92 93}

Rozvázal-li zaměstnanec pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnavatel netrvá na tom, aby zaměstnanec u něho dále pracoval, platí, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou, a to ke dni zjištěnému dle § 70 odst. 2 písm. a) nebo b) zákoníku práce.⁹⁴ Ustanovení § 71 zákoníku práce řeší postup při neplatné dohodě o

⁸⁹HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 231.

⁹⁰FETTER W., Richard. *Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem* [online]. epravo.cz, 17. 1. 2012 [cit 2015-02-21]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/naroky-z-neplatneho-rozvazani-pracovniho-pomeru-zamestnavatelem-79926.html>>.

⁹¹Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2208/2000.

⁹²HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 211.

⁹³ § 70 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁴HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 211.

rozvázání pracovního poměru. Neplatnosti se může domáhat jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec a postup je stejný jako při neplatném jednostranném rozvázání pracovního poměru. Je třeba postupovat podle § 69 a § 70 zákoníku práce, s výjimkou spočívající v omezení pro zaměstnavatele požadovat náhradu škody. V případě dohody jakožto dvoustranného právního jednání je právní prostor pro její neplatnost užší, je možné využít snad jen obecné nedostatky právního jednání, absenci svobodné vůle nebo neuvedení dne rozvázání pracovního poměru.^{95 96}

⁹⁵ HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 233.

⁹⁶ § 70 odst. 2, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

4. Výpověď ze strany zaměstnavatele

Na rozdíl od výpovědi dané zaměstnancem jsou v právní úpravě stanovena omezení pro rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, kterými je zaměstnanec chráněn před neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru. Je tím chráněna stabilita pracovního poměru a právní a sociální jistota zaměstnance. Uvedená ochrana se týká všech zaměstnanců bez ohledu na délku trvání pracovního poměru i bez ohledu na druh vykonávané práce.⁹⁷

4.1 Výpovědní důvody zaměstnavatele

Jak již bylo uvedeno, je možnost jednostranně skončit pracovní poměr výpovědí projevem autonomie vůle subjektu. V možnostech výpovědi se projevuje rozdílné postavení zaměstnavatele a zaměstnance, resp. ochrana zaměstnance a stability jeho pracovního poměru. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z taxativně uvedených důvodů v zákoníku práce. Naproti tomu zaměstnanec může dát výpověď bez udání důvodu nebo z jakéhokoli důvodu.⁹⁸ Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z výpovědních důvodů, které jsou taxativně uvedeny v § 52 zákoníku práce.⁹⁹ Dle rozsudku Nejvyššího soudu při posouzení, z kterého z důvodů uvedených v ustanovení § 52 zákoníku práce zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, soud vychází ze skutkového vyličení použitého výpovědního důvodu. Okolnost, zda, popřípadě jak zaměstnavatel tento důvod právně kvalifikoval, tu není sama o sobě významná.¹⁰⁰ Je kladen důraz především na skutkové okolnosti daného případu.

Z dikce „jen“ je patrné, že se jedná o kogentní ustanovení a není možno se od něho odchýlit a smluvně sjednat jiné výpovědní důvody. Taková výpověď by byla neplatná.¹⁰¹ Výpověď daná zaměstnavatelem, která se opírá o jakýkoliv jiný důvod, než stanoví ZP, nebo není vůbec odůvodněna, je neplatná a v případě soudního sporu nemá zaměstnavatel reálnou vyhlídku na úspěch. Rovněž není možné u jedné a téže výpovědi výpovědní důvod dodatečně měnit.¹⁰²

⁹⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 194.

⁹⁸ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 195.

⁹⁹ § 52, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/1998.

¹⁰¹ HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 194.

¹⁰² JOUZA, Ladislav. *Jak se vyvarovat chybné výpovědi z pracovního poměru?* Bulletin advokacie, 2013, číslo 4, s. 25.

Výpovědní důvod musí být ve výpovědi skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem výpovědi. Nesplnění této náležitosti má za následek neplatnost výpovědi.¹⁰³ Důvody, ze kterých může dát zaměstnavatel výpověď, lze členit do těchto skupin: a) organizační důvody, např. rušení či přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, b) dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance, c) nesplňování stanovených předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance, d) důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru nebo závažné či soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, e) z důvodu porušení zvláště hrubým způsobem povinností dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce.¹⁰⁴

Dle judikatury výpověď z pracovního poměru daná zaměstnanci není neplatná jen proto, že v ní zaměstnavatel uplatnil více důvodů uvedených v ustanovení § 52 zákoníku práce. Uvedená skutečnost má za následek, že v řízení zahájeném na návrh zaměstnance podle ustanovení § 72 zákoníku práce je třeba jednotlivé výpovědní důvody zkoumat každý zvlášť a samostatně je také třeba posuzovat jejich účinky na další trvání pracovního poměru.¹⁰⁵ Je možné uplatnit více výpovědních důvodů zároveň, soud je však zkoumá jednotlivě.

4. 2 Organizační důvody

Pokud se týká organizačních důvodů, jedná se o případy, kdy se se zaměstnavatelem děje něco navenek, dochází ke zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, nebo přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. Za část zaměstnavatele se v tomto případě považuje organizační jednotka nebo jiná jeho organizační složka, která v rámci zaměstnavatele vyvíjí relativně samostatnou činnost a je řízena zaměstnavatelem vertikálně.¹⁰⁶

4. 2. 1 Odstupné

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 rok, b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u

¹⁰³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 194.

¹⁰⁴ Tamtéž.

¹⁰⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. března 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004.

¹⁰⁶ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 195 – 196.

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. 4.¹⁰⁷ Lze tedy uzavřít, že za dobu trvání pracovního poměru se pro účely určení výše odstupného považuje i doba trvání všech předchozích pracovních poměrů u téhož zaměstnavatele, které splňují podmínku, že ode dne jejich skončení do dne vzniku dalšího pracovního poměru uplynulo 6 nebo méně měsíců.¹⁰⁸

Přestože zákoník práce neobsahuje legální definici odstupného a pouze v ustanoveních § 67 až 68 a § 339a stanovuje případy, při nichž má zaměstnanec na toto plnění nárok, nečiní výklad tohoto institutu a jeho aplikace v praxi příliš potíže.¹⁰⁹ Trochu jiná situace je v případě dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. Praxe několik let čekala na návrat právní úpravy dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. Klade se otázka, proč stát bránil zaměstnavatelům, aby v případě potřeby mohli se souhlasem zaměstnance tohoto po přechodnou dobu zapůjčit k jinému zaměstnavateli, a to nikoliv za účelem zisku, ale případně pouze za úhradu vynaložených nákladů (mzdových, cestovních apod.).¹¹⁰

4. 2. 2 Výpověď dle § 52 písm. a) zákoníku práce

Ustanovení § 52 písm. a) upravuje jako důvod výpovědi situaci, kdy se ruší zaměstnavatelský subjekt nebo jeho část. Protože zaměstnavatelem může být jak právnická, tak i fyzická osoba, je toto ustanovení, pokud jde o fyzické osoby, nepřesné. V praxi se však analogicky používá, i pokud jde o výpověď danou zaměstnavatelem – fyzickou osobou, pokud ruší svou podnikatelskou činnost, tedy končí v postavení zaměstnavatele. Na tento výpovědní důvod se nevztahuje § 53 zákoníku práce o zákazu výpovědi z důvodu ochranné doby zaměstnance.¹¹¹ Dle judikatury zaměstnavatel může dát podle § 52 písm. a) zákoníku práce výpověď z pracovního poměru jen těm zaměstnancům, kterým v důsledku zrušení své části nemůže nadále přidělovat práci v místě, kde dosud podle pracovní smlouvy pracovali

¹⁰⁷ § 67, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁸ PROKEŠ, Martin. *Otazníky nad odstupným po novele zákoníku práce*. Právní rozhledy, 2012, ročník 20, číslo 11, s. 409.

¹⁰⁹ BARTUŇKOVÁ, Anna. *K institutu odstupného při ukončení pracovního poměru ve světle judikatury českých soudů*. [online]. epravo.cz, 10. 12. 2014 [cit 2015-02-25]. Dostupné na: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/k-institutu-odstupneho-pri-ukonceni-pracovniho-pomeru-ve-svetle-judikatury-ceskych-soudu-96160.html>>.

¹¹⁰ BEZOUŠKA, Petr. *Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli*. Právní rozhledy, 2013, ročník 21, číslo 7, s. 235.

¹¹¹ ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce s komentářem*. 8. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 120.

(kteří konali práci ve zrušené části zaměstnavatele).¹¹² Tímto rozsudkem se chrání zaměstnanci, kterých se zrušení nedotýká.

