

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Zdeňka Změlíková

Skončení pracovního poměru výpovědí

Diplomová práce

Olomouc 2012

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Skončení pracovního poměru výpovědí vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.“

V Olomouci dne 30.6. 2012

Zdeňka Změlíková

Poděkování

Na tomto místě bych velice ráda poděkovala vedoucí mé diplomové práce, JUDr. Mgr. Evě Šimečkové, Ph.D., za její připomínky a čas, který mi věnovala ke konzultacím této diplomové práce.

Mé veliké díky bych zde také chtěla vyjádřit mým rodičům za to, že mi vytvářeli podmínky k tomu, abych mohla studovat.

V neposlední řadě chci poděkovat svému příteli Alešovi za jeho podporu při studiu a za to, že stojí vždy při mně.

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

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

OSŘ ... občanský soudní řád (č. 99/1963 Sb.)

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

CWI ... Central organization of Work and Income (z anglické literatury, název pro holandskou organizaci pro práci a příjem)

Listina ... Listina základních práv a svobod (ústavní zákon č. 2/1993 Sb.)

NS ČR ... Nejvyšší soud České republiky

DPČ ... dohoda o pracovní činnosti

DPP ... dohoda o provedení práce

EU ... Evropská unie

sp.zn. ... spisová značka

OBSAH

ÚVOD.....	7
1. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU V NIZOZEMÍ.....	9
1.1. Právní úprava.....	9
1.2. Způsoby skončení pracovního poměru.....	10
1.3. Skončení pracovního poměru na základě výpovědi.....	13
1.4. Výpovědní doba.....	14
1.5. Zákaz výpovědi.....	15
1.6. Hromadné propouštění.....	15
1.7. Odstupné.....	16
2. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU V ČR.....	17
2.1. Skončení pracovního poměru na základě subjektivních právních skutečností.....	18
2.1.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru.....	18
2.1.2. Výpověď z pracovního poměru.....	20
2.1.3. Okamžité zrušení pracovního poměru.....	20
2.1.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	22
2.2. Skončení pracovního poměru na základě objektivních právních skutečností.....	23
2.2.1. Smrt zaměstnance.....	23
2.2.2. Smrt zaměstnavatele.....	23
2.2.3. Uplynutí doby.....	24
2.3. Skončení pracovního poměru v některých zvláštních případech.....	25
2.3.1. Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu.....	25
2.3.2. Skončení pracovního poměru založeného jmenováním.....	25
3. VÝPOVĚĎ Z PRACOVNÍHO POMĚRU.....	27
3.1. Subjekty výpovědi.....	28
3.2. Forma a obsah výpovědi.....	29
3.3. Doručení výpovědi.....	32
3.4. Odvolání výpovědi.....	35
4. VÝPOVĚĎ ZE STRANY ZAMĚSTNANCE A ZAMĚSTNAVATELE.....	36
4.1. Organizační důvody.....	38
4.2. Důvody související se způsobilostí zaměstnance.....	43
4.3. Důvody související s chováním zaměstnance.....	46
4.4. Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem.....	52
4.5. Výjimky ze zákazu výpovědi.....	56

4.6. Účast odborové organizace při výpovědi.....	57
4.7. Hromadné propouštění.....	58
5. NÁROKY Z NEPLATNÉHO ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	61
5.1. Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.....	62
5.2. Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance.....	63
6. INSTITUTY SOUVISEJÍCÍ SE SKONČENÍM PRACOVNÍHO POMĚRU.....	65
6.1. Odstupné.....	65
6.2. Pracovní posudek.....	67
6.3. Potvrzení o zaměstnání.....	68
7. SROVNÁNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVY V NIZOZEMÍ A V ČR.....	70
ZÁVĚR.....	73
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	76
SHRNUTÍ / SUMMARY.....	82
SEZNAM KLÍČOVÝCH SLOV / KEYWORD LIST.....	83

ÚVOD

Výpověď z pracovního poměru je jedním z nejčastějších způsobů rozvázání pracovněprávního vztahu. Jelikož se jedná o jednostranný právní úkon, může jím dojít k citelnému zásahu do života druhé smluvní strany, zejména jde-li o výpověď, která je podána zaměstnavatelem proti vůli zaměstnance. Toto téma jsem si vybrala v době, kdy důsledky, které výpověď přináší, se dotkly i mé rodiny. Pro zaměstnance, kterému je výpověď dána, může nastat nelehké období, které spočívá ve zhoršení finanční situace, způsobené ztrátou mzdy, ale zejména také v nepříznivém psychickém působení, jak jsem se sama přesvědčila. Výpověď z pracovního poměru je dnes a denně využívána, z toho důvodu jsem se chtěla touto problematikou více zabývat, pro její praktičnost.

V důsledku závažnosti tohoto právního úkonu je třeba, aby právní úprava kladla důraz na ochranu slabší strany, kterou je v tomto případě zaměstnanec. Nelze však činit ochranu absolutní, zaměstnavatel také musí mít možnost vypořádat se se situacemi ve svém podnikání, či jiné činnosti, a mít možnost jednoduše rozvázat pracovní poměr se zaměstnanci, kteří jsou pro něj již nepotřebnými nebo, kteří neplní své povinnosti tak, jak by měli.

Cílem této diplomové práce je popsat nejprve v obecné rovině všechny způsoby, kterými je možné v platném právu České republiky pracovní poměr skončit a poté se důsledně zaměřit na výpověď z pracovního poměru. Ve třetí kapitole se budu snažit nastínit všechny náležitosti, které musí zaměstnanec a zaměstnavatel splnit pro podání platné výpovědi, tedy náležitosti subjektu, formy, obsahu a věnovat se budu též doručení výpovědi, bez kterého by nemohly nastat výpovědi zamýšlené účinky. Dále, v kapitole 4, podrobně rozeberu zejména výpověď ze strany zaměstnavatele a jednotlivé důvody, na základě kterých může být pracovní poměr ze strany zaměstnavatele skončen. S tím souvisí i téma, které bude následovat, a to „Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru,“ jelikož ne vždy splňuje výpověď všechny náležitosti, které jsou po ní vyžadovány a činí ji tedy neplatnou. V předposlední, šesté, kapitole této diplomové práce bych ráda rozebrala instituty s výpovědí související, tedy odstupné, potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek. Práce je rozčleněna celkem do sedmi kapitol, přičemž každou kapitolu, zejména pak kapitoly pojednávající konkrétně o výpovědi, doplním relevantní judikaturou, která je v mnoha případech stěžejní a ráda bych ji tedy věnovala náležitou pozornost.

Novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 365/2011 Sb., kterou byl změněn zákoník práce s účinností od 1. ledna 2012, došlo v určitých případech ke změnám oproti předchozí právní úpravě i v oblasti skončení pracovního poměru. Mým cílem tedy bude vždy

danou problematiku popsat, upozornit na konkrétnosti, které byly novelou změněny a také zhodnotit, zdali je taková změna přínosem.

Ač to v úvodu zmiňuji až nakonec, v textu diplomové práce jsem zařadila hned na začátek, tedy do první kapitoly, téma „Skončení pracovního poměru v Nizozemí.“ Jde o obecné nastínění právní úpravy skončení pracovního poměru v holandském právu. Nizozemí je vyspělou evropskou zemí s bohatou historií, kterou jsem měla v minulosti možnost navštívit a velice mě zaujala jejich kultura a pokrokové myšlení. Proto jsem si tuto zemi vybrala k porovnání institutu skončení pracovního poměru s českou právní úpravou. Nejprve rozeberu, jako v případě české právní úpravy, jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru, výpověď a instituty s ní související a na konci této práce, v kapitole sedmé, vše porovnáám s platnou českou právní úpravou.

1. Skončení pracovního poměru v Nizozemí

1.1. Právní úprava

Holandské pracovní právo je zakotveno především v Občanském zákoníku, který obsahuje nejdůležitější instituty pracovního práva, jako jsou uzavření pracovní smlouvy a její náležitosti, mzda, způsoby skončení pracovního poměru, výpovědní dobu, důsledky neplatného rozvázání pracovního poměru, zákaz ukončení pracovního poměru, účast soudního tribunálu v pracovních věcech a jiné.¹ Jde o obecnou úpravu pracovního práva. Vedle občanského zákoníku je ale také důležité zmínit další prameny, ze kterých pracovní právo v Nizozemí vychází. Jsou jimi:

- *relevantní ustanovení Ústavy*, která v souvislosti s pracovním právem upravují zejména ochranu základních lidských práv, jako právo na svobodnou volbu povolání, svobodu sdružování, právo na stávkou, zákaz diskriminace na základě rasy či pohlaví, právo na soudní ochranu a jiné,²
- *mezinárodní smlouvy*, jelikož Nizozemí je členem mezinárodních organizací, v tomto případě zejména důležité Mezinárodní organizace práce. Stejně jako v české právní úpravě mají mezinárodní smlouvy, které byly ratifikovány a řádně vyhlášeny přednost před vnitrostátní právní úpravou v případě, že dojde k jejich rozporu,³
- *legislativa EU*. Nizozemí jako člen Evropské unie se v oblasti pracovního práva řídí jak primární, tak sekundární legislativou EU. Jde především o otázku týkající se volného pohybu pracovníků,
- *kolektivní smlouvy*, které mají velkou váhu v holandském pracovním právu a zajišťují zejména ochranu zaměstnanců. Kolektivní smlouvy upravují nebo doplňují otázky, které nejsou upraveny zákonem, například otázku náhrady za práci přesčas, propouštění nadbytečných zaměstnanců, nebo problematiku odcházení do předčasného důchodu.⁴

¹ BRECHT'S DUTCH CIVIL LAW: *Dutch civil code* [online]. Book 7 [cit. 2012-04-12]. Dostupné na <<http://www.dutchcivillaw.com/civilcodebook077.htm>>.

² JACOBS, T.J.M. Antoine. *Labour Law in The Netherlands*. The Hague, London, New York: Kluwer Law International, 2004, s. 32.

³ DUTCH CONSTITUTION, article 93 a 94 [cit 2012-04-12]. Dostupné na <http://www.servat.unibe.ch/icl/nl00000_.html>.

⁴ JACOBS, T.J.M. Antoine. *Labour Law in The Netherlands*. The Hague, London, New York: Kluwer Law International, 2004, s. 33-35.

• *královské dekrety, obecná správní nařízení, podnikové předpisy, zvyky a praxe a v neposlední řadě také judikatura.*⁵

V případě královských dekretů se domnívám, že půjde o úpravu spíše tradiční a okrajovou a v 21. století nebudou mít velké uplatnění.

1.2. Způsoby skončení pracovního poměru

Holandské pracovní právo se skončením pracovního poměru liší od jiných právních systémů zejména vysokou mírou ochrany před propouštěním.

V Nizozemí může skončit pracovní poměr těmito způsoby:

- 1) smrtí zaměstnance či zaměstnavatele,
- 2) během zkušební doby,
- 3) uplynutím doby,
- 4) dohodou,
- 5) okamžitým zrušením pracovního poměru,
- 6) soudním rozhodnutím.
- 7) výpovědí.⁶

1) Skončení pracovního poměru smrtí zaměstnance či zaměstnavatele

Jak uvádí článek 7:674 holandského občanského zákoníku „pracovní poměr skončí smrtí zaměstnance.“ Smrtí zaměstnance, stejně jako v českém právu, zaniká pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, některé nároky z něho plynoucí však nezanikají. Pozůstalí mají nárok na poslední dosaženou mzdu. Tento nárok však musí uplatnit v době 1 měsíce od smrti zaměstnance. Pozůstalými jsou, s ohledem na holandský občanský zákoník, myšleni manžel nebo partner, pokud žili se zaměstnancem v jedné domácnosti, ne-li jich děti zůstavitele, nebo osoba, která žila se zaměstnancem v jedné domácnosti a tato osoba byla odkázaná výživou na zůstavitele. Smrtí zaměstnavatele pracovní poměr nezaniká, nestanoví-li pracovní smlouva něco jiného. Dle mého názoru by však pracovní poměr skončil, jestliže smrtí zaměstnavatele zanikne i jeho oprávnění zaměstnávat fyzické osoby (tedy živnost, nebo jiná činnost na jímž základě je zaměstnavatel oprávněn poskytovat práci, nepřechází na jiného právního nástupce). Občanský zákoník však toto výslovně nestanoví.

⁵ Tamtéž, s. 33.

⁶ LASSCHE ADVOCATEN. Employment law in the Netherlands, [online]. *Termination of the employment contract* [cit 2012-04-12]. Dostupné na <<http://www.lassche.nl/en/employmentlaw2.html#termination>>.

2) Skončení pracovního poměru během zkušební doby

Zkušební doba musí být podle holandského občanského zákoníku sjednána v písemné formě a to na dobu maximálně 2 měsíců. Dále občanský zákoník stanoví, že je-li pracovní smlouva sjednána na dobu kratší jak 2 roky, nebo je konec pracovní smlouvy stanoven na určitý kalendářní den, může být zkušební doba sjednána maximálně na dobu 1 měsíce. Během této zkušební doby může ukončit pracovní poměr zaměstnanec i zaměstnavatel z jakéhokoliv důvodu nebo i bez důvodu.⁷

3) Skončení pracovního poměru uplynutím doby

Uplynutím doby skončí pracovní poměr sjednaný na dobu určitou. V tomto případě skončí pracovní poměr končí dnem stanoveným v pracovní smlouvě. Není tedy třeba vypovídat smlouvu předem. V případě, že zaměstnavatel chce, či musí vypovědět takovou pracovní smlouvu ještě před uplynutím doby, na kterou byla sjednána, není třeba žádat o povolení správního orgánu. Nicméně taková úprava vedla v minulosti k tomu, že zaměstnavatelé odmítali uzavírat pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Od roku 1999 je v holandské legislativě zakotveno pravidlo, na základě kterého nesmí smlouva na dobu určitou překročit tři po sobě jdoucí roky. Po uplynutí tří let se automaticky přemění na pracovní smlouvu na dobu neurčitou.⁸

4) Skončení pracovního poměru dohodou

Zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou na skončení pracovního poměru dohodnout. Dohodou je možné skončit pracovní poměr kdykoliv za jeho trvání. Forma takové dohody není výslovně stanovena, může být tedy uzavřena jak v písemné, tak v ústní formě. Z hlediska právní jistoty je samozřejmě doporučováno takovou dohodu uzavřít písemně.⁹

5) Okamžité zrušení pracovního poměru

Jde o jednostranný akt, na základě kterého zaměstnanec či zaměstnavatel okamžitě ukončí pracovní poměr. Jedná se o skončení bez výpovědní lhůty.

Okamžité zrušení pracovního poměru je možné v případě, kdy se jedna strana dopustí takového porušení povinností, že není možné spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr

⁷ JACOBS, T.J.M. Antoine. *Labour Law in The Netherlands*. The Hague, London, New York: Kluwer Law International, 2004, s. 110-111.

⁸ Tamtéž, s. 115-116.

