

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Eliška Huvarová

Výpověď daná zaměstnavatelem podle § 52 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb.

Diplomová práce

Olomouc 2019

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Výpověď daná zaměstnavatelem podle § 52 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb. vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 23. 4. 2019

Obsah diplomové práce:

Obsah

Úvod.....	4
1. Flexicurita.....	7
1.1. „Flexibility“	7
1.2. „Security“.....	8
2. Výpověď daná zaměstnavatelem	11
2.1. Náležitosti a forma výpovědi	11
2.2. Doručení výpovědi zaměstnanci	12
2.3. Výpovědní doba	16
3. Specifika výpovědního důvodu podle § 52 písm. f).....	19
3.1. Předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon práce	20
3.2. Požadavky pro řádný výkon práce	21
3.3. Neuspokojivé pracovní výsledky.....	23
4. Použití § 52 písm. f) v soudní praxi	26
4.1. Zákonné předpoklady	26
4.2. Požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce	32
4.3. Neuspokojivé pracovní výsledky.....	36
5. Návrhy na zlepšení právní úpravy.....	39
Závěr	44
Bibliografie	47
Monografie a komentáře:	47
Odborné články	47
Judikatura soudů.....	48
Shrnutí.....	50
Klíčová slova.....	50
Summary	50
Key words	51

Úvod

Pro svou diplomovou práci jsem si vybrala téma „Výpověď daná zaměstnavatelem podle § 52 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb“. Prvotním důvodem pro výběr tohoto tématu bylo setkání s několika praktickými situacemi, ve kterých chtěl zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí se zaměstnancem, s jehož působením nebyl spokojen, ale který formálně nenaplnil žádný z taxativně stanovených výpovědních důvodů. Takový zaměstnavatel se dostává do bezvýhodné situace, kdy nemůže zaměstnance propustit a na jeho místo přijmout vhodnějšího kandidáta. Ve své práci jsem se proto rozhodla zhodnotit, jak dobře z tohoto hlediska současná právní úprava funguje, a dokázat, že vzhledem ke špatné uplatnitelnosti výpovědního důvodu spočívajícího v neuspokojivých pracovních výsledcích zaměstnance se zaměstnavatelé snaží jeho užití obejít a uměle uplatnit výpovědní důvod jiný (spočívající například v organizačních změnách).

Hlavním cílem mé práce je ověřit v judikatuře vysokých soudů České republiky, jak dobře je výpovědní důvod dle § 52 písm. f) zákoníku práce (dále jen „ZP“) uplatnitelný před soudem, zda se při jeho aplikaci opakují stejné problémy, zda zaměstnavatelé dělají stejné chyby a zda tyto chyby mají původ v nepřesnosti daného ustanovení zákoníku práce. Dalším cílem mé práce je analyzovat vybraná rozhodnutí soudů a zkoumat, zda se tyto shodují či naopak rozcházejí ve výkladu vybraného výpovědního důvodu i v názoru na platnost či neplatnost výpovědi, která je před soudem napadána. V rámci analýzy rozhodnutí soudů je mým dílčím cílem také zjistit, zda jsou jednotné názory soudů na rozlišení mezi výpovědním důvodem dle písm. f) a písm. g) ustanovení § 52 ZP.

V neposlední řadě je dílčím cílem této práce najít návrhy na zlepšení současné právní úpravy a řešení opakujících se problémů, které vyvozuji z analyzované judikatury soudů. Předmětem mého zkoumání v této práci je dále zjistit, zda již návrhy na zlepšení existují, a pokud ano, zda by právě tyto mohly ke zlepšení aplikace analyzovaného výpovědního důvodu přispět. Ve své práci se zabývám také tím, jak je v současné právní úpravě uplatněn princip flexicurity a jestli by návrhy na zlepšení přispěly aplikaci zásady autonomie vůle v pracovním právu.

V první kapitole své práce se věnuji pojmu flexicurita, který je nutné vysvětlit pro pochopení míry ochrany, kterou zákoník práce zaměstnancům nejen v souvislosti s výpovědí danou zaměstnavatelem poskytuje, a zároveň aplikace zásady autonomie vůle v pracovním právu. V této kapitole rozebírám, jak konkrétně se tato zásada a její dvě složky („flexibility“ a „security“) projevují při aplikaci zákoníku práce, a zvláště v případě výpovědi ze strany

zaměstnavatele, a jak se tyto projevují při aplikaci vybraného výpovědního důvodu. V této kapitole se zabývám také různým dělením principu flexicurity a jejích jednotlivých složek a jejich vzájemným vztahem.

Druhá kapitola mé práce blíže popisuje podmínky, které se k výpovědi dané zaměstnavatelem váží, a také způsoby, kterými je možné zaměstnanci výpověď doručit. Prostor zde věnuji jednotlivým náležitostem a formě výpovědi, která musí být dodržena, a zvláště pak posloupnosti způsobů doručování výpovědi zaměstnanci zaměstnavatelem. Zmíněna je zde také chystaná novela zákoníku práce týkající se doručování a její přínos pro zaměstnavatele. V této kapitole pokládám teoretický rámec pro další zkoumání aplikační praxe, a proto zde vycházím zejména ze znění zákona, z monografií věnujících se daným tématům a komentářové literatury k zákoníku práce.

Navazující třetí kapitola již konkrétně specifikuje výpovědní důvod podle § 52 písm. f) ZP. V této kapitole se zabývám zejména rozlišením mezi jednotlivými částmi analyzovaného výpovědního důvodu, tedy předpoklady stanovenými právními předpisy pro výkon práce, požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce a konečně neuspokojivými pracovními výsledky. Ve třech podkapitolách se věnuji každé části zvlášť a specifikuji požadavky pro uplatnění jednotlivých důvodů. Poukazuji také na rozdíly mezi jednotlivými částmi výpovědního důvodu, a to nejen z hlediska formálních požadavků, které jsou zákonem vyžadovány k jejich zdárnému uplatnění, ale také z hlediska rozdílů v jednotlivých náležitostech, a uvádím příklady situací, které do jednotlivých částí spadají.

Čtvrtá kapitola se již věnuje ryze praktickému uplatnění a aplikaci analyzovaného výpovědního důvodu. Tato část obsahuje tři podkapitoly věnující se již zmíněným jednotlivým částem výpovědního důvodu. U každé z částí analyzuji vybraná rozhodnutí vysokých soudů, konkrétně Nejvyššího soudu České republiky a Ústavního soudu České republiky, jednotlivá rozhodnutí srovnávám, poukazuji na opakující se řešené problémy, případně na názory, ve kterých se soudy neshodují, a vysvětluji, proč je právě to problémem při aplikaci analyzovaného výpovědního důvodu. V této kapitole je prostor věnován také rozlišení mezi výpovědními důvody dle písm. f) a písm. g) v aplikační praxi. Protože tato kapitola je čistě prakticky zaměřená, vycházím v ní zejména z množství judikatury Nejvyššího soudu České republiky a z jednotlivých zákonných ustanovení, kterých se judikované případy dotýkají.

Poslední pátá kapitola mé práce otevírá téma návrhů na zlepšení právní úpravy. Mým záměrem zde je vyhledat již existující návrhy na zlepšení a srovnat je s platným zákonem. Tato kapitola proto vychází zejména z publikace *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva* obsahující návrh nové právní úpravy, která by mohla fungovat lépe než ta současná. V poslední

kapitole své práce se tedy věnuji návrhům lepšího fungování procesu podávání výpovědi zaměstnavatelem v českém pracovním právu a jeho možností rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, který nenaplní žádný z vymezených výpovědních důvodů.

Hlavní použitou metodou v této práci je analýza, a to ať už analýza znění textu zákona, kterým se zabývám v úvodních kapitolách této práce, tak analýza rozhodnutí soudů a jejich následná komparace, která je použita v prakticky zaměřené čtvrté kapitole tohoto textu. Právě v této kapitole se má práce opírá zejména o judikaturu soudů jako hlavní a nejdůležitější zdroj. V úvodní teoreticky zaměřené kapitole nicméně vycházím zejména z odborných monografií a článků a komentářové literatury, která je pro správný výklad analyzovaného zákonného ustanovení zcela nenahraditelná.

1. Flexicurita

Flexicurita nebo také flexijistota je pojem používaný v oblasti pracovního práva pro vyjádření kombinace dvou zásadních principů pracovního práva, a to smluvní volnosti a autonomie vůle („flexibility“) a zároveň ochrany zaměstnance („security“). V českém prostředí převládá názor, že pracovní právo je součástí práva soukromého.¹ Proto je třeba zaručit volnost při sjednávání pracovních poměrů tak, aby si strany mohly sjednat podmínky a obsah pracovního poměru, které vyhovují výkonu konkrétní práce konkrétním zaměstnancem.² Zároveň však už z principu pracovního práva vyplývá zvýhodněná pozice zaměstnavatele, proto zákonodárce v právním řádu garantuje zaměstnanci ochranu, a to například v oblastech bezpečnosti práce, pracovních podmínek, ale i v podobě ochrany před náhlou ztrátou zaměstnaní. Kombinací těchto dvou prvků vzniká princip flexijistoty, který je jednou ze základních zásad českého pracovního práva.³

Protože pracovní právo řadíme do oblasti práva soukromého, jehož hlavní zásadou je autonomie vůle stran, a zároveň se v pracovněprávních vztazích významně projevuje zásada ochrany zaměstnance, myslím se, že je třeba teoreticky vymezit princip flexijistoty, který tyto dvě zásady kombinuje. Z toho důvodu je první kapitola zaměřena na vysvětlení tohoto pojmu, který bude v dalších kapitolách prakticky aplikován v konkrétních případech. Princip flexijistoty je také vhodným kritériem pro posouzení přínosu návrhů na změnu koncepce právní úpravy, která je rozebrána v poslední kapitole této práce.

1.1. „Flexibility“

Flexibilita v pracovním právu jako jedna ze dvou esenciálních součástí principu flexijistoty se dá pojmut ve dvou různých rovinách. Tou první je tzv. flexibilita dvoustranná nebo také objektivní, tedy taková, která umožňuje smluvním stranám na základě vzájemné dohody upravit podmínky pracovního vztahu tak, aby vyhovovaly oběma stranám a konkrétní situaci. Jedná se o projev zásad soukromého práva a takováto flexibilita by se dala označit za flexibilitu smluvní, protože umožňuje stranám právního vztahu využít svého práva autonomie vůle, jak je v českém

¹ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. s. 13.

² Přestože je pracovní právo zařazováno do oblasti práva soukromého, nejedná se o ryze soukromoprávní odvětví, protože některé jeho části jsou regulovány veřejnoprávními předpisy (např. zákonem o zaměstnanosti). Můžeme tedy říct, že pracovní právo sice je právem soukromým, ale obsahuje i prvky veřejného práva.

³ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009. s. 23.

právním řádu zakotvena. Flexibilita objektivní tedy umožňuje stranám na základě souhlasného projevu vůle upravovat podmínky pracovního vztahu. Druhou flexibilitou je tzv. flexibilita subjektivní neboli jednostranná, která se v pracovním právu sice projevuje menšinově, nicméně pro účely tématu této diplomové práce je zásadnější, protože umožňuje například jednostranné ukončení pracovního poměru ať už ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele. Subjektivní flexibilita umožňuje subjektům právního vztahu jednostranným projevem vůle zakládat, měnit nebo rušit práva a povinnosti, která jsou obsahem právního vztahu. Nejdůležitějším projevem jednostranné flexibility je tedy především ukončení pracovního poměru.⁴

Flexibilita v pracovním právu nabývá různých významů podle toho, v jakých souvislostech je uplatňována. Lze tedy uvést například mzdovou flexibilitu či flexibilitu profesní struktury, které umožňují zaměstnavateli vybrat si své zaměstnance a jejich profesní zaměření ve své firmě nebo určit výši mzdy, kterou se rozhodne svým zaměstnancům za práci poskytovat (ačkoliv i zde je ve své volnosti limitován ochranou zaměstnance v podobě minimální mzdy). Dále se flexibilita uplatní také jako tzv. flexibilita funkční, která může spočívat v tom, že zaměstnavatel přizpůsobí podmínky zaměstnání zaměstnancovým schopnostem a dovednostem či kvalifikaci nebo jej zaškolí nebo mu umožní absolvovat kurz směřující k jejich získání.⁵

Dá se tedy shrnout, že flexibilita v pracovním právu představuje tu část základního fungování systému pracovního práva v České republice, která umožňuje smluvním stranám ujednat si, co zákon nezakazuje, a je tedy projevem autonomie vůle stran v soukromém právu.

1.2. „Security“

„Security“ neboli jistota je druhou složkou principu flexijistoty uplatněném v českém pracovním právu. Jedná se o tu složku, která zaručuje zaměstnanci, že budou jeho práva v pracovním vztahu chráněna a že tím bude kompenzována silnější pozice, kterou zaměstnavatel v pracovním vztahu nesporně má. Fungování principu ochrany můžeme demonstrovat na jednoduchých příkladech: na jedné straně minimální mzda nebo minimální počet dní dovolené stanovené právním řádem, maximální pracovní doba apod., a na druhé straně také omezením týkajícím se právě rozvázání pracovního poměru, v našem případě

⁴ Tamtéž, s. 28.

⁵ Tamtéž, s. 27-28.

ustanovení § 52 písm. f) ZP, kdy v případě neuspokojivých pracovních výsledků není možné pracovní vztah ukončit bez předchozího upozornění a stanovení lhůty k nápravě.

Princip ochrany je možné uplatnit nejen v samotném pracovní vztahu, ale i v principech ochrany zaměstnance na trhu práce. V tomto smyslu se dělí ochrana na ochranu reprezentační, ochranu příjmu, ochranu pracovního místa, ochranu zaměstnanosti, ochranu reprodukce znalostí a dovedností a ochranu bezpečnosti a zdraví při práci.