4. 2. 3 Výpověď dle § 52 písm. b) zákoníku práce

Ustanovení § 52 písm. b) upravuje přemístění zaměstnavatele nebo jeho části.¹¹³ O přemístění zaměstnavatele nebo jeho části jde tehdy, začne-li právnická nebo fyzická osoba podnikat. Tím, že přemístil provozování svých činností nebo úkolů jinam, zaměstnavatel pozbyl možnost přidělovat zaměstnanci práci v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce. Výpovědní důvod podle § 52 písm. b) je naplněn vždy, nemá-li zaměstnavatel možnost přidělovat práci v místě, kam byl provoz jeho činností nebo úkolů přemístěn.¹¹⁴

Dle judikatury je-li v pracovní smlouvě místo výkonu práce vymezeno sídlem zaměstnavatele, lze za přemístění zaměstnavatele považovat změnu jeho sídla.¹¹⁵ Podmínkou aplikovatelnosti výpovědního důvodu dle § 52 písm. b) zákoníku práce je také, že konkrétní zaměstnanec, kterému má být výpověď dána, je k přemísťované části zaměstnavatele jednoznačně a nezaměnitelně přiřazen. Tato podmínka je bez dalšího splněna, pokud z pracovní smlouvy konkrétního zaměstnance jednoznačně vyplývá, že pracuje v té části zaměstnavatele, která se přemísťuje (a nikoli v jeho jiných částech, které se nepřemísťují). Ve většině případů ale z textu pracovní smlouvy takové jednoznačné přiřazení zaměstnance není zjevné a není ho možné z textu pracovní smlouvy ani interpretačně dovodit. V takovém případě je pak rozhodující, zdali zaměstnavatel zařadil dotčeného zaměstnance do té své části, která se přemísťuje a zdali zaměstnanec v této části skutečně pracuje. Pokud tedy např. zaměstnavatel provozuje na jednom místě dvě samostatné výrobní linky a v rámci organizačních opatření rozhodne o přemístění jedné z těchto výrobních linek představující část zaměstnavatele, je možné dát výpověď pouze těm zaměstnancům, kteří byli z titulu jednostranného rozhodnutí zaměstnavatele přiřazeni k přemísťované výrobní lince a tuto práci před realizací přemístění ve skutečnosti prováděli.¹¹⁶

4. 2. 4 Výpověď dle § 52 písm. c) zákoníku práce

Právní rámec pro výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti je v § 52 písm. c) zákoníku práce. Je to tehdy, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k

¹¹² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 6. 1997, sp. zn. 2 Cdon 727/96.

¹¹³ § 52 písm. b), zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁴ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 319.

¹¹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 3. 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000.

¹¹⁶ PÁLINKÁS, Zoltán. *Výpověď z důvodu přemístění části zaměstnavatele*. [online]. epravo.cz, 18. 2. 2015 [cit. 2015-02-25]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/vypoved-z-duvodu-premisteni-casti-zamestnavatele-97035.html>>.

rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. K platné výpovědi musí zaměstnavatel splnit tři základní podmínky: rozhodnout o organizační změně, musí existovat příčinná souvislost mezi touto změnou a nadbytečností zaměstnance a zaměstnanec musí být nadbytečný.¹¹⁷

Pro výpovědní důvod podle § 52 písm. c) je charakteristické, že zaměstnavatel může i po organizační změně, oproti výpovědním důvodům dle § 52 a) b), zaměstnanci nadále přidělovat práci podle pracovní smlouvy, avšak jeho práce nadále není pro zaměstnavatele potřebná, neboť zaměstnanec se provedením organizační změny stal nadbytečným.¹¹⁸ Zaměstnanec bude nadbytečným především proto, bude-li u zaměstnavatele snižován celkový počet zaměstnanců. Zákoník práce nestanoví závazná kritéria pro výběr zaměstnanců, s nimiž má být rozváznán pracovní poměr výpovědí.¹¹⁹

Dle judikatury rozváznání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance není podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, může k němu dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců. Zaměstnavatelům zákon umožňuje, aby regulovali nejen počet svých zaměstnanců, ale i jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnávali jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jejich potřebám.¹²⁰ Tento rozsudek Nejvyššího soudu potvrzuje možnost zaměstnavatele regulovat počet svých zaměstnanců dle momentálních potřeb zaměstnavatele.

Zajímavá situace se řeší v nálezu Ústavního soudu¹²¹. Předmětem sporu v daném případě bylo, zda při výběru údajně nadbytečných zaměstnanců došlo nebo nedošlo k jejich diskriminaci z důvodu věku. Zaměstnanec se svou žalobou neuspěl ani u soudu prvního stupně, ani u soudu odvolacího, ani soudu dovolacího, uplatnil tedy ústavní stížnost u Ústavního soudu. Ústavní soud nemůže (nemohl) ani učinit jednoznačný závěr o (ne)diskriminaci stěžovatele v tomto konkrétním posuzovaném případě. Úkolem Ústavního soudu však je resp. bylo posoudit, zda se obecné soudy s námitkou zaměstnance jako stěžovatele ohledně diskriminačního jednání řádným způsobem vypořádaly a nezasáhly tak do jeho ústavně zaručených práv. „Provádět organizační změny je jistě přirozené a nutné, ovšem tato svoboda zaměstnavatele nutně podléhá korektivě v podobě zákazu rozlišovat osoby, jichž se změny dotknou, podle nepřijatelných kritérií zapovězených Listinou základních práv a

¹¹⁷ JOUZA, Ladislav. *Výpověď pro nadbytečnost*. Bulletin advokacie, 2015, číslo 1-2, s. 37.

¹¹⁸ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 319 - 322.

¹¹⁹ JOUZA, Ladislav. *Výpověď pro nadbytečnost*. Bulletin advokacie, 2015, číslo 1-2, s. 37.

¹²⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001.

¹²¹ Nález Ústavního soudu ze dne 30. dubna 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08.

svobod. V tomto smyslu je nutno usměrnit úvahu obecných soudů, že je věcí zaměstnavatele, které zaměstnance v případě organizačních změn vybere jako nadbytečné. Naopak je žádoucí pozorně zkoumat, zda jako kritérium pro výběr nadbytečných zaměstnanců nebyl skrytě zvolen jejich věk (eventuálně snad jiný znak, který byl zákoníkem práce vyloučen).¹²² Ústavní soud této ústavní stížnosti vyhověl. Nález se zabýval možnou diskriminací při použití uvedeného výpovědního důvodu. Tento výpovědní důvod může být pro určité zaměstnance diskriminační. Více uvedu v kapitole šesté.

4.3 Zdravotní důvody

Další dva výpovědní důvody spočívají ve zdravotním stavu zaměstnance, resp. v jeho zdravotní nezpůsobilosti. V případě pochybností o schopnosti zaměstnance vykonávat dosavadní práci ze zdravotních důvodů (např. zaměstnanec si stěžuje na zdravotní obtíže, vedoucí zaměstnanec si povšiml problémů zaměstnance při výkonu práce, zaměstnanec má doporučení praktického nebo jiného lékaře, který nedoporučuje nadměrné pracovní zatížení, nebo určité typy prací) nezbyvá zaměstnavateli, než zjistit zdravotní způsobilost zaměstnance. Pro účely výpovědi je třeba vydat lékařský posudek zařízením, které poskytuje zaměstnavateli pracovně-lékařské služby (závodní preventivní péče), bez něhož je výpověď neplatná. Zaměstnavateli v případě výše uvedených pochybností nezbyvá, než vyslat zaměstnance podle § 55 zákona č. 375/2011 Sb. na mimořádnou pracovně-lékařskou prohlídku k lékaři, který pro zaměstnavatele vykonává pracovně-lékařské služby.

Zákon zavedl a nově vymezil pojem pracovně-lékařská 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 sjednanou dohodu o poskytování těchto služeb.¹²³ Po tomto lékaři je třeba požadovat lékařský posudek (nikoliv obecné doporučení), v němž lékař na základě své znalosti dané práce rozhodne, zda zaměstnanec je vzhledem ke svému zdravotnímu stavu schopen danou práci vykonávat.¹²⁴

Zdravotní stav žádného člověka není neměnný a je vystaven mnoha rizikovým faktorům. Ztratí-li zaměstnanec s ohledem ke svému zdraví způsobilost k výkonu práce, má to

¹²² Nález Ústavního soudu ze dne 30. dubna 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08.

¹²³ JOUZA, Ladislav. *Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů*. Bulletin advokacie, 2014, číslo 9, s. 46.

¹²⁴ HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 195 – 196.

pro zaměstnavatele několik následků. Prvním z nich je povinnost převést zaměstnance na jiný druh práce. Zákoník práce tuto povinnost zaměstnavatele spojuje s předložením lékařského posudku, který osvědčuje, že zaměstnanec pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci (zpravidla na období delší jednoho roku), nesmí konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nesmí konat dosavadní práci z důvodu onemocnění nemocí z povolání (nebo pro ohrožení touto nemocí) nebo nesmí konat dosavadní práci, protože na pracovišti dosáhl na nejvyšší přípustné expozice, tím se má na mysli doba, po kterou byl zaměstnanec vystaven nepříznivým vlivům pracovního prostředí. Pro vznik povinnosti převést zaměstnance na jiný druh práce je určující lékařský posudek, ne samotný zdravotní stav.¹²⁵

4. 3. 1 Výpověď dle § 52 písm. d) zákoníku práce

V případě písmene d) jde o výpověď ze strany zaměstnavatele proto, že zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně-lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci kvůli pracovnímu úrazu, onemocnění nemocí z povolání nebo kvůli ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeným rozhodnutím příslušného správního úřadu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.¹²⁶

Zdravotní způsobilost zaměstnance vyjadřuje poskytovatel služby v lékařském posudku. Ten vychází 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. Lékařský posudek musí být vydán nejdéle do deseti pracovních dnů ode dne obdržení žádosti zaměstnance nebo zaměstnavatele. 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.¹²⁷ 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.¹²⁸

¹²⁵ BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. 1. vydání. Praha: Linde, 2010. s. 103.

¹²⁶ § 52 písm. d), zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹²⁷ JOUZA, Ladislav. *Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů*. Bulletin advokacie, 2014, číslo 9, s. 46.

¹²⁸ Tamtéž.

