

**Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta**

Jiří Chára

Rozvázání pracovního poměru

Diplomová práce

Olomouc 2018

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Rozvázání pracovního poměru vypracoval samostatně a citoval jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 8. 1. 2018

Jiří Chára

PODĚKOVÁNÍ

Rád bych touto cestou poděkoval JUDr. Petru Podrazilovi, Ph.D. za cenné rady a připomínky, které mi během zpracování práce poskytl.

OBSAH

ÚVOD	- 6 -
1 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	- 8 -
1.1 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU V ČESKÉM PRÁVNÍM ŘÁDU	- 9 -
1.2 FLEXICURITA - POJEM	- 11 -
1.2.1 <i>Fleřibilita</i>	- 11 -
1.2.2 <i>Ochrana (jistota) zaměstnance</i>	- 12 -
1.3 FLEXICURITA V POJETÍ EVROPSKÉ UNIE	- 13 -
1.4 TEST PROPORCIONALITY	- 14 -
2 ZPŮSOBY ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU PRÁVNÍM JEDNÁNÍM	- 17 -
2.1 VÝPOVĚĎ Z PRACOVNÍHO POMĚRU ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE.....	- 17 -
2.1.1 <i>Náležitosti výpovědi</i>	- 18 -
2.1.2 <i>Výpovědní doba</i>	- 19 -
2.1.3 <i>Skutkové vymezení důvodu</i>	- 21 -
2.1.4 <i>Posouzení flexicurity u výpovědi</i>	- 30 -
2.2 OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE	- 32 -
2.2.1 <i>Flexicurita u okamžitého zrušení pracovního poměru</i>	- 35 -
2.3 ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ	- 35 -
2.3.1 <i>Flexicurita zkušební doby</i>	- 37 -
3 VADY V ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	- 38 -
3.1 NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE.....	- 39 -
3.2 NEDODRŽENÍ FORMY ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	- 41 -
4 SROVNÁNÍ ČESKÉ A NĚMECKÉ ÚPRAVY ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE	- 44 -
4.1 SROVNÁNÍ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VÝPOVĚDÍ ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE.....	- 45 -
4.1.1 <i>Řádná výpověď</i>	- 47 -
4.1.2 <i>Mimořádná výpověď</i>	- 50 -
ZÁVĚR	- 52 -
POUŽITÁ LITERATURA	- 55 -
ABSTRAKT	- 60 -
ABSTRACT	- 61 -
KLÍČOVÁ SLOVA/KEY WORDS	- 62 -

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

PP	Pracovní poměr
ČR	Česká republika
SRN	Spolková republika Německo
NS	Nejvyšší soud
EU	Evropská unie
OZ	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
Sb.	Sbírka zákonů
ZOZ	Zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti
ZDP	Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění
ESCH	Evropská sociální charta ze dne 18. října 1961
UMO	Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158 ze dne 22. června roku 1982
LZPS	Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky
BGB	Občanský zákoník SRN; Bürgerliches Gesetzbuch přijatý 18. srpna 1896 v platném znění
KSchG	Kündigungsschutzgesetz, Spolková sbírka zákonů I S. 444

ÚVOD

Význam problematiky skončení pracovního poměru (dále PP) je dán významem práce pro každého člověka. Práce slouží jako prostředek k uspokojování jeho základních životních potřeb. Práce je vykonávána zaměstnancem v rámci pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem a vztah zaměstnanecký se historicky vyvinul ze vztahu služebního.¹

Každá ze stran tohoto vztahu je vedena ke vzniku, trvání i skončení pracovního poměru jinou motivací. Zatímco u zaměstnance je to právě potřeba uspokojit svoje životní potřeby, u zaměstnavatele je to zájem realizovat svou činnost za účelem dosažení zisku. Přes tuto rozdílnou motivaci vstupují uvedené subjekty do vzájemného vztahu.

Právní úprava pracovního práva by měla umožnit zaměstnavateli, aby prostřednictvím pracovní síly zaměstnance realizoval svoji činnost. Na druhou stranu zaměstnanci poskytovat ochranu a garantovat mu co nejlepší pracovní podmínky. Pracovní právo tak má vytvořit pružný, otevřený systém, který garantuje i určité stabilní postavení smluvním stranám.

Cílem právní úpravy pracovního poměru je co nejlépe propojit jak zájem zaměstnavatele na flexibilitě zaměstnávání, tak i zájem zaměstnance na ochraně pracovního poměru. V teorii se setkáváme s pojmem flexijistota neboli *flexicurita*.² Petr Hůrka říká, že „největší prostor pro vyvážené působení flexibility a ochrany zaměstnance lze nalézt právě v právní úpravě skončení pracovního poměru. Flexibilita by měla smluvním stranám poskytovat prostor pro bezproblémové a rychlé rozvázání pracovního poměru a naopak úloha ochrany je stabilizovat pracovní poměr a omezit jeho rychlé skončení bez vážných důvodů.“³

Diplomová práce je strukturována do čtyř částí. V první části popisují možné způsoby skončení pracovního poměru v ČR a definují pojem *flexicurity*, její pojetí v rámci EU a test proporcionality. Druhou část věnují jednostranným způsobům rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele s uvedením příslušné judikatury. Ta je u nás v oblasti rozvázání pracovního poměru poměrně konsolidovaná a stabilní, nicméně je možné vyzorovat jisté směřování k posílení smluvní volnosti, míry ochrany zaměstnance ve vazbě na jeho chování a

¹ První moderní úprava pracovněprávních vztahů se nacházela v obecném zákoníku občanském (OZO) z roku 1811, který v hlavě XXVI upravil námezdní smlouvu. V roce 1916 byla přijata novela, která rozdělila námezdní smlouvu na smlouvu služební a smlouvu o dílo. Tato úprava se značně inspirovala římskoprávním smluvním typem *locatio conductio operarum*, která se týkala námezdní práce. Tuto dobu lze taktéž označit v rámci etap vývoje pracovního práva jako období nájmu pracovní síly.

² *Flexicurita* má umožnit co nejsvobodnější úpravu pracovněprávních vztahů společně se zaručením ochrany pracovního trhu a zajištěním stejných základních pracovních podmínek každému zaměstnanci.

³ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009. 181 s.

míry autonomie vůle zaměstnavatele ve vazbě na provozní potřeby.⁴ Zároveň posuzuji míru *flexicurity* u jednotlivých institutů. Třetí kapitola je věnována vadám v rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Ve čtvrté kapitole se zaměřuji na srovnání české a německé právní úpravy. Spolkovou republiku Německo (dále SRN) jsem zvolil z důvodu, že právní systém této země je nám blízký, což je dáno především tím, že se jedná o středoevropskou zemi, ve které je podobné společensky – kulturní prostředí.

Ve své práci uplatňuji především analytický přístup. Metodou analýzy rozeberu jednotlivé důvody rozvázání pracovního poměru s ohledem na příslušná ustanovení zákona. Při srovnávání právní úpravy skončení pracovního poměru v České republice a v Německu uplatňuji metodu komparace. Součástí práce je i rozsáhlá judikatura k jednotlivým institutům. V neposlední řadě používám také metodu syntézy k vyvozování závěrů z jednotlivých dílčích poznatků.

Jsem si vědom, že téma mé diplomové práce bylo široce vymezeno. Ve své práci se však zaměřím na jednostranné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a u jednotlivých institutů posoudím *flexicuritu*.

Základní hypotéza je: Zákoník práce je v současné podobě málo flexibilní a poskytuje dostatečnou ochranu zaměstnancům v oblasti rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Základními výzkumnými otázkami jsou: Je zákoník práce v současné podobě dostatečně flexibilní pro zaměstnavatele v oblasti rozvázání PP? Jak se projevuje *flexicurita* u jednotlivých institutů rozvázání PP ze strany zaměstnavatele?

Cílem diplomové práce je vypracovat ucelenou právní analýzu jednotlivých způsobů rozvázání PP ze strany zaměstnavatele a kriticky analyzovat platnou právní úpravu s ohledem na to, jakým způsobem je zajištěna *flexicurita*. V komparaci s německou právní úpravou navrhnou možná řešení *de lege ferenda*.

⁴ LÉKO, Kristián. *PETR HŮRKA: pracovnímu právu chybí teorie*. [online]. Česká pozice.cz, 27. 2. 2015 [cit. 2. ledna 2018]. Dostupné na <http://ceskapozice.lidovky.cz/petr-hurka-pracovnimu-pravu-chybi-teorie-f12-/tema.aspx?c=A150224_151347_pozice-tema_lube>.

1 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Pracovní poměr je základní pracovněprávní vztah, jehož prostřednictvím se účastní fyzická osoba na pracovním procesu. Prostřednictvím pracovního poměru realizují lidé ústavní právo na práci.⁵ Zároveň si jeho prostřednictvím zaměstnavatel zajišťuje pracovní sílu potřebnou k plnění svých hospodářských aktivit.

Pracovní poměr je závazkový smluvní vztah, v jehož rámci se jeden subjekt (zaměstnanec) zavazuje pro druhý subjekt (zaměstnavatele) vykonávat práci za úplatu. Pracovní poměr je v rámci závazkových vztahů jeden z nejpevnějších a nejkompexnějších. Podle Hůrky „jde o vztah, který má dimenzi řídicí (služební), stejně jako osobní, fiskální a sociální a dochází svého naplnění pouze v případě, kdy všechny tyto složky v něm proměnlivě a pokud možno ve vzájemném souladu fungují.“⁶ Pracovní poměr je založen pracovní smlouvou nebo podle § 33 odst. 3 ZP jmenováním. Podmínkou platnosti jeho vzniku je však vždy souhlas obou jeho stran – zaměstnance i zaměstnavatele.⁷

Právní úprava skončení pracovního poměru by měla reagovat na aktuální potřeby smluvních stran, na situaci na pracovním trhu, na situaci v ekonomice, stejně jako na sociální pozici osob konajících práci. Na jedné straně by měla vynikat pružností a na straně druhé jistou mírou stability zaměstnání.⁸

Cílem právní úpravy skončení pracovního poměru je tedy zajistit stabilitu pracovního poměru jakožto základního pracovněprávního vztahu. Je třeba se na tento cíl dívat ze dvou úhlů, kdy první je zajistit zaměstnanci, který si řádně plní svoje povinnosti plynoucí z pracovního poměru, jejichž prostřednictvím si zaměstnanec zajišťuje peněžní prostředky pro svoje životní potřeby. Zároveň je třeba sledovat zájmy zaměstnavatelů, kdy není možné po zaměstnavateli požadovat, aby byli nuceni zaměstnávat zaměstnance, pro které nemají uplatnění nebo ty, který závažným způsobem porušují povinnosti vyplývající z právních předpisů.

Skončení pracovního poměru znamená zánik právního vztahu – pracovního poměru. Zánik pracovního poměru však nemusí vždy znamenat, že zanikají všechna práva a povinnosti mezi bývalými účastníky pracovního poměru. Přetrvat existenci pracovního poměru mohou zejména práva a povinnosti týkající se odměňování a náhrady škody, tedy peněžitých plnění,

⁵ Právo na práci je v českém právním prostředí zakotveno v Listině základních práv a svobod, konkrétně v čl. 26 odst. 3 Listiny.

⁶ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. 187 s.

⁷ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 259 s.

⁸ HŮRKA: *Pracovní právo ...*, s. 186.

ale rovněž i povinnosti týkající se utajovaných skutečností, obchodního tajemství a ochrany osobních údajů, zákaz konkurence, v případě, že byl sjednán.⁹

1.1 Skončení pracovního poměru v českém právním řádu

Základní výčet způsobů skončení pracovního poměru v České republice nalzáme v ustanovení § 48 zákoníku práce (dále ZP).

Právní úprava skončení pracovního poměru by měla být vyváženě flexibilní, kdy umožňuje smluvním stranám prostor pro bezproblémové a rychlé rozvázání pracovního poměru po vzájemné dohodě, vytváří podmínky pro mobilitu pracovní síly, tedy pro snadné rozvázání pracovního poměru a na druhé straně musí ve vhodné míře stabilizovat pracovní poměr tak, aby byla zajištěna rovnováha a nástroje ochrany při skončení zaměstnání.¹⁰

U jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru se jedná o kogentní právní úpravu, neboť se skončení pracovního poměru dotýká relevantních zájmů zaměstnanců a zaměstnavatelů a je vždy významným zásahem do pracovněprávních vztahů, protože tím daný právní vztah zaniká. Kogentnost této právní úpravy se projevuje tedy tak, že skončit pracovní poměr je možné pouze způsoby, které jsou upraveny v zákoníku práce - *a contrario* - jinými způsoby pracovní poměr skončit nelze. Nelze tak sjednat jiný způsob skončení pracovního poměru, a to ani individuální dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ani kolektivní smlouvou.

Ustanovení § 48 zákoníku práce uvádí výčet způsobů skončení pracovního poměru, přičemž jsou používány tři různé pojmy, a to

- „rozvázání pracovního poměru“, kdy pracovní poměr končí na základě subjektivních právních skutečností – právních jednání konkrétních subjektů pracovního poměru,
- „skončení pracovního poměru“, který zákoník používá u skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby a na základě úředních rozhodnutí (jde-li o cizince nebo osoby bez státní příslušnosti),
- „zánik pracovního poměru“, použitý u skončení pracovního poměru smrtí zaměstnance či zaměstnavatele.¹¹

⁹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. 191 s.

¹⁰ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. 1. Vyd. Praha: Auditorium, 2009. 181 s.

¹¹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 322 s.

Skončení pracovního poměru podle § 48 zákoníku práce nastává na základě:

1) Subjektivních právních skutečností – právních jednání stran tohoto pracovněprávního závazku, a to:

- Dvoustranného právního jednání – dohody o rozvázání pracovního poměru
- Jednostranného právního jednání, které mohou činit oba subjekty pracovního poměru za stanovených podmínek, kterými jsou – výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době

2) Objektivních právních skutečností – právních událostí, a to

- Uplynutím sjednané doby u pracovního poměru na dobu určitou
- Smrtí zaměstnance či smrtí zaměstnavatele – fyzické osoby
- Uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání¹², zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.

3) Úředních rozhodnutí – individuální právních aktů, kterými jsou

- Dnem, kterým má skončit pobyt cizince na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu
- Pravomocný rozsudek ukládající trest vyhoštění z území ČR¹³

Pro doplnění je třeba ještě zmínit, že z povahy ustanovení § 48 zákoníku práce vyplývá, že se od něj nelze odchýlit, proto po vzniku pracovního poměru nelze pracovní poměr skončit například odstoupením od pracovní smlouvy, ledaže by se jednalo o výjimku, na kterou pamatuje § 34 odst. 3 zákoníku práce, podle něhož zaměstnavatel může odstoupit od pracovní smlouvy, pokud zaměstnanec nenastoupil ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomil zaměstnavatele o této překážce. Podle § 34 odst. 4 zákoníku práce od pracovní smlouvy je možné odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Nelze opomenout i možnost sjednání rozvazovací podmínky v pracovní smlouvě (§ 548 a 549 Zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, dále OZ).¹⁴

¹² Srov. § 89 až 101 zákona o zaměstnanosti

¹³ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 323 s.

¹⁴ Podmínky rozvazovací, kdy zánik následků právního jednání je závislý na tom, že nastala nebo nastane určitá skutečnost.

Je třeba se zabývat otázkou, zda lze pracovní poměr rozvázat i více právními jednáními, která by mohla být učiněna současně nebo postupně. Z rozhodnutí Nejvyššího soudu (dále NS) můžeme konstatovat, že rozvázání pracovního poměru více právními jednáními, které jsou učiněny současně či postupně, ani zákoník práce ani jiné právní předpisy nezakazují.¹⁵ Jednotlivá právní jednání se posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky.¹⁶ Pracovní poměr tak končí na základě toho z několika právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru platně učiněných, jehož právní účinky nastávají nejdříve.¹⁷

1.2 Flexicurita - pojem

Pojem flexicurita představuje spojení dvou anglických slov, a to flexibility (pružnost, volnost) a security (ochrana). Jedná se o spojení dvou významově protichůdných pojmů.

Dostane-li se do popředí flexibilita, jistota musí ustoupit a naopak. Nezřídka bývá proto na toto spojení nahlíženo jako na „pokus o kulatý čtverec“, vyjadřující značnou nedůvěru v jeho skutečné fungování.¹⁸

Základní definici flexicurity vyslovil profesor T. Wilthagen, který ji vnímá jako „politickou strategii, která se synchronně a úmyslně snaží zlepšit flexibilitu pracovních trhů, organizaci práce a pracovních vztahů a na druhé straně zvýšit sociální ochranu a ochranu zaměstnanosti.“¹⁹

Flexibilitu neboli pružnost či volnost je možné v rámci soukromého práva definovat jako „právní prostor pro realizaci vůle smluvních stran“. Securitu lze definovat jako „poskytování legislativních a institucionálních ochranných opatření zaměstnanci na trhu práce.“²⁰

1.2.1 Flexibilita

V rámci flexibility rozlišujeme několik jejích forem. Teorie nejčastěji rozeznává vnější numerickou flexibilitu, vnitřní numerickou flexibilitu, funkční flexibilitu a mzdovou flexibilitu.²¹

¹⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26. června 2001, sp. zn. 21 Cdo 2647/2000

¹⁶ JAKUBKA, Jaroslav. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí. *Práce a mzda*, 2010, ročník. 58, č. 6, 13 s.