Reprezentační ochrana je ochranou práv sdružovacích a kolektivních, která se v pracovním právu nejčastěji projevují v existenci odborových organizací. Ochrana příjmu je příkladem, který lze vztáhnout jak k celému pracovnímu trhu a postavení zaměstnance v něm, tak ke konkrétnímu pracovnímu vztahu. Ve vztahu k celému pracovnímu trhu se ochrana příjmu projevuje např. v případě sociální události (např. dlouhodobé nemoci, rodičovství, ztráty zaměstnání), kdy pro tyto případy existuje státem garantovaný sociální systém nezávislý na konkrétním pracovně právním vztahu jedince. Příkladem projevu ochrany příjmu v konkrétním pracovním vztahu může být stanovení minimální mzdy. Ochranou pracovního místa je pak míněna ochrana zaměstnance před náhlou ztrátou zaměstnání, která se projevuje v omezení výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele (jejich taxativní výčet je uveden v zákoníku práce) nebo například zákazem výpovědi v ochranné době (dle § 53 ZP). Ochrana zaměstnanosti v praxi znamená především péči státu o osoby hledající si práci například v podobě možnosti rekvalifikace či zvyšování kvalifikace, na což navazuje ochrana reprodukce znalostí a dovedností projevující se především ve vzdělávacím systému státu. Ochrana bezpečnosti a zdraví je pak významnou měrou ošetřena nejen na úrovni českých právních předpisů, ale také evropských (především směrnic Evropské unie), které zaručují zaměstnanci ochranu jeho zdraví při výkonu práce.⁶

Pokud jde o vztah zásady ochrany a zásady flexibility v českém pracovním právu, lze konstatovat, že pokud není stanoveno jinak, platí zásada flexibility. S ohledem na zařazení pracovního práva do oblasti práva soukromého je tedy nutné, aby dal zákonodárce jednoznačně najevo, kdy vstupuje stranám pracovně právního vztahu do jejich autonomie vůle a určuje tak nepřekročitelné mantinely. Konkrétní příklady projevu zásady ochrany v zákoníku práce byly zmíněny již výše, proto pro zobecnění lze uvést, že se ochrana neboli „security“ v zákoníku projevuje kromě jiného v existenci taxativních výčtů a kogentních norem, které vylučují, aby

⁶ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009. s. 26.

si věc strany sjednaly odlišně. Právě proto, že je tato práce zaměřena na jeden z případů zásahu zákonodárce do autonomie vůle stran, je nezbytné teoretické vymezení tohoto principu. V dalších kapitolách je rozebráno také uplatnění flexijistoty v praxi. Aplikace principu flexijistoty a její zachování je také hodnotným měřítkem pro analýzu návrhů na změnu koncepce výpovědních důvodů, o které je pojednáno v poslední kapitole této práce. Osobně zastávám názor, že princip flexijistoty je možné přirovnat k vahám, které poměřují výhody a nevýhody úpravy jednotlivých institutů pro smluvní strany. V případě taxativního výčtu výpovědních důvodů jistě převažují nevýhody pro zaměstnavatele. Proto je otázkou, zda jsou tyto nevýhody vyváženy důležitostí ochrany zaměstnance při výpovědi dané zaměstnavatelem, nebo zda je tento způsob ochrany nadměrný. Klady a zápory této ochrany jsou blíže rozebrány v kapitole týkající se návrhů na zlepšení právní úpravy.

2. Výpověď daná zaměstnavatelem

Výpověď je jedním ze čtyř způsobů rozvázání pracovního poměru, jak je definuje zákoník práce v § 48. Ten ve svém odstavci prvním říká: „*Pracovní poměr může být rozvázn jen dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době*“. Výpověď může podat buď zaměstnanec, a to z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu (toto jeho právo je uvedeno v § 50 odst. 3 ZP), nebo zaměstnavatel, avšak ten pouze z důvodů taxativně stanovených § 52 ZP. Toto ustanovení je kogentní, proto se od v něm taxativně stanovených výpovědních důvodů nelze odchýlit. Není ani možné si například sjednat, že se některý z výpovědních důvodů vůbec nepoužije, nebo dokonce stanovit zcela jiný výpovědní důvod, a to ani dvoustrannou dohodou smluvních stran.⁷ V návaznosti na předchozí kapitolu je zde třeba zdůraznit, že právě toto omezení zaměstnance v podobě taxativního výčtu výpovědních důvodů je projevem zásady ochrany, jak je o ní pojednáno výše. Pro výpověď zaměstnance i zaměstnavatele platí podmínka písemnosti a dále shodně omezení odvolání výpovědi, a to pouze písemně s písemným souhlasem druhé smluvní strany.⁸ Výpověď je možné odvolat od doručení výpovědi druhé straně až do okamžiku skončení pracovního poměru, ale pouze za podmínky, že zaměstnanec (druhá smluvní strana) s odvoláním v této lhůtě písemně vyjádří souhlas.⁹

2.1. Náležitosti a forma výpovědi

Jak již bylo zmíněno výše, forma výpovědi je stanovena pro zaměstnance i zaměstnavatele stejně, a to písemná. Není tedy možné rozvázat pracovní poměr ústní dohodou, a to v žádném z případů (písemná totiž musí být i dohoda uzavíraná mezi smluvními stranami). V případě, že by výpověď nebyla písemná (byla by dána ústně), způsobovalo by to její nicotnost a neexistenci tohoto právního jednání, nevyplývaly by z ní žádné důsledky a pracovní poměr by tímto jednáním neskončil.¹⁰ Odlišnosti se pro výpověď podanou zaměstnavatelem pojí s taxativním výčtem výpovědních důvodů. Zaměstnavatel musí nejen uvést jeden z důvodů pro výpověď, ale také ho musí dostatečně odůvodnit. Zaměstnavatel musí ve výpovědi uvést dostatečné skutkové důvody, kterými prokáže naplnění jím uvedeného výpovědního důvodu,

⁷ HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018. s. 197.

⁸ § 51 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁹ HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018. s. 193.

¹⁰ JOUZA, Ladislav. *Základy pracovního práva*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2018. Právo a management. s. 49-50.

a to navíc tak, aby nebylo možné ho zaměnit s jiným výpovědním důvodem. Zároveň nesmí být výpovědní důvod uvedený ve výpovědi dodatečně měněn – podá-li tedy zaměstnavatel výpověď, nemůže ji později upravit nebo změnit. V takovém případě by musel podat výpověď novou.¹¹ Zaměstnavatelova povinnost výpovědní důvod jednoznačně a přesně skutkově vymezit spočívá zejména v dostatečném popisu situace, která ho k podání výpovědi dovedla. Není již nezbytné ve výpovědi přesně odkázat na ustanovení zákoníku práce, podle kterého zaměstnanci výpověď dává, protože naplnění výpovědního důvodu a zkoumání, o který výpovědní důvod se dle daných skutkových okolností jedná, je věcí soudu, nikoliv povinností zaměstnavatele. Pokud se zaměstnavatel přesto rozhodne na zákoník práce ve výpovědi odkázat a chybně uvede nesprávné ustanovení, nezpůsobí tím neplatnost výpovědi a soud sám vyhodnotí, dle kterého ustanovení byla výpověď podána.¹² Naopak pouhé uvedení ustanovení zákoníku práce bez další specifikace důvodu pro podanou výpověď jako výpověď z pracovního poměru neobstojí.¹³

Po podání výpovědi musí následovat výpovědní doba. Ta je stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele a ze zákona¹⁴ činí alespoň 2 měsíce¹⁵. Zaměstnavatel má dále povinnost oznámit svůj záměr o podání výpovědi odborové organizaci, které je členem daný zaměstnanec. S ohledem na to, že zaměstnanec nemá povinnost zaměstnavateli říct, zda nebo jaké odborové organizace je členem, musí pak fakticky zaměstnavatel oznámit svůj záměr dát zaměstnanci výpověď každé odborové organizaci, která u něj působí.¹⁶

2.2. Doručení výpovědi zaměstnanci

Doručování v pracovním právu upravuje zákoník práce v § 334 a násl. První podmínkou pro doručování písemností týkajících se vzniku, změny a skončení pracovního poměru je, že tyto musí být zaměstnanci doručeny do vlastních rukou. Z toho plyne, že jiné písemnosti než ty, které vyjmenovává zákoník práce v § 334 odst. 1, do vlastních rukou doručeny být nemusí. Je však možné, aby si strany v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo smlouvě sjednaly,

¹¹ § 50 odst. 4 zákoníku práce

¹² TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. s. 74-75.

¹³ JOUZA, Ladislav. *Základy pracovního práva*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2018. Právo a management. s. 51.

¹⁴ § 51 odst. 1 zákoníku práce

¹⁵ S výjimkou dle § 51a zákoníku práce.

¹⁶ BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele: Praktická právní příručka*. Praha: Linde Praha, 2010. s. 98-99.

že se do vlastních rukou budou doručovat i písemnosti, o kterých to výše uvedené ustanovení výslovně nestanoví.¹⁷

Zákoník práce dále v § 334 odst. 2 stanoví způsoby, kterými lze zaměstnanci písemnosti doručovat, respektive jejich prioritu, a to takto: „*Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci 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.*“ Z tohoto ustanovení vyplývá, že primárně má zaměstnavatel zaměstnanci doručovat písemnosti osobně. Vágní formulaci „kdekoliv bude zastížen“ pak upřesňuje komentářová literatura, která uvádí, že sice je prioritou doručit zaměstnanci písemnost osobně a lze to učinit kdekoliv (tedy například v restauraci, tramvaji, na ulici apod.), nicméně tento způsob doručení předpokládá aktivitu zaměstnavatele, nikoliv zaměstnance, proto není možné zaměstnance například předvolat k doručení písemnosti nebo ho jiným způsobem nutit aktivně si písemnost vyzvednout.¹⁸ Písemnost je možné osobně doručovat kdykoliv, tedy nejen v rámci pracovní doby, ale i mimo ní. Dle § 334 odst. 3 se písemnost v případě osobního doručování považuje za doručenu také tehdy, když zaměstnanec odmítne písemnost převzít. Zajímavostí je, že na rozdíl od doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb nemusí být o tomto následku zaměstnanec poučen. Výpověď je však považována za doručenu pouze v případě, že zaměstnanec odmítne písemnost převzít, nikoliv v případě, že neposkytne součinnost nezbytnou k doručení.¹⁹

Úprava doručování v pracovním právu by měla být v dohledné době novelizována, a to s účinností od 1. 7. 2019. První plánovaná změna se týká právě osobního doručování. Nově se zaměstnavatel musí pokusit doručit zaměstnanci výpověď do vlastních rukou přednostně na pracovišti. To zaměstnavateli usnadňuje kromě jiného i důkazní situaci, protože pak nemusí dokazovat, že se pokusil zaměstnanci osobně doručit kdekoliv, kde by byl zaměstnanec zastížen. Pokud se zaměstnavateli nepodaří zaměstnanci výpověď doručit na pracovišti, může rovnou přejít k některému z náhradních způsobů doručování.²⁰ Myslím si, že současný způsob doručování osobně je pro zaměstnavatele velmi nevýhodný, a nevidím důvod, proč by se měl

¹⁷ PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. s. 997.

¹⁸ Tamtéž. s. 997.

¹⁹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 1365.

²⁰ JOUZA, Ladislav. *Novela zákoníku práce 2019*. [online]. Bulletin advokacie. 24. 10. 2018 [cit. 2019-04-11]. Dostupné z: <<http://www.bulletin-advokacie.cz/novela-zakoniku-prace-2019?browser=mobi>>

zaměstnavatel pokoušet zaměstnanci výpověď doručovat osobně v restauraci, tramvaji nebo na ulici. Z toho důvodu považují tuto plánovanou změnu za vhodnou a přínosnou pro zaměstnavatele a jeho pozici při doručování výpovědi, ale i pro celkovou přehlednost a logiku postupů při doručování výpovědi. Z hlediska flexibilitaty tuto změnu také považují za správnou, protože vyrovnává značnou nevýhodu zaměstnavatele a způsob doručování na pracovišti je dle mého názoru spravedlivý pro obě strany pracovněprávního vztahu.

Další způsoby doručování, tedy prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací a prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, jsou upraveny v § 335 a 336 ZP. Dle § 335 lze písemnost doručit prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací „*vylučně tehdy, jestliže zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas a poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování.*“ Pokud si strany takový způsob doručování neujednají, není pak možné považovat písemnost za doručenu v případě odeslání například datovou schránkou, byť by tato písemnost byla opatřena zaručeným elektronickým podpisem, který je jinak jednou z podmínek platného doručení elektronickou cestou. Pokud zaměstnanec vyslovil souhlas s elektronickým doručováním, není podmínkou pro tuto formu doručení, aby se zaměstnanec předtím pokusil o doručení osobní (na rozdíl od doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, kde to nezbytné je).²¹ Takto doručovaná písemnost je pak doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem.

Důležitou podmínkou pro možnost doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb je již výše uvedená nezbytnost nejprve se pokusit doručit písemnost osobně, kterou stanovuje zákoník práce již v obecném § 334 odst. 1. Pokud není možné doručit zaměstnanci písemnost osobně a není sjednána možnost doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, pak může zaměstnavatel doručit zaměstnanci písemnost prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Přes tuto zákonem jasně stanovenou posloupnost způsobů doručování, nemá případné nedodržení posloupnosti způsobů doručování vliv na právní účinky doručení, pokud zaměstnanec písemnost převezme.²²

²¹ Tamtéž. s. 1370.

²² RICHARD W., Fetter. *Zbytečné komplikace zaměstnavatele voličiho způsob doručení právního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem* [online]. Bulletin advokacie, 12. 2. 2019 [cit. 2019-03-15]. Dostupné z: <<http://www.bulletin-advokacie.cz/zbytecne-komplikace-zamestnavatele-voliciho-zpusob-doruceni-pravniho-jednani-smerujiciho-k-rozvazani-pracovniho-pomeru-se-zamestnancem?browser=mobi>>

Při doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb doručuje zaměstnavatel na tzv. poslední známou adresu zaměstnance, tedy poslední adresu, která je mu známa. To znamená, že nestačí zaslat písemnost na adresu uvedenou například ve smlouvě, která v případě dlouhodobých pracovněprávních vztahů může být i desítky let stará. Aktuální adresu se zaměstnavatel většinou dozví přímo od zaměstnance, ale je možné vycházet i z adresy zjištěné jiným způsobem, pokud se zaměstnanec na této adrese prokazatelně zdržuje a je možné mu tam písemnost řádně doručit. V případě, že zaměstnanec vlastním zaviněním zaměstnavateli nesdělí aktuální adresu, a na tu, kterou má zaměstnavatel k dispozici, není možné mu písemnost doručit, považuje se za den doručení den, kdy provozovatel poštovních služeb nemohl zaměstnanci písemnost doručit.²³

Výše zmíněná novela zákoníku práce přinese změny i v případě doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Zaměstnavatel bude nově doručovat na adresu, kterou mu zaměstnanec sdělí. Tím se zákonodárce snaží převést část odpovědnosti za řádné doručení na zaměstnance, který bude nově mít povinnost zaměstnavatel písemně sdělovat změny adresy tak, aby mohlo být doručováno na aktuální adresu.²⁴ I tuto změnu hodnotím jako krok směrem k logickému postupu při doručování a zjednodušení jeho fungování. Myslím si, že právě tato změna klade vyšší důraz na autonomii vůle stran a na jejich rovnost, protože stanoví zaměstnanci povinnost přispět k řádnému doručení a zaměstnavatele zbavuje povinnosti pátrat po aktuální adrese zaměstnance.

V případě, že zaměstnanec nebyl na adrese doručovatelem zastížen, je písemnost uložena v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu. Zaměstnanec je pak písemně vyzván, aby si uloženou písemnost vyzvedl, a to ve lhůtě 10 dnů. Zaměstnanci musí být rovněž sděleno, kde a kdy si může doručovanou písemnost vyzvednout a musí být poučen o následcích odmítnutí převzetí nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti.²⁵ Neposkytnutí součinnosti může v tomto případě znamenat také to, že si zaměstnanec písemnost ve lhůtě nevyzvedne, ačkoliv mu v tom objektivně nic nebránilo.²⁶ Při odmítnutí převzetí zásilky se tato považuje za doručenu dnem, kdy k odmítnutí došlo. Jako

²³ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 1372.