4. 3. 2 Výpověď dle § 52 písm. e) zákoníku práce

V písmenu e) oproti písmenu d) se jedná o obecnou zdravotní nezpůsobilost, která je dlouhodobá. Zaměstnanec tak nemůže dlouhodobě vykonávat dosavadní práci pro zdravotní postižení, které nespočívá v pracovním úrazu ani nemoci z povolání, nýbrž v ostatních příčinách (např. běžná nemoc, úraz, obecné stárnutí). Podmínky užití tohoto výpovědního důvodu jsou: obecné zdravotní postižení (vyjma vymezení v písmenu d)), dlouhodobost zdravotního postižení, lékařský posudek zařízení poskytujícího pro zaměstnavatele pracovních lékařské služby, nemožnost výkonu dosavadní práce a příčinná souvislost mezi zdravotním postižením a nemožností výkonu dosavadní práce.¹²⁹

Pro platnost výpovědi z pracovního poměru, podané podle § 52 písm. e), je rozhodný stav v době výpovědi, tedy ke dni, v němž byla výpověď řádně doručena zaměstnanci do vlastních rukou. K případným změnám zdravotního stavu a dalších rozhodných okolností, k nimž došlo dodatečně (až poté, co se výpověď řádným doručením stala perfektní), se při posuzování platnosti výpovědi nepřihlíží. Výpovědním důvodem podle § 52 písm. e) není skutečnost, že zaměstnanec získal nárok na invalidní důchod nebo že mu takový důchod byl přiznán. V případě, že se zaměstnanec stal invalidním z důvodu svého dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, je tím naplněn výpovědní důvod podle § 52 písm. e); vzniknou-li o tom v řízení o neplatnost této výpovědi pochybnosti, je třeba dokazováním postavit najisto, že zaměstnanec opravdu pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci.¹³⁰

4. 4 Důvody spočívající v osobě zaměstnance

Výpovědní důvody spočívající v osobě zaměstnance se týkají jednak schopností zaměstnance, včetně pracovních výsledků (§ 52 písm. f) zákoníku práce), dále jeho chování, resp. porušování povinností (§ 52 písm. g) zákoníku práce) a porušování povinností zaměstnance zvláště hrubým způsobem (§ 52 písm. h) zákoníku práce). V případě schopností zaměstnance se jedná o nesplňování předpokladů pro výkon práce, včetně pracovních výsledků. Předpoklady pro výkon práce stanoví právní předpis. Jedná se o zvláštní zákony a prováděcí předpisy (např. vyučení, vzdělání atd.) Zaměstnanec by předpoklady měl mít již při přijímání do pracovního poměru. Může se však stát, že vlivem změny právní úpravy je nemá, nebo právní předpis vyžaduje jejich obnovování (přezkušování) a zaměstnanec je takto

¹²⁹ HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 196.

¹³⁰ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 329.

pozbude. Požadavky stanoví přímo zaměstnavatel a měly by být pro danou práci přiměřené. Rovněž by požadavky měly být dány při vzniku pracovního poměru, je však možné mít ze strany zaměstnavatele v pracovním poměru požadavky nové. Při novém pracovním požadavku by měl zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci přiměřenou lhůtu k získání tohoto požadavku.¹³¹

4. 4. 1 Výpověď dle § 52 písm. f) zákoníku práce

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pokud zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy nebo nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce.¹³² Předpoklady pro výkon sjednané práce vyplývají z právních předpisů. Požadavky pro řádný výkon práce určuje zaměstnavatel.

Předpoklady stanovené právními předpisy dopadají na všechny zaměstnance, kteří u zaměstnavatele vykonávají sjednaný druh práce. Naproti tomu požadavky určené zaměstnavatelem se mohou týkat jen některých zaměstnanců, protože mohou být vyvolány zvláštnostmi konkrétního druhu práce.¹³³ Mezi předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce patří také kvalifikační předpoklady, vyžadované právními předpisy, které upravují mzdové nebo platové poměry zaměstnanců, ledaže jde jen o předpoklady, které předpisy významné pro stanovení mzdy (platu) stanoví (mohou stanovit) pouze jako hlediska významná pro určení mzdy nebo platu v rámci v úvahu přicházejícího rozpětí nebo přiznání určitého platového stupně (platového tarifu apod.).¹³⁴

Požadavky mohou vyplývat např. z ujednání v pracovní nebo jiné smlouvě nebo z organizačních předpisů. O nesplňování požadavků, které jsou nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, půjde většinou při nesplňování podstatných požadavků, které jsou trvalejší povahy. Jejich ojedinělé nesplňování nebude takové intenzity, aby motivovalo zaměstnavatele tento výpovědní důvod použít.¹³⁵ Požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce se nevztahují k druhu práce, sjednanému v pracovní smlouvě, ale k práci, kterou je zaměstnanec povinen v rámci sjednaného druhu práce konat a kterou mu zaměstnavatel přiděluje v souladu se zákonem. Zaměstnavatel nemusí vytyčovat jen požadavky, které jsou pro výkon určité práce obecně známé. Stanovením požadavků zaměstnavatel může přizpůsobit výkon práce

¹³¹ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 197 – 200.

¹³² § 52 písm. f), zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹³³ 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. s. 248 - 249.

¹³⁴ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 331.

¹³⁵ 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. s. 248 - 249.

zaměstnanec svým potřebám také v souvislosti s konkrétními podmínkami, za nichž zaměstnanec koná svou práci.¹³⁶

Dle judikatury závěr o tom, zda výpovědní důvod skutkově vymezený ve výpovědi z pracovního poměru představuje neuspokojivé pracovní výsledky ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce nebo porušení pracovní kázně ve smyslu ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce závisí především na tom, zda vytýkané a prokázané jednání zaměstnance vykazuje znaky porušení pracovních povinností, jež bylo zaměstnancem zaviněno alespoň z nedbalosti.¹³⁷ Rozdíl mezi výpovědními důvody f) a g) řeší rovněž další rozsudek Nejvyššího soudu¹³⁸, kde pracovnice školského zařízení odmítla po výzvě učinit zadaný pracovní úkol. Rozdíl mezi výpovědními důvody je dle Nejvyššího soudu právě v zavinění zaměstnance.

Častěji se v praxi setkáváme s výpovědí pro neplnění předpokladů stanovených právními předpisy. Kdy by s ohledem na právní jistotu obou stran ukončeného pracovního poměru bylo žádoucí dostatečně skutkově vymezit důvod pro jednostranné ukončení pracovního poměru pro tento výpovědní důvod. Zaměstnavatel i zaměstnanec se tak vyhnou složitému soudnímu sporu o neplatnost výpovědi s nejistým výsledkem.¹³⁹

4. 4. 2 Výpověď dle § 52 písm. g) zákoníku práce

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro méně závažné porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v posledních 6 měsících písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Půjde nejen o zaviněné porušení povinností při výkonu práce, která patří k úkolům zaměstnance (práce, kterou se zavázal vykonávat podle pracovní smlouvy nebo která mu byla uložena), ale i zaviněné porušení povinností při výkonu jiné činnosti pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy. Zejména se jedná o zaviněné porušení povinností, které spočívá v tom, že koná pro zaměstnavatele jinou práci v rozporu s právními předpisy, pracovním řádem a jinými vnitřními předpisy zaměstnavatele nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance

¹³⁶ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 331 - 332.

¹³⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 758/2006.

¹³⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. března 2013, sp. zn. 21 Cdo 742/2012.

¹³⁹ MOJŽÍŠ, Miroslav. *Výpověď pro nesplnění předpokladů či požadavků, důvod dle § 52 písm. f) zákoníku práce*. [online]. epravo.cz, 17. 12. 2014 [cit. 2015-02-27]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/vypoved-pro-nesplneni-predpokladu-ci-pozadavku-duvod-dle-52-pism-f-zakoniku-prace-96295.html?mail>>.

(např. vykonává konkurenční výdělečnou činnost shodující se s předmětem činnosti svého zaměstnavatele).¹⁴⁰

V pracovním právu lze rozlišovat trojí intenzitu porušení pracovních povinností: méně závažné, závažné a porušení zvláště hrubým způsobem. Za porušení povinností lze považovat porušení zákoníku práce, dalších zákonů, prováděcích předpisů, vnitřních předpisů zaměstnavatele a pokynů zaměstnavatele nebo vedoucích zaměstnanců. Nejčastěji se jedná o porušení § 301 až § 303 zákoníku práce. V praxi se může jednat o pozdní příchody, nedodržování pracovní doby, práci pod vlivem alkoholických nápojů, poškození věcí zaměstnavatele nebo třetích osob, neuposlechnutí pokynu zaměstnavatele atd. Intenzita porušení povinností není dána obecně. Závisí vždy na individuálních okolnostech daného případu. Příklad: Jinak by se posuzovala práce pod vlivem alkoholických nápojů u řidiče MHD a u topiče. V praxi bývá velkým problémem určit, zda se v daném případě jedná o porušení pracovních povinností méně závažné, závažné nebo zvláště hrubým způsobem. Zákoník práce přitom nedefinuje, co porušování pracovních povinností je.¹⁴¹

Dle judikatury ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce při zkoumání intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci může soud přihlídnout k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod.¹⁴² Tento judikát upravil možná kritéria pro použití výpovědního důvodu g). Je možné přihlídnout k osobě zaměstnance, k funkci, k době a situaci, zakotvuje určitý individuální přístup.

4. 4. 3 Výpověď dle § 52 písm. h) zákoníku práce

Novelou zákona, která nabyla účinnosti dne 1. 1. 2012, do zákoníku práce byl doplněn nový výpovědní důvod § 52 písm. h), který je nutno vyložit jako speciální ustanovení k obecnému zákazu dát zaměstnanci výpověď v době, kdy je uznán dočasně práce neschopným dle § 53 odst. 1 písm. a). Zaměstnavatel bude mít možnost propustit zaměstnance, poruší-li

¹⁴⁰ JOUZA, Ladislav. *Nový zákoník práce – změny ve skončení pracovního poměru*. Bulletin advokacie, 2007, číslo 7-8, s. 48.