¹⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. xxv, 275 s.

¹⁸ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*, 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s. 27.

¹⁹ WILTHAGEN, Ton.: *The Concept of Flexicurity: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets*. SSRN [online]. 2008, č. 2, str. 5 [cit. 2. ledna 2018]. Dostupné z: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1133932>.

²⁰ HŮRKA: *Ochrana zaměstnance a flexibilita ...*, s. 27.

Vnější numerickou flexibilitou se rozumí pružnost podmínek zaměstnání, a to především podmínek přijímání a propouštění zaměstnanců. Týká se tedy hlavně vzniku a skončení pracovního poměru, například ochrany zaměstnanců před výpovědí, možností sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou, atd. Zkoumání této formy flexibility je věnována stěžejní část této práce. Vnitřní numerická flexibilita vyjadřuje flexibilitu zaměstnavatelů a zaměstnanců v organizaci práce a pracovní doby.²²

Funkční flexibilita je schopnost subjektů pracovněprávního vztahu přizpůsobit se na potřeby jejich vzájemného vztahu. Rozumíme tím hlavně schopnost zaměstnance konat práci z hlediska jeho kvalifikace, dovedností a vzdělání a možnost zaměstnavatele přesunout zaměstnance mezi úkoly nebo mezi odděleními v rámci stejné organizace.²³

Mzdová flexibilita jednak částečně souvisí s flexibilitou nákladů práce a jednak je spojena se mzdovou diferenciací uvnitř samotného trhu práce dané země.²⁴

Pokud hovoříme o flexibilitě jako o volnosti či pružnosti právní úpravy či vztahu mezi stranami pracovněprávního vztahu, můžeme rozlišovat flexibilitu jednostrannou a dvoustrannou (nazývanou také jako smluvní). Jednostranná flexibilita znamená možnost jedné strany pracovního poměru pouze svým vlastním právním jednáním zakládat, měnit nebo rušit práva a povinnosti v právním vztahu. Oproti dvoustranné flexibilitě se jednostranná flexibilita nevyskytuje v právní úpravě často – pouze v případech, kdy je nutné poskytnout jedné straně určité oprávnění – například možnost jednostranně rozvázat pracovní poměr. Naopak dvoustranná flexibilita v pracovním právu převládá. Jedná se o situace, kdy lze práva a povinnosti zakládat, měnit či rušit souhlasným projevem vůle (klasicky dohoda o rozvázání pracovního poměru).²⁵

1.2.2 Ochrana (jistota) zaměstnance

Ochranou (jistotou) rozumíme garanci pracovních podmínek pro zaměstnance. Pokud vztáhneme ochranu na celý pracovní trh, můžeme ji dle Standinga definovat jako

²¹ PHILIPS, K., EAMETS, R. *Approaches to flexicurity: EU models. European foundation for the improvement of living and working conditions.* [online], 2007, s. 11. [cit. 2017-11-25]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2007/84/en/1/ef0784en.pdf>.

²² ATKINSON, J. "Manpower strategies for flexible organisations", in *Personnel Management*, Vol. 16, No. 8, [online], 1984, s. 3. [cit. 2017-12-10]. Dostupné z <<http://www.elearnuk.co.uk/uploads/courses/566.pdf>>.

²³ WILTHAGEN, Ton a Frank TROS. The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. *TRANSFER*. roč. 2004, č. 2. s. 171.

²⁴ NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity: hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, s. 12. [cit. 4. ledna 2018]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_253.pdf>.

²⁵ HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*, 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s.28.

„poskytování legislativních a institucionálních ochranných opatření zaměstnanci na trhu práce“.²⁶ Jsou jimi ochrana pracovních míst, ochrana zaměstnanosti, ochrana příjmů a kombinovaná ochrana.

Ochrana pracovních míst se týká jednotlivých pracovních míst, a to především ve smyslu ochrany zaměstnanců před výpovědí. Její zkoumání v českém a německém pracovním právu je jedním z cílů této práce.

Ochrana zaměstnanosti je chápána jako právo na práci, jejím smyslem je udržení vysoké míry zaměstnanosti a její zvyšování. Ochrana zaměstnanosti stojí na aktivní politice zaměstnanosti a systému celoživotního vzdělávání.²⁷

Na ochranu příjmu lze nahlížet dvojitým pohledem. Při užším úhlu pohledu jako na ochranu příjmu, který zaměstnanci náleží z určitého pracovního vztahu, z širšího úhlu pohledu jako náhradu ušlého příjmu (např. z důvodu pracovní neschopnosti, péče o dítě).²⁸

Kombinovaná ochrana stojí částečně mimo ostatní tři formy. Jedná se totiž o schopnosti a možnosti zaměstnanců zkombinovat placenou práci s ostatními sociálními povinnostmi a závazky. Týká se tedy udržování kvalitního osobního a rodinného života. Dále se může jednat např. o podporu při zřizování firemních zařízení péče o děti.

1.3 Flexicurita v pojetí Evropské unie

Flexicurita je politický přístup, který se snaží spojit flexibilitu trhů práce pro zaměstnavatele a jistotu zaměstnání pro zaměstnance.²⁹

V právu EU je *flexicurita* brána jako přístup nebo též politika úpravy vztahů fyzických osob vznikajících v souvislosti se zaměstnáním. Zmiňována bývá rovněž jako strategie, která současně posiluje pružnost a jistotu zaměstnání.³⁰

První zmínky a potřeby nutnosti flexibility můžeme spatřovat v tzv. Bílé knize, ve studii Evropské komise z roku 1993 s názvem „*Růst, konkurenceschopnost, zaměstnanost – výzvy a cesty vpřed pro 21. století*“, která vyjádřila nutnost zpružnění pracovního trhu na jedné straně

²⁶ HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*, 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s.25.

²⁷ NEKOLOVÁ, M. *Flexicurita: hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, [online], 2008, s. 12. [cit. 7. ledna 2018]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_253.pdf>.

²⁸ HŮRKA. *Ochrana zaměstnance a flexibilita ...*, s. 26.

²⁹ Foundation Findings. *Flexicurita – Otázky a výzvy*. [online], Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, s. 1. [cit. 7. ledna 2018]. Dostupné z <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2007/90/cs/1/EF0790CS.pdf>

³⁰ HŮRKA, Petr. *Flexijistota v českém pracovním právu*. [online], s. 2. [cit. 3. ledna 2018]. Dostupné z <<https://journals.muni.cz/cpvp/article/view/6581/5970>>.

a zároveň zachování ochrany zaměstnanců na straně druhé. Dále pak v Zelené knize „*Partnerství pro novou organizaci práce*“ (1997), která výslovně stanoví, že „*klíčovou otázkou pro zaměstnance, management, sociální partnery a politiky je najít správnou rovnováhu mezi flexibilitou a jistotou.*“³¹

Otázka vyvážené ochrany zaměstnance a flexibility na trhu práce se na evropské úrovni objevila na neformální schůzce Evropské rady v lednu 2006. Diskuze nad tímto tématem vyvrcholily v přijetí dvou koncepčních dokumentů, které se staly základem pro *flexicuritu* na úrovni Evropské unie (dále EU): *Sdělení komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Obnovená sociální agenda: Příležitosti, přístup a solidarita v Evropě 21. století*³² a *Zelená kniha – Modernizace pracovního práva, jejíž cílem je řešit výzvy 21. století*.³³ V tomto sdělení Komise navrhuje osm obecných zásad společných členským státům, kterými lze dosáhnout, při jejich dodržování, prospěchu jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Vedle těchto zásad je definována také soustava složek *flexicurity* a 4 tzv. způsoby, jak dosáhnout *flexicurity*.

V neposlední řadě bych zmínil Strategii Evropa 2020, která je desetiletou strategií EU, zahájenou v roce 2010 se zaměřením na vytváření pracovních míst a hospodářský růst. Za tímto účelem bylo v rámci strategie vytyčeno 5 hlavních cílů, týkajících se zaměstnanosti, výzkumu a vývoje, vzdělávání, sociálního začleňování a snižování chudoby a v neposlední řadě klimatu a energetiky, kterých by měla Unie do konce desetiletí dosáhnout.³⁴

1.4 Test proporcionality

Pojem *proporcionalita* můžeme z obecného hlediska definovat jako proces poměrování dvou kolidujících hodnot, jehož cílem je rozhodnutí, které napáchá co nejmenší škody, povede k všeobecné spokojenosti a k zachování co největšího rozsahu z daných hodnot.

Pravděpodobně nejvýznamnějším rozhodnutím týkající se principu proporcionality, je nález v případě „*Anonymní svědek*“. V jeho obsahu jde o střet dvou vzájemných lidských

³¹ WILTHAGEN, T., TROS, F. *The Concept of „flexicurity“: A new approach to regulating employment and labour markets*. [online]. Transfer 2/04, 2004, s.167. [cit. 9. ledna 2018].

Dostupné z <<http://www.nvf.cz/assets/docs/80401adfb0953f74d581d0c0a71ff37/359-0/youth-flexicurity.pdf>>.

³² *K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty*. EUR-Lex [online]. Brusel, 2007 [cit. 4. ledna 2018]. Dostupné z: <<http://eurlex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex:52007DC0359>>.

³³ *Zelená kniha: Modernizace pracovního práva, jejíž cílem je řešit výzvy 21. století* [online]. Brusel: KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ, 2006 [cit. 5. ledna 2018]. Dostupné z: <[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_cs.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_cs.pdf)>.

³⁴ *Evropská komise: Evropa 2020*. Evropa [online]. 2016 [cit. 5. ledna 2018]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_cs.htm>.

práv, která nemají speciální limitační klauzuli, tudíž zákonem není předvídána jejich omezitelnost. V daném případě ÚS aplikoval test proporcionality.³⁵

Tzv. test proporcionality se používá, pokud dojde k omezení základních práv a svobod, kdy se určuje vzhledem ke konkrétní situaci prioritou jednoho základního práva vůči jinému. Nikdy nelze předem říci, které základní právo bude mít přednost.

Test proporcionality je složen ze tří hledisek, a to z hlediska vhodnosti, potřebnosti a závažnosti.

1. Test vhodnosti, tedy odpověď na otázku, zda institut či právo omezující určité základní právo umožňuje dosáhnout sledovaný a požadovaný cíl.

2. Test potřebnosti, tedy porovnávání i jiných legislativních prostředků omezujících základní právo, s jinými opatřeními, jež umožňují dosáhnout stejného cíle. Je tedy záhodno použít nejšetnější řešení ze všech možných.

3. Test poměrování, tedy porovnávání závažnosti obou v kolizi stojících základních práv.³⁶

Ústavní soud opírá svůj průlomový závěr především o ústavněprávní význam zásady ochrany slabší strany.

Princip proporcionality Alexy ospravedlňuje odkazem na ekonomickou teorii; shledává v něm tzv. Paretovo optimum.³⁷ Paretovo optimum *„je takový stav společnosti (z hlediska ekonomického), kdy žádný jedinec nebo skupina již nemůže dosáhnout lepšího postavení bez toho, že by se naopak postavení někoho jiného zhoršilo. Je to tedy jakýsi rovnovážný stav, kdy, pokud se někdo chce mít ještě lépe, než na tom je, může tak učinit jen na úkor někoho jiného.“*³⁸

A stejně tak je tomu u strategie *flexicurity*. Jde o vzájemně vyvážené působení ochrany zaměstnance a pružnosti při výkonu práce. Ve vztahu zaměstnavatele a zaměstnance při výkonu práce by mělo být docíleno vyváženého postavení, tzv. stavu „win – win“, kdy oba se ve svém právním postavení cítí „jako vítězi“. Docílit tohoto stavu je komplikované a v přístupu *flexicurity* je mnohdy vyvažováno rolí státu, který prostřednictvím subsystému zaměstnanosti, sociálního zabezpečení a vzdělávání tento stav umožňuje. Neexistuje-li

³⁵ Nález ÚS ČR ze dne 12. 10. 1994, sp. zn. Pl. ÚS 4/94.

³⁶ KOSAŘ, David. Kolize dvou základních práv v judikatuře Ústavního soudu ČR. *Jurisprudence*. 2008, roč. 8, č. 1, s. 3-19.

³⁷ ALEXY, Robert. The Construction of Constitutional Rights. *Law & Ethics of Human Rights*, 2010, roč. 4, č. 1, s. 27 - 28.

³⁸ HOLMAN, Robert. *Dějiny ekonomického myšlení*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2005. s. 156.

proklamovaná vyváženost a převáží-li jeden prvek principu *flexicurity*, vytváří se tlak na změnu právní úpravy.³⁹

³⁹ HŮRKA, Petr. Flexijistota v českém právním řádu. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2009, roč. 17, č. 3, s. 197.

2 ZPŮSOBY ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU PRÁVNÍM JEDNÁNÍM

Právní jednání subjektů pracovního poměru směřující k jeho skončení jsou nejdůležitější a v praxi také nejčastější způsoby, na jejichž základě dochází k rozvázání pracovního poměru.

Právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru můžeme rozdělit na dvoustranné právní jednání, které je výrazem shodné vůle obou účastníků pracovního poměru jej ukončit, a jednostranné právní jednání, které je zpravidla výrazem rozporu mezi účastníky pracovního poměru, kdy jedna ze stran má zájem na jeho ukončení, a naproti tomu druhá strana na jeho pokračování.

Jediným dvoustranným právním jednáním směřujícím k rozvázání pracovního poměru je dohoda o rozvázání pracovního poměru, zatímco všechna ostatní právní jednání jsou jednostranné povahy.⁴⁰ Ve své práci rozeberu pouze jednostranná právní jednání ze strany zaměstnavatele směřující k rozvázání pracovního poměru:

- Výpověď
- Okamžité zrušení pracovního poměru
- Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

2.1 Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Výpověď z pracovního poměru je jednostranné pracovněprávní jednání zaměstnance nebo zaměstnavatele adresované druhé smluvní straně základních pracovněprávních vztahů, které směřuje k rozvázání pracovního poměru s výpovědní dobou.⁴¹ Jedná se o projev vůle jedné strany (zaměstnance nebo zaměstnavatele), směřující ke skončení pracovního poměru, a to zcela nezávisle na vůli strany druhé.⁴² Tímto způsobem může být rozváznán pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou i na dobu určitou.⁴³ Pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem skončí bez ohledu na vůli druhého účastníka tohoto pracovněprávního vztahu.

Pro platné rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele musí zaměstnavatel kromě obecných hmotněprávních podmínek splnit i zvláštní hmotněprávní podmínky výpovědi, kterými jsou:

⁴⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. 192 s.

⁴¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. 298 s.

⁴² BĚLINA: *Pracovní právo...*, s. 193.

⁴³ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 328 s.

- taxativně stanovené výpovědní důvody⁴⁴,
- zákaz výpovědi zaměstnanci, který je v tzv. ochranné době,
- předchozí souhlas příslušných orgánů k výpovědi některým skupinám zaměstnanců,
- časové omezení možnosti dát výpověď z důvodů, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr a z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.⁴⁵

Dává-li výpověď zaměstnavatel, musí být výpovědní důvod ve výpovědi uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které ho vedou k tomu, že rozvazuje pracovní poměr, aby nevznikly pochybnosti o tom, co chtěl zaměstnavatel projevit.⁴⁶ Není rozhodující, jak zaměstnavatel důvod výpovědi z pracovního poměru právně kvalifikoval, nýbrž je věcí soudu, aby posoudil, který v zákoně uvedený výpovědní důvod je ve výpovědi vymezeným skutkem naplněn.⁴⁷

2.1.1 Náležitosti výpovědi

Jak stanoví § 50 ZP, výpovědi může rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec. Výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku. Podstatnými náležitostmi jsou tedy písemná forma, doručení druhému účastníkovi do vlastních rukou, u výpovědi ze strany zaměstnavatele též přesné uvedení výpovědního důvodu uvedených v § 52 ZP, který musí být uveden tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem.⁴⁸

Právní úprava po 1. 1. 2014 dle § 50 odst. 1 ZP posuzuje výpověď danou v jiné než písemné formě jako zdánlivé jednání, k němuž se nepřihlíží.⁴⁹

Podmínkou platnosti výpovědi je její doručení druhé straně. Okamžik doručení výpovědi je důležitý pro:

- určení počátku běhu výpovědní doby a tím i určení dne skončení pracovního poměru,

⁴⁴ Srov. výpovědních důvodů česká úprava a německá úprava viz 4. kapitola

⁴⁵ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 333 s.

⁴⁶ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. xxvii, 95 s.

⁴⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. dubna 2000, sp. zn. 21 Cdo 1768/2000.

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

⁴⁹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. 193 s.

