

**Univerzita Palackého v Olomouci**  
**Právnická fakulta**

**Zuzana Kožuszniková**

**Srovnání výpovědi z pracovního poměru podle českého a  
německého pracovního práva**

**Diplomová práce**

**Olomouc 2011**

## Souhlas se zpracováním osobních údajů

Já, níže podepsaná, **Zuzana Kožuszniková** (Závada 58, 735 72 Petrovice u Karviné, Česká republika), autorka diplomové práce na téma Srovnání výpovědi z pracovního poměru podle českého a německého pracovního práva, která je literárním dílem ve smyslu zákona o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským (zákon č. 121/2000 Sb., dále jen autorský zákon), **dávám** tímto, jako subjekt údajů, svůj **souhlas** ve smyslu § 4 písm. e) zákona o ochraně osobních údajů (zákon č. 101/2000 Sb.), správci **Univerzity Palackého v Olomouci** (Křížkovského 8, 771 47 Olomouc, Česká republika), **ke zpracování osobních údajů** v rozsahu: jméno a příjmení v informačním systému, a to včetně zařazení do katalogů, a dále ke zpřístupnění jména a příjmení v katalogích a informačních systémech UP, a to včetně neadresovaného zpřístupnění pomocí metod dálkového přístupu.

Údaje mohou být takto zpřístupněny uživatelům služeb Univerzity Palackého. Realizace zpřístupnění zajišťuje ke dni podání tohoto prohlášení vnitřní složka UP, která se nazývá Informační centrum UP.

Souhlas se poskytuje na dobu ochrany autorského díla dle autorského zákona.

Prohlašuji, že moje osobní údaje shora uvedené jsou pravdivé.

V Petrovicích u Karviné dne 1. 12. 2011

.....

## **Prohlášení o původnosti práce**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Srovnání výpovědi podle českého a německého pracovního práva vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Petrovicích u Karviné dne 1. 12. 2011

.....

## **Poděkování**

Ráda bych tímto poděkovala vedoucí mé diplomové práce JUDr. Mgr. Evě Šimečkové, Ph.D. za její pomoc, cenné rady a připomínky, které mi poskytla. Rovněž bych chtěla poděkovat Bc. Jitce Kratochvílové za provedení jazykové korektury a typografické úpravy textu.

Tato práce je vypracována podle právní úpravy platné ke dni 30. 11. 2011.

# Obsah

Souhlas se zpracováním osobních údajů .....	2
Prohlášení o původnosti práce .....	3
Poděkování.....	4
Seznam použitých zkratk .....	9
1 Úvod.....	10
2 Základy českého a německého pracovního práva.....	12
2.1 Základy českého pracovního práva .....	12
2.2 Základy německého pracovního práva.....	15
3 Právní úprava skončení pracovního poměru na území ČR.....	18
3.1 Skončení pracovního poměru na základě právního úkonu jeho účastníků .....	18
3.1.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru .....	19
3.1.2 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době .....	21
3.1.3 Okamžité zrušení pracovního poměru .....	22
3.1.4 Výpověď z pracovního poměru .....	27
3.2 Skončení pracovního poměru na základě právní události.....	28
3.2.1 Smrt zaměstnance .....	28
3.2.2 Smrt zaměstnavatele .....	28
3.2.3 Uplynutí doby .....	29
3.3 Skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí .....	30
4 Právní úprava skončení pracovního poměru na území SRN.....	32
4.1 Skončení pracovního poměru na základě právního úkonu jeho účastníků .....	32
4.1.1 Právní napadení - <i>Anfechtung</i> .....	32
4.1.2 Dohoda o zrušení pracovního poměru - <i>Aufhebungsvertrag</i> .....	33
4.1.3 Výpověď z pracovního poměru - <i>Kündigung</i> .....	35
4.2 Skončení pracovního poměru na základě právní události.....	35

4.2.1	Uplynutí doby - <i>Befristung</i> .....	36
4.2.2	Dosažení účelu pracovního poměru - <i>Zweckerreichung</i> .....	37
4.2.3	Splnění rozvazující podmínky- <i>Auflösende Bedingung</i> .....	37
4.2.4	Smrt zaměstnance - <i>Tod des Arbeitnehmers</i> .....	38
4.2.5	Smrt zaměstnavatele - <i>Tod des Arbeitgebers</i> .....	38
4.3	Skončení pracovního poměru na základě soudního rozhodnutí.....	39
5	Právní úprava výpovědi v ČR .....	41
5.1	Výpověď daná zaměstnancem.....	42
5.2	Výpověď daná zaměstnavatelem.....	42
5.2.1	Výpověď podle § 52 písm. a): „Ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část“	43
5.2.2	Výpověď podle § 52 písm. b): „Přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část“ .....	44
5.2.3	Výpověď podle § 52 písm. c): „Nadbytečnost zaměstnance z důvodu vnitřních organizačních změn“ .....	45
5.2.4	Výpověď podle § 52 písm. d), e): „Zdravotní důvody“ .....	46
5.2.5	Výpověď podle § 52 písm. f): „Nesplňování předpokladů nebo požadavků pro řádný výkon práce“ .....	47
5.2.6	Výpověď podle § 52 písm. g): „Porušování povinností vyplývajících z pracovního poměru“ .....	48
5.2.7	Výpověď podle § 52 písm. h): „Porušení léčebného režimu“ .....	50
5.2.8	Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem.....	51
5.3	Hromadné propouštění .....	52
6	Právní úprava výpovědi v SRN.....	55
6.1	Řádná výpověď - <i>Ordentliche Kündigung</i> .....	56
6.2	Mimořádná výpověď- <i>Außerordentliche Kündigung</i> .....	58
6.3	Překážky výpovědi .....	60
6.3.1	Těžce postižené osoby .....	60
6.3.2	Vojenská služba .....	61

6.3.3	Ochrana matky a rodičovská dovolená.....	61
6.3.4	Členství v podnikové radě .....	61
6.4	Zvláštní případy výpovědi.....	62
6.4.1	Výpověď měnící právní vztah - <i>Änderungskündigung</i> .....	62
6.4.2	Částečná výpověď - <i>Teilkündigung</i> .....	63
6.4.3	Hromadné propouštění - <i>Massenentlassungen</i> .....	64
6.5	Nárok na odstupné.....	65
7	Závěr s úvahami <i>de lege ferenda</i> .....	66
8	Seznam použité literatury.....	72
8.1	Monografie .....	72
8.1.1	Česká literatura .....	72
8.1.2	Zahraniční literatura.....	73
8.2	Odborné články .....	73
8.3	Elektronické prameny .....	74
8.3.1	Domácí.....	74
8.3.2	Zahraniční .....	75
8.4	Právní předpisy.....	75
8.4.1	Platné na území ČR.....	75
8.4.2	Platné na území SRN .....	76
8.5	Judikatura .....	76
8.5.1	Domácí.....	76
8.5.2	Zahraniční .....	77
	Shrnutí.....	78
	Summary.....	79
	Klíčová slova .....	80
	Key words .....	80



## Seznam použitých zkratek

<b>BAG</b>	Bundesarbeitsrechtgericht
<b>BetrVG</b>	Betriebsverfassungsgesetz
<b>BGB</b>	Bürgerliches Gesetzbuch
<b>ČR</b>	Česká republika
<b>EU</b>	Evropská unie
<b>FO</b>	fyzická osoba
<b>GG</b>	Grundgesetz
<b>KSchG</b>	Kündigungsschutzgesetz
<b>MOP</b>	Mezinárodní organizace práce
<b>NS ČR</b>	Nejvyšší soud České republiky
<b>ObchZ</b>	obchodní zákoník
<b>OZ</b>	občanský zákoník
<b>PO</b>	právnícká osoba
<b>SGB</b>	Sozialgesetzbuch
<b>SRN</b>	Spolková republika Německo
<b>TVG</b>	Tarifvertragsgesetz
<b>TzBfG</b>	Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge
<b>ZoNP</b>	zákon o námořní plavbě
<b>ZoSZ</b>	zákon o státním zastupitelství
<b>ZoÚSC</b>	zákon o úřednících územních samosprávných celků
<b>ZoZ</b>	zákon o zaměstnanosti
<b>ZP</b>	zákoník práce
<b>ŽZ</b>	živnostenský zákon

# 1 Úvod

Pracovní právo je samostatným soukromoprávním odvětvím, jehož hlavní úlohou je organizovat řízení podniků a zaměstnanců a pomoci dotvořit fungující trh práce. Významnou funkcí pracovního práva je kromě této organizační funkce i funkce ochranná. Ta v sobě zahrnuje obranu slabší strany pracovněprávního vztahu, zaměstnance, především před jednostranným rozvázáním tohoto vztahu ze strany zaměstnavatele. Důvodem této nerovnosti je nestejně vyjednávací postavení těchto smluvních stran, které se snaží zákonodárce kompenzovat legálním zakotvením základních kontraktačních podmínek pracovněprávních vztahů.

Žijeme v době, kdy globální zákonodárné tendence směřují k dosažení větší pružnosti pracovněprávních vztahů, která by pomohla překonat hospodářskou recesi, v níž se světová ekonomika právě nachází. Dochází zde proto ke střetu dvou základních pracovněprávních principů – principu flexibility a principu jistoty zaměstnání. Tyto vzájemně si odporující zásady se snoubí v zásadě tzv. *flexicurity*, která prolíná celé pracovněprávní odvětví. *Flexicurita* má umožnit co nejsvobodnější úpravu pracovněprávních vztahů společně se zaručením ochrany pracovního trhu a zajištěním stejných základních pracovních podmínek každému zaměstnanci.

A s touto problematikou úzce souvisí téma mé diplomové práce. Právní úprava výpovědi z pracovního poměru. Pracovní poměr je spolu s pracovněprávními vztahy založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr základním pracovněprávním vztahem. Je hlavním zdrojem příjmů u většiny zaměstnanců, a proto je zajímavé sledovat, jak se zákonodárce vypořádá s možností tento právní vztah jednostranně ukončit s přihlédnutím k výše zmíněné zásadě *flexicurity*. Pro širší náhled na danou problematiku jsem se rozhodla porovnat právní úpravu platnou na území České republiky s legislativní situací, která panuje ve Spolkové republice Německo.

K 1. 5. 2011 byla zrušena veškeré přechodná národní opatření, která omezovala volný pohyb pracovníků z České republiky do SRN, čímž došlo k otevření německého trhu práce pro všechny české občany. Vzhledem k úpravě mezinárodního práva soukromého, která stanovuje, že až na pracovněprávní vztahy spočívající v dopravě se pracovní poměr řídí právem místa výkonu zaměstnání, je prozkoumání situace ohledně výpovědi z pracovního poměru, která panuje v zahraničí, více než žádoucí. Sama EU až na drobné výjimky do vnitrostátních úprav skončení pracovního poměru příliš nezasahuje, přičemž tuto úpravu ponechává v režii jednotlivých členských států. Cílem mé práce je proto zjistit rozdíly v české

a německé právní úpravě výpovědi z pracovního poměru, porovnat stávající situaci v obou zemích a navrhnout možná *de lege ferenda* řešení problémů, která by mohla pomoci k flexibilitě trhu práce s ohledem na zachování ochrany zaměstnanců. Abych tohoto dosáhla, využiji k tomu metodu analýzy, klasifikace, syntézy a především komparace právních předpisů a literatury. Budu přitom vycházet z aktuálně platné právní úpravy v obou zemích a judikatury vztahující se k této problematice.

Celou práci jsem se rozhodla rozčlenit do sedmi samostatných kapitol, včetně jejího úvodu a závěru. Pro přehledné a komplexní vymezení této problematiky se hned druhá kapitola mé práce bude věnovat základním charakteristice právního systému ČR a SRN. Obsaženy v ní jsou především definice pojmů významných pro tuto práci, obzvláště pak pojmu pracovní poměr, rozeberu zde základní prameny českého a německého pracovního práva a zaměřím se i na vztah mezi odvětvími pracovního a občanského práva v obou zemích.

Opomenout rovněž nelze ani ostatní druhy skončení pracovního poměru, kdy jejich právní úpravu vymežím rovnou ve dvou následujících kapitolách, i když pouze přehledově, abych se příliš neodchýlila od hlavního tématu své práce. Na základě výše uvedeného se proto bude třetí kapitola této práce věnovat právní úpravě skončení pracovního poměru na území ČR, což pod sebe zahrnuje jak skončení pracovního poměru na základě právního úkonu jeho účastníků (tzn. dohoda o rozvázání pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době, okamžité zrušení pracovního poměru a výpověď z pracovního poměru), tak i skončení pracovního poměru na základě právní události (tzn. smrtí zaměstnance a uplynutím doby) a skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí. Německou právní úpravu skončení pracovního poměru pak bude obsahovat kapitola čtvrtá, která pro přehlednost práce převezme členění naznačené pro předchozí kapitolu.

Jádro mé práce je tvořeno problematikou výpovědi z pracovního poměru. Vzhledem k jejímu významu ji věnuji rovnou dvě kapitoly. Právní úpravu výpovědi v ČR popíšu v kapitole páté, kde rozeberu nejen výpověď podanou ze strany zaměstnance, ale i výpověď danou zaměstnavatelem, včetně jednotlivých zákonných výpovědních důvodů a právního institutu hromadného propouštění. Šestá kapitola obsáhne právní úpravu výpovědi z pracovního poměru v SRN.

V závěru práce českou a německou právní úpravu porovnáám, naznačím jejich společné znaky a zmíním jejich největší odlišnosti. To vše se pokusím zapracovat do úvah *de lege ferenda*, které by mohly mít v budoucnu vliv na legislativní vývoj českého pracovního práva.

## 2 Základy českého a německého pracovního práva

Vzhledem k rozdílnému historickému vývoji ČR a SRN a k usnadnění orientace v rozebírané problematice, považuji za důležité zmínit právní základy pracovněprávního odvětví obou zemí a definovat základní pojmy, které se vážou k mé práci.

### 2.1 Základy českého pracovního práva

Hlavním pramenem českého pracovního práva je zákoník práce. Jedná se o právní předpis kodexového typu, který je platný pro celé pracovněprávní odvětví. Zákoník práce však neřeší veškerou problematiku, která může v souvislosti s aplikací pracovního práva v praxi vyvstat. Aby tak nevznikaly nežádoucí mezery v právní úpravě, použije se pro řešení neupravených případů na základě principu subsidiarity právní úprava občanského zákoníku.<sup>1</sup> Zákoník práce je tudíž ve vztahu k občanskému zákoníku jako *lex specialis*. To znamená, že pro pracovněprávní problematiku vymezenou v ustanovení § 1 ZP se přednostně použije zákoník práce, popř. některého jeho ustanovení na základě aplikace analogie, a teprve v případě, že by se v této úpravě vyskytly mezery, použije se jako *lex generalis* zákoník občanský.<sup>2</sup> Princip subsidiarity zatím není v zákoníku práce výslovně obsažen, což se ale má od 1. ledna 2012 změnit, protože v současné době čeká na podpis prezidenta republiky významná novela zákoníku práce, po jejímž schválení by tato aplikační zásada měla být do zákoníku legislativně zakotvena.

Protože hlavní téma mé práce je právní úprava výpovědi z pracovního poměru, považuji za důležité vymezit v následujícím odstavci stručně pojem „pracovní poměr“. Pracovní poměr je nejčastějším druhem pracovněprávních vztahů.<sup>3</sup> Jedná se o vztah smluvní, závazkový a úplatný, jehož subjekty jsou zaměstnanec (vždy FO) a zaměstnavatel (může být PO i FO). V rámci pracovního poměru lze však vyčlenit určité skupiny osob<sup>4</sup>, jejichž pracovní

---

<sup>1</sup> Zásada subsidiarity nahradila Ústavním soudem zrušený princip delegace. Ten dovoloval použití občanského zákoníku pouze za předpokladu, že na něj zákoník práce výslovně odkázal, přičemž v právní úpravě se na základě jeho neúplnosti vyskytovala spousta mezer. Vzhledem k tomu, že se však pracovní právo postupem času vyčlenilo z práva občanského, je princip subsidiarity pro aplikaci občanského zákoníku na problematiku pracovního práva mnohem přirozenější.

<sup>2</sup> Je však nutné dodat, že zákoníku občanského lze použít jen v souladu se zásadami pracovního práva a s jeho účelem.

<sup>3</sup> Druhou skupinu pracovněprávních vztahů tvoří pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Touto skupinou pracovněprávních vztahů se ve své práci nebudou zabývat, neboť se na ni nepoužijí ustanovení účinná pro skončení pracovního poměru. Konkrétně se jedná o pracovní vztahy založené na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

<sup>4</sup> U těchto skupin osob zdůrazním jen odchylky, které by mohly mít vliv na případné skončení pracovního poměru.

poměr se řídí i jinými předpisy, než je zákoník práce. Bude se tak jednat zejména o osoby, jejichž pracovní poměr zahrnuje:

- vztahy vyplývající z výkonu veřejné funkce:
  - ZP rozumí výkonem veřejné funkce plnění povinností vyplývajících z funkce, která je vymezena funkčním nebo časovým obdobím a obsazovaná na základě přímé nebo nepřímé volby nebo jmenováním podle zvláštních předpisů<sup>5</sup>,
  - jedná se tudíž např. o výkon funkce poslance Poslanecké sněmovny Parlamentu, senátora Senátu Parlamentu, člena zastupitelstva územního samosprávného celku nebo přisedícího,
- pracovní vztahy mezi družstvem a jeho členy:
  - pokud nestanoví stanovy družstva něco jiného, použije se na pracovní vztahy mezi družstvem a jeho členy ZP,
  - platí, že je-li podle stanov podmínkou členství v družstvu též pracovní vztah člena k družstvu, mohou stanovy obsahovat úpravu tohoto vztahu (ta však nesmí odporovat pracovní právním předpisům, ledaže by byla pro člena výhodnější)<sup>6</sup>,
  - např. tak může být odlišně upraveno odstupné, popř. výpovědní doba (*„avšak v praxi bude někdy složité posoudit otázku větší výhodnosti takovéto právní úpravy pro člena družstva“*<sup>7</sup>),
- pracovní právní vztahy justičních čekatelů, státních zástupců, právních čekatelů a zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu jako službu, kterou Česká republika poskytuje veřejnosti podle služebního zákona:
  - pokud zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, nestanoví jinou právní úpravu, použije se pro pracovní poměr státního zástupce právní úprava ZP:
    - odlišně od ZP stanoví, že pracovní poměr státního zástupce se zakládá jmenováním a vzniká po složení slibu dnem, který je stanovený dnem nástupu této funkce,
    - pracovní poměr končí dnem zániku funkce<sup>8</sup>,

---

<sup>5</sup> Ustanovení § 201 odst. 1 ZP.

<sup>6</sup> Ustanovení § 226 odst. 2 ObchZ.

<sup>7</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010. s. 152.

- v roce 2002 byl schválen zákon č. 218/2002 Sb., služební zákon, který měl do praxe zavést tzv. služební poměr<sup>9</sup>:
  - tento zákon doposud nenabyl účinnosti, ta byla již po několikáté odložena, v současnosti až k 1. lednu 2015,
  - služební zákon se vzhledem k hospodářské recesi již nachází v propadlišti dějin a předpokládá se, že již účinnosti nenabude a bude nadále odkládán,
- pracovněprávní vztahy akademických pracovníků vysokých škol:
  - pokud zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, nestanoví jinak, řídí se pracovní vztahy akademických pracovníků ZP,
- pracovněprávní vztahy úředníků územních samosprávných celků:
  - se řídí ZP, pokud zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, nestanoví něco jiného,
  - jestliže je pracovní poměr takového úředníka sjednán na dobu určitou, musí být v pracovní smlouvě obsažen důvod, proč nebyl sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou<sup>10</sup>,
  - pokud je pracovní poměr takového úředníka ukončen na základě výpovědi podle § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z těchž důvodů, náleží takovému úředníkovi vedle odstupného podle ZP i tzv. „další odstupné“<sup>11</sup>,
- pracovněprávní vztahy členů posádek plavidel provozujících námořní plavbu:
  - tyto vztahy se řídí ZP, pokud zákon č. 61/2000 Sb., o námořní plavbě, nestanoví jinak,
  - vzhledem k nemožnosti sjednání zkušební doby<sup>12</sup> u takovýchto pracovníků není možné použít ustanovení ZP o ukončení pracovního poměru ve zkušební době,

---

<sup>8</sup> Zánik funkce státního zástupce upravuje § 21 ZoSZ. Z toho vyplývá, že pracovní poměr státního zástupce může skončit např., pokud státní zástupce odepře složit slib nebo jej složí s výhradou, pokud pozbude státního občanství ČR, pokud státní zástupce dosáhne věku 70 let...

<sup>9</sup> Zjednodušeně služební zákon vytvoří veřejnoprávní služební poměr státního zaměstnance k České republice. Tyto služební poměry se budou a priori řídit služebním zákonem, který v některých případech na základě delegace odkazuje na právní úpravu ZP. Služební zákon obsahuje i komplexní úpravu služebního poměru včetně jeho skončení (např. na základě rozhodnutí služebního orgánu nebo dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž státní zaměstnanec dovršil věk 65 let...).

<sup>10</sup> Ustanovení § 10 ZoÚSC.

<sup>11</sup> Ustanovení § 13 ZoÚSC, pro nárok na další odstupné musí být úředník zaměstnán v úřadě po dobu alespoň 10 let.

<sup>12</sup> Ustanovení § 62 ZoNP.

- pracovní poměr sjednaný na dobu určité plavby může skončit v souvislosti se ztroskotáním, ztrátou lodě nebo pro její nezpůsobilost k plavbě – pak náleží členům posádky lodě vedle odstupného podle ZP další odstupné ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku.<sup>13</sup>

V případě, že se nejedná o jednu z výše zmíněných skupin zaměstnanců, bude se skončení pracovního poměru řídit ustanovením ZP.

## 2.2 Základy německého pracovního práva

Spolková republika Německo je federativním státem, který sdružuje 16 spolkových zemí. Vzhledem k tomu je nutné v jeho rámci rozlišovat dvě úrovně zákonodárství, a to úroveň celostátní a národní.

Celostátní neboli federativní zákonodárství je vykonáváno Spolkovým sněmem *Bundestagem*, právní předpisy, jím přijaté, platí pro území celé federace. Na celostátní úrovni stojí v čele hierarchického členění právních předpisů ústava Spolkové republiky Německo – *Grundgesetz*, za ní pak následují jednotlivé zákony.

Každá ze spolkových zemí má rovněž svůj parlament *Landesparlament*, kterému GG poskytuje omezenou možnost vlastního zákonodárství platného pouze pro příslušnou spolkovou zemi. *Landesparlament* disponuje dvěma druhy pravomoci, a to tzv. pravomocí výlučného nebo konkurujícího zákonodárství. Oblast výlučného zákonodárství každé spolkové země je upravena v čl. 71 GG, kde je stanoveno, že zákonodárský orgán spolkové země je k výlučnému zákonodárství oprávněn jen, jestliže jej k tomu výslovně zmocní zákon na celofederativní úrovni. Daleko rozšířenější je tzv. konkurující zákonodárství, ke kterému je na základě č. 72 GG oprávněn jak *Landesparlament*, tak i *Bundestag*. Pro takto vytvořené právní předpisy ale platí zásada, že zákonodárství celostátní je nadřazeno zákonodárství národnímu (*Bundesrecht bricht Landesrecht*), tudíž by nemělo dojít k rozporu mezi zemským a celostátním právním předpisem. Pracovní právo spadá do oblasti konkurujícího zákonodárství, což vede ke značnému množství právních předpisů platných pro toto právní odvětví.