⁹ JACOBS, T.J.M. Antoine. *Labour Law in The Netherlands*. The Hague, London, New York: Kluwer Law International, 2004, s. 100-101.

nadále trval.¹⁰ Důvody, pro které může dojít k okamžitému ukončení pracovního poměru uvádí holandský občanský zákoník v článcích 7:678 a 7:679. Jde o širokou škálu důvodů ,na základě kterých může zaměstnavatel skončit pracovní poměr se zaměstnancem.

Na straně zaměstnavatele jsou to důvody: a) zaměstnanec uvede zaměstnavatele v omyl při uzavírání pracovní smlouvy tím, že poskytne nepravdivé, nebo hrubě zkreslené informace o své osobě, nebo o způsobu ukončení předchozího zaměstnání, b) je zjevně nezpůsobilý vykonávat danou práci, c) se i přes varování opakovaně dopustí nepřijatelného chování, d) zaměstnanec je odsouzen pro trestný čin, e) hrubě uráží či ohrožuje zaměstnavatele, nebo jeho rodinné příslušníky, f) účastní se společenských akcí, které jsou v rozporu se zákonem nebo dobrými mravy a ohrožuje tak pověst či dobré jméno zaměstnavatele, g) úmyslně nebo z vědomé nedbalosti poškodí majetek zaměstnavatele, h) úmyslně nebo z vědomé nedbalosti ohrožuje bezpečí ostatních zaměstnanců. i) zveřejní chráněné údaje o zaměstnavateli, nebo poruší povinnost mlčenlivosti, j) soustavně odmítá plnit pokyny a příkazy zaměstnavatele, které jsou v souladu s pracovní smlouvou, k) zanedbává povinnosti, které mu plynou z pracovní smlouvy, l) není nadále schopen vykonávat sjednanou práci v důsledku svého předchozího jednání.¹¹

Na straně zaměstnance jsou to důvody: a) zaměstnavatel hrubě uráží či ohrožuje pověst zaměstnance nebo jeho rodinných příslušníků, b) svádí zaměstnance nebo jeho rodinné příslušníky k jednání, které je v rozporu se zákonem nebo dobrými mravy, c) neplatí sjednanou mzdu za vykonanou práci, d) neposkytuje ubytování nebo stravování, které byly dohodnuty v pracovní smlouvě, e) neposkytuje zaměstnanci dostatečnou práci v případě, že mzda je závislá na výsledku vykonané práce, f) jiným způsobem zanedbává své povinnosti, které mu plynou z pracovní smlouvy, g) práce, kterou má zaměstnanec vykonat je nebezpečná pro jeho život, zdraví, nebo může poškodit zaměstnancovo dobré jméno, i) pokud zaměstnanec není pro nemoc nebo z jiného vážného důvodu způsobilý vykonávat sjednanou práci.¹²

Jestliže kterákoliv ze stran tvrdí, že se jedná o neoprávněné zrušení pracovního poměru, může se obrátit na soud, který může buď uložit zaměstnavateli povinnost přijmout zaměstnance zpět, nebo nahradit druhé straně vzniklou škodu.

¹⁰ Tamtéž, s. 109-110.

¹¹ BRECHT'S DUTCH CIVIL LAW: *Dutch civil code* [online]. Book 7 article 678 [cit. 2012-04-12]. Dostupné na <<http://www.dutchcivillaw.com/civilcodebook077.htm>>.

¹² Tamtéž, Book 7, article 679.

6) Skončení pracovního poměru na základě soudního rozhodnutí

Tento způsob rozvázání pracovního poměru upravuje holandský občanský zákoník v ustanovení článku 7:685. Na základě tohoto ustanovení se každá ze stran pracovního poměru může obrátit na soud se žalobou na zrušení pracovní smlouvy. Takového zrušení pracovní smlouvy je možné stejně tak jako okamžité zrušení pracovního poměru pouze ze závažného důvodu. Tyto důvody, jak již bylo uvedeno obsahují články 7:678 a 7:679 holandského občanského zákoníku (viz kapitola 1.2.4.).

1.3. Skončení pracovního poměru na základě výpovědi

V případě, že je pracovní smlouva sjednána na dobu neurčitou liší se situace tím, že je k výpovědi třeba povolení státního orgánu. Jedná se o Ústřední organizaci pro práci a příjem (Central organization of Work and Income – dále jen „CWI“).¹³ V současné době jde o povolení na žádost zaměstnavatele (pro zaměstnance bylo toto povolení zrušeno v roce 1999). Toto povolení k ukončení pracovního poměru nemusí zaměstnavatel vyžadovat v případě:

- a) kněžích, zaměstnanců ve státních orgánech, pedagogických pracovníků, manažerů ve vrcholných funkcích,
- b) k ukončení pracovního poměru během zkušební doby, vzájemnou dohodou, k okamžitému propuštění, při zániku společnosti a v případě propuštění na základě soudního rozhodnutí.

Požadavek, aby byl udělen souhlas CWI ke zrušení pracovního poměru, musí být učiněn v písemné formě a musí obsahovat všechny relevantní náležitosti, zejména odůvodnění toho, proč by měl být zaměstnanec propuštěn. CWI pak během několika dnů zašle zaměstnanci kopii oznámení a určí mu lhůtu k vyjádření svého názoru. CWI vydá rozhodnutí o povolení k propuštění zaměstnance ze zaměstnání, jestliže je takový požadavek spravedlivý. To je v případě, že: 1) zaměstnanec není schopný vykonávat zaměstnání,

2) zaměstnanec je nadbytečný,

3) jiný důvod (např. velice špatný vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem).

Toto rozhodnutí musí být vydáno do 6 týdnů ode dne, kdy CWI obdržela žádost zaměstnavatele o vydání povolení. Po vydání takového rozhodnutí má zaměstnavatel 2 měsíce na to, aby tohoto povolení k propuštění zaměstnance využil. Po uplynutí 2 měsíců pozbývá povolení platnosti. Proti rozhodnutí o vydání povolení nebo odmítnutí žádosti není

¹³ Jelikož jsem čerpala z anglicky psané literatury, neuvádím přesný holandský název této organizace, ale dovolila bych si používat název anglický.

přípustný žádný opravný prostředek. Pokud však zaměstnavatel nesouhlasí s rozhodnutím o odmítnutí žádosti, může takovou žádost podat opakovaně, popřípadě se obrátit na soud, aby udělil souhlas s rozvázáním pracovního poměru. Zaměstnanec se může bránit proti rozhodnutí o povolení rozvázání pracovního poměru pouze v případě, že prokáže tzv. „hrubě nespravedlivé skončení pracovního poměru“ a to u soudu do 6 měsíců ode dne, kdy mu takové rozhodnutí bylo doručeno.¹⁴ Žádost k výpovědi se na první pohled může zdát jako velice přísná, podle mě však s ohledem na to, z jakých důvodů může být zaměstnanec propuštěn (např. špatný vztah se zaměstnavatele), tato tvrdost není tak markantní. Jde jen o to, aby byl zaměstnanec chráněn před libovůlí zaměstnavatele a byli do tohoto procesu zainteresováni nezaujaté osoby.

1.4. Výpovědní doba

Výpovědní dobu upravuje holandský občanský zákoník v ustanovení čl. 7:672. Výpověď nabude účinku na konci kalendářního měsíce, není-li ve smlouvě stanoveno jinak.¹⁵ Pro zaměstnavatele a zaměstnance platí odlišná výpovědní doba. Zaměstnavatel musí dodržet výpovědní lhůtu:

- a) 1 měsíc, trval-li pracovní poměr méně jak 5 let,
- b) 2 měsíce, trval-li pracovní poměr déle jak 5 let, ale méně jak 10 let,
- c) 3 měsíce, trval-li pracovní poměr déle jak 10 let, ale méně jak 15 let,
- d) 4 měsíce, trval-li pracovní poměr déle jak 15 let.

Tyto zákonné lhůty však mohou být sníženy o 1 měsíc, aby byla vyrovnána doba, kterou musel zaměstnavatel čekat na vydání povolení CWI k rozvázání pracovního poměru, pouze však za předpokladu, že zbývající výpovědní doba nebude kratší jak 1 měsíc. Zaměstnanec musí dodržet výpovědní dobu 1 měsíc. Prodloužit nebo zkrátit tuto výpovědní dobu lze pouze písemnou dohodou.¹⁶

Ve výpovědní době můžeme sledovat silnou ochranu zaměstnance při skončení pracovního poměru. Právní úprava chrání zejména zaměstnance na základě tzv. věrnostního principu, tedy zaměstnance pracujících u téhož zaměstnavatele dlouhou dobu. Půjde především o starší zaměstnance, kteří si budou nové zaměstnání hledat hůř, než mladí zaměstnanci, zákon jim tedy přiznává delší dobu k tomu, aby si případně mohli najít nové zaměstnání.

¹⁴ Tamtéž, s. 101-103.

¹⁵ BRECHT'S DUTCH CIVIL LAW: *Dutch civil code* [online]. Book 7 article 672 [cit. 2012-04-12]. Dostupné na <<http://www.dutchcivillaw.com/civilcodebook077.htm>>.

¹⁶ JACOBS, T.J.M. Antoine. *Labour Law in The Netherlands*. The Hague, London, New York: Kluwer Law International, 2004, s. 108.

1.5. Zákaz výpovědi

Stejně jako v mnoha jiných státech i v Nizozemí je v určitých případech zakázáno rozvázání pracovního poměru. Na základě těchto zákazů nemůže zaměstnavatel vypovědět pracovní smlouvu se zaměstnancem. Jedná se o případy, které upravuje holandský občanský zákoník v článku 7:670. Zaměstnavatel nemůže propustit svého zaměstnance např. v době prvních dvou let, kdy není zaměstnanec schopný vykonávat pracovní povinnosti z důvodu nemoci, v době, kdy je zaměstnankyně těhotná a do 6 týdnů po skončení mateřské dovolené, v době, kdy zaměstnanec vykonává vojenskou nebo náhradní službu apod. Dále je zakázáno ukončit pracovní poměr na základě rasového, etnického původu, nebo pohlaví, či náboženské nebo sexuální orientace. Článek 7:647 holandského občanského zákoníku dále stanoví, že je zakázáno skončit pracovní poměr v důsledku stížnosti podané zaměstnancem, na základě které je poukazováno na nerovné zacházení s muži a ženami, nebo zaměstnanci, kteří mají pracovní smlouvu na dobu určitou a těmi, kteří mají smlouvu na dobu neurčitou. Mezi další důvody zákazu bych ještě uvedla členství v politických uskupeních, odmítnutí pracovat v neděli v rozsahu, který dovoluje zákon o pracovní době (Working Time Act)¹⁷, propouštění v důsledku převodu podniku a jiné.

V případě, že zaměstnavatel vypoví pracovní smlouvu se zaměstnancem, ač je dán zákaz, je takový právní úkon od počátku neplatný, s výjimkou případů: a) zaměstnanec písemně souhlasí s výpovědí, b) jde o výpověď během zkušební doby, c) jedná se o důvodné okamžité zrušení pracovního poměru. Vše, co bylo napsáno ohledně zákazu skončení pracovního poměru, s výjimkou ochrany mateřství, neplatí v případě, že zaměstnavatel nebo jeho část ukončí svoji činnost.¹⁸

1.6. Hromadné propouštění

Institut hromadného propouštění je v Nizozemí upraven Zákonem o oznámení hromadného propouštění, který byl přijat na základě implementace směrnice EU o hromadném propouštění v roce 1976. Podle tohoto zákona musí každý zaměstnavatel, který zamýšlí propustit nejméně 20 zaměstnanců v průběhu 3 měsíců, podat písemné oznámení CWI. Takové oznámení musí obsahovat důvod, kvůli kterému se zaměstnavatel uchyluje k hromadnému propouštění a seznam zaměstnanců, kteří mají být propouštěni s uvedením

¹⁷ Čerpáno z anglicky psané literatury.

¹⁸ Tamtéž, s. 106-107.

jejich funkce, věku a pohlaví. CWI se začne zabývat touto žádostí po uplynutí 1 měsíce od jejího obdržení. Během této jednoměsíční lhůty se zaměstnavatel musí zabývat zmírněním následků hromadného propouštění, přesunem nadbytečných pracovníků na jiné pozice apod. Tato lhůta se však nepoužije v případě, že zaměstnavatel je v úpadku.¹⁹ V tomto případě je vidět velká podobnost s českou právní úpravou, která taktéž implementovala do svého právního řádu evropskou směrnici. Na rozdíl od holandské právní úpravy se však lépe vypořádává s počtem propouštěných zaměstnanců v závislosti na velikosti zaměstnavatele. Holandská právní úprava nicméně stanoví povinnost zaměstnavateli sestavit tzv. sociální plán, což může přinést lepší a detailnější postup při řešení této závažné situace.

1.7. Odstupné

Tady je třeba zdůraznit, že holandské právo nemá výslovnou úpravu odstupného při rozvázání pracovního poměru. CWI není oprávněná vyžadovat stanovení odstupného jako podmínku pro udělení povolení. Odstupné může být sjednáno při výpovědi z důvodu nadbytečnosti a to individuální nebo kolektivní dohodou, nebo v případě, kdy uloží tuto povinnost soud dle článku 7:681 nebo 7:685 holandského občanského zákoníku. Pokud jde o rozvázání pracovního poměru na základě soudního rozhodnutí, soudci příslušných soudu použijí na stanovení odstupného následující formule:

- 1) jednoměsíční plat za každý odpracovaný rok, je-li zaměstnanci méně jak 40 let,
- 2) jeden a půl měsíční plat za každý odpracovaný rok, je-li zaměstnanci mezi 40 a 50 lety,
- 3) dvoutměsíční plat za každý odpracovaný rok, je-li zaměstnanci více jak 50 let.

Tato formule odstupného představuje velkou ochranu zaměstnance v holandském pracovním právu, nicméně z hlediska toho, do jaké výšky by se mohly částky odstupného vyšplhat, jedná se z mého pohledu o úpravu zcela nepřiměřenou. Ku prospěchu zaměstnavatele svědčí to, že odstupné musí být nejprve sjednáno individuální nebo kolektivní smlouvou, jak jsem uvedla výše a také to, že sazby mohou být zvyšovány, či snižovány v závislosti na okolnostech jednotlivého případu. To se uplatní zejména, je-li stanoveno odstupné soudem. Nevýhodou je, že zaměstnanci, kteří byli propuštěni ze zaměstnání a bylo jim vyplaceno odstupné, nemusí mít nárok na podporu v nezaměstnanosti.²⁰

¹⁹ JACOBS, T.J.M. Antoine. *Labour Law in The Netherlands*. The Hague, London, New York: Kluwer Law International, 2004, s. 111.

²⁰ Tamtéž, s. 105-106.