- pro určení běhu subjektivních a objektivních lhůt podle § 58 zákoníku práce pro možnost dání výpovědi na základě důvodů uvedených v § 52 písm. g) zákoníku práce.⁵⁰

Pro doručení výpovědi zaměstnavatelem je nutné dodržet ustanovení § 334 a následujících zákoníku práce, které stanoví nutnost doručení výpovědi vždy do vlastních rukou zaměstnance.⁵¹

Pokud byla výpověď druhé smluvní straně již doručena, může být odvolána pouze s jeho souhlasem. Odvolání výpovědi i souhlas s tímto odvoláním je také nutné provést písemně. Kdy ale může být výpověď odvolána? Z rozhodnutí NS ze dne 15. 4. 1999, sp. zn. 21 Cdo 2625/1998 vyplývá, že výpověď z pracovního poměru může být odvolána nejdříve toho dne, kdy byla doručena druhému účastníku. I když zákoník práce výslovně nestanoví, kdy může být výpověď účinně odvolána nejpozději, je třeba z jeho ustanovení dovodit, že tímto okamžikem je poslední den zákonem stanovené výpovědní doby, neboť uplynutím tohoto dne pracovní poměr skončí a účinky výpovědi jsou tím dovršeny.⁵²

2.1.2 Výpovědní doba

Pro výpověď z pracovního poměru je charakteristické, že vypovídáný základní pracovněprávní vztah nezaniká již okamžikem podání (doručení) výpovědi druhé straně, ale teprve uplynutím určitého času – výpovědní doby.⁵³ Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příštího měsíce.⁵⁴ Výpovědní doba dle ustanovení § 51 zákoníku práce nemůže být v žádném případě kratší než 2 měsíce, vždy však musí být stejná pro oba účastníky pracovního poměru. Výpovědní doba může být prodloužena jen písemnou smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Z rozhodnutí NS ze dne 21. 4. 2010 sp. zn. 21 Cdo 258/2009 vyplývá, že k dohodě o delší výpovědní době, než kolik činí podle ustanovení § 51 odst. 1 zákoníku práce, musí dojít dříve, než taková doba začala běžet.⁵⁵

Smyslem výpovědní doby je právě to, že právní účinky výpovědi nenastávají ihned jejím doručením, ale až uplynutím výpovědní doby.⁵⁶ Výpovědní doba je zákonodárcem do

⁵⁰ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 329 s.

⁵¹ Novelou ZP se upraví § 334 v tom smyslu, že je možné doručit prostřednictvím datové schránky, souhlasí-li s tím zaměstnanec, nebo do vlastních rukou, kdekoliv bude zaměstnanec zastížen.

⁵² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. dubna 1999, sp. zn. 21 Cdo 2625/1998

⁵³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. 306 s.

⁵⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. 193 s.

⁵⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 21. dubna 2010, sp. zn. 21 Cdo 258/2009

⁵⁶ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 330 s.

zákoníku práce vložena především z toho důvodu, že působí jako určité meziobdobí pro toho, komu je výpověď daná, aby si našel pracovní náhradu. Tedy v případě výpovědi dané zaměstnavatelem, aby si zaměstnanec v dané době zajistil pracovní poměr nový.

Zaměstnanec má určitý čas na vyhledání nového zaměstnání a zaměstnavatel na zajištění výkonu svých činností jiným zaměstnancem. Podle bodu 11 přílohy Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, má zaměstnanec po dobu odpovídající výpovědní době v délce 2 měsíců nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy (platu) k vyhledání nového zaměstnání na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na jeden půlden v týdnu. Ve stejném rozsahu má zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku v případě skončení pracovního poměru výpovědí či dohodou z organizačních důvodů (§ 52 písm. a) až c) ZP nebo zdravotních důvodů (§ 52 písm. d) a e) ZP.⁵⁷

Existují určité výjimky z pravidla o běhu výpovědní doby:

- podle ustanovení § 53 odst. 2 zákoníku práce se ochranná doba (např. mateřská dovolená) do výpovědní doby nezapočítává, výpovědní doba se staví, pokud byla zaměstnanci dána výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v průběhu ochranné doby, pracovní poměr skončí až uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby
- další výjimku upravuje ustanovení § 54 písm. c) zákoníku práce. Byla-li dána výpověď z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, zaměstnankyni před nástupem na mateřskou dovolenou, že by výpovědní doba uplynula v době čerpání této mateřské dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou.⁵⁸

Další výjimky jsou uvedeny v § 63 a § 51 písm. a)⁵⁹ zákoníku práce.

Neuvede-li zaměstnavatel nebo zaměstnanec ve výpovědi výpovědní dobu vůbec nebo ji uvede nesprávně, není výpověď neplatná. Pracovní poměr v takovém případě končí uplynutím zákonné výpovědní doby.⁶⁰

⁵⁷ NEŠČÁKOVÁ, Libuše: *Zákoník práce 2014 v praxi*. Praha: Grada, 2014. s. 216 – 217.

⁵⁸ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 331 s.

⁵⁹ Plánovaná novela ZP zavádí změnu v § 51a) ZP a to hlavně v návaznosti na informování nebo neinformování zaměstnance o přechodu práv a povinností.

⁶⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. dubna 2000, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000

2.1.3 Skutkové vymezení důvodu

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z taxativně stanovených výpovědních důvodů, které jsou uvedeny v § 52 ZP. Výpovědní důvod musí být ve výpovědi skutkově vymezen tak, aby ho nebylo možné zaměnit s jiným výpovědním důvodem, jinak je výpověď neplatná. Ve výpovědi mohou být uvedeny pouze ty důvody, které jsou dány v okamžiku dání výpovědi. Bylo-li podáno několik výpovědí témuž zaměstnanci z různých důvodů, pracovní poměr skončí na základě té výpovědi, jejíž výpovědní doba uplyne nejdříve.⁶¹

Ve výpovědi zaměstnavatele se uplatněný důvod nesmí dodatečně měnit. To znamená, že poté, co nastaly právní účinky výpovědi, nesmí zaměstnavatel sdělit zaměstnanci, že výpovědní důvod spatřuje v jiných skutečnostech, než které uvedl ve výpovědi, a ani jinak uplatňovat za důvod výpovědi něco jiného. Není-li vylíčené skutkové vymezení výpovědního důvodu ve smyslu § 50 odst. 4 věty první ZP dostatečné nebo je-li nesrozumitelné, je třeba přistoupit k výkladu projevu vůle obsaženého ve výpovědi. Při výkladu je třeba vzít v úvahu, že právní jednání se posuzuje podle svého obsahu, že výpovědní důvod se vyloží s přihlédnutím k jeho slovnímu vyjádření. Dále se přihlédne, jak vyplývá z § 556 odst. 2 OZ – k praxi zavedené stranami v právním styku.⁶²

V ustanovení § 52 písmena a) až c) zákoníku práce jsou upraveny důvody výpovědi spočívající na straně zaměstnavatele. Jde o situace, kdy se zaměstnavatel rozhodl o organizační změně, v důsledku níž přestane vykonávat činnosti, pro které zaměstnance zaměstnává, nebo je bude vykonávat v menším rozsahu než doposud. Zaměstnavatel nemusí zaměstnance předem seznamovat se svým rozhodnutím o organizačních změnách, ale v úvahu je třeba vzít právo zaměstnance na informace a projednání, které jsou uvedeny v § 276 a další zákoníku práce.⁶³ Mezi výpovědní důvody v této skupině tedy patří:

Ust. § 52 písm. a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část – zrušení zaměstnavatele znamená, že zaměstnavatel přestává jako právní subjekt existovat, a proto nemá možnost zaměstnance dál zaměstnávat, takže pracovní poměry zaměstnanců je třeba ke dni zrušení zaměstnavatele ukončit.⁶⁴ Fyzická nebo právnická osoba se ruší jako zaměstnavatel vždy, jestliže přestane podnikat nebo vykonávat jiné činnosti, pro které zaměstnávala fyzické osoby v pracovním poměru nebo jiném základním pracovněprávním vztahu, aniž by práva a

⁶¹ GALVAS, Milan a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 180 s.

⁶² BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. 301 s.

⁶³ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 336 s.

⁶⁴ Tamtéž, s. 337

povinnosti z pracovněprávních vztahů přešla na přejímajícího zaměstnavatele.⁶⁵ Je třeba rozlišit situaci, kdy se ruší pouze část obchodního závodu a kdy se ruší celý obchodní závod. Zrušením části zaměstnavatele se rozumí, že se ruší pouze některá jeho ucelená část, která v rámci zaměstnavatele provádí relativně samostatnou činnost (např. odštěpný závod, pobočka, provozovna, dílna), ale zaměstnavatel jako takový existuje dále.⁶⁶ Z důvodu zrušení části zaměstnavatele může být dána výpověď jen těm zaměstnancům, kterým v důsledku zrušení své části zaměstnavatel nemůže dále přidělovat práci ve zrušené části.⁶⁷

Je třeba mít na paměti rozhodnutí NS z roku 1997 ze dne 3. 6. 1997 sp. zn. 2 Cdon 727/1996, které říká, že tuto výpověď lze dát zaměstnancům v případě, že jim zaměstnavatel již dále nemůže přidělovat práci v místě, kde doposud pracovali.⁶⁸ V praxi se jedná o situaci, kdy zaměstnavatel již nemůže dále svoji činnost z určitých důvodů vykonávat, tyto důvody tedy musí existovat již v době, kdy zaměstnavatel z těchto důvodů zaměstnanci výpověď dává.

Ust. § 52 písm b) přemístění zaměstnavatele nebo jeho části – důvodem výpovědi pro organizační změny je přemístění zaměstnavatele jako celku, nebo některé jeho ucelené části do jiného místa, než je místo, kde se až do této doby činnosti zaměstnavatele vykonávaly.⁶⁹ Tudíž zaměstnavatel nemá možnost zaměstnávat dotčené zaměstnance v místě, které bylo s nimi sjednáno jako místo výkonu práce. Při přemístění jen části zaměstnavatele je možné dát výpověď podle § 52 písm. b) jen tomu zaměstnanci, který pracoval v přemístěné části a kterému proto nelze přidělovat nadále práci na místě, sjednané v pracovní smlouvě.⁷⁰ Výpověď je třeba dát tak, aby okamžik skončení pracovních poměrů dotčených zaměstnanců nastal nejdříve okamžikem přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. Z rozhodnutí NS z roku 2001 lze vyvodit, že je-li v pracovní smlouvě místo výkonu práce vymezeno sídlem zaměstnavatele, lze za přemístění zaměstnavatele považovat změnu jeho sídla.⁷¹

Ust. § 52 písm. c) nadbytečnost – zaměstnanec se stává nadbytečným, jestliže zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodl o změně úkolů zaměstnavatele, nebo o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, nebo o jiných organizačních změnách a existuje příčinná souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností

⁶⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. 317 s

⁶⁶ ŠTEFKO, Martin. Zrušení zaměstnavatele či jeho části – důvod k výpovědi? *Právo a zaměstnání*, 2004, č. 2, s. 7.

⁶⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 20. září 2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005

⁶⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 3. června 1997 sp. zn. 2 Cdon 727/1996

⁶⁹ BĚLINA: *Zákoník práce*... s. 313.

⁷⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. 319 s.

⁷¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26. března 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000

zaměstnanec.⁷² Prostřednictvím tohoto výpovědního důvodu se zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich profesní nebo kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém profesním nebo kvalifikačním složení, jak to odpovídám jeho potřebám.⁷³

Pro splnění tohoto výpovědního důvodu je třeba, aby byly splněny následující předpoklady:

- rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení a dalších rozhodnutí o organizačních změnách
- nadbytečnost zaměstnance
- příčinné souvislosti mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečností zaměstnance⁷⁴

Rozhodnutí o organizační změně nemá stanovenou formu a není stanoveno, že by muselo být u zaměstnavatele vyhlášeno nebo jinak zveřejněno. Rozhodnutí může být učiněno písemně nebo jiným způsobem, který nevzbuzuje pochybnost, že bylo přijato.

Zaměstnanec je nadbytečný tehdy, jestliže jeho práce, kterou je povinen konat podle pracovní smlouvy pro zaměstnavatele, není na základě rozhodnutí o organizačních změnách zcela nebo v dosavadním měřítku potřebná. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným rozhoduje zaměstnavatel sám a soud jeho volbu nepřezkoumává. Soud však zkoumá, zda jsou splněny ostatní podmínky vymezující tento výpovědní důvod.⁷⁵

O příčinnou souvislost mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečností zaměstnance jde tehdy, nastala-li nadbytečnost určitého zaměstnance následkem provedení rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně.⁷⁶

Rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance není podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, může k němu dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců. Zaměstnavatelům zákon umožňuje, aby regulovali nejen počet svých zaměstnanců, ale i jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnávali jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jejich potřebám.⁷⁷

⁷² GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 338 s.

⁷³ BĚLINA: *Zákoník práce*...s. 320.

⁷⁴ Tamtéž, s. 320

⁷⁵ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. xxvii, 104 s.

⁷⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. 322 s.

⁷⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6. června 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001

Zaměstnanec je nadbytečný pro zaměstnavatele také tehdy, jestliže podle rozhodnutí o organizační změně zaměstnanci odpadne jen část jeho dosavadní pracovní náplně nebo pouze některá z více dosud vykonávaných prací.⁷⁸

Myslím si, že výpovědní důvod podle písm. c) umožňuje zaměstnavateli flexibilně reagovat na situace, kdy svým zaměstnancům nemůže dlouhodobě přidělovat práci podle pracovní smlouvy. Toto přispívá k vyšší efektivnosti práce, kdy zaměstnavatel potřebuje reagovat na aktuální situaci na trhu a další zaměstnávání zaměstnance by pro něj mohlo být likvidační.

V ustanovení § 52 písmena d) a e) zákoníku práce jsou upraveny důvody výpovědi spočívající ve zdravotním stavu zaměstnance a vlivu tohoto zdravotního stavu na výkon práce.

Výpovědní důvody uvedené v ustanovení § 52 písm. d) se liší od důvodů uvedených v § 52 písm. e) v příčinách zhoršení zdravotního stavu a také v důsledcích, které jsou se skončením pracovního poměru spojeny. Rozlišení je důležité také z hlediska dalších nároků zaměstnanců spojených se skončením pracovního poměru. Pokud pracovní poměr skončí výpovědí podle písm. d), má zaměstnanec nárok na odstupné podle ustanovení § 67 zákoníku práce, a to ve výši nejméně 12ti násobku průměrného výdělku, zatímco byla-li dána výpověď podle písmene e) zaměstnanec nárok na odstupné nemá.⁷⁹ Mezi výpovědní důvody v této skupině tedy patří:

Ust. § 52 písm. d) – nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti nejvyšší přípustné expozice.⁸⁰ Zákoník práce vychází z předpokladu, že způsobilost zaměstnance konat nadále dosavadní práci u zaměstnavatele bude nejprve zkoumána příslušnými orgány. Výsledek prozkoumání zdravotního stavu zaměstnance musí být vyjádřen takovou formou, aby byl závazný jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, tak i pro soudy a jiné orgány. Dokud nepříznivý zdravotní stav zaměstnance nebyl posouzen a dokud výsledek takového posouzení nebyl vyjádřen závazně, nesmí zaměstnavatel přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí.⁸¹

⁷⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 22. října 2008, sp. zn. 21 Cdo 2972/2008

⁷⁹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 339 s.

⁸⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁸¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. 322 s.

Výsledek posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance je vyjádřen v lékařském posudku vydaném poskytovatelem pracovnělékařských služeb (při uznání nemoci z povolání vydávají posudek poskytovatelé pracovnělékařských služeb z oboru pracovního lékařství, kterým ministerstvo zdravotnictví udělilo povolení k uznávání nemocí z povolání).⁸² Nemá-li příslušný posudek či rozhodnutí zaměstnavatel k dispozici, nemůže výpověď zaměstnanci dát, a to ani v případě, kdy mu nepříznivý zdravotní stav zaměstnance nebo okolnost, že je ohrožen nemocí z povolání, jsou známy. Pro uplatnění tohoto výpovědního důvodu je proto rozhodující tento formální znak.⁸³

Pro platnost výpovědi podané podle § 52 písm. d) je rozhodný stav v době výpovědi, tedy ke dni, v němž byla výpověď řádně doručena zaměstnanci do vlastních rukou. K případným změnám zdravotního stavu, k nimž by došlo dodatečně, se při posuzování platnosti výpovědi nepřihlíží.

Ust. § 52 písm. e) – pozbytí způsobilosti dlouhodobě konat dosavadní práci – tento důvod je dán, jestliže zaměstnanec pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dál dosavadní práci vzhledem ke svému zdravotnímu stavu.⁸⁴ Na rozdíl od předchozího důvodu není příčinou nepříznivého zdravotního stavu pracovní úraz, nemoc z povolání či dosažená nejvyšší přípustná expozice, nýbrž jakákoli jiná příčina.

Co se však rozumí pojmem „dlouhodobě pozbyl způsobilost konat dosavadní práci“? S přihlédnutím k tomu, jak je vymezen pojem „dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav“ zaměstnance pro účely jiných právních předpisů⁸⁵, lze považovat zdravotní nezpůsobilost zaměstnance konat dále dosavadní práci za dlouhodobou zpravidla tehdy, má-li trvat podle poznatků lékařské vědy déle než 1 rok.⁸⁶ Sama skutečnost, že byl zaměstnanci přiznán invalidní důchod, však ještě nezakládá existenci tohoto výpovědního důvodu. Stane-li se např. zaměstnanec invalidní proto, že je schopen dosavadní zaměstnání vykonávat za zvlášť ulehčených podmínek, jsou v tomto případě důvody pro výpověď splněny jen tehdy, pokud zaměstnavatel nemá možnost tyto zvlášť ulehčené podmínky vytvořit.⁸⁷

V lékařském posudku musí být jednoznačně uvedeno, že zaměstnanec v důsledku svého zdravotního stavu pozbyl způsobilost dále konat dosavadní práci a dlouhodobě.⁸⁸

⁸² Tamtéž, 323 s.

⁸³ KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C.H. Beck, 2016., 148 s.

⁸⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 25. května 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010

⁸⁵ Viz srov. ustanovení § 26 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

⁸⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 4. října 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010

⁸⁷ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. xxvii, 104 s.