Hlavním principem ovládajícím odvětví pracovního práva je zásada, podle níž se použije v případě kolize dvou právních norem vždy taková právní úprava, která je příznivější pro zaměstnance, tzv. *Günstigkeitsprinzip*. Tato zásada je promítnutím ochranné funkce pracovního práva a platí vždy, pokud výše postavená právní norma výslovně nestanoví

---

<sup>13</sup> Ustanovení § 64 ZoNP.

přednost právní úpravy nepříznivější. Posuzování výhodnější právní úpravy vždy záleží na jednotlivých okolnostech případu. Např. pokud existuje dvojitá úprava výpovědní doby, nemusí být ta delší pro zaměstnance vždy výhodnější, samotný zaměstnanec totiž může mít zájem na ukončení pracovního poměru v co nejkratší výpovědní době.

Německé pracovní právo je součástí práva občanského, ve SRN neexistuje právní předpis, který by kodifikoval pouze pracovní právo. Některé spolkové země sice mají schválené vlastní zákoníky práce, ale v celostátním měřítku je klíčovým zákonem platným pro oblast pracovního práva německý občanský zákoník *Bürgerliches Gesetzbuch*. Mimo BGB je pro odvětví pracovního práva významná ještě řada jednotlivých zákonů, pro účel mé práce jsou ještě podstatné např. zákon na ochranu před výpovědí *Kündigungsschutzgesetz*, zákon o tarifních smlouvách *Tarifvertragsgesetz* nebo např. zákon o podnikovém řádu *Betriebsverfassungsgesetz*. Důležitým pramenem pracovního práva jsou mimo právní předpisy ještě jednotlivé tarifní a individuální pracovní smlouvy, společně s podnikovými dohodami. K poznávání a dotváření pracovního práva slouží judikatura spolkového soudu pro pracovní právo *Bundesarbeitsrechtgericht*.

Pracovní vztah je právním a sociálním poměrem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zvláštní pozornost je třeba věnovat pojmu zaměstnanec, protože německé pracovní právo pod tímto pojmem nerozumí stejný okruh osob, jako pracovní právo české. Za zaměstnance se nepovažují důchodci, školu navštěvující mládež, studenti a praktikanti. Zaměstnanci rovněž nejsou osoby konající svobodná povolání, živnostníci, úředníci, vojáci, soudci, protože jejich pracovní vztah se řídí v Německu veřejným právem, konkrétně tzv. *Beamtenrecht*.<sup>14</sup>

Německé pracovní smlouvy se uzavírají na základě § 611 BGB, který upravuje tzv. služební smlouvu. Pracovní smlouva je zvláštním typem závazkového vztahu na úplatné osobní plnění určité služby, a jejíž podobu zákonodárce ponechal na ujednání smluvních stran<sup>15</sup>. Není nutné, aby byla pracovní smlouva uzavřena písemně, její forma může být i ústní, výjimku však představuje situace, kdy je požadavek písemné formy stanoven v tarifní smlouvě – to pak musí být tato forma dodržena<sup>16</sup>.

Obvykle se pracovní smlouvy uzavírají na dobu neurčitou. Pracovní poměr na dobu určitou – *Befristetes Arbeitsverhältnis*, musí být uzavřen v písemné formě, obsahovat důvod

---

<sup>14</sup> Srov. služební poměr v ČR.

<sup>15</sup> Tato dispoziční volnost stran je však omezena řadou zákonů (např. zákonem o pracovní době – *Arbeitszeitgesetz*, zákonem na ochranu před výpovědí – *Kündigungsschutzgesetz* nebo třeba zákonem o ochraně práce – *Arbeitsschutzgesetz*).

<sup>16</sup> Ustanovení § 127 BGB.



uzavření této smlouvy na určitý časový úsek, v případě pochybnosti se pak předpokládá, že se jedná o smlouvu na dobu neurčitou. Německé pracovní právo rovněž připouští v pracovní smlouvě sjednání zkušební doby, jejíž délka trvání však nesmí přesáhnout dobu 6 měsíců.

### 3 Právní úprava skončení pracovního poměru na území ČR

Právní úpravu ukončení pracovního poměru upravuje § 48 ZP. Toto ustanovení obsahuje taxativní výčet všech možností, jak lze podle právního řádu platného na území ČR rozvázat nebo skončit pracovní poměr. Jiné způsoby ukončení pracovního poměru zákoník práce neupravuje.<sup>17</sup>

Z hlediska terminologie považují za nutné vymezit rozdíl mezi rozvázáním a skončením pracovního poměru. O rozvázání pracovního poměru hovoříme v případě, že alespoň jedna nebo obě z jeho stran projeví svou vůli tento právní vztah ukončit. Naproti tomu o skončení pracovního poměru se jedná nejenom v situaci, kdy účastníci projevili vůli pracovní poměr ukončit, ale i pokud ke skončení dojde na základě existence jiných právních skutečností, zejména právních událostí. Z výše uvedeného vyplývá, že pojem rozvázání pracovního poměru lze podřadit pojmu skončení pracovního poměru<sup>18</sup>.

Teorie dále rozlišuje, zda pracovní poměr zaniká na základě právního úkonu účastníků pracovního poměru, právní události nebo úředního rozhodnutí<sup>19</sup>.

#### 3.1 Skončení pracovního poměru na základě právního úkonu jeho účastníků

Skončení pracovního poměru na základě právního úkonu zaměstnance nebo zaměstnavatele je jedním z nejčastěji využívaných způsobů ukončení pracovního poměru. Zákoník práce neobsahuje vlastní úpravu právních úkonů v pracovněprávních vztazích, dojde proto subsidiárně k použití občanského zákoníku.

Pracovněprávní úkony lze proto definovat jako projevy vůle směřující ke vzniku, změně nebo zániku těch práv a povinností, které pracovněprávní předpisy s takovýmto projevem spojují. Tyto projevy vůle musí být učiněny svobodně, vážně, určitě a srozumitelně, nesmí být v rozporu se zákonem nebo dobrými mravy a musí být prosty omylu, který by se

<sup>17</sup> „Pracovní poměr tedy nekončí např. vznikem nároku na starobní nebo invalidní důchod nebo někdy nesprávně používanou ztrátou důvěry.“ (HOCHMANN, Josef a kol. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualiz. a přeprac. vydání. Praha : Linde Praha, 2008. s. 173.)

Oproti tomu např. v případě soudců a státních zástupců stanoví zvláštní právní předpisy, že k zániku jejich pracovního poměru dojde v případě zániku jejich funkce- ta zaniká k 31. prosinci v kalendářním roce, kdy takováto osoba dosáhne věku 70ti let. Zde tudíž k zániku pracovního poměru dochází na základě dosažení určité věkové hranice.

<sup>18</sup> Pod pojmem rozvázání pracovního poměru rozumíme dohodu o rozvázání pracovního poměru, výpověď, okamžité zrušení a zrušení pracovního poměru ve zkušební době, zato v případě skončení pracovního poměru se jedná o veškeré možné způsoby ukončení pracovněprávního vztahu uvedené v ustanovení § 48 ZP.

<sup>19</sup> Dělení převzato z Bělina a kol.: Pracovní právo.

týkal skutečností rozhodujících pro pracovněprávní úkon a bez něhož by ke vzniku takového právního úkonu vůbec nedošlo (jestliže druhý účastník omyl v projevu vůle vyvolal nebo mu byl znám a on na něj neupozornil, protože věděl, že by druhá strana pak již neměla na takovémto právním úkonu zájem). Pracovněprávní úkony pro svou platnost musí ještě navíc splňovat požadavky formy a obsahu, které pro ně stanovuje zákoník práce a jejichž nedodržení má za následek relativní neplatnost takovýchto úkonů.

K rozvázání pracovního poměru směřují tyto právní instituty: okamžité zrušení, dohoda o rozvázání pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době a výpověď.

### 3.1.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Možnost ukončit pracovní poměr dohodou zakotvuje ustanovení § 48 odst. 1 písm. a) ZP. Podstatné náležitosti takovéto dohody rozvádí § 49 ZP. Jedná se o dvoustranný právní úkon, k jehož uzavření je nutný souhlas obou stran, a který musí kromě obecných náležitostí stanovených pro právní úkony splňovat i legální požadavek písemné formy, jejíž nedostatek způsobuje relativní neplatnost takovéto dohody<sup>20</sup>.

Dohodu o rozvázání pracovního poměru je možné sjednat kdykoliv v průběhu pracovního poměru, což znamená i během tzv. ochranné doby<sup>21</sup>. Je preferovanou a nejčastěji využívanou možností skončení pracovního poměru, neboť předpokládá existenci zájmu na jejím uzavření jak ze strany zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Jejimi *essentialia negotii* jsou označení stran dohody, projev vůle obou účastníků skončit pracovní poměr, určení okamžiku, kdy má pracovní poměr skončit a podpisy obou účastníků<sup>22</sup>.

Doba skončení pracovního poměru nemusí být určena jen kalendářním dnem, nýbrž i jinou skutečností – např. dobou skončení práce, skončením pracovní neschopnosti, apod., nesmí však vzniknout pochybnosti o dni, kdy má pracovní poměr skončit.<sup>23</sup> Sjednaný den skončení pracovního poměru rovněž nesmí předcházet dnu, kdy byla takováto dohoda podepsána, neboť účinky dohody o rozvázání pracovního poměru mohou nastat nejdříve v den jejího uzavření a nikoli zpětně.<sup>24</sup>

V dohodě není třeba uvádět důvody rozvázání pracovního poměru, až na případ, kdy to zaměstnanec výslovně požaduje. Uvést důvod rozvázání pracovního poměru má

<sup>20</sup> Ustanovení § 49 odst. 2 v souvislosti s ustanovením § 21 odst. 1 ZP.

<sup>21</sup> § 53 odst. 1 ZP, např. v případě uznání zaměstnance dočasně neschopným práce pro nemoc či úraz nebo těhotenství zaměstnankyně.

<sup>22</sup> V souladu s ustanovením § 21 odst. 2 ZP platí, že podpisy účastníků nemusí být na téže listině.

<sup>23</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu SR ze dne 27. 2. 1973, sp. zn. 3 Cz 25/72 (R 5/1974).

<sup>24</sup> Rozsudek NS ze dne 15. 12. 1998, sp. zn. 21 Cdo 29/98.

opodstatnění především pro zaměstnance, neboť „je-li důvodem rozvázání pracovního poměru organizační změna podle dle § 52 písm. a) až c) ZP nebo zdravotní nezpůsobilost dle § 52 písm. d) ZP, je jeho uvedení pro zaměstnance zárukou práva na odstupné“<sup>25</sup>. Nárok na odstupné vyplývá v tomto případě pro zaměstnance přímo z ustanovení § 67 odst. 1 ZP. Neuvedení důvodu však nezpůsobuje zánik nároku na odstupné, v řízení před soudem bude ale na zaměstnanci ležet důkazní břemeno prokázat, že zaměstnavatel s ním ukončil pracovní poměr právě na základě výše uvedených důvodů<sup>26</sup>. Co se týče neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru v případě, že zaměstnavatel do dohody neuvedl zaměstnancem požadovaný důvod takového rozvázání, vyjádřil Nejvyšší soud názor, že „...pokud zaměstnanec akceptoval a podepsal dohodu, která požadované důvody neobsahovala, nelze takovou dohodu považovat za neplatnou...“<sup>27</sup> a zároveň konstatoval, že „...i kdyby v dohodě byly uvedeny důvody, které by neodpovídaly skutečné příčině ukončení pracovního poměru, nezakládá to (na rozdíl od výpovědi) neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru...“<sup>28</sup>

Účastníci mají možnost od dohody odstoupit, pokud byly naplněny podmínky stanovené § 49 OZ, tj. v případě, že byl právní úkon učiněn v tísní za nápadně nevýhodných podmínek. Za bezprávnou výhrůžku však nelze považovat situaci, kdy zaměstnavatel svůj návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou odůvodnil tím, že podle jeho názoru existují důvody, na základě kterých by mohl přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru.<sup>29</sup> Namítat neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru může zaměstnanec, popř. zaměstnavatel, u příslušného soudu v prekluzivní dvouměsíční lhůtě, která počíná běžet okamžikem, kdy měl pracovní poměr takovýmto rozvázáním skončit.

K dohodě o skončení pracovního poměru se nevyžaduje souhlas ani předběžné projednávání dohody s odborovou organizací, zaměstnavatel však má podle ustanovení § 61 odst. 5 ZP povinnost seznámit odborovou organizaci s takovýmto rozvázáním pracovního poměru a to ve lhůtě, která je dohodnutá s odbory.<sup>30</sup>

<sup>25</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání : Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha : Auditorium, 2009. s. 82.

<sup>26</sup> „...a že mezi organizačními změnami a rozvázáním pracovního poměru dohodou existuje příčinná souvislost.“ [Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 12. 4. 1995 (PR 9/1995)].

<sup>27</sup> Rozsudek NS ze dne 14. 7. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010, RANDLOVÁ, Nataša. *Platnost dohody o rozvázání pracovního poměru* [online]. epravo.cz, 23. září 2011 [cit. 1. listopadu 2011]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/platnost-dohody-o-roz vazani-pracovniho-pomeru-76783.html>>.

<sup>28</sup> Tamtéž.

<sup>29</sup> Rozsudek NS ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001.

<sup>30</sup> Podrobnější úpravu může obsahovat příslušná kolektivní smlouva.

### 3.1.2 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době jako jeden z možných způsobů rozvázání pracovního poměru vyjmenovává ustanovení § 48 odst. 1 písm. d) ZP, podrobněji je pak upraveno v ustanovení § 66 ZP. Tento jednostranný právní úkon má formu písemného prohlášení, které může být učiněno jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele, a to z jakéhokoli důvodu nebo bez jeho uvedení. Podmínkou je však platné sjednání zkušební doby v pracovní smlouvě.

Zakotvení zkušební doby do pracovní smlouvy se řídí ustanovením § 35 ZP, které omezuje maximální délku zkušební doby na tři po sobě jdoucí měsíce ode dne vzniku pracovního poměru, s tím, že sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována, nestanoví-li zákoník práce něco jiného.<sup>31</sup> Zkušební dobu lze nejpozději sjednat v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, popř. den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance (§ 33 odst. 3 ZP). Zkušební dobu není rovněž možné sjednat, jestliže pracovní poměr již vznikl. Pod sankcí neplatnosti sjednání zkušební doby zde zákoník práce vyžaduje písemnou formu.

Účelem zkušební doby je ověření, zda je předmětný pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vyhovující pro obě strany. Z tohoto důvodu zákon poskytuje jednodušší možnost rozvázat pracovní poměr během trvání zkušební doby. I přesto je zde však zachována určitá míra ochrany zaměstnance před takovýmto jednostranným ukončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a to tak, že zákoník práce zakazuje zaměstnavateli zrušit pracovní poměr ve zkušební době během prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance<sup>32, 33</sup>. *Zaměstnavatel tedy může pracovní poměr ve zkušební době zrušit až 22. den trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo po jejím skončení, nastane-li dříve. Toto ustanovení přitom vychází z nové koncepce zabezpečení zaměstnance v pracovní neschopnosti...*“ (dle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců), „...kdy dle § 192 a násl. ZP přísluší zaměstnanci po dobu od 4. pracovního do 21. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti

<sup>31</sup> V současné době se připravuje novela ZP, která by umožnila sjednání zkušební doby v délce až 6 měsíců u vedoucích zaměstnanců, u ostatních zaměstnanců zůstává maximální délka zkušební doby 3 měsíce. Velmi důležitá je však existence ustanovení zavádějící omezení, podle něhož by zkušební doba nesměla být sjednána na dobu delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

<sup>32</sup> Zákon však neobsahuje zákaz takto pracovní poměr ukončit (i v případě trvání dočasné pracovní neschopnosti) zaměstnanci.

<sup>33</sup> Zkušební doba se však na základě ustanovení § 35 odst. 2 ZP prodlužuje o dobu, po kterou takováto překážka v práci trvala.

*náhrada mzdy od zaměstnavatele a nikoliv sociální dávka nemocenské.*<sup>34</sup> Zákodárce tak tímto ustanovením vyloučil potencionální situace, ve kterých by se zaměstnavatelé snažili vyhnout placení náhrady mzdy práce neschopným zaměstnancům ve zkušební době tak, že by jednostranně takovýto pracovněprávní vztah ukončili.

Prohlášení o skončení pracovního poměru ve zkušební době má být dle ustanovení § 66 odst. 2 ZP doručeno druhé straně alespoň 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit. Tato třídní lhůta je ze zákona pouze lhůtou pořádkovou, která nemá donucující charakter. Pokud si však ve smlouvě o zkušební době účastníci pracovního poměru pro takovéto oznámení nějakou lhůtu stanovili, dojednali si tak konkrétní podmínku, v případě jejíhož nedodržení by nemohlo dojít k účinnému zrušení pracovního poměru<sup>35</sup>. Pracovní poměr končí okamžikem stanoveným v oznámení o jeho zrušení, nejpozději však posledním dnem sjednané zkušební doby<sup>36</sup>.

Pro oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době zákon vyžaduje písemnou formu, nestanoví zde ale sankci neplatnosti takovéhoho úkonu v případě jejího nedodržení. Proto může být takovéto oznámení učiněno i ústně, jediným negativním následkem pak v tomto případě bude možnost neunesení důkazního břemene během případné soudní pře.

Stejně jako v případě dohody o ukončení pracovního poměru, nevyžaduje zákon ani u zrušení pracovního poměru ve zkušební době souhlas nebo předběžné projednání takovéhoho právního úkonu s odborovou organizací. Zaměstnavateli však v takovémto případě zákon ukládá vůči odborům oznamovací povinnost, která pak může být podrobněji rozvedena v kolektivní smlouvě.

### **3.1.3 Okamžité zrušení pracovního poměru<sup>37</sup>**

*„Okamžité zrušení pracovního poměru je výjimečným opatřením, k němuž může zaměstnavatel přistoupit pouze tehdy, jestliže okolnosti případu odůvodňují závěr, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.*<sup>38</sup> Okamžité zrušení jako jednu z možností rozvázání pracovního poměru

<sup>34</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání : Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha : Auditorium, 2009. s. 85.

Použitý zdroj byl aktualizován podle účinné právní úpravy.

<sup>35</sup> R 21/1968.

<sup>36</sup> Za den ukončení pracovního poměru proto nelze zvolit den následující po uplynutí zkušební doby. K platnému zrušení pracovního poměru nemůže rovněž dojít zpětně, tzn. po uplynutí zkušební doby.

<sup>37</sup> V praxi bývá mylně označováno jako „výpověď na hodinu“ nebo také „okamžitá výpověď“, i přesto, že tento institut nemá s výpovědí z pracovního poměru nic společného.

<sup>38</sup> Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 23. 5. 1995, sp. zn. 6 Cdo 137/94.

zákon upravuje v ustanovení § 48 odst. 1 písm. c) ZP. Blíže je pak právní úprava tohoto pracovněprávního institutu rozvedena v ustanoveních § 55 a násl. ZP.

Jedná se o jednostranný právní úkon účastníka pracovněprávního vztahu, který směřuje k ukončení pracovního poměru v okamžiku doručení takového projevu<sup>39</sup>. V tomto je spatřován hlavní rozdíl mezi okamžitým zrušením a výpovědí<sup>40</sup>.

*Essentialia negotii* podmiňující platnost tohoto právního úkonu jsou písemná forma, skutkové vymezení důvodu zrušení pracovního poměru tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, zákaz dodatečné změny takového důvodu<sup>41</sup> a doručení druhému účastníku ve stanovené době. „*Skutečnosti, které byly důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, není potřebné rozvádět do všech podrobností, protože pro neurčitost a nesrozumitelnost projevu vůle by bylo okamžité zrušení neplatné pouze tehdy, pokud by se nedalo zjistit, proč byl pracovní poměr zrušen, výkladem projevu vůle.*“<sup>42</sup> Okamžité zrušení pracovního poměru může využít jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel, avšak zákon poskytuje každé této skupině jiné důvody k jeho uplatnění.

### 3.1.3.1 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

**Zaměstnavatele** zákoník práce opravňuje okamžitě zrušit pracovní poměr v situaci, kdy by po něm již nadále nebylo v souladu s dobrými mravy požadovat, aby nadále setrval v pracovněprávním vztahu. Pod tuto definici zákonodárce zahrnul v ustanovení § 55 odst. 1 ZP<sup>43</sup> dva potencionální důvody:

- a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok,  
nebo

<sup>39</sup> „Účinky zrušovacího projevu nastávají ze zákona tím dnem, kdy byl písemný projev o okamžitém zrušení doručen druhému účastníku. Jakýkoliv jiný časový údaj uvedený ve zrušovacím projevu proto nemůže tyto zákonné účinky změnit.“ (R 14/1972).

<sup>40</sup> U okamžitého zrušení (zcela odlišně od právní úpravy výpovědi) pracovní poměr končí ze dne na den, bez existence výpovědní lhůty.

<sup>41</sup> „V písemném okamžitém zrušení pracovního poměru musí být jeho důvod uveden nejen tak, aby bylo zřejmé, který ze zákonných důvodů byl uplatněn, a aby současně nevznikly pochybnosti, v jakém konkrétním jednání je spatřován, aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně změnit.“ (Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 1996, sp. zn. 2 Cdon 198/96)

<sup>42</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 1. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2374/2000.

<sup>43</sup> Toto ustanovení zákoníku práce je svou povahou kogentní, tudíž se od něj nelze odchýlit. Výčet důvodů okamžitého ukončení pracovního poměru je jak pro stranu zaměstnavatele, tak i pro stranu zaměstnance taxativní.

byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů<sup>44</sup> nebo v přímé souvislosti s ním<sup>45</sup> k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců<sup>46</sup>,

- b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

V případě, že příčina okamžitého zrušení spočívá v odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin, na platnost takového zrušení nemá vliv existence pozdějšího zprošťujícího rozsudku vydaného Nejvyšším soudem v řízení o stížnosti pro porušení zákona nebo v obnoveném řízení.<sup>47</sup>

Výkladový problém nastane, jestliže k okamžitému zrušení pracovního poměru dojde z důvodu „závažného porušení pracovní kázně“ podle § 53 odst. 1 písm. b) ZP. Neexistuje totiž legální definice „zvláště hrubého způsobu porušení pracovněprávní povinnosti“. Vymezení tohoto pojmu bylo zcela přenecháno uvážení soudu. Konkrétní soudce pak může přihlídnout k osobě zaměstnance, jeho funkci, dosavadnímu plnění pracovněprávních povinností, pracovní kázni, míře zavinění zaměstnance, způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností, tomu zda vznikla zaměstnavateli škoda, apod.<sup>48</sup> Za zvláště hrubým způsobem porušené povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci soud uznal např. okradení zákazníka, vyzrazení důležitého obchodního tajemství, dlouhotrvající neomluvená absence<sup>49</sup>, hrubé slovní či fyzické napadení vedoucího zaměstnance při plnění pracovních úkolů, užívání drog a alkoholu během plnění pracovních úkolů, spoluúčast na jednání proti majetku zaměstnavatele, hrubě nedbalý postup lékaře při ošetření pacienta...<sup>50</sup> Za porušení pracovní kázně ale již soud nepokládal případ neomluvených absencí, kdy pracovnice nenastoupila do práce po skončení mateřské dovolené, protože nemohla v pracovní době zajistit péči o své nezletilé děti (velmi významné zde bylo zjištění, že zaměstnavatel nevyhověl žádosti zaměstnankyně o úpravu stanovené

<sup>44</sup> Plnění pracovních úkonů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty. Výčet činností, které se považují za plnění pracovních úkonů, obsahuje ustanovení § 273 ZP.