¹⁴¹ HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 198.

¹⁴² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 735/2000.

zvláště hrubým způsobem léčebný režim dočasně práce neschopného pojištěnce. Tento výpovědní důvod bude moci uplatnit nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy se o něm dozvěděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy takový důvod vznikl.¹⁴³

Zaměstnavatel tedy může dát zaměstnanci výpověď i v případě, kdy zaměstnanec poruší režim dočasně práce neschopného pojištěnce podle § 301 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení je zaměstnanec povinen zdržovat se v místě pobytu (resp. v místě, které určil v potvrzení o pracovní neschopnosti ošetřující lékař) a dodržovat stanovený režim vycházek. Předmětná povinnost spočívá v toliko v povinnosti setrvat na určeném místě, nikoliv přímo dodržovat léčebný režim.¹⁴⁴

Doposud má zaměstnavatel právo kontrolovat, zda zaměstnanec dodržuje režim dočasně práce neschopného pojištěnce (zdržovat se v místě pobytu, dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek) a v případě zjištěných nedostatků má povinnost učinit o takové skutečnosti záznam a doručit jej příslušné okresní správě sociálního zabezpečení, dotčenému zaměstnanci a ošetřujícímu lékaři.¹⁴⁵

K aplikaci výpovědi nepostačuje pouhé porušení tohoto režimu (např. zaměstnavatel nezastihne zaměstnance v určeném místě), což by postačovalo ke snížení nebo nepřiznání náhrady mzdy. Bude třeba prokázat úmyslné protiprávní jednání zaměstnance, tedy kde zaměstnanec byl a v čem bylo jeho jednání tak zvláště hrubým porušením předmětné povinnosti. Aniž bychom předjímali judikaturu, je třeba říci, že se musí jednat o velmi závažné jednání zaměstnance spočívající např. v práci pro jiný subjekt, rekreaci nebo návštěvě nějakého veřejného volnočasového zařízení, nikoliv pouhá nepřítomnost v místě, kde má léčení probíhat.¹⁴⁶

Podle judikatury pracovní povinnosti jsou zaměstnanci stanoveny právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance. Jednání zaměstnance, jímž nebyly porušeny povinnosti z pracovněprávního vztahu, nemůže být posouzeno jako porušení pracovních povinností. Jde o požadavek na určitou úroveň kvality chování zaměstnance.^{147 148} Důležité je dle judikátu právě porušení uložených povinností.

¹⁴³ BEZOUŠKA, Petr. *Dlouho očekávaná novela zákoníku práce*, Právní rozhledy, 2011, číslo 6, s. 587.

¹⁴⁴ HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 199 – 200.

¹⁴⁵ BEZOUŠKA, Petr. *Dlouho očekávaná novela zákoníku práce*, Právní rozhledy, 2011, číslo 6, s. 587.

¹⁴⁶ HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 199 – 200.

¹⁴⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3178/2010.

5. Srovnání s německou právní úpravou

Od 1. května 2011 Spolková republika Německo zcela otevřela svůj pracovní trh pro občany zemí, které přistoupily k Evropské unii v roce 2004, tedy i pro občany České republiky. Na základě problematiky výpovědi z pracovního poměru v rozsudku Nejvyššího soudu¹⁴⁹ jsem vybrala právní úpravu Spolkové republiky Německo.

V uvedeném rozsudku byl žalobce zaměstnanec pracující pro zahraniční - německou společnost, který odmítal uznat platnost výpovědi, kterou dostal v cizím - německém jazyce, vedle toho namítal, že i kdyby byla výpověď učiněna v jazyce českém, i tak by trpěla určitými formálními nedostatky. Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru daná žalobci dopisem žalovaného ze dne 24. 1. 2005 je neplatná. Žalobu odůvodnil tím, že ačkoli pracovní poměr mezi účastníky byl sjednán podle českého práva (pracovní smlouva i dohoda o její změně byly sepsány v českém jazyce) a „z žádného smluvního ujednání mezi účastníky nevyplývá“, že by dokumenty týkající se jejich pracovního poměru mohly být sjednány v jiném než českém jazyce, předal žalovaný žalobci dne 24. 1. 2005 dopis sepsaný v německém jazyce, jehož překladem žalobce dospěl k závěru, že se jedná o výpověď z pracovního poměru.¹⁵⁰

Dle závěru Nejvyššího soudu sama okolnost, že právní jednání, mající jinak smysl, je sepsán (projeven) v cizím jazyce, neznamená, že právní jednání je bez dalšího neplatné pro nesrozumitelnost. O vadný (nesrozumitelný) projev vůle způsobující neplatnost právního jednání půjde tehdy, jestliže cizí jazyk, v němž byl projev vůle učiněn, je nesrozumitelný osobě, jíž byl adresován. Význam judikátu NS ČR se dá zjednodušeně shrnout konstatováním, že kdo v zahraniční společnosti hovoří cizím jazykem, je možnost dostat výpověď právě v tomto jazyce, i v případě kdy byla pracovní smlouva uzavřena v jazyce jiném. Nelze namítat neplatnost výpovědi z tohoto jazykového důvodu.¹⁵¹

5. 1 Úprava pracovního práva

5. 1. 1 Pracovní právo ve Spolkové republice Německo

I přes určité snahy neexistuje dosud v Německu jednotná kodifikace pracovního práva. Nejvýznamnější prameny pracovního práva v Německu jsou:

¹⁴⁸ HŮRKA, Petr a kol. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012, s. 72 – 73.

¹⁴⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2008, spis. zn. 21 Cdo 1760/2007.

¹⁵⁰ Tamtéž.

¹⁵¹ Tamtéž.

1. Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG) - Ústava SRN,
2. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) - občanský zákoník, především ustanovení § 611 an BGB,
3. Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns - Mindestlohngesetz (MiLoG) - zákon o minimální mzdě,
4. Kündigungsschutzgesetz - zákon na ochranu před skončením pracovního poměru výpovědí, a mnoho dalších.

Pohled těchto norem však nepatří mezi mezinárodně uznávané normy.¹⁵²

Bürgerliches Gesetzbuch (zkr. BGB) je německý občanský zákoník. Přijat byl v roce 1896, v účinnosti je od 1. ledna 1900 až do současnosti. Představuje základní právní předpis německého občanského práva. Zásadním způsobem byl novelizován v roce 2002, a to v oblasti závazkového práva. Občanský zákoník (BGB) reguluje obecné soukromé právo, především právní vztahy mezi jednotlivci. Zákoník je rozdělen do pěti knih: 1. obecná část - obsahuje obecná ustanovení, 2. závazkové právo - obsahuje např. smlouvy o prodeji, nájmu nebo smlouvy o poskytování služeb, 3. vlastnické právo - obsahuje zvláštní pravidla pro vlastnictví a držbu, 4. rodinné právo - obsahuje ustanovení o manželství a rodině, 5. dědické právo - upravuje dědění ze zákona, ze závěti, posoupnost atd.¹⁵³ Pracovní právo je obsaženo především v knize první - obecná část a knize druhé - závazkové právo.

5. 1. 2 Pracovní právo v České republice

Pro české země měl velký význam rakouský Všeobecný zákoník občanský (Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, známý jako zkratka ABGB) z roku 1811, který v Rakousku stále platí. Stále platný je také mladší a obsáhlý německý občanský zákoník (Bürgerliches Gesetzbuch, zkratka BGB) z roku 1896.

V období kapitalismu volné soutěže došlo k významnému počínání pro úpravu výkonu námezdní práce přijetím ABGB a úpravou námezdní smlouvy. Po roce 1918 po vzniku samostatné Československé republiky byla převzata převážná část předpisů z Rakouska-Uherska, a to jak úprava ABGB včetně smlouvy služební, tak ochranné pracovněprávní předpisy. Po skončení 2. světové války zůstaly na našem území v platnosti ty pracovněprávní předpisy, které nebyly v rozporu s ústavou a s ústavními principy, byl přijat například dekret o závodních a podnikových radách, zákon o dovolené na zotavenou, o úpravě pracovní doby v hornictví a další předpisy. V prosinci roku 1960 přijal Ústřední výbor Komunistické strany Československa usnesení k dalšímu upevňování socialistické zákonitosti. V pracovním právu

¹⁵² HENSSLER, Martin a Axel BRAUN. *Arbeitsrecht in Europa*. Köln: Schmidt, 2003, XIII, s. 77.

¹⁵³ FAUST, Florian. *Bürgerliches Gesetzbuch: Allgemeiner Teil*. 3. Aufl. Baden-Baden: Nomos, 2013.

byly spatřovány záruky práv pracujících, ale současně bylo považováno za významný nástroj k rozvíjení socialistických vztahů. Zákoník práce představoval v podstatě jednotnou úpravu pracovněprávních vztahů. Vztahoval se na všechny zaměstnance a prakticky na všechny typy zaměstnavatelů. Zákoník práce byl ucelenou, komplexní úpravou pracovněprávních vztahů. Po roce 1989 bylo přijato několik právních předpisů a proběhly novely zákoníku práce. Vládní návrh nového zákoníku práce byl do Poslanecké sněmovny předložen 27. září 2005, zákoník práce byl však schválen až v květnu 2006 s účinností ode dne 1. ledna 2007.¹⁵⁴ Zákonem č. 303/2013 Sb. (účinnost ke dni 1. ledna 2014) bylo novelizováno v souvislosti s přijetím nového občanského zákoníku celkem více než 70 zákonů. Část šedesátá sedmá tohoto zákona obsahuje novelu zákoníku práce, která poměrně zásadně mění zákoník práce. Zákoník práce byl doposud již více než třicetkrát novelizován. Zatím poslední novelizace zákoníku práce byla provedena zákonem č. 250/2014 Sb., s účinností k 1. lednu 2015.¹⁵⁵

5. 2 Skončení pracovního poměru

Zabývala jsem se částí osmou, knihou druhou BGB především v § 622 - § 630, kde je upraveno skončení pracovního poměru. Jak už bylo řečeno, občanský zákoník je rozdělen do pěti knih. Oblast pracovního práva spadá převážně do druhé knihy, která je zaměřena na závazkové vztahy, částí osmé, která upravuje jednotlivé druhy závazků a hlavy osmé, úprava tzv. pracovních smluv.