2. Skončení pracovního poměru v ČR

„Skončení pracovního poměru znamená téměř vždy vážný zásah do života zaměstnance, někdy i zaměstnavatele a může se dotknout jejich důležitých zájmů.“²¹ Slabší stranou je při skončení pracovního poměru zaměstnanec, jelikož je s ukončením zaměstnání spojena ztráta odměny za vykonanou práci, která znamená ve většině případů pro zaměstnance nejen snížení úrovně hmotného zabezpečení, ale může mít pro něj též nepříznivé psychologické či společenské důsledky.²² Je důležité, aby právní úprava vytvářela podmínky jak pro mobilitu pracovních sil, která je vtělena do snadného uzavírání a rozvazování pracovního poměru, ale také aby byla pro zaměstnance vytvořena stabilita jeho zaměstnání a ochrana při jeho skončení.²³ Právě z tohoto důvodu dává zákon zaměstnanci, jako ekonomicky slabší straně, záruky v podobě výpovědní lhůty, kompenzace za skončené zaměstnání, a v neposlední řadě záruky před neodůvodněným jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a to tak, že:

- a) jednostranně rozvázat pracovní poměr může zaměstnavatel se zaměstnancem jen z důvodů taxativně uvedených v § 52 ZP a při okamžitém zrušení pracovního poměru z důvodů uvedených v § 55 ZP,
- b) zaměstnavatel nemůže rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, který je v ochranné době dle § 53 ZP (s přihlédnutím k § 54 ZP, který stanoví výjimky ze zákazu výpovědi dané zaměstnavatelem).

Je však třeba také pamatovat na situace, kdy zaměstnanec sám chce pracovní poměr ukončit, může tak učinit z jakéhokoliv důvodu, popř. bez uvedení důvodu. Ochrana, kterou zákon poskytuje zaměstnavateli v případech, kdy se zaměstnanec rozhodne skončit pracovní poměr, spočívá v dodržení výpovědní lhůty, která je stejná jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance (§ 51 odst. 1 ZP) a v taxativním výčtu případů, na základě kterých může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr (§ 56 ZP).

V zájmu zaměstnavatelů je také umožněno za splnění zákonných podmínek skončit pracovní poměr se zaměstnanci nadbytečnými či zaměstnanci, kteří neplní řádně své pracovní povinnosti nebo nejsou dostatečně kvalifikováni apod.²⁴

²¹ JAKUBKA, Jaroslav, a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k I.1. 2010*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2010, s. 107.

²² BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 227-228.

²³ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, s. 81.

²⁴ BĚLINA: *Pracovní právo...*, s. 227-228.

V České republice známe několik způsobů skončení pracovního poměru, jejichž výčet nám uvádí ust. § 48 ZP. Jde o ustanovení kogentní povahy, tudíž není možné skončit pracovní poměr jiným způsobem, než který upravuje již zmíněný § 48 ZP.

Právní úprava skončení pracovního poměru rozlišuje mezi skončením pracovního poměru na základě subjektivních a objektivních právních skutečností a dále stanoví možnost skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí. Mezi subjektivní právní skutečnosti můžeme zařadit dohodu o rozvázání pracovního poměru upravenou v ust. § 49 ZP, výpověď, která je upravena v ust. § 50 a násl. ZP, okamžité zrušení pracovního poměru (§ 55 a § 56 ZP) a zrušení pracovního poměru ve zkušební době, který je zařazen do ustanovení § 66 ZP. Mezi subjektivní právní skutečnosti je třeba také zařadit hromadné propouštění, které bylo do zákoníku práce vloženo v rámci harmonizace českého právního řádu s právem Evropské unie a je upraveno v ust. § 62 a násl. ZP.²⁵ Na základě objektivních právních skutečností „*pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance. Zánik pracovního poměru v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, upravuje § 342 odst.1.ZP.*“²⁶ Další objektivní skutečností, která má za následek skončení pracovního poměru je uplynutí doby, kdy dle ust. § 48 odst. 2 ZP „*pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby.*“ Skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí se týká zaměstnanců cizinců a osob, které nemají občanství ČR.

Ve své diplomové práci se budu zabývat výpovědí, jakou jednou z forem skončení pracovního poměru, nicméně v této kapitole bych ráda pro úplnost nastínila i ostatní výše uvedené způsoby skončení pracovního poměru.

2.1. Skončení pracovního poměru na základě subjektivních právních skutečností

2.1.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranným právním úkonem, který upravuje zákoník práce v ustanovení § 49. K uzavření takové dohody je třeba souhlasu obou stran a strany se musí zejména dohodnout, kterým dnem pracovní poměr skončí. Skončení pracovního poměru nemusí být určeno jen stanovením konkrétního data. Lze tak dovodit ze soudního rozhodnutí R 5/1974, ve kterém soud došel k závěru, že „*skončení pracovního poměru může být dohodnuto i jinak, než stanovením kalendářního dne, např. ukončením*

²⁵ Tamtéž, s. 236.

²⁶ § 48 odst.4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

sezónních prací, či skončením dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance apod.“²⁷ Musí jít však o určení doby, které nevzbuzuje pochybnosti. Dále ustanovení § 49 odst. 2 ZP stanoví obligatorní písemnou formu dohody. Pakliže strany nedodrží písemnou formu, bude takový právní úkon, dle ust. § 20 ZP, neplatný. Ustanovení § 20 ZP však dává možnost dodatečně takovou vadu odstranit. Důvody rozvázání pracovního poměru nejsou třeba v dohodě uvádět.²⁸ Dříve obsahoval zákoník práce v ustanovení § 49 odst. 2 podmínku, podle kterého *důvody rozvázání pracovního poměru musí být uvedeny, požaduje-li to zaměstnanec.* S účinností od 1.ledna 2012 již zákoník práce takové ustanovení neobsahuje. To znamená, že i v případě, kdy zaměstnanec požaduje po zaměstnavateli uvedení důvodu v dohodě o rozvázání pracovního poměru, nemusí mu zaměstnavatel vyhovět. Pokud s takovým jednáním zaměstnanec nesouhlasí, nemusí vůbec takovou dohodu uzavřít, ale neuvedení důvodu, popř. uvedení jiných než skutečných důvodů, které vedly k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, nezakládá neplatnost takové dohody. K témuž závěru dospěl Nejvyšší soud v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1779/2010, ze dne 14. 7. 2011, kde konstatoval, že *„požadavek zaměstnance, aby byly v dohodě uvedeny důvody není podstatnou náležitostí dohody a tudíž jejich neuvedení nezakládá neplatnost dohody.*“²⁹ K tomuto závěru se také přikláním, neboť dohoda je svobodným projevem vůle dvou stran. Jejich vůli je tedy třeba vykládat tak, že pracovní poměr chtějí skončit obě strany pracovního poměru, z jakého důvodu tak činí pak nepokládám za rozhodný. Jedná se o posun ve prospěch smluvní volnosti stran pracovního poměru.

Na závěr bych ještě uvedla, že dohodou může být pracovní poměr skončen kdykoliv, to znamená, i během dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, či během rodičovské dovolené zaměstnankyně či zaměstnance apod. Na základě těchto skutečností nemůže zaměstnavatel dát výpověď zaměstnanci (§ 53 ZP). V případě dohody o rozvázání pracovního poměru se tyto podmínky zákazu neuplatí, neboť dohoda je souhlasný projev vůle dvou stran o tom, že má být pracovní poměr skončen. Soud v tomto ohledu vyslovil závěr, že *těhotenství zaměstnankyně v době uzavření dohody není důvodem její neplatnosti, a*

²⁷ DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. I. Skončení pracovního poměru, II. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru.* Aktualizované a rozšířené vydání. Praha: ASPI Publishing, 2002, s. 3.

²⁸ JAKUBKA, Jaroslav, a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1. 2010.* 4. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2010, s. 108-110.

²⁹ FETTER, W. Richard. *Pracovně-právní judikatura NS ČR z r. 2011* [online]. Epravo.cz, 7. května 2012 [cit.2012-05-14]. Dostupné na < <http://www.epravo.cz/top/clanky/pracovne-pravni-judikatura-ns-cr-z-r-2011-81993.html>>.

to ani v případě osamělé zaměstnankyně, která o svém těhotenství v této době nevěděla (R 4/1986).³⁰

2.1.2. Výpověď z pracovního poměru

Výpověď je jednostranným právním úkonem, kterým zaměstnanec či zaměstnavatel projevuje úmysl skončit pracovní poměr. Na rozdíl od dohody o rozvázání pracovního poměru není třeba vůle druhé strany, naopak jsou častější případy, kdy jde o právní úkon proti vůli druhé strany.³¹ Pracovní poměr pak skončí uplynutím výpovědní doby. Jelikož se jedná o právní úkon, který může mít velice nepříjemné důsledky, je kladen důraz na splnění všech zákonných podmínek, které taková výpověď musí mít. Zejména musí být učiněna v písemné formě, což stanoví ust. § 50 odst. 1 ZP. Jedná-li se o výpověď danou zaměstnavatelem, musí být uveden důvod, pro který je tato výpověď dána a to tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem.³² Tyto důvody jsou taxativně uvedeny v ust. § 52 ZP, z čehož vyplývá, že není možné, aby dal zaměstnavatel výpověď zaměstnanci z jiného důvodu, než který zákon uvádí. Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď za jakéhokoliv důvodu popřípadě bez uvedení důvodu.³³

Jelikož je tématem mé diplomové práce „*Skončení pracovního poměru výpovědí*“, rozeberu problematiku výpovědi a institutů s ní souvisejících v následujících kapitolách.

2.1.3. Okamžité zrušení pracovního poměru

„*Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranným právním úkonem směřujícím ke skončení pracovního poměru okamžikem doručení jeho písemného vyhotovení druhému účastníku.*“³⁴ Jedná se o výjimečný způsob rozvázání pracovního poměru a zákoník práce dává tuto možnost jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci. Okamžité zrušení musí být obligatorně učiněno v písemné formě a musí v něm být skutkově vymezen důvod tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným.³⁵ Takto vymezený důvod již nelze dodatečně měnit. V případě absence některé z těchto náležitostí, bude takový právní úkon od počátku neplatný. Úprava je tak koncipovaná proto, že okamžité zrušení pracovního poměru způsobuje vážný

³⁰ HOCHMAN, Josef, a kol. *Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura souvisící*. Praha: Linde, 2007, s. 184-185.

³¹ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 230.

³² § 50 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

³³ § 50 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

³⁴ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 234.

³⁵ JAKUBKA, Jaroslav, a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k I.1. 2010*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2010, s. 129.

dopad na druhou stranu a proto je na místě mít vysoké požadavky na formální a obsahové náležitosti tohoto právního úkonu.³⁶

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy:

- a) *byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,*
- b) *porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.*³⁷

U bodu a) je třeba říci, že je nutné, aby rozsudek již nabyt právní moci, to znamená, že tento důvod se nebude vztahovat na případy, kdy je zaměstnanec v pouhém podezření, že spáchal trestný čin, ani tehdy, byl-li zaměstnanec vzat do vazby či odsouzen k podmíněnému trestu.³⁸

Bližší k bodu b): Aby mohlo dojít k okamžitému zrušení pracovního poměru, musí takové porušení dosáhnout jisté míry intenzity, musí být ze strany zaměstnance zaviněné (buď i z nedbalosti) a porušení musí být v příčinné souvislosti s pracovními povinnostmi. Jak již napovídá formulace „zvláště hrubým způsobem“, jedná se o porušení pracovní povinnosti nejvyšší intenzity.³⁹ Jde tedy o zvláště hrubé úmyslné porušení pracovních povinností, které zaměstnanci vyplývají z pracovních předpisů, pracovní smlouvy, příkazu nařízeného, neodporuje-li obsahu pracovní smlouvy apod.⁴⁰

Ustanovení § 55 odst. 2 ZP stanovuje zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a to vůči těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni na mateřské dovolené a vůči zaměstnanci či zaměstnankyni čerpající rodičovskou dovolenou.⁴¹

Zaměstnavatel, který uchýlí k okamžitému zrušení pracovního poměru musí dbát lhůt, které stanovuje zákoník práce v ust. § 58 a to jsou:

- *subjektivní lhůta*, na základě které může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru prokazatelně dozvěděl,

³⁶ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, s. 104.

³⁷ § 55 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

³⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. Institut okamžitého zrušení pracovního poměru. *Právo a zaměstnání*. 2004, č. 1, s. 3.

³⁹ Zákoník práce rozlišuje mezi soustavným méně závažným porušením pracovní kázně, závažným porušením pracovní kázně a porušením pracovní kázně zvláště hrubým způsobem.

⁴⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1307/2006

⁴¹ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

- *objektivní lhůta 1 roku*, ode dne, kdy důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl.⁴²

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Zaměstnanec může dle ust. § 56 odst. 1 ZP okamžitě zrušit pracovní poměr ve dvou případech: 1) jestliže nemůže nadále vykonávat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a to na základě lékařského posudku nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu a zároveň mu zaměstnavatel neumožnil výkon jiné vhodné práce v době 15 dnů ode dne, kdy mu byl takový lékařský posudek předložen,

2) nebyla mu vyplacena za vykonanou práci mzda, nebo plat, nebo náhrada mzdy a nebo její část a to do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.⁴³

Také zaměstnanec je při okamžitém zrušení pracovního poměru povinen dodržet subjektivní lhůtu 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru dozvěděl a objektivní lhůtu 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.⁴⁴ Novelou zákoníku práce účinnou od 1.1. 2012 je stanoveno v ust. § 56 odst. 2, že „*zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.*“ Výpovědní doba činí dle zákoníku práce nejméně 2 měsíce, což znamená, že může být i delší, ale bude se jednat spíše o ojedinělé případy. Jde tedy o změnu v neprospěch zaměstnance, kdy dřívější úprava stanovovala náhradu mzdy ve výši trojnásobku průměrného výdělku.⁴⁵

2.1.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zkušební doba je institut, který dává možnost účastníkům pracovního poměru zjistit, jestli jim nově vzniklý pracovní poměr vyhovuje a zdali v něm chtějí setrvávat. V případě, že jim takový pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu (popř. i bez důvodu) nevyhovuje, mají v této zkušební době možnost pracovní poměr jednoduše a rychle skončit. Zkušební doba, jak je uvedeno v ust. § 35 odst. 1 ZP, může být sjednána na dobu maximálně 3 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru a u vedoucích zaměstnanců nesmí být delší jak

⁴² BUKOVJAN, Petr. Běh subjektivní lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. *Práce a mzda*. 2008, č. 4, s. 25-26.

⁴³ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

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

⁴⁵ ŠETŘILOVÁ, Jana. Nové limity práva zaměstnance na okamžité zrušení pracovního poměru pro nevyplacení mzdy [online]. Epravo.cz, 22.března 2012 [cit.2012-05-15]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/nove-limity-prava-zamestnance-na-okamzite-zruseni-pracovniho-pomeru-pro-nevyplaceni-mzdy-i-cast-81802.html>>.