<sup>45</sup> Úkony přímo související s plněním pracovních úkolů upravuje § 274 ZP.

<sup>46</sup> Zde je nutné, aby byly podmínky naplněny kumulativně.

<sup>47</sup> Jedná se o důsledek zásady, že právní úkony mají být posuzovány podle stavu v době, kdy byly učiněny vůči adresátovi. Podmínkou je však existence pravomocného rozhodnutí splňujícího zákonem požadované skutečnosti v době okamžitého zrušení tohoto pracovního poměru. (DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních – I. : Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. Aktualizované a rozšířené vydání. Praha : ASPI, 2005. Rozhodnutí č. 202.)

<sup>48</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000.

<sup>49</sup> Podle současné judikatury se za dlouhotrvající neomluvenou absenci považuje zameškání práce v trvání 5 dnů, přičemž je nutné přihlížet k osobě zaměstnance a individuálním okolnostem daného případu (rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 21. 5. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2542/2007).

<sup>50</sup> Rozsudek Krajského soudu v Plzni, sp. zn. 15 Co 233/95.



týdenní pracovní doby podle § 241 odst. 2 ZP, přičemž mu v tom nebránily vážné provozní důvody)<sup>51</sup>. Rovněž platí, že zaměstnavatel nemůže se zaměstnancem okamžitě zrušit poměr kvůli porušení režimu dočasně práce neschopného (§ 57 ZP).

Lhůtu pro uplatnění okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, upravuje zákoník práce v § 58. Toto ustanovení obsahuje 2 prekluzivní lhůty, z níž jedna je subjektivního a druhá objektivního charakteru. Jejich nedodržení způsobuje zánik práva zaměstnavatele takto pracovní poměr ukončit, k čemuž v případě vzniku soudního sporu soud sám ze zákona automaticky přihlédně. Zaměstnavateli zákoník práce umožňuje okamžitě zrušit pracovní poměr ve dvouměsíční subjektivní lhůtě, která běží od okamžiku, kdy se o důvodu zakládajícím možnost takto pracovní poměr zrušit dozvěděl (v případě, že došlo k porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině, počíná tato subjektivní lhůta běžet okamžikem, kdy se zaměstnanec z ciziny vrátil). Stane-li se v průběhu těchto dvou měsíců porušení povinnosti zaměstnance předmětem šetření jiného orgánu (např. Policie ČR)<sup>52</sup>, je možné okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel o výsledku tohoto šetření dozvěděl. Jednoletá objektivní lhůta však znamená, že právo zaměstnavatele okamžitě zrušit pracovní poměr zaniká nejpozději vždy do jednoho roku ode dne, kdy takovýto důvod vznikl, bez ohledu na skutečnost, zda se zaměstnavatel o takovémto důvodu vůbec dozvěděl.

K okamžitému zrušení pracovního poměru může dojít i ve zkušební době<sup>53</sup> nebo v průběhu výpovědní doby, tzn. po doručení výpovědi.<sup>54</sup> Okamžité zrušení pracovního poměru je ovšem zakázáno v případě, že by se jednalo o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance či zaměstnankyně, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Zákoník práce v ustanovení § 61 rovněž stanovuje zvláštní podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru pro případ, kdy je zaměstnanec členem odborové organizace. Pokud je zaměstnanec odborově organizován, je nutné, aby si zaměstnavatel před okamžitým zrušením pracovního poměru vyžádal stanovisko odborové organizace a takovéto zrušení pracovního poměru s odbory předběžně projednal. Toto stanovisko není pro zaměstnavatele závazné a jeho nepřítomnost nezakládá neplatnost takového právního úkonu<sup>55</sup>. Zvláštní

---

<sup>51</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003.

<sup>52</sup> Pod pojmem „jiný orgán“ se rozumí orgán, který není součástí organizační struktury zaměstnavatele, a do jehož zákonem založené pravomoci patří posuzování uvedeného jednání zaměstnance (rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 819/99).

<sup>53</sup> Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 347/2004.

<sup>54</sup> R 67/1968.

<sup>55</sup> Rozsudek VS, sp. zn. 6 Cdo 136/94, PR č. 6/1995, str. 264.

ochrana je ale zákonem poskytována členům orgánů odborové organizace (v době jejich funkčního období)<sup>56</sup>, které působí u zaměstnavatele, a to tak, že se k platnému okamžitému zrušení požaduje předchozí souhlas této odborové organizace<sup>57</sup>. Nastane-li však situace, kdy odborová organizace souhlas s okamžitým zrušením udělit odmítne, a přesto tímto způsobem dojde ke zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, je takovýto právní úkon zaměstnavatele neplatný.<sup>58</sup> Tuto neplatnost pak musí v případném sporu vyslovit soud, a to v řízení zahájeném na návrh zaměstnance na základě žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.<sup>59</sup> Pokud ale soud v řízení dospěje k závěru, že všechny zákonem požadované podmínky pro skončení pracovního poměru jsou splněny, a že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnance zaměstnával, je takovéto okamžité zrušení pracovního poměru platné. Stejně podmínky platí i v případě ukončení pracovního poměru takovéhoho zaměstnance na základě výpovědi ze strany zaměstnavatele.

### 3.1.3.2 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Možnost okamžitě zrušit pracovní poměr je zákoníkem práce přiznána v ustanovení **§ 56 i zaměstnanci**, kterému zákon rovněž poskytuje k okamžitému zrušení pracovního poměru dva taxativní důvody, a to jestliže:

- a) podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo
- b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti (§ 141 odst. 1 ZP).

Jako první důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance uvádí zákoník práce vážné ohrožení zdraví. Zaměstnanec musí zaměstnavateli předložit lékařský posudek vydaný příslušným zdravotním zařízením (popř. nahrazený rozhodnutím příslušného správního úřadu), podle kterého již nadále není schopen vykonávat svou

<sup>56</sup> Stejnou míru ochrany připisuje zákoník práce i bývalým odborovým funkcionářům v době 1 roku od konce jejich funkčního období

<sup>57</sup> Na poskytnutí/odmítnutí souhlasu má odborová organizace lhůtu 15 dní, která počíná běžet ode dne zaměstnavatelovy žádosti o takovýto souhlas.

<sup>58</sup> Jedná se o relativní neplatnost podle ustanovení § 20 ZP.

<sup>59</sup> Tuto žalobu může zaměstnanec podat v zákonné dvouměsíční lhůtě podle ustanovení § 72 ZP, která začíná běžet ode dne, kdy měl takovýto rozvázáním pracovní poměr skončit.

dosavadní práci u zaměstnavatele. Zaměstnavatel má zákonnou povinnost v takovémto případě postupovat podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. a) ZP, to znamená převést okamžitě zaměstnance na jinou vhodnou práci<sup>60</sup>. Ode dne předložení lékařského posudku není zaměstnanec povinen vykonávat svou dosavadní práci.<sup>61</sup> Pokud zaměstnavatel nepřeveďte zaměstnance do 15 dnů od obdržení lékařského posudku na jinou práci, vzniká zaměstnanci právo okamžitě takovýto pracovní poměr zrušit.

Druhý důvod okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance spočívá v situaci, kdy je zaměstnavatel v prodlení s placením zaměstnancovy mzdy/platu<sup>62</sup>. Aby zaměstnanci vůbec vzniklo právo takovýto způsobem pracovní poměr ukončit, musí být zaměstnatel v prodlení s vyplacením výše specifikovaných finančních nároků zaměstnance alespoň 15 dnů po datu jejich splatnosti. Mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnancovo právo na mzdu/plat/jejich složku<sup>63</sup>. Důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru je tedy dán i v případě, kdy zaměstnavatel uspokojil takovýto peněžitý nárok zaměstnance až po uplynutí 15 dnů od jeho splatnosti<sup>64</sup>. Důležité je ale v takovýchto případech zohlednit ustanovení § 14 odst. 1 ZP, které zakazuje zneužívání výkonu práva a jeho rozpor s dobrými mravy. Není rozhodující, zda zaměstnanec vyplacení uvedených částek urgoval či nikoliv.

Pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem zakotvuje zákoník práce v ustanovení § 59 dvouměsíční subjektivní a jednoletou objektivní lhůtu. Subjektivní lhůta počíná běžet okamžikem, kdy se zaměstnanec o důvodu k okamžitému zrušení dozvěděl a končí nejpozději uplynutím objektivní lhůty jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle § 56 ZP, přísluší nárok na odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku (§ 67 ZP).

### 3.1.4 Výpověď z pracovního poměru

Vzhledem k rozsáhlosti problematiky výpovědi z pracovního poměru společně s tím, že právní úprava výpovědi tvoří jádro mé práce, rozhodla jsem se tomuto tématu vyčlenit

<sup>60</sup> Vhodná práce musí odpovídat zdravotnímu stavu zaměstnance, jeho schopnostem a pokud možno i kvalifikaci (§ 41 odst. 6 ZP). Neexistence možnosti zaměstnavatele zaměstnance na takovouto práci převést zakládá možnost výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 odst. d) ZP.

<sup>61</sup> Jedná se o tzv. překážku v práci na straně zaměstnavatele, která trvá do doby převedení na jinou práci/zrušení pracovního poměru, a během jejíhož trvání má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši jeho průměrného výdělku (§ 208 ZP).

<sup>62</sup> Nebo náhradu mzdy/platu anebo jakékoli jejich části.

<sup>63</sup> Jiná doba splatnosti může být stanovena v pracovní, popř. kolektivní smlouvě. Doba splatnosti je však nutné odlišovat od doby obvyklé výplaty mzdy, se kterou se může rozcházet. Pro okamžité zrušení pracovního poměru má význam pouze doba splatnosti.

<sup>64</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001.

vlastní kapitulu<sup>65</sup>. Do této kapitoly zahnu i institut hromadného propouštění a rozeberu také neplatnost ukončení pracovního poměru, která může v případech skončení pracovního poměru vyvstat.

## **3.2 Skončení pracovního poměru na základě právní události**

Pracovní poměr může rovněž skončit na základě právních událostí. Těmi jsou právní skutečnosti nezávislé na lidské vůli, tzn. takové skutečnosti, které na základě zákona působí právní následky. Pro oblast pracovního práva, konkrétně pro právní úpravu skončení pracovního poměru to jsou: smrt zaměstnance, smrt zaměstnavatele a uplynutí doby.

### **3.2.1 Smrt zaměstnance**

Věta první ustanovení § 48 odst. 4 ZP prohlašuje, že pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance. Pracovněprávní vztah je totiž ryze osobním vztahem, kdy hlavní povinností zaměstnance je plnit osobně pracovní úkoly, což potvrzuje i ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) ZP. V případě smrti zaměstnance, proto dojde k zániku pracovněprávního vztahu.

Jiná situace ale nastane v případě existence peněžitých práv zaměstnance. Tato práva nezanikají, což upravuje i § 328 ZP. Dochází k přechodu mzdových nároků zesnulého zaměstnance, a to až do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Takovýto nárok postupně přechází na zaměstnancova manžela, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti. Teprve v případě, že takovéto osoby neexistují nebo nesplňují podmínku společné domácnosti, se tento nárok stává předmětem dědění. Smrtí zaměstnance ale dochází k zániku práva na bolestné a na náhradu za ztížení společenského uplatnění, neboť tyto nároky jsou úzce spjaty s osobou zaměstnance. Rovněž nezaniká právo pozůstalých na odškodnění, v případě, že zaměstnanec zemřel na následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

### **3.2.2 Smrt zaměstnavatele**

Zánik pracovního poměru v případě smrti zaměstnavatele připadá v úvahu pouze, pokud je zaměstnavatelem fyzická osoba<sup>66</sup>. V tomto případě odkazuje ustanovení

---

<sup>65</sup> Viz. kapitola č. 5 této práce.

<sup>66</sup> V případě zániku osoby právnické se totiž nejedná o právní událost, nýbrž právní skutečnost, což znamená, že k zániku je zde nutný projev vůle jejího statutárního orgánu. K zániku právnické osoby může dojít dvojnásobným způsobem, a to bez právního nástupce (s likvidací) a s právním nástupcem (bez likvidace). Zánik právnické osoby bez právního nástupce je důvodem k podání výpovědi podle ustanovení § 52 písm. a) ZP.

§ 48 odst. 4 ZP na § 342 odst. 1 ZP, který vyjmenovává výjimky, jež zánik pracovního poměru nezpůsobují.

Tyto výjimky nastávají v případě, že po úmrtí fyzické osoby – živnostníka, dojde k pokračování živnosti podle ustanovení § 13 odst. 1 ŽZ. Toto ustanovení dává možnost pokračovat v živnosti správci dědictví, zákonným dědicům (pokud není dědiců ze závěti), dědicům ze závěti a pozůstalému manželovi nebo partnerovi (i když není dědicem, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti), insolvenčnímu správci ustanovenému soudem (nejdéle však do skončení insolvenčního řízení) nebo pozůstalému manželovi (partnerovi), je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti, pokud v živnosti nepokračují dědicové.

### 3.2.3 Uplynutí doby

Uplynutí doby je jednou z právních událostí, se kterou zákoník práce spojuje ukončení pracovního poměru na dobu určitou (§ 48 odst. 2 a § 65 ZP). *„Doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou může být dohodnuta nejen přímým časovým údajem, uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let, nebo dobou trvání určitých prací, nýbrž i na základě jiných, konkrétních datem neohrazených objektivně zjistitelných skutečností, o jejichž skutečné délce účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, které nepřipouštějí pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.“*<sup>67</sup> To znamená, že pracovní poměr na dobu určitou může kromě uplynutí sjednané doby také skončit dokončením dohodnutých prací nebo např. dosažením určitého věku. Na ukončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby nemá vliv, zda běží ochranná doba (tzn. zaměstnankyně je těhotná, čerpá mateřskou dovolenou...), která jinak zakládá zákaz výpovědi v době jejího trvání.

Byla-li doba trvání tohoto pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, má zaměstnavatel zaměstnance na skončení těchto prací včas upozornit, zpravidla alespoň 3 dny předem. Tato lhůta je pouze pořádková, zákoník práce s jejím nesplněním nespojuje žádnou sankci. Pokud ale po uplynutí sjednané doby pokračuje zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele<sup>68</sup> i nadále v práci, nastupuje zde právní domněnka, která způsobuje změnu pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou.

<sup>67</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. září 2001, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000.

<sup>68</sup> Podmínka „s vědomím zaměstnavatele“ je splněna i v případě, že o pokračování práce ví jen nejbližší nadřízený zaměstnanec (rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001).

Pro pořádek je nutno uvést, že rovněž pracovní poměr na dobu určitou může být ukončen kteroukoli z ostatních možností skončení pracovního poměru.

### 3.3 Skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí

Skončení pracovního poměru na základě rozhodnutí příslušného orgánu upravuje ustanovení § 48 odst. 3 ZP. Týká se případů, kdy je zaměstnancem cizinec nebo fyzická osoba bez státní příslušnosti a nastane jedna ze tří zákonem předpokládaných situací, když:

- a) podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu má skončit pobyt takovéto osoby na území ČR,
- b) nabyl právní moci rozsudek, který takovýmto osobám ukládá trest vyhoštění z území ČR,
- c) uplynula doba, na níž bylo této osobě vydáno povolení k zaměstnání<sup>69</sup> nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech podle zvláštního právního předpisu<sup>70</sup> anebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci podle zvláštního právního předpisu<sup>71</sup>.

K takovémuto skončení časově dochází vždy dnem vykonatelnosti takovéhoto rozhodnutí, popř. dnem, kdy uplyne doba, na kterou bylo vydáno jedno z výše zmíněných povolení. Zaměstnavatel pak takovouto osobu nemůže již dále legálně zaměstnávat, zánik pracovního poměru nastává přímo ze zákona.

Povolení k zaměstnání však může být na základě ustanovení § 100 odst. 2 ZoZ krajskou pobočkou Úřadu práce odejmuto.<sup>72</sup> V takovémto případě pak vyvstane otázka, zda k zániku pracovního poměru dojde *ex lege* nebo je nutný nějaký právní úkon zaměstnavatele směřující k takovémuto ukončení? Sama se přikláním k názoru, že takovýto pracovní poměr zanikne rovnou ze zákona. Pokud by totiž zaměstnavatel musel činit určité právní kroky vedoucí ke skončení tohoto pracovního poměru, došlo by k situaci, že by ještě nějakou dobu musel tuto osobu zaměstnávat, popř. čekat na uplynutí výpovědní lhůty. Tímto jednáním by ale naplnil znaky skutkové podstaty správního deliktu „umožnění výkonu nelegální práce“ podle ustanovení §§ 139 odst. 1 písm. d) a 140 odst. 1 písm. c) ZoZ, čímž by byl vystaven

<sup>69</sup> § 89 až 101 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>70</sup> § 42g zákona č. 326/1999 Sb., ve znění zákona 382/2008 Sb. a zákona č. 427/2010 Sb.

<sup>71</sup> § 42i zákona č. 326/1999 Sb., ve znění zákona 382/2008 Sb. a zákona č. 427/2010 Sb.

<sup>72</sup> A to, jestliže bylo zaměstnávání vykonáváno v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání [výjimku tvoří výkon jiné práce v důsledku převedení podle § 41 odst. 1 písm. c) ZP] nebo jestliže bylo povolení k zaměstnání vydáno na základě nepravdivých údajů.

možnosti uložení pokuty Úřadem práce, a to až do výšky 5 miliónů korun. Vznik takovéto situace je nežádoucí, proto bych takovéto případy řešila analogickou aplikací ustanovení § 48 odst. 3 písm. c) ZP.

Jinak platí, že ukončení pracovních poměrů cizinců a osob bez státní příslušnosti se řídí stejnými pravidly jako pro ukončení pracovního poměru občanů ČR.

## 4 Právní úprava skončení pracovního poměru na území SRN

Stejně jako v českém pracovním právu, i německý právní systém rozlišuje vícero způsobů, jak může skončit pracovní poměr. Tyto možnosti však nejsou taxativně vymezeny v jednom zákonném ustanovení, jak je tomu v případě českého pracovního práva, nýbrž je třeba je hledat v celé řadě právních předpisů, obzvláště pak v BGB a KSchG.

Za důvody, které by měly mít za následek ukončení pracovního poměru, se však nepovažují: trvající pracovní neschopnost zaměstnance, konkurz zaměstnavatele, přerušení provozu nebo prodej podniku. Platí, že samy o sobě tyto situace nezpůsobují zánik pracovněprávního vztahu, mohou však představovat důvody pro podání výpovědi.

### 4.1 Skončení pracovního poměru na základě právního úkonu jeho účastníků

Aby pracovní poměr vůbec vznikl, musí být splněny všechny zákonné náležitosti právních úkonů. Pokud nejsou splněny hned na začátku, jedná se o právní úkon nicotný, který nepůsobí žádné právní následky. U takového právního úkonu nelze mluvit o způsobech jeho zániku, když ani nedošlo k jeho platnému vzniku.

#### 4.1.1 Právní napadení – *Anfechtung*

Jako každý závazkový právní vztah i pracovní poměr může skončit zákonným popřením právního důvodu, který vedl k jeho vzniku.

Co se týče právních následků takového jednání, je třeba rozlišovat dvě situace – před a po započetí výkonu práce.

Jestliže ještě nedošlo k platnému vzniku pracovního poměru zaměstnance a výkon práce na základě pracovní smlouvy nezapočal, budou pro právní napadení pracovní smlouvy platná všeobecná pravidla zakotvená v ustanovení § 142 odst. 1 BGB, jejichž aplikace povede k nicotnosti takového právního úkonu s účinky již od jeho počátku, tedy *ex tunc*.<sup>73</sup>

Poté, co již došlo k výkonu práce, může být pracovní poměr ukončen ještě podle zásad o tzv. vadných pracovních poměrech, což ale bude mít pouze účinky do budoucna, pracovní poměr tak skončí jedině s účinky *ex nunc*. Účinky takového právní napadení budou

---

<sup>73</sup> Tyto případy proto nelze považovat za způsob zániku pracovního poměru, neboť se na takovýto pracovní poměr budeme dívat, jako by nikdy platně nevznikl.



prakticky stejné jako v případě mimořádné výpovědi z pracovního poměru, nebude zde však nutné přihlížet k zákonné ochraně zaměstnance před výpovědí.<sup>74</sup>

Právní napadení úkonu, který směřoval ke vzniku pracovního poměru lze provést pouze ze dvou zákonných důvodů<sup>75</sup>, a to buď na základě omylu ve vlastnosti, nebo lstivého oklamání.

**Omyl ve vlastnosti** (*Eigenschaftsirrtum*) podle § 119 odst. 2 BGB se týká určitých vlastností člověka (např. jeho věku, zdravotního stavu, odborné znalosti...). Ty však nesmí být diskriminačního charakteru<sup>76</sup> a omyl v nich musí být podstatný pro výkon povolání.

**Lstivé oklamání** (*Arglistige Täuschung*) podle § 123 BGB spočívá v protiprávním<sup>77</sup> klamavém jednání (např. nesprávné zodpovězení otázky při pohovoru, zamlčení podstatných okolností...) nebo lstivém postupu (např. vědomé lhaní, vědomé zamlčení podstatné překážky...).

Pro uplatnění výše popsaných právních napadení existují zákonné lhůty. V případě, že se použije právní napadení z důvodu omylu, je k takovému právnímu úkonu stanovena lhůta podle § 121 odst. 1 BGB, což znamená, že napadení musí být učiněno bezodkladně, tzn. bezprostředně poté, co se o takovémto důvodu strana, která jej chce použít, dozví (to je ale vyloučeno, pokud od uzavření napadeného právního úkonu uběhla objektivní lhůta 10 let). Zákonná lhůta na uplatnění odporu právního úkonu z důvodu lstivého oklamání se počítá podle § 124 odst. 1 BGB, jenž stanovuje subjektivní jednoletou lhůtu, která musí být uplatněna nejpozději do okamžiku, kdy uplyne desetiletá lhůta objektivní, která má pro takovýto nárok prekluzivní účinky.

#### 4.1.2 Dohoda o zrušení pracovního poměru – *Aufhebungsvertrag*

Kdykoliv v průběhu pracovního poměru si mohou zaměstnanec se zaměstnavatelem ujednat jeho ukončení, a to formou dohody o zrušení pracovního poměru. Tuto možnost, která vyplývá ze zásady smluvní volnosti prolínající celé soukromoprávní odvětví, připouští

<sup>74</sup> Např. § 9 zákona na ochranu výdělečně činné matky *Mutterschutzgesetz* zakazuje dát výpověď těhotné ženě, to neznamená, že by s ní nemohl být pracovní poměr ukončen na základě právního napadení uzavření takového pracovního poměru.