5. 2. 1 Výpověď

Výpověď je jednostranné právní jednání, jímž dochází ke skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby. Pracovní poměr jako soukromoprávní závazkový vztah připouští jednostranné skončení na základě vůle jedné smluvní strany tohoto vztahu. Pro výpověď je přitom typické, že právní vztah skončí až jistou dobu po projevu vůle jedné strany a předání straně druhé.¹⁵⁶ Německé právo rozlišuje řádnou a mimořádnou výpověď, obě jsou upraveny v BGB.

Řádná výpověď podle německého pracovního práva je obdobou české výpovědi z pracovního poměru. Řádnou výpovědí je taková výpověď, u níž je nutno dodržet výpovědní dobu stanovenou zákonem, kolektivní či individuální smlouvou.¹⁵⁷ Dle § 623 BGB výpověď musí mít písemnou formu a elektronický formulář je vyloučen. Automatické prodloužení

¹⁵⁴ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 45 - 65.

¹⁵⁵ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 63.

¹⁵⁶ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 191.

¹⁵⁷ Bürgerliches Gesetzbuch ze dne 18. srpna 1896, ve znění pozdějších předpisů.

smlouvy je upraveno v § 625 BGB, pokud se pokračuje v práci i po uběhnutí doby, na kterou byla smlouva uzavřena, je tato pracovní smlouva konkludentně prodloužena.

Po splnění předpokladů v ustanovení § 626 BGB může být pracovní poměr ukončen na základě tzv. mimořádné výpovědi. Mimořádná výpověď (nebo také tzv. okamžité zrušení pracovního poměru) váže své účinky rovnou na doručení tohoto právního jednání, není zde třeba, aby uběhla určitá zákonem vyžadovaná lhůta jako v případě výpovědi řádné, to však nevylučuje odlišné ujednání. O mimořádnou výpověď jde např. v případě páchaní trestného činu proti zaměstnavateli nebo jinému zaměstnanci, nevyplacení odměny za práci apod. Vždy bude ovšem záležet na posouzení konkrétního případu. Vypovídající strana musí podat mimořádnou výpověď do 2 týdnů, kdy se o důvodu k jejímu dání dověděla. Lze to srovnat s okamžitým zrušením pracovního poměru v české právní úpravě.¹⁵⁸

5. 2. 2 Výpovědní doba

Institut výpovědní doby je časový úsek mezi doručením výpovědi, resp. započítáním jejího běhu, a dnem skončení pracovního poměru jejím uplynutím. Jejím účelem je zachování pracovního poměru po určitou dobu od zrušovacího projevu. V české právní úpravě je zákonná výpovědní doba pro zaměstnavatele i zaměstnance stejná a činí nejméně dva měsíce.¹⁵⁹ Německé pracovní právo rozlišuje základní a rozšířenou výpovědní dobu.

Základní výpovědní doba se aplikuje při výpovědi a činí čtyři kalendářní týdny (28 dní). Dle § 620 BGB pracovní poměr končí uplynutím doby, na kterou byl uzavřen. Je-li doba trvání pracovního poměru určená z povahy nebo z účelu pracovního poměru, zaměstnanec i zaměstnavatel může ukončit pracovní poměr ve smyslu §§ 621 – 623.

Ustanovení § 622 upravuje výpovědní lhůty v pracovněprávních vztazích (jedná se o pracovní poměr). Výpovědní doba je obecně čtyři týdny a skončí patnáctý den v měsíci nebo na konci měsíce (základní výpovědní doba). Rozšířená výpovědní doba platí, pokud jde o podnik (závod). Její délka je odstupňována podle počtu let, jež zaměstnanec u zaměstnavatele strávil v pracovním poměru. Rozšířená výpovědní doba končí posledním dnem příslušného kalendářního měsíce. U rozšířené výpovědní doby se do času stráveného u zaměstnavatele nezapočítává doba, dokud zaměstnanec nedosáhl věku 25 let.¹⁶⁰

¹⁵⁸ Tamtéž.

¹⁵⁹ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 193 – 195.

¹⁶⁰ § 622, Bürgerliches Gesetzbuch ze dne 18. srpna 1896, ve znění pozdějších předpisů.

Pokud jde o zkušební dobu, a to na dobu nejvýše šesti měsíců, výpovědní doba je dva týdny. Delší zkušební doba v délce až 6 měsíců je zcela běžná.¹⁶¹ V kolektivní smlouvě však mohou být výpovědní lhůty sjednány odlišně. Kratší výpovědní doby platí v případě např. dočasné pomoci a v případě, že zaměstnavatel má méně než 20 zaměstnanců, avšak u osob samostatně výdělečně činných nesmí být výpovědní doba kratší než 4 týdny. V § 624 je upravena výpovědní doba pro smlouvy uzavřené na více než pět let, pro tyto smlouvy činí výpovědní doba šest měsíců.¹⁶²

5. 2. 3 Výpovědní důvody

Zákon na ochranu před skončením pracovního poměru výpovědí, tzv. Kündigungsschutzgesetz¹⁶³, upravuje ochranu zaměstnanců před skončením pracovního poměru výpovědí. Společensky spravedlivá je dle tohoto zákona pouze taková výpověď, jejíž důvod spočívá v osobě zaměstnance, v jednání zaměstnance nebo naléhavých provozních potřebách podniku.¹⁶⁴ Další podmínkou společensky spravedlivé výpovědi je, že výpověď musí uspět v testu tří zásad. Ty nenajdeme explicitně v žádném zákonném ustanovení, ale byly odvozeny soudní judikaturou. Jsou jimi: prognóza, ultima-ratio a zvážení zájmů.¹⁶⁵ Výpověď nemusí zásadně obsahovat výpovědní důvod, ten je potřeba připojit pouze tehdy, pokud tak stanoví zákon, kolektivní, podniková nebo individuální smlouva

Výpovědní důvod spočívající v osobě zaměstnance

Výpověď, jejíž důvod spočívá v osobě zaměstnance, může být dána zaměstnanci, jenž má nedostačující tělesné či duševní schopnosti pro výkon práce, je dlouhodobě nebo často nezpůsobilý k práci pro nemoc atd. Nejčastější příčinou dání uvedené výpovědi je nemoc zaměstnance.¹⁶⁶ Za často nemocného zaměstnance je zpravidla považován ten, který z důvodu nemoci není schopen práce po dobu šesti a více týdnů v roce a to v „pozorovacím“ období alespoň dvou let.¹⁶⁷

¹⁶¹ EURES. *Průvodce pro přeshraniční pracovníky z Česka*. [online] [cit. 2015-03-12]. Dostupné na <http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mta5/~edisp/16019022dstbai449864.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI449867>.

¹⁶² § 622 - § 624, Bürgerliches Gesetzbuch ze dne 18. srpna 1896, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶³ Kündigungsschutzgesetz ze dne 10. srpna 1951, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶⁴ § 1 odst. 2, Kündigungsschutzgesetz ze dne 10. srpna 1951, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶⁵ PREIS, Ulrich. *Arbeitsrecht : Praxis-Lehrbuch zum Individualarbeitsrecht*. 2. Auflage. Köln: Dr. Otto Schmidt KG, 2003. s. 696.

¹⁶⁶ PREIS, Ulrich. *Arbeitsrecht : Praxis-Lehrbuch zum Individualarbeitsrecht*. 2. Auflage. Köln: Dr. Otto Schmidt KG, 2003. s. 739.

¹⁶⁷ HENSCHKE. *Informationen zum Thema Kündigung : Kündigung wegen Krankheit*. Arbeitsrecht Online. [online] 7. April 2011, [cit. 2015-03-07]. Dostupné na: <http://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Kuendigung_Krankheitsbedingt.html>.

Výpovědní důvod spočívající v jednání zaměstnance

Výpověď, jejíž důvod spočívá v jednání zaměstnance, může být dána zaměstnanci, jenž úmyslně či z nedbalosti porušil či porušuje pracovněprávní povinnosti. Německé pracovní právo rozlišuje mezi porušením hlavních a vedlejších povinností. Porušení první jmenované je například odmítnutí nastoupit k výkonu práce, druhou kupříkladu pozdní příchod.¹⁶⁸

Výpovědní důvod spočívající v naléhavých provozních potřebách podniku

Posledním druhem společensky spravedlivé výpovědi je taková výpověď, u které příčinou ukončení pracovního poměru se zaměstnancem jsou naléhavé provozní potřeby podniku. Pokud dochází ke snižování počtu zaměstnanců z důvodu naléhavých provozních potřeb podniku a přichází v úvahu výpověď u více zaměstnanců se stejnými zkušenostmi, schopnostmi a pracovními výsledky, musí zaměstnavatel provést společenský výběr.¹⁶⁹

5. 3 Shrnutí a srovnání české a německé právní úpravy

Právní úprava německého pracovního práva je roztržena do velkého množství legislativních předpisů, které sice obsahují podrobnou a mnohdy i propracovanější úpravu než pracovní právo české, často však na úkor přehlednosti. V České republice nadále trvá tzv. kodexová úprava pracovního práva.