6 měsíců po sobě jdoucích.⁴⁶ Pokud se zaměstnanec či zaměstnavatel uchýlí ve zkušební době k tomu, že chce pracovní poměr skončit, musí tak učinit v písemné formě. Pracovní poměr tak skončí dnem doručení zrušení. Může být skončen i dnem pozdějším, musí tak být ale uvedeno ve zrušení.⁴⁷ Zákaz zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem se vztahuje na dobu prvních 14 kalendářních dní a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 na dobu prvních 21 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.⁴⁸

2.2. Skončení pracovního poměru na základě objektivních právních skutečností

2.2.1. Smrt zaměstnance

Na základě této právní události dochází ke skončení pracovního poměru. Vyplývá to z § 2 odst. 1, kdy zaměstnanec vykonává závislou práci pro zaměstnavatele osobně. Smrtí zaměstnance zaniká právní vztah, nezanikají však všechna práva, která mu plynula z pracovního poměru. I po smrti zaměstnance přetrvávají práva peněžitá.⁴⁹ Zákoník práce v § 328 odst. 1 stanoví, že mzdová a platová práva z pracovněprávního vztahu přecházejí na manžela, děti a rodiče, jestliže s ním žili ve společné domácnosti v době smrti a to do výše trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku. Tato peněžitá práva nejsou předmětem dědictví po zůstaviteli. Do dědictví jsou zahrnuty až tehdy, není-li výše uvedených osob.⁵⁰

2.2.2. Smrt zaměstnavatele

Jak již z povahy věci plyne, končí základní pracovněprávní vztah smrtí zaměstnavatele pouze, je-li fyzickou osobou.⁵¹⁵² Tak se nestane, je-li v živnosti pokračováno oprávněnou osobou, kterou uvádí živnostenský zákon v § 13 odst. 1 písm. b), c) a e).⁵³ V případě, že

⁴⁶ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

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

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

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

⁵⁰ JAKUBKA, Jaroslav, a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1. 2010*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2010, s. 436.

⁵¹ § 48 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁵² Živnost může provozovat fyzická osoba, splní-li podmínky stanovené živnostenským zákonem (§ 5 odst. 1 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů).

⁵³ b) dědicové ze zákona, není-li dědiců ze závěti, c) dědicové ze závěti a pozůstalý manžel nebo partner, i když není dědicem, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti, nebo e) pozůstalý manžel nebo partner splňující podmínku uvedenou pod písmenem c), pokud v živnosti nepokračují dědicové.

oprávněná osoba v živnosti pokračovat nehodlá, zaniká základní pracovněprávní vztah marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele.⁵⁴

Stejně jako smrt zaměstnance a zaměstnavatele bude mít za právní následek skončení pracovního poměru jejich prohlášení za mrtvé. Pracovní poměr tak zaniká právní mocí rozsudku o prohlášení za mrtvého. V případě, že bude toto rozhodnutí následně zrušeno, pracovní poměr se již neobnoví.⁵⁵

2.2.3. Uplynutí doby

Uplynutí doby, mající za následek skončení pracovního poměru, je objektivní právní skutečností, která se uplatní v případě pracovního poměru sjednaného na dobu určitou.⁵⁶ Institut pracovního poměru na dobu určitou je v praxi hojně využíván. Skončení takto sjednaného pracovního poměru je totiž elegantní a není třeba hledat důvody, které je nutno mít při výpovědi či při okamžitém zrušení pracovního poměru. Pracovní poměr tak skončí bez dalšího uplynutím sjednané doby. Není však vyloučeno skončení pracovního poměru na dobu určitou kterýmkoliv jiným způsobem, jak uvádí § 65 odst. 1 ZP, tedy dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době, rozhodnutím příslušného orgánu nebo smrtí zaměstnance či zaměstnavatele. Ke skončení pracovního poměru na dobu určitou tedy není třeba žádného úkonu ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele, výjimku tvoří případy, kdy trvání pracovního poměru závisí na době konání určitých prací. V takovém případě je zaměstnavatel povinen upozornit zaměstnance, že tyto práce budou skončeny a to alespoň 3 dny předem (§ 65 odst.1 zákoníku práce). Jestliže doba trvání pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem již uplynula, ale zaměstnanec nadále pokračuje v konání práce s vědomím zaměstnavatele, nastává právní fikce pokračování pracovního poměru na dobu neurčitou.⁵⁷ Je zde podstatné vědomí zaměstnavatele, že zaměstnanec v práci pokračuje, což je ovšem možné vykládat tak, že postačí vědomí nejbližší nadřízeného zaměstnance.⁵⁸

Novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. došlo ke změně právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou zejména v tom ohledu, že pracovní poměr lze sjednat mezi týmiž stranami v maximální délce 3 roky a ode dne vzniku pracovního poměru

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

⁵⁵ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2.vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, s.189.

⁵⁶ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 240.

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

⁵⁸ JAKUBKA, Jaroslav, a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k I.1. 2010*. 4.aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2010, s. 136.

může být opakována nejvýše dvakrát.⁵⁹ Tato nová právní úprava má být flexibilnější a zajistit větší pružnost pracovního trhu, ale zároveň přísnější z hlediska toho, že není možné pracovní poměr tolikrát prodlužovat, což zajišťuje zaměstnancům větší právní jistotu.⁶⁰

2.3. Skončení pracovního poměru v některých zvláštních případech

2.3.1. Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu

Jedná se o případy, kdy zaměstnanec je cizincem, nebo osobou bez státní příslušnosti. Cizinci a osoby bez státní příslušnosti musí mít k výkonu zaměstnání na území ČR platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území ČR, popř. musí být držiteli zelené karty.⁶¹ Podmínky vydání takového povolení k zaměstnání stanoví zákon o zaměstnanosti v ust. § 89 a násl. Pro tyto osoby pak skončí pracovní poměr (neskončí-li jiným způsobem uvedeným v ust. § 48 odst. 1 a 4 ZP):

- dnem, kterým končí jejich pobyt na území ČR dle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu (povolení k pobytu může zrušit Policie ČR nebo Ministerstvo vnitra),
- dnem nabytí právní moci rozsudku, který ukládá cizinci nebo osobě bez státní příslušnosti trest vyhoštění z území ČR.

Další možností skončení pracovního poměru u cizinců a osob bez státního občanství je uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, nebo povolení k dlouhodobému pobytu a to za účelem zaměstnávání ve zvláštních případech a v případech, kdy je třeba k zaměstnání vysoké kvalifikace dle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR.⁶² V tomto případě nekončí pracovní poměr rozhodnutím příslušného orgánu, ale na základě objektivní právní skutečnosti a to uplynutím doby.

2.3.2. Skončení pracovního poměru založeného jmenováním

Pracovní poměr se mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem zakládá pracovní smlouvou. Zákoník práce však v ust. § 33 odst. 3 upravuje také možnost založení pracovního poměru jmenováním. Pracovní poměr je možné založit jmenováním na vedoucí pracovní

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

⁶⁰ BUKOVJAN, Petr, ŠUBRT, Bořivoj. *Nová právní úprava pracovních poměrů na dobu určitou* [online]. Mzdovapraxe.cz, 5. prosince 2011 [cit.2012-05-15]. Dostupné na

<<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d36128v45834-nova-pravni-uprava-pracovnich-pomeru-na-dobu-urcitou/>>.

⁶¹ § 89 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁶² § 48 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

místo a to v případě, kdy tak stanoví zvláštní právní předpis.⁶³ Není-li tak stanoveno zvláštním právním předpisem, pracovní poměr se jmenováním zakládá pouze v taxativně vymezených případech, u vedoucího organizační složky státu, příspěvkové organizace apod. (§ 33 odst. 3 písm. a)-g))⁶⁴ Jde o vedoucí osoby, jejichž zaměstnavatelem je stát, popř. subjekt se státem svázaný (státní fondy apod.)⁶⁵ Takto jmenované zaměstnance je možno z jejich funkce odvolat, nebo se mohou takového místa ze své vlastní vůle vzdát. Otázkou je, jestli takovým odvoláním či vzdáním se vedoucího postu, končí pracovní poměr jako takový. Zákoník práce dává odpověď v ustanovení § 73a odst. 2, ve kterém je řečeno, že „*odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí.*“ V případě, že zaměstnavatel vedoucího zaměstnance odvolá, nebo se zaměstnanec vedoucí pozice sám vzdá, je povinen mu nabídnout zaměstnání na jiné pracovní pozici s ohledem na jeho zdravotní stav a kvalifikaci. Jestliže pro zaměstnance taková práce není, či ji zaměstnanec odmítne, vytvoří se fikce nadbytečnosti zaměstnance. Zaměstnavatel tak může se zaměstnancem skončit pracovní poměr výpovědí a to z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. c) ZP.⁶⁶ Nejvyšší soud se otázkou vztahu právní úpravy týkající se odvolání a obecné právní úpravy skončení pracovního poměru zabýval již v mnoha případech. Naposledy rozhodoval dne 22.11. 2011 v rozsudku pod sp. zn. 21 Cdo 4447/2010, kde stanovil, že je možné dát vedoucímu zaměstnanci výpověď z jakéhokoliv důvodu uvedeného v ust. § 52 ZP a není třeba jej z vedoucího pracovního místa nejprve odvolat. I na vedoucí zaměstnance, jejichž pracovní poměr byl založen jmenováním se užije obecná právní úprava skončení pracovního poměru a jejich předchozí neodvolání z vedoucí pozice nezakládá neplatnost takového právního úkonu.⁶⁷ Pracovní poměr vedoucího zaměstnance založeného jmenováním na dobu určitou skončí uplynutím doby.⁶⁸ Pokud je však zaměstnanec, který byl do vedoucí pozice jmenován na dobu určitou, odvolán, popř. se vzdal vedoucího místa ještě před uplynutím sjednané doby, končí jak výkon této práce, tak i samotný pracovní poměr.⁶⁹

⁶³ Zvláštním právním předpisem může být v tomto případě např. zákon č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů, z. č. 129/2000 Sb., o krajích, ve znění pozdějších předpisů, z. č. 483/1991 Sb., o České televizi, ve znění pozdějších předpisů, z. č. 484/1991 Sb., o Českém rozhlasu, ve znění pozdějších předpisů a jiné.

⁶⁴ § 33 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁵ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 2.vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, s.146.

⁶⁶ § 73a odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁷ BUKOVJAN, Petr. Je nutné vedoucího zaměstnance před dáním výpovědi odvolat? *Práce a mzda*, 2012, č. 2, s. 51-52.

⁶⁸ § 73a odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁹ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 2.vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 311.

3. Výpověď z pracovního poměru

Výpověď z pracovního poměru je jednostranným právním úkonem, kterým účastník pracovního vztahu projevuje vůli pracovní poměr skončit. Od ostatních způsobů skončení pracovního poměru jednostranným právním úkonem se výpověď liší tím, že její účinky nastávají až uplynutím stanovené výpovědní doby. Pracovní poměr takovým způsobem může skončit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Nicméně na každou stranu jsou kladeny jiné nároky. Výpověď daná zaměstnavatelem musí obsahovat přesně vymezený důvod, na rozdíl od výpovědi dané zaměstnancem, který může vypovědět pracovní smlouvu z jakéhokoliv důvodu, popřípadě i bez udání důvodu. Je to dáno proto, že zaměstnance, jako ekonomicky slabší stranu, je třeba chránit před případnou libovůlí zaměstnavatele ukončit dosud fungující pracovní vztah. Výpověď může znamenat velice citelný zásah do života zaměstnance, může ho negativním způsobem ovlivnit psychologicky a zhoršit jeho sociální postavení. Zákonodárce proto zaměstnanci přiznává ochranu výše zmíněným uvedením výpovědního důvodu, dodržením minimální dvouměsíční výpovědní doby a v určitých případech také vyplacením odstupného. Vyplývá tak z ochranné funkce pracovního práva.

V souvislosti s výpovědí z pracovního poměru bych zmínila, z mého pohledu, zajímavé usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 8. 4. 1999, sp. zn. III. ÚS 547/98, ve kterém bylo řečeno, že „výpověď z pracovního poměru není porušením práva na svobodnou volbu povolání.“⁷⁰ Listina základních práv a svobod uvádí v čl. 26, že každý má právo na svobodnou volbu povolání.⁷¹ Jak Nejvyšší soud, tak Ústavní soud ČR se shodly na tom, že ústavně zaručené právo na svobodnou volbu povolání znamená, že každý má možnost si zvolit své povolání dle vlastního rozhodnutí, či přesvědčení. Neznamená to však, že povolání, které si jedinec zvolí, nemůže být skončeno. Pracovní poměr je výsledkem dohody mezi budoucím zaměstnancem a zaměstnavatelem a vzniká uzavřením pracovní smlouvy. Za splnění zákonných podmínek je pak tedy možné takové povolání skončit jednostranně, a to i proti vůli zaměstnance.⁷²

Na výpověď jako kvalifikovaný právní úkon jsou zákonem kladeny požadavky z hlediska dodržení náležitostí formy a obsahu tohoto úkonu. V další části této kapitoly bych rozebrala

⁷⁰ nález Ústavního soudu ČR ze dne 8. 4. 1999, sp. zn. III. ÚS 547/98

⁷¹ čl. 26 Listiny základních práva a svobod.

⁷² DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. I. Skončení pracovního poměru, II. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru*. Aktualizované a rozšířené vydání. Praha: ASPI Publishing, 2002, s. 5.

obecné hmotně právní podmínky výpovědi, které jsou společné pro zaměstnance i zaměstnavatele.

3.1. Subjekty výpovědi

Skončit pracovněprávní vztah výpovědí mohou obě strany tohoto vztahu, tedy zaměstnanec i zaměstnavatel. Je samozřejmé, že nutným předpokladem výpovědi je nejprve samotná existence pracovního poměru. Aby mohl být pracovněprávní vztah uzavřen, musí mít obě strany způsobilost k právům a povinnostem a způsobilost k právním úkonům. Zákoník práce vymezuje pracovněprávní subjektivitu, tedy způsobilost mít v pracovním vztahu práva a povinnosti v ustanoveních § 6 a § 10. Ustanovení § 9 ZP pak stanoví, kdo jedná za stát v pracovněprávních vztazích.⁷³ Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti spadá do jednoho časového okamžiku, a to dosažením 15. roku věku, není-li v zákoníku práce stanoveno něco jiného.⁷⁴ Je však třeba také dodržet podmínku, kdy zaměstnanec může do práce nastoupit až poté, co ukončil povinnou školní docházku. Je tedy zřejmé, že vznik zaměstnancovy subjektivity a způsobilosti k právním úkonům v pracovním právu se liší od vzniku občanskoprávní subjektivity. Stejně tak je odlišný vznik pracovněprávní subjektivity zaměstnavatele. Zaměstnavatelem může být jak fyzická, tak právnická osoba. V případě zaměstnavatele-fyzické osoby vzniká pracovněprávní subjektivita narozením. Narozením vzniká z toho důvodu, že je dána možnost pokračovat v živnosti dědicem, jak stanoví ust. § 342 ZP. Dědění bude pravděpodobně nejčastějším případem, kdy je třeba uznat pracovněprávní subjektivitu osoby, která dosud nenabyla způsobilosti k právním úkonům, nicméně právní úprava se neomezuje pouze na tento případ.⁷⁵ Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnavatele nabývat vlastními úkony práv a brát na sebe povinnosti pak vzniká dovršením 18. roku věku. Tady je třeba poukázat na další odlišnost od občanskoprávní úpravy a tou je nabytí způsobilosti k právním úkonům před dosažením 18ti let věku. Občanský zákoník dává tuto možnost uzavřením manželství (srov. § 8 odst.2 OZ). V pracovním právu však dřívější nabytí způsobilosti k právním úkonům není možné. V případě zaměstnavatele, který je právnickou osobou bude podstatné, kdo je oprávněn za

⁷³ Za Českou republiku jedná v pracovněprávních vztazích a vykonává práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů organizační složka státu, která zaměstnává jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance.