<sup>75</sup> LOEWER, Michael. *Anfechtung des Arbeitsvertrags : Arbeitshilfen für die Praxis* [online]. jurati.de. [cit. 20. listopadu 2011]. Dostupné na <[http://www.jurati.de/downloads/Arbeitsrecht/7\\_2\\_1%20Anfechtung%20des%20Arbeitsvertrages.pdf](http://www.jurati.de/downloads/Arbeitsrecht/7_2_1%20Anfechtung%20des%20Arbeitsvertrages.pdf)>.

<sup>76</sup> To, co lze považovat za otázky nebo vlastnosti diskriminačního charakteru pak stanoví zákon o stejném zacházení - *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*. Tyto otázky však nesmí zasahovat do práva na ochranu osobnosti.

<sup>77</sup> Protiprávnost může spočívat např. v porušení povinnosti smluvních stran objasnit před uzavřením smlouvy všechny okolnosti důležité pro její uzavření (tzv. *Offenbarungspflicht*).

ustanovení § 305 BGB. Smyslem a účelem této právní úpravy je usnadnit ukončení pracovního poměru

Dohoda o zrušení pracovního poměru je dvoustranný právní úkon, který musí mít na základě § 623 BGB písemnou formu<sup>78</sup>. V případě nesplnění zákonem vyžadované písemné formy, je takovýto právní úkon nicotný – nedodržení této předepsané formy zákon sankcuje absolutní neplatností, což má za následek nepřetržitě trvání předmětného pracovního poměru.

V dohodě o zrušení pracovního poměru si zaměstnanec a zaměstnavatel stanoví datum, ke kterému má pracovní poměr skončit. Pracovní poměr tak na základě takto uzavřené dohody může skončit okamžitě nebo až k určitému okamžiku v budoucnosti<sup>79</sup>, přičemž není ani jedna ze stran vázána zákonnými ustanoveními o výpovědní době. V případě, že je v dohodě stanovený nárok na odstupné a není zde výslovně stanovena podmínka, že odstupné náleží zaměstnanci pouze tehdy, jestliže se dožije okamžiku skončení tohoto pracovního poměru, přejde tento nárok smrtí zaměstnance na jeho dědice.<sup>80</sup> Toto smluvně určené právo na odstupné podléhá obecné tříleté promlčecí době.

Dohodu o zrušení lze uzavřít se všemi skupinami zaměstnanců, neplatí zde stejná míra ochrany jako v případě výpovědi z pracovního poměru (je vyloučena aplikace zákonných ustanovení o zákazu výpovědi, výpovědní době nebo spolupůsobení podnikové rady podle BetrVG).<sup>81</sup> V případě, že však zaměstnavatel donutil zaměstnance k uzavření této dohody na základě hrozby okamžitou výpovědí, pro niž nejsou splněny zákonné předpoklady, bude takovéto jednání zaměstnavatele posuzováno jako protiprávní výhrůžka podle § 123 BGB.<sup>82</sup>

Při uzavírání dohody o zrušení pracovního poměru platí, že každá z jejích stran má povinnost zajistit si ochranu svých práv. V určitých případech ale bude existovat poučovací povinnost účastníků podle § 242 BGB (v souvislosti se zásadou ochrany dobré víry), která bude mimo jiné záležet také na tom, od koho bude iniciativa k uzavření takovéto dohody vycházet. Porušení takovéto poučovací povinnosti ale nepovede k neplatnosti již uzavřené dohody, může ale zaměstnavateli založit povinnost nahradit zaměstnanci škodu podle § 280 BGB.

Jestliže jsou splněny všechny zákonem stanovené náležitosti, je uzavřená dohoda o zrušení pracovního poměru platná a jednostranně by mohla být odvolána, jen jestli by se na tom obě strany předem domluvily. Na dohodu o skončení pracovního poměru uzavřenou na

<sup>78</sup> BGB výslovně zakazuje případnou elektronickou formu takovéto dohody.

<sup>79</sup> V dohodě nelze datum ukončení pracovního poměru sjednat zpětně.

<sup>80</sup> Rozhodnutí BAG ze dne 22. 5. 2003 AP ZPO § 767 Nr. 8.

<sup>81</sup> Hlavním důvodem k vyloučení těchto ustanovení je to, že účastníci pracovního poměru jednají na základě své svobodné vůle, která směřuje k ukončení tohoto pracovního poměru.

<sup>82</sup> Rozhodnutí BAG ze dne 12. 8. 1999, AP BGB § 123 Nr. 51.

pracovišti se nedají vztáhnout ustanovení o podomním prodeji podle § 312 BGB, zakotvující právo spotřebitele zrušit smlouvu o ambulantně uzavřeném obchodu – *Widerrufsrecht bei Haustürgeschäften*.<sup>83</sup> V případě, že by zaměstnavatel nutil zaměstnance uzavřít dohodu o zrušení pracovního poměru pod pohrůzkou výpovědi, pokud k takovéto dohodě nepřistoupí, bude založen důvod k právnímu napadení takto uzavřené dohody, a to na základě § 123 BGB.<sup>84</sup>

#### **4.1.3 Výpověď z pracovního poměru – *Kündigung***

Pracovněprávní vztahy mohou skončit rozličnými způsoby, nejdůležitějším z nich však pořád zůstává výpověď z pracovního poměru. Tento právní institut může být učiněn oběma stranami pracovního poměru, a to buď ve formě výpovědi řádné (s výpovědní lhůtou) nebo v případě existence důležitého důvodu jako výpověď mimořádná (většinou bez výpovědní lhůty). Právní úpravě výpovědi z pracovního poměru platné na území SRN je vzhledem ke značnému rozsahu této problematiky věnována kapitola 6 této práce.

## **4.2 Skončení pracovního poměru na základě právní události**

Rovněž německé pracovní právo rozeznává několik právních událostí, které vedou ke skončení pracovního poměru.

Za důvod k zániku pracovního poměru se stejně jako v českém pracovním právu nepovažuje dosažení určité věkové hranice – *Erreichung der sozialversicherungsrechtlichen Altersgrenze*, pokud tak není výslovně stanoveno v tarifní, podnikové nebo pracovní smlouvě. Dosažení věku nelze považovat ani za opodstatněný důvod k výpovědi z pracovního poměru. K platnému smluvnímu sjednání věkové hranice, jejíž dosažení by mělo za následek zánik pracovního poměru, se vyžaduje věcný důvod, jinak by hrozilo nebezpečí obejití nutných zákonných norem chránící před výpovědí. Německý pracovní soud takové důvody shledává v potřebě podnikového personálního plánování nebo přiměřené věkové struktury, pokud je zaručeno dostačující ekonomické zajištění zaměstnance, např. skrze zákonné důchodové pojištění.

<sup>83</sup> Jedná se o rozhodnutí BAG ze dne 27. 11. 2003, sp. zn. 2 AZR 135/03. Účel tohoto rozhodnutí je zřejmý, vzhledem k tomu, že v případě dohody se jedná o smlouvu uzavřenou podle BGB, na kterou by se dané ustanovení o podomním prodeji daly vztáhnout – vzhledem k možnosti nátlaku, který může být na zaměstnance na pracovišti vyvíjen (nemusí se však jednat o nátlak, který by způsobil neplatnost podle jiných ustanovení). Vzhledem ke specifické povaze dohody o zrušení pracovního poměru však německý pracovní soud aplikaci těchto ustanovení na ochranu spotřebitele pro případy ukončení pracovního poměru vyloučil (české pracovní právo takovýto čistě občanskoprávní institut nezakotvuje, je upraven v § 57 OZ, který je však na pracovní poměry je neaplikovatelný).

<sup>84</sup> Rozhodnutí BAG EzA Nr. 36 k §123 BGB.

#### 4.2.1 Uplynutí doby – *Befristung*

Pracovní poměr uzavřený na dobu určitou končí uplynutím časového úseku, na nějž byl uzavřen (§ 620 odst. 1 BGB). Stanovení lhůty je u pracovního poměru možné díky zásadě smluvní volnosti podle § 305 BGB. Bližší úpravu pracovního poměru na dobu určitou pak upravuje speciální právní předpis – zákon o práci na částečný úvazek a pracovních poměrech na dobu určitou *Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge*.

Pokud má pracovní poměr skončit na základě uplynutí doby (ať již je stanovené určitě, tzn. přesným datem, nebo neurčitě dosažením jistého účelu), nelze takovýto pracovní poměr zrušit na základě řádné výpovědi (pokud si to účastníci ve smlouvě písemně výslovně nesjednají). Naproti tomu výpověď mimořádnou lze podat kdykoliv v případě existence důvodů spočívající ve větším porušení smlouvy.

Pro platné sjednání pracovního poměru na dobu určitou vyžaduje zákon písemnou formu, jejíž nesplnění vede k tomu, že se na takovýto pracovní poměr bude pohlížet, jako by byl uzavřený na dobu neurčitou. Rovněž je nutné, aby byla splněna podmínka existence věcného důvodu – *sachlicher Grund* – pro uzavření takovéto smlouvy.<sup>85</sup>

Pokud by neexistoval takovýto věcný důvod, může být pracovní poměr na dobu určitou uzavřený nejdéle maximálně na dobu dvou let. V případě, že by byl takto pracovní poměr uzavřen na kratší dobu, je možné jej nejvýše potřikrát prodloužit, přičemž je však nutné respektovat maximální dvouletou hranici pro jeho trvání.<sup>86</sup>

Naprosto nepřijatelné je omezení trvání pracovního poměru lhůtou bez věcného důvodu, jestliže s tím samým zaměstnavatelem již zaměstnanec dříve uzavřel pracovní poměr (nezáleží na tom, zda se jednalo o pracovní poměr na dobu určitou nebo neurčitou).

Věcný důvod k uzavření pracovního poměru na dobu určitou nepotřebuje ani zaměstnavatel v prvních čtyřech letech po založení podnikání.<sup>87</sup> Tato výjimka však neplatí pro nově založené podniky a koncerny v souvislosti s jejich právní restrukturalizací.

Zcela výjimečně je bez předložení věcných důvodů časové omezení pracovního poměru přípustné až v délce trvání pěti let, a to např. pokud zaměstnanec v době vzniku pracovního poměru dovršil 52. rok svého života a bezprostředně před počátkem pracovního poměru na dobu určitou byl minimálně 4 měsíce nezaměstnaný.

---

<sup>85</sup> Výčet takovýchto věcných důvodů obsahuje § 14 odst. 1 TzBfG. Jedná se např. o stanovení lhůty v návaznosti na studium nebo vzdělávání zaměstnance, aby se mu ulehčil přechod na navazující zaměstnání; případy, kdy potřeby podniku na výkon práce jsou jen dočasné nebo to ospravedlňuje zvláštní povaha výkonu práce...

<sup>86</sup> Jinou úpravu může obsahovat tarifní smlouva.

<sup>87</sup> Pracovní poměr na dobu určitou je v tomto speciálním případě možné uzavřít až na čtyři roky s možností vícečetného prodloužení (to je i zde omezeno maximální délkou čtyř let). Přičemž tato doba počíná běžet okamžikem zahájení vlastní výdělečné činnosti takto nově vzniklého subjektu.

#### 4.2.2 Dosažení účelu pracovního poměru – *Zweckerreichung*

Pracovní poměr rovněž zaniká, došlo-li k dosažení účelu, pro nějž byl takovýto pracovní poměr uzavřen. K tomu ale může dojít nejdříve po dvou týdnech od doby, co bylo zaměstnavateli doručeno písemné oznámení zaměstnance o dosažení okamžiku splnění účelu takového pracovního poměru.<sup>88</sup> Jedná se o speciální případ pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou, pro jehož sjednání platí stejné podmínky, jako pro uplynutí dohodnuté doby.

Platí, že takovýto pracovní poměr skončí ne na základě určitého data, ale dosažením stanoveného účelu (např. dokončení stavby, zástup za nemocného zaměstnance...). Sjednání takového účelu musí mít písemnou formu a nepostačuje, aby byla v pracovní smlouvě pouze uvedena klauzule, v níž stojí: „*pracovní poměr trvá do doby dosažení svého účelu*“<sup>89</sup>.

Takováto podmínka může být do smlouvy zakotvena na základě § 620 odst. 2 BGB, přičemž podrobnější úpravu obsahuje § 14 a násl. TzBfG. Sjednání této podmínky je nepřipustné, pokud by měla obcházet zákonnou ochranu před výpovědí, a jestliže by zaměstnanec nebyl schopný předvídat okamžik dosažení tohoto účelu nebo by k němu nedošlo v předpokládaném období.<sup>90</sup> Výše zmíněná ujednání jsou obecně přípustná např. v souvislosti se sjednáním zástupu za zaměstnance na mateřské nebo rodičovské dovolené.

#### 4.2.3 Splnění rozvazující podmínky – *Auflösende Bedingung*

Pracovní poměr s rozvazovací podmínkou končí splněním této podmínky, aniž by kterákoliv ze stran pracovního poměru musela učinit nějaký právní úkon k jeho ukončení.<sup>91</sup> „*Ukončení pracovního poměru na základě splnění rozvazující podmínky tvoří protipól k ukončení pracovního poměru uplynutím doby. V případě uplynutí doby zaměstnanec dopředu s jistotou ví, že pracovní poměr směřuje ke svému konci v jasně stanoveném okamžiku. V případě rozvazovací podmínky závisí toto skončení na nastoupení budoucí nejisté události, na něž zaměstnanec obvykle nemá žádný vliv.*“<sup>92</sup>

Aby byla rozvazovací podmínka účinně sjednána, musí být uzavřena v souladu se zákonnými ustanoveními zajišťujícími speciální ochranu zaměstnance. Neplatnou by např. byla klauzule o těhotenství (podle čl. 6 odst. 2 GG, který zajišťuje právo rodičů na

---

<sup>88</sup> § 15 odst. 2 TzBfG.

<sup>89</sup> Rozhodnutí BAG ze dne 21. 12. 2005, sp. zn. 7 AZR 541/04.

<sup>90</sup> BAG Ap § 15 KSchG 1969 Nr. 14 = DB 1983, 1551

<sup>91</sup> § 21 TzBfG, § 158 odst. 2 BGB.

<sup>92</sup> DÜTZ, Wilhelm. *Arbeitsrecht*. 4. neugearbeitete Auflage. München : C. H. Beck, 1999. s. 124.

výchovu dětí) nebo taková klauzule, která by stanovila zánik pracovního poměru v případě přesažení dovolené.

Rozdíl mezi ukončením pracovního poměru na základě splnění podmínky a mezi jeho skončením v případě dosažení účelu pracovního poměru spočívá v tom, že u zániku pracovního poměru v souvislosti se splněním podmínky pracovní poměr normálně trvá s tím, že takováto podmínka nemusí nikdy nastat (jedná se o jakýsi „postih“ zaměstnance, když poruší tuto podmínku, tak jeho pracovní poměr zanikne). Oproti tomu v případě ukončení pracovního poměru v souvislosti s dosažením jeho účelu směřuje pracovní poměr ke svému konci, který je spojen se splněním jeho stanoveného účelu.

#### **4.2.4 Smrt zaměstnance – *Tod des Arbeitsnehmers***

Pracovní poměr je ryze osobní právní institut, který je úzce spjatý s osobou zaměstnance. Hlavním důvodem uzavření pracovního poměru je totiž plnění závazků vyplývajících z pracovního poměru, což je zaměstnanec povinen provádět osobně a nemůže tuto svou povinnost převést na žádnou jinou osobu. To ve svém ustanovení § 613 potvrzuje i BGB. Výše uvedené znamená, že v případě zaměstnancovy smrti, dojde k zániku pracovního poměru a to k okamžiku, kdy tento zaměstnanec zesnul.

Zaměstnanec má až do dne své smrti nárok na výplatu mzdy včetně zvláštních odměn (např. provize...). Takto vzniklé pohledávky vůči zaměstnavateli přechází v případě smrti zaměstnance na jeho dědice. Dlouhou dobu zůstávala spornou otázka, zda zaměstnancovi dědici mají nárok i na proplacení zaměstnancem nezužitkovaných dnů dovolené. Vzhledem k tomu, že dovolená je jako právní institut osobní povahy úzce spjata s osobou zaměstnance, dochází k zániku nároku na dovolenou dnem smrti zaměstnance, takže dědicové nemohou požadovat její proplacení (to bude platit i v případech, kdy je pracovní poměr ukončen na základě výpovědi nebo dohody o zrušení pracovního poměru).<sup>93</sup>

#### **4.2.5 Smrt zaměstnavatele – *Tod des Arbeitsgebers***

Jestliže zemře zaměstnavatel FO, pracovní poměr ze zákona nezaniká. Dokonce nastoupí na místo zaměstnavatele *ex lege* jeho dědicové podle ustanovení § 1922 BGB. Pokud dědicové dále nechtějí podnik zesnulého zaměstnavatele provozovat, musí pracovní poměr ukončit výpovědí vyplývající ze situace podniku (*betriebsbedingte Kündigung*). Takováto

<sup>93</sup> OBERWETTER, Christian. *BAG enttäuscht Erben : Keine Abgeltung des Urlaubs eines Toten*. [online]. Legal Tribune Online, 20. září 2011 [cit. 20. listopadu 2011]. Dostupné na <<http://www.lto.de/de/html/nachrichten/4343/bag-enttaeuscht-erben-kein-anspruch-auf-abgeltung-des-urlaub-eines-toten/>>.

výpověď musí být sociálně ospravedlnitelná, důvody pro mimořádnou výpověď v tomto případě založeny nejsou.

Existují však výjimečné případy, kdy může dojít k zániku pracovního poměru v případě zaměstnavatelovy smrti. Jedná se o situace, kdy je plnění pracovněprávního vztahu úzce spojeno s osobou zaměstnavatele. „*Je otázkou výkladu pracovní smlouvy, zda v tomto případě bude pracovní poměr vázaný na smrt zaměstnavatele, jako např. u zdravotní ošetřovatelky, která je najata pro smrtelně nemocného pacienta, nebo jestli místo toho může být pracovní poměr ukončen jen na základě výpovědi dědice.*“<sup>94</sup> „*V praxi existuje ale i názor, že rovněž takovýto účelově omezený pracovní poměr nekončí automaticky, nýbrž vyžaduje výpověď. Aby předešli potencionálnímu riziku, měli by zaměstnavatelovi dědicové preventivně takovou výpověď podat.*“<sup>95</sup>

### 4.3 Skončení pracovního poměru na základě soudního rozhodnutí

Tento způsob ukončení pracovního poměru se v praxi vyskytuje poměrně často.<sup>96</sup> Může k němu dojít pouze v případě splnění předpokladů stanovených v § 9 KSchG. Bude se jednat o situaci, kdy soud zjistí, že pracovní poměr nekončí na základě výpovědi, ale zaměstnanec již nebude vyžadovat pokračování tohoto pracovního poměru a navrhne jeho ukončení (soud v tomto případě pracovní poměr na návrh zaměstnance zruší a zároveň stanoví zaměstnavateli povinnost vyplatit zaměstnanci přiměřené odstupné). Stejně rozhodnutí musí přijmout soud, i pokud o takovéto ukončení pracovního poměru projeví zájem zaměstnavatel, za předpokladu, že existují provozní důvody, pro které nelze očekávat další užitečnou spolupráci mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.<sup>97</sup>

Soud musí pro výše uvedené zrušení pracovního poměru stanovit časový okamžik, ke kterému má pracovní poměr skončit. Tento moment má odpovídat době, kdy by pracovní poměr skončil v případě sociálně ospravedlnitelné výpovědi.

Pokud podle rozhodnutí soudu pracovní poměr nadále trvá a zaměstnanec už mezitím uzavřel nový pracovní poměr, může zaměstnanec v průběhu jednoho týdne od právní moci takového rozsudku vůči starému zaměstnavateli učinit prohlášení, kterým takovéto

<sup>94</sup> ZÖLLNER, Wolfgang, LORITZ, Karl-Georg. *Arbeitsrecht : Ein Studienbuch*. 5. neubearbeitete Auflage. München : C. H. Beck, 1998. s. 267.

<sup>95</sup> WEIS, Christian. *Kündigungsgrund : Tod des Arbeitgebers*[online]. BUSINESS-ON.DE. 6. července 2011 [cit. 20. listopadu 2011]. Dostupné na <[http://www.business-on.de/tod-des-arbeitgebers-kuendigungsgrund-arbeitsverhaeltnis-bgb-\\_id32661.html/](http://www.business-on.de/tod-des-arbeitgebers-kuendigungsgrund-arbeitsverhaeltnis-bgb-_id32661.html/)>.

<sup>96</sup> ZÖLLNER, Wolfgang, LORITZ, Karl-Georg. *Arbeitsrecht : Ein Studienbuch*. 5. neubearbeitete Auflage. München : C. H. Beck, 1998. s. 272.

<sup>97</sup> Zaměstnanec i zaměstnavatel mají možnost podat návrh na takovéto zrušení pracovního poměru do konce posledního ústního řízení odvolací instance.

pokračování pracovního poměru odmítne.<sup>98</sup> V takovémto případě pak k zániku pracovního poměru dojde v okamžiku doručení zaměstnancova prohlášení.<sup>99</sup>

---

<sup>98</sup> Lhůta bude zachována, pokud do jejího konce bude takovéto písemné prohlášení předáno provozovateli poštovních služeb.

<sup>99</sup> Ustanovení § 12 KSchG stanoví, že pokudliže zaměstnanec svého práva podat výše popsané prohlášení využije, bude mu náležet ušlý výdělek pouze za dobu mezi propuštěním a dnem, kdy zaměstnanec započal vykonávat svůj nový pracovní poměr.



## 5 Právní úprava výpovědi v ČR

Výpověď je nejčastějším způsobem jednostranného ukončení pracovního poměru, ke kterému přistupuje jedna z jeho stran v případě, že nelze dojít ke konsenzu a jiný způsob zániku pracovněprávního vztahu nepřipadá v úvahu. Tento právní institut je zakotven v ustanovení § 48 odst. 1 písm. b), jeho podrobnou úpravu pak poskytuje § 50 a násl. ZP.

Jedná se o jednostranný právní úkon, který směřuje k zániku pracovněprávního vztahu po uplynutí výpovědní doby. Tou je minimální časový úsek stanovený zákoníkem práce, po jehož uplynutí dochází ke skončení pracovního poměru. Výpovědní dobu upravuje § 51 ZP, přičemž platí, že její délka musí být pro zaměstnance i zaměstnavatele stejná. Minimální doba jejího trvání je zákonem stanovena na 2 měsíce, může být ale oboustrannou dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem prodloužena. Výpovědní doba počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

Zákoník práce stanovuje pro výpověď pod sankcí neplatnosti obligatorní písemnou formu. Je však nutné vzít v úvahu § 20 ZP, podle něhož se jedná pouze o neplatnost relativní, které je nutné se u soudu dovolat. Aby výpověď byla platná, musí být doručena druhému účastníku do vlastních rukou, takovým způsobem, jakým stanoví hlava čtrnáctá zákoníku práce.