²⁴ SOCHOROVÁ, Petra a Ema DRŠTIČKOVÁ. *Velké změny v zákoníku práce – novela má nově vymezit dovolenou, flexibilitu zaměstnaneckých míst i doručování pracovněprávních dokumentů*. [online]. EPRAVO.CZ 5. 9. 2018 [cit. 2019-04-11]. Dostupné z: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/velke-zmeny-v-zakoniku-prace-novela-ma-nove-vymezit-dovolenou-flexibilitu-zamestnaneckych-mist-i-dorucovani-pracovnepravnich-dokumentu-108099.html>>

²⁵ § 336 odst. 3 zákoníku práce

²⁶ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 1373.

další příklady zmaření doručení výpovědi zaměstnancem lze uvést například jednání, kdy by zaměstnanec trval na otevření zásilky před jejím převzetím, odmítl podepsat doručenkou, ačkoliv mu byla zásilka doručena, záměrně se nezdržoval na poslední známé adrese apod.²⁷

Při doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb nastává tedy okamžik doručení buď dnem, ve kterém zaměstnanec písemnost převzal, desátým dnem následujícím po dni, kdy byla zásilka uložena v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo na obecním úřadě, dnem, kdy zaměstnanec odmítl doručovanou písemnost převzít, nebo dnem, v němž zaměstnanec neposkytl součinnost k doručení písemnosti, pokud byl o následcích odmítnutí převzetí a neposkytnutí součinnosti řádně poučen.²⁸

Lhůta deseti dnů pro vyzvednutí zásilky po jejím uložení je rovněž předmětem výše zmíněné novely. Nově je lhůta stanovena na 15 dní, což je souladné s maximální lhůtou pro uložení zásilky poskytovanou Českou poštou. Posledním dnem této lhůty je pak výpověď považována za doručenu. Poslední změnou ve zmíněné novele je, že již nebude vyžadován písemný záznam o poučení zaměstnance o následcích odmítnutí převzetí výpovědi.²⁹ I tyto změny považuji za logické, ačkoliv změna lhůty pro vyzvednutí zásilky z deseti na patnáct dní není pro zaměstnavatele výhodou. Znamená totiž, že doba trvání pracovního poměru se zaměstnancem, jemuž je výpověď doručována, se o dalších pět dní prodlouží, což jistě není v zájmu zaměstnavatele. I přesto však vnímám tento krok jako snahu uvést lhůty do souladu s lhůtami pro uložení poskytovatele poštovních služeb, tedy České pošty. Ze změn, které novela přináší, lze vyčíst záměr zjednodušit doručování v pracovním právu a ujednotit postupy, které zákoník práce specificky upravuje. Myslím si, že uvedené změny jsou směrem k lepšímu a z hlediska principu flexijistoty vyvažují přílišné nároky, které v současné úpravě v oblasti doručování na zaměstnavatele klade.

2.3. Výpovědní doba

Výpovědní doba je projevem jedné ze dvou složek principu flexijistoty, kterému se věnuje předchozí kapitola, tedy konkrétně projevem zásady jistoty. Tuto pojistku pro zaměstnance (ale i pro zaměstnavatele) stanovuje zákoník práce v § 51. Jedná se o dobu, která začíná běžet

²⁷ JOUZA, Ladislav. *Základy pracovního práva*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2018. Právo a management. s. 51.

²⁸ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 1375.

²⁹ JOUZA, Ladislav. *Novela zákoníku práce 2019*. [online]. Bulletin advokacie. 24. 10. 2018 [cit. 2019-04-11]. Dostupné z: <<http://www.bulletin-advokacie.cz/novela-zakoniku-prace-2019?browser=mobi>>

prvním dnem kalendářního měsíce, který následuje po měsíci, ve kterém byla doručena výpověď, a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.³⁰ Jak je zřejmé z dikce § 51 odst. 2 ZP, nepoužije se na běh výpovědní doby počítání času dle občanského zákoníku, ale zákoník práce sám jednoznačně určuje počátek běhu výpovědní doby a její konec tak, aby bylo její trvání určeno na dobu celých kalendářních měsíců.

Výpovědní doba musí být dle výše zmíněného § 51 odst. 1 ZP stejná pro zaměstnance i pro zaměstnavatele a musí činit nejméně 2 měsíce. Výjimku z tohoto pravidla pak tvoří jen § 51a ZP, tedy případ, kdy dochází k přechodu práv a povinností (nebo výkonu práv a povinností) z pracovněprávního vztahu (například přechod práv a povinností k jinému zaměstnavateli). Vzhledem k tomu, že v soukromém právu si lze ujednat vše, co není zákonem zakázáno, je možné sjednat si výpovědní dobu delší než zákonem stanovené minimální dva měsíce. I v tomto případě však musí být zachována její stejná délka pro zaměstnance i zaměstnavatele. Jinou délku výpovědní doby je možné sjednat například v pracovní smlouvě. Delší výpovědní dobu nelze stanovit jednostranně například vnitřním předpisem zaměstnavatele, protože se jedná o povinnost pro zaměstnance i zaměstnavatele, a proto se na délce odchýlné od zákonem stanovených dvou měsíců musí smluvní strany shodnout.³¹

Smyslem existence výpovědní doby je poskytnout zaměstnanci jistotu zaměstnání po předem stanovenou dobu od právního jednání, kterým se ukončuje pracovní poměr, aby si zaměstnanec mohl například najít jinou práci a aby tak nedošlo ke zhoršení zaměstnancovy sociální úrovně. Naopak v případě výpovědi dané zaměstnancem může tato doba sloužit zaměstnavateli pro výběr nového zaměstnance, případně jeho zapracování, administrativní ukončení pracovního vztahu se zaměstnancem apod.³²

V některých případech dochází k prodloužení výpovědní doby přímo ze zákona. Jedná se například o situaci, kdy je zaměstnanec v ochranné době. Tuto situaci upravuje zákoník práce v § 53 odst. 2, který říká, že byla-li zaměstnanci dána výpověď před počátkem běhu ochranné doby tak, že by výpovědní doba uplynula za trvání doby ochranné, ochranná doba se do běhu výpovědní doby nezapočítává. Pokud zaměstnanec nesdělí zaměstnavateli, že na prodloužení netrvá, skončí pracovní poměr nejdříve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení

³⁰ § 51 odst. 2 zákoníku práce

³¹ HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018. s. 195.

³² HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009. s. 94.

ochranné doby. Dále pokud byla zaměstnanci nebo zaměstnankyni dána výpověď z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, před nástupem na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, skončí výpovědní doba současně s mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.³³

Informace o délce a běhu výpovědní doby nejsou nutnou náležitostí výpovědi a nezpůsobují její neplatnost. Pracovní poměr skončí uplynutím posledního dne výpovědní doby, a to buď stanovené zákonem nebo pracovní smlouvu, i v případě, že by údaj o výpovědní době a její délce uvedený ve výpovědi nebyl správný. Pokud tedy výpověď má všechny zákonné náležitosti a je zaměstnanci řádně doručena, nehraje (ne)uvedení výpovědní doby a její délky roli pro platnost či neplatnost výpovědi.³⁴

³³ § 54 písm. c) zákoníku práce

³⁴ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 309.

3. Specifika výpovědního důvodu podle § 52 písm. f)

Jak již bylo uvedeno v předchozích kapitolách, zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z taxativně vymezených důvodů dle § 52 ZP a zároveň musí důvod podané výpovědi specifikovat a skutkově vymežit tak, aby nebylo možné jej zaměnit s jiným. V této kapitole se zaměřím na specifika výpovědního důvodu podle § 52 písm. f) ZP, který v sobě zahrnuje dva subdůvody v podobě nesplňování zákonných předpokladů a nesplňování požadavků pro řádný výkon práce. Speciální podkategorií nesplňování požadavků pro výkon práce pak jsou tzv. neuspokojivé výsledky. Tato kapitola je zaměřena především na rozdíl mezi předpoklady a požadavky pro výkon práce a dále právě na zmíněné tzv. neuspokojivé pracovní výsledky. K podmínce specifikace výpovědního důvodu ve výpovědi je třeba doplnit, že zaměstnavatel sice může uplatnit obě části výpovědního důvodu podle § 52 písm. f) najednou (tj. že zaměstnanec jednak nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy a zároveň nesplňuje požadavky pro řádný výkon této práce), nicméně z jedné skutkové situace nelze dovodit oboje – tj. oba důvody lze uplatnit najednou pouze tehdy, pokud zaměstnanec jedním skutkovým stavem nesplňuje předpoklady pro výkon práce a zároveň z jiného skutkového důvodu nesplňuje také požadavky pro řádný výkon práce.³⁵

Dle § 52 písm. f) ZP může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, „*Nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.*“

Již z textu tohoto ustanovení je zřejmé, že předpoklady pro výkon práce jsou stanoveny právními předpisy (tedy například advokátní zkouška pro výkon advokacie), zatímco požadavky pro řádný výkon práce stanovuje zaměstnavatel (například přímo v pracovní smlouvě, může se jednat například o jazykovou zkoušku). Tzv. neuspokojivé pracovní výsledky jsou podmnožinou nesplňování požadavků pro výkon práce, kdy zaměstnanec sice formální požadavky splňuje (např. překladatel má certifikát o jazykové zkoušce), ale například neplní požadavky zaměstnavatele na počet překladů za měsíc. Uspokojivé pracovní výsledky tedy jsou jedním z požadavků na řádný výkon práce. Na tomto místě je ještě důležité uvést, že tento

³⁵ Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 16. 12. 1976, sp. zn. 5 Cz 52/76, R 38/79.

výpovědní důvod patří do skupiny těch, pro které není možné rozvázat pracovní poměr v ochranné době.

Významný je také fakt, že nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce nemusí nastat v době, kdy se zaměstnavatel rozhodne dát zaměstnanci výpověď. Jinými slovy mohou důvody k rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. f) ZP existovat delší dobu a je možné je uplatnit kdykoliv. Podmínkou však je, že v době podání výpovědi musí důvody trvat.³⁶

3.1. Předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon práce

Předpoklady pro výkon konkrétní práce stanoví zákon nebo jiný obecně závazný předpis. Smyslem stanovení těchto předpokladů může být například zajištění bezpečnosti zaměstnanců, ochrana jejich zdraví, ale taky stanovení určité kvality pro výkon konkrétního druhu práce (např. stanovením podmínky dosažení určitého vzdělání). Předpoklady mohou být stanoveny nejen v zájmu ochrany zaměstnanců, ale také jiných (třetích) osob, případně obecných zájmů společnosti.³⁷ Typickými předpoklady pro výkon práce je podmínka minimálního dosaženého vzdělání, vykonání kvalifikační zkoušky, atestace v případě lékařů apod. Příklad atestace lékařů nalezneme i v judikatuře, kdy je výpovědní důvod dle § 52 písm. f) dán v případě, že lékař nevykoná atestační zkoušku.³⁸ Důvod je však dán, až když lékař vyčerpá všechny možnosti získání atestace, ne při prvním neúspěšném pokusu o vykonání zkoušky.³⁹

Specifický pro předpoklady stanovené právními předpisy je fakt, že tyto nemusí existovat před vznikem pracovního poměru, ale aplikují se i v případě, že začnou platit až v průběhu trvání pracovního poměru. I v takovém případě je možné uplatnit tento výpovědní důvod a se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr, ačkoliv při sjednávání pracovního poměru zaměstnanec všechny předpoklady splňoval. Tato situace se může týkat také například jmenování do pozice vedoucího zaměstnance.⁴⁰ Podobně platí, že není rozhodné, zda zaměstnanec předpoklady nesplňoval již při nástupu do práce, respektive při uzavírání pracovní smlouvy (např. lhal o dosažení určité kvalifikace) nebo předpoklady nesplní až v průběhu zaměstnání (např. řidič z povolání mimo zaměstnání způsobí nehodu a přijde

³⁶ Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 12. 1976, sp. zn. 5 Cz 52/76, R 38/79.

³⁷ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 331.

³⁸ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 7. 12. 1995, sp. zn. 16 Co 355/95.

³⁹ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 23. 4. 1998, sp. zn. 16 Co 91/98.

⁴⁰ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 332.

o řídicí oprávnění).⁴¹ V případě výpovědi podané z důvodu nesplnění zákonných předpokladů platí výjimka, že není nezbytně nutný precizní skutkový popis důvodů, pro které zaměstnanec požadavky nesplňuje, ale postačí odkaz na právní předpis, který daný předpoklad stanoví (na rozdíl od výpovědi podané pro nesplňování požadavků pro řádný výkon práce, kde je přesné skutkové vymezení důvodu nezbytnou podmínkou).⁴²

Některé právní předpisy, které zakotvují předpoklady pro výkon práce, umožňují, aby zaměstnavatel zaměstnanci nesplnění konkrétního předpokladu prominul. V takovém případě není výpovědní důvod dle § 52 písm. f) naplněn, pokud zaměstnavatel rozhodl, že daný předpoklad nebude aplikovat. Pokud však zaměstnavatel prominul nesplnění předpokladu zaměstnanci jen dočasně (například v případě poskytnutí možnosti absolvovat jazykovou zkoušku) a zaměstnanec ve stanovené době předpoklad nesplní, končí pracovní poměr uplynutím doby, na kterou zaměstnavatel zaměstnanci nesplnění daného předpokladu prominul.⁴³ Zaměstnavatel může také dát zaměstnanci výpověď, pokud zaměstnanec neplní podmínky, za kterých mu zaměstnavatel nesplňování konkrétních předpokladů prominul, a to například tím, že se nevěnuje zvyšování své kvalifikace.⁴⁴

3.2. Požadavky pro řádný výkon práce

Druhou možností pro užití výpovědního důvodu dle písm. f) je nesplňování požadavků pro řádný výkon práce. Požadavky mohou být zaměstnavatelem stanoveny např. v pracovní smlouvě, vnitřních předpisech zaměstnavatele apod., ale mohou také vyplývat z pokynů nebo příkazů vedoucího zaměstnance. Tato kategorie požadavků může být problematická, a to především z hlediska rovného zacházení, § 16 ZP a antidiskriminačního zákona, protože se může snadno stát, že vedoucí zaměstnanec může pro zaměstnance vykonávající stejný druh práce stanovit různé požadavky (například jednomu z nich nařídí psychologické vyšetření na vlastní náklady a druhému ne).⁴⁵ Existují však i požadavky, které zaměstnavatel ve svých vnitřních předpisech výslovně uvádět nemusí, protože jsou všeobecně známé a platné pro výkon určitého druhu práce (např. prodavač v obchodě by se měl k zákazníkům chovat slušně

⁴¹ BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele: Praktická právní příručka*. Praha: Linde Praha, 2010. s. 104.