Výpověď je nutné v obou zemích podat v písemné formě (není přípustná ani forma elektronická dle § 623 BGB). Výpověď se dle německé právní úpravy dělí na řádnou a mimořádnou. Mimořádná výpověď odpovídá české úpravě okamžitého zrušení pracovního poměru. V Německu je zákonem povolena pracovní doba 48 hodin týdně, zatímco v České republice je povoleno pracovat maximálně 40 hodin. Neplatnost výpovědi může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec, uplatnit podáním žaloby příslušnému německému pracovnímu soudu nejpozději ve lhůtě 3 týdnů od doručení výpovědi, v České republice je tato lhůta delší a činí 2 měsíce ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.¹⁷⁰ Odškodnění vyplacené zaměstnavatelem po podání výpovědi se nazývá i v SRN odstupné, oproti České republice však není ze zákona na odstupné nárok.¹⁷¹

¹⁶⁸ PREIS, Ulrich. *Arbeitsrecht : Praxis-Lehrbuch zum Individualarbeitsrecht*. 2. Auflage. Köln: Dr. Otto Schmidt KG, 2003. se 755.

¹⁶⁹ § 1 odst. 3, Kündigungsschutzgesetz ze dne 10. srpna 1951, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁷⁰ § 72 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁷¹ EURES. *Průvodce pro přeshraniční pracovníky z Česka*. [online] [cit. 2015-03-12]. Dostupné na <http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mta5/~edisp/16019022dstbai449864.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI449867>.

V české právní úpravě je zákonná výpovědní doba pro zaměstnavatele i zaměstnance stejná a činí nejméně dva měsíce.¹⁷² V německé právní úpravě je zakotveno několik výpovědních dob. Německé pracovní právo rozlišuje základní a rozšířenou výpovědní dobu. Základní výpovědní doba činí 4 týdny (28 dnů), u rozšířené je její délka odstupňována podle počtu let, jež zaměstnanec u zaměstnavatele strávil v pracovním poměru. U smluv uzavřených na více než 5 let je výpovědní doba šest měsíců. Během zkušební doby je výpovědní doba dva týdny. Účinky výpovědi nastupují ihned bez výpovědní doby v případě výpovědi mimořádné (v ČR okamžité zrušení pracovního poměru). Rozšířená výpovědní doba může dosahovat až 7 měsíců po 20 letech pracovního poměru, z pohledu flexibility zaměstnání není tento způsob úplně vhodný.¹⁷³

Rozdíl je rovněž u výpovědních důvodů, které v SRN nejsou nikde taxativně stanoveny, výpověď však musí být důvodná a společensky spravedlivá. V České republice je zaměstnavatel vázán taxativním výčtem výpovědních důvodů, zaměstnanec však může podat výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Německá právní úprava upravuje pouze velmi obecně výpovědní důvody a účastník, který výpověď podává, nemusí ve výpovědi uvádět její důvody, výpověď je platná i bez jejich uvedení (to platí jak pro řádnou, tak i pro mimořádnou výpověď). Výpovědní důvody je v SRN nutné ve výpovědi uvést pouze v případě, pokud se na zaměstnance vztahuje ochrana před výpovědí a jestliže o to v případě mimořádné výpovědi požádá sám zaměstnanec, případně se tak strany dohodly.¹⁷⁴

Taxativní výčet výpovědních důvodů u výpovědi dané zaměstnavatelem v ČR se mi zdá jako vhodnější varianta, neboť tento výčet výpovědních důvodů slouží k ochraně zaměstnance a ten je určitým způsobem chráněn před svévolí zaměstnavatele. V Německu záleží na konkrétním ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Výpověď musí být společensky spravedlivá a zaměstnavatel ani zaměstnanec nemusí až na zákonné výjimky výpovědní důvod uvádět. Je zde však prostor pro pracovní soudy, aby vymezily daný výpovědní důvod dle konkrétního případu, nejsou zde přesné hranice určené zákonodárcem. Celkově se mi jeví ochrana zaměstnance v českém pracovním právu silnější a výhodu vidím také v lepší orientaci v zákoníku práce z pohledu neodborné veřejnosti.

¹⁷² HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 193 – 195.

¹⁷³ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 194.

¹⁷⁴ HÁSOVÁ, Jiřina. *Právní otázky podnikání v SRN*. Vyd. 1. V Praze: C. H. Beck, 2011, 283 s.

6. Úvahy de lege ferenda

Jedna z úvah de lege ferenda se týká délky výpovědní doby. Výpovědní doba dvou měsíců pro zaměstnance i zaměstnavatele se mi celkově jeví jako přiměřená, z hlediska trendu posílit pružnost zaměstnání v ČR by však mohla být v určitých zákonných případech zkrácena. Z hlediska principu ochrany zaměstnance by mohla být ponechána stávající délka výpovědní doby při výpovědi bez udání důvodu nebo z důvodů, které nespočívají v osobě zaměstnance (organizační důvody). Délka výpovědní doby by však neměla být hlavním prvkem ochrany zaměstnance při skončení pracovního poměru. Jako prvek ochrany je třeba spíše inklinovat k finanční kompenzaci než k prodlužování existence právního vztahu, pokud jedna strana projevila vůli skončit.¹⁷⁵

Zaujala mě rovněž myšlenka zavedení institutu tzv. vykoupení se z pracovního poměru. Tento institut by byl využíván v případě potřeby rychlého skončení pracovního poměru, místo dodržení výpovědní doby by však byla poskytnuta druhému účastníkovi peněžitá kompenzace. V případě skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele by byla kompenzace poskytnutím ušlého výdělku, který by zaměstnanec získal za výkon práce, pokud by pracovní poměr trval. Komplikovanější situace by byla u skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance, kompenzace by vycházela z ceny práce a z poskytnutí těchto prostředků k uhrazení nákladů na zaměstnance, který tuto práci bude vykonávat. Pokud se zamyslíme nad účinky této úpravy, v případě zaměstnavatele se jedná o praktický institut, v případě zaměstnance by zřejmě nedošlo k častému využití, neboť v ČR není zvykem, aby zaměstnanec poskytoval zaměstnavateli peněžité plnění (s výjimkou náhrady škody). Bylo by rovněž vhodné zavedení nějaké nezbytné doby, po níž by pracovní poměr ještě trval, aby bylo možné zařídit vyrovnání vzájemných závazků a plnění. Tímto institutem by mohla být zavedena větší flexibilita v pracovněprávních vztazích.¹⁷⁶

Ve čtvrté kapitole této práce jsem narazila na náleze Ústavního soudu¹⁷⁷, který řešil diskriminaci z důvodu věku při skončení pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů. Ústavní soud v daném případě ústavní stížnosti stěžovatele vyhověl a zrušil předchozí rozhodnutí. Stěžovateli byla dána výpověď podle ustanovení § 52 písm. c) ZP. Důvodem měla být jeho nadbytečnost v důsledku organizační změny provedené rozhodnutím

¹⁷⁵ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, s. 101 - 102.

¹⁷⁶ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, s. 95 - 103.

¹⁷⁷ Nález Ústavního soudu ze dne 30. dubna 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08.

vedoucího Úřadu vlády České republiky. Stěžovatel tvrdil, že zaměstnavatel porušil zákaz diskriminace z důvodů věku, neboť z dostupných veřejných zdrojů zjistil, že v rámci organizační změny došlo k přijetí většího počtu nových zaměstnanců ve věku do 30 let a proti tomu na základě uvedené organizační změny byli propuštěni zaměstnanci nad 50 let věku.

I přesto že Ústavní soud vyhověl ústavní stížnosti a uznal zásah do stěžovatelova ústavně zaručených práv, právní úprava se nijak nezměnila. Ustanovení § 52 písm. c) zní: „Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pokud se stane zaměstnanec nadbytečný 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.“ Tento výpovědní důvod řadíme mezi organizační výpovědní důvody. Použití tohoto výpovědního důvodu vychází z málo průhledných vnitřních organizačních změn u zaměstnavatele. Rozhodnutí o tom, který z dotčených zaměstnanců je nadbytečný a dostane výpověď, závisí již zcela na zaměstnavateli, soud jej nepřezkoumává, musí však skutečně dojít ke zrušení zaměstnancova pracovního místa. Smysl nemá ani přejmenování pracovních míst, neboť nadbytečnost je posuzována podle obsahu pracovního místa (pracovní náplně). Pokud bylo zrušeno pracovní místo zaměstnance, avšak bylo vytvořeno nové s jiným názvem, přičemž jeho obsah je práce, kterou může zaměstnanec vzhledem k druhu práce sjednané v pracovní smlouvě vykonávat, nejedná se o nadbytečnost zaměstnance.¹⁷⁸

Právní úprava by měla reagovat na možný zásah do ústavně zaručených práv a měla by klást důraz na ochranu zaměstnance jako slabší smluvní stranu. Na druhou stranu by se mělo umožnit dát zaměstnavateli výpověď, jestliže po něm nelze, vzhledem k osobě zaměstnance, dále spravedlivě požadovat pokračování pracovního poměru. Jak vyplývá ze zahraničních úprav, není výpověď přípustná, pokud neexistuje důvod, který brání dalšímu zaměstnávání a zároveň není možné použít pro zaměstnance mírnější řešení.¹⁷⁹

¹⁷⁸ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, s. 89 - 90.

¹⁷⁹ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, s. 103.