⁸⁸ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 340 s.

V ustanovení § 52 písmena f) až g) zákoníku práce jsou upraveny důvody spočívající v tom, že zaměstnanec neplní podmínky stanovené pro výkon práce, ať už jsou stanoveny právními předpisy, či přímo zaměstnavatelem. Rozdíl mezi důvody je, že písmeno g) obsahuje výpovědní důvody převážně znamenající porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, což předchozí zákoník práce označoval jako porušování „pracovní kázně“, zatímco důvody v písmeně f) jsou dány nikoliv proto, že by zaměstnanec porušoval „pracovní kázeň“, naopak, pracovní kázeň svým chováním vůbec neporušuje, avšak pro práci, kterou má vykonávat, nesplňuje stanovené požadavky.⁸⁹

Ust. § 52 písm. f) – důvod pro nesplnění předpokladů pro výkon sjednané práce – v tomto ustanovení jsou obsaženy tři výpovědní důvody: nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce, nesplňování požadavků pro řádný výkon sjednané práce, neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance.

Výpovědní důvod zaměstnavateli zajišťuje, že nemusí nadále zaměstnávat takovou fyzickou osobu, která není způsobilá konat sjednaný druh práce předepsaným způsobem a která není schopna bez zavinění zaměstnavatele vyhovět při výkonu práce oprávněným požadavkům svého zaměstnavatele.

Předpoklady pro výkon sjednané práce spočívají zejména v dosažení určitého vzdělání, stupně kvalifikace nebo určitých dovedností, v osvědčení znalostí zaměstnance složením stanovené zkoušky nebo jiným povinným přezkoušením. Předpoklady pro výkon sjednané práce nemá ten, komu byl uložen trest zákazu činnosti vztahující se k této práci, nebo kdo práci nesmí vykonávat na základě rozhodnutí správního úřadu nebo jiného orgánu. Není rozhodné, zda ke stanovení předpokladů pro výkon sjednané práce došlo právním předpisem již před vznikem pracovního poměru nebo teprve v jeho trvání.⁹⁰

Nejvyšší soud dovodil, že předpoklady se mohou během trvání pracovního poměru měnit a odpustit je může zaměstnavatel jedině, pokud mu to právní předpis dovolí. V takovém případě je může odpustit i konkludentním jednáním (tolerováním). Je třeba vzít v úvahu, že tolerování stavu, kdy zaměstnanec nesplňuje předpoklady pro výkon práce, rozhodně nelze zaměstnavateli doporučit, protože se tím zaměstnavatel dopouští porušení daného předpisu,

⁸⁹ GALVAS: *Pracovní právo...* s. 341.

⁹⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 19. června 1975 sp. zn. Cpjf 104/74

což může založit jeho odpovědnost za případný správní delikt (nelze připustit, aby na pozici řidiče pracoval zaměstnanec bez řidičského oprávnění).⁹¹

Zvláštní situace může nastat tehdy, kdy se předpoklady pro výkon práce mění v průběhu trvání pracovního poměru. Právní předpisy většinou pamatují na to, že by zaměstnanci měli mít možnost si chybějící kvalifikaci doplnit. Zaměstnavatel pak nemůže svým rozhodnutím tuto dobu prodloužit. Příkladem je stanovení předpokladů pro výkon pedagogického pracovníka, který stanovil zpřísněné požadavky zákonem o pedagogických pracovnících již v roce 2004 a stanovil lhůtu pro jejich splnění nejpozději do 1. 1. 2015.

Požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce se vztahují nejen k druhu práce, sjednanému v pracovní smlouvě, ale i k práci, kterou je zaměstnanec povinen v rámci sjednaného druhu práce konat a kterou mu zaměstnavatel přiděluje v souladu se zákonem. I když požadavky pro řádný výkon stanoví zaměstnavatel, nemůže postupovat libovolně. Zaměstnavatelem vytyčené požadavky musí být z hlediska výkonu práce oprávněné a povahou pracovních činností ospravedlnitelné. Drápal jako podmínky, které jsou ospravedlnitelné, uvádí například: „*požadovat po zaměstnanci, aby se zdržel určitých činností v době odpočinku, aby měl vhodné společenské vystupování, aby při výkonu své práce používal předepsaný oděv nebo měl příjemný vzhled.*“⁹² K tomuto se svým rozhodnutím vyjádřil NS a to, že stanoví-li vnitřní předpis zaměstnavatele užívat pro výkon práce stanovený oděv a zaměstnanec to porušuje, jedná se o naplnění výpovědního důvodu podle písm. f) ZP.⁹³

Zvláštní režim je předepsán u požadavku zaměstnavatele, spočívajícím v uspokojivých pracovních výsledcích zaměstnance. Výpovědní důvod je dán podle písm. f) tehdy, má-li zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele opravdu neuspokojivé pracovní výsledky. Vyžaduje se, aby zaměstnavatel podal výpověď nejpozději do 12 měsíců ode dne, kdy zaměstnance písemně vyzval k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, jestliže zaměstnanec neuspokojivé výsledky neodstraní, ačkoliv mu byla poskytnuta přiměřená lhůta. Právě tato písemná výzva je hmotněprávním předpokladem platnosti výpovědi podle písm. f). Tato výzva musí být doručena zaměstnanci do vlastních rukou. Délka lhůty k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků musí být přiměřená vytýkaným nedostatkům, jinak je výpověď z pracovního poměru neplatná.⁹⁴

⁹¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 20. srpna 2012 sp. zn. Cdo 2854/2011

⁹² BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. 332 s.

⁹³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 25. června 2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014

⁹⁴ BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 332.

Zajímavým rozhodnutím shledávám rozsudek KS v Ostravě z roku 1998, kde lékař dostal výpověď z důvodu uvedených v písm. f) a to z důvodu, že nesložil první pokus atestační zkoušky a tím pádem nesplnil podle zaměstnavatele předpoklady pro výkon sjednané práce. Soud rozhodl, že dle přílohy č. 1 Vyhlášky č. 77/1981 Sb., o zdravotnických pracovnících je výpovědní důvod dán až poté, co zaměstnanec v souladu se zkušebním řádem institutu postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví vyčerpá všechny možnosti získání kvalifikační atestace a nikoliv při prvním neúspěšném pokusu získat kvalifikační atestaci.⁹⁵

Ust. § 52 písm. g) – důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru – podle tohoto ustanovení lze dát zaměstnanci výpověď z důvodů, pro které lze zrušit pracovní poměr okamžitě (srov. § 55 odst. 1 písm. a), dále je to závažné porušení povinností a soustavné, méně závažné porušování povinností, jestliže zaměstnanec byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností upozorněn na možnost výpovědi. K realizaci výpovědi zákoník práce dává v ustanovení § 58 subjektivní lhůtu 2 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu výpovědi zaměstnavatel dozvěděl a zároveň je stanovena objektivní lhůta, zaměstnavatel může přistoupit k výpovědi do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl.

Povinnosti vyplývající z právních předpisů mohou být porušovány různou intenzitou, proto zákoník práce rozlišuje zvláště hrubé, závažné a méně závažné porušení povinností.⁹⁶ Zákoník práce ani jiný právní předpis nám nestaví kritéria pro hodnocení porušování těchto povinností. Z těchto důvodů se přihlíží při hodnocení například k tomu, zda porušení bylo zaviněné, zda šlo o úmysl nebo nedbalost, přihlíží se ke způsobu a intenzitě porušení povinností a ke způsobeným následkům.⁹⁷ Pro závěr o jakou intenzitu porušení povinností šlo, není důležité, jakým způsobem hodnotí provinění zaměstnavatel ve svém vnitřním předpisu nebo jak má být hodnoceno podle kolektivní smlouvy. Pokud se tedy zaměstnanec dopustil podle vnitřního předpisu zvláště hrubého porušení povinností, není soud při svém rozhodnutí takovým vymezením vázán. Soud vždy postupuje v konkrétním případě individuálně a po zvážení všech okolností rozhodne, o jaké porušení se jednalo.⁹⁸

Pro výpověď z důvodu soustavného méně závažného porušení povinností je třeba, aby byly splněny současně dvě podmínky – podmínka soustavnosti a podmínka písemného upozornění na možnost výpovědi z tohoto důvodu v určité lhůtě před dáním výpovědi. Soustavnost je podle judikatury naplněna při alespoň trojím porušením povinností

⁹⁵ Rozhodnutí Krajského soudu ze dne 23. dubna 1998, sp. zn. 16 Co 91/1998

⁹⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁷ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 341 s.

⁹⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. 334 s.

stanovených právními předpisy vztahující se k vykonávané práci.⁹⁹ Musí jít o porušení, k nimž došlo v přiměřených časových intervalech, přičemž není nutné, aby šlo o stále stejné prohřešky. Písemné upozornění na možnost výpovědi musí být zaměstnanci doručeno nejdéle 6 měsíců před podáním výpovědi a to do vlastních rukou.¹⁰⁰

Civilní soudy pravidelně řeší otázku, co vlastně znamená ono slovní spojení „méně závažné“ porušování. V aktuálním rozhodnutí se na tuto otázku vyjádřil NS, který konstatoval, že „nižší stupeň intenzity porušení pracovní povinnosti než je méně závažné porušení zákoník práce neupravuje, proto každé porušení pracovních povinností, které nedosahuje intenzity porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní povinnosti, je vždy méně závažným porušením povinnosti.“¹⁰¹

Ust. § 52 písm. h) – zákoník práce upravuje tento důvod s účinností od 1. 1. 2012. Podle tohoto ustanovení lze dát zaměstnanci výpověď, poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.¹⁰²

Vyjádřením výpovědní důvod odkazuje na § 301 a) zákoníku práce, kde je nově stanovena jiná povinnost zaměstnance a tu musí zaměstnanec k oprávněnosti naplnění hmotně právních podmínek výpovědi porušit zvláště hrubým způsobem.¹⁰³ V § 301a je konkretizováno, jaké mají zaměstnanci povinnosti - v době prvních 14 kalendářních dnů jsou povinni dodržovat stanovený režim práce neschopného pojištěnce, mají povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek (dle zákona o nemocenském pojištění § 56 odst. 2 písm. b).¹⁰⁴

Okolnost, že zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným a neoznačil místo svého pobytu tak, aby umožnil kontrolu zaměstnavateli, není důvodem výpovědi podle § 52 písm. h) ZP.¹⁰⁵

Zákoník práce nedefinuje, co se rozumí zvláště hrubým porušením povinností zaměstnance, proto je třeba považovat za právní normu, jejíž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a která přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě

⁹⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 12. dubna 2001 sp. zn. 21 Cdo 3019/2000

¹⁰⁰ BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 335.

¹⁰¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 25. dubna 2017 sp. zn. 21 Cdo 5836/2016

¹⁰² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. 336 s.

¹⁰⁴ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 345 s.

¹⁰⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. října 2015, sp. zn. 21 Cdo 5126/2014

vymezil hypotézu právní normy. Pro tento závěr soudu není důležité, jak je zaměstnavatel hodnotí ve svém právním řádu nebo jiném vnitřním předpisu.¹⁰⁶

S případným uplatněním nemůže zaměstnavatel dlouho otálet. K realizaci výpovědi zákoník práce dává v ustanovení § 57 subjektivní lhůtu 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu výpovědi zaměstnavatel dozvěděl a zároveň je stanovena objektivní lhůta, zaměstnavatel může přistoupit k výpovědi do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl.¹⁰⁷

Toto ustanovení prakticky znamená, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru v případě, že hrubě porušil dodržování stanoveného režimu práce neschopného zaměstnance. Domnívám se, že tento výpovědní důvod bude sloužit především k zajištění toho, aby k podobným situacím nedocházelo. Je totiž jasné, že hrozba ztráty zaměstnání, je v tomto případě větší hrozbou, tuto dobu nezneužít pro vlastní účely, tedy účely jiné, než léčebné.

2.1.4 Posouzení flexicity u výpovědi

Posouzení míry flexibility u tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru je nejvíce diskutovaným tématem. V posledních letech zejména pravicové strany navrhovaly umožnit zaměstnavateli výpověď z pracovního poměru z jakéhokoliv důvodu i bez uvedení důvodu s tím, že by zaměstnanci byla ztráta zaměstnání kompenzována delší výpovědní dobou a zejména vysokým odstupným v řádu 12-ti násobku průměrného měsíčního výdělku.

Při pohledu na právní úpravu okolních zemí je třeba říci, že žádný z okolních zemí členských států EU nemá ve svých rádech možnost zaměstnavatele vypovědět pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Naopak tuto úpravu najdeme v severoamerické právní kultuře, kde je zakotvena možnost zaměstnavatele vypovědět pracovní poměr z jakéhokoli nediskriminačního důvodu (institut „at will“).

Celá řada zaměstnavatelů v ČR považuje současnou úpravu s taxativně vymezenými důvody za nevyhovující, kdy nepřiměřeně brání flexibilitě zaměstnávání a nutí je tak obcházet právo například řetězením pracovních poměrů na dobu určitou. Opačný názor na danou problematiku mají zaměstnanci a odborové organizace, kteří považují za nutné chránit

¹⁰⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. xxv, 336 s.

¹⁰⁷ MAULWURF, Adolf. *Porušení režimu práce*. [online]. EPRAVO, [cit. 5. března 2017]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/poruseni-rezimu-prace-neschopneho-pojistence-301a-jako-novy-vypovedni-duvod-52-pism-h-zakoniku-prace-81866.html>>.

stabilitu zaměstnání.¹⁰⁸ Myslím si, že pokud by bylo uzákoněno 12ti násobné odstupné, tak je to dostatečně dlouhá doba pro hledání nového zaměstnání. Zároveň si myslím, že pokud se chce zaměstnavatel zaměstnance zbavit, může se mu to podařit využitím stávajících výpovědních důvodů, jako jsou nesmyslné požadavky pro výkon zaměstnání. Také se domnívám, že každý zaměstnavatel by si rozmyslel, zda bezdůvodně vynakládat vysoké částky na odstupném, aby se bez opodstatněného důvodu zbavil svého zaměstnance.

Stejného názoru je i Matyášek, který říká: „*zaměstnavatel jako dobrý hospodář by nepochybně nevynakládal relativně vysoké částky na odstupné.*“¹⁰⁹ Podobný názor má i Hůrka, který říká, že „*u nás chybí možnost pracovní poměr ze strany zaměstnavatele ukončit za odpovídající odstupné nebo možnost vykoupení se ze zaměstnání.*“¹¹⁰

Proti možnosti zavedení tohoto institutu je ale to, že v mezinárodních předpisech je chráněn zaměstnanec jako slabší strana, kdy je například stanoveno, že zaměstnanec nesmí být propuštěn bez platného důvodu vztahujícího se k jeho způsobilosti nebo chování, k provozním potřebám podniku.¹¹¹

Zaměstnanec jako slabší strana podléhá u výpovědi výrazné ochraně. Prvotním prvkem ochrana jsou taxativně vymezené důvody, dále pak přichází v úvahu ochranná doba, kdy zaměstnavatel nesmí se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr.

Napadá mě v tuto chvíli otázka, zda nedochází k příliš velké ochraně zaměstnance na úkor zaměstnavatele? Dle mého názoru se projevuje ochranná funkce pracovního práva zaměřená především na ochranu zaměstnance, jako tradičně slabšího subjektu pracovního poměru. Nebylo by na místě větší flexibility? Myslím si, že současná právní úprava je spíše rigidní a bylo by na místě v určitých případech, aby poskytovala větší pružnost např. v situacích, kdy zaměstnavatel potřebuje rychle reagovat na potřeby trhu a udržet tak svou konkurenceschopnost, kdy potřebuje zefektivnit práce, které jsou předmětem jeho činnosti. Je nutno však vzít v úvahu společenský zájem na zachování určité stability pracovněprávních vztahů a to zejména ze strany zaměstnanců.

¹⁰⁸ MATYÁŠEK, Patrik. Výpověď zaměstnavatele z pracovního poměru z jakéhokoli důvodu i bez udání důvodu. In HRABCOVA, Dana (ed). *Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010.

¹⁰⁹ Tamtéž, s. 87 – 89.

¹¹⁰ LÉKO, Kristián. *PETR HŮRKA: pracovnímu právu chybí teorie*. [online]. Česká pozice.cz, 27. 2. 2015 [cit. 2. ledna 2018]. Dostupné na <http://ceskapozice.lidovky.cz/petr-hurka-pracovnimu-pravu-chybi-teorie-f12-tema.aspx?c=A150224_151347_pozice-tema_lube>.

¹¹¹ Článek 4 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158 ze dne 22. června roku 1982, Čl. 24 písm. a) Evropské sociální charty ze dne 18. října 1961, ve znění pozdějších změn, Čl. 30 Listiny základních práv Evropské unie vyhlášené v Nice dne 7. prosince 2000.

Mezi prvek *flexicurity* patří nepochybně i výpovědní doba. V české právní úpravě činí tedy zákonná výpovědní doba nejméně dva měsíce. V mnoha zemích Evropy je délka výpovědní doby odstupňována podle doby trvání pracovního poměru zaměstnance u daného zaměstnavatele (např. v Rakousku činí až 5 měsíců po 25 letech pracovního poměru).¹¹²

Výpovědní doba je prvkem ochrany zaměstnance, neboť v důsledku okamžité ztráty zaměstnání by došlo k výpadku příjmů zaměstnance a zhoršení jeho sociální úrovně. Na druhou stranu poskytuje i určitou výhodu zaměstnavateli, kdy může použít tuto dobu k administrativním a organizačním opatřením.