⁴² JOUZA, Ladislav. *Základy pracovního práva*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2018. Právo a management. s. 59.

⁴³ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 332.

⁴⁴ KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce*. Praha: Leges, 2014. Praktik (Leges). s. 209.

⁴⁵ Tamtéž. s. 209.

a vystupovat příjemně). Za nesplňování požadavků zaměstnavatele je možné považovat například i situaci, kdy vedoucí zaměstnanec vědomě přehlíží, že jeho podřízení porušují své pracovní povinnosti nebo některé z nich neodůvodněně zvyhodňuje.⁴⁶

Kategorie požadavků pro řádný výkon práce je podstatně méně jednoznačná než kategorie předpokladů stanovených právními předpisy, protože je zaměstnavatel může stanovit pro výkon konkrétní pracovní pozice zvlášť a nemusí tedy být jednotné ani u druhově stejné práce u různých zaměstnavatelů. To potvrzuje i komentářová literatura, která k tomuto uvádí: „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 zaměstnancem svým potřebám také v souvislosti s konkrétními podmínkami, za nichž zaměstnanec koná svou práci.“⁴⁷ Požadavky pro řádný výkon práce tedy zaměstnavatel stanovuje pro výkon konkrétní práce, nikoliv obecně pro výkon sjednaného druhu práce.⁴⁸

Přestože může zaměstnavatel požadavky určit tak, aby výkon práce vyhovoval zejména jeho potřebám a okolnostem, za nichž je práce vykonávána, je i v tomto případě limitován. Požadavky totiž musí být oprávněné a přiměřené povaze vykonávané práce. Zároveň platí podmínka, že stanovené požadavky mají význam pouze tehdy, pokud jejich nesplnění nezavinil zaměstnavatel sám tím, že by dané požadavky byly pro zaměstnance zcela nesplnitelné.⁴⁹ Již výše jsem uvedla příklad, že požadavkem zaměstnavatele pro výkon práce může být například složení jazykové zkoušky, ačkoliv pro vykonávaný druh práce není tato stanovena právním předpisem jako předpoklad pro výkon práce. Škála požadavků, na kterých může zaměstnavatel trvat, je však podstatně širší a s ohledem na konkrétní práci a okolnosti může zahrnovat také například úpravu zevnějšku, společenský oděv zaměstnance apod.

K výpovědi pro nesplňování požadavků je třeba doplnit, že aby byla výpověď odůvodněná, musí se jednat buď o nesplňování podstatných požadavků nebo dlouhodobé nesplňování méně důležitých požadavků. Zároveň také zaměstnavatel nemůže z tohoto výpovědního důvodu

⁴⁶ JOUZA, Ladislav. *Základy pracovního práva*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2018. Právo a management. s. 57.

⁴⁷ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 332.

⁴⁸ JOUZA, Ladislav. Skončení pracovního poměru v judikatuře. *Bulletin advokacie*. 2016, č. 9, s. 31-35.

⁴⁹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 332.

zaměstnanec propustit, pokud sám způsobil, že zaměstnanec požadavky nesplňuje, a to například tím, že ho s nimi řádně neseznámil (to se ovšem zásadně netýká tzv. všeobecně známých požadavků).⁵⁰ Lze tedy zobecnit, že o nesplňování požadavků půjde tehdy, pokud se bude jednat o trvalé nesplňování podstatných požadavků, které nezavinil zaměstnavatel. Zaměstnavatel může zavinit nesplňování požadavků zaměstnancem nejen nedostatečným informováním zaměstnance o vyžadovaných požadavcích, ale také např. situací, ve které by k nesplnění požadavků došlo tím, že vedoucí zaměstnanci vydávali protichůdné pokyny.⁵¹

Do kategorie nesplňování požadavků pro řádný výkon práce spadá také kategorie neuspokojivých pracovních výsledků. O této kategorii jako o samostatné a problematické bude pojednáno v další podkapitole.

3.3. Neuspokojivé pracovní výsledky

Neuspokojivé pracovní výsledky jsou kategorií spadající pod nesplňování požadavků pro řádný výkon práce. Situace, které se dají zařadit do této kategorie, jsou velice různorodé, ale ne každý neúspěch zaměstnance lze takto kvalifikovat. „*Jako neuspokojivé pracovní výsledky je tak možno postihnout jen situace, kdy je zřejmé, že důvodem neúspěchu je skutečnost, že zaměstnanec nesplňoval požadavky zaměstnavatele či nevyložil dostatečné úsilí směřující k danému výsledku.*“⁵² Přestože neuspokojivé pracovní výsledky patří do kategorie nesplňování požadavků pro řádný výkon práce, váží se k nim velmi specifické a problematické podmínky, a to především podmínka písemné výzvy zaměstnavatele k odstranění nedostatků v době 12 měsíců před výpovědí. Výpověď pak může zaměstnavatel zaměstnanci dát pouze tehdy, pokud zaměstnanec vytykané nedostatky v přiměřené době neodstraní.

Výzva k odstranění nedostatků není z hlediska hmotného práva právním jednáním, ale pouhým upozorněním zaměstnanci. To nic nemění na tom, že je nezbytnou hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi. Zaměstnavatel v tomto upozornění zaměstnanci určí lhůtu k odstranění nedostatků, která musí být přiměřená závažnosti vytykaných nedostatků. Pokud by zaměstnavatel stanovil lhůtu nepřiměřeně krátkou, mohlo by se jednat o zneužití práva

⁵⁰ BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele: Praktická právní příručka*. Praha: Linde Praha, 2010. s. 105.

⁵¹ KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce*. Praha: Leges, 2014. Praktik (Leges). s. 209.

⁵² TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. s. 83.

a rozpor se zásadou stanovenou v § 1a odst. 1 písm. a) ZP, tedy s ochranou zaměstnance.⁵³ Taková výpověď by pak mohla být soudem prohlášena za neplatnou z důvodu nesplňování hmotněprávních podmínek.⁵⁴

Výzva k odstranění nedostatků musí mít písemnou formu a musí být zaměstnanci doručena do vlastních rukou. Pokud zaměstnavatel ve výzvě stanovil lhůtu k odstranění nedostatků, počíná tato běžet doručením výzvy zaměstnanci. Pokud zaměstnanec neprokáže odstranění vytýkaných nedostatků, má zaměstnavatel možnost dát zaměstnanci výpověď nejpozději do 12 měsíců od upozornění zaměstnance na možnost výpovědi.⁵⁵ Zaměstnanec tedy nemůže být propuštěn na základě výzvy k odstranění nedostatků, kterou mu zaměstnavatel doručil před více než 12 měsíci. Lhůta 12 měsíců se počítá zpětně ode dne podání výpovědi.⁵⁶

Tato lhůta nicméně není lhůtou, která běží zaměstnanci k odstranění vytýkaných nedostatků. Takovou lhůtu musí určit zaměstnavatel přímo ve výzvě k odstranění vytýkaných nedostatků. Ačkoliv výzva zaměstnavatele dle znění zákona nemusí obsahovat konkrétně určenou lhůtu (ze znění zákona pouze vyplývá, že aby byl výpovědní důvod dán, musí být naplněna podmínka, že zaměstnanec vytýkané nedostatky v přiměřené lhůtě neodstraní), nicméně z konstantní judikatury Nejvyššího soudu⁵⁷ vyplývá, že určení lhůty je nezbytnou součástí výzvy. Pokud by lhůta ve výzvě nebyla stanovena vůbec nebo pokud by nebyla přiměřená vytýkaným nedostatkům, byla by podaná výpověď z pracovního poměru neplatným právním jednáním. K tomu konkrétně uvádí Nejvyšší soud například, že: *„Ustálená soudní praxe v této souvislosti vychází z názoru, že, má-li být dán výpovědní důvod ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) zák. práce, nepostačuje bez dalšího samotná skutečnost, že zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele neuspokojivé pracovní výsledky skutečně má. Zákon stanoví jako podmínku, která musí být ještě předtím splněna, aby zaměstnavatel v době posledních 12 měsíců zaměstnance písemně vyzval k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, a aby zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky neodstraní, ačkoliv mu k tomu byla poskytnuta přiměřená lhůta. Písemná výzva k odstranění neuspokojivých pracovních*

⁵³ KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce*. Praha: Leges, 2014. Praktik (Leges). s. 210.

⁵⁴ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 332.

⁵⁵ BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele: Praktická právní příručka*. Praha: Linde Praha, 2010. s. 105.

⁵⁶ KOCOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘICHOVSKÝ. *Pracovní právo pro praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2016. Právní praxe. s.148.

⁵⁷ Např. usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1731/2012, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4928/2010, usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2894/2009, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008

*výsledků je hmotněprávním předpokladem platnosti výpovědi dané zaměstnanci podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce, přičemž náležitostí tohoto faktického úkonu je stanovení lhůty, ve které má zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky odstranit. Délka této lhůty musí být přiměřená vytykáným nedostatkům v práci zaměstnance; je-li lhůta pro odstranění vytykánych nedostatků nepřiměřená, nebo není-li stanovena vůbec, je výpověď z pracovního poměru již z tohoto důvodu neplatná. Rovněž nestanovení přesné lhůty v písemném upozornění má za následek neplatnost výpovědi.*⁵⁸

Výzva by tedy měla obsahovat především specifikaci konkrétních nedostatků, které zaměstnavatel zaměstnanci vytyká, podněty k tomu, jakým způsobem mají být nedostatky odstraněny a jak si zaměstnavatel řádný výkon práce zaměstnance představuje, dále by měla výzva obsahovat upozornění na možnost podání výpovědi, pokud zaměstnanec nedostatky neodstraní, a přiměřenou lhůtu k nápravě.⁵⁹ Stav řádného výkonu práce musí být specifikován tak, aby měl zaměstnanec objektivní možnost nápravy dosáhnout a vytykané nedostatky odstranit. Zároveň se musí jednat o nedostatky, které mohou ovlivnit kvalitu práce vykonávané zaměstnancem, nikoliv drobná pochybení, a neuspokojivé pracovní výsledky musí být objektivní.⁶⁰

⁵⁸ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1731/2012

⁵⁹ BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele: Praktická právní příručka*. Praha: Linde Praha, 2010. s. 105.

⁶⁰ KOCOUREK, Jirí a Tomáš DOBŘICHOVSKÝ. *Pracovní právo pro praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2016. Právní praxe. s.149.

4. Použití § 52 písm. f) v soudní praxi

Jak již vyplývá z předchozích kapitol, použití § 52 písm. f) ZP se dá rozčlenit do tří skupin případů, tedy nesplňování zákonných předpokladů pro výkon práce, nesplňování požadavků pro řádný výkon práce stanovených zaměstnavatelem a neuspokojivé pracovní výsledky. Každá z těchto skupin má svá úskalí, což se projevuje i v četnosti a obdobnosti případů řešených Nejvyšším soudem České republiky na základě dovolání. Proto bude tato kapitola zaměřena na analýzu několika rozhodnutí Nejvyššího a Ústavního soudu České republiky a na závěry, které z nich vyplývají.

4.1. Zákonné předpoklady

První skupinou je nesplňování zákonných předpokladů. Mezi časté případy týkající se nesplňování zákonných předpokladů řešenými Nejvyšším soudem České republiky patří spory mezi zaměstnavateli a pedagogickými pracovníky. Tento jev souvisí s aplikací zákona č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovních a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pedagogických pracovních“), a to zejména s § 30 a 32 tohoto zákona, které stanoví výjimky pro fyzické osoby, které nesplňují základní předpoklad pro výkon pedagogické činnosti dle § 3 odst. 1 písm. b) tohoto zákona, tedy nemají odbornou kvalifikaci pro přímou pedagogickou činnost, kterou vykonávají. Toto ustanovení zakotvuje zákonné předpoklady pro výkon pedagogické činnosti, které mohou nahradit splnění základního zákonného předpokladu podle § 3 odst. 1 písm. b) zákona o pedagogických pracovních, který říká: *„Pedagogickým pracovníkem může být ten, kdo splňuje tyto předpoklady: a) je plně způsobilý k právním úkonům, b) má odbornou kvalifikaci pro přímou pedagogickou činnost, kterou vykonává, c) je bezúhonný, d) je zdravotně způsobilý a e) prokázal znalost českého jazyka, není-li dále stanoveno jinak.“*⁶¹.

§ 32 odst. 1 zákona o pedagogických pracovních říká, že: *„Fyzická osoba, která nesplňuje předpoklad podle § 3 odst. 1 písm. b), může vykonávat přímou pedagogickou činnost po dni nabytí účinnosti tohoto zákona a) pokud ke dni účinnosti tohoto zákona dosáhla 50 let věku a dlouhodobým výkonem přímé pedagogické činnosti na příslušném druhu nebo typu školy nejméně po dobu 15 let prokázala schopnost výkonu požadované činnosti, b) nejdéle po dobu deseti let, pokud v této době ne zahájí studium, kterým potřebný předpoklad získá, a toto studium*

⁶¹ § 3 odst. 1 zákona o pedagogických pracovních

úspěšně ukončí, c) jestliže v době vzniku základního pracovněprávního vztahu neuskutečňovaly vysoké školy pro výuku odborných předmětů ve střední a vyšší odborné škole akreditovaný magisterský studijní program příslušného studijního oboru; v tomto případě se získáním nejvyššího dosažitelného vzdělání v příslušném oboru považuje předpoklad odborné kvalifikace pro pracovněprávní účely za splněný, nebo d) pokud ke dni 1. ledna 2015 dosáhla alespoň 55 let věku a pokud vykonávala přímou pedagogickou činnost na příslušném druhu školy nejméně po dobu 20 let.“⁶² V písm. b) uvedeného ustanovení se nachází nejasnost, kdy zákonodárce uvádí, že fyzická osoba, která nesplňuje základní předpoklady pro výkon pedagogické činnosti, může dále pedagogickou činnost vykonávat, pokud ve lhůtě 10 let ne zahájí doplňující studium. Ze smyslu a účelu uvedeného ustanovení je zřejmé, že zákonodárce zakotvil možnost pokračovat ve výkonu pedagogické činnosti, pokud daná fyzická osoba zahájí a dokončí studium ve lhůtě 10 let, nikoliv pokud studium ne zahájí, jak plyne z gramatického výkladu znění § 32 odst. 1 písm. b). K výkladu tohoto ustanovení se vyjádřil i Nejvyšší soud ČR, který uvedl: „Citované ustanovení tedy vychází z toho, že osoba, která nesplňuje předpoklad odborné kvalifikace, nemůže ode dne účinnosti zákona o pedagogických pracovnících nadále vykonávat přímou pedagogickou činnost. Z tohoto pravidla stanoví výjimku, která těmto osobám umožňuje vykonávat přímou pedagogickou činnost ještě nejdéle po dobu pěti let, ovšem za předpokladu, že v této době (v době pěti let od účinnosti zákona o pedagogických pracovnících) zahájí studium, kterým potřebný předpoklad získá, a toto studium úspěšně ukončí. I když v textu ustanovení § 32 písm. b) zákona o pedagogických pracovnících je výslovně použita záporná forma slova zahájit („ne zahájí studium“), je zjevné, že se jedná toliko o „formulační lapsus“. Jak totiž vyplývá z důvodové zprávy k ustanovení § 32 zákona o pedagogických pracovnících, „ustanovení umožňuje výkon přímé pedagogické činnosti fyzickým osobám, které nesplňují předpoklad odborné kvalifikace, pokud ve stanovené lhůtě zahájí a úspěšně ukončí studium potřebné k získání odborné kvalifikace“.“⁶³

Nastíněnou problematikou výjimek ze základních zákonných předpokladů pro výkon pedagogické činnosti se zabýval Nejvyšší soud ČR například v rozsudku ze dne 23. 1. 2017, č. j. 21 Cdo 215/2016. V tomto případě vznikl spor mezi zaměstnavatelem Základní a Mateřskou školou Dolní Poustevna jako žalovanou a bývalým zaměstnancem této organizace PhDr. K. P., respektive jeho dědici M. P. F. a K. P. jako žalobci. Žalovaná dala PhDr. K. P. dne 31. 5. 2010 výpověď dle § 52 písm. f) ZP „pro nesplnění kvalifikačních předpokladů pro výkon

⁶² § 32 odst. 1 zákona o pedagogických pracovnících

⁶³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1493/2010

*funkce učitele základní školy dle § 3 odst. 1 písm. b) zák. č. 563/2004 Sb. v platném znění*⁶⁴. PhDr. K. P. se za svého života domáhal určení neplatnosti výpovědi z důvodu, že do pracovního poměru byl přijat již za účinnosti zákona o pedagogických pracovnících a přijímající ředitelka žalované považovala kvalifikační předpoklady pro výkon práce za splněné. Na nesplňování kvalifikačních předpokladů byl PhDr. K. P. upozorněn až novou ředitelkou v roce 2010 a zanedlouho poté mu byla doručena výše uvedená výpověď z pracovního poměru bez poskytnutí času nebo možnosti si kvalifikaci doplnit.