⁷⁴ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2.vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 26.

⁷⁵ Tamtéž, s. 38.

tuto osobu jednat a tudíž kompetentní k podání výpovědi. Takovými osobami jsou ti, kteří k tomu jsou oprávněni smlouvou o zřízení právnické osoby, zakládací listinou nebo zákonem.⁷⁶

Novela zákoníku práce provedena zákonem č. 365/2011 Sb. zrušila ustanovení § 8, který obsahoval výčet ustanovení občanského zákoníku, které se použijí na pracovněprávní postavení zaměstnavatele jako právnické osoby. Nicméně jak bylo uvedeno v důvodové zprávě k návrhu zákoníku práce „zrušení těchto výslovných odkazů nebude mít za následek nemožnost používat ustanovení občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy, nýbrž jejich použití bude vyplývat z principu podpůrné působnosti, podle něhož se občanský zákoník použije na pracovněprávní vztahy vždy, neobsahuje-li zákoník práce speciální úpravu, a to aniž by bylo třeba zvláštního odkazu.“⁷⁷

3.2. Forma a obsah výpovědi

Výpověď jako jednostranný právní úkon musí splňovat obecné náležitosti právního úkonu. Náležitost subjektu jsem popsala výše. Nyní se budu zabývat formálními a obsahovými náležitostmi. Výpověď je právním úkonem, který může mít velmi významné důsledky pro druhého účastníka pracovního vztahu. Z toho důvodu je třeba pod sankcí neplatnosti dodržet písemnou formu takového úkonu.^{78 79} Byla-li by tedy výpověď dána ústně, byla by od počátku neplatná a zamýšlené účinky by nemohly nikdy nastat. Tento požadavek písemné formy je logický, neboť ústní forma by působila subjektům pracovního poměru značnou právní nejistotu a v případě, kdy by se jedna ze stran chtěla soudně bránit proti ústně podané výpovědi, bylo by velice obtížné takový úkon přezkoumávat.

Je třeba mít na paměti, že výpověď, jako každý jiný právní úkon, musí být učiněna svobodně, vážně a určitě, jinak je neplatná. Z hlediska obsahových náležitostí je tedy nutné, aby bylo z výpovědi zřejmé, že jde o takový projev vůle, kterým účastník pracovního vztahu zamýšlí pracovní poměr skončit.⁸⁰ Jelikož se právní úkon posuzuje podle obsahu, nikoliv podle označení, není třeba aby bylo výslovně uvedeno, že jde o „výpověď z pracovního poměru“, nicméně z obsahu listiny to vyplývat musí. Je také potřeba, aby bylo jasné, kdo je adresátem výpovědi, tedy komu je výpověď určena. Je důležité identifikovat zaměstnance,

⁷⁶ § 20 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

⁷⁷ Důvodová zpráva k návrhu zákoníku práce. Obecná část: Závěrečná zpráva z hodnocení dopadů regulace podle obecných zásad [online]. Dne 4.3. 2011 [cit. 2012-06-18]. Dostupné na < http://www.os-echo.cz/data/download/duvodova_zprava_k_navrhu_zakoniku_prace.pdf >.

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

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

⁸⁰ JAKUBKA, Jaroslav. *Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele*. 2. aktualizované vydání. Praha: GRADA Publishing, 2000. s. 22.

kterému je dána výpověď, uvedením jména a příjmením a v praxi je samozřejmě vhodné pro větší přesnost uvést adresu bydliště a datum narození, popřípadě rodné číslo.

Pokud jde o výpověď ze strany zaměstnavatele, je esenciální složkou výpovědi uvedení výpovědního důvodu. Vyplývá tak z ustanovení § 50 odst. 4 ZP, který uvádí, že „*dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem.*“ Důvody, na základě kterých může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, vymezuje ustanovení § 52 ZP. V případě, že by zaměstnavatel ve výpovědi důvod neuvedl, popřípadě by uvedl důvod jiný, než který zákon připouští, jednalo by se o neplatný pracovněprávní úkon. Ve výpovědi musí zaměstnavatel vylíčit, v čem spatřuje naplnění výpovědního důvodu, přičemž to musí učinit takovým způsobem, který z pohledu určitosti a srozumitelnosti nevzbuzuje pochybnosti.⁸¹ Při posuzování, z jakého konkrétního důvodu dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, se potom vychází z vylíčeného skutkového stavu, tedy právní kvalifikace není sama o sobě významná, jak uvedl Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 3.11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/98.⁸² Vymezený důvod pak již nesmí být dodatečně měněn.⁸³

Další obsahovou náležitostí, která může být uvedena ve výpovědi, je určení výpovědní doby. Pakliže strana, která zamýšlí skončit pracovní poměr výpovědí, tuto dobu neuvede, na platnost právního úkonu to nebude mít vliv, jelikož jde o skutečnost stanovenou zákonem. K této skutečnosti se vyjádřil také Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 15.10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000, „*neuvede-li zaměstnavatel nebo zaměstnanec ve výpovědi výpovědní dobu vůbec, nebo ji uvede nesprávně, není výpověď neplatná, avšak pracovní poměr končí uplynutím zákonné výpovědní doby.*“ Výpovědní doba je charakteristická právě pro výpověď a odlišuje ji tak od ostatních způsobů skončení pracovního poměru. Účinky, které jsou takovou výpovědí zamýšleny nastanou až uplynutím určité doby. Tato doba je stanovena z toho důvodu, že výpověď jako jednostranný právní úkon citelně zasahuje do práv a oprávněných zájmů druhého účastníka, je tedy nutné poskytnout mu určitou lhůtu na to, aby se mohl vypořádat s nastalou situací a přizpůsobit se jí. Zákon stanoví pro zaměstnance i zaměstnavatele stejnou výpovědní dobu, a to nejméně 2 měsíce. Slovo „nejméně“ nás směřuje k tomu, že výpovědní doba může být i delší než dva měsíce. Prodloužit výpovědní dobu je možné však jen v případě, kdy si tak zaměstnanec se zaměstnavatelem sjednají

⁸¹ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 2.vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 197.

⁸² Tamtéž, s. 200.

⁸³ § 50 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

v písemné dohodě.⁸⁴ V tomto ohledu bych upozornila na judikaturu Nejvyššího soudu, která stanovila, že k dohodě o delší výpovědní době lze přistoupit pouze do okamžiku, než tato doba začala běžet.⁸⁵ Dále zákon uvádí výjimku z této dvouměsíční lhůty, a to v případě, kdy je výpověď dána ze strany zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo s přechodem výkonu těchto práv a povinností.⁸⁶ Pracovní poměr v této situaci skončí nejpozději dnem, který předchází dni, kdy nabyla účinnost přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nebo přechodu jejich výkonu.⁸⁷ Tato právní úprava byla zavedena novelou zákoníku práce a to v návaznosti na právo Evropské unie a judikaturu Evropského soudního dvora.⁸⁸ V praxi to bude vypadat tak, že práva a povinnosti (jejich výkon) z pracovněprávních vztahů přejdou na nového zaměstnavatele, s čímž zaměstnanec nesouhlasí a chce pracovní poměr skončit. Může tak učinit dohodou se „starým“ zaměstnavatelem, nebo výpovědí. V dřívější právní úpravě však musel dodržet dvouměsíční výpovědní lhůtu, což mohlo být pro zaměstnance nevýhodné, neboť ta mohla skončit už u „nového zaměstnavatele“.⁸⁹ Nyní tato situace nenastane, protože pracovní poměr skončí, jak jsem uvedla výše, nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností (jejich výkonu). Jde tedy o posun právní úpravy ve prospěch zaměstnance, který je dle mého názoru přínosem. Ač je zaměstnanec reálně slabší stranou v pracovněprávním vztahu, je třeba mu nechat prostor pro volbu jeho povolání a samozřejmě i toho, kdo bude jeho zaměstnavatelem.

Ustanovení § 51 odst. 2 ZP stanoví, že „*výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doučení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.*“ Toto ustanovení se nepoužije na případy výše zmíněné výpovědi dané zaměstnancem v souvislosti s přechodem práv a povinností (jejich výkonem) z pracovněprávních vztahů (§ 51a ZP), dále v situaci, kdy by měla zaměstnanci uplynout výpovědní doba v ochranné době, za předpokladu, že byla zaměstnanci dána výpověď před počátkem ochranné doby (§ 53 odst. 2 ZP). Do ochranné doby se běh výpovědní doby nezapočítává, skončí tedy až uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby.⁹⁰ Nestane se tak, jestliže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení

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

⁸⁵ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. dubna 2010, sp. zn. 21 Cdo 258/2009

⁸⁶ § 51a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁸⁷ Tamtéž.

⁸⁸ BUKOVJAN, Petr. Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru. *Práce a mzda*, 2012, č. 1, s. 12.

⁸⁹ Tamtéž.

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

pracovního poměru netrvá.⁹¹ Další výjimkou ze zákonné výpovědní doby je ustanovení § 54 písm. c) ZP. Ta se vztahuje k výpovědi dané zaměstnavatelem z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr. V případě, že se bude jednat o zaměstnance čerpající mateřskou či rodičovskou dovolenou uplyne výpovědní doba až současně se skončením této dovolené.⁹² Poslední výjimka souvisí s hromadným propouštěním (§63 ZP), podrobněji se tímto případem budu zabývat v samostatné kapitole pojednávající o hromadném propouštění.

3.3. Doručení výpovědi

Aby nabyla výpověď platnosti, musí být doručena druhému účastníku pracovněprávního vztahu. Doručení výpovědi je zejména zásadní pro běh výpovědní doby, jak stanoví zákoník práce v ustanovení § 51 odst. 2. Způsoby doručování zaměstnanci i zaměstnavateli zařadil zákonodárce do ustanovení § 334 a násl. ZP. Pokud jde o výpověď podanou **zaměstnavatelem zaměstnanci**, musí mu ji doručit do vlastních rukou. Na jakém místě předá zaměstnavatel tuto písemnost zaměstnanci nám vyjmenovává ustanovení § 334 odst. 2 ZP, a je to buď:

- a) na pracovišti,
- b) v jeho bytě,
- c) kdekoliv bude zastižen,
- d) prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.

Jestliže není možné zaměstnanci předat výpověď na některém z výše uvedených míst, může zaměstnavatel doručit písemnost prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.⁹³ Je-li zaměstnavatelem právnická osoba, je k předání výpovědi zaměstnanci oprávněna osoba, která činí za právnickou osobu pracovněprávní úkony a to na základě pověření smlouvou, zakládací listinou, či zákonem.⁹⁴ Popřípadě ji může předat jiná osoba, která je tímto úkolem pověřena. Úplně základním způsobem předání výpovědi zaměstnanci je v místě pracoviště. Zaměstnavatel může zaměstnanci předat písemnost jak během pracovní doby, tak mimo ni. Nemůže však po zaměstnanci požadovat, aby se dostavil do zaměstnání jenom proto, aby si výpověď převzal.⁹⁵ Dále může zaměstnavatel předat výpověď zaměstnanci v jeho bytě, nebo kdekoliv bude zastižen. Takovým místem může být např. restaurace, divadlo, sportovní zařízení apod.⁹⁶ S rozvíjející se dobou je samozřejmě nutností, aby i v pracovním právu bylo

⁹¹ Tamtéž.

⁹² § 54 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

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

⁹⁴ § 20 odst. 1 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁵ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2.vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 916.

⁹⁶ Tamtéž.

možné komunikovat prostřednictvím sítě a služeb elektronických komunikací.⁹⁷ Zákoník práce umožňuje doručování písemností tímto způsobem v ustanovení § 335. Doručení písemnosti je však podmíněno vyslovením písemného souhlasu ze strany zaměstnance, s poskytnutím zaměstnavateli elektronické adresy pro doručování.⁹⁸ Vyslovený souhlas může zaměstnanec kdykoliv odvolat, a to jak písemně, tak ústně. Takto doručovaná písemnost musí být vždy opatřena elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu.⁹⁹ ¹⁰⁰ Výpověď v tomto případě bude doručena dnem, kdy zaměstnanec potvrdí zaměstnavateli převzetí výpovědi datovou zprávou podepsanou zaručeným elektronickým podpisem.¹⁰¹ Potvrzení musí zaměstnanec učinit do 3 dnů ode dne odeslání písemností zaměstnavatelem na zaměstnancovu elektronickou adresu, jinak je doručení neúčinné (§ 335 odst. 4 ZP). Stejně tak je neúčinné v případě, kdy se výpověď vrátí zaměstnavateli jako nedoručitelná. Tento způsob doručování nepovažují pro zaměstnavatele za zcela výhodný, neboť může nastat situace, kdy se zaměstnanec s výpovědí zaslou prostřednictvím sítě či služby elektronických komunikací seznámí, avšak nebude na takovou zprávu reagovat, tudíž nastane fikce neúčinného doručení a výpověď nezpůsobí žádné právní následky. Nutno však poznamenat, že doručování zaměstnanci skrze elektronické komunikace bude spíše výjimečným případem. Jak jsem již uvedla dříve, v případě, že nastane situace, kdy není možné zaměstnanci doručit výpověď do vlastních rukou, či prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, může se zaměstnavatel uchýlit k možnosti doručení výpovědi prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.¹⁰² Tímto prostřednictvím doručuje zaměstnavatel výpověď na poslední adresu zaměstnance, která mu je známa.¹⁰³ I v tomto případě však musí zaměstnanec převzít zásilku s výpovědí do vlastních rukou, ledaže by k tomu zmocnil někoho jiného písemnou plnou mocí.¹⁰⁴ Je ale možné, že provozovatel poštovních služeb nezastihne adresáta výpovědi na uvedené adrese. V této situaci je povinností provozovatele, jak stanoví zákoník práce, uložit písemnost ve své provozovně, nebo u obecního úřadu a zanechat zaměstnanci na uvedené adrese písemné oznámení o

⁹⁷ Co je sítí a službou elektronických komunikací je definováno v ustanovení § 2 zákona č. 127/2005 Sb., o elektronických komunikacích, ve znění pozdějších předpisů

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

⁹⁹ JAKUBKA, Jaroslav, a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1. 2010*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2010, s. 443.