U výpovědní doby je však velice často diskutována otázka délky výpovědní doby z hlediska flexibility. Podle mého názoru je na jednu stranu dobré brát v potaz délku pracovního poměru, neboť je-li zaměstnanec u zaměstnavatele zaměstnán několik desítek let, tak je pro zaměstnavatele velice složité nalézt odpovídající náhradu a zároveň i takového zaměstnance je třeba dostatečně chránit za služby, které vykonal. Na druhé straně je-li narušena spolupráce obou stran ve velké míře, mohlo by to mít pro obě strany spíše negativní efekt. Pak by bylo na zvážení, zda by nebylo lepší přistoupit k finanční kompenzaci než k prodlužování existence právního vztahu.¹¹³ Možným řešením *de lege ferenda* by mohla být možnost zavedení institutu vykoupení se z výpovědní doby, o kterém se uvažovalo, nicméně dosud nebyl přijat.

Podle mého názoru je současná délka výpovědní doby z hlediska míry *flexicurity* vyvážená, nicméně pro zvýšení flexibility bych navrhoval spíše změnit počátek běhu výpovědní doby a stanovit ho na den doručení výpovědi. Současná úprava může způsobit neopodstatněné rozdíly v délce výpovědní doby, v závislosti na tom, zda byla dána na začátku, či na konci měsíce.

2.2 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Okamžité zrušení pracovního poměru jako jeden ze způsobů skončení pracovního poměru je jednostranným právním jednáním, kterým může pracovní poměr rozvázat jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Zákoník práce nebrání tomu, aby okamžitým zrušením byl rozvázán i pracovní poměr, k jehož rozvázání bylo již učiněno jiné rozvazovací jednání (dohoda,

¹¹² HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2., vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. 189 s.

¹¹³ Srov. s německou právní úpravou viz 4. kapitola

výpověď z pracovního poměru), jestliže pracovní poměr dosud trvá (nenastal termín skončení pracovního poměru dohodou, běží výpovědní doba).¹¹⁴

Ustanovení § 60 ZP určuje, že podmínkou platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru je to, že je v něm skutkově vymezen důvod okamžitého zrušení takovým způsobem, aby jej nebylo možno zaměnit s důvodem jiným a aby bylo současně možno vždy následně jednoznačně posoudit, že nedošlo ke změně tohoto důvodu.¹¹⁵

Od výpovědi se tedy tento způsob skončení pracovního poměru liší tím, že ke skončení pracovního poměru nedochází až po uplynutí určité doby od doručení výpovědi, ale již v okamžiku jeho doručení druhému účastníku pracovního poměru. Dále také, na rozdíl od výpovědi, nemůže být okamžité zrušení pracovního poměru, které bylo doručeno druhému účastníku, dodatečně odvoláno.¹¹⁶ Rozdíl oproti výpovědi spočívá také ve skutečnosti, že v případě okamžitého zrušení je konkrétní vymezení důvodů stanoveno jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. I zaměstnanec může použít tento způsob skončení pracovního poměru výhradně z důvodů stanovených zákoníkem práce.¹¹⁷

Účinky zrušovacího projevu nastávají ze zákona tím dnem, kdy bylo okamžité zrušení pracovního poměru doručeno druhé smluvní straně. Zákoník práce podmiňuje také platnost okamžitého zrušení pracovního poměru dodržáním dvou lhůt:

- a) subjektivní – 2 měsíce ode dne, kdy se zaměstnanec nebo zaměstnavatel o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl
- b) objektivní – 1 rok ode dne, kdy tento důvod vznikl.¹¹⁸

Tyto lhůty jsou stanovené proto, neboť okamžité zrušení pracovního poměru představuje mimořádný zásah do právního postavení zaměstnance, a tedy v zájmu právní jistoty je třeba omezit možnosti použití okamžitého zrušení pracovního poměru v čase.

Zákoník práce opravňuje zaměstnavatele, aby tímto způsobem ukončil pracovní poměr pouze ve výjimečných situacích, kdy by bylo neúnosné jeho další trvání až do uplynutí výpovědní doby.¹¹⁹ Okamžitě zrušit pracovní poměr může zaměstnavatel pouze z důvodu pravomocného odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný

¹¹⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. 361 s.

¹¹⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹¹⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29. září 1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/1996

¹¹⁷ KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2016. 157 s.

¹¹⁸ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 354 s.

¹¹⁹ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 130 s.

trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů, nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců. Dále pro porušení povinnosti zaměstnancem vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonané práci zvlášť hrubým způsobem (srov. § 55 odst. 1 zákoníku práce).¹²⁰

První dva uvedené důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru mají společné to, že v obou případech je důvod k okamžitému zrušení dán jen, jestliže odsouzení zaměstnance za úmyslný trestný čin je již pravomocné. U prvního z důvodů se jedná o jakýkoliv úmyslný trestný čin, tedy i trestný čin, který nijak nesouvisí s plněním pracovních úkolů a zaměstnanec byl za něj pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok. Druhý z důvodů je dán tehdy, byl-li úmyslný trestný čin spáchán při splnění pracovních úkolů a zaměstnanec byl za takový trestný čin odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců.¹²¹

Pro použití důvodu porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci musí být splněny dva předpoklady – zaměstnanec musí porušit některou z povinností (rozvržená týdenní pracovní doba, pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností), jež vyplývá z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, a zároveň musí toto porušení povinností dosáhnout zvlášť hrubé intenzity.¹²²

K výkladu pojmu porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem je jisté, že porušení pracovních povinností jako důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru musí mít vysokou míru intenzity. Při hodnocení stupně intenzity pracovní kázně není soud vázán tím, jak zaměstnavatel ve svém pracovním řádu hodnotí určité jednání zaměstnance.¹²³ Ze soudní praxe se za porušení „zvlášť hrubým způsobem“ považuje například déletrvajících neomluvená nepřítomnost zaměstnance v práci, přímý nebo nepřímý útok na majetek zaměstnavatele, okrádání zaměstnavatele nebo zákazníka zaměstnavatele, fyzické napadání, požívání alkoholických nápojů, apod. K zajímavým případům, které uvádí judikatura, patří používání internetového připojení u zaměstnavatele k soukromým účelům a to po značnou část pracovní doby zaměstnance.¹²⁴

Okamžitě zrušit pracovní poměr však nelze dle § 55 odst. 2 s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, ani se zaměstnankyní nebo zaměstnancem, kteří čerpají

¹²⁰ CHLÁDKOVÁ, Alena a kol. *Personalistka*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 322 s.

¹²¹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 355 s.

¹²² BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. 365 s.

¹²³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27. srpna 1999, sp. zn. 21 Cdo 1228/99

¹²⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 16. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011

rodičovskou dovolenou, i kdyby všechny ostatní předpoklady pro použití tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru byly splněny.

Okamžitým zrušením pracovního poměru může být poskytnuto i jednání zaměstnance proti zájmům zaměstnavatele mimo stanovenou pracovní dobu. Nemusí tímto jednáním ani plnit pracovní úkol nebo činnosti v přímé souvislosti s ním. Tak bylo rozhodnuto ve věci zaměstnankyně, která se měla protiprávního jednání dopustit tím, že se ve spolupráci s další osobou z objektu zaměstnavatele snažila vyvést po skončení prodejní doby zboží, které nebylo zapláceno.¹²⁵

2.2.1 Flexicurita u okamžitého zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení je výjimečným způsobem ukončení PP. Z pohledu *flexicurity* se jedná o prvek pružný, který v případě hrubého a závažného porušení pracovněprávních povinností umožňuje rychle rozvázat pracovní poměr.

Tento institut lze považovat za prvek flexibility, neboť je možné ukončit pracovní poměr okamžitě, pokud existují právní skutečnosti, které jsou neslučitelné s řádným pokračováním pracovního poměru.

Protože se jedná o krajní prostředek rozvázání PP je z hlediska principu ochrany zaměstnance třeba přesně vymezit důvody, podle kterých je možno PP skončit. K ochraně přispívá i ustanovení § 55 odst. 2 ZP, který chrání těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni na mateřské dovolené, nebo která čerpá rodičovskou dovolenou.

Tento institut považuji z hlediska *flexicurity* za vyvážený a není třeba zásadně ho měnit.

2.3 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušit pracovní poměr ve zkušební době může dle § 66 ZP zaměstnavatel i zaměstnanec z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.¹²⁶

Zkušební doba, je-li sjednána, je časový úsek na začátku pracovního poměru, začínající dnem vzniku pracovního poměru, jehož smyslem je, aby si obě smluvní strany mohly ověřit, zda jim tento pracovní poměr vyhovuje. Pokud by některé ze stran nevyhovoval je možné

¹²⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. prosince 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005

¹²⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

v průběhu této doby pracovní poměr snadno a rychle jednostranně ukončit.¹²⁷ Sjednání zkušební doby nepatří k podstatným náležitostem pracovní smlouvy. Zkušební doba je v pracovní smlouvě sjednána jen tehdy, projeví-li v tomto směru obě strany souhlasnou vůli.¹²⁸

Zkušební dobu je možno sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce. Zkušební dobu není možno sjednat, jestliže pracovní poměr již vznikl. Lze ji sjednat maximálně na 3 měsíce po sobě jdoucích, v případě vedoucích zaměstnanců maximálně 6 měsíců po sobě jdoucích a to písemnou formou, jinak je sjednání zkušební doby neplatné.¹²⁹

U zrušení pracovního poměru ve zkušební době není zaměstnavatel omezen výčtem jakýchkoli ochranných dob. Z tohoto ustanovení existuje výjimka uvedená v § 66 odst. 1 věta druhá zákoníku práce, kde zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Domnívám se, že hlavním důvodem není ochrana zaměstnance, ale přenesení povinnosti platit náhradu mzdy na zaměstnavatele, resp. nemožnost se z této povinnosti vyvázat.

Velmi důležitou otázkou je i forma zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Dle zákoníku práce § 66 odst. 2 se vyžaduje písemná forma. Jiným způsobem tak učinit nelze, protože její nedodržení spojuje zákoník práce také s následkem, že se k takovému právnímu jednání vůbec nepřihlíží.¹³⁰ Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější. Náležitostí tohoto jednostranného právního jednání je pouze jasně vyjádřená vůle jednoho z účastníků pracovního poměru zrušit pracovní poměr ve sjednané zkušební době, adresovaná druhému účastníku.

Zrušit pracovní poměr ve zkušební době lze platně pouze v době trvání zkušební doby, tedy nejdříve v den vzniku pracovního poměru a nejpozději v poslední den sjednané zkušební doby.

Spory o neplatnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době nebývají tak časté. Ze smyslu zkušební doby vyplývá i značně usnadněná možnost jednostranného skončení pracovního poměru v jejím průběhu oběma účastníky pracovní smlouvy. Zaměstnavatel se při zrušení PP ve zkušební době nesmí dopustit vůči zaměstnanci diskriminačního jednání a nerovného zacházení, jen samotná okolnost, že jde o zjednodušený způsob rozvázání PP,

¹²⁷ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 361 s.

¹²⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27. listopadu 2001, sp. zn. 21 Cdo 127/2001

¹²⁹ GALVAS: *Pracovní právo...*, s. 361.

¹³⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

neznamená, že by takové jednání nemělo být poměřováno z hlediska zákazu diskriminace a rovného zacházení.¹³¹

2.3.1 Flexicurita zkušební doby

Z hlediska *flexicurity* není zapotřebí v tomto institutu ochrana, neboť pokračování pracovního poměru je zcela závislé na vůli stran a pokud jedna ze smluvních stran nebude chtít dále pokračovat v pracovním poměru, může ho ukončit.

Při posouzení míry flexibility je možné na tento institut nahlížet pozitivně. Hlavní výhodou je, že umožňuje smluvním stranám vyzkoušet fungování pracovního vztahu.

Zaměstnavateli poskytuje určitou míru volnosti. Zaměstnavatel má právo nikoliv povinnost sjednat zkušební dobu.¹³² Je tedy na zaměstnavateli, zda si pomocí tohoto institutu prověří osobní a profesní předpoklady zaměstnance tak, aby si vybral zaměstnance, který nejlépe splňuje předpoklady pro výkon dané činnosti. Zaměstnanci naopak umožňuje poznat provozní podmínky zaměstnavatele a vyzkoušet si, zda mu dlouhodobá spolupráce vyhovuje.

Právě z tohoto důvodu je zkušební době přiznáváno postavení hlavního flexibilizačního prvku v rozvázání pracovního poměru. Z důvodu velké flexibility je potřeba dávat pozor na možné zneužití. Často se diskutuje nad tím, aby v rámci posílení flexibility byla prodloužena zkušební doba na 6 měsíců. Je třeba říci, že pokud by došlo k prodloužení zkušební doby, tak by se váha výhod naklonila na stranu zaměstnavatele.

Pokud se podíváme na úpravu zkušební doby v jiných evropských zemích, pohybuje se zkušební doba od 4 do 6 měsíců.¹³³ V Německu si zkušební dobu (*Probezeit*) sjednávají smluvní strany v pracovní smlouvě a to v rozmezí mezi třemi a šesti měsíci, kdy v případě skončení PP platí dvoutýdenní výpovědní doba.¹³⁴

Dle mého názoru by prodloužení zkušební doby na 4 měsíce prospělo k lepšímu poznání jak ze strany zaměstnavatele, tak i zaměstnance, zda jim příslušný pracovněprávní vztah vyhovuje a bude pro obě strany přínosem (stávající ustanovení § 35 odst. 1 písm. b) ZP bych ponechal v platnosti).

¹³¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. dubna 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008

¹³² Srov. § 35 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹³³ Srov. ve Finsku a Francii 4 měsíce, Bulharsku 6 měsíců, Irsko až 1 rok. Dostupné na <<https://prace.studiumvevroe.eu/s/3832/76198-Jak-dlouho-trva-standardni-zkusebni-doba.htm>>.

¹³⁴ Srov. § 622 odst. 3 BGB

3 VADY V ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Nemá-li právní jednání vedoucí ke skončení pracovního poměru všechny náležitosti stanovené zákoníkem práce jako podmínky jeho platnosti, vykazuje právní vady způsobující jeho neplatnost.

Podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2014 má vada každého pracovněprávního jednání (a tedy i pracovněprávního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době) nebo nedodržení předepsané písemné formy za následek buď jeho zdánlivost (nicotnost) nebo neplatnost.

Zdánlivé právní jednání, jak se uvádí v důvodové zprávě k zákonu č. 89/2012 Sb., stojí „mimo právo“, a hledí se na něj, jako kdyby k němu nikdy nedošlo. Zdánlivé rozvázání pracovního poměru tedy od počátku nepředstavuje skutečné právní jednání, ale volní akt stojící mimo oblast práva a tedy nemůže mít nikdy za následek skončení pracovního poměru, i když nebyla soudním rozhodnutím určena jeho neplatnost.¹³⁵ Zákoník práce spojuje důsledek zdánlivého právního jednání s nedodržením písemné formy. Jak je uvedeno v ustanovení § 34 odst. 4, § 50 odst. 1, § 60, § 66 odst. 2 a § 77 odst. 4 ZP při nedodržení písemné formy by se k takovému jednání nepřihlíželo.¹³⁶

Ustanovení § 69 – 72 ZP upravují práva a povinnosti smluvních stran a jejich nároky, je-li rozvázání pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době postiženo vadami, které způsobují jejich neplatnost. Neplatnost rozvázání pracovního poměru není založena už tím, že jsou výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době nebo dohoda postiženy vadou, která ji způsobuje. Vada rozvázání pracovního poměru může mít za následek absolutní neplatnost pracovněprávního jednání (jsou-li splněny předpoklady uvedené v § 588 OZ – zjevně se přičí dobrým mravům, odporuje zákonu nebo zjevně narušuje veřejný pořádek¹³⁷), jinak jde o neplatnost relativní, u níž je třeba, aby se neplatnosti dovolal ten, kdo je tomu legitimován.¹³⁸

¹³⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. 436 s.

¹³⁶ STRÁNSKÝ J. *Nicotnost právního jednání*. [online]. Bulletin – advokacie.cz, 9. června 2016 [cit. 5. ledna 2018]. Dostupné z < <http://www.bulletin-advokacie.cz/nicotnost-pravniho-jednani-a-roz vazani-pracovniho-pomeru?browser=mobi>>.

¹³⁷ Dle F. Melzera, podle kterého „*Je-li dotčen veřejný pořádek, jsou dotčena základní východiska právního řádu, na který je třeba bezvýhradně trvat, jsou tak dotčeny veřejné zájmy*“. K tomu blíže srov. MELZER, F. in MELZER, F., TÉGL, P. a kolektiv: *Občanský zákoník – velký komentář*. Svazek III. § 419 – 654. Praha: Leges, 2014, str. 746.

¹³⁸ Melzer, F. in Melzer, F., Tégl, P. a kolektiv: *Občanský zákoník – velký komentář*. Svazek III. § 419 – 654. Praha: Leges, 2014, str. 774.