Soud v první stupni žalobě vyhověl, ale odvolacím soudem byla žaloba zamítnuta s tím, že sice lze žalobcovo vzdělání považovat za odpovídající charakteru vyučovaného předmětu, ale že žalobce nesplnil další podmínku, kterou je studium v programu pedagogických věd zaměřené na přípravu učitelů druhého stupně základní školy. V dovolání podaném dědici PhDr. K. P. pak žalobci mimo jiné uvedli, že PhDr. K. P. byl sice upozorněn na nesplňování kvalifikačních předpokladů, ale již po jednom a půl měsíci mu byla doručena výpověď z pracovního poměru a nebylo mu tedy umožněno na vzniklou situaci reagovat například přihlášením se k doplňujícímu studiu.

V odůvodnění svého rozhodnutí Nejvyšší soud mimo jiné uvedl: „*Výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce dopadá také na případy, zjistí-li se až po vzniku pracovního poměru, že zaměstnanec nesplňuje stanovené předpoklady, ačkoli zaměstnavatel při uzavření pracovní smlouvy vycházel z opačné informace. Nesplňování stanovených předpokladů pro výkon sjednané práce není časově omezeno. Výpovědní důvod tu může být dán delší dobu, než se zaměstnavatel rozhodne jej uplatnit; musí však trvat ještě v době, kdy byla výpověď z pracovního poměru podána.*“⁶⁵ Z tohoto důvodu je tedy fakt, že byl PhDr. K. P. přijat do zaměstnání za účinnosti zákona o pedagogických pracovnících, a dále fakt, že přijímající ředitelka školy považovala jeho kvalifikaci za dostatečnou, bezpředmětný.

Zákon o pedagogických pracovnících stanoví zákonné předpoklady pro učitele základních škol. Podle § 2 odst. 1 zákona o pedagogických pracovnících byl PhDr. K. P. pedagogickým pracovníkem, a proto musel splnit podmínky stanovené tímto zákonem pro výkon pedagogické činnosti. Jak již bylo uvedeno výše, tyto podmínky definuje § 3 odst. 1 zákona o pedagogických pracovnících, který mimo jiné uvádí, že předpoklady splňuje ten, „*kdo má odbornou kvalifikaci*

⁶⁴ Rozsudek Nejvyššího soud ČR ze dne 23. 1. 2017, č. j. 21 Cdo 215/2016

⁶⁵ Rozsudek Nejvyššího soud ČR ze dne 23. 1. 2017, č. j. 21 Cdo 215/2016

*pro přímou pedagogickou činnost*⁶⁶. V § 7 jsou pak stanoveny podmínky odborné kvalifikace pro učitele prvního stupně základní školy a v § 8 pro učitele druhého stupně základní školy. Z těchto ustanovení vyplývá, že vzdělání, které PhDr. K. P. získal, nebylo dostačující, protože nebylo získáno v oblasti pedagogických věd, a proto PhDr. K. P. nemohl splňovat zákonné požadavky pro výkon sjednané práce učitele základní školy, a to ani výjimky uvedené v § 30 a § 32 zákona o pedagogických pracovnících.

K námitce, že mezi upozorněním na nesplňování předpokladů a podáním výpovědi uplynula krátká doba a PhDr. K. P. tedy neměl možnost doplnit si vzdělání, Nejvyšší soud uvedl: *„Pro posouzení důvodnosti výpovědi z pracovního poměru není významné, co by býval zaměstnanec mohl udělat v budoucnu, ale jaké poměry panovaly v době, kdy byl právní úkon (výpověď z pracovního poměru) učiněn.“* Lze tedy shrnout, že v tomto případě nebyly splněny zákonné předpoklady pro výkon práce učitele základní školy a nebyla naplněna ani žádná z výjimek stanovená zákonem o pedagogických pracovnících. Z výše uvedených důvodů Nejvyšší soud podané dovolání zamítl.

V rozebraném judikátu nalézáme hned několik důležitých informací – zaprvé že v případě výpovědi pro nesplňování zákonných předpokladů pro výkon práce není relevantní, zda důvody pro výpověď vznikly v době trvání pracovního poměru nebo existovaly už dříve, protože tato skutečnost nehraje pro uplatnění výpovědního důvodu roli. A zadruhé že není podmínkou upozornit zaměstnance na možnost podání výpovědi pro nesplňování zákonných předpokladů, a tedy ani doba, která mezi upozorněním a podáním výpovědi uplynula, není důležitá. V tomto narážíme na rozdíl mezi jednotlivými částmi výpovědního důvodu podle § 52 písm. f) ZP, protože pro výpověď podanou z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků tato skutečnost podstatná je.

Problematice výpovědi pro nesplňování zákonných předpokladů podle § 52 písm. f) ZP ve věci týkající se pedagogických pracovníků se v nedávné době věnoval také Ústavní soud České republiky ve svém nálezu ze dne 10. 2. 2017, sp. zn. II. ÚS 3350/15. V tomto případě se stěžovatelka ústavní stížností domáhala zrušení napadených rozhodnutí obecných soudů z důvodu namítaného porušení práva na spravedlivý proces dle čl. 36 Listiny základních práv a svobod.

⁶⁶ § 3 odst. 1 písm. b) zákona o pedagogických pracovnících

V prvním stupni se stěžovatelka žalobou domáhala určení, že podaná výpověď je neplatná. Ve své stížnosti odkázala na již výše uvedenou výjimku dle § 30 zákona o pedagogických pracovnících a tvrdila, že ke dni účinnosti zákona o pedagogických pracovnících splňovala předpoklady pro výkon činnosti pedagogického pracovníka dle vyhlášky Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen „MŠMT“) č. 139/1997 Sb. Podle přílohy 1 této vyhlášky splňuje požadavky pro výkon pedagogické činnosti absolvent vysokoškolského oboru tematicky odpovídající vyučovanému předmětu, pokud je toto studium doplněno o studium zaměřené na přípravu učitelů všeobecných vzdělávacích předmětů. Stěžovatelka považovala tuto podmínku za splněnou absolvováním Vysoké školy ekonomické v Praze a doplňkového studia na Pedagogické fakultě Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Brně.

Okresní soud v prvním stupni žalobu zamítl a uvedl zejména, že za doplňkové studium dle zmíněné vyhlášky MŠMT lze považovat pouze takové studium, které navazuje na již absolvované vzdělání v oboru dle charakteru vyučovaného předmětu. Dle názoru okresního soudu bylo získané vzdělání doplňujícím pouze ke stěžovatelčině středoškolskému vzdělání a nelze jej uznat jako doplňující pedagogické vzdělání k vysokoškolskému vzdělání v nepedagogickém oboru. Odvolací soud rozhodnutí potvrdil a ztotožnil se s argumentací soudu prvního stupně. Podané dovolání bylo Nejvyšším soudem zamítnuto s odkazem na argumentaci soudů prvního a druhého stupně. V ústavní stížnosti stěžovatelka argumentovala zejména tím, že v době jejího studia bylo absolvované doplňkové studium jedinou akreditovanou možností získání tzv. pedagogického minima.

Ústavní soud uvedl: „*Ústavní soud připomíná, že každé ustanovení právního předpisu má být vykládáno v souladu s jeho smyslem a účelem a zejména je třeba dbát na jeho ústavní konformitu. Na celý právní řád je totiž třeba nahlížet jako na racionální, jednotný a logicky propojený systém a především je nutno se bedlivě vystříhat takového výkladu, který může v konkrétním případě vést ke zjevné nespravedlnosti.*“⁶⁷ S odkazem na tuto argumentaci Ústavní soud zohlednil, že stěžovatelka vykonávala sjednanou práci již 10 let a po 6 letech došlo mezi stěžovatelkou a původním zaměstnavatelem ke sjednání smlouvy na dobu neurčitou, a to již za účinnosti zákona o pedagogických pracovnících. Dle názoru Ústavního soudu musel zaměstnavatel vědět, zda stěžovatelka splňuje předpoklady pro výkon sjednané práce či nikoliv. Ústavní soud odkázal na svou konstantní judikaturu, zdůraznil zásadu autonomie vůle smluvních stran i v pracovněprávních vztazích a dodal, že by měl být upřednostněn ten způsob

⁶⁷ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 10. 2. 2017, sp. zn. II.ÚS 3350/15

výkladu, který nejvíc respektuje vůli smluvních stran. Za tuto vůli stran považoval v tomto případě Ústavní soud uzavření pracovní smlouvy na dobu neurčitou.

Ústavní soud dále nesouhlasil s výkladem obecných soudů, že doplňkové studium pedagogického charakteru musí časově navazovat na vysokoškolské vzdělání v oboru vyučovaného předmětu, a tento výklad označil za příliš restriktivní a bez dostatečné právní opory, protože z citované vyhlášky nevyplývá požadavek časové souslednosti dosažených vzdělání. Ústavní soud také označil dosažené vzdělání na Pedagogické fakultě Univerzity J. E. Purkyně v Brně za plně odpovídající významu doplňkového vzdělání, jak o něm hovoří vyhláška, a to s poukazem na jednotlivé absolvované předměty. Zároveň dal soud stěžovatelce za pravdu, že se opravdu jednalo o jediné vzdělání, ve kterém bylo možné dosáhnout získání tzv. pedagogického minima.

Závěrem Ústavní soud uvedl, že: *„Ústavní soud považuje rovněž za významné, že při výkladu ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce, které upravuje možnost dát výpověď zaměstnanci z důvodu nesplnění předpokladů daných právními předpisy pro výkon sjednané práce, je třeba brát v potaz a odlišovat situace, kdy se zaměstnanec teprve uchází o uzavření pracovního poměru a kdy je skutečně namístě velmi bedlivě prověřovat, zda pro výkon této práce má odpovídající kvalifikaci. Pokud však zaměstnanec danou práci již vykonává, a to i značně dlouhou dobu (v nyní projednávaném případě dokonce 10 let!), je namístě k němu volit maximálně zdrženlivý až citlivý přístup.“*⁶⁸ V návaznosti na to tedy Ústavní soud uzavřel, že v případě stěžovatelky, která již sjednanou práci vykonávala po dobu 10 let, není nutné bezvýhradně trvat na prokázání teoretických znalostí, protože tyto mohou být nahrazeny zkušenostmi získanými praxí. Z těchto důvodů Ústavní soud ústavní stížnosti vyhověl, konstatoval, že došlo k porušení práva na spravedlivý proces dle § 36 odst. 1 Listiny a práva na svobodnou volbu povolání dle čl. 26 odst. 1 Listiny, a napadená rozhodnutí zrušil.

Rozebraný náleží Ústavního soudu je třeba konfrontovat s výše uvedeným rozsudkem Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 1. 2017, č. j. 21 Cdo 215/2016, protože tato dvě rozhodnutí vysokých soudů se rozcházejí v názoru na zásadní otázku možnosti aplikace § 52 písm. f) ZP. Konkrétně se názory soudů rozcházejí v tom, zda je rozhodující, že zaměstnavatel při uzavírání pracovní smlouvy věděl o tom, že zaměstnanec nespĺňuje zákonné předpoklady pro výkon sjednané práce, a zda tato skutečnost hraje rozhodující roli pro uplatnění tohoto výpovědního

⁶⁸ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 10. 2. 2017, sp. zn. II.ÚS 3350/15

důvodu či nikoliv. Nejvyšší soud v tomto ohledu argumentuje ve prospěch zaměstnavatele a zároveň souladně s výše uvedeným výkladem výpovědního důvodu, který je zřejmý i z komentářové literatury. Nejvyšší soud uvedl, že není rozhodné, zda zaměstnavatel věděl o nesplňování zákonných předpokladů již při sjednávání pracovněprávního vztahu nebo ne, protože výpovědní důvod pro nesplňování zákonných předpokladů může existovat jakkoli dlouho a zaměstnavatel ho může dle své úvahy použít, kdykoliv chce, přičemž zároveň ani není důležité, kdy výpovědní důvod vznikl, tedy v jaké době přestal zaměstnanec zákonné předpoklady splňovat.

Je pravdou, že v případě rozhodovaným Nejvyšším soudem byl zaměstnanec u zaměstnavatele zaměstnán jen dva roky před podáním výpovědi, zatímco v případě, který rozhodoval Ústavní soud, se jednalo o deset let, což je jistě hodné zohlednění. Nicméně to nemění nic na naprosto protichůdném výkladu situace, kdy zaměstnavatel již při sjednání pracovněprávního vztahu věděl o zaměstnancově nesplňování zákonných předpokladů. Kterým výkladem se tedy řídit? Dle mého názoru je výklad Ústavního soudu až příliš benevolentní, protože ze zákoníku práce a komentářové literatury jednoznačně vyplývá vůle zákonodárce tento fakt ve výpovědním důvodu nezohlednit.