Odvolání výpovědi je možné jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. Je k němu však nutné splnění podmínek upravených v ustanovení § 50 odst. 5 ZP: písemná forma projevu odvolání a doručení druhému účastníkovi, který musí s odvoláním výpovědi písemně souhlasit. Vzhledem k tomu, že ale zákoník práce pro nedodržení písemné formy nestanovuje sankci neplatnosti, je nutné mít za to, že odvolat výpověď lze i ústně nebo na základě konkludentního jednání.<sup>100</sup> Nepříznivým následkem zde však může být problém s dokazováním v případě soudního sporu. Pokud již bylo zahájeno soudní řízení o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, lze výpověď odvolat nejpozději do doby pravomocného skončení řízení, a to i v situaci, že již uplynula výpovědní doba spojená s takovou výpovědí.<sup>101</sup> Důvodem k odvolání výpovědi může být např. situace, kdy zaměstnanec přijde o možnost být přijat do pracovního poměru u zaměstnavatele, který mu to předtím přislíbil.

<sup>100</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních – I.: Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. Aktualizované a rozšířené vydání. Praha : ASPI, 2005. Rozhodnutí číslo 85.

<sup>101</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. 4. 1999, sp. zn. 21 Cdo2625/98.

## 5.1 Výpověď daná zaměstnancem

Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez jeho uvedení, což upravuje § 50 odst. 3 ZP. Pro výpověď zaměstnance nejsou stanoveny jiné podmínky platnosti než výše zmíněné obecné podmínky – písemná forma a doručení výpovědi zaměstnavateli.

Je nutné, aby zaměstnancův projev vůle rozvázat pracovní poměr na základě výpovědi byl jasně formulován, tak aby z něj bylo dostatečně zřejmé, jakým způsobem se rozhodl pracovní poměr ukončit. V praxi se totiž často objevuje naprosto nesmyslná „výpověď dohodou“, což je zcela iracionální kombinace dvou na sobě nezávislých právních institutů – dohody o skončení pracovního poměru a výpovědi z pracovního poměru. Jak již vyplývá z jejího názvu, k dohodě o ukončení pracovního poměru je třeba souhlasu a vzájemné domluvy obou stran pracovněprávního vztahu, na rozdíl od zcela jednostranně podávané výpovědi, se kterou často druhá strana nesouhlasí. Výkladem právních úkonů je pak nutné zjistit, jaké následky zaměstnanec takovýmto právním úkonem zamýšlel. Může se totiž jednat o pouhý návrh na uzavření dohody o skončení pracovního poměru, se kterým nelze spojit právní účinky výpovědi.

Pracovní poměr na základě výpovědi dané zaměstnancem končí vždy uplynutím alespoň dvouměsíční výpovědní doby podle ustanovení § 51 ZP.

## 5.2 Výpověď daná zaměstnavatelem

Zaměstnavatel může zaměstnanci jednostranně zrušit pracovní poměr pouze na základě důvodů taxativně uvedených v zákoníku práce. To platí jak pro právní úpravu okamžitého zrušení pracovního poměru, tak i pro právní úpravu výpovědi. Toto omezení je legislativní promítnutí Úmluvy č. 158 o skončení zaměstnání, kterou iniciovala MOP v roce 1982.<sup>102</sup> Kromě této Úmluvy byla MOP iniciována ještě řada doporučení ke skončení zaměstnávání, např. Doporučení č. 119 o skončení zaměstnávání z roku 1963 nebo Doporučení č. 166 o skončení zaměstnávání z roku 1982, ty však mají pouze doporučující charakter. Přesto, že Úmluva č. 158 nebyla ČR nikdy ratifikována,<sup>103</sup> její úprava byla významným zdrojem při tvorbě Hlavy IV. v Části druhé nového českého zákoníku práce

<sup>102</sup> Účinnosti tato Úmluva nabyla dne 23. 11. 1985.

<sup>103</sup> Tato Úmluva nebyla ratifikována ani v SRN, přesto je zohledněna v úpravě BGB a KSchG.  
Zdroj: Databáze ILOX, dostupné na: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>.

z roku 2007, a to hlavně co se týče promítnutí zásady důvodnosti<sup>104</sup> skončení pracovního poměru do české právní úpravy.

Výpověď zaměstnanci může proto zaměstnavatel uplatnit pouze z důvodů obsažených v ustanovení § 52 ZP. Zákoník práce rozeznává celkem sedm takovýchto výpovědních důvodů, které lze dle teorie rozčlenit do tří základních skupin:

- výpovědní důvody spočívající v provozní potřebě zaměstnavatele- 52 písm. a), b), c) ZP;
- důvody spočívající v osobě zaměstnance – § 52 písm. d), e), f) ZP a
- důvody spočívající v porušení povinností zaměstnancem – §52 písm. g) ZP.

Výpovědní důvod musí být v písemné výpovědi blíže specifikován tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody vedoucí k takovémuto rozvázání pracovního poměru, a aby se zajistilo, že uplatněný výpovědní důvod nebude moci být dodatečně měněn. Pro platnost výpovědi je důležité, aby výpovědní důvod byl dán v době jejího doručení, v případě, že později výpovědní důvod odpadne, nemá to na platnost výpovědi žádný vliv. Rovněž je možné v jedné výpovědi uplatňovat více výpovědních důvodů.<sup>105</sup>

Zvláštní podmínky stanovuje zákoník práce pro případy, kdy zaměstnavatel na základě výpovědi zrušuje pracovní poměr zaměstnance, který je členem orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele v době jeho funkčního období nebo v době jednoho roku po jeho skončení. Zde platí stejná právní úprava jako v případě ukončení pracovního poměru zaměstnance na základě okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

### **5.2.1 Výpověď podle § 52 písm. a): „Ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část“**

Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části vede k tomu, že zaměstnavatel již zaměstnanci nadále nemůže přidělovat jeho dosavadní práci. „V praxi se nejčastěji jedná o případy, kdy zaniká zaměstnavatel PO bez právního nástupce nebo zaměstnavatel FO ukončuje svou podnikatelskou činnost (ať již dobrovolně nebo nuceně).“<sup>106</sup> V případě, že dojde pouze ke zrušení části zaměstnavatele, je zaměstnavatel oprávněn dát ze zákona výpověď podle § 52 písm. a) ZP jen „...těm zaměstnancům, kterým v důsledku zrušení své části nemůže nadále

<sup>104</sup> Podle čl. 4 Úmluvy je základní požadavek na skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele existence důvodu spočívajícího ve schopnostech nebo chování zaměstnance či založeného na operativních potřebách podniku, instituce nebo úřadu. (GREGOROVÁ, Zdeňka. Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava. *Právník*. 2007, ročník CXLVI, číslo 2, s. 173-189.)

<sup>105</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních – I.: Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. Aktualizované a rozšířené vydání. Praha : ASPI, 2005. Rozhodnutí č. 82.

<sup>106</sup> BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele: [praktická právnícká příručka]*. Praha : Linde Praha, 2010. s. 100.

*přidělovat práci v místě, kde dosud podle pracovní smlouvy pracovali (kteří konali práci ve zrušené části zaměstnavatele).<sup>107</sup> Pro tyto případy je rovněž velmi důležité definovat, co vše lze podřadit pod pojem „část zaměstnavatele“. Podle judikatury se jedná o „...organizační jednotku, útvar nebo jinou složku organizace, která vyvíjí v rámci organizace relativně samostatnou činnost, již se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) organizace samotné. Taková složka má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí...) a prostory k provozování této činnosti, zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu organizace a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí pracovník organizace.“<sup>108</sup>*

Pro využití tohoto výpovědního důvodu je klíčové to, aby došlo k zániku zaměstnavatele nebo jeho části. Výpověď z pracovního poměru na základě ustanovení § 52 písm. a) ZP proto nemůže být platně podána, jestliže dojde např. pouze k převodu činnosti zaměstnavatele, části činnosti zaměstnavatele, k převodu jeho úkolů nebo jejich části k jinému zaměstnavateli. To totiž rovnou ze zákona (§ 388 ZP) dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele. K takovému přechodu pracovněprávních vztahů dochází i např. v případě uzavření smlouvy o prodeji podniku podle § 476 a násl. ObchZ.

Na tento výpovědní důvod se nevztahuje zákaz výpovědi podle § 53 ZP, tzn. zákaz výpovědi v průběhu ochranné doby. Takže zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. a) ZP i se zaměstnancem, který je uznaný dočasně neschopným práce nebo např. v době, kdy je zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou.

Zaměstnanec má však v případě ukončení pracovního poměru z výpovědních důvodů podle § 52 písm. a) až c) ZP nárok na odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného měsíčního výdělku, a to i v případě, by-li mu z těchto důvodů pracovní poměr ukončen na základě dohody.

### **5.2.2 Výpověď podle § 52 písm. b): „Přemístí-je-li se zaměstnavatel nebo jeho část“**

Výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. b) ZP zakotvuje možnost jednostranného zrušení pracovního poměru v situaci, kdy dochází k přemístění zaměstnavatele nebo jeho části.

Dohoda o místě výkonu práce je podstatnou náležitostí pracovněprávní smlouvy, pro její vymezení ale ponechává zákoník práce účastníkům volnost. Ke změně sjednaného místa je nutný souhlas obou stran pracovněprávního vztahu, nejčastěji ve formě smluvního dodatku.

<sup>107</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 3. 6. 1997, sp. zn. 2 Cdon 727/96.

<sup>108</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96.

*„Je-li v pracovní smlouvě místo výkonu práce vymezeno sídlem zaměstnavatele, lze za přemístění zaměstnavatele ve smyslu § 52 písm. b) ZP považovat změnu jeho sídla.“<sup>109</sup>*

Pokud tedy dojde k situaci, že se zaměstnavatel rozhodne přemístit organizaci nebo její část a zaměstnanec nesouhlasí se změnou místa výkonu svého povolání nebo odmítne takovýto pracovní poměr jiným způsobem ukončit, může zaměstnavatel využít zákonnou možnost takovémuto zaměstnanci pracovní poměr jednostranně zrušit. Je však nutné podotknout, že případná organizační změna by měla mít dlouhodobý charakter, ne pouze dočasný (např. v případě malování kancelářských prostor...).

Výpověď z tohoto důvodu lze dát i zaměstnanci v ochranné době, dle § 54 písm. a) ZP se totiž na tento výpovědní důvod nevztahuje zákaz výpovědi podle § 53. To však neplatí v případě organizačních změn, jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána.

Rovněž v případě výpovědi z pracovního poměru na základě výše specifikovaného výpovědního důvodu má zaměstnanec nárok na odstupné.

### **5.2.3 Výpověď podle § 52 písm. c): „Nadbytečnost zaměstnance z důvodu vnitřních organizačních změn“**

Tento výpovědní důvod opravňuje zaměstnavatele dát výpověď zaměstnanci, který se stane nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. *„Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný, jestliže zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Jako důkaz neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu může sloužit přijetí jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost.“<sup>110</sup>*

Předpokladem pro platné zrušení pracovního poměru na základě tohoto zákonného ustanovení je existence organizační změny za účelem zefektivnění práce, nadbytečnost zaměstnance a příčinná souvislost mezi nimi. Platnost takovéto výpovědi však není podmíněna absolutním snížením pracovníků, k takovémuto zrušení pracovního poměru může dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců, je však důležité přihlídnout k jejich složení

<sup>109</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26. 3. 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000.

<sup>110</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 2. 7. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001.

a kvalifikaci.<sup>111</sup> Organizační změna musí být přijata ještě před tím, než je zaměstnanci dána výpověď.

Výběr nadbytečného pracovníka je však čistě vnitroorganizační rozhodnutí, soud může přezkoumávat pouze splnění ostatních zákonných podmínek.<sup>112</sup>

Zaměstnanci, kterému je ukončen pracovní poměr podle § 52 písm. c) ZP přísluší nárok na odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného měsíčního výdělku.

#### **5.2.4 Výpověď podle § 52 písm. d), e): „Zdravotní důvody“**

Zaměstnanec má právo na zdravé pracovní prostředí a ochranu svého zdraví při práci. Pokud zaměstnanci jeho zdravotní stav nedovoluje nadále vykonávat dosavadní pracovní činnost, má nárok být ze zdravotních důvodů zaměstnavatelem převeden na jinou vhodnou práci.<sup>113</sup> Svůj „nezpůsobilý“ zdravotní stav zaměstnanec osvědčuje zaměstnavateli lékařským posudkem vydaným zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává. Ode dne předložení takového „zneschopňujícího“ posudku není zaměstnanec povinen vykonávat svou dosavadní práci.<sup>114</sup> Pokud zaměstnavatel nepřevede zaměstnance do 15 dnů od obdržení lékařského posudku na jinou práci, vzniká zaměstnanci právo přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru.

V praxi může nastat situace, kdy zaměstnavatel nemá možnost zajistit tomuto zaměstnanci jiné vhodné pracovní místo, zaměstnanec nemá zájem na ukončení tohoto pracovního poměru formou jeho okamžitého zrušení a jiný způsob jeho ukončení nepřipadá v úvahu. Z tohoto důvodu zákonodárce poskytuje zaměstnavateli možnost takovýto pracovní poměr ukončit na základě výpovědi ze zdravotních důvodů podle ustanovení § 52 písm. d) a e) ZP.

Předpokladem pro platnost takovéto výpovědi je existence jednoznačného lékařského posudku (popř. rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává). Takovýto posudek musí stanovit, že zaměstnanec buď:

- dále nesmí konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném

<sup>111</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001.

<sup>112</sup> R 90/1967

<sup>113</sup> Vhodná práce musí odpovídat zdravotnímu stavu zaměstnance, jeho schopnostem a pokud možno i kvalifikaci (§ 41 odst. 6 ZP).

<sup>114</sup> Jedná se o tzv. překážku v práci na straně zaměstnavatele, která trvá do doby převedení na jinou práci/zrušení pracovního poměru, a během jejíhož trvání má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši jeho průměrného výdělku (§ 208 ZP).

rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice<sup>115</sup> [což zakládá výpovědní důvod podle § 52 písm. d) ZP] nebo

- vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě<sup>116</sup> pozbyl způsobilosti konat dále svou dosavadní práci [výpovědní důvod § 52 písm. e) ZP].

Výpověď v souladu s ustanovením § 52 písm. d) ZP zakládá zaměstnanci nárok na odstupné. Platí, že pokud dá zaměstnavatel zaměstnanci výpověď na základě výše uvedeného důvodu nebo s ním uzavře z téhož důvodu dohodu o ukončení pracovního poměru, přísluší zaměstnanci při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku.

### 5.2.5 Výpověď podle § 52 písm. f): „Nesplňování předpokladů nebo požadavků pro řádný výkon práce“

V ustanovení § 52 písm. f) ZP je zaměstnavateli poskytnuta možnost dát zaměstnanci výpověď z důvodu nesplňování předpokladů nebo požadavků pro řádný výkon práce. Pro platné rozvázání pracovního poměru z tohoto důvodu je proto nutné vytyčit hranici mezi předpoklady a požadavky pro výkon práce, protože s každým z nich spojuje zákoník práce jiné podmínky pro jejich uplatnění.

Předpoklady pro výkon práce jsou stanoveny právními předpisy, zatímco požadavky pro výkon práce stanovuje pro zaměstnance sám zaměstnavatel. Na základě výše uvedeného lze proto konstatovat, že předpoklady pro výkon práce jsou kvalifikační předpoklady, bez nichž danou práci nelze vykonávat (např. řidičské oprávnění u profesionálního řidiče, české státní občanství u prezidenta ČR, ukončené vzdělání v magisterském studijním oboru právo pro advokátního koncipienta...), naproti tomu za požadavek pro výkon práce můžeme považovat např. znalost určitého jazyka, schopnost pracovat na počítači, příjemné vystupování, schopnost samostatného a rychlého rozhodování... „*Své požadavky zaměstnavatel může formulovat již v pracovní smlouvě, rovněž mohou být např. zakotveny ve vnitřním pracovním předpisu nebo mohou vyplývat z pokynů nadřízeného zaměstnance.*“<sup>117</sup>

<sup>115</sup> „Nejvyšší přípustná expozice se týká prací konaných na jednotlivých pracovištích v podzemí hlubinných dolů.“ (HOCHMANN, Josef a kol. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha : Linde Praha, 2008. s. 186)

<sup>116</sup> Dlouhodobá nezpůsobilost zaměstnance vykonávat jeho dosavadní práci je stěžejní podmínkou pro možnost zaměstnavatele na základě tohoto výpovědního důvodu zaměstnance propustit. Podmínka dlouhodobosti je splněna, když je takováto způsobilost omezena zpravidla alespoň na období jednoho roku (je nutné zdůraznit, že dlouhodobá pracovní neschopnost nemusí ještě znamenat dlouhodobou nezpůsobilost k práci).

<sup>117</sup> BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele: [praktická právnícká příručka]*. Praha : Linde Praha, 2010s. 104.

Pro platné podání výpovědi z tohoto důvodu zde zákoník práce předpokládá, že:

- zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo
- zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon sjednané práce:
  - nesplňování těchto požadavků spočívá v neuspokojivých pracovních výsledcích a
  - zaměstnanec byl v době posledních 12 měsíců zaměstnavatelem písemně vyzván k jejich odstranění a
  - zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.

V případě, že zaměstnanec nesplňuje právními předpisy stanovené předpoklady pro řádný výkon sjednané práce, má zaměstnavatel bez dalšího možnost na základě výpovědi takovýto pracovní poměr zaměstnanci ukončit.

Vzhledem k tomu, že požadavky pro řádný výkon práce stanovuje zaměstnavatel podle svého vlastního uvážení, je nutné, aby porušení těchto požadavků zaměstnancem dosáhlo vyšší míry intenzity. K tomu směřuje stanovení několika podmínek, jež musí být kumulativně naplněny, aby zaměstnavatel mohl zaměstnanci pracovní poměr takovýmto způsobem jednostranně zrušit. Platí, že nesplnění zaměstnavatelových požadavků musí spočívat v neuspokojivých pracovních výsledcích zaměstnance. Zároveň s tím, musí zaměstnavatel zaměstnance písemně vyzvat k jejich odstranění, přičemž takováto kvalifikovaná výzva musí být provedena nejdéle 12 měsíců před uplatněním výpovědi z pracovního poměru na základě tohoto důvodu. Klíčovým je pak poslední podmínka stanovující, že zaměstnanec tyto nedostatky neodstranil v přiměřené době, kterou mu pro to zaměstnavatel stanovil.

#### **5.2.6 Výpověď podle § 52 písm. g): „Porušování povinností vyplývajících z pracovního poměru“**

Mezi zatím poslední výpovědní důvod, pro který může zaměstnavatel rozvázat výpovědí pracovní poměr se zaměstnancem, patří porušení pracovní povinnosti zaměstnance. Rovněž v rámci tohoto výpovědního důvodu lze rozlišit několik případů, pro které lze výše uvedeným způsobem zaměstnance propustit, a to jestliže:

- jsou u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo



- zaměstnanec se dopouští závažného porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, a nebo
- zaměstnanec soustavně, avšak méně závažně porušuje povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci a byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s tímto porušováním písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Povinnosti zaměstnance vyplývají zejména z právních předpisů, pracovní smlouvy, vnitřních předpisů či pokynů zaměstnavatele nebo vedoucího pracovníka. Zaměstnanec musí plnit své pracovní povinnosti řádně a včas. Jestliže zaměstnanec své pracovní povinnosti závažně porušuje nebo je porušuje méně závažným způsobem, ale zato soustavně, poskytuje zákoník práce zaměstnavateli možnost rozvázat tomuto zaměstnavateli pracovní poměr na základě výpovědi podle § 52 písm. g). Zaměstnanec musí porušit takovouto stanovenou povinnost zaviněně – a to alespoň nedbalostně, ne-li úmyslně.

V případě soudního sporu o neplatnost takto podané výpovědi soud přihlíží nejen k druhu a intenzitě porušené povinnosti, ale také k osobě zaměstnance, jeho funkci, k dřívějšímu postoji k plnění pracovních úkolů a důsledkům takového porušení pracovní povinnosti. Vymezení intenzity porušených povinností ponechal zákonodárce na soudní judikatuře.

V praxi se tak postupem času ustálilo, že k závažnému porušení dochází kupříkladu, dopustí-li se zaměstnanec dlouhodobě neomluvených absencí, nepovoleného užívání dopravních prostředků zaměstnavatele na soukromé cesty, nerespektování příkazů nadřízených, krádeže nebo úmyslného poškození výrobního zařízení.

U méně závažného porušování předpokládá zákoník práce, že by mělo být soustavného charakteru, a to aby naplnilo takovou míru závažnosti, kvůli níž bude přípustné poskytnout zaměstnavateli možnost takovýto pracovní poměr se zaměstnancem jednostranně rozvázat. Pro splnění znaku soustavnosti se vyžadují alespoň tři a více případy takového porušení, mezi kterými bude existovat přiměřená časová souvislost, přičemž se nemusí jednat o shodná porušení, důležité však je, aby každé z nich dosáhlo intenzity méně závažného porušení pracovní povinnosti. Aby zaměstnavatel mohl dát zaměstnanci platně výpověď pro méně závažné, ale zato soustavné porušování pracovních povinností, musí zaměstnance na možnost výpovědi upozornit jednostranným právním úkonem, a to nejpozději 6 měsíců před takovýmto rozvázáním pracovního poměru.

Výpověď podle § 52 písm. g) ZP může dát zaměstnavatel i zaměstnanci v ochranné době. Výjimku z tohoto ustanovení však tvoří případ těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně

čerpající mateřskou dovolenou nebo zaměstnance či zaměstnankyně, kteří čerpají rodičovskou dovolenou, kdy vůči těmto osobám nesmí zaměstnavatel provést právní úkon směřující k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru podle §§ 52 písm. c) až g) ZP.

### 5.2.7 Výpověď podle § 52 písm. h): „Porušení léčebného režimu“

V současné době čeká na podpis prezidenta ČR významná novela zákoníku práce, která by měla nabýt účinnosti od 1. ledna 2012. Ta počítá se zavedením nového výpovědního důvodu, který bude do zákoníku práce zařazen jako ustanovení § 52 písm. h). Tento důvod poskytne zaměstnavateli možnost dát výpověď zaměstnanci, pokud zaměstnanec zvláště hrubým způsobem poruší jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a ZP (toto ustanovení je do zákoníku práce zařazeno na základě té samé novely). Jedná se o povinnost zaměstnance dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění, a to v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti.<sup>118</sup>

Nevyřešenou otázkou však zůstává právní výklad pojmu zvláště hrubého porušení tohoto „léčebného režimu“. Jasnou definici tohoto pojmu nám s největší pravděpodobností přinese až judikatura. Podle stávajícího ministra práce a sociálních věcí Jaromíra Drábka má zavedení nového výpovědního důvodu sloužit k ochraně zaměstnavatele, neboť v prvních třech týdnech platí zaměstnanci neschopenku. Za hrubé porušení by se podle něj nepovažovala situace, kdy by zaměstnanec kontrolu např. zaspal, naopak by za něj šlo pokládat zjištění, že si zaměstnanec na neschopence přivydělával jinde.<sup>119</sup>

Podle aktuálně účinné právní úpravy, konkrétně ustanovení § 57 ZP nemá zaměstnavatel možnost dát z důvodu porušení léčebného režimu zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr. Vzhledem k obratu tohoto stavu o 180 stupňů jsem proto považovala za stěžejní tuto chystanou právní úpravu zmínit. **Nové znění ustanovení § 57 ZP** bude následující:

<sup>118</sup> Tato právní úprava platí pro období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013.