Neplatné rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec uplatnit u soudu v prekluzivní lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit.¹³⁹ V soudním sporu jde o to, zda právní jednání vedoucí ke skončení pracovního poměru je platné či nikoliv, zda tedy pracovní poměr na jeho základě skončil, či nikoliv. Pokud postižený účastník pracovního poměru neplatnost právního jednání vedoucího ke skončení pracovního poměru u soudu v této lhůtě neuplatní, je takové právní jednání považováno za platné, ač trpí vadou, která jinak způsobuje neplatnost.¹⁴⁰

V případě neplatnosti rozvázání pracovního poměru je konstruován rozdílný postup v závislosti na tom, zda postiženým je zaměstnanec nebo zaměstnavatel.¹⁴¹

3.1 Neplatné rozvázání ze strany zaměstnavatele

Pokud dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době, které zaměstnanec považuje za neplatné, je na zaměstnanci, zda má vůbec zájem na dalším pokračování tohoto pracovněprávního vztahu. Zákoník práce umožňuje zaměstnanci, aby sám posoudil, zda bude chtít i nadále u zaměstnavatele pracovat nebo zda pro něho bude výhodnější nastoupit u jiného zaměstnavatele. Pokud dospěje k názoru, že chce setrvat u dosavadního zaměstnavatele, musí v zájmu dalšího pokračování pracovního poměru provést tato právní jednání:

- podat u soudu žalobu o určení, že rozvázání pracovního poměru je neplatné (§ 72 ZP)
- dovolat se u zaměstnavatele neplatnosti rozvázání pracovního poměru
- písemně oznámit zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával.

Oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání, je jednostranným právním jednáním adresovaným zaměstnavateli, pro něž se v § 69 odst. 1 větě první ZP požaduje, aby bylo učiněno písemně. Zaměstnanec své oznámení může učinit až do doby platného skončení pracovního poměru nejpozději však do rozhodnutí soudu.¹⁴²

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní

¹³⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴⁰ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 363 s

¹⁴¹ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. 210 s.

¹⁴² BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. 439 s.

poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.¹⁴³

Zaměstnavatel, kterému zaměstnanec po rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době písemně oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, se může rozhodnout, že zaměstnanci bude znovu přidělovat práci podle pracovní smlouvy, a to až do vyřešení spornosti platnosti rozvázání pracovního poměru. Pokud se rozhodne, že bude zaměstnanci přidělovat práci, musí ho jednak vyzvat k nástupu do práce a zároveň mu musí opravdu práci přidělovat. V opačném případě náleží zaměstnanci náhrada mzdy (platu) podle § 69 odst. 1 ZP. Musí jít tedy o případ, kdy zaměstnanec pracovat dále chce a současně může, ale zaměstnavatel mu výkon práce neumožňuje. Konkrétní doba, po kterou má zaměstnavatel povinnost plnit v takových případech, závisí vždy na konkrétních okolnostech jednotlivých případů.¹⁴⁴

Novela provedená zákonem č. 365/2011 Sb. opět vložila do zákoníku práce tzv. moderační ustanovení, které nebylo novým zákoníkem práce převzato. Jde o možnost, aby soud na návrh zaměstnavatele rozhodl o snížení náhrady mzdy nebo platu zaměstnanci ve smyslu ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce. Přesahuje-li totiž celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu přiměřeně snížit, soud přitom přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím zaměstnán jinde, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl.¹⁴⁵ Ke snížení náhrady mzdy (platu) může dojít jen na návrh zaměstnavatele, který musí uvést, v jakém rozsahu požaduje snížení náhrady mzdy (platu).

Soud není vázán návrhem žalovaného zaměstnavatele a může rozsah náhrady mzdy snížit ve větším rozsahu, než v jakém se ho domáhá zaměstnavatel. Zaměstnavatel má však povinnost prokazovat skutečnosti o tom, že jsou splněny důvody pro snížení náhrady.¹⁴⁶

Při určení náhrady mzdy je třeba vycházet i z rozhodnutí NS z roku 2011, z něhož vyplývá, že při určení náhrady mzdy, kterou je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnanci, se vychází po celou dobu trvání nároku z průměrného výdělku, zjištěného z rozhodného období kalendářního čtvrtletí předcházejícího kalendářnímu čtvrtletí, v němž

¹⁴³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴⁴ KOCOUREK, Jiří, DOBŘIČHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2016. 165 s.

¹⁴⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. 199 s.

¹⁴⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 5. listopadu 2008, sp. zn. 21 Cdo 3148/2008

nárok na náhradu mzdy vznikl a není třeba jej průběžně zvyšovat s ohledem na mzdový vývoj u zaměstnavatele.¹⁴⁷

Pokud byla pravomocným rozhodnutím soudu určena neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, ale zaměstnanec neoznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, nastává fikce rozvázání poměru dohodou. Zaměstnanec nemá nárok na náhradu mzdy.¹⁴⁸ Na základě této fikce pracovní poměr končí dnem, v němž uplynula výpovědní doba, byla-li dána neplatná výpověď nebo bylo zaměstnanci doručeno okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době, měl-li být pracovní poměr rozvázán tímto neplatným zrušením.

3.2 Nedodržení formy rozvázání pracovního poměru

Zákoník práce nepřihlíží k jinak než písemně provedenému jednostrannému rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. Podle § 20 ZP: *„Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.“*

Pokud tedy nebude například výpověď provedena v písemné formě, tak není stížena důvodem neplatnosti, ale jde o zdánlivé právní jednání. Zdánlivé jednání tedy není právním jednáním, nevyvolává žádné právní následky a nepřihlíží se k němu. Jedná se o takovou vadu, že s ním právní předpis spojuje neexistenci samotného jednání.¹⁴⁹ Nedodržení formy výpovědi tak představuje jedinou vadu právního jednání, na kterou nedosahuje jinak všeobecně použitelná úprava neplatnosti obsažena v § 69 a § 72 ZP.¹⁵⁰ Zdánlivost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, způsobené tím, že jednostranná rozvázání pracovního poměru nebyla řádně doručena druhé smluvní straně, nastávají přímo ze zákona, soud nebo jiný orgán je vezmou v úvahu vždy, jakmile vyjdou najevo, aniž by bylo zapotřebí, aby se jich některý z účastníků dovolal nebo na ně jinak poukázal.¹⁵¹

¹⁴⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. září 2011, sp. zn. 21 Cdo 1828/2010

¹⁴⁸ HŮRKA, Petr a kol. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. Olomouc: ANAG, 2012. 47 s.

¹⁴⁹ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. 212 s.

¹⁵⁰ STRÁNSKÝ J. *Nicotnost právního jednání*. [online]. Bulletin – advokacie.cz, 9. června 2016 [cit. 5. března 2017]. Dostupné z <<http://www.bulletin-advokacie.cz/nicotnost-pravniho-jednani-a-roz vazani-pracovniho-pomeru?browser=mobi>>.

¹⁵¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. 437 s.

Ustanovení § 50 odst. 1, 60, 66 odst. 2 a 77 odst. 4 zákoníku práce byla doprovodnou novelou upravena tak, aby se jinak než písemně provedenému rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, nepřihlíželo. Jinak než písemně provedená výpověď, případně okamžité zrušení nebo zrušení ve zkušební době, nebude tedy stížena důvodem neplatnosti, ale bude nicotná, takže nebude právně vůbec existovat.¹⁵²

Tato změna se dotýká jednostranných právních jednání s poměrně závažnými následky, tedy takových, která vyvolávají zánik pracovního poměru. Z tohoto důvodu zákonodárce usoudil, že není možné, aby tato jednání při nedodržené formě byla platná. Proto tedy nově platí, že musí být učiněna v písemné formě, jinak se k nim nepřihlíží. Například dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru pouze ústní formou, taková výpověď nebude nově neplatná, ale taková výpověď nebude z právního pohledu vůbec existovat.¹⁵³

Je otázkou, jaké následky má toto řešení v praxi, kdy právní jednání je sice zdánlivé, ale obě dotčené strany se podle něj chovají. Jednání, které podle dosavadní právní úpravy bylo absolutně neplatné, se podle nové právní úpravy nestává relativně neplatným, ale zdánlivým, přičemž jako takové vůbec nemá právní následky, přestože je docela pravděpodobné, že strany pracovního poměru se podle něj budou v některých případech v praxi chovat. Jako příklad lze uvést, že zaměstnavatel sdělí zaměstnanci ústní výpověď a ten přestane docházet do zaměstnání.

Při zkoumání výše uvedeného příkladu zdánlivého právního jednání mě napadlo, že současná právní úprava je v rozporu s novým vývojem soukromého práva, neboť následkem zdánlivého právního jednání pracovní poměr nezaniká, ale trvá dále. A to i v případě, že strany nemají na dalším trvání pracovního poměru zájem, ale v důsledku nedodržení formy je stávající poměr zachován.¹⁵⁴ Následkem je, že zákon prakticky nutí smluvním stranám další existenci stávajícího závazku, ačkoli na něm nemají zájem.

¹⁵² STRÁNSKÝ, JAROSLAV. Následky vad v právních jednáních v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci soukromého práva. In GREGOROVÁ, Zdeňka (ed). *Pracovní právo 2013*. Brno: MU, 2013, s. 62.

¹⁵³ ŠMÍD MARTIN. *Požadavek písemné formy v pracovním právu po 1. 1. 2014 v kontextu smluvní volnosti*. In Scientific Papers 3/2014. Pardubice: Upce, 2014.

¹⁵⁴ Potlačení jedné z hlavních zásad soukromého práva autonomie vůle, která klade velký důraz na vůli, záměr smluvní strany právního vztahu a poskytuje velký prostor pro její realizaci ve vztahu samotném. V pracovním právu je třeba velkou měrou přihlížet a brát v úvahu vůli zaměstnavatele nebo zaměstnance, i když samotný projev ne vždy splňuje všechny obsahové i formální požadavky zákoníku práce. V oblasti skončení pracovního poměru by tak judikatura měla přiznávat smluvním stranám výraznou autonomii vůle, pokud pracovní poměr hodlají skončit na základě oboustranného konsensu, tedy dohodou o rozvázání pracovního poměru.

Důsledkem této úpravy bude potom to, že pakliže zaměstnanec namítne zdánlivé právní jednání až po delší době a bude požadovat po zaměstnavateli náhradu mzdy, může se to jevit z pohledu zaměstnavatele nespravedlivé. V této věci souhlasím s názorem J. Stránského, že pokud by zaměstnanec úmyslně po dlouhou dobu udržoval stav, kdy zaměstnavatel neví o trvajícím pracovním poměru, se záměrem domoci se náhrady mzdy z titulu překážky v práci na straně zaměstnavatele, jednalo by se o nepoctivé a „šikanózní“ jednání, které si nezaslouží právní ochrany (§ 6 odst. 2 OZ ve spojení s § 8 OZ).¹⁵⁵ To by neplatilo v případě, kdy by zaměstnanec prokazatelným způsobem vyjádřil, že trvá na dalším přidělování práce.

¹⁵⁵ STRÁNSKÝ, Jaroslav. Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru. *Bulletin advokacie*, 2016, č. 5, s. 22.

4 SROVNÁNÍ ČESKÉ A NĚMECKÉ ÚPRAVY ROZVÁZÁNÍ

PRACOVNÍHO POMĚRU ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE

V této části své diplomové práce shrnu rozdíly mezi českou a německou úpravou rozvázání pracovního poměru. Jednotlivé úpravy těchto zemí se podstatně neliší, což je dáno především tím, že se jedná o středoevropské země, ve kterých je podobné společensky – kulturní prostředí. Dalším důvodem je, že jsou společně členy řady mezinárodních a nadnárodních organizací, z nichž nejvýznamnější je Evropská unie. Mezi jednotlivými úpravami však na druhé straně najdeme i odlišnosti, které jsou dány především právně – historickým vývojem těchto zemí a multikulturním složením obyvatelstva obou zemí. Na tyto rozdíly v jednotlivých způsobech rozvázání pracovního poměru upozorním a zhodnotím jejich případné použití i v české úpravě.

Německé pracovní právo charakterizuje pracovní poměr jako dlouhodobý závazkový vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Z důvodů jeho hospodářského významu je jeho existenci stejně jako v úpravě ČR poskytována zvýšená ochrana. Právní úprava skončení pracovního poměru se v německé úpravě nachází ve více různých zákonech. Základním pramenem skončení pracovního poměru v Německu je německý zákoník (Bürgerliches Gesetzbuch – dále BGB), poté například zákon o obecném rovném zacházení (das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz), zákon na ochranu před výpovědí (Kündigungsschutzgesetz – dále KSchG) a další.¹⁵⁶

Německé právo umožňuje skončit pracovní poměr těmito způsoby:

- a) dvoustranným jednáním - dohodou stran (Aufhebungsvertrag)
- b) jednostranným jednáním – řádnou a mimořádnou výpovědí, zrušení ve zkušební době
- c) dalšími způsoby – naplnění rozvazovací podmínky, smrtí zaměstnance, zrušením soudním rozhodnutím a uplynutím doby, napadení neplatnosti z taxativně stanovených vyjmenovaných důvodů¹⁵⁷

Komparaci české a německé právní úpravy provedu na jednostranná právní jednání ze strany zaměstnavatele směřující k rozvázání PP.

¹⁵⁶ Arbeitsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, Berufsbildungsgesetz, Bundesurlaubgesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz, Arbeitsgerichtsgesetz, Gewerbeordnung, Mutterschutzgesetz, Sozialgesetzbuch a dalších.

¹⁵⁷ JUNKER, Abbo. *Grundkurs Arbeitsrecht*. 13. vyd. München: C.H.Beck, 2014. 183s.

4.1 Srovnání rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele

Výpověď je podle německé právní teorie jednostranný projev vůle, který vyžaduje ke své účinnosti doručení druhé smluvní straně (empfangsbedürftige Willenserklärung), směřující k jednostrannému skončení pracovního poměru.¹⁵⁸

Německá právní úprava rozlišuje výpověď na řádnou a mimořádnou. Řádná výpověď je upravena v § 622 BGB a mimořádná v § 626 BGB.

Účinnost výpovědi se posuzuje jednak podle obecných předpisů o účinnosti projevu vůle (§104 BGB), navíc pro platnost výpovědi je nutné dodržet písemnou formu, která je dána § 623 ve spojení s § 126 BGB a pokud písemná forma nebude dodržena, bude výpověď neplatná. Je nutné, aby se strana, která výpověď podala, vlastnoručně pod toto právní jednání podepsala (nestačí pouhé parafování zkratkou jména).¹⁵⁹ Výpověď je účinná okamžikem doručení druhé straně, přitom platí obecná právní úprava nabytí účinnosti právních úkonů doručením v § 130 až 132 BGB.

Stejně jako v českém právním řádu může zaměstnanec podat výpověď z jakéhokoli důvodu, zatímco možnost zaměstnavatele je omezena. Důvodem je ochrana zaměstnance. Ta je upravena ve zvláštním zákonu na ochranu před výpovědí (KSchG).¹⁶⁰ O výpověď se bude jednat i v případě, kdy bylo právní jednání špatně označeno, ale směřuje k jednostrannému skončení pracovního poměru, v případě lze-li vyčíst, že se jedná o výpověď ve všech souvislostech.

Výpovědní dobu upravuje německá právní úprava v § 622 BGB. Rozdílem od české právní úpravy je to, že je stanovena rozdílná délka výpovědní doby, a to vzhledem k přihlédnutí k délce trvání pracovního poměru. Pro zaměstnavatele i zaměstnance platí dle § 622 odst. 1 minimální lhůta čtyř týdnů. Při výpovědi zaměstnavatelem je délka výpovědní doby závislá od délky trvání pracovního poměru zaměstnance. Výpovědní doba trvá minimálně 1 kalendářní měsíc a maximálně 7 měsíců, přičemž končí na konci kalendářní měsíce.¹⁶¹

¹⁵⁸ BROX, Hans, RÜTHERS Bernd. *Arbeitsrecht*. 18., neu bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2011, XXVI, 157s.

¹⁵⁹ Rozhodnutí BAG ze dne 24. ledna 2008, sp. zn. 6 AZR 519/07

¹⁶⁰ Výpověď nesmí být zároveň diskriminující a to dle obecné a zvláštní ochrany, která je upravena v zákonu na ochranu před výpovědí (Kündigungsschutzgesetz)

¹⁶¹ Eures TriRegeio. *Při ukončení pracovního práva v Německu*. [cit. 11. listopadu 2017]. Dostupné na <<http://www.eures-triregio.eu/kuendigung-242.html>>.

V německé úpravě je také rozdílně upravena zkušební doba, kdy v německé úpravě není stanoveno její trvání, ale je omezena na 6 měsíců, přičemž výpovědní lhůta je u zkušební doby 2 týdny.¹⁶²

Dalším významným rozdílem je běh výpovědní doby. V německé úpravě začíná výpovědní doba běžet dnem doručení a skončí k 15. nebo k poslednímu dni v měsíci. Zatímco v české úpravě začíná výpovědní doba běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příštího měsíce.

Specifikem v německém právním řádu je to, že se do doby trvání pracovního poměru nezapočítává doba jeho trvání před tím, než zaměstnanec dosáhl 25 let věku. Důvodem je to, aby nebyli znevýhodněni studenti vysokých škol proti zaměstnancům, kteří nastoupili do zaměstnání v nižším věku. Tímto se zabýval i Spolkový ústavní soud, zda nedochází k porušení ústavních práv zaměstnanců, kteří se rozhodli nastoupit do zaměstnání dříve. Návrh na vyslovení neústavnosti odmítl pro nepřipustnost.¹⁶³ Opačný názor měl Soudní dvůr EU, který úpravu shledal neslučitelnou s evropským právem z důvodu diskriminace na základě věku.¹⁶⁴

V německé úpravě může být výpověď podmíněna, což v českém právním řádu není přípustné. Proto, aby byla výpověď odvrácena, musí příjemce výpovědi splnit podmínku. Jako příklad můžeme uvést zvýšení mzdy nebo přidělení jiné práce.¹⁶⁵ Nevidím důvod, proč by se tato podmínka nemohla využít i u nás, naopak si myslím, že by to přispělo k možnému narovnání vztahů obou smluvních stran.