Dalším rozdílem je, že Ústavní soud shovívavěji hodnotil dosažené vzdělání pedagogického charakteru. Je pravdou, že v případě rozhodovaném Ústavním soudem měla stěžovatelka doplňkové vzdělání, kterým získala tzv. pedagogické minimum, byť obecné soudy se s tímto názorem neztotožnily, zatímco v případě rozhodovaném Nejvyšším soudem se jednalo o studium v rámci filozofické fakulty. Je však třeba poukázat na to, že Nejvyšší soud jednoznačně odmítl, že by pedagogicky zaměřené předměty absolvované v rámci tohoto studia mohly mít význam pro splnění podmínky získání pedagogického vzdělání, zatímco Ústavní soud byl v této otázce zdrženlivější a zabýval se obsahem absolvovaných předmětů z hlediska jejich relevance.

4.2. Požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce

Druhou skupinou výpovědí podaných podle § 52 písm. f) ZP jsou případy, kdy zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele nespĺňuje požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce. Zavinění je podstatné také na straně zaměstnance, protože právě to je pomyslnou dělící čarou mezi výpovědním důvodem podle písm. f) a podle písm. g) ZP. To mimo jiné judikoval Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014.

V uvedeném případě rozhodoval soud prvního stupně o žalobě podané zaměstnancem Dopravního podniku města Brna, a. s., který dostal dne 17. 12. 2009 výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. g) ZP z důvodu soustavného méně závažného porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů. Žalobce se podanou žalobou domáhal určení neplatnosti výpovědi. Porušování povinností mělo spočívat jednak v tom, že žalobce nedodržoval jízdní řád a předčasně odjížděl ze zastávek, a jednak v tom, že nedodržoval povinnost nošení pracovního stejnokroje.

Soud prvního stupně podanou žalobu zamítl a své rozhodnutí odůvodnil tím, že byl žalobce plně seznámen s vnitřními předpisy žalovaného, že kterých dodržování výše uvedených povinností vyplývalo. Soud prvního stupně také uvedl, že na porušování povinností a na možnost podání výpovědi žalovaným byl žalobce upozorněn dopisy ze dne 8. 11. 2007 a ze dne 30. 6. 2009 a že ze strany žalobce nedocházelo ke snaze o nápravu vytýkaných nedostatků. Odvolací soud potvrdil rozhodnutí soudu prvního stupně a s jeho argumentací se ztotožnil. Proti rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání k Nejvyššímu soudu.

Nejvyšší soud hodnotil zejména hmotněprávní otázku, za jakých podmínek může být zaměstnanci řidiči hromadného dopravního prostředku dána výpověď pro nepoužívání stejnokroje určeného zaměstnavatelem. Nejvyšší soud zde totiž nesouhlasil s odvolacím soudem, protože na rozdíl od něj pochyboval o tom, že by povinnost stejnokroje mohla být povinností vyplývající z právních předpisů, jak ji vyžaduje § 52 písm. g) ZP. K tomu Nejvyšší soud uvedl, že dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je základní povinností zaměstnance, který plyne z pracovního poměru a která může spočívat v plnění povinností stanovených právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo například pokynem zaměstnavatele nebo vedoucího zaměstnance. Porušení povinností dle právních předpisů je zároveň výpovědním důvodem dle písm. g), pouze pokud bylo zaviněné, a to alespoň z nedbalosti.

K rozdílu mezi výpovědním důvodem podle písm. f) a písm. g) Nejvyšší soud dále uvedl, že: *„Není-li byt' jen nedbalostního porušení pracovních povinností, nemůže se jednat o výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce, ale případně, při splnění dalších zákonných požadavků, o výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce spočívající v nesplňování požadavků zaměstnavatele pro řádný výkon sjednané práce, které může spočívat též v neuspokojivých pracovních výsledcích zaměstnance. Uplatnění tohoto výpovědního důvodu nevyžaduje porušení pracovních povinností (i když není vyloučeno, že nesplňování*

požadavků může spočívat také v tom, že zaměstnanec některé své povinnosti porušuje); postačuje objektivní zjištění, že zaměstnanec nesplňuje požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce, aniž by bylo významné, zda tomu tak je v důsledku zaviněného jednání zaměstnance (alespoň ve formě nedbalosti).⁶⁹ Z uvedeného dále vyplývá, že důvod, pro který zaměstnanec nesplňuje požadavky zaměstnavatele, nehraje v tomto případě žádnou roli, a to ať už se jedná o zaměstnancův přístup k práci, nezodpovědnost, nezpůsobilost nebo jeho osobnostní vlastnosti. Důležité pro naplnění výpovědního důvodu podle písm. f) je pouze to, že zaměstnanec požadavky objektivně nesplňuje. Zároveň v tomto případě ani není rozhodující, zda zaměstnanec dodržuje svoje pracovní povinnosti.

V judikovaném případě Nejvyšší soud upozornil na pochybení odvolacího soudu, který nedostatečně prokazoval zavinění při porušení výše uvedených povinností. Zároveň Nejvyšší soud nesouhlasil s názorem odvolacího soudu, že se v uvedeném případě jednalo o porušení povinností stanovených právním předpisem. Tento názor odůvodnil Nejvyšší soud především tím, že žádný právní předpis nestanoví zaměstnanci povinnost užití stejnokroje určeného zaměstnavatelem a zároveň že tato povinnost nesmí být stanovena ani pracovním řádem, který ustanovení zákoníku práce (případně jiných zvláštních předpisů) jen rozvádí. Z toho důvodu se zaměstnanec nemůže nepoužíváním zaměstnavatelem určeného stejnokroje dopustit porušení povinností stanovených právních předpisem. Protože byl v uvedeném případě stejnokroj stanoven vnitřním předpisem zaměstnavatele, jedná se o požadavek zaměstnavatele, který zaměstnanec nesplňoval. Nejvyšší soud tedy uzavřel, že právě z toho důvodu v tomto případě bylo možné dát zaměstnanci výpověď pouze dle § 52 písm. f) ZP, nikoliv podle písm. g) uvedeného ustanovení. Z těchto důvodů Nejvyšší soud rozsudky soudu prvního stupně a odvolacího soudu zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Rozdíl mezi výpovědním důvodem podle § 52 písm. f) a písm. g) se pak objevuje i v dalších rozhodnutích Nejvyššího soudu, které se týkají výpovědi pro nesplňování požadavků zaměstnavatele pro řádný výkon práce. Jedním z nich je například rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 8. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5302/2016. V tomto případě dal zaměstnavatel Mělnické kulturní centrum, o. p. s. výpověď své zaměstnankyni, která pracovala v Turistickém informačním centru, protože podle výpovědi záměrně zkreslila výsledky inventur a inventurní ztráty dávala k náhradě svým podřízeným. Toto jednání bylo zaměstnavatelem považováno za neslučitelné nejen s právními předpisy, ale také s dobrými mravy a charakterovým profilem

⁶⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014

vedoucího pracovníka. Zaměstnankyně se žalobou domáhala určení neplatnosti výpovědi a tvrdila, že výpovědní důvod nebyl dán, protože všechny požadavky pro výkon práce splňuje, a že nikdy nebyla písemně ani ústně vyzvána k odstranění vytýkaných nedostatků.

Žalovaný podal proti rozhodnutí odvolacího soudu dovolání, kterým se zabýval Nejvyšší soud. Ten mimo jiné opět hodnotil, zda se v judikovaném případě jedná o skutkový stav, kterým mohl být naplněn výpovědní důvod podle § 52 písm. f) nebo podle písm. g) ZP. K tomu Nejvyšší soud uvedl, že *„Podle pracovněprávních předpisů nemůže být postiženo jednání (chování) zaměstnance, kterým neporušil povinnosti z pracovněprávního vztahu. Není přitom samo o sobě rozhodující, zda zaměstnanec porušil své povinnosti v pracovní době, nebo mimo tuto dobu (v době odpočinku); o porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru jde také tehdy, jednal-li zaměstnanec mimo stanovenou pracovní dobu v rozporu s povinnostmi, které jsou mu uloženy jako zaměstnanci, tedy s povinnostmi, které nepostrádají místní, časový, ale zejména věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění jeho závazků plynoucích z pracovního poměru.“*⁷⁰ a dále doplnil, že: *„Porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je ovšem výpovědním důvodem podle ustanovení § 52 písm. g) jen tehdy, bylo-li zaměstnancem zaviněno, a to úmyslně, vědomou nedbalostí nebo alespoň z nevědomé nedbalosti.“*⁷¹ Dále Nejvyšší soud uvedl již výše zmíněné podmínky pro výpověď dle písm. f) a zdůraznil, že v tomto případě není relevantní, zda zaměstnanec plní a dodržuje všechny své pracovní povinnosti. Opět zde tedy poukázal na to, že rozdíl mezi výpovědním důvodem dle písm. f) a g) spočívá především v zavinění, když toto je u písm. g) vyžadováno, zatímco u písm. f) není zavinění relevantním faktorem.

V judikovaném případě uzavřel Nejvyšší soud, že se jedná o porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a to konkrétně o porušení § 301, případně § 302 ZP, ačkoliv bylo vytýkané jednání zaměstnavatelem ve výpovědi nesprávně označeno za naplnění výpovědního důvodu dle § 52 písm. f). Nejvyšší soud nicméně připomenul, že výpovědní důvod musí být ve výpovědi správně uveden pouze skutkově, protože právní posouzení je věcí soudu, nikoliv zaměstnavatele. Z toho důvodu Nejvyšší soud uzavřel, že se v tomto případě nejedná o výpovědní důvod dle písm. f), ale dle písm. g) ustanovení § 52 ZP, a dodal, že nelze uměle odůvodnit výpověď dle písm. f) tím, že zaměstnankyně nesplňuje požadavky na morální a charakterový profil vedoucího

⁷⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 8. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5302/2016

⁷¹ Tamtéž.

zaměstnanec. Protože odvolací soud se vůbec nezabýval splněním podmínek dle § 52 písm. g) ZP, zrušil Nejvyšší soud rozhodnutí soudu prvního i druhého stupně a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

V obou výše uvedených případech řešil Nejvyšší soud nejasnosti ohledně rozlišování mezi výpovědními důvody podle písmene g) a f). Jako problematické u případů týkajících se nesplňování bez zavinění zaměstnavatele jeho požadavků pro řádný výkon práce lze shledat také samotný fakt, že se soudy ve své praxi neshodují na jednotném výkladu toho, zda daný případ spadá do kategorie požadavků zaměstnavatele nebo podmínek stanovených právními předpisy. To samo o sobě svědčí o jisté legislativní nepřesnosti a nejasné hranici mezi těmito výpovědními důvody (tedy písm. f) a g)). Dalo by se shrnout, že jediným faktorem, který při jejich rozlišení hraje významnou roli a na kterém se soudy shodují, je zavinění. Myslím si však, že to samo o sobě neodůvodňuje existenci dvou tak nejasně odlišitelných důvodů, protože v konečném důsledku je těžké si představit, že by zaměstnanec nesplňoval požadavky zaměstnavatele, aniž by to zavinil alespoň z nevědomé nedbalosti. Domnívám se tedy, že i tato kategorie případů není jednoznačná, což dokládá i výše uvedená judikatura Nejvyššího soudu ČR.

4.3. Neuspokojivé pracovní výsledky

Poslední skupinou spadající pod výpovědní důvod podle § 52 písm. f) ZP, je skupina výpovědí podaných pro neuspokojivé výsledky zaměstnanec. Tyto případy bývají často zaměňovány s výpovědním důvodem podle § 52 písm. g) ZP, pro který lze dát zaměstnanci výpověď mimo jiné „*pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi*“⁷². V jednoduchých případech může být rozlišení založeno na otázce, zda zaměstnanec záměrně neplní své povinnosti (výpovědní důvod dle písm. g)) nebo zda své povinnosti neporušuje, a přesto jsou jeho pracovní výsledky neuspokojivé (výpovědní důvod dle písm. f)).⁷³

⁷² § 52 písm. g) věta za středníkem zákoníku práce

⁷³ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. s. 83.

Důvody se zdají být podobné (a to včetně části důvodu podle písm. f) spočívající v nesplňování požadavků zaměstnavatele pro řádný výkon práce), nicméně v jejich aplikaci je hned několik rozdílů a použijí se na různé skupiny případů. Judikatura Nejvyššího soudu⁷⁴ pravidelně zdůrazňuje nejvýznamnější rozdíl, kterým je to, že při použití § 52 písm. f) vůbec není vyžadováno porušení pracovních povinností, ačkoliv je běžné, že k porušení dochází i v případě neuspokojivých pracovních výsledků. Užití výpovědního důvodu podle písm. g) předpokládá porušení pracovních povinností, a to alespoň z nedbalosti. Pokud není prokázána ani nedbalostní forma zavinění porušení těchto povinností, není možné výpovědní důvod podle písm. g) použít. Tyto výpovědní důvody mají dále společnou podmínku, kterou je upozornění zaměstnance na nedostatky nebo porušování povinností, nicméně i zde jsou zásadní rozdíly. Lhůta pro upozornění zaměstnance na neuspokojivé pracovní výsledky, a především lhůta pro jejich odstranění, se často vyskytuje právě v judikatuře.

Jedním z rozhodnutí, které se lhůtou k odstranění nedostatků zabývá, je usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1731/2012. V předcházejícím řízení se jednalo o situaci, kdy soudem prvního stupně byla prohlášena za neplatnou výpověď, kterou dal žalovaný žalobci dne 14. 1. 2008. Výzva k odstranění nedostatků v tomto případě obsahovala blíže nespecifikovaný termín „v přiměřené době“ a nebyla tedy stanovena konkrétní lhůta, ve které měly být vytýkané nedostatky žalobcem odstraněny. Nejvyšší soud se zde ztotožnil s názorem odvolacího soudu, který uvedl, že konkrétní lhůtu pro odstranění nedostatků je třeba vymezit pro konkrétní pracovněprávní vztah tak, aby zaměstnanec měl jasnou představu, kolik času má na odstranění nedostatků, a také aby bylo možné posoudit, zda zaměstnanec ve lhůtě nedostatky odstranil či nikoliv. Vzhledem k tomu, že v tomto případě neobsahovala výzva k odstranění konkrétně určenou lhůtu, shledal odvolací soud, že nebyly naplněny hmotněprávní předpoklady platnosti výpovědi podle § 52 písm. f) ZP a potvrdil rozhodnutí soudu prvního stupně, který podanou výpověď žalovaného prohlásil za neplatnou.