ZÁVĚR

Jeden z možných způsobů skončení pracovního poměru je skončení pracovního poměru výpovědí. Skončení pracovního poměru je právní institut, jímž dochází ke skončení právního vztahu. Právní úprava skončení pracovního poměru by měla reagovat na aktuální potřeby smluvních stran, na situaci na pracovním trhu, na situaci v ekonomice, stejně jako na sociální pozici osob konajících práci. Na jedné straně by měla vynikat pružností a na straně druhé jistou mírou stability zaměstnání. V současné době je právní úprava pracovněprávních vztahů upravena novým zákoníkem práce, který je speciálním předpisem k občanskému zákoníku. Míra ochrany zaměstnance kogentními normami nového zákoníku práce je stále pocíťována především zaměstnavateli jako poměrně vysoká, z jejich strany se stupňuje tlak na flexibilnější právní úpravu, která by jim umožňovala pružněji reagovat na konkrétní potřeby ekonomiky. Zákoník práce byl již více než třicetkrát novelizován, poslední novelizace zákoníku práce byla provedena zákonem č. 250/2014 Sb., s účinností k 1. lednu 2015.

Poměrně zásadní novela zákoníku práce proběhla v souvislosti s rekodifikací soukromého práva, zákonem č. 303/2013 Sb. (s účinností od 1. ledna 2014) bylo novelizováno v souvislosti s přijetím nového občanského zákoníku celkem více než 70 zákonů. Došlo především ke zpřesnění úpravy základních zásad pracovněprávních vztahů. Z pohledu skončení pracovního poměru a zejména výpovědi došlo ke změně v § 50 odst. 1 zákoníku práce, který hovoří o tom, že výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží. Upravení této sankce nicotnosti odstranilo právní nejistotu ohledně nedodržení písemné formy výpovědi. Pokud by byla výpověď v jiné než písemné formě, hledí se na ni jako by vůbec nevznikla. Otázkou však zůstává, zda časté novelizace zákoníku práce nejsou z hlediska neodborné veřejnosti matoucí. Opustit cestu častých novelizací a změn vidím z hlediska jistoty a přehlednosti jako vhodnější způsob, právní úprava by se ustálila a vzniklo by širší podvědomí o této úpravě právě u dotčených zaměstnanců. Kladně hodnotím kodexovou úpravu pracovního práva zákoníkem práce. Z hlediska běžných uživatelů je tento způsob úpravy přehledný, komplexní a jasný.

Institut výpovědi z pracovního poměru jsem v diplomové práci srovnávala s německou právní úpravou, kde je pracovní právo roztrženo do velkého množství legislativních předpisů. Celkově se mi jeví ochrana zaměstnance v českém pracovním právu silnější a výhodu vidím také v lepší orientaci v jednotném předpisu z pohledu neodborné veřejnosti. Výpověď je v německé úpravě rozdělena na řádnou a mimořádnou, výpovědní doby se dělí na základní a rozšířenou. V případě rozšířené výpovědní doby je její délka odstupňována podle

počtu let, jež zaměstnanec u zaměstnavatele strávil v pracovním poměru. Z pohledu flexibility zaměstnání není tento způsob úplně vhodný. Jako prvek ochrany je třeba spíše inklinovat k finanční kompenzaci než k prodlužování existence právního vztahu, pokud jedna ze stran projeví vůli jej skončit. Z hlediska výpovědních důvodů se mi zdá česká právní úprava rovněž vhodnější, neboť taxativní výčet výpovědních důvodů u výpovědi dané zaměstnavatelem slouží především k ochraně zaměstnance. Jsou sice zákonodárcem vymezeny přesné hranice použití a soudy mají menší pole působnosti, ale celkově se přikláním k pohledu, že hlavní funkcí pracovního práva by měla být právě ochrana zaměstnance.

Cíl práce vytvořit ucelený výklad o výpovědi z pracovního poměru, zaměřit se na soubornost informací a podložit je relevantní judikaturou se mi dle mého názoru podařilo splnit. Věnovala jsem vyšší pozornost především výpovědním důvodům u výpovědi dané zaměstnavatelem, každý výpovědní důvod jsem podložila relevantní judikaturou. Zaměřila jsem se také na možnost diskriminace zaměstnance u jednoho z organizačních výpovědních důvodů, tuto problematiku jsem podložila nálezem Ústavního soudu¹⁸⁰. Rovněž jsem objasnila a pomocí judikatury vysvětlila rozdíly mezi stupni porušení pracovních povinností - soustavné méně závažné porušením pracovní kázně, závažné porušením pracovní kázně a porušením pracovní kázně zvláště hrubým způsobem. Nedostatky v právní úpravě jsem řešila v kapitole šesté - úvahy *de lege ferenda*, kde se zamýšlím nad délkou výpovědní doby, institutem tzv. vykoupení se z pracovního poměru¹⁸¹ a otázkou výběru zaměstnance pro nadbytečnost při výpovědi dané zaměstnavatelem a s tím související možnou diskriminací z hlediska věku. Výpovědní doba dvou měsíců pro zaměstnance i zaměstnavatele se mi celkově jeví jako přiměřená, z hlediska trendu posílit pružnost zaměstnání v ČR by však mohla být v určitých zákonných případech zkrácena.

Jako jeden z dalších cílů diplomové práce jsem si stanovila blíže prozkoumat ochranu zaměstnance v české právní úpravě výpovědi z pracovního poměru. Chtěla jsem zjistit, zda je ochrana zaměstnance dostatečná a zda nedochází v některých případech k oslabení této smluvní strany. V podkapitolách diplomové práce jsem se v souvislosti s touto problematikou zabývala ochranou před výpovědí a tzv. přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Ochrana před výpovědí je určena zaměstnancům, u nichž nastala právní událost, která jim dočasně

¹⁸⁰ Nález Ústavního soudu ze dne 30. dubna 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08.

¹⁸¹ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, s. 89 - 90.

znemožnila možnost hledání nového zaměstnání. Jde o zdravotní důvody nebo o výkon činnosti, které jsou v zájmu společnosti. Doba, po níž je zaměstnanec chráněn před možností výpovědi, je nazývaná dobou ochrannou. Zákaz výpovědi však není absolutní, v určitých případech se jedná o natolik nezbytné důvody k výpovědi, že nelze po zaměstnavateli požadovat, aby zaměstnance, byť jsou v ochranné době, nadále zaměstnával. Ohledně přechodu práv a povinností zákoník práce ustanovením § 51a realizuje zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, kdy dává zaměstnanci možnost, aby nemusel přejít k přejímajícímu zaměstnavateli, pokud si to nepřeje. Předmětné ustanovení tak specifickým způsobem krátí výpovědní dobu tak, aby skončila dnem předcházejícím dni přechodu práv a povinností. Celkově hodnotím právní úpravu ochrany zaměstnance v českém pracovním právu jako dostatečnou a přikláním se k názoru, že hlavní funkcí pracovního práva je právě ochrana slabší smluvní strany. Ustálením právní úpravy by však vznikla vyšší právní jistota v pracovněprávních vztazích.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Monografie:

- BEZOUŠKA, Petr. IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. 1. vydání. Praha: Linde, 2010. 223 s.
- BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ludvík a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s.
- BĚLINA, Miroslav a kol.: *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s.
- DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních*. I. Skončení pracovního poměru, II. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru. 1. vydání. Praha: ASPI Publishing, 2002. 115 s.
- FAUST, Florian. *Bürgerliches Gesetzbuch: Allgemeiner Teil*. 3. Aufl. Baden-Baden: Nomos, 2013, 286 s.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s.
- GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 303 s.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo - 300 otázek a odpovědí*. Praha: Computer press, 2008, 192 s.
- HÁSOVÁ, Jiřina. *Právní otázky podnikání v SRN*. Vyd. 1. V Praze: C. H. Beck, 2011, xviii, 283 s.
- HENSSLER, Martin, BRAUN, Axel. *Arbeitsrecht in Europa*. Köln: Schmidt, 2003, XIII, 1301 s.
- HŮRKA, Petr a kol. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012, s. 246.
- HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, 189 s.
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, 575 s.
- HŮRKA, Petr, Kristina KOLDINSKÁ, Jan PICHRT, Věra ŠTANGOVÁ, Martin ŠTEFKO a Margerita VYSOKAJOVÁ. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2014, 145 s.

- HŮRKA, Petr a Tomáš HORÁČEK. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. Vyd. 1. Olomouc: ANAG, 2014, 143 s.
- HŮRKA, Petr a Jakub MORÁVEK. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 1063 s.
- JAKUBKA, Jaroslav. *Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele*. 2. aktualizované vydání. Praha: GRADA Publishing, 2000, 119 s.
- KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce 2011*. Praha: Eurounion, 2011. 607 s.
- KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Vyd. 1. Praha: Leges, 2014, 368 s.
- KOTTNAUER, Antonín. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Vyd. 1. Praha: Leges, 2012, 1087 s.
- PREIS, Ulrich. *Arbeitsrecht: Praxis-Lehrbuch zum Individualarbeitsrecht*. 2. Aufl. Köln: Schmidt, 2003, XLVII, 940 s.
- VYSKOKAJOVÁ, Margerita, HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, 772 s.

Odborné časopisy:

- BEZOUŠKA, Petr. *Dlouho očekávaná novela zákoníku práce*, Právní rozhledy, 2011, číslo 6, s. 587.
- BEZOUŠKA, Petr. *Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli*. Právní rozhledy, 2013, ročník 21, číslo 7, s. 235.
- BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. *Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce 1. 1. 2012*. Právní rozhledy, 2012, č. 6, s. 191.
- BEZOUŠKA, Petr. *Skončení pracovního poměru v České republice. Úvahy de lege ferenda*. Právní fórum, 2006, č. 7, s. 252-256.
- BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. *Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku)*. Právní rozhledy, 2011, číslo 17, s. 605.
- BUKOVJAN, Petr. *Běh subjektivní lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele*. Práce a mzda. 2008, č. 4, s. 25-27.
- BUKOVJAN, Petr. *Je nutné vedoucího zaměstnance před dáním výpovědi odvolat?* Práce a mzda, 2012, č. 2, s. 51-52.