<sup>119</sup> KOPECKÝ, Josef. *Za podvádění na neschopence vás firma nově bude moci vyhodit* [online]. idnes.cz, 9. září 2011 [cit. 14. listopadu 2011]. Dostupné na <[http://ekonomika.idnes.cz/za-podvadeni-na-neschopence-vas-firma-nove-bude-moci-vyhodit-pl0-ekonomika.aspx?c=A110908\\_224236\\_ekonomika\\_kop](http://ekonomika.idnes.cz/za-podvadeni-na-neschopence-vas-firma-nove-bude-moci-vyhodit-pl0-ekonomika.aspx?c=A110908_224236_ekonomika_kop)>.

- **odst. 1:** Pro porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvláště hrubým způsobem [§ 52 písm. h)] může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl.
- **odst. 2:** Stane-li se v průběhu 1 měsíce podle odstavce 1 jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

### 5.2.8 Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

I v případě, že zaměstnavatel u zaměstnance shledá naplnění jednoho, popř. i více z výše uvedených výpovědních důvodů, existují určité situace, ve kterých zaměstnanci takovou výpověď dát nemůže. Tyto případy upravuje § 53 ZP, který se zahrnuje situace, kdy se zaměstnanec nachází v tzv. ochranné době. Konkrétně se jedná o případy, kdy:

- je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným (pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek),
- v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení (při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování),
- při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení (ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz) po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení,
- v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
- v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

Pokud by takovýto zákaz výpovědi pracovního poměru u zaměstnanců nacházejících se v ochranné době byl absolutní povahy, v praxi by mohla nastat situace, ve které by již bylo pro zaměstnavatele zaměstnávání takového zaměstnance neúnosné (např. ekonomicky,

organizačně...), a zaměstnavatel by neměl žádnou možnost, jak tento pracovní poměr ukončit. Proto zákoník práce obsahuje v ustanovení § 54 výjimky ze zákazu výpovědi v ochranné době, které pro určité specifické případy dovolují zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď i v době jejího trvání. Z toho vyplývá, že zaměstnavatel může i přes trvání ochranné doby dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru:

- pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b) ZP; to neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána,
- z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr (pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou); byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou),
- pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g) ZP], pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

### 5.3 Hromadné propouštění

Právní úprava institutu hromadného propouštění byla do českého pracovního práva zavedena v rámci procesu harmonizace našeho právního řádu s právem EU. Do zákoníku práce tak byla na základě implementace směrnice Rady EU č. 75/129/EEC<sup>120</sup> vložena ustanovení § 62 až 64. *„Nejedná se o novou právní skutečnost, která by vedla ke skončení pracovního poměru, ale pouze o procedurální postup a soubor administrativních povinností zaměstnavatelů v případě, že chce z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP propustit v krátkém časovém úseku více zaměstnanců.“*<sup>121</sup>

<sup>120</sup> Ve znění směrnice Rady EU č. 98/59/ES ze dne 20. července 1998, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

<sup>121</sup> GALVAS, Milan, PRUDILOVÁ, Miroslava. *Pracovní právo ČR po vstupu do EU*. 1. vydání. Brno : CP Books, 2005. s. 22.

Aby se jednalo o hromadné propouštění, musí zaměstnavatelovo jednání naplnit podmínky stanovené v § 62 odst. 1 ZP. To znamená, že by zaměstnavatel musel v časovém období 30 kalendářních dnů na základě výpovědních důvodů uvedených § 52 písm. a) až c) ZP skončit pracovní poměr nejméně:

- 10 zaměstnancům (pokud zaměstnává od 20 do 100 zaměstnanců),
- 10 % zaměstnanců (jestli zaměstnává od 101 do 300 zaměstnanců),
- 30 zaměstnancům (pro zaměstnavatele s více než 300 zaměstnanci).

Přitom ale platí, že pokud by zaměstnavatel skončil pracovní poměr na základě výpovědi podle § 52 písm. a) až c) ZP s alespoň pěti zaměstnanci, do celkového počtu se budou započítávat i zaměstnanci s nimiž zaměstnavatel v tomto období rozvázal pracovní poměr z týchž důvodů dohodou.

Nejpozději 30 dnů předtím, než dá zaměstnavatel jednotlivým zaměstnancům výpověď z pracovního poměru v případě hromadného propouštění, je povinen o svém záměru písemně informovat odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců. Zákoník práce zaměstnavateli v ustanovení § 62 odst. 2 ukládá vůči odborům a radě zaměstnanců informační povinnost o důvodech hromadného propouštění, počtu a profesním složení propouštěných zaměstnanců, době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit, odstupném, popřípadě dalších právech propouštěných zaměstnanců...

Předmětem jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců je dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele.

O výše uvedených opatřeních je zaměstnavatel povinen písemně informovat příslušný úřad práce.<sup>122</sup> Dále je zaměstnavatel povinen prokazatelně doručit takovému úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců.<sup>123</sup> Aby zaměstnavatel svou povinnost včas splnil, zakotvuje zákoník práce v ustanovení § 63 ochrannou lhůtu pro hromadně propouštěné. Na základě tohoto ustanovení platí, že pracovní poměr hromadně propouštěných zaměstnanců skončí výpovědí nejdříve uplynutím 30 po sobě jdoucích dnů od doručení výše uvedené

<sup>122</sup> Příslušným úřadem práce se rozumí kterýkoli úřad práce (Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 18. 10. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2985/2005).

<sup>123</sup> Jedno vyhotovení této zprávy doručuje zaměstnavatel odborové organizaci nebo radě zaměstnanců, ty pak mohou své vyjádření ke zprávě zaslat přímo úřadu práce.

písemné zprávy úřadu práce.<sup>124</sup> Výjimku tvoří situace, kdy bylo rozhodnuto o úpadku zaměstnavatele.

V případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen splnit uvedené povinnosti vůči každému zaměstnanci, kterého se hromadné propouštění týká.

Ustanovení zákoníku práce o hromadném propouštění se vztahují i na případy, kdy o hromadném propouštění rozhodl příslušný orgán v návaznosti na § 52 písm. c) (výpověď pro „vnitřní organizační změny“). *„Nedodržení povinností v souvislosti s hromadným propouštěním nezpůsobuje neplatnost výpovědi či dohod o skončení pracovního poměru, avšak nesplnění povinnosti doručit písemnou zprávu příslušnému úřadu práce má za následek prodloužení trvání pracovního poměru.“*<sup>125</sup>

---

<sup>124</sup> Zaměstnanec může prohlásit, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

<sup>125</sup> JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem: včetně aplikace občanského zákoníku*. 3. aktualiz. vydání. Praha : BOVA POLYGON, 2008. s. 136.

## 6 Právní úprava výpovědi v SRN

Výpověď je jednostranný projev vůle konstitutivního charakteru, který směřuje k ukončení pracovního poměru. Jako právní úkon podléhá i institut výpovědi obecné právní úpravě BGB vztahující se k právním úkonům. Výpověď mohou podat obě strany pracovního poměru – jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel<sup>126</sup>.

O výpověď se bude jednat jen v takovém případě, že předmětný projev vůle bude směřovat k ukončení pracovního poměru do budoucna. Výpověď musí mít podle § 623 BGB písemnou formu. O výpověď se bude jednat i v případě, že právní úkon byl sice chybně označen, ale směřuje k jednostrannému ukončení pracovního poměru, a že se jedná o výpověď lze vyčíst ze všech uvedených souvislostí.

Výpověď může být, co se týká času a místa podána prakticky kdykoliv a kdekoliv, avšak ve výjimečných případech by mohla být s následkem její neúčinnosti poslána zpět, jestliže by byla podána na naprosto nevhodném místě nebo čase. Právo výpovědi nepodléhá promlčení, může však zaniknout důvod, který k podání výpovědi vede.

Pokud není ve výpovědi obsažena doba, kdy má být pracovní poměr ukončen, dá se v pochybnostech vyjít z toho, že v případě řádné výpovědi má být pracovní poměr ukončen k nejbližšímu přípustnému datu, a v případě mimořádné výpovědi pracovní poměr končí okamžitě (z takového právního úkonu však musí jasně vyplývat, že se jedná o výpověď mimořádnou). Účinky výpovědi nastupují ihned (výpověď mimořádná) nebo po uplynutí výpovědní lhůty (výpověď řádná).

Na základě § 623 BGB se vyžaduje pro platnost výpovědi z pracovního poměru písemná forma (není přípustná ani forma elektronická), přičemž je nutné, aby se strana, která výpověď podala, vlastnoručně pod tento právní úkon podepsala (nepostačí pouhé parafování zkratkou jména).<sup>127</sup>

Účastník, který výpověď podává, nemusí uvádět její důvody, výpověď je platná i bez jejich uvedení (to platí jak pro řádnou, tak i pro mimořádnou výpověď). Výpovědní důvody je nutné písemně uvést, pokud se na předmětnou výpověď z pracovního poměru bude vztahovat ochrana před výpovědí poskytovaná KSchG, jestliže o to v případě výpovědi mimořádné požádá protistrana nebo pakliže se tak strany předem dohodly v pracovní smlouvě.

Existují dva základní druhy výpovědi: řádná a mimořádná.

<sup>126</sup> V určitých případech se k platnosti výpovědi vyžaduje ještě vyjádření podnikové rady nebo souhlas příslušného úřadu.

<sup>127</sup> Rozhodnutí BAG ze dne 24. ledna 2008, sp. zn. 6 AZR 519/07.

## 6.1 Řádná výpověď – *Ordentliche Kündigung*

Řádná výpověď z pracovního poměru je upravena v ustanoveních §§ 620 odst. 2 a 622 BGB. Jedná se o běžný druh ukončení pracovního poměru na dobu neurčitou, ale je přípustná i jako způsob ukončení pracovního poměru na dobu určitou, jestliže je tak ujednáno v pracovní smlouvě. V případě, že vyvstanou pochybnosti, o jaký druh výpovědi se jedná, považuje se takováto výpověď za řádnou.

Pro řádnou výpověď z pracovního poměru je typická provázanost takovéto výpovědi s právním institutem výpovědní lhůty. Ta způsobuje, že účinky výpovědi (tzn. skončení pracovního poměru) nastanou, až po platném uplynutí doby, stanovené buď na základě zákona, popř. pracovní nebo tarifní smlouvy. Lhůta začíná běžet okamžikem platného doručení výpovědi z pracovního poměru. Zákonné výpovědní doby jsou stanoveny v § 622 BGB:

- podle § 622 odst. 1 BGB platí, že pokud neexistuje jiná úprava, výpovědní doba bude činit 4 týdny (počítané buď k 15. nebo ke konci kalendářního měsíce),
- podle § 622 odst. 2 BGB existuje u výpovědi dané zaměstnavatelem tzv. prodloužená výpovědní lhůta, která závisí na délce zaměstnancova pracovního poměru u jednoho podniku (do této doby se nezapočítává doba do konce zaměstnancových 25 let):<sup>128</sup>

DOBA PŘÍSLUŠNOSTI ZAMĚSTNANCE K PODNIKU	VÝPOVĚDNÍ LHŮTA <sup>129</sup>
2 roky	1 měsíc
5 let	2 měsíce
8 let	3 měsíce
10 let	4 měsíce
12 let	5 měsíců
15 let	6 měsíců
20 let	7 měsíců

<sup>128</sup> Zákonný dodatek, že se do celkové délky trvání pracovní příslušnosti zaměstnance k podniku nezapočítává doba před tím, než zaměstnanec dosáhl věku 25 let, je velmi problematický. Jeho aplikace byla zakázána rozsudkem Evropského soudního dvora ze dne 19. 1. 2010, sp. zn. C-555/07, z důvodu diskriminace a pro rozpor se směrnicí Rady směrnicí č. 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000.

<sup>129</sup> Takováto výpovědní lhůta se začíná počítat koncem kalendářního měsíce, ve kterém byla podána výpověď.



- podle § 622 odst. 3 BGB bude v případě sjednané zkušební doby v maximální délce 6 měsíců činit výpovědní lhůta 2 týdny (jestliže bude sjednaná zkušební doba přesahující 6 měsíců, výpovědní lhůta činí 4 týdny),
- od ustanovení § 622 odst. 1 až 3 BGB se lze odchýlit na základě tarifní smlouvy, pokud si to strany takovéto smlouvy sjednají,
- výpovědní dobu kratší než 4 týdny lze sjednat pouze ve formě individuální smlouvy:
  - pokud je zaměstnanec zaměstnaný na přechodnou výpomoc (takovýto pracovní poměr nesmí být delší než 3 měsíce),
  - jestliže zaměstnavatel pravidelně nezaměstnává více než 10 zaměstnanců (s výjimkou zaměstnanců, kteří se připravují na výkon svého budoucího povolání) a výpovědní lhůta nedosáhne 4 týdnů,
- pro výpověď zaměstnance z pracovního poměru nesmí být sjednaná delší výpovědní lhůta, než jaká platí v případě výpovědi zaměstnavatele.

Vedle lhůt obsažených v BGB existují ještě tzv. zvláštní zákonné výpovědní lhůty (viz oddíl 6.3 této práce). Účinnost řádné výpovědi vůči zaměstnanci je vázána na dodržení určitých zákonných předpokladů. V případě, že konkrétní případ výpovědi z pracovního poměru spadá pod rozsah působnosti KSchG,<sup>130</sup> bude takováto řádná výpověď potřebovat ke své platnosti tzv. existenci sociální ospravedlnitelnosti výpovědi. Ta může podle § 1 KSchG spočívat ve třech základních skupinách důvodů:<sup>131</sup>

- podmíněně **osobou zaměstnance**:
  - nemoci včetně závislosti (dlouhodobá nemoc, časté krátkodobé onemocnění a trvalý nemocí podmíněný pokles výkonu), a to pokud:
    - uvedené důvody v minulosti již nastaly,<sup>132</sup>
    - existuje negativní prognóza do budoucna,<sup>133</sup>
    - očekávají se značná omezení provozu,<sup>134</sup>
    - v rámci zvážení prospěchu převažuje zájem zaměstnavatele na výpovědi před zájmem zaměstnance na trvání pracovního poměru,

<sup>130</sup> KSchG se uplatní v případech výpovědi pracovního poměru zaměstnance, jehož pracovní poměr u podniku trvá bez přerušení déle než 6 měsíců.

<sup>131</sup> KÜNZL, Reinhard. *Arbeitsrecht I. : Individualarbeitsrecht*. 1. Auflage. München : Verlag Franz Vahlen München, 1995. s. 135–168.

<sup>132</sup> Tzn., že zaměstnanec chyběl v uplynulých třech letech v průměru více než 6 týdnů za rok (BAG NZA 1989, 923).

<sup>133</sup> Zaměstnavatel má na základě objektivních skutečností prokázat, že se zaměstnanec v dohledné době nezotaví z dlouhotrvajícího onemocnění, nebo že i v budoucnu bude trpět stejnými krátkodobými onemocněními jako v minulosti. Negativní prognóza do budoucna není právně ospravedlnitelná u onemocnění kvůli pracovních úrazů, kvůli jednorázovým příčinám nebo již vyléčených nemocí.

<sup>134</sup> Za ty se považují podnikové prostoje (výpadek produkce, nečinnost strojů...) nebo hospodářské škody.

- okamžik odsouzení, vyšetřovací vazba,
- chybějící osobní předpoklady (např. řidičský průkaz...),
- chybějící způsobilost pro smluvně závazkovou činnost,
- závislé na **zaviněném chování zaměstnance**:
  - co se týče výkonu práce (např. špatný nebo nedostatečný výkon práce),
  - oblasti chování v podniku (např. rvačka, porušování provozního řádu...),
  - porušení důvěry,
- spočívající v **neodkladných požadavcích podniku**, které jsou **neslučitelné s dalším zaměstnáváním** zaměstnance:
  - požadavky podniku mohou záviset na **okolnostech vnitřních** (např. zavádění nových výrobních metod, zavírání závodu...) anebo **vnějších** (nedostatek zakázek, pokles obrátu...), které však musí být v konkrétních souvislostech s podnikem (nepostačí např. důvody spočívající v trhu práce nebo politice zaměstnání),
  - v případě výběru zaměstnance, kterému bude na základě takového důvodu dána výpověď, je **nutné přihlédnout** k tomu, pro kterého ze srovnatelných zaměstnanců bude mít takováto výpověď **nejmenší sociální dopady** (přihlíží se k věku zaměstnanců, době jejich příslušnosti k podniku nebo počtu zaměstnavatelem vyživovaných osob).

Aby byla řádná výpověď účinná, musí být v souladu s ustanoveními KSchG, přičemž ji lze použít jen jako prostředek *ultima ratio*, tzn. poslední instance. Ve výjimečných případech je možné, že se ochrana KSchG nebude vztahovat na zaměstnance malých podniků. Toto však podle judikatury neznamená, že takovíto zaměstnanci jsou propouštěni bez ochrany.

## 6.2 Mimořádná výpověď – *Außerordentliche Kündigung*

Po splnění předpokladů v ustanovení § 626 BGB může být pracovní poměr ukončen na základě tzv. mimořádné výpovědi. Mimořádná výpověď (nebo také tzv. okamžité zrušení pracovního poměru) váže své účinky rovnou na doručení tohoto právního úkonu, není zde třeba, aby uběhla určitá zákonem vyžadovaná lhůta jako v případě výpovědi řádné (to však nevylučuje možnost sjednání výpovědní lhůty). Tento právní institut je připuštěn jak v případě pracovních poměrů na dobu určitou, tak i u prací na dobu neurčitou.

Ze zákona vyplývá několik podmínek pro platné podání mimořádné výpovědi. Jejimi předpoklady tudíž jsou:

- **existence důležitého důvodu** pro takovéto jednostranné ukončení pracovního poměru podle § 626 odst. 1 BGB:
  - takovýto důvod by musel spočívat ve velmi vážném porušení pracovních povinností,
  - takovéto porušení pracovních povinností musí být protiprávní, nesmí pro ně existovat žádné ospravedlnění,
  - na vypovídající osobě nelze požadovat, aby pokračovala v pracovním poměru ještě po dobu výpovědní lhůty a
  - výpověď musí být přiměřená takovému chování (nepostačí pouze upozornit nebo podat výpověď řádnou),
- přičemž musí být zohledněny zájmy smluvních stran a **zváženy** veškeré **okolnosti, kvůli kterým** by mělo být další **pokračování** v takovémto pracovním poměru **nepřípustné**
- a zároveň s tím musí být mimořádná výpověď prohlášena v **prekluzivní dvoutýdenní lhůtě**.

Pojem existence „důležitého důvodu“ zakotvil zákonodárce jako generální klauzuli, takže bližší výklad tohoto neurčitého právního pojmu musela v praxi podat příslušná judikatura německých pracovních soudů. Zásadní je princip přiměřenosti použití výpovědi jako prostředku *ultima ratio*.

Platí, že BGB neobsahuje taxativní výčet výpovědních důvodů jako český ZP. Pokud se vyskytne důležitý důvod, musí se přezkoumat všechny okolnosti konkrétního případu a zvážit zájmy obou smluvních stran. BAG za takto oprávněný výpovědní důvod uznal např. případ,<sup>135</sup> kdy zaměstnanec velmi dlouho intenzivně zneužíval internet v pracovní době ke svým soukromým účelům, čímž zanedbával své pracovní povinnosti. Zaměstnavatel mu sice soukromé užívání internetu výslovně nezakázal, přesto však toto chování zaměstnance založilo důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru. Bylo totiž nutné přihlídnout ke všem relevantním okolnostem v tomto případě, tzn., v jakém časovém okamžiku zaměstnavatel internet zneužíval, zda tím vznikly zaměstnavateli nějaké náklady, jak dlouho trval předmětný pracovní poměr... Za další důležité důvody byly mimo jiné uznány podvod při sjednávání zaměstnání, trvalé vyhýbání se práci, porušení důvěry, spáchání trestného

---

<sup>135</sup> Rozhodnutí BAG ze dne 7. 7. 2005, sp. zn. 2 AZR 581/04.

činu... Mimořádnou výpověď může podat i zaměstnanec, jestliže existují podobně závažné důvody na straně zaměstnavatele (např. nevyplácí zaměstnanci mzdu...).

### 6.3 Překážky výpovědi

Stejně jako v českém pracovním právu existuje institut ochranné doby, který zakládá překážku výpovědi z pracovního poměru, i v německém pracovním právu existuje několik případů tzv. překážek ve výpovědi *Kündigungshindernisse*, kdy i přes existenci výpovědního důvodu nelze platně zaměstnanci pracovní poměr vypovědět.

#### 6.3.1 Těžce postižené osoby

Výpověď těžce postiženého zaměstnance jim na roveň postavených zaměstnanců<sup>136</sup> se řídí ustanovením § 85 SGB. Těžce postižená osoba je taková osoba, jejíž stupeň postižení dosahuje alespoň 50 %. Na roveň jim mohou po rozhodnutí úřadu práce být postaveny osoby, jejichž postižení sice nedosahuje 50 %, ale činí nejméně 30 %. Tato specifická ochrana před výpovědí platí jen pro takové osoby, jejichž poměr trval alespoň 6 měsíců.

K platnosti výpovědi dané takovými osobám se vyžaduje předchozí souhlas místně příslušného úřadu pro integraci *Integrationsamt*. Pokud je mu souhlas úřadem pro integraci udělen, musí po obdržení jeho rozhodnutí podat výpověď v průběhu jednoho měsíce (§ 88 odst. 3 SGB). Pokud zaměstnavatel dá takovému zaměstnanci výpověď bez předchozího souhlasu úřadu, může zaměstnanec u soudu žalovat neplatnost takovéto výpovědi. Výpovědní lhůta bude činit minimálně čtyři týdny.

Zaměstnanec, kterého by se případná výpověď týkala, má možnost bránit se proti ní dvěma způsoby. Může podat odpor nebo odpůrčí žalobu zaměstnance proti rozhodnutí úřadu pro integraci (tyto úkony ale nemají odkladný účinek) nebo se může obrátit na soud s žalobou na neplatnost výpovědi podle KSchG.

Řízení u úřadu pro integraci nezbavuje zaměstnavatele povinnosti projednat takovou výpověď s podnikovou radou, přičemž předmětná konzultace může proběhnout ještě před řízením u příslušného úřadu.

Tyto ustanovení platí pro právní úpravu řádné i mimořádné výpovědi z pracovního poměru.

---

<sup>136</sup> O to, zda se jedná o zaměstnance, kterého lze postavit na stejnou úroveň jako těžce postiženého zaměstnance, a tak mu poskytnout i stejnou míru zákonné ochrany před výpovědí rozhoduje na návrh takovéto postižené osoby příslušný sociální úřad.

### 6.3.2 vojenská služba

Zaměstnavatel nesmí dát řádnou výpověď zaměstnanci po obdržení povolávacího rozkazu, který zaměstnanec neprodleně předal zaměstnavateli, a to až do doby skončení základní vojenské služby (totéž platí i pro náhradní vojenskou službu).