Dalším obsahovým prvkem výzvy k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků je specifikace vytýkaných nedostatků. Výpověď pak může být dána pouze z důvodu neodstranění těch nedostatků, které byly zaměstnanci výzvou vytýkány. To mimo jiné judikoval Nejvyšší soud ve svém usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2894/2009. V tomto případě rozhodl soud prvního stupně ve věci žaloby podané na určení neplatnosti výpovědi, že podaná výpověď podle tehdejšího § 46 odst. 1 písm. e) ZP (který svým zněním

⁷⁴ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4928/2010

odpovídá dnešnímu § 52 písm. f)) je neplatná. Odvolací soud se pak s názorem soudu prvního stupně ztotožnil a uvedl, že dopisy, které v daném případě předcházely podání výpovědi z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků, tedy výzvy, které jsou hmotněprávním předpokladem platnosti takové výpovědi, nespĺňují zákonné náležitosti. Výzev bylo v tomto případě více, ale nemohly být pro výpověď použity, protože buď neobsahovaly lhůtu k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, nebo byly nedostatky žalobkyní na základě výzvy odstraněny, nebo vyzývaly k odstranění nedostatků, které nebyly následně vůbec ve výpovědi uvedeny. A právě to je druhou podmínkou použitelnosti výzvy pro případnou výpověď – není možné dát zaměstnanci výpověď pro nedostatky, k jejichž odstranění nebyl vyzván.

Jak je zřejmé z uvedené judikatury Nejvyššího soudu ČR, v případě výpovědi pro neuspokojivé pracovní výsledky, je zásadní především výzva k odstranění nedostatků v práci, která musí obsahovat jejich přesné vymezení a konkrétně určenou lhůtu pro odstranění specifikovaných nedostatků. Na tomto místě by se pak dalo uvažovat o tom, zda problematika, která při užití tohoto důvodu jistě vzniká, tedy prokazování odstranění nedostatků (nebo naopak jejich neodstranění) a praktický boj mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem během lhůty, ve které mají být nedostatky odstraněny, je vůbec judikována vysokými soudy ČR v takové míře, aby tyto problémy mohly být na základě judikatury zobecněny. Dle mého názoru se totiž v těchto případech stává, že zaměstnavatel raději než cestou boje se zaměstnancem, kterého chce z důvodu nespokojenosti s kvalitou jeho práce propustit, zvolí cestu využití jiného z výpovědních důvodů, které vymezuje zákoník práce, a to například tím, že zruší zaměstnancovu pracovní pozici. Můj původní záměr prokázat, že právě tato část výpovědního důvodu je prakticky velmi špatně použitelná, by byla tématem spíš pro personalistický průzkum než pro analýzu judikatury. Lze však uzavřít, že se přesto případy využití tohoto výpovědního důvodu před soudy dostávají, ačkoliv v probíraných případech bývá problematická především výzva k odstranění nedostatků, ať už z důvodu vymezení vytýkaných nedostatků nebo pro nepřesné stanovení lhůty k jejich odstranění.

5. Návrhy na zlepšení právní úpravy

Poslední kapitola této práce se zaměřuje na možnosti změn, které by dopady výše rozebíraných nedostatků analyzované právní úpravy mohly zlepšit. Myslím si, že zásadním problémem je v tomto případě zejména nedostatečné rozlišování mezi jednotlivými výpovědními důvody a kladení důrazu na hmotněprávní předpoklady platnosti výpovědi, které nejsou smyslem ustanovení upravující jednostranné rozvázání pracovního poměru. To se týká zejména rozlišování mezi výpovědními důvody dle § 52 písm. f) a písm. g) ZP a důrazu kladeného na výzvu k odstranění nedostatků a definování požadavků zaměstnavatele, jejichž nesplnění může být důvodem pro výpověď.

Ze závěrů předchozích kapitol lze dovozovat, že současná právní úprava nefunguje tak jednoduše, jak by se z jejího poměrně jednoznačného znění mohlo zdát. „Podle zjištění Vrchního soudu je každá čtvrtá výpověď z pracovního poměru, kterou podává zaměstnavatel, špatná a ve většině případů neplatná.“⁷⁵ Takto enormně vysoké procento neplatných výpovědí může mít příčinu kromě jiného v zákonné definici výpovědních důvodů a podmínek pro jejich naplnění. Existuje názorový směr, který říká, že není třeba specifikovat výpovědní důvody tak detailně, jak jsou specifikovány v současném českém zákoníku práce, protože toto omezení vede k umělému přizpůsobování skutkových situací tak, aby na některý z výpovědních důvodů pasovaly, případně k umělému vytváření organizačních změn a rozhodnutí, díky kterým je pak možné zaměstnance propustit pro jiný důvod, než je nespokojenost s jeho pracovními výsledky.⁷⁶ S tímto názorem plně souhlasím, protože po studiu judikatury, ve které se soudy různých stupňů běžně naprosto rozcházejí v odpovědi na základní otázky, zda byl vůbec naplněn výpovědní důvod, a pokud ano, o který výpovědní důvod se jedná, se mi uplatnění předmětných výpovědních důvodů jeví jako problematické.

Otázka, jak moc přesně mají být výpovědní důvody určeny a jak moc mají pokrývat každou možnou nastalou situaci, případně jak velká míra vlastního uvážení má být dána zaměstnavateli, který zaměstnance propouští, dle mého názoru úzce souvisí s aplikací principu flexicity, který je popsán v úvodní kapitole této práce. Pracovní trh se neustále vyvíjí, proto i tento vývoj je nutné v principech pracovního práva zohlednit. „Samozřejmě, že zaměstnanci musí být dána určitá jistota. Ale z pohledu dnešního pracovního trhu to není jistota jednoho stálého (doživotního) pracovního místa. Člověk musí mít jistotu, že na pracovním trhu najde

⁷⁵ JOUZA, Ladislav. *Základy pracovního práva*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2018. Právo a management. s. 49.

⁷⁶ BEZOUŠKA, Petr. *Vyhledky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. s. 66.

*příležitost k zaměstnání a dalšímu zvyšování své kvalifikace.*⁷⁷ Na jednu stranu je pracovní právo součástí práva soukromého, do kterého by dle mého názoru mělo být zákonnými omezeními zasahováno jen v co nejmenší míře, aby byla zachována autonomie vůle stran i právě v pracovněprávních vztazích. Na druhou stranu však sama cítím potřebu alespoň nějak zaměstnance chránit, protože ve vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je zaměstnanec do určité míry slabší stranou. V případě, že je pracovní poměr rozvázán (a to i v dnešní době, kdy je procento míry nezaměstnanosti u nás rekordně nízké), nemá to ani zdaleka pro zaměstnavatele takové důsledky jako pro zaměstnance. Zaměstnavateli hledání nového zaměstnance při aktuální nízké míře nezaměstnanosti jistě způsobí velké potíže, pro zaměstnance i pro jeho případnou rodinu však ztráta zaměstnání může znamenat zásadní ekonomické a sociální dopady, které mohou významně ovlivnit jeho postavení ve společnosti, společenské uplatnění atd. Z toho důvodu se domnívám, že specifikace výpovědních důvodů pro jednostranné rozvázání pracovního vztahu ze strany zaměstnavatele je účinným nástrojem zaměstnancovy ochrany. Tato ochrana však nesmí být nadměrná, aby nemohla být zneužita k neukončitelným pracovním poměrům. Největší problém mají zaměstnavatelé v případě rozvázání pracovního poměru, kdy zaměstnanec sice zásadně neporušuje své pracovní povinnosti, ale nevyhovuje (ať už osobnostně, pracovní nebo z jiného důvodu) potřebám zaměstnavatele. O návrzích na řešení této situace bude pojednání níže.

V návaznosti na uvedený princip flexicurity se pak různí i pohledy na míru konkretizace výpovědních důvodů. V tomto směru existují názory, které prosazují zcela jakýkoliv důvod výpovědi, pokud je dostatečně odůvodněna a jsou dodrženy další podmínky jednostranného rozvázání pracovního poměru (například výpovědní doba nebo odstupné). Kompromisní řešení výpovědních důvodů pak navrhuje ve své knize *Vyhledky do budoucnosti pracovního práva* JUDr. Petr Bezouška, který zde uvádí kategorizaci hlavních důvodů pro propouštění zaměstnanců a zároveň nabízí řešení možnosti podání výpovědi bez uvedení důvodu. Navrhovanými kategoriemi výpovědních důvodů jsou zejména provozní potřeba zaměstnavatele (organizační, výrobní, technologické, hospodářské a podobné důvody), důvody spočívající v osobě zaměstnance (sem by spadaly všechny důvody týkající se osoby zaměstnance od nedostatečné odborné kvalifikace, způsobilosti, absence pracovního povolení cizinců až po onemocnění nebo prostá nešikovnost zaměstnance) a poslední skupinou jsou porušení povinností zaměstnancem (např. pokud by zaměstnanec odmítal pracovat, sexuálně

⁷⁷ Tamtéž. s. 29.

obtěžoval kolegy na pracovišti nebo se věnoval soukromým aktivitám v pracovní době).⁷⁸ „Tyto důvody v podstatě kryjí drtivou většinu situací, které mohou zaměstnavatele potkat. Je však třeba rozlišovat mezi nutností existence výpovědního důvodu na jedné straně a požadavku jeho uvedení na straně druhé. Povinnost uvést důvod výpovědi v jejím písemném vyhotovení stanovena nebude (tato povinnost by s sebou přinesla další problémy – např. jak dostatečně a široce by se mělo odůvodnění spravedlivě po vypovídajícím požadovat). V případě výpovědního důvodu spočívajícího na straně zaměstnavatele bude zaměstnanci poskytováno odchodné.“⁷⁹

V citované knize je tedy prezentován návrh nového legislativního aktu, který by měl současnou úpravu pracovního práva nahradit. Pokud jde o specifikaci výpovědních důvodů, plně se ztotožňuji s názorem, že není nutné, aby byla zákonem pokryta každá situace, která může nastat. Zároveň si však myslím, že určité odůvodnění jednostranného rozvázání pracovního poměru by součástí výpovědi být mělo. Sama si ale nedokážu představit, do jaké míry by mělo být toto odůvodnění rozepsáno, proto musím souhlasit s návrhem uvedeným v citované knize, tedy aby odůvodnění nebylo povinnou součástí výpovědi. V případě sporu už pak patří do kompetence soudů rozhodovat, zda výpověď byla dána z oprávněného důvodu či nikoliv a v konečném důsledku by toto mohlo být pro fungování nastaveného systému přínosnější, než když soudy neustále dokola judikují obdobné případy (jako je dodržení lhůt, náležitosti výzev k odstranění nedostatků atd.).⁸⁰

V samotném návrhu zákona o pracovním poměru, který je prezentován ve výše citované knize *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*, jsou předkládána jednotlivá ustanovení s odůvodněním. K výpovědi je zde uvedeno, že tato musí být písemná a že ačkoliv nemusí obsahovat odůvodnění, zaměstnavatel důvod zaměstnanci písemně sdělí, a to bezodkladně a na jeho žádost, případně mu písemně sdělí fakt, že se jedná o výpověď podanou bez důvodu.⁸¹ Toto řešení se z mého pohledu jeví být dostatečným pokrytím situace, kdy se zaměstnanec chce proti výpovědi bránit. Pokud by totiž cesta k soudu začínala žádostí o odůvodnění, které by zaměstnavatel zaměstnanci v písemné formě předložil, a teprve pak by byl návrh na případné určení neplatnosti výpovědi soudu předkládán, byla by tím podle mého názoru dostatečně kompenzována absentující povinnost zaměstnavatele výpověď odůvodnit již v jejím písemném

⁷⁸ BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. s. 68-69.

⁷⁹ Tamtéž. s. 69.

⁸⁰ JOUZA, Ladislav. *Neplatné skončení pracovního poměru*. [online]. Bulletin advokacie. 25.05.2015 [cit. 2019-03-15]. Dostupné z: <<http://www.bulletin-advokacie.cz/neplatne-skonceni-pracovniho-pomeru>>.

⁸¹ BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. s. 214.

znění. Zároveň by díky možnosti podat výpověď bez uvedení důvodu byla zachována kromě ochrany zaměstnance i autonomie vůle stran.

V citované knize je pak rozlišováno mezi skončením pracovního poměru výpovědí během zkušební doby, řádnou výpovědí pracovního poměru na dobu určitou, je zde návrh ustanovení věnující se důvodům k řádné výpovědi, mimořádné výpovědi, výpovědi jako prostředku *ultima ratio*, odchodnému a výpovědní době. Pro účely této práce je zásadní zejména návrh ustanovení § 92, který uvádí důvody k řádné výpovědi. Navrhovaný výčet důvodů však není taxativní, jako tomu je v aktuálním zákoníku práce, ale důvody pro výpověď jsou zde spíše kategorizovány a upřesněny. Dle uvedeného návrhu „*Zaměstnavatel může propustit zaměstnance zejména z důvodu provozní potřeby, z důvodu spočívajícího v osobě zaměstnance, nebo z důvodu zaměstnancova porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru.*“⁸² V dalších odstavcích navrhovaného ustanovení jsou pak důvody vysvětleny. Obecně lze shrnout, že důvody vyplývající z provozní potřeby spočívající v ekonomickém rozhodnutí zaměstnavatele nesmí být zjevně neopodstatněné a postradatelnost zaměstnance nesmí být jen dočasná. V posledním odstavci, který specifikuje důvody spočívající v zaměstnancově porušení povinností a který se nejvíc blíží výpovědním důvodům podle § 52 písm. f) a g) současného zákoníku práce, je uvedeno, že zaměstnancovo porušení povinností ospravedlňuje výpověď, pokud na základě daného porušení lze očekávat, že další zaměstnávání nebude pro zaměstnavatele prospěšné. Je zde také stanoveno, že zaměstnavatel musí zaslat zaměstnanci písemné upozornění na nedostatky ve výkonu práce, nicméně pokud je zjevné, že upozornění by bylo zcela marné, pak ho zaměstnavatel vůbec odesílat nemusí.⁸³ V odůvodnění tohoto ustanovení je pak uvedeno: „*Stanoví se požadavek upozornit zaměstnance na závadné chování. Upozornění má dát zaměstnanci příležitost, aby své chování napravil. Jako marné lze považovat upozornění v případech, kdy zaměstnanec sám prohlásí, že na svém jednání nic závadného nevidí a nehodlá ho napravovat. V takových případech nemusí zaměstnavatel zaměstnance upozorňovat a může přistoupit přímo k výpovědi.*“⁸⁴ Tento návrh by dle mého názoru mohl vyřešit nadměrné množství případů, ve kterých jsou za neplatné prohlášeny výpovědi pouze z důvodu chyby ve výzvě k odstranění nedostatků, jejím včasném odeslání, specifikaci vytýkaných nedostatků apod.

⁸² BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. s. 218.

⁸³ Tamtéž. s. 218.

⁸⁴ Tamtéž. s. 220.