- BUKOVJAN, Petr. *Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru*. Práce a mzda, 2012, č. 1, s. 11-17.
- FETTER, Richard W. *Rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost*. Právní rádce, 2010, roč. 18, č. 6, s. 18 – 37.
- HŮRKA, Petr. *K zákazu výpovědi a ochranné době*. Právo a zaměstnání, 2003, č. 7-8.
- HŮRKA, Petr. *Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem*. Právní rozhledy, 2014, ročník 22, č. 7, s. 233.
- JOUZA, Ladislav. *Jak se vyvarovat chybné výpovědi z pracovního poměru?* Bulletin advokacie, 2013, číslo 4, s. 25.
- JOUZA, Ladislav. *Nový zákoník práce – změny ve skončení pracovního poměru*. Bulletin advokacie, 2007, číslo 7-8, s. 48.
- JOUZA, Ladislav. *Nový zákoník práce v praxi*. Bulletin advokacie, 2007, roč. 18, č. 5, s. 11 – 22.
- JOUZA, Ladislav. *Ochrana zaměstnanců před hromadným propouštěním*. Bulletin advokacie, 2009, roč. 20, č. 1 – 2, s. 50 – 51.
- JOUZA, Ladislav. *Skončení pracovního poměru a nadbytečnost zaměstnance*. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2008, ročník 17, č. 11, s. 20.
- JOUZA, Ladislav. *Skončení pracovního poměru - náležitosti projevu vůle zaměstnavatele*. Bulletin advokacie, 2009, číslo 6, s. 42.
- JOUZA, Ladislav. *Skončení pracovního poměru po novele zákoníku práce*. Bulletin advokacie, 2012, č. 11, s. 409-411.
- JOUZA, Ladislav. *Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů*. Bulletin advokacie, 2014, číslo 9, s. 46.
- JOUZA, Ladislav. *Výpověď pro nadbytečnost*. Bulletin advokacie, 2015, číslo 1-2, s. 37.
- JOUZA, Ladislav. *Změny ve skončení pracovního poměru*. Bulletin advokacie, 2014, číslo 3, s. 42.
- POTOČNÝ, Miroslav: *Malý pohraniční styk mezi Českou republikou a Spolkovou republikou Německo*, Právní rozhledy, 1996, číslo 3, s. 134.
- PROKEŠ, Martin. *Otazníky nad odstupným po novele zákoníku práce*. Právní rozhledy, 2012, ročník 20, číslo 11, s. 409.
- ŠTANGOVÁ, Věra. *Institut okamžitého zrušení pracovního poměru*. Právo a zaměstnání. 2004, č. 1, s. 2-3.

Internetové zdroje:

- BARTŮŇKOVÁ, Anna. *K výpovědi z pracovního poměru pro neuspokojivé pracovní výsledky podle ust. § 52 písm. f) ZP* [online]. epravo.cz, 18. 5. 2011 [cit. 2015-02-25]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/k-vypovedi-z-pracovniho-pomeru-pro-neuspokojive-pracovni-vysledky-podle-ust-52-pism-f-zp-73634.html>>.
- BARTŮŇKOVÁ, Anna. *K institutu odstupného při ukončení pracovního poměru ve světle judikatury českých soudů*. [online]. epravo.cz, 10. 12. 2014 [cit. 2015-02-25]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/k-institutu-odstupneho-pri-ukonceni-pracovniho-pomeru-ve-svetle-judikatury-ceskych-soudu-96160.html>>.
- BUKOVJAN, Petr, ŠUBRT, Bořivoj. *Nová právní úprava pracovních poměrů na dobu určitou* [online]. Mzdovapraxe.cz, 5. prosince 2011 [cit. 2015-02-25]. Dostupné na <<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d36128v45834-nova-pravni-uprava-pracovnich-pomeru-na-dobu-urcitou/>>.
- EURES. *Průvodce pro přeshraniční pracovníky z Česka*. [online] [cit. 2015-03-12]. Dostupné na <http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mta5/~edisp/l6019022dstbai449864.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI449867>.
- FETTER W., Richard. *Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem* [online]. epravo.cz, 17. 1. 2012 [cit. 2015-02-21]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/naroky-z-neplatneho-roz vazani-pracovniho-pomeru-zamestnavatelem-79926.html>>.
- FETTER, W. Richard. *Pracovně-právní judikatura NS ČR z r. 2011* [online]. Epravo.cz. 7. května 2012 [cit. 2015-02-25]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/pracovne-pravni-judikatura-ns-cr-z-r-2011-81993.html>>.
- HENSCHKE. *Informationen zum Thema Kündigung: Kündigung wegen Krankheit*. Arbeitsrecht Online. [online] 7. April 2011, [cit. 2015-03-07]. Dostupné na <http://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Kuendigung_Krankheitsbedingt.html>.
- MOJŽÍŠ, Miroslav. *Výpověď pro nesplnění předpokladů či požadavků, důvod dle § 52 písm. f) zákoníku práce*. [online]. epravo.cz, 17. 12. 2014 [cit. 2015-02-27]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/vypoved-pro-nesplneni-predpokladu-ci-pozadavku-duvod-dle-52-pism-f-zakoniku-prace-96295.html?mail>>.

- PÁLINKÁS, Zoltán. *Výpověď z důvodu přemístění části zaměstnavatele*. [online]. epravo.cz, 18. 2. 2015 [cit. 2015-02-25]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/vypoved-z-duvodu-premisteni-casti-zamestnavatele-97035.html>>.
- SPIROVÁ, Irena. *Zaměstnávání „domáckých“ zaměstnanců*. [online]. epravo.cz, 12. 2. 2015 [cit. 2015-02-25]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnavani-domackych-zamestnancu-96923.html>>.

Právní předpisy:

- ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů
- Bürgerliches Gesetzbuch ze dne 18. srpna 1896, ve znění pozdějších předpisů.
- Kündigungsschutzgesetz ze dne 10. srpna 1951, ve znění pozdějších předpisů.
- Směrnice č. 92/85/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.

Judikatura:

- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 8. 4. 1999, sp. zn. III. ÚS 547/1998
- Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 4. 2008, č. 116/2008 Sb.
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/2008

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 6. 1997, sp. zn. 2 Cdo 727/96.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/1998.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 735/2000.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2208/2000.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 131/2003.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 6. 2003, sp. zn. 21 Cdo 387/2003.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. března 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 2. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2089/2004.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 758/2006.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2008, spis. zn. 21 Cdo 1760/2007.
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2215/2007.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 12. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4030/2010.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3178/2010.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 7. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4890/2010
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2339/2011.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. března 2013, sp. zn. 21 Cdo 742/2012.

SHRNUTÍ / SUMMARY

Diplomová práce se zabývá institutem skončení pracovního poměru, konkrétně je zaměřena na výpověď z pracovního poměru. První kapitola se věnuje obecně skončení pracovního poměru, právnímu jednání účastníků právního poměru směřujícím k jeho skončení a právními událostmi mající za následek skončení pracovního poměru jako je smrt, uplynutí doby a způsoby skončení pracovního poměru ve zvláštních případech. Druhá kapitola je zaměřena na výpověď. Zabývám se subjekty pracovněprávních vztahů, formou výpovědi, doručením výpovědi, výpovědní dobou a ochranou před výpovědí. Třetí kapitola nese název Výpověď ze strany zaměstnance. Objasňuji v ní výpovědní důvody zaměstnance, přechod práv a povinností a s tím spojené specifické zkrácení výpovědní doby, možné odvolání výpovědi a neplatné rozvázání pracovního poměru jak ze strany zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Čtvrtá kapitola s názvem Výpověď ze strany zaměstnavatele obsahuje obecně výpovědní důvody zaměstnavatele, organizační výpovědní důvody, zdravotní důvody a důvody spočívající v osobě zaměstnance. V páté kapitole srovnávám českou a německou právní úpravu skončení pracovního poměru, především formou výpovědi. Šestá kapitola upravuje úvahy de lege ferenda. Každá kapitola je doplněna relevantní judikaturou.

This thesis deals with the institute of termination of employment, specifically focuses on the employment notice. The first chapter deals with general employment termination, legal negotiation parties to a legal relationship towards the end of a legal event resulting in termination of employment, such as death, the expiry date and a termination of employment in special cases. The second chapter focuses on the employment notice. I deal with subjects of labour relations, the form of employment notice, delivery notice, notice period and protection against employment notice. The third chapter is called Employment notice by the employee, explain the reasons for employment notice of employees, appeal the notice and invalid employment notice by both the employer and employee. The fourth chapter called Employment notice by employer generally includes reasons for employment notice, that are organizational reasons, health reasons and reasons consisting in the person of the employee. In the fifth chapter I compare Czech and German legislation of the termination of employment, especially employment notice. The sixth chapter regulates considerations de lege ferenda. Each chapter is completed by relevant case law.

SEZNAM KLÍČOVÝCH SLOV / KEYWORD LIST

pracovní právo, zákoník práce, zaměstnanec, zaměstnavatel, skončení pracovního poměru, dohoda o rozvázání pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru, výpověď, výpovědní doba, výpovědní důvody, neplatné rozvázání pracovního poměru, odstupné, německé pracovní právo, výpověď z pracovního poměru v SRN

labour law, Labour code, employee, employer, employment termination, the agreement on employment termination, immediate employment termination, employment notice, notice period, reasons for employment notice, invalid employment termination, redundancy, German labour law, employment notice in Germany