Tento zákaz výpovědi upravuje zákon na ochranu pracovního místa *Arbeitsplatzschutzgesetz*, přičemž právo zaměstnavatele na mimořádnou výpověď tímto není dotčeno.

### 6.3.3 Ochrana matky a rodičovská dovolená

Zákon na ochranu matek *Mutterschutzgesetz* se použije pro všechny zaměstnané ženy (včetně žen, které se zatím pouze připravují na budoucí výkon povolání).

Slouží k ochraně zaměstnankyň před výpovědí, pokud je v době obdržení výpovědi zaměstnankyně těhotná nebo ještě neuplynuly alespoň 4 měsíce od jejího porodu. Výpověď učiněná vůči takovéto zaměstnankyni by byla nepřipustná, jestliže by tyto okolnosti mohly být zaměstnavateli v době výpovědi známé. Pokud zaměstnavatel takovéto okolnosti bránící platné výpovědi neznal, musí mu je zaměstnankyně nejpozději do dvou týdnů od obdržení výpovědi dodatečně oznámit, aby se mohla dovolat zákonné ochrany před výpovědí. Po uplynutí této lhůty by mohla zaměstnankyně vyžadovat zákonnou ochranu jen v případě, že by dodatečné oznámení neučinila bez svého zavinění (toto by však zaměstnankyně musela prokázat).

Zákaz výpovědi trvá i v době rodičovské dovolené (i pro rodiče-muže). Zaměstnavatel tudíž během těhotenství nebo rodičovské dovolené může pracovní poměr vypovědět jenom výjimečně, za úzce ohraničených předpokladů stanovených příslušným zemským úřadem.

### 6.3.4 Členství v podnikové radě

Zákonná ochrana před výpovědí je poskytována i členům podnikových rad (tato ochrana se netýká náhradníků do podnikové rady, pokud takovouto funkci nevykonávají), a to po dobu trvání funkce a dodatečně v době jednoho roku po jejím končení. Ochrana před výpovědí platí rovněž pro členy pracovní rady, podnikového shromáždění...<sup>137</sup>, avšak bude se u těchto subjektů lišit v délce jejího trvání po skončení výkonu takovéto funkce.

Během trvání takovéto ochrany je každá řádná výpověď zásadně neúčinná. Možné je dát takovémuto zaměstnanci výpověď mimořádnou, pokud k tomu bude zaměstnavateli

---

<sup>137</sup> Všechny skupiny těchto zaměstnanců vymezuje BetrVG.

svědčit důležitý důvod. Nutný je ovšem předchozí souhlas podnikové rady. Pokud jej však podniková rada neoprávněně odmítne udělit, může se vydání takového rozhodnutí domoci zaměstnavatel soudní cestou.

## 6.4 Zvláštní případy výpovědi

U dále uvedených zvláštních případů se nejedná o nové druhy výpovědi z pracovního poměru (německé pracovní právo totiž rozeznává pouze výpověď řádnou a mimořádnou), nýbrž o zcela specifické situace, ve kterých se výpověď řádná nebo mimořádná uplatňuje.

### 6.4.1 Výpověď měnící právní vztah – *Änderungskündigung*

Výpověď měnící právní vztah je zvláštní kombinací obou druhů výpovědí. Jedná se o situaci, kdy je s touto výpovědí obvykle svázána nabídka na pokračování pracovního poměru, ale se změněnými podmínkami. Vypovídající činí právní úkon, který primárně směřuje ke změně pracovního poměru, teprve, jestliže tato změna není druhou stranou akceptována, nastávají s tímto úkonem rovněž spojované právní účinky výpovědi.<sup>138</sup> Výpověď změnou může být podána jak formou řádné, tak i mimořádné výpovědi.

V praxi proto mohou nastat tři situace:

- zaměstnanec může nabídku na základě § 145 a násl. BGB přijmout a pracovat dále za změněných pracovních podmínek,
- zaměstnanec může nabídku na změnu odmítnout a zároveň podat k soudu všeobecnou žalobu na ochranu před výpovědí podle § 4 KSchG:
  - pokud u soudu uspěje, bude nadále pracovat za stejných pracovních podmínek,
  - v případě neúspěchu skončí jeho pracovní poměr na základě výpovědi,
- zaměstnanec má možnost zaměstnavatelovu nabídku přijmout s výhradou podle § 2 KSchG, že změna není sociální:<sup>139</sup>
  - tato výhrada musí být prohlášena během výpovědní doby, nejpozději však do tří týdnů po obdržení výpovědi, pokud zaměstnanec využije této možnosti včas, pracovní poměr neskončí,

<sup>138</sup> Výpověď změnou tudíž souvisí spíše s obměnou pracovních podmínek, než se samotným ukončením pracovního poměru.

<sup>139</sup> Změny budou protisociální, jestliže nebudou podle § 1 odst. 2 KschG spočívat na důvodech založených na osobě či chování zaměstnance nebo v nutných provozních důvodech podniku, které by bránily dalšímu zaměstnávání zaměstnance.

- zaměstnanec může v žalobě nechat přezkoumat pouze sociální ospravedlnitelnost změny pracovních podmínek,
- jestliže pracovní soud dospěje k názoru, že předmětné změny jsou nesociální, bude takto podaná výpověď změnou neúčinná podle § 8 KSchG,
- oproti tomu pokud bude zaměstnancova žaloba zamítnuta, pracovní poměr skončí v rozsahu změněných podmínek (totéž bude platit, pokud se zaměstnanec nebude proti takovému právnímu úkonu bránit u soudu a dojde k uplynutí jeho zákonné lhůty podle § 2 KSchG).

Pokud zaměstnanec obdrží návrh na změnu pracovního poměru, nemusí se vždy jednat o změnu podmíněnou výpovědí (v případě pochybností se předpokládá, že se jedná pouze o návrh na změnu, nikoliv o výpověď změnou).

#### 6.4.2 Částečná výpověď – *Teilkündigung*

Zcela specifickým právním institutem německého pracovního práva je tzv. částečná výpověď. V pracovněprávní smlouvě se vyskytuje řada ustanovení (smluvních podmínek), která spolu úzce vnitřně souvisejí, a to již od samého počátku pracovního poměru. Částečná výpověď směřuje k jednostrannému zrušení některého z těchto jednotlivých ustanovení, aniž by však měla v úmyslu ukončit pracovní poměr jako takový.<sup>140</sup>

Aby byl takovýto právní úkon vůbec přípustný, platí, že možnost částečné výpovědi by již musela být zakotvena v samotné pracovní smlouvě v době jejího vzniku. I takto sjednané ustanovení by ovšem bylo přezkoumatelné soudem na základě § 315 odst. 3 BGB,<sup>141</sup> který poskytuje soudci možnost takového smluvní ustanovení zrušit v případě, že by se ukázalo jako nespravedlivé nebo nepřiměřené. Podle § 134 BGB a judikatury BAG jsou zásadně nepřípustná, a v souvislosti s tím i nicotná, taková ustanovení, jež by vedla k obcházení zákonných ustanovení poskytujících ochranu před výpovědí.

Ustanovení ve smlouvě by tak na základě výše uvedeného mohlo povolit možnost jednostranného odvolání části pracovní smlouvy. Aby však bylo takového jednostranné odvolání platné, nesmělo by narušit smluvní rovnováhu mezi plněním a protiplněním, která by měla za následek zvýhodnění jedné strany pracovního poměru na úkor druhé.

<sup>140</sup> Jednostranná změna již uzavřené smlouvy odporuje zásadě *pacta sunt servanda*, a proto je nutné pro možnost takového změny zkoumat řadu podmínek, jejichž splnění bude pro platnost takového ustanovení klíčové.

<sup>141</sup> GEBHARD, Immanuel, UMNUB, Karsten.. *Arbeitsrecht*. 1. Auflage. München : C. H. Beck, 1998. s. 209.

### 6.4.3 Hromadné propouštění – *Massenentlassungen*

Zcela specifickým případem výpovědi je situace, kdy dochází najednou nebo v průběhu krátkého časového úseku k propuštění více zaměstnanců. Právní úpravu tohoto institutu zakotvuje § 17 KSchG<sup>142</sup>, přičemž se nejedná o zvláštní typ výpovědi, ale pouze o specifické povinnosti stanovené pro zaměstnavatele.

Zákonná úprava se snaží hromadné propouštění co nejvíce oddálit a rozložit, přičemž vychází ze všeobecné ochrany před výpovědí, která není jejími ustanoveními dotčena. Zaměstnanec propuštěný v rámci procesu hromadného propouštění může výpověď bez překážek napadnout pro její sociální neoprávněnost.

O hromadné propouštění se jedná v případě, že zaměstnavatel v průběhu 30 kalendářních dnů propustí:

- více než 5 zaměstnanců (u podniků s více než 20, ale méně než 60 zaměstnanci),
- alespoň 10 ze sta pravidelně zaměstnaných zaměstnanců nebo více než 25 zaměstnanců (u podniků s více než 60, ale méně než 500 zaměstnanci) nebo
- minimálně 30 zaměstnanců (v případě podniků s více než 500 zaměstnanci).

V případě hromadného propouštění se zákonná ochrana podle § 17 KschG týká nejenom propouštění na základě výpovědi, ale také každého jiného zaměstnavatelem iniciovaného skončení pracovního poměru, takže např. i uzavřené dohody o zrušení pracovního poměru.

Takovéto propouštění a účelné informace o něm musí zaměstnanec dopředu písemně oznámit úřadu práce a podnikové radě.<sup>143</sup> Podniková rada má se zaměstnavatelem možnost předpokládaná opatření projednat a zmírnit jejich následky. Za tímto účelem může do dvou týdnů od doručení takového oznámení zaměstnavatele vydat své stanovisko.

Účinnost oznámeného propouštění se posunuje, a sice na uplynutí jednoho měsíce od jeho oznámení úřadu práce (pokud mu zemský úřad práce nepotvrdí dřívější účinnost). Zemský úřad práce má pravomoc posunout termín propouštění až na dobu dvou měsíců od doručení příslušného oznámení.

Porušení oznamovací povinnosti zaměstnavatele povede podle judikatury BAG k relativní neúčinnosti výpovědi. Ta nastane, jen jestliže se jí příslušný zaměstnanec dovolá

<sup>142</sup> Tento právní institut byl zaveden v souladu se směrnicí 98/59/EG Rady ze dne 20. července 1998 ke sjednocení právních předpisů členských států ohledně hromadného propouštění zaměstnanců.

<sup>143</sup> Jedná se zejména o informace o důvodech plánovaného propouštění, počtu a skupinách propouštěných zaměstnanců, dobu předpokládaného propouštění... Celkový výčet takovýchto informací obsahuje § 17 odst. 2 KSchG.



(není přitom vázaný výpovědní lhůtou podle § 4 KSchG). Důležité je si uvědomit, že náležité oznámení masového propouštění ještě neznamená oprávněnost jednotlivých výpovědí. Ta se musí prokázat každému jednotlivému zaměstnanci podle předpisů na ochranu před výpovědí.

## 6.5 Nárok na odstupné

Odstupné je jednorázové plnění zaměstnavatele, které v souvislosti s ukončením pracovního poměru poskytuje zaměstnanci. Odstupné může být stanoveno několika možnými způsoby:

- je stanoveno přímo v pracovní smlouvě, tarifní smlouvě nebo sociálním plánu podniku,
- strany se na něm mohou dohodnout v případě uzavření dohody o skončení pracovního poměru,
- nárok na odstupné může vzniknout ze soudních nebo mimosoudních vyrovnání v případě řízení o neplatnosti výpovědi (zde je nutná dohoda stran na výši odstupného),
- podle § 1a KSchG náleží odstupné zaměstnanci, jehož pracovní poměr je ukončen na základě řádné výpovědi spočívající v provozních důvodech podniku (výše zaměstnancova odstupného činí polovinu měsíčního platu za každý rok trvání pracovního poměru),<sup>144</sup>
- nárok na odstupné může stanovit svým rozhodnutím soud v případě, že vydá rozhodnutí o zrušení pracovního poměru podle § 9 KSchG:
  - nárok na odstupné může být stanoven až do výše 12 měsíčních platů,
  - v případě zaměstnance, který je starší 50 let a jehož pracovní poměr trval déle než 15 let, až ve výši 15 měsíčních platů,
  - u zaměstnance staršího 55 let, jehož pracovní poměr trval alespoň 20 let, může výše odstupného dosáhnout až 18 měsíčních platů.<sup>145</sup>

<sup>144</sup> Pro účinky tohoto ustanovení se za 1 rok trvání pracovního poměru považuje doba delší než 6 měsíců.

<sup>145</sup> Výše uvedená úprava však neplatí, jestliže zaměstnanec v době, kterou soud určí jako dobu ukončení pracovního poměru, dosahuje nároku na starobní důchod podle SGB.

## 7 Závěr s úvahami *de lege ferenda*

České a německé pracovní právo jsou oba právními systémy kontinentálními, které jsou vybudovány na římskoprávních zásadách. Ty se promítly i do práva pracovního. Pro české pracovní právo je typická jeho kodexová úprava, která podle mého názoru zakládá větší přehlednost tohoto právního odvětví, především z pohledu neodborné veřejnosti. Oproti tomu je právní úprava německého pracovního práva roztržena do velkého množství legislativních předpisů, které sice obsahují podrobnou a mnohdy i propracovanější úpravu než pracovní právo české, často však na úkor přehlednosti a zbytečné složitosti tohoto odvětví, které má sloužit primárně potřebám běžného zaměstnance.

Jak české, tak i německé pracovní právo umožňují uzavřít pracovní poměr na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. V obou právních systémech je však preferován pracovní poměr na dobu neurčitou, který vede k vyšší míře stability zaměstnání pro zaměstnance, vzhledem k jeho časově neohrazené povaze, kdy takovýto pracovní poměr může skončit pouze na základě dohody obou stran nebo výpovědi (popř. okamžitým zrušením) ze zákonem stanovených důvodů. Krátkodobá povaha pracovního poměru by měla nastat spíše ve výjimečných případech.

V ČR může být pracovní poměr na dobu určitou uzavřen nejdéle na dobu 2 let (v té ale může být zcela libovolně prodlužován, např. v měsíčních intervalech, a to až do doby dosažení maximální hranice trvání takového pracovního poměru), od 1. ledna 2012 však nabývá účinnosti nová právní úprava, která umožní uzavřít pracovní poměr na dobu určitou až na 3 roky (takovýto pracovní poměr může být opakovan, tzn. prodloužen nejvýše dvakrát). Ačkoli se celková délka možného uzavření pracovního poměru na dobu určitou může v konečném důsledku protáhnout i na 9 let (v období 15 let ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou), mělo by omezení počtu potencionálních prodloužení pracovních smluv na dobu určitou vést ke zvýšení právní jistoty zaměstnanců.

Ve SRN lze dle platné právní úpravy pracovní poměr na dobu určitou uzavřít maximálně na dobu 2 let (prodloužen může být nejvýše třikrát, avšak v mezích této maximální hranice jeho trvání), je však nutné, aby k uzavření takového pracovního poměru existoval věcný důvod, tzn. vyžadoval to jeho účel. I z tohoto ustanovení ovšem existují výjimky. Jednou z nich je i zvláštní výjimka pro nově založené podniky, podle níž mohou takovéto společnosti v prvních čtyřech letech po založení svého podnikání uzavřít pracovní poměr na dobu určitou až čtyři roky. Myslím si, že tato výjimka bude velmi užitečná zvláště při zavádění nových podniků, které se mohou ještě nějakou dobu po svém založení profilovat a vyvíjet, co se týče

počtu potřebných pracovníků. Méně výhodné postavení zaměstnanců na dobu určitou oproti pracovnímu poměru na dobu neurčitou bylo zákonodárcem vykompenzováno tak, že v případě pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou může být takovýto pracovní poměr ukončen pouze formou mimořádné výpovědi (tzn. sice bez výpovědní doby, zato za závažnější provinění zaměstnance), výpověď řádnou by šlo podat pouze v případě, že by byla tato možnost předem sjednána v pracovní smlouvě.

Vzhledem k výše uvedenému zastávám názor, že v českém pracovním právu nebylo nutné prodloužit maximální možnou dobu uzavření pracovního poměru na dobu určitou (k čemuž má dojít od 1. ledna 2012), stačilo zavést zákonné omezení počtu prodloužení v rámci této maximální doby a novou úpravu vést spíše skrze systém výjimek, na jejichž základě by mohl vzniknout pracovní poměr na dobu toto zákonné omezení přesahující, podobně jak je tomu ve SRN.

Co se obecných způsobů skončení pracovního poměru týče, jsou si oba právní systémy velice podobné. Jednotlivé právní úkony, které směřují ke skončení pracovních poměrů, musí obsahovat stejné základní náležitosti, jejichž nedostatek může mít za následek jejich nicotnost (např. v případě nedostatku projevu vůle kvůli fyzickému donucení k uzavření právního úkonu.). České pracovní právo podmínky platnosti právních úkonů samostatně nerozebírá, subsidiárně se použije OZ. Na druhé straně německý BGB obsahuje komplexní úpravu právních úkonů, ale zato uceleně neupravuje náležitosti některých pracovněprávních úkonů (např. pracovní smlouvy na dobu určitou, kdy odkazuje na TzBfG).

České pracovní právo sice jako způsob skončení pracovního poměru nevyjmenovává právní napadení, ale z povahy právních úkonů lze vyvodit, že i takovýto legální krok vůči platnosti pracovněprávního úkonu bude přípustný.

Oba právní systémy se mírně odlišují postojem zákonodárce k požadavku na formu pracovněprávních úkonů. České pracovní právo s nedostatkem předepsané formy nespojuje absolutní neplatnost takovéhoho úkonu. Např. v případě pracovní smlouvy zákonodárce úmyslně nestanovil vůbec žádnou sankci za nedodržení její písemné formy, což slouží jako ochrana zaměstnance (platně tudíž vznikne i pracovní poměr na základě ústní dohody). Oproti tomu německý BGB dbá více na formální stránku právních úkonů. Ve většině případů mohou být pracovněprávní úkony provedeny ústně v souvislosti se zásadou neformálnosti práva, pokud ale dojde zákonodárcem k zakotvení požadavku písemné formy, je pro případ jejího nedodržení stanovená sankce nicotnosti takovéhoho právního úkonu od jeho počátku rovnou *ex lege*.

Některé právní instituty jsou pro oba právní systémy společné. Jedná se např. o situaci, kdy zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele dále pokračuje ve výkonu práce i po uplynutí doby, na níž byl pracovní poměr sjednán- pracovní poměr nezaniká, automaticky se změnil na dobu neurčitou. Z hlediska zachování právní jistoty a kontinuity pracovního práva nepokládá ani německé, ani české pracovní právo za důvod ke zrušení pracovního poměru např. převod nebo prodej podniku, insolvenční řízení...

Co se týče zrušení pracovního poměru rozhodnutím příslušného úřadu, nezná české pracovní právo skončení pracovního poměru na základě konstitutivního rozhodnutí soudu, oproti tomu však může být pracovní poměr konstitutivně zrušen rozhodnutím příslušného úřadu ve zvláštních případech vztahujících se k zaměstnávání cizinců (v německém pracovním právu by takovéto případy založily důvod pro výpověď z pracovního poměru, na konkrétních okolnostech daného případu, by pak záleželo, zda by se jednalo o výpověď řádnou nebo mimořádnou). Německé pracovní soudy však pravomocí konstitutivně ukončit pracovní poměr disponují, a to ve zcela specifickém případě, kdy se sice zaměstnanec soudní cestou domůže neplatnosti výpovědi, což vede k rozhodnutí o trvání předmětného pracovního poměru, ale po vynesení rozsudku již nemá zájem na dalším pokračování takového pracovního poměru (tento nezájem může být dán i na straně zaměstnavatele). V případě, že by tato situace nastala v českém pracovním právu, museli by účastníci učinit nějaký právní úkon, který by směřoval k zániku předmětného pracovního poměru. Zavedení obdobné možnosti skončení pracovního poměru do českého pracovního práva by tudíž mohlo zvýšit flexibilitu zaměstnávání a urychlit tímto ukončení již nefunkčního a svého účelu nadále neplnícího pracovněprávního vztahu.

Rozdíly lze však spatřovat v právní úpravě skončení pracovního poměru v případě smrti zaměstnavatele- FO. V českém právu panuje situace, kdy dojde ze zákona ke skončení příslušného pracovního poměru, až na výjimky, kdy dědic projeví vůli dále pokračovat v živnosti podle příslušných právních předpisů. Oproti tomu ve SRN musí dědici automaticky pokračovat v zaměstnávání, a teprve jestliže na dalším pokračování pracovního poměru nemají zájem, musí učinit příslušné právní kroky k jeho ukončení (např. formou dohody nebo výpovědi). Pro zaměstnance je tudíž příznivější německá právní úprava, která v tomto případě klade větší důraz na kontinuitu zaměstnávání a právní jistotu zaměstnance.

Obsahově česká právní úprava zahrnuje stejné druhy skončení pracovního poměru jako právní úprava německá. Největší odlišnosti v obou právních úpravách ale existují v oblasti výpovědi z pracovního poměru. Německá úprava proti českému zákoníku práce upravuje pouze jen velmi obecně výpovědní důvody, s tím, že jsou stanovena jejich přesná

interpretační pravidla a musí se zohlednit každá konkrétní situace. Oproti úpravě německé je sice české pracovní právo v případě úpravy výpovědi více explicitní a snaží se upravit všechny možné případy, u nichž by veřejný zájem vyžadoval přípustnost podání výpovědi. Občas je však nutný zásah zákonodárce, kterým jsou výpovědní důvody upraveny, popř. rozšířeny o novou možnost výpovědi (viz zavedení nového výpovědního důvodu pro porušení léčebního režimu).

Nehledě na jejich pojmenování, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době a výpověď z pracovního poměru, plní stejný účel jako výpověď podle práva německého. Takovéto specifické názvosloví již však má v našem právním řádu dlouholetou tradici a proto by byla jeho přeměna na „německý systém“ zbytečně matoucí, aniž by v konečném důsledku přinesla nějaký výsledek.

Právní úprava BGB rozeznává pouze dva druhy výpovědi, přičemž výpovědní důvody samotné nevyjmenovává tak konkrétně jako český ZP, ale jejich výklad ponechává více na vymezení pracovních soudů v souvislosti s praxí. Pracovní právo je tak schopné se samo jistým způsobem dynamicky vyvíjet, a ne jen „operovat“ v rámci zákonodárcem přesně vymezených výpovědních důvodů.

Řádná výpověď podle německého pracovního práva je obdobou české výpovědi z pracovního poměru. Zároveň se pod ní dá podřadit české zrušení pracovního poměru ve zkušební době. I v případě takového zrušení v německém právu je zde zákonem stanovena minimální čtrnáctidenní výpovědní lhůta, která je dle mého názoru tak trochu v rozporu se smyslem tohoto právního institutu. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době má sloužit k oboustrannému otestování funkčnosti pracovního poměru, proto zde není potřeba existence výpovědní lhůty, jakmile se totiž prokáže neúčelnost takového vztahu, měla by existovat snazší možnost jeho zániku oproti pracovnímu poměru již zaběhnutému. Německé pracovní právo ale poskytuje slabší míru ochrany v případě zaměstnanců pracujících v podniku po dobu kratší než 6 měsíců, u této skupiny zaměstnanců nemusí být splněna podmínka sociální ospravedlnitelnosti výpovědi, jejíž splnění je v ostatních případech pro účinné podání výpovědi nutné. Takovéto zaměstnance je tudíž snazší propustit, aniž by k tomu bylo nutné uvádět nějaké důvody (což je dle mého názoru jakési přiblížení českému institutu zrušení pracovního poměru ve zkušební době).