Německá úprava tedy více chrání zaměstnance, kteří byli u zaměstnavatele delší dobu. Dle mého názoru výhodou této úpravy je to, že se více chrání stabilní pracovní poměry před pracovní poměry, které trvají pár měsíců. Tato úprava vede k projevu úcty vůči zaměstnanci za odvedenou práci. Na druhé straně je potřeba vidět, že je tím snížena míra flexibility, což může přinést problémy pro zaměstnavatele v potřebě rychle reagovat na trh.

Česká právní úprava se liší od německé jak délkou výpovědní doby, tak i jejím počátkem. Při srovnání délky výpovědní doby se přikláním spíše k naší úpravě a naopak počátek běhu výpovědní doby spatřuji lepší z hlediska flexibility v německé právní úpravě.

¹⁶² Eures. *Průvodce pro přeshraniční pracovníky z Česka*. [cit. 11. listopadu 2017]. Dostupné na <https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mte4/~edisp/16019022dstbai449864.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI449867>.

¹⁶³ HENSSLER, Martin, HEINZ Josef et al. *Arbeitsrecht: Kommentar*. 4. Aufl. Köln: O. Schmidt, 2010, xxvi, 1758 s.

¹⁶⁴ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 19. 1. 2010, sp. zn. C-555/07

¹⁶⁵ BROX, Hans, Bernd RÜTHERS. *Arbeitsrecht*. 18., neu bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2011, XXVI, 158 s.

4.1.1 Řádná výpověď

V německém právu je kladen velký důraz na ochranu zaměstnance před výpovědí. Ochrana může vyplývat z pracovní smlouvy, vnitřního předpisu, z kolektivní smlouvy nebo ze zákona. Některé skupiny zaměstnanců jako například postižení, těhotné ženy, členové podnikové rady mají ze zákona zvláštní ochranu.¹⁶⁶ Platnost výpovědi je německém právním řádu podmíněna tím, že musí být sociálně ospravedlnitelná (dle § 1 KSchG), což ve svém důsledku znamená, že musí být vyslovena z jednoho ze tří v zákoně uvedených důvodů.

Výpovědní důvody mohou spočívat v osobě zaměstnance (personenbedingte Kündigungsgründe), v chování zaměstnance (verhaltensbedingte Kündigungsgründe) nebo mohou být organizační povahy (betriebsbedingte Kündigungsgründe).

Německá právní teorie uvádí několik zvláštních případů, kdy může být výpověď sociálně ospravedlnitelná a které nelze zcela jednoznačně zařadit do některých ze skupin výpovědních důvodů uvedených výše.

Příkladem, kdy je výpověď sociálně neospravedlnitelná je to, pokud by bylo možné dále zaměstnávat daného zaměstnance, pokud by prošel rekvalifikací nebo při doplnění si kvalifikace. Dalším důvodem, kdy není ospravedlnitelná, pokud by zaměstnanec souhlasil se změnami pracovních podmínek.

Dostane-li zaměstnanec výpověď z organizačních důvodů, bude výpověď sociálně ospravedlnitelná, jestliže zaměstnavatel při výběru zaměstnance, který dostal výpověď, zohlednil dobu trvání pracovního poměru zaměstnance, vyživovací povinnosti, věk a zdravotní stav zaměstnance. Pro prohlášení výpovědi za sociálně neospravedlnitelnou musí zaměstnanec dokázat skutečnosti, které by prokázaly, že nebyly splněny příslušné podmínky.¹⁶⁷

Důvod v osobě zaměstnance (personenbedingte Kündigungsgründe)

Představuje případy, kdy zaměstnanec nemůže konat svoji práci vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, osobnímu stavu nebo vzhledem k jeho odborným předpokladům. Jsou to takové skutečnosti, které poškozují zájmy zaměstnavatele a spočívají v osobních vlastnostech a schopnostech zaměstnance.

Pokud zaměstnanec nemá tyto vlastnosti nebo schopnosti, které jsou potřebné k tomu, aby mohl práci vykonávat, bez ohledu na jeho zavinění, může dát zaměstnavatel zaměstnanci

¹⁶⁷ BROX, Hans, Bernd RÜTHERS. *Arbeitsrecht*. 18., neu bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2011, XXVI, 170 s.

výpověď.¹⁶⁸ Dalším příkladem je situace, kdy zaměstnanec nemůže vykonávat práci kvůli jeho svědomí, resp. náboženským důvodům nebo pokud zaměstnanci vypršelo platné povolení k práci.¹⁶⁹

Rozdílem proti důvodu v chování zaměstnance je to, že se zde nevyžaduje zavinění. Výpověď ze strany zaměstnavatele bude účinná, pokud bude sociálně ospravedlnitelná. To výpověď bude splňovat, pokud lze k okamžiku doručení důvodně očekávat, že i po uplynutí výpovědní doby budou přetrvávat skutečnosti, z nichž dal zaměstnavatel výpověď.¹⁷⁰

Jedním z důvodů může být i zdravotní stav zaměstnance, aby šlo o ospravedlnitelnou výpověď, musí se jednat buď o dlouhodobou nemoc, nebo o časté krátkodobé onemocnění. Další podmínkou je špatná prognóza vývoje zdravotního stavu zaměstnance. Na toto se vyjádřil i Spolkový pracovní soud, který konstatoval, že výpověď může být sociálně ospravedlnitelná, pokud náklady na vyplacení odměny za práci nemocnému zaměstnanci převyší odměny za 6 týdnů.¹⁷¹

Důvod v chování zaměstnance (verhaltensbedingte Kündigungsgründe)

Výpověď je možná v případě, že chování zaměstnance je v rozporu s pracovní smlouvou a vede k narušení výkonu práce. Dojde-li tedy k chování zaměstnance v rozporu s jeho pracovní smlouvou, zkoumá se intenzita porušení. Je-li intenzita porušení zásadní, může dát zaměstnavatel zaměstnanci mimořádnou výpověď, nebo dát výpověď řádnou. K tomu, aby byl výše zmíněný důvod zcela naplněn, musí chování zaměstnance spočívat v porušení povinností a být zaviněné.¹⁷² Dále je třeba, aby zaměstnavatel na zaměstnance na jeho jednání upozornil.

V praxi se setkáváme s celou řadou případů, jako je špatný nebo nedostatečný výkon práce, rvačka, porušování provozního řádu, porušení důvěry, ale i používání internetu v práci k soukromým účelům. Důvod, s kterým se v českém právu neseťkáme, je narušování klidu na pracovišti politickou činností s protiústavním zaměřením.¹⁷³ V tomto důvodu vidím snahu zákonodárců reagovat na německou historii se snahou zamezit šíření extremistických názorů.

¹⁶⁸ JUNKER, Abbo. Grundkurs Arbeitsrecht. 13. vyd. München : C.H.Beck, 2014. s. 208.

¹⁶⁹ BROX, Hans, RÜTHERS Bernd. *Arbeitsrecht*. 18., neu bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2011, XXVI, 174 s.

¹⁷⁰ DIETERICH, Thomas et al. *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. 4., neu bearbeitete Aufl. München: C.H. Beck, 2004, xxxvii, 2108 s.

¹⁷¹ BROX, Hans, RÜTHERS Bernd. *Arbeitsrecht*. 18., neu bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2011, XXVI, 175 s.

¹⁷² MATIES, Martin. *Arbeitsrecht*. 6.vyd. München : C.H.Beck, 2017. 95 s.

¹⁷³ BROX, Hans, RÜTHERS Bernd. *Arbeitsrecht*. 18., neu bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2011, XXVI, s. 175.

Důvod organizační povahy (betriebsbedingte Kündigungsgründe)

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pokud by bylo další zaměstnávání zaměstnance v rozporu s provozními potřebami zaměstnavatele. Při výpovědi z tohoto důvodu musí být splněny dvě základní podmínky a to, že zaměstnavatel disponuje více zaměstnanci, než kolik jich skutečně potřebuje a musí být sociálně ospravedlnitelná.¹⁷⁴ Při výběru zaměstnance musí zohlednit dobu trvání pracovního poměru zaměstnance, vyživovací povinnosti, věk a zdravotní stav zaměstnance.

Zvláštní důvody – výpověď pod nátlakem (Druckkündigung)

Tento výpovědní důvod německá teorie zařazuje mezi tzv. zvláštní důvody výpovědi. Jedná se o důvod, ve kterém se ostatní zaměstnanci dožadují toho, aby určitý zaměstnanec dostal výpověď od zaměstnavatele. Okolnosti, které vedou ostatní zaměstnance k nátlaku, mohou mít původ v chování zaměstnance.

Nátlakem zaměstnanců se rozumí například to, že hrozí zaměstnavateli tím, že pokud určitý zaměstnanec nedostane výpověď, tak pracovní poměr vypovědí všichni zaměstnanci. Zaměstnavatel má povinnost nejdříve výpověď odvrátit, až pokud to nebude možné, přichází v úvahu výpověď pod nátlakem. Pokud by zaměstnanci způsobili propuštění zaměstnance protiprávně, má proti nim propuštěný zaměstnanec nárok na náhradu škody.¹⁷⁵

Tento výpovědní důvod v české právní úpravě nenalezneme. Pro zaměstnavatele může být tento výpovědní důvod zásadní pomůckou pro udržení existence celého podniku, protože mu umožňuje reagovat na situaci, kdy by mu hrozil odchod velmi kvalifikovaných pracovníků z důvodu nepatřičného chování jednoho ze zaměstnanců. Na druhé straně je třeba připomenout i to, že by mohlo dojít ke zneužívání tohoto výpovědního důvodu. Takovým důvodem by bylo to, že někteří zaměstnanci by nechtěli pracovat s určitým zaměstnancem kvůli jeho rase.

Ačkoliv se výpověď pod nátlakem může zdát jako nespravedlivá, je za určitých okolností jediným možným prostředkem zaměstnavatele, jak udržet kvalifikované zaměstnance a nedopustit krach podniku. Aby nedocházelo ke zneužívání tohoto důvodu, bylo by třeba uzákonit velké finanční sankce pro zaměstnavatele v případě, že by bylo prokázáno v řízení o neplatnosti, že výpovědní důvod nebyl naplněn.

¹⁷⁴ MICHALSKI, Lutz. *Arbeitsrecht*. 7. vyd. München : C.F. Müller, 2008. 88 s.

¹⁷⁵ DIETERICH, Thomas et al. *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. 4., neu bearbeitete Aufl. München: C.H. Beck, 2013, 2124 s.

Výpověď z důvodu podezření

Jedná se o zvláštní výpovědní důvod, který dává zaměstnavatel zaměstnanci v případě, kdy je zaměstnanec ve zřejmém podezření, že se dopustil činu, kterým závažně porušil povinnosti plynoucí z pracovního poměru. Podmínkou tohoto výpovědního důvodu je, že se zničila důvěra mezi stranami pracovního poměru a další pokračování pracovního poměru je nemožné.¹⁷⁶

Nejtypičtějším příkladem je spáchání trestného činu zaměstnance proti majetku zaměstnavatele. O tento výpovědní důvod se jedná, pokud nelze zaměstnanci krádež prokázat, ale okolnosti případu odůvodňují jiný závěr.

4.1.2 Mimořádná výpověď

Mimořádnou výpověď (u nás okamžité zrušení pracovního poměru) může dát zaměstnanec i zaměstnavatel, prokáže-li, že po něm nelze spravedlivě požadovat, aby vyčkal až do uplynutí výpovědní lhůty nebo do nastoupení dohodnutého okamžiku skončení pracovního poměru. Mimořádná výpověď je upravena v § 626 BGB a své účinky váže na doručení výpovědi. Není nutné, aby uběhla určitá zákonem vyžadovaná lhůta jako je to u výpovědi řádné.

Důležitou podmínkou pro účinnost výpovědi je existence důležitého důvodu. Takový důvod by měl spočívat v závažném porušení pracovních povinností. Pro porušení těchto povinností není žádné ospravedlnění a na osobě, která výpověď podala, není možné požadovat, aby setrvala v pracovním vztahu. Mimořádnou výpověď lze podat, pokud by nestačilo upozornění nebo řádná výpověď.

Jako příklad důležitého důvodu lze uvést např. těžké provinění proti podnikovému řádu, chybějící pracovní povolení nebo zastavení provozu podniku. Dalším důvodem je opakované nevyplacení mzdy zaměstnavatelem.¹⁷⁷

Institut mimořádné výpovědi odpovídá v české úpravě okamžitému zrušení pracovního poměru. Zatímco v naší úpravě jsou důvody více specifikované, v Německu jsou spíše obecné povahy, přičemž mimořádná výpověď se umožňuje: „*pokud existují takové skutečnosti, na jejichž základě již nelze po vypovídajícím spravedlivě požadovat trvání pracovního poměru.*“

V rámci flexibility naší úpravy by bylo na místě důvody pro okamžité zrušení více zobecnit, tak, aby v případě určitých skutečností mohla strana pracovního poměru rychleji

¹⁷⁶ JUNKER, Abbo. *Grundkurs Arbeitsrecht*. 13. vyd. München : C.H.Beck, 2010. 215 s.

¹⁷⁷ BROX, Hans, RÜTHERS Bernd. *Arbeitsrecht*. 18., neu bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2011, XXVI, 190 s.

reagovat, pokud druhá strana hrubě poruší svoje povinnosti. Například v Německu je připuštěno, aby byl zaměstnanec okamžitě propuštěn, jestliže ukradne zaměstnavateli věc zanedbatelné hodnoty (judikovány byly případy krádeže tří kusů kiwi, kousku koláče, rtěnky apod.).¹⁷⁸ Argumentuje se tím, že zaměstnavatel nemůže své zaměstnance neustále hlídat a musí vycházet z jejich chování, při kterém nakládají s jeho majetkem.

¹⁷⁸ SCHLACHTER, Monika. Fristlose Kündigung wegen Entwendung geringwertiger Sachen des Arbeitgebers. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*. 2005, Bd. 22, Heft 8, 433-437 s.

ZÁVĚR

V poslední době se čím dál tím více setkáváme jak v českém, tak i v evropském pracovním právu s pojmem *flexicurita*. Pracovní právo musí respektovat současný vývoj světové ekonomiky, především globalizaci a reagovat na požadavky větší míry flexibility s vyváženou mírou ochrany zaměstnanců.

Cílem mé diplomové práce byla analýza jednostranného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele dle české právní úpravy a její komparace s německou úpravou. Zároveň jsem se zabýval posouzením míry *flexicurity* u jednotlivých institutů.

V české právní úpravě mezi způsoby rozvázání PP ze strany zaměstnavatele patří výpověď, okamžité zrušení a zrušení ve zkušební době. Hlavním pramenem je zákoník práce, zatímco v Německu se úprava nachází ve více zákonech (BGB, KSchG a další). V německém právu najdeme stejné způsoby rozvázání pracovního poměru jen s rozdílem, že v německé úpravě se rozděluje výpověď na řádnou a mimořádnou (u nás okamžité zrušení). V rámci jednotlivých institutů však nacházíme určité rozdíly.

Výpověď je jednostranné pracovněprávní jednání zaměstnavatele nebo zaměstnance. Zaměstnavatel může dát výpověď pouze z taxativně stanovených důvodů. V německé úpravě rozdělujeme výpověď na řádnou a mimořádnou. Základem je ospravedlnitelný důvod, který spočívá v osobě zaměstnance, v chování zaměstnance nebo z důvodu organizační povahy. Na rozdíl od naší úpravy zná německá úprava i zvláštní důvody, mezi které patří výpověď pod nátlakem a z důvodu podezření. Právě tyto zvláštní důvody jsou zajímavým řešením zlepšení vztahu na pracovišti.

Dalším rozdílem je délka výpovědní doby, která je v naší úpravě pevně stanovena (2 měsíce), zatímco v německé úpravě je odstupňována dle délky pracovního poměru (4 týdny až 7 měsíců). Stejně tak rozdílný je i počátek běhu výpovědní doby. U nás počíná prvním dnem následujícího měsíce od doručení výpovědi a v Německu začíná výpovědní doba běžet dnem doručení a skončí k 15. nebo k poslednímu dni v měsíci.

Okamžité zrušení představuje v naší úpravě mimořádný způsob rozvázání pracovního poměru, a proto je možné k němu přistoupit pouze výjimečně. Zrušit okamžitě pracovní poměr lze jen z důvodů taxativně uvedených v zákoníku práce. V německé úpravě odpovídá tomuto institutu mimořádná výpověď, která předpokládá existenci důležitého důvodu, který je obecně vymezen.

Zrušit pracovní poměr ve zkušební době může dle § 66 ZP zaměstnavatel i zaměstnanec z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zkušební doba je stanovena na 3 měsíce, u vedoucích zaměstnanců na 6 měsíců. V německé úpravě může být zkušební doba až 6 měsíců, přičemž výpovědní doba bude 2 týdny.