¹⁰⁰ Náležitosti kvalifikovaného certifikátu vymezuje § 12 zákona č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰¹ § 335 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰² Za jakých podmínek lze provozovat poštovní služby stanoví zákon č. 29/2000 Sb., o poštovních službách, ve znění pozdějších předpisů

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

¹⁰⁴ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 922.

neúspěšném doručení. Uložení u obecního úřadu se mi jeví jako nadbytečná možnost a v praxi k ní pravděpodobně docházet nebude. Tato možnost by byla opodstatněná, kdyby písemnost doručoval sám obecní úřad, což se v pracovním právu neděje a provozovatel poštovních služeb se zcela jistě k uložení písemnosti u obecního úřadu neuchýlí. V oznámení je zaměstnanec vyzván, aby si písemnost vyzvedl do 10 pracovních dnů. Je mu také sděleno místo, kde si má zásilku vyzvednout a poučení o následcích nevyzvednutí zásilky. Formulaci „vyzvednutí do 10 pracovních dnů“ také nepovažuji za úplně šťastnou. Může totiž nastat rozpor v jejím výkladu, co je vlastně myšleno „pracovním dnem.“ Pracovním dnem může být např. směna zaměstnance dle rozvržení pracovní doby, či doba po kterou je otevřena pobočka provozovatele poštovních služeb. V každém případě by však nedošlo ke shodě, jelikož pracovní doba může být rozvržena jak rovnoměrně, tak nerovnoměrně, u každého to může být dáno jinak, příslušná pobočka provozovatele je otevřena v závislosti na poptávce v jejím obvodu. Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů v tomto ohledu vydala stanovisko a to takové, že pracovním dnem se rozumí pondělí až pátek, s výjimkou svátků. S tímto názorem bych souhlasila s ohledem na počítání času v občanském právu (srov. § 122 občanského zákoníku).

Dalším institutem v doručování je fikce doručení v případě, že adresát odmítne převzít zásilku, nebo její převzetí znemožní, anebo si ji nevyzvedne v dané lhůtě. V prvním a druhém případě, nastává fikce doručení dnem, kdy k odmítnutí či znemožnění převzetí zásilky došlo.¹⁰⁵ Pokud si zaměstnanec zásilku nevyzvedne do 10 pracovních dnů u provozovatele poštovních služeb, nebo obecního úřadu (srov. § 336 odst. 3 ZP), považuje se písemnost za doručenou posledním dnem této desetidenní lhůty.^{106 107}

Úprava doručování **zaměstnancem zaměstnavateli** je obsažena v zákoníku práce v ustanovení § 337. Tato úprava není tak důsledná jako v případě doručování zaměstnavatelem zaměstnanci. Je to dáno skutečností, že zaměstnavatel, ať už fyzická či právnická osoba, má místo/sídlo svého podnikání zpravidla dané a není tedy třeba vyjmenovávat varianty místa či způsoby předání výpovědi. Je jedno, jakým způsobem a kde bude zaměstnavateli výpověď doručena. Ustanovení § 337 odst. 1 nám říká, že zaměstnanec předá výpověď zaměstnavateli zpravidla v místě sídla zaměstnavatele. Slovo „zpravidla“ nás směřuje k tomu, že tento způsob bude zřejmě nejčastější a nejpravděpodobnější, nicméně zaměstnanec si může vybrat i způsob jiný. Například prostřednictvím provozovatele

¹⁰⁵ Tamtéž, s. 923.

¹⁰⁶ § 336 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰⁷ Z výše uvedeného, připadne-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní dne.

poštovních služeb, či prostřednictvím každé fyzické či právnické osoby, která bude ochotna doručení provést.¹⁰⁸ Jestliže o to zaměstnanec požádá, je povinností zaměstnavatele písemně potvrdit doručení písemnosti zaměstnancem, jak vyplývá z ustanovení § 337 odst. 1 ZP. Stejně tak jako zaměstnavatel, může i zaměstnanec doručit výpověď prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. S doručováním tímto způsobem však musí zaměstnavatel souhlasit. Podmínky doručování a potvrzení písemnosti jsou shodné jako v případě doručování zaměstnavatelem zaměstnanci (srov. § 336 ZP).

3.4. Odvolání výpovědi

Důvod, který vede k odvolání výpovědi z pracovního poměru může být různý, například zaměstnanec nezískal slibovanou práci, či u zaměstnavatele by mohla nastat například situace, kdy nebude schopen obsadit místo stejně tak zkušeným pracovníkem. Každopádně by mělo být umožněno smluvní straně své jednání, s ohledem na možnou změnu životních situací, napravit. Výpověď z pracovního poměru, jako jednostranný právní úkon, však nemůže být bez dalšího také jednostranně odvolána. Jestliže se účastník pracovního poměru, který podal výpověď, rozhodne odvolat tento právní úkon, je nutný souhlas druhé smluvní strany.¹⁰⁹ Zákoník práce v ustanovení § 50 odst. 5 stanoví obligatorní písemnou formu jak pro odvolání výpovědi, tak pro souhlas s jejím odvoláním. Oproti právní úpravě před novelou provedenou zákonem č. 365/2011 Sb., spojuje zákoník práce s nedodržením formy právního úkonu jeho neplatnost, ledaže by smluvní strany tuto vadu dodatečně odstranily (srov. § 20 odst.1 ZP).¹¹⁰ Odvolání výpovědi může být učiněno nejpozději do konce výpovědní doby, neboť po jejím uplynutí nastávají účinky výpovědi, tedy pracovněprávní vztah zaniká. Jelikož je odvolání výpovědi možné pouze se souhlasem druhé smluvní strany, dá se říci, že jde o dohodu o dalším pokračování pracovního poměru.¹¹¹

¹⁰⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. května 2004, sp. zn. 21 Cdo 2172/2003

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

¹¹⁰ Před novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. sice zákoník práce také spojoval s nedodržením formy právního úkonu jeho neplatnost, ale jen v případě, kdy tak zákon výslovně stanoví. Tehdejší úprava odvolání výpovědi sankci neplatnosti při nedodržení formy nestanovovala.

¹¹¹ GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 111.

4. Výpověď ze strany zaměstnance a zaměstnavatele

Rozdíly mezi výpovědí danou zaměstnavatelem a zaměstnancem můžeme sledovat zejména v jejich hmotně právních podmínkách. Samozřejmě je to dáno postavením obou subjektů v pracovněprávním vztahu. Zaměstnanec koná pro zaměstnavatele závislou práci, z čehož vyplývá jeho pracovní podřízenost, kdy je zaměstnanec povinen konat zaměstnavatelem stanovenou práci, v místě a čase jím určeném.¹¹² Je však třeba, aby pracovník vnímal své zaměstnání stabilně a měl jistotu, že o svoji práci nepřijde, plní-li řádně své povinnosti, ledaže by nastala nějaká závažná situace na straně zaměstnavatele (např. organizační důvody). Zároveň je ale důležité, aby byla právní úprava výpovědi koncipována takovým způsobem, který by reagoval na momentální potřeby obou stran, zaměstnance i zaměstnavatele.¹¹³ Každá osoba má ústavně zaručené právo na svobodnou volbu povolání, pokud tedy zaměstnanci jeho stávající situace nevyhovuje, má možnost ji jednoduše změnit. Zákoník práce přiznává zaměstnanci, jako slabší straně, při skončení pracovního poměru výpovědi větší volnost než zaměstnavateli. Podmínky, které musí být ze strany zaměstnance splněny, aby jím podaná výpověď nabyla zamýšlených účinků jsou:

- a) písemná forma,
- b) doručení výpovědi zaměstnavateli,
- c) obecné náležitosti z hlediska právního úkonu.¹¹⁴

Výpověď musí splňovat obecné náležitosti právního úkonu, tedy musí být učiněna svobodně, vážně a musí z ní být patrné, že vůlí zaměstnance je pracovní poměr skončit. Zaměstnanec pak musí výpověď doručit adresátovi, a to jakýmkoliv způsobem. Rozhodné je, aby se listina dostala do sféry zaměstnavatelovy dispozice a měl možnost se s ní seznámit.¹¹⁵ Zaměstnanec nemusí uvádět, na rozdíl od zaměstnavatele, důvod výpovědi, může dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu, jak plyne z ustanovení § 50 odst. 3 ZP. Zákoník práce neuvádí žádná omezení v podání výpovědi ze strany zaměstnance. Neexistují žádné situace, na základě které by nemohl zaměstnanec dát zaměstnavateli výpověď. Na zaměstnavatele jsou v tomto ohledu kladeny mnohem větší nároky. Zpřísněné podmínky na zaměstnavatelovu výpověď, mají pracovníka chránit, s ohledem na stabilitu zaměstnání, před libovůlí zaměstnavatele jednostranně ukončit fungující pracovněprávní vztah. Avšak i zaměstnavatel

¹¹² HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, s. 87.

¹¹³ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. s. 172.

¹¹⁴ GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 111.

¹¹⁵ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2008, s. 879.

by měl mít možnost volit si takové pracovní síly, které mu vyhovují a tedy mít možnost ukončit pracovní poměr se zaměstnancem, jestliže mu z nějakého důvodu (provozního, zdravotního apod.) nevyhovuje. Zákon mu dává možnost rozvázat pracovněprávní vztah z některého důvodu (popřípadě více důvodů) uvedeného v ustanovení § 52 ZP. Novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. byl přidán nový výpovědní důvod spočívající v osobě zaměstnance (§ 52 písm. h) ZP). Zaměstnavatel má tedy nově možnost skončit pracovní poměr se zaměstnancem v případě, že ten poruší zvláště hrubým způsobem režim dočasné pracovní neschopnosti. Tento důvod je podrobně rozebrán v samostatné části. Dalším institutem spojeným s výpovědí, který chrání zaměstnance, je zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem (§ 53 ZP). Jsou to případy, kdy se zaměstnanec nachází v určité životní situaci a skončení pracovního poměru by pro něj v takovou dobu znamenalo velkou přítěž s ohledem na hledání nového zaměstnání. Jedná se o situace týkající se zdravotního nebo osobního stavu zaměstnance. Doba, po kterou není možno dát zaměstnanci výpověď, se nazývá ochranná doba.

Jak jsem uvedla dříve, aby byla výpověď daná zaměstnavatelem platná, musí být důvodná. Je možné, že nastane situace, kdy se sejde více důvodů, které zapříčiní podání výpovědi. Judikatura stanovila, že výpověď není neplatná jen proto, uplatní-li zaměstnavatel více výpovědních důvodů.¹¹⁶ V případném soudním sporu je pak důležité zkoumat každý jednotlivý důvod zvláště a pokud soud dojde k závěru, že pracovní poměr skončil na základě jednoho důvodu, ostatní se stávají obsoletními.¹¹⁷ Zákoník práce stanoví taxativní výčet výpovědních důvodů. To znamená, že zaměstnavatel nemůže uplatnit jiný důvod, než který zákon uvádí, byť by byl z jeho strany spravedlivý. Uplatnění jiného, než zákonem stanoveného důvodu by odporovalo zákonu a taková výpověď by tedy nebyla platná. Již v předcházející kapitole jsem uvedla, že důvod musí zaměstnavatel ve výpovědi skutkově vymezit takovým způsobem, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným. Právní kvalifikace pak není sama o sobě významná.¹¹⁸ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158/1982 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele rozdělila výpovědní důvody do tří okruhů. Česká republika touto úmluvou vázaná není, nicméně dělení výpovědních důvodů do tří skupin respektuje.¹¹⁹

¹¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. března 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004

¹¹⁷ Tamtéž.

¹¹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. listopadu 1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/1998

¹¹⁹ KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, GRITZEROVÁ, Karolína, HOCHMAN, Josef, ÚLEHLOVÁ, Helena. *Zákoník práce: komentář s judikaturou*. Praha: Leges, 2012, s. 244.

Podle této úmluvy je možno rozdělit výpovědná důvody do následujících skupin:

1. organizační důvody [§ 52 písm. a) až c)],
2. důvody související se způsobilostí zaměstnance [§ 52 písm. d) a e)],
3. důvody související s chováním zaměstnance [§ 52 písm. f) až h)].¹²⁰

V další části této práce se budu zabývat jednotlivými výpovědními důvody v posloupnosti výše uvedeného dělení. Ještě před tím bych pro úplnost dodala, že samozřejmě i pro platnost výpovědi ze strany zaměstnavatele platí obecné náležitosti právního úkonu, dodržení písemné formy a doručení výpovědi zaměstnanci.

4.1. Organizační důvody

Aby byla naplněna skutková podstata organizačních důvodů musí na straně zaměstnavatele dojít k takovým změnám, na základě kterých nemůže již nadále poskytovat zaměstnanci práci. Může jít o ekonomické důvody (snižování stavu), technické, či jiné organizační změny, kvůli kterým nelze po zaměstnavateli nadále spravedlivě požadovat, aby fyzickou osobu nadále zaměstnával. Tyto organizační změny musí existovat v době podání výpovědi.¹²¹ Není však vyloučeno, že tyto změny v době podání výpovědi nebudou realizovány.¹²² Zaměstnavatel musí o organizačních změnách vždy nějakým způsobem rozhodnout. Jak se vyjádřil Nejvyšší soud, takové rozhodnutí není právním úkonem a není možné zkoumat jeho platnost, je možné zkoumat pouze, zda skutečně existovalo v době rozvázání pracovního poměru a zda jej učinil ten, kdo k tomu byl oprávněn.¹²³ Takhle koncipovaná právní úprava umožňuje zaměstnavateli reagovat na měnící se ekonomické, provozní a jiné situace. Asi málokterý podnik si v dnešní době drží po celou dobu svého působení stejný standard. Ekonomické krize a čím dál modernější technika a technologie se jistě odrážejí na zaměstnanosti a zaměstnavatel se s takovými situacemi musí dnes a denně vypořádávat. Proto také výpovědní důvody spočívající v organizačních změnách jsou v dnešní době nejčastěji využívané. Zákonodárce pod organizační důvody podřadil:

- 1) zrušení zaměstnavatele nebo jeho části (§ 52 písm. a) ZP),
- 2) přemístění zaměstnavatele nebo jeho části (§ 52 písm. b) ZP),

¹²⁰ KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, GRITZEROVÁ, Karolína, HOCHMAN, Josef, ÚLEHLOVÁ, Helena. *Zákoník práce: komentář s judikaturou*. Praha: Leges, 2012, s. 244.

¹²¹ HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín, ÚLEHLOVÁ, Helena, TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura související*. Praha: Linde. 2007, s. 191.

¹²² Tamtéž.

¹²³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. dubna 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001

- 3) nadbytečnost zaměstnance, vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách (§ 52 písm. c) ZP).