U řádné výpovědi v německém pracovním právu se rozlišuje progresivní výpovědní lhůta. Její délka se totiž odvíjí od doby příslušnosti zaměstnance k podniku. České pracovní právo tuto úpravu nezná (v nedávné době se objevil pokus o legislativní zkrácení výpovědní lhůty, které však v sobě tyto principy nezahrnovalo). Sama bych se však po vzoru německé

právní úpravy přiklání k zavedení výpovědní lhůty závislé na počtu odpracovaných let u podniku. Postačilo by, pokud by základní výpovědní lhůta byla zkrácena na 4 týdny. Tímto by byl dán prostor daleko větší flexibilitě pracovněprávních vztahů a zároveň by byli mírně zvýhodněni zaměstnanci delší dobu loajálně pracující pro podnik.

Německý právní institut mimořádné výpovědi z pracovního poměru bych postavila na roveň českému okamžitému zrušení pracovního poměru. Okamžité zrušení může podle ZP uplatnit jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel, ale pouze ze zákonem taxativně stanovených důvodů. BGB je v tomto směru daleko liberálnější. Obsahuje pouze ustanovení vyžadující existenci důležitého důvodu k takovému ukončení pracovního poměru a řadu výkladových zásad, které zabraňují zneužití této výpovědi a dávají soudu širokou možnost přezkoumání její oprávněnosti. V praxi tak lze vidět, že k fungování pracovního práva není potřebný taxativní výčet chování, pro které může zaměstnavatel či zaměstnanec podat výpověď (popř. okamžité zrušit pracovní poměr), ve sporných případech bude záležet na posouzení soudu, zda shledá důvodnost takového právního úkonu a nebude zde spatřovat zneužití práva jednou ze stran pracovního poměru.

Úprava hromadných výpovědí byla jak do českého, tak i do německého pracovního práva zavedena na základě implementace směrnice EU, která měla zajistit minimální zákonný standart této právní oblasti na území EU. Tyto harmonizační snahy však nevedly k naprosté totožnosti právních úprav, stát od státu existují v rámci tohoto institutu drobné nuance. Např. ČR zvolila oproti SRN právní úpravu mírnější, proto se podle německé úpravy bude jednat o hromadné propouštění i v případech, které do této oblasti ještě podle úpravy české nespádají.

Pro české pracovní právo jsou však zcela neznámé dva zvláštní případy německé výpovědi z pracovního poměru, a to výpověď změnou a částečná výpověď. Jejich zavedení do českého právního řádu by nemělo smysl, protože stejného cíle lze dosáhnout i za použití prostředků, které nám české pracovní právo v současnosti poskytuje.

Co se týče ochrany jednotlivých skupin zaměstnanců před výpovědí právní úprava obou těchto systémů si je dost podobná, chrání převážně těhotné ženy, ženy na mateřské dovolené, osoby na rodičovské dovolené, členy podnikových rad či zdravotně znevýhodněné.

Problematika skončení pracovního poměru patří do života každého z nás a málokdo se této oblasti pracovního práva vyhne. V dnešní době je snadné vycestovat jako občan EU za prací do ostatních členských zemí, i mimo EU. V zahraničí pak ale můžeme stejně tak snadno přijít do styku s cizími právními předpisy, v nichž se nebudeme umět zorientovat a budeme se jim jen velmi těžko snažit porozumět, kvůli nedostatku širších souvislostí.

České pracovní právo obsahuje úpravu srozumitelnou a dle mého mínění i dostatečnou. Není nutné do budoucna měnit důvody skončení pracovního poměru, pouze by měl zákonodárce dbát více na formální stránku právních úkonů vedoucích ke skončení takového pracovního vztahu. Zavedení sankce absolutní neplatnosti spojené s nedodržením vyžadované formy by poskytla minimálně lepší důkazní materiály pro případné soudní řízení, ne-li vyšší míru právní jistoty účastníků pracovněprávních vztahů.

Ochrana poskytovaná zaměstnancům je dle mého názoru dostačující, možná že až mírně inklinující k sociálnímu státu, ve kterém jsou zvýhodňováni zaměstnanci na úkor zaměstnavatelů. To se však zákonodárce snaží v současné době zmírnit prodloužením zkušební doby u vedoucích zaměstnanců až na 6 měsíců, novým systémem odstupného v případech výpovědi z pracovního poměru z organizačních důvodů nebo třeba zavedením výpovědi za porušení léčebního režimu.

Na začátku této práce, jsem si za svůj cíl vytyčila, rozebrat právní úpravu českého a německého pracovního práva, zaměřující se na oblast skončení pracovního poměru. Z této obecné kapitoly zaměřující se na ukončení pracovního poměru jsem se v průběhu práce přeorientovala na zákonnou úpravu výpovědi z pracovního poměru. Jedná se o velmi obsáhlou materii, kterou jsem se v průběhu zpracování snažila zestručnit a zjednodušit, tak aby byla práce čtivá a pochopitelná i pro neodbornou veřejnost. Doufám, že jsem toto téma zpracovala v dostatečném rozsahu, aby pomohlo v orientaci mezi těmito dvěma právními systémy v oblasti skončení pracovního poměru a především výpovědi.

## 8 Seznam použité literatury

### 8.1 Monografie

#### 8.1.1 Česká literatura

BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele: [praktická právní příručka]*. Praha : Linde Praha, 2010. 223 s. ISBN: 928-80-7201-795-9

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010. 612 s. ISBN: 978-80-7400-186-4

DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních – I.: Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. Aktualizované a rozšířené vydání. Praha : ASPI, 2005. 256 s. ISBN: 80-7357-048-3

GALVAS, Milan. *Pracovní právo : 300 otázek a odpovědí*. 1. vydání. Brno : Computer Press, 2007. 178 s. ISBN: 978-80-251-1872-6

GALVAS, Milan, PRUDILOVÁ, Miroslava. *Pracovní právo ČR po vstupu do EU*. 1. vydání. Brno : CP Books, 2005. 378 s. ISBN: 80-251-0523-7

HOCHMANN, Josef a kol. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha : Linde Praha, 2008. 927 s. ISBN: 978-80-7201-724-9

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha : Auditorium, 2009. 189 s. ISBN: 978-80-903786-04-9

JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2010*. 4. aktualizované vydání. Olomouc : ANAG, 2010. 1151 s. ISBN: 978-80-7263-573-3

JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem: včetně aplikace občanského zákoníku*. 3. aktualiz. vydání. Praha : BOVA POLYGON, 2008. 1086 s. ISBN: 978-80-7273-150-3

KOTTNAUER, Antonín, ŠTALMACH, Petr. *Lexikon – Pracovní právo*. 2. rozšířené vydání. Ostrava : Nakladatelství Jiří Motloch- Sagit, 2001. 484 s. ISBN: 80-7208-238-8

TOMEČKOVÁ, Iva. *Pracovní poměr – vznik, změny, skončení: komentáře, vzory a judikatura*. 1. vydání. Brno : CP Books, 2005. 282 s. ISBN: 80-251-0637-3

VYSOKAJOVÁ, M. KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce s komentářem*. Praha : ASPI, 2007. 472 s. ISBN: 80-7357-224-9

VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha : ASPI, Wolters Kluwer, 2008. 504 s. ISBN: 978-80-7357-327-0



### 8.1.2 Zahraniční literatura

DIETRICH, Thomas, HANAU, Peter, SCHAUB, Günter. *Eruhrter Kommentar zum Arbeitsrecht*. 6. neu bearbeitete Auflage, München : C. H. Beck, 2006. 2839 s. ISBN: 3-406-53442-2

DÜTZ, Wilhelm. *Arbeitsrecht*. 4. neugearbeitete Auflage. München : C. H. Beck, 1999. 426 s. ISBN: 3-406-44563-2

GEBHARD, Immanuel, UMNUB, Karsten.. *Arbeitsrecht*. 1. Auflage. München : C. H. Beck, 1998. 339 s. ISBN: 3-406-43336-7

KÜNZL, Reinhard. *Arbeitsrecht I. : Individualarbeitsrecht*. 1. Auflage. München : Verlag Franz Vahlen München, 1995. 296 s. ISBN: 3-8006-1913-X

KÜNZL, Reinhard. *Arbeitsrecht II. : Kollektivesarbeitsrecht*. 1. Auflage. München : Verlag Franz Vahlen München, 1995. 165 s. ISBN: 3-8006-1990-3

ZÖLLNER, Wolfgang, LORITZ, Karl-Georg. *Arbeitsrecht : Ein Studienbuch*. 5. neubearbeitete Auflage. München : C. H. Beck, 1998. 671 s. ISBN: 3-406-40139-2

### 8.2 Odborné články

BEZOUŠKA, Petr. Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice : Úvahy de lege ferenda. *Právní fórum : Český právnícký měsíčník*. 2006, ročník III, číslo 7, s. 252–257.

BOGNÁROVÁ, Věra. Skončení pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů. *Právo a zaměstnání : Odborný časopis pro pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku*. 2002, ročník VIII., číslo 10, s. 5–13.

BUKOVJAN, Petr. Výpověď z pracovního poměru a ochrana člena odborového orgánu. *Práce a mzda*. 2008, ročník 56, číslo 1, s. 28–30.

GREGOROVÁ, Zdeňka. Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava. *Právník*. 2007, ročník CXLVI, číslo 2, s. 173–189.

LANG, Roman; PUTÍK, Martin. Právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru v kontextu českého a komunitárního práva. In *České pracovní právo v kontextu evropského práva : ACTA UNIVERSITATIS CAROLINAE. Iuridica 3–4/2007*. Praha : Nakladatelství Karolinum, 2008. s. 81–126. ISSN 03230619.

LÍBALOVÁ, Dorota, HAVLÍK, Antonín. Nad vztahem ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) a b) k písm. c) ZP – organizační změny a výpovědní důvody. *Práce a mzda: Odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast*. 2003, ročník L., číslo 6, s. 34–36.

NEDBALOVÁ, Veronika, ČECH, Ondřej. Neplatné rozvázání pracovního poměru a jednání pre facta concludentia. *Práce a mzda: Odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast*. 2005, ročník LIII, číslo 5, s. 39–43.

NESNÍDAL, Pavel. Pracovní smlouvy v Německu. *Právo pro podnikání a zaměstnání*. 2007, ročník XVI., číslo 7–8, s. 33–34.

ŠTANGOVÁ, Věra. Institut okamžitého zrušení pracovního poměru. *Právo a zaměstnání : Odborný časopis pro pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku*. 2004, ročník X., číslo 1, s. 2–3.

## 8.3 Elektronické prameny

### 8.3.1 Domácí

HERDOVÁ, Eva, GAJDARUS, Jiří. *Zrušení pracovního poměru ve zkušební době – je to opravdu tak snadné?* [online]. epravo.cz, 20. srpna 2009 [cit. 1. listopadu 2011]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/zruseni-pracovniho-pomeru-ve-zkusebni-dobe-je-to-opravdu-tak-snadne-57748.html>>.

JOUZA, Ladislav. *Nová právní úprava zaměstnávání cizinců* [online]. pravnicaradce.ihned.cz, 23. února 2011 [cit. 11. listopadu 2011]. Dostupné na <<http://pravnicaradce.ihned.cz/c1-50634990-nova-pravni-uprava-zamestnavani-cizincu>>.

KOPECKÝ, Josef. *Za podvádění na neschopence vás firma nově bude moci vyhodit* [online]. idnes.cz, 9. září 2011 [cit. 14. listopadu 2011]. Dostupné na <[http://ekonomika.idnes.cz/za-podvadeni-na-neschopence-vas-firma-nove-bude-moci-vyhodit-pl0-/ekonomika.aspx?c=A110908\\_224236\\_ekonomika\\_kop](http://ekonomika.idnes.cz/za-podvadeni-na-neschopence-vas-firma-nove-bude-moci-vyhodit-pl0-/ekonomika.aspx?c=A110908_224236_ekonomika_kop)>.

KUČEROVÁ, Dagmar. *Smrtí zaměstnance povinnost zaměstnavatele nekončí* [online]. Podnikatel.cz, 30. září 2008 [cit. 1. listopadu 2011]. Dostupné na <<http://www.podnikatel.cz/clanky/pracovni-pomer-nezanika-umrtim-zamestnance/>>.

MOJŽÍŠ, Miroslav. *Co nového přinese novela zákoníku práce (1/3)* [online]. epravo.cz, 14. října [cit. 14. listopadu 2011]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/co-noveho-prinese-novela-zakoniku-prace-13-77714.html>>.

RANDLOVÁ, Nataša. *Platnost dohody o rozvázání pracovního poměru* [online]. epravo.cz, 23. září 2011 [cit. 1. listopadu 2011]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/platnost-dohody-o-rozvazani-pracovniho-pomeru-76783.html>>.

### 8.3.2 Zahraniční

LOEWER, Michael. *Anfechtung des Arbeitsvertrags : Arbeitshilfen für die Praxis* [online]. jurati.de. [cit. 20. listopadu 2011]. Dostupné na

<[http://www.jurati.de/downloads/Arbeitsrecht/7\\_2\\_1%20Anfechtung%20des%20Arbeitsvertrages.pdf](http://www.jurati.de/downloads/Arbeitsrecht/7_2_1%20Anfechtung%20des%20Arbeitsvertrages.pdf)>.

OBERWETTER, Christian. *BAG enttäuscht Erben : Keine Abgeltung des Urlaubs eines Toten* [online]. Legal Tribune Online, 20. září 2011 [cit. 20. listopadu 2011]. Dostupné na

<<http://www.lto.de/de/html/nachrichten/4343/bag-enttaeuscht-erben-kein-anspruch-auf-abgeltung-des-urlaub-eines-toten/>>.

WEIS, Christian. *Kündigungsgrund : Tod des Arbeitgebers* [online]. BUSINESS-ON.DE.

6. července 2011 [cit. 20. listopadu 2011]. Dostupné na <[http://www.business-on.de/tod-des-arbeitgebers-kuendigungsgrund-arbeitsverhaeltnis-bgb-\\_id32661.html/](http://www.business-on.de/tod-des-arbeitgebers-kuendigungsgrund-arbeitsverhaeltnis-bgb-_id32661.html/)>.

## 8.4 Právní předpisy

### 8.4.1 Platné na území ČR

- aktuální znění: zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů s přihlédnutím k jeho připravované novele ve znění sněmovního tisku č. 411
- aktuální znění: zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů
- aktuální znění: zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- aktuální znění: zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů
- aktuální znění: zákon č. 218/2002 Sb., služební zákon, ve znění pozdějších předpisů
- aktuální znění: zákon č. 61/2000 Sb., o námořní plavbě, ve znění pozdějších předpisů
- aktuální znění: zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- aktuální znění: zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů
- aktuální znění: zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů
- aktuální znění: zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- aktuální znění: zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů

- aktuální znění: zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

#### **8.4.2 Platné na území SRN**

- aktuální znění: Betriebsverfassungsgesetz ze dne 11. října 1952 (BGBI. I S. 681), ve znění pozdějších předpisů
- aktuální znění: Arbeitszeitgesetz ze dne 6. června 1994 (BGBI. I S. 1170, 1171), ve znění pozdějších předpisů
- aktuální znění: Bürgerliches Gesetzbuch ze dne 18. srpna 1896 (RGBI. S. 195), ve znění pozdějších předpisů
- aktuální znění: Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge ze dne 21. prosince 2000 (BGBI. I S. 1966), ve znění pozdějších předpisů
- aktuální znění: Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland ze dne 23. května 1949 (BGBI. 1949 S. 1), ve znění pozdějších předpisů
- aktuální znění: Kündigungsschutzgesetz ze dne 10. srpna 1951 (BGBI. I S. 499), ve znění pozdějších předpisů
- aktuální znění: Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz) ze dne 24. ledna 1952 (BGBI. I S. 69), ve znění pozdějších předpisů
- aktuální znění: Drittes Buch Sozialgesetzbuch (Arbeitsförderung) ze dne 24. března 1997 (BGBI. I S. 594, 595), ve znění pozdějších předpisů
- aktuální znění: Tarifvertragsgesetz ze dne 9. dubna 1949 (WiGBI. S. 55, 68), ve znění pozdějších předpisů

### **8.5 Judikatura**

#### **8.5.1 Domáci**

- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 21. 5. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2542/2007
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 18. 10. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2985/2005
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 2. 7. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001

- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 8. 1. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2374/2000
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 5. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26. 3. 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. 4. 1999, sp. zn. 21 Cdo2625/98
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 1998, sp. zn. 21 Cdo 29/98
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 3. 6. 1997, sp. zn. 2 Cdon 727/96
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96
- Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 23. 5. 1995, sp. zn. 6 Cdo 137/94
- Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 12. 4. 1995 (PR 9/1995)
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 1996, sp. zn. 2 Cdon 198/96
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu SR ze dne 27. 2. 1973, sp. zn. 3 Cz 25/72 (R 5/1974)
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 347/2004
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 819/99
- Rozhodnutí Krajského soudu v Plzni, sp. zn. 15 Co 233/95
- Rozhodnutí VS, sp. zn. 6 Cdo 136/94, PR č. 6/1995, str. 264
- R 14/1972
- R 21/1968
- R 67/1968
- R 90/1967

### **8.5.2 Zahraniční**

- Rozhodnutí BAG ze dne 21. 12. 2005, sp. zn. 7 AZR 541/04
- Rozhodnutí BAG ze dne 7. 7. 2005, sp. zn. 2 AZR 581/04
- Rozhodnutí BAG ze dne 27. 11. 2003, sp. zn. 2 AZR 135/03
- Rozhodnutí BAG ze dne 22. 5. 2003 AP ZPO § 767 Nr. 8
- Rozhodnutí BAG ze dne 12. 8. 1999, AP BGB §123 Nr. 51
- Rozhodnutí BAG Ap § 15 KSchG 1969 Nr. 14 = DB 1983, 1551
- Rozhodnutí BAG EzA Nr. 36 k §123 BGB

## Shrnutí

V této diplomové práci je zpracováno téma, pod názvem: „Srovnání výpovědi z pracovního poměru podle českého a německého pracovního práva“. Samotný název již naznačuje, že se jedná o práci zaměřenou na porovnání pracovněprávních úprav právního institutu výpovědi z pracovního poměru ve dvou zemích, ČR a SRN.

Práce je rozdělena celkem do sedmi kapitol. V úvodu práce jsou vytyčeny její cíle, spočívající v porovnání obou právních úprav za pomoci metod analýzy, klasifikace, syntézy a komparace platných právních úprav s přihlédnutím k aktuální judikatuře.

Druhá kapitola seznamuje čtenáře se základy českého a německého pracovního práva. Jsou zde vytyčeny nejen společné znaky obou právních úprav, nýbrž i jejich odlišnosti, které spočívají především ve vztahu pracovního a občanského práva v obou zemích.

Třetí kapitola je věnována právní úpravě skončení pracovního poměru na území ČR. Obecně je zde rozebráno skončení pracovního poměru na základě právních úkonů jeho účastníků (tzn. dohoda o rozvázání pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době, okamžité zrušení pracovního poměru a okrajově je zmíněna i předmětná výpověď z pracovního poměru), na základě právní události (tzn. smrtí zaměstnance a uplynutím doby) a skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí.

Ve čtvrté kapitole je obsaženo skončení pracovního poměru na území SRN, ke kterému může dojít buďto na základě právního úkonu jeho účastníků (právním napadením, dohodou o zrušení pracovního poměru, výpovědí z pracovního poměru), na základě právní události (uplynutím doby, dosažením účelu pracovního poměru, splněním rozvazující podmínky, smrtí zaměstnance) anebo na základě soudního rozhodnutí.

Celá pátá kapitola pak podrobně rozebírá právní úpravu výpovědi z pracovního poměru v ČR, a to jak ze strany zaměstnance, tak i ze strany zaměstnavatele, včetně zákonem stanovených výpovědních důvodů. Je zde podrobně popsán i právní institut hromadného propouštění, který byl do české právní úpravy zaveden na základě směrnic EU.

Šestá kapitola je věnována právní úpravě výpovědi v SRN. Obsahuje oddíly zabývající se výpovědí řádnou, mimořádnou, zvláštními případy výpovědi i překážkami výpovědi spolu s úpravou odstupného.

Na závěr práce jsou právní úpravy ČR a SRN porovnány a dochází k rozebrání jejich společných a rozdílných znaků, které vyústí v úvahách *de lege ferenda* pro případné změny české právní úpravy.

## Summary

In this thesis is elaborated theme named “Comparison of Czech and German regulation of notice from employee-employer relationship”. The title itself implies that this thesis is focused on comparison of labour law institute of notice from employee-employer relationship in two countries, the Czech Republic and Federal Republic of Germany.

The thesis is divided into seven chapters. At the foreword are set its goals, which are based on comparison of both legal regulations using method of analysis, classification synthesis and comparison of valid legal regulations considering current judicature.

The second chapter introduces the reader to basics if Czech and German labour law. There are defined not only common features but also differences of both legal regulations, which are primarily based on mutual relationship between labour and civil law of both countries.

The third chapter is dedicated to legal adjustment of termination of employment relationship in the Czech Republic. In general there are analysed terminations of employment based on legal acts of its parties (i.e. contract on termination of employment, termination of employment during the trial, immediate termination of employment and there is tangential touched the notice of employment), legal occurrence (i.e. death of an employee and expiration of relationships’ duration) and on administrative decision.

In the fourth chapter is contained termination of employment in the Germany, which can be executed either on legal acts of relationships’ parties (i.e. legal rescission, contract on termination of employment, notice of employment) or on legal occurrence (i.e. expiration of relationships’ duration, achievement of relationships’ goal, fulfilment of terms, death of an employee) or on courts’ decision.

The whole fifth chapter analyses legal adjustment of notice of employment in the Czech Republic, both from employees’ and employers’ side, including law regulated notice causes. There is detailed described legal institute of collective dismissal, which was established into the Czech legal system by implementations of regulations of the European Union.

The sixth chapter is dedicated to legal adjustment of notice in the Germany. It includes several sections which are dealing with the regular, extraordinary and special cases of notice, with adjustment of legal notices’ barrier along with adjustment of severance payment.

In the end of this work are compared legal adjustments of the Czech and German system, there are analysed their common and different features which results in *de lege ferenda* considerations of changing Czech legal system.

## **Klíčová slova**

České pracovní právo, Hromadné propouštění, Komparace právních úprav, Mimořádná výpověď, Německé pracovní právo, Odstupné, Překážky výpovědi, Řádná výpověď, Skončení pracovního poměru, Výpověď, Výpověď daná zaměstnancem, Výpověď daná zaměstnavatelem, Zákaz výpovědi, Zákoník práce

## **Key words**

Collective dismissal, Comparison of legal adjustments, Constitutive dismissal, Czech labour law, Dismissal, Employees' notice, Employers' dismissal, Extraordinary notice, German labour law, Labour Code, Legal barrier of notice, Notice, Prohibition of notice, Regular notice, Severance payment, Termination of employment