První výzkumnou otázkou bylo zjistit, zda je zákoník práce v současné podobě dostatečně flexibilní pro zaměstnavatele v oblasti rozvázání PP? O české úpravě rozvázání pracovního práva převládá názor, že je rigidní a neflexibilní. Pokud máme hodnotit míru flexibility z pohledu zaměstnavatele, tak ti považují také úpravu za málo flexibilní a navrhují zavést institut výpovědi bez uvedení důvodu, který by byl kompenzován vyšším odstupným. Pokud se vcítím do pozice zaměstnavatelů, chápu je a myslím si, že by jistě tento prvek přispěl ke zvýšení pružnosti, nicméně z hlediska ochrany zaměstnance jako slabší strany není při respektování mezinárodního práva realizovatelný. Stejně tak je tomu i u diskutovaného vykoupení se z výpovědní doby. Zvýšení prvků flexibility bych viděl v počátku běhu výpovědní doby dnem doručení nebo prodloužením zkušební doby.

Druhou výzkumnou otázkou bylo posoudit míru *flexicurity* u jednotlivých institutů rozvázání PP ze strany zaměstnavatele?

Při posuzování možných změn z hlediska míry *flexicurity* u jednotlivých institutů je největší prostor u výpovědi. K přiznání vyšší míry flexibility by bylo možné zavést výpověď ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu, kompenzovanou vyšším odstupným. Je třeba říci, že v naší zemi by zavedení tohoto institutu bránily evropské předpisy, kterými jsme vázáni¹⁷⁹, ale i tradice a kultura naší země. Zajímavým řešením je přidat ke stávajícím taxativně stanoveným důvodům další důvod, který by spočíval v tom, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď i z jiného ospravedlnitelného důvodu. Tento důvod výpovědi by doprovázelo odstupné zaměstnanci (je na diskuzi zda stanovit pevně násobek průměrné mzdy nebo zvolit odstupňování dle délky pracovního poměru). Prvkem ochrany jsou taxativně vymezené důvody a výpovědní doba. Ta je pro zaměstnance důležitá, neboť v důsledku okamžité ztráty zaměstnání dochází k výpadku jeho příjmů a zhoršení sociální úrovně. Na druhou stranu poskytuje i určitou výhodu zaměstnavateli, kdy může použít tuto dobu k administrativním a organizačním opatřením. Diskutovanou otázkou délka výpovědní doby a začátek jejího běhu.

¹⁷⁹ Článek 4 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158 ze dne 22. června roku 1982, Čl. 24 písm. a) Evropské sociální charty ze dne 18. října 1961, ve znění pozdějších změn, Čl. 30 Listiny základních práv Evropské unie vyhlášené v Nice dne 7. prosince 2000

Okamžité zrušení je výjimečným způsobem ukončení PP. Tento institut lze považovat za prvek flexibility, neboť je možné ukončit pracovní poměr okamžitě, pokud existují právní skutečnosti, které jsou neslučitelné s řádným pokračováním pracovního poměru. Z hlediska ochrany zaměstnanců jde o přesně vymezené důvody, kdy je možné k tomuto institutu přistoupit a zároveň vymezené kategorie zaměstnanců, na které nelze uvedený institut uplatnit. Z hlediska testu proporcionality a při zvážení Paretova optima ho můžeme považovat za vyvážený. Dle mého názoru není třeba ho zásadně upravovat.

U zrušení ve zkušební době není zapotřebí ochrana smluvních stran, neboť pokračování pracovního poměru je zcela závislé na vůli stran, a pokud jedna ze smluvních stran nebude chtít dále pokračovat v pracovním poměru, může ho ukončit. Při posouzení míry flexibility je možné na tento institut nahlížet pozitivně. Myslím si, že úvaha *de lege ferenda* by mohla spočívat v prodloužení zkušební doby na 4 měsíce tak, jako je tomu v okolních evropských státech. Přispělo by to nepochybně k lepšímu poznání smluvních stran. Stávající ustanovení § 35 odst. 1 písm. b) ZP bych ponechal v platnosti.

Hypotéza položená v úvodu říká, že zákoník práce je v současné podobě málo flexibilní a poskytuje dostatečnou ochranu zaměstnancům v oblasti rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Z výše uvedených skutečností nepovažuji úpravu rozvázání PP ze strany zaměstnavatele za málo flexibilní. Jsou jistě možnosti, jak dosáhnout vyšší míry flexibility (viz návrhy v práci), ale na základě testu proporcionality zvýšení hodnoty ukazatele flexibility přinese snížení ochrany zaměstnance. Při poměrování je třeba vzít v úvahu ústavněprávní význam ochrany slabší strany.

Závěrem bych rád podotkl, že pojem *flexicurita* není dosud v teorii práva příliš zažitý, nicméně po analýze institutů jednostranného rozvázání pracovního poměru mohu říci, že *flexicurita* je již v našem právním řádu obsažena.

POUŽITÁ LITERATURA

Monografie:

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. s. 457. ISBN 978-80-7400-283-0.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. xxv, s. 1603, ISBN 978-80-7400-290-8.

BROX, Hans, Bernd RÜTHERS a Martin HENSSLER. *Arbeitsrecht*. 18., neu bearb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer, 2011, XXVI, 416 s. ISBN 978-3-17-021515-3.

DIETERICH, Thomas et al. *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. 4., neu bearbeitete Aufl. München: C.H. Beck, 2013, xxxvii, s. 2871 p. ISBN 340651202x.

GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 825. ISBN 978-80-210-8021-8.

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

HENSSLER, Martin, HEINZ Josef et al. *Arbeitsrecht: Kommentar*. 4. Aufl. Köln: O. Schmidt, 2010, xxvi, 1758 s.

HOLMAN, Robert. *Dějiny ekonomického myšlení*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2005. 539 s. ISBN 80-7179-380-9.

HROMADKA, Wolfgang, MASCHMANN, Frank. *Arbeitsrecht : Band 2 Individualarbeitsrecht*. 4. vyd. Berlin : Springer, 2014. s. 479. ISBN 978-3-642-38132-4.

HŮRKA, Petr. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. Olomouc: Anag, 2012. s. 245. ISBN 978-80-7263-785-0.

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, s. 189. ISBN 978-80-87284-04-9.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2., vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. s. 575. ISBN 78-80-7380-540-1.

CHLÁDKOVÁ, Alena a kol. *Personalistka*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 501. ISBN 978-80-7478-692-1.

JUNKER, Abbo. *Grundkurs Arbeitsrecht*. 13. vyd. München : C.H.Beck, 2014. s. 522. ISBN 978-3-406-64588-4.

KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C.H. Beck, 2016., s. 313. ISBN 978-80-7400-616-6.

MATIES, Martin. *Arbeitsrecht*. 6.vyd. München : C.H.Beck, 2017. s.620. ISBN 978-3-406-71068-1.

MELZER, F., TÉGL, P. a kolektiv: *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek III. § 419 – 654*. Praha: Leges, 2014. s. 1250. ISBN 978-80-7502-003-1.

MICHALSKI, Lutz. *Arbeitsrecht*. 7. vyd. München : C.F. Müller, 2008. s. 475. ISBN 978-3-811-43807-1.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoník práce 2014 v praxi*. Praha: Grada, 2014. S. 296. ISBN: 978-80-247-5124-5.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. xxvii, s. 764. ISBN 978-80-7478-955-7.

Odborné časopisy:

HŮRKA ,Petr. Flexibilita v českém právním řádu. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2009, roč. 17, č. 3, s. 197.

JAKUBKA, Jaroslav. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí. *Práce a mzda* 2010, ročník. 58, č. 6, 13 s.

KOSAŘ, David. Kolize dvou základních práv v judikatuře Ústavního soudu ČR. *Jurisprudence*. 2008, roč. 8, č. 1, s. 3-19.

SCHLACHTER, Monika. Fristlose Kündigung wegen Entwendung geringwertiger Sachen des Arbeitgebers. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*. 2005, Bd. 22, Heft 8, s. 433-437.

STRÁNSKÝ, Jaroslav. Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru. *Bulletin advokacie*, 2016, č. 5, s. 22.

ŠTEFKO, Martin. Zrušení zaměstnavatele či jeho části – důvod k výpovědi? *Právo a zaměstnání*, 2004, č. 2, s. 7.

WILTHAGEN, Ton a Frank TROS. The concept of ‘flexicurity’: a new approach to regulating employment and labour markets. *TRANSFER*. roč. 2004, č. 2. s. 171.

Internetové zdroje:

ATKINSON, J. “*Manpower strategies for flexible organisations*”, in *Personnel Management*, Vol. 16, No. 8, [online], 1984, s. 3. [cit. 2017-12-10]. Dostupné z <<http://www.elearnuk.co.uk/uploads/courses/566.pdf>>.

Evropská komise: Evropa 2020. Evropa [online]. 2016 [cit. 5. ledna 2018]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_cs.htm>.

Flexikurita – Otázky a výzvy. [online], Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, s. 1. [cit. 7. ledna 2018]. Dostupné z

<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2007/90/cs/1/EF0790CS.pdf>.

HŮRKA, Petr. *Flexibilita v českém pracovním právu*. [online], s. 2. [cit. 3. ledna 2018]. Dostupné z <<https://journals.muni.cz/cpvp/article/view/6581/5970>>.

K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty. EUR-Lex [online]. Brusel, 2007 [cit. 4. ledna 2018]. Dostupné z: <<http://eurlex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex:52007DC0359>>.

LÉKO, Kristián. *PETR HŮRKA: pracovnímu právu chybí teorie*. [online]. Česká pozice.cz, 27. 2. 2015 [cit. 2. ledna 2018]. Dostupné na <http://ceskapozice.lidovky.cz/petr-hurka-pracovnimu-pravu-chybi-teorie-f12-/tema.aspx?c=A150224_151347_pozice-tema_lube>.

MAULWURF, Adolf. *Porušení režimu práce*. EPRAVO, [cit. 5. března 2017]. Dostupné na <http://www.epravo.cz/top/clanky/poruseni-rezimu-prace-neschopneho-pojistence-301a-jako-novy-vypovedni-duvod-52-pism-h-zakoniku-prace-81866.html>

NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity: hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, s. 12. [cit. 4. ledna 2018]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_253.pdf>.

PHILIPS, K., EAMETS, R. *Approaches to flexicurity: EU models. European foundation for the improvement of living and working conditions*. [online], 2007, s. 11. [cit. 2017-11-25]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2007/84/en/1/ef0784en.pdf>.

Průvodce pro přeshraniční pracovníky z Česka. [cit. 11. listopadu 2017]. Dostupné na <https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mte4/~edisp/16019022dstbai449864.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI449867>.

Při ukončení pracovního práva v Německu. [cit. 11. listopadu 2017]. Dostupné na <<http://www.eures-triregio.eu/kuendigung-242.html>>.

STRÁNSKÝ J. *Nicotnost právního jednání*. [cit. 5. března 2017]. Dostupné z <<http://www.bulletin-advokacie.cz/nicotnost-pravniho-jednani-a-roz vazani-pracovniho-pomeru?browser=mobi>>

WILTHAGEN, Ton.: *The Concept of Flexicurity: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets*. SSRN [online]. 2008, č. 2, str. 5 [cit. 2. ledna 2018]. Dostupné z: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1133932>.

Zelená kniha: Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století [online]. Brusel: KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ, 2006 [cit. 5. ledna 2018]. Dostupné z: <[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708/_com_co_m\(2006\)0708_cs.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708/_com_co_m(2006)0708_cs.pdf)>.

Judikatura:

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

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 19. června 1975 sp. zn. Cpjf 104/74

Rozhodnutí NS z roku 1997 ze dne 3. června 1997 sp. zn. 2 Cdon 727/1996

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29. září 1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/1996

Rozhodnutí Krajského soudu ze dne 23. dubna 1998, sp. zn. 16 Co 91/1998

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. dubna 1999, sp. zn. 21 Cdo 2625/1998.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27. srpna 1999, sp. zn. 21 Cdo 1228/99

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. dubna 2000, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. dubna 2000, sp. zn. 21 Cdo 1768/2000.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26. března 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000

Rozhodnutí NS ze dne 12. dubna 2001 sp. zn. 21 Cdo 3019/2000

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26. června 2001, sp. zn. 21 Cdo 2647/2000

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27. listopadu 2001, sp. zn. 21 Cdo 127/2001

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 3. dubna 2002, sp. zn. 21 Cdo 678/2001

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6. června 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. září 2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. prosince 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. října 2008 sp. zn. 21 Cdo 2972/2008

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. listopadu 2008, sp. zn. 21 Cdo 3148/2008

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 21. dubna 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008

Rozhodnutí NS ze dne 21. dubna 2010, sp. zn. 21 Cdo 258/2009

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 25. května 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 4. října 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. září 2011, sp. zn. 21 Cdo 1828/2010

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 16. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 20. srpna 2012 sp. zn. Cdo 2854/2011

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 25. června 2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014

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

Rozhodnutí NS ze dne 25. dubna 2017, sp. zn. 21 Cdo 5836/2016

Usnesení Ústavního soudu ze dne 21. dubna 2004, sp. zn. IV. ÚS 367/03

Sborník:

HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnání v pracovním právu České republiky. In HRABCOVÁ, Dana (ed). *Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010

MATYÁŠEK, Patrik. Výpověď zaměstnavatele z pracovního poměru z jakéhokoli důvodu i bez udání důvodu. In HRABCOVA, Dana (ed). *Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010

STRÁNSKÝ, JAROSLAV. Následky vad v právních jednáních v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci soukromého práva. In GREGOROVÁ, Zdeňka (ed). *Pracovní právo 2013*. Brno: MU, 2013, s. 62.

ŠUBRT, Bořivoj. *Některé poznámky k novele zákoníku práce*. In Sborník příspěvků Pracovní právo 2016. Brno: MU, 2016

ABSTRAKT

Tématem mé diplomové práce je posouzení právní úpravy rozvázání pracovního poměru z hlediska *flexicurity* se zaměřením na projevy flexibility a ochrany zaměstnance v těchto právních institutech.

Diplomová práce je strukturována do čtyř částí. V první části popisují možné způsoby skončení pracovního poměru v ČR a definují pojem *flexicurity*. Druhou část věnují jednotlivým způsobům rozvázání pracovního poměru s uvedením příslušné judikatury a posouzením míry *flexicurity*. Zaměřil jsem se pouze na jednostranná právní jednání vedoucí k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Třetí kapitola je věnována vadám v rozvázání pracovního poměru, které způsobují neplatnost nebo zdánlivost a to opět ze strany zaměstnavatele. Ve čtvrté kapitole se zaměřuji na srovnání české a německé právní úpravy.

Cílem diplomové práce není pouze vypracování ucelené právní analýzy jednotlivých způsobů PP, ale kriticky analyzovat platnou právní úpravu s ohledem na to, jakým způsobem je zajištěna *flexicurita*. V komparaci s německou právní úpravou navrhnout možná řešení *de lege ferenda*.

Ve své práci uplatňuji především analytický přístup, při srovnávání právní úpravy skončení pracovního poměru v České republice a v Německu uplatňuji metodu komparace. V neposlední řadě používám také metodu syntézy k vyvozování závěrů.

V závěru práce shrnuji celou výše popsanou problematiku, zhodnocuji českou právní úpravu z hlediska *flexicurity* s návrhy dle úvah *de lege ferenda*. Z komparace s německou úpravou hodnotím českou právní úpravu jako poměrně flexibilní s dostatečnými prvky ochrany zaměstnanců a jako možné návrhy do budoucna pak vidím v počátku běhu výpovědní doby dnem doručení a prodloužením zkušební doby. Výpověď bez udání důvodu je při současné úpravě evropského práva těžko prosaditelná.

ABSTRACT

The topic of the Master's thesis is to assess the legal regulations related to termination of the employment with the focus on the manifestations of flexibility and protection of employees in these legal institutes.

The Master's thesis is divided into four parts. The first part describes the possible ways to terminate employment in the Czech Republic and defines the term *flexicurity*. The second part focuses on individual modes of termination of employment with a reference to respective case-law and the extent of *flexicurity* is assessed. The work analyses only unilateral legal acts on the side of the employer leading to termination of employment. The third chapter deals with legal defects in the termination of employment on the side of the employer and thus causes that the act becomes invalid or void. The fourth chapter focuses on comparison between the Czech and German legal regulations.

The objective of the Master's thesis is not only to process a comprehensive legal analysis of individual types of employments, but also to critically analyze the valid legal regulation in respect to how *flexicurity* is ensured. In comparison with the German regulation is to propose possible solutions according to the intended law (*de lege ferenda*).

The thesis mainly used the analytical approach, and when comparing the legal regulations for termination of the employment in the Czech Republic and Germany, comparison is used. Furthermore synthesis is applied to draw conclusions.

In the conclusion of the Master's thesis the aforesaid topic is summarized and the Czech legal regulation is evaluated in terms of flexicurity with proposals according to the intended law (*de lege ferenda*). Based on the comparison with the German regulation, the Czech legal regulation is assessed as quite flexible having sufficient elements of employee's protection and thus the possible solutions to the future may be related to the beginning of the running of the notice period on from the date of the delivery and extension of the trial period. At present it is difficult to implement the notice without the reason because of the current regulation of the European law.

KLÍČOVÁ SLOVA/KEY WORDS

Klíčová slova

rozházání pracovního poměru, flexicurita, výpověď, flexibilita, ochrana zaměstnance

Key words

termination of employment, flexicurity, notice, flexibility, employee's protection