Výpověď dle § 52 písm. a) zákoníku práce

Tento výpovědní důvod spočívá ve zrušení zaměstnavatele nebo jeho části. Myslím si, že formulace „zrušení zaměstnavatele...“ není zcela přesná, neboť zaměstnavatelem může být také fyzická osoba a tam hovořit o jeho zrušení nemůžeme. Nicméně se přidržím zákonné dikce a tam, kde budu zmiňovat „zrušení zaměstnavatele,“ budu mít na mysli jak fyzickou, tak právnickou osobu. K tomu, co je částí zaměstnavatele se judikatura vyjadřuje tak, že se „jedná o organizační jednotku, útvar nebo jinou složku organizace, která vyvíjí v rámci organizace relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů organizace samotné. Má k tomu vyčleněny prostředky a prostory k provozování této činnosti a zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu organizace a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí zaměstnanec.“¹²⁴ Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části znamená, že tento přestane provozovat podnikatelskou činnost a ztrácí tím jak faktickou, tak právní možnost zaměstnávat fyzické osoby.¹²⁵ ¹²⁶ Tuto možnost ztrácí zcela úplně, nebo ve své zrušované části. Je třeba poznamenat, že zemře-li fyzická osoba, která je zaměstnavatelem, nedochází k naplnění tohoto výpovědního důvodu, neboť pracovní poměr skončí smrtí automaticky. Nestane se tak v případě, kdy oprávněná osoba (právní nástupce zůstavitele) bude pokračovat v živnosti, jak plyne z ustanovení § 342 odst. 1 ZP. V případě právnické osoby jako zaměstnavatele musí jít o zánik bez právního nástupce. Pokud se ruší pouze část zaměstnavatele, má se za to že zaměstnavatel již nehodlá nebo nemůže dále provozovat činnost v této zrušované části. Nicméně, kdyby tak nadále činil, nešlo by o výpověď v důsledku zrušení části zaměstnavatele, ale mohlo by jít o výpovědní důvod za podmínek v ustanovení § 52 písm. c) ZP, kdy zaměstnavatel musí v rámci zefektivnění práce snížit stav a propustí zaměstnance pro nadbytečnost. V tomto ohledu judikoval Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 20.9. 2006 pod sp. zn. 21 Cdo 2583/2005. Na závěr bych ještě dodala, jak tvrdí dr. Drápal¹²⁷, že zrušení

¹²⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. května 1997, sp. zn. 2 Cdo 1053/96

¹²⁵ Ustanovení § 2 odst. 1 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů vymezuje podnikání jako soustavou činnost prováděnou samostatně vlastním jménem a na vlastní zodpovědnost za účelem dosažení zisku.

¹²⁶ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita v Brně a Doplněk, 2004, s. 305.

¹²⁷ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2008, s. 193.

zaměstnavatele není právním úkonem. Jedná se úkon faktický a nelze na něj tedy použít ustanovení § 18 ZP o neplatnosti právních úkonů.

Výpověď dle § 52 písm. b) zákoníku práce

Další organizační změnou v důsledku které může dojít ke skončení pracovního poměru je přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. V tomto případě, zaměstnavatel nekončí svoji činnost jako v předchozím ustanovení, nýbrž se rozhodne své podnikání nebo jinou činnost provozovat v místě odlišném, než které bylo se zaměstnancem ujednáno jako místo výkonu práce. Z tohoto důvodu již nemůže zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci práci, na sjednaném místě. Nutno odlišovat místo výkonu zaměstnání od sídla (místa podnikání) zaměstnavatele. Změna sídla totiž nemusí znamenat přemístění podnikání nebo jiných činností na jiné místo. Mohlo by se tak stát v případě, kdy je v pracovní smlouvě se zaměstnancem uvedené místo výkonu práce totožné se sídlem (místem podnikání) zaměstnavatele. Tehdy by se za přemístění dala považovat změna sídla, jak je uvedeno v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 26.3. 2001, sp.zn. 21 Cdo 730/2000. Zaměstnavatel se zaměstnancem si však mohou dohodnout, že pracovní poměr bude nadále pokračovat a ujednají si v pracovní smlouvě jiné místo výkonu práce. Pokud s tím však zaměstnanec nesouhlasí a zaměstnavatel již fakticky nemá možnost ho zaměstnávat v dosavadním místě, je naplněn výpovědní důvod dle ustanovení § 52 písm. b) ZP. Místo výkonu práce je podstatnou náležitostí pracovní smlouvy a zaměstnavatel jednostranně nemůže požadovat po zaměstnanci, aby vykonával práci v jiném než sjednaném místě. Stejně tak jako u zrušení zaměstnavatele, také u přemístění se jedná o faktický, nikoliv právní úkon.

Výpověď dle § 52 písm. c) zákoníku práce

Zákonodárce podřadil pod písm. c) výpověď danou zaměstnanci v důsledku jeho nadbytečnosti. Jedná se o úplně nejčastěji používaný výpovědní důvod. K naplnění tohoto výpovědního důvodu musí být nejprve splněny tři základní podmínky:

- 1) zaměstnavatel, nebo příslušný orgán musí vydat rozhodnutí o organizačních změnách,
- 2) nadbytečnost zaměstnance,
- 3) příčinná souvislost mezi tímto rozhodnutím a nadbytečností zaměstnance.¹²⁸

Ad. 1) Toto rozhodnutí musí být vydáno k provedení změn úkolů zaměstnavatele, změn technického vybavení, anebo v důsledku snížení stavu zaměstnanců k naplnění větší efektivity

¹²⁸ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2.vydání. Praha: C.H.Beck, 2008, s. 194.

práce, popř. k provedení jiných organizačních změn.¹²⁹ Takové rozhodnutí je pouhým faktickým úkonem. Pro rozhodnutí o organizačních změnách není stanovena písemná forma, ani nutnost jejího vyhlášení, zcela postačí, že je s tímto rozhodnutím zaměstnanec seznámen ve výpovědi.¹³⁰ Není vyžadováno, aby tímto rozhodnutím docházelo vždy jen ke snižování stavu zaměstnanců. V praxi může zaměstnanec dostat výpověď pro nadbytečnost i při zvyšování počtu zaměstnanců. V takovém případě zaměstnavatel reguluje zaměstnance dle jejich kvalifikace či profese, vždy však musí jít o naplnění účelu organizačních změn.¹³¹ Může nastat situace, kdy není pro zaměstnavatele účelné dále pracovníka zaměstnávat a k výkonu té samé práce potřebuje např. zaměstnance kvalifikovanějšího. Je jen na vůli zaměstnavatele, jaké pracovníky si volí do svého týmu. Rozhodnutí o organizační změně musí být účinné před tím, než je fyzické osobě dána výpověď pro nadbytečnost, jinak je výpověď neplatná. Tak judikoval Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 29.6. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/97.

Ad. 2) Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný, jestliže dle přijatého rozhodnutí o organizačních změnách nemá zaměstnavatel možnost (z hlediska kvalifikačního, nebo v rámci snižování stavů) pracovníka nadále zaměstnávat dle pracovní smlouvy. Domnívám se tedy, že za situace, kdy zaměstnanec bude propuštěn, ale na jeho místo bude dosazen stejně kvalifikovaný zaměstnanec, bude taková výpověď neplatná, jelikož nebude naplněn výpovědní důvod v ustanovení § 52 písm. c) ZP. V tomto ohledu též judikoval Nejvyšší soud.¹³² Starší judikatura uvádí, že je-li rozhodnuto o organizační změně, v důsledku které má být zaměstnanec propuštěn pro nadbytečnost, je zcela na výběru zaměstnavatele, který ze zaměstnanců bude propuštěn. Soud pak zaměstnavatelovo rozhodnutí o výběru nemůže přezkoumávat.¹³³ Takovou nepřezkoumatelností rozhodnutí by však mohlo dojít k poškození zaměstnance na jeho právech. Mohl by nastat případ, kdy ač kvalitní zaměstnanec, který plní své úkoly svědomitě, bude propuštěn, protože zaměstnavateli nevyhovuje např. jeho původ či politické názory apod. Je třeba chránit zaměstnance před určitými formami diskriminačního jednání ze strany zaměstnavatele i v případě, kdy na organizační změny má právo a v tom důsledku má i právo vybrat si pracovníka, kterého propustí. Pokud má tedy propuštěný zaměstnanec za to, že za jeho propuštěním stojí nějaká forma diskriminace, měl by mít možnost se obrátit na soud, aby toto zaměstnavatelovo jednání přezkoumal. Stane-li se tak, důkazní břemeno bude ležet na zaměstnavateli. V této oblasti je podstatné zmínit nález

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

¹³⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *České pracovní právo v kontextu evropského práva*. Praha: Karolinum, 2008, s.

¹³¹ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2.vydání. Praha: C.H.Beck, 2008, s. 195.

¹³² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2.7. 2002, sp. zn. 1770/2001

¹³³ Rozsudek krajského soudu v Brně ze dne 3. ledna 1967, sp. zn. 7 Co 612/66

Ústavního soudu ČR, ve kterém se zabývá právě diskriminací při organizačních změnách, kdy omezuje svobodu zaměstnavatele při výběru propouštěného zaměstnance. Zakazuje vybírat takto dotčeného zaměstnance dle kritérií, které jsou zapovězeny Listinou základních práv a svobod.¹³⁴ V této problematice je také důležitá judikatura Evropského soudního dvora. Např. rozhodnutí ESD C 152/84 ve věci Marshall, kde byla propuštěna zaměstnankyně na základě důchodového věku, nebo rozhodnutí ESD C 177/88 ve věci Dekker, případ diskriminace na základě pohlaví, a jiné.¹³⁵ Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel má právo vybrat si zaměstnance, kterého za podmínek v ustanovení § 52 písm. c) ZP propustí, je však omezen zákazem přímé i nepřímé diskriminace.¹³⁶

Ad. 3) Aby byl naplněn výpovědní důvod v ustanovení § 52 písm. c) ZP, musí existovat mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečností zaměstnance příčinná souvislost. Požadavek příčinné souvislosti není naplněn, jestliže k rozhodnutím předpokládanému snížení stavu může dojít i jinak, tedy bez nutnosti skončení pracovního poměru výpovědí, jak stanoví judikatura.¹³⁷ Tímto jiným skončením pracovního poměru by např. mohlo být uplynutí lhůty pracovního poměru sjednaného na dobu určitou. Stejně tak nebude naplněn požadavek nadbytečnosti, jestliže zaměstnavatel přijme rozhodnutí, které nesměřuje k organizačním změnám uvedených v ust. § 52 písm. c) ZP, ale podle obsahu a účelu rozhodnutí bude směřovat k jinému cíli.¹³⁸ Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. dubna 2004, spis. zn. 21 Cdo 2204/2003 je příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně ve smyslu ust. § 52 písm. c) ZP a nadbytečností zaměstnance splněna tehdy, nastala-li nadbytečnost zaměstnance v důsledku přijetí rozhodnutí o organizačních změnách, tedy je bezprostřední příčinou takového rozhodnutí.

Výpověď z organizačních důvodů je z hlediska zaměstnance závažná, nemůže ji totiž nijak ovlivnit. Zejména výpověď pro nadbytečnost může být v mnoha případech problematická. Výše jsem uvedla, že zaměstnanec je při výběru nadbytečného pracovníka vázán zákazem diskriminace, a že soud takové diskriminační jednání přezkoumat může. Dle mého názoru je to však z praktického hlediska téměř nemožné. Dost těžko by soud mohl přezkoumávat myšlenkové pochody zaměstnavatele při výběru nadbytečného zaměstnance. V tomto ohledu má zaměstnavatel volnou ruku a je zcela na něm, koho propustí. Nebude dost dobře možné, z mého pohledu, určit hranici, odkdy zaměstnavatel jedná diskriminačně.

¹³⁴ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 30. dubna 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08

¹³⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *České pracovní právo v kontextu evropského práva*. Praha: Karolinum, 2008, s.

¹³⁶ Tamtéž.

¹³⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. dubna 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003

¹³⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. května 2006, sp. zn. 21 Cdo 1717/2005

V praxi vyvstává spousta případů, kdy zaměstnanec propustí vysoce kvalifikované zaměstnance, protože je to pro něj buď nákladné, nebo tak učiní na doporučení vedoucího zaměstnance, který se bojí o svoji pozici, protože není sám tak kvalifikovaný. Je tak pro něj výhodnější „zbavit“ se takových zaměstnanců. Také může mít zaměstnavatel zájem na tom, zaměstnávat mladé zaměstnance a tudíž se mu nehodí pracovníci, kteří toto kritérium, z jeho pohledu, již nesplňují. Není pro mě zcela jasná hranice, kdy tento zájem je pro zaměstnavatele oprávněný, zaměstnávat „mladé a kreativní“ zaměstnance a kdy už jde o diskriminaci starších zaměstnanců. V tomto ohledu je ochrana zaměstnance, jako slabší strany, v pracovněprávním vztahu zajištěna minimálně. Může tak pro něj činit značnou právní nejistotu.

4.2. Důvody související se způsobilostí zaměstnance

Tyto důvody spočívají ve zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance a v zákoníku práce jsou zařazeny do ustanovení § 52 písm. d) a e). Pro oba tyto případy je podstatné, že zaměstnanec není dlouhodobě zdravotně způsobilý vykonávat sjednanou práci, přičemž tato nezpůsobilost musí být podložena lékařským posudkem vydaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb¹³⁹ nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který má pravomoc lékařský posudek přezkoumat. Lékařský posudek musí být zaměstnanci předán prokazatelným způsobem a musí z něj vyplývat, že zaměstnanec nadále nemůže konat sjednanou práci. V případě domněnky zaměstnance o nesprávnosti lékařského posudku, má možnost podat do 10 dnů ode dne jeho prokazatelného předání, návrh na přezkoumání posudku poskytovateli, který jej vydal.¹⁴⁰ Je třeba, aby lékařský posudek k době dání výpovědi reálně existoval a také je nutno podotknout, že jej nelze v žádném případě nahradit znaleckým posudkem.¹⁴¹ Judikatura vyžaduje, aby lékařský posudek obsahoval jasný závěr o tom, že zaměstnanec zcela pozbyl způsobilosti vykonávat dosavadní práci, nestačí tedy jen doporučení o nevhodnosti výkonu takového druhu zaměstnání.¹⁴² Na tomto místě bych ještě poznamenala, že oba tyto výpovědní důvody jsou zároveň důvody pro převedení na jinou práci dle ustanovení § 41 odst. 1 písm. a) a b) ZP. Zaměstnavatel má z důvodů uvedených v ustanovení § 41 ZP povinnost převést zaměstnance na jinou práci, za splnění podmínek i na jiný druh práce a to i bez souhlasu zaměstnance. Je na zaměstnavateli, kterou možnost si zvolí

¹³⁹ S účinností od 1.4. 2012 byl zrušen zákon č. 20/1966 Sb., o péči a zdraví lidu a nahrazen zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů. Nově je nahrazeno „zařízení závodní preventivní péče“ slovy „poskytovatel pracovnělékařských služeb.“

¹⁴⁰ § 46 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴¹ JAKUBKA, Jaroslav, a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k I. I. 2012*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2012, s. 124.