Posledním bodem, který je v návrhu obsažen, je odchodné. Autor návrhu zde konkrétně uvádí, že „*Každý zaměstnanec propuštěný buď z důvodu spočívajícím na straně zaměstnavatele anebo bez ospravedlnitelného důvodu má právo na zaplacení odchodného ve výši dvou měsíčních odměn.*“⁸⁵ K tomu však následuje další ustanovení, které nárok na odchodné rozvádí a specifikuje pro případy, kdy je zaměstnanec propuštěn právě bez ospravedlnitelného důvodu, a to v závislosti na délce trvání pracovního poměru. Myslím si, že tento koncept by zaměstnavateli zakotvil možnost, která v dosavadní právní úpravě zcela chybí, totiž propustit zaměstnance bez nutnosti specifikace konkrétního důvodu. Lze si snadno představit situaci, kdy zaměstnanec neporušuje své pracovní povinnosti, ani jinak nenaplňuje zákonem stanovené výpovědní důvody, a přesto není zaměstnavatel s jeho působením u něj spokojen, a to ať už z důvodů osobnostních vlastností zaměstnance, nezapadnutí do kolektivu nebo pouze z důvodu, že na zaměstnancem vykonávanou pracovní pozici má zaměstnavatel lepšího adepta, kterého chce přijmout. Dle mého názoru je správné, aby měl zaměstnavatel možnost rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr, aniž by musel nutně naplnit některý z taxativně stanovených výpovědních důvodů, pokud mu toto propuštění zaměstnance stojí za odchodné v adekvátní výši. Pokud by totiž bylo odchodné stanoveno ve výši dostatečné k tomu, aby zaměstnanci kompenzovalo ztrátu zaměstnání a poskytlo mu tak dostatek času najít si jinou práci, pak toto řešení považuji za slibný kompromis mezi ochranou zaměstnance a autonomií vůle smluvních stran v pracovním právu. S návrhem předkládaným v knize *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva* se proto v tomto směru ztotožňuji a myslím si, že podobná úprava by prospěla fungování našeho pracovního práva, odlehčila by soudům, které za současné úpravy řeší stále dokola podobné spory, které navíc často ani nepramení v podstatě skutkového stavu, ale ve formálním nesplnění požadavků stanovených zákonem, a zaměstnavatelům by přinesla možnost zkvalitnění svých služeb vhodným výběrem takových zaměstnanců, kteří budou dané práci plně vyhovovat.

⁸⁵ Tamtéž. s. 223.

Závěr

Pro svou diplomovou práci jsem si vybrala téma výpovědního důvodu podle § 52 písm. f) ZP a jako cíl jsem si stanovila zjistit, jak dobře je uplatnitelný, zda se při jeho aplikaci opakují stejné problémy a zda se soudy shodují na jeho výkladu a jeho odlišení od výpovědního důvodu dle § 52 písm. g) ZP. Zároveň bylo cílem této práce analyzovat judikaturu vysokých soudů a konečně pokusit se najít návrhy úpravy, která by aplikaci tohoto ustanovení usnadnila nejen pro zaměstnavatele, kteří výpověď podávají, ale také pro soudy, které rozhodují o návrzích na určení neplatnosti výpovědi.

Mým původním dílčím cílem bylo také dokázat, že zaměstnavatelé vzhledem ke špatné uplatnitelnosti důvodu obcházejí jeho využití a snaží se uměle nalézt jiný výpovědní důvod (spočívající například v organizačních změnách), aby se použití důvodu dle písm. f) vyhnuli. Během psaní své práce jsem však zjistila, že takovýto závěr není možné jednoznačně z analyzované judikatury vyvodit, protože pokud se tak děje, nedostávají se případy k soudům a když ano, neřeší se zde již výpovědní důvod podle písm. f), ale nenaplnění jiného důvodu, který zaměstnavatel ve výpovědi skutečně uplatnil. Toto téma by tedy bylo spíše tématem pro analýzu personálních vztahů nebo případů řešených zaměstnavateli, které však nelze podložit rozhodnutími soudů, které jsem si stanovila za hlavní zdroj pro svou práci. Tento dílčí cíl se mi tedy v práci nepodařilo naplnit a výše uvedené skutečnosti prokázat. Přesto jsem však v použitých zdrojích našla shodné názory autorů publikací, kteří se rovněž domnívají, že v praxi tyto situace nastávají, ačkoliv soudy o nich běžně nerozhodují.

Pokud jde o výzkumnou otázku, zda se při aplikaci analyzovaného výpovědního důvodu opakují problémy s jeho uplatněním, je možné odpovědět, že ano. Konkrétně se v procesu rozvazování pracovního poměru výpovědí z tohoto důvodu opakují pochybení zaměstnavatelů ve výzvě k odstranění nedostatků v práci zaměstnanců, konkrétně neurčení lhůty k odstranění nedostatků či nedostatečná specifikace nedostatků. Opakují se také pochybení v nedostatečném skutkovém vymezení důvodu výpovědi a (ačkoliv toto neplatnost nezpůsobuje) nesprávná kvalifikace výpovědního důvodu (konkrétně záměna důvodu podle § 52 písm. f) a písm. g)). V tomto ohledu lze navázat další výzkumnou otázkou, tedy zda se soudy při výkladu uvedeného ustanovení, respektive posuzování platnosti či neplatnosti podaných výpovědí, shodují či nikoliv. Z výše uvedené analýzy judikatury lze uzavřít, že se soudy běžně a opakovaně v názoru na platnost podané výpovědi rozcházejí. Dokonce se stává, že se soudy neshodují ani v názoru, zda se v daném případě jedná o výpovědní důvod podle písm. f) nebo písm. g) uvedeného ustanovení. To považuji za důvod k závěru, že rozlišování mezi výpovědními

důvody není jednoznačné a dle mého názoru ani není nutné mít takto podobné výpovědní důvody, které reflektují velmi podobné situace. Pokud se totiž uvedené důvody liší primárně pouze zaviněním zaměstnance, nepovažuji to za dostatečný důvod pro jejich rozlišování a existenci obou z nich.

V tomto směru jsem se dále zabývala návrhy, které by aplikaci platné úpravy mohly zlepšit. Nepřísluší mi kritizovat zákonodárce, protože cesta k současné úpravě vedla přes množství změn, ale přesto si dovoluji tvrdit, že současná úprava není tou nejlepší volbou, a to hned z několika důvodů. Prvním je, že taxativní výčet výpovědních důvodů definovaný současným zákoníkem práce zcela znemožňuje zaměstnavatelům, kteří jsou nespokojení s výkony svých zaměstnanců, i když skutkový stav není dostatečně závažný, aby bylo možné ho kvalifikovat jako neuspokojivé pracovní výsledky, rozvázat z tohoto důvodu se zaměstnancem pracovní poměr. Takový zaměstnavatel má za současné právní úpravy možnost pouze hledat jiný výpovědní důvod (nejčastěji některý z důvodů spočívající v organizačních změnách, např. zrušení pracovní pozice zaměstnance), aby mohl daného zaměstnance propustit. Ve své práci jsem představila již existující návrh na zlepšení této úpravy, respektive zcela nové úpravy, která by tuto možnost zaměstnavateli poskytla. Podle tohoto návrhu by výpovědní důvody nebyly stanoveny taxativně, ale spíše orientačně kategorizovány, a výpověď by pak bylo možné podat z jakéhokoliv důvodu, který bude dostatečně ospravedlnitelný. Druhý důvod, pro který považuji současnou úpravu za problematickou, jsou formální náležitosti nejen výpovědi samotné, ale také další hmotněprávní požadavky (např. výzva k odstranění nedostatků), které musí být pro platnost výpovědi splněny. Neplatných výpovědí by bylo možné se vyvarovat, pokud by nebyly takto striktně formální požadavky zákonem nastavené. I v tomto bodě se shoduji s návrhem uvedeným v poslední kapitole své práce a myslím si, že konkrétně zavedení možnosti výzvu k odstranění nedostatků neposlat vůbec (v případě, že by zjevně nepomohla k nápravě) nebo netrvání na formalismech, které zbytečně způsobují neplatnost výpovědí, ačkoliv v takových případech vůbec nejde o naplnění výpovědního důvodu jako takového nebo o skutkový stav, by použitelnost analyzovaného výpovědního důvodu jednoznačně zjednodušilo.

Tímto se vracím ke svému prvotnímu důvodu pro výběr tématu této práce, kdy jsem se s několika situacemi, ve kterých zaměstnavatel neměl možnost rozvázat pracovní poměr výpovědí se zaměstnancem, se kterým nebyl spokojen, ačkoliv tento nenaplnil žádný z výpovědních důvodů, setkala v reálném životě. Jsem si jistá, že takoví zaměstnavatelé by uvítali představený návrh na podání výpovědi bez uvedení důvodu, a to i za cenu adekvátního odstupného zaměstnanci, a uzavírám, že tato možnost dle mého názoru v současném zákoníku

práce zcela chybí. Myslím si, že zavedením této úpravy by byl lépe naplněn princip flexicurity, jak je o něm pojednáno v první kapitole této práce, protože taková úprava by lépe reflektovala princip autonomie vůle a jeho uplatnění v pracovním právu za současné ochrany zaměstnance v podobě dostatečně vysokého odstupného.

V první části této práce jsem vycházela zejména z monografií a komentářové literatury a nastavila jsem teoretický rámec pro další praktickou část, ve které jsem analyzovala rozhodnutí vysokých soudů (konkrétně Nejvyššího soudu České republiky a Ústavního soudu České republiky). V této části jsem dospěla k závěru, že ani tyto soudy se ne vždy shodují v aplikaci analyzovaného výpovědního důvodu. Z toho důvodu si myslím, že se mi podařilo naplnit hlavní cíl této práce, tedy posoudit uplatnitelnost, přehlednost a opakující se problémy při uplatňování výpovědního důvodu dle § 52 písm. f) ZP. Myslím si, že žádná právní úprava není dokonalá, což jistě platí i pro současný zákoník práce. Ačkoliv z výše uvedeného vyplývá, že doplnění nových funkčních institutů a zjednodušení úpravy by bylo potřebné a prospěšné, a ačkoliv jsem se ztotožnila s návrhy na změny, které jsou zásadní a velkého rozsahu, přesto se nedomnívám, že by bylo nutné tuto situaci řešit akutně. Věřím, že se bude právní úprava pracovního práva v České republice dále vyvíjet a reflektovat potřeby vyvíjejícího se pracovního trhu a možná v dohledné době dojde i k úplnému vypuštění taxativního výčtu výpovědních důvodů, jak je známe dnes.

Bibliografie

Monografie a komentáře:

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8.

BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele: Praktická právní příručka*. Praha: Linde Praha, 2010. 223 s.

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009. 189 s.

PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. 1157 s. ISBN 978-80-7552-609-0.

KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014. Praktik (Leges). 368 s.

KOCOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘIČHOVSKÝ. *Pracovní právo pro praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2016. Právní praxe. 313 s.

BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. 316 s.

TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. 195 s.

JOUZA, Ladislav. *Základy pracovního práva*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2018. Právo a management. 104 s.

HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018. 879 s.

Odborné články

JOUZA, Ladislav. Skončení pracovního poměru v judikatuře. *Bulletin advokacie*. 2016, č. 9, s. 31-35.

JOUZA, Ladislav. *Neplatné skončení pracovního poměru*. [online]. Bulletin advokacie. 25.05.2015 [cit. 2019-03-15]. Dostupné z: <<http://www.bulletin-advokacie.cz/neplatne-skonceni-pracovniho-pomeru>>.

RICHARD W., Fetter. *Zbytečné komplikace zaměstnavatele volícího způsob doručení právního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem* [online]. Bulletin advokacie, 12. 2. 2019 [cit. 2019-03-15]. Dostupné z: <<http://www.bulletin-advokacie.cz/zbytecne-komplikace-zamestnavatele-voliciho-zpusob-doruceni-pravniho-jednani-smerujiciho-k-rozvazani-pracovniho-pomeru-se-zamestnancem?browser=mobi>>

JOUZA, Ladislav. *Novela zákoníku práce 2019*. [online]. Bulletin advokacie. 24. 10. 2018 [cit. 2019-04-11]. Dostupné z: <<http://www.bulletin-advokacie.cz/novela-zakoniku-prace-2019?browser=mobi>>

SOCHOROVÁ, Petra a Ema DRŠTIČKOVÁ. *Velké změny v zákoníku práce – novela má nově vymezit dovolenou, flexibilitu zaměstnaneckých míst i doručování pracovněprávních dokumentů*. [online]. EPRAVO.CZ 5. 9. 2018 [cit. 2019-04-11]. Dostupné z: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/velke-zmeny-v-zakoniku-prace-novela-ma-nove-vymezit-dovolenou-flexibilitu-zamestnaneckych-mist-i-dorucovani-pracovnepravnich-dokumentu-108099.html>>

Judikatura soudů

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 10. 2. 2017, sp. zn. II.ÚS 3350/15

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 16. 12. 1976, sp. zn. 5 Cz 52/76, R 38/79

Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 7. 12. 1995, sp. zn. 16 Co 355/95

Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 23. 4. 1998, sp. zn. 16 Co 91/98

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1493/2010

Rozsudek Nejvyššího soud ČR ze dne 23. 1. 2017, č. j. 21 Cdo 215/2016

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1731/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4928/2010

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2894/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 8. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5302/2016

Shrnutí

Diplomová práce s názvem *Výpověď daná zaměstnavatelem podle § 52 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb.* se zabývá analýzou konkrétního výpovědního důvodu, jeho uplatněním v praxi a dále návrhy právní úpravy, která by mohla aplikaci uvedeného výpovědního důvodu zjednodušit. V úvodní části poskytuje práce teoretický základ pro studium daného tématu s důrazem na princip flexibilitoty v pracovním právu, formální podmínky podání výpovědi a jejího doručení zaměstnanci. V navazujících kapitolách jsou analyzována rozhodnutí vysokých soudů České republiky se zaměřením na opakující se problémy při aplikaci vybraného výpovědního důvodu a jeho odlišení od výpovědního důvodu podle § 52 písm. g) zákona č. 262/2006 Sb. V závěrečné kapitole této diplomové práce jsou předloženy návrhy, které by mohly přispět k lepšímu fungování systému podávání výpovědí zaměstnavatelem.

Klíčová slova

zákoník práce – výpověď daná zaměstnavatelem – flexicurita – zákonné předpoklady pro výkon práce – požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce – neuspokojivé pracovní výsledky

Summary

This thesis, entitled *Dismissal by the Employer on the Basis of Section 52(f) of Act No. 262/2006 Coll.*, analyses a specific reason for dismissal and its implementation, as well as legislative proposals that could make it easier to implement the aforementioned reason for dismissal. The introductory part of the thesis provides a theoretical basis for the study of the given topic by emphasising flexicurity in labour law, the formal conditions of the notice of dismissal and how it is given to the employee. The subsequent chapters include an analysis of judicial decisions in higher courts in the Czech Republic. The focus is on recurring issues that arise during the implementation of the selected reason for dismissal and how they differ from the reason for dismissal on the basis of section 52(g) of Act No. 262/2006 Coll. The final chapter presents proposals that could help to improve the functioning of the system of giving notice of dismissal by the employer.

Key words

labour code – dismissal by the employer – flexicurity – legal conditions for work performance – employer's conditions for proper work performance – unsatisfactory work results