¹⁴² Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 19.1. 1996, sp. zn. 16 Co 398/95

v případě, že bude naplněna některá z výše uvedených skutkových podstat. Pokud si zvolí možnost rozvázání pracovního poměru, zaměstnanec do uplynutí výpovědní doby konat danou práci nemůže a nastává tedy překážka v práci ze strany zaměstnavatele (srov. § 208 ZP).

Výpověď dle § 52 písm. d) zákoníku práce

Tato skutková podstata bude naplněna tehdy, nemůže-li zaměstnanec konat dosavadní práci a to v důsledku pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo v důsledku ohrožení takovou nemocí či dosažením nejvyšší přípustné expozice. Samozřejmě, jak jsem uvedla již dříve, musí o takové nezpůsobilosti existovat lékařský posudek nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu. Zákoník práce v ustanovení § 380 stanoví, že pracovním úrazem je „*poškození zdraví nebo smrt zaměstnance*.“ K takto vymezenému pracovnímu úrazu musí dojít nezávisle na vůli zaměstnance a musí být v příčinné souvislosti s plněním pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s jejich plněním. Pokud by příčinná souvislost nebyla dána, nebude se jednat o pracovní úraz. Z toho mi plyne závěr, pokud by se např. 2 zaměstnanci při výkonu pracovních povinností z legrace pošťuchovali a jeden by nechtěně upadl a zlomil si ruku, nebude se jednat o pracovní úraz, jelikož „pošťuchování“ na pracoviště nepatří a není dána souvislost s plněním pracovních povinností. Z povahy věci také vyplývá, že nelze brát úraz jako pracovní, pokud k němu dojde cestou do zaměstnání nebo zpět, jak stanoví ustanovení § 380 odst. 3 ZP. Zajímavá mi přijde judikatura zabývající se pracovními úrazy, která se ustálila v letech 1960-1980. Tato judikatura např. stanoví, že o pracovní úraz půjde i v případě, dojde-li k němu při náhlé nevolnosti pracovníka, pokud tato nevolnost je způsobena pracovním prostředím,¹⁴³ nebo že k pracovnímu úrazu může dojít i působením chemických látek, nikoliv pouze mechanickým působením.¹⁴⁴

Seznam nemocí z povolání stanoví nařízení vlády č. 290/1995 Sb., postup při uznávání těchto nemocí se pak řídí vyhláškou ministerstva zdravotnictví č. 342/1997 Sb., která také stanoví seznam zdravotnických zařízení, které nemoci z povolání uznávají.¹⁴⁵

Ohrožení nemocí z povolání, jak uvádí ustanovení § 347 odst. 1 ZP, je porucha zdravotního stavu zaměstnance, která je způsobena určitými vnějšími vlivy, však nedosahuje takové intenzity, aby mohla být uznána nemoc povolání. Kdyby však zaměstnanec nadále pokračoval v dosavadní práci za stejných podmínek, vedlo by to ke vzniku nemoci z povolání.

¹⁴³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27.1. 1974, sp. zn. Cpj 37/74

¹⁴⁴ Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 27. 4. 1968, sp. zn. 5 Co 415/68

¹⁴⁵ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2.vydání. Praha: C.H.Beck, 2008, s. 197.

Nejvyšší přípustná expozice se stanovuje u zaměstnanců pracujících v nepříznivých podmínkách, kteří jsou tak vystaveni vlivům pracovního prostředí, které by mohli nepříznivě ovlivnit jejich zdravotní stav. Příslušným orgánem k stanovení nejvyšší přípustné expozice je krajská hygienická stanice. Ta tak učiní rozhodnutím vydaným na základě zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Výpověď dle § 52 písm. e) zákoníku práce

Zaměstnavatel může se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr, pozbyl-li zaměstnanec dlouhodobě způsobilosti konat dosavadní práci s ohledem na svůj nepříznivý zdravotní stav. Je-li mu o této nezpůsobilosti vydán lékařský posudek poskytovatelem pracovnělékařských služeb, anebo rozhodnutí příslušným správním orgánem, je splněna podmínka výpovědního důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. e) ZP. V tomto případě nesmí jít o následek pracovního úrazu, nebo nemoci z povolání, tím by byla naplněna skutková podstata předchozího výpovědního důvodu. Nikde v zákoníku práce nenajdeme, kdy vlastně zaměstnanec pozbývá způsobilosti konat sjednanou práci. Takto je možné dovodit ze zákona o zaměstnanosti nebo ze zákona o důchodovém pojištění.¹⁴⁶ Tyto zákony vymezují, co je dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem a můžeme jej tedy vztáhnout i na zákoník práce. Dlouhodobost nepříznivého stavu je podle poznatků lékařské vědy dána, trvá-li déle než 1 rok.¹⁴⁷ Jde o takový stav, který nepříznivě omezuje tělesné, smyslové, pohybové nebo duševní schopnosti zaměstnance (srov. § 26 zákona o důchodovém pojištění).

Myslím si, že zejména u „zdravotních“ výpovědních důvodů je třeba ve velké míře dbát na ochranu zaměstnance. I bez zavinění zaměstnance může dojít při výkonu zaměstnání k poruše zdraví, což je závažný následek, který si zaměstnanec může nést i celý život. Ochranu, kterou se zákonodárce snaží v těchto případech poskytnout zaměstnanci, bych rozdělila na dvojí, předběžnou a následnou. Pod předběžnou ochranu bych zařadila nutnost dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kterou zákonodárce zařadil do části páté zákoníku práce. Následnou pak shledávám v poskytnutí odstupného ve výši dvacetinásobku průměrného výdělku v případě výpovědního důvodu dle ust. § 52 písm. d) ZP (ust. 67 odst. 2 ZP).

¹⁴⁶ § 67 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a § 26 zákona č. 155/1995 Sb., zákona o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴⁷ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2008, s. 199.

4.3. Důvody související s chováním zaměstnance

Jak napovídá název této kapitoly, jde o důvody, které souvisí s jednáním zaměstnance v souvislosti s plněním předpokladů či požadavků, které výkon určitého zaměstnání vyžaduje. Zákoník práce vymezil tyto důvody v ustanoveních § 52 písm. f) a g). Novelou zákoníku práce se tato kategorie rozrostla o jeden výpovědní důvod a tím je ustanovení § 52 písm. h) ZP. Předpoklady pro výkon zaměstnání jsou stanoveny právními předpisy a zpravidla mají obligatorní povahu a zaměstnanec je povinen se jimi řídit.¹⁴⁸ V praxi se bude jednat např. o požadované vzdělání pro výkon zaměstnání (práci automechanika by neměla vykonávat osoba bez dokladu o splněném vzdělání, tedy výučního listu). Kdyby požadované vzdělání osoba neměla, pravděpodobně by s ní zaměstnavatel pracovní poměr vůbec neuzavřel. Mohou však vyvstat situace, kdy se předpoklady na výkon určitého zaměstnání změní v průběhu pracovního poměru. V takovém případě by byl naplněn výpovědní důvod 52 písm. f) ZP, zaměstnavatel však může zaměstnance převést na jinou práci. Požadavky jsou určovány přímo zaměstnavatelem. Zaměstnavatel je může stanovit již v pracovní smlouvě, nebo mohou vyplývat např. z vnitřního předpisu apod. Zaměstnavatel má tak možnost korigovat výkony pracovníků, kterým poskytuje zaměstnání, aby řádně naplňovali úkoly, ke kterým se zavázali v pracovní smlouvě. Tyto požadavky by měly být stanoveny přiměřeně a zaměstnanec s nimi musí být seznámen.¹⁴⁹ Pod těmito požadavky si představuji např. zdvořilostní jednání, pokud je zaměstnanec ve styku s veřejností, čistý vzhled, apod. Zákon dává také zaměstnavateli možnost rozvázat pracovní poměr se zaměstnanci, kteří svým jednáním porušují pracovní povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávanému zaměstnání. Jednotlivé skutkové podstaty výpovědních důvodů na straně zaměstnance rozeberu podrobněji dále.

Výpověď dle § 52 písm. f) zákoníku práce

Toto ustanovení se skládá ze dvou skutkových podstat. Aby byla splněna podmínka tohoto výpovědního důvodu, musí zaměstnanec naplnit alespoň jednu skutkovou podstatu:

- 1) zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce,
- 2) zaměstnanec nesplňuje požadavky pro řádný výkon sjednané práce, aniž by na tom měl zaměstnavatel vinu, a nesplňování zaměstnavatelem stanovených požadavků se odráží v neuspokojivých pracovních výsledcích. V takovém případě může dát

¹⁴⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *České pracovní právo v kontextu evropského práva*. Praha: Karolinum, 2008, s.

¹⁴⁹ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk s.r.o., 2011, s. 183.

zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze, vyzval-li ho písemně v době posledních 12 měsíců, aby odstranil tyto nedostatky a zaměstnanec tak v přiměřené době neučinil. Jak jsem uvedla na začátku kapitoly, předpoklady jsou stanoveny vždy právním předpisem. Tyto předpoklady musí splňovat všichni zaměstnanci, kteří vykonávají stejný druh práce. Již v roce 1975 judikatura¹⁵⁰ stanovila, že je nerozhodné, jestli ke stanovení předpokladů dojde před sjednáním pracovního poměru nebo v průběhu jeho trvání (k tomu též rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. května 2007, sp. zn. 21 Cdo 1920/2006). Tyto předpoklady mají zajišťovat nejen kvalitu práce, ale i ochranu života a zdraví fyzických osob a dodržování pravidel, které jsou v zájmu jak zaměstnavatele, tak i celé společnosti.¹⁵¹ Pokud tedy řidič z povolání přijde o řidičský průkaz, není možné, aby ho zaměstnavatel nadále zaměstnával na této pracovní pozici. Je na tom dán zájem společnosti, aby řidičem byl pouze ten, kdo k tomu má oprávnění. V těchto případech je samozřejmě nerozhodné, jestli pozbyl zaměstnanec předpokladů zaviněně, nebo bez zavinění.

Požadavky jsou, na rozdíl od předpokladů, stanoveny zaměstnavatelem a to v pracovní smlouvě, vnitřním předpise, či jiném dokumentu (rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24.3. 1978, sp. zn. Cpjf 17/77). Nemusí se nutně vztahovat na všechny zaměstnance. Tyto požadavky se však musí vztahovat k řádnému výkonu práce. Jde o požadavky, které jsou kladeny na zaměstnance vykonávající určitý druh práce. Neobstály by dle mého názoru požadavky, které by měli zaměstnance nějak znevýhodňovat či dokonce ponížovat, např. požadavek nutnosti nošení krátkých sukní zaměstnankyň. Myslím si, že takový požadavek nezajistí řádný výkon práce. Také jsem se nedávno setkala s případem, kdy zaměstnavatel stanovil prodavačkám v obchodě s obuví požadavky, aby vždy v práci byly nalíčené a navoněné parfémem. Myslím si, že konkrétně tyto požadavky nebudou stěžejní pro řádný výkon práce a podle mého názoru by jejich neplnění jako podklad pro skončení pracovního poměru neobstálo. Upravený a čistý vzhled je jistě pro takovou prodavačku důležitý, ale nemyslím si, že líčení na tom musí mít vždy svůj podíl. Pracovní požadavky tedy nesmí být nepřiměřené a musí být spravedlivé. Aby mohl být naplněn výpovědní důvod v ust. § 52 písm. f) ZP, musí k takovému neplnění požadavků dojít bez zavinění zaměstnavatele. Tak např. kdyby zaměstnavatel v průběhu trvání pracovního poměru tyto požadavky změnil a s novými by zaměstnance neseznámil, nemůže od něj očekávat jejich plnění. Je tedy z jeho strany dáno zavinění, protože zaměstnanec se změnou řádně neseznámil. Při nesplňování

¹⁵⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19.6. 1975, sp. zn. Cpj 104/74

¹⁵¹ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2008, s. 200.

stanovených požadavků pro řádný výkon práce může také docházet k neuspokojivým pracovním výsledkům. Nejvyšší soud se ve svém rozsudku ze dne 27.10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2942/2008 vyjádřil k rozdílu mezi neuspokojivými pracovními výsledky a porušením pracovní kázně. U neuspokojivých pracovních výsledků se nevyžaduje porušení pracovních povinností, může jít např. o zaměstnancovu nezpůsobilost, neochotu či neodpovědnost řádně plnit sjednanou práci. Zaměstnanec může dosahovat neuspokojivých výsledků, aniž by k tomu docházelo jeho zaviněným jednáním, kdežto u porušení pracovní kázně (§ 52 písm. g) ZP) je třeba dokázat zaviněné jednání, byť jen nedbalostní (k tomu též srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16.11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 758/2006). Z toho plyne závěr, že neuspokojivé pracovní výsledky spočívají především v neschopnosti zaměstnance konat přidělenou práci řádným způsobem. Může jít o neschopnost fyzickou, intelektuální, nedostatek odborných znalostí, manuální nezručnost apod.¹⁵² Aby byl naplněn výpovědní důvod spočívající v neuspokojivých pracovních výsledcích, musí zaměstnavatel nejprve zaměstnance písemně vyzvat k odstranění nedostatků a to v době posledních 12 měsíců. Zaměstnavatel tuto hmotně právní podmínku vždy obligatorně musí splnit. Zaměstnavatel v této písemné výzvě určí lhůtu k odstranění těchto nedostatků. Pokud by některou z podmínek zaměstnavatel nesplnil a dal by zaměstnanci výpověď z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. f) ZP za středníkem, byla by výpověď neplatná.¹⁵³ Ještě bych podotkla, že lhůtu k odstranění nedostatků musí zaměstnavatel určit přiměřeně k povaze vytýkaného nedostatku.

Výpověď dle § 52 písm. g) zákoníku práce

Na základě tohoto ustanovení je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď, naplní-li některý z uvedených důvodů:

- 1) důvod, pro který by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr (srov. § 55 ZP),
- 2) poruší-li závažným způsobem povinnosti vyplývající v právních předpisech vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci,
- 3) porušuje-li zaměstnanec soustavně méně závažným způsobem povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. V tomto případě může být

¹⁵² BARTŮŇKOVÁ, Anna. *K výpovědi z pracovního poměru pro neuspokojivé pracovní výsledky podle ust. § 52 písm. f) ZP* [online]. epravo.cz, 18.5. 2011 [cit. 2012-07-01]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/k-vypovedi-z-pracovniho-pomeru-pro-neuspokojive-pracovni-vysledky-podle-ust-52-pism-f-zp-73634.html>>.

¹⁵³ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2008, s. 208.

výpověď dána tehdy, jestliže byl na toto porušování zaměstnanec v době posledních 6 měsíců písemně upozorněn.

Co se týče bodu 1), dovolím si odkázat na kapitolu 2.1.3. této diplomové práce, kde rozebírám důvody okamžitého zrušení pracovního poměru.

Ad. 2) Pojem „závažné porušení pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ byl dříve označován jako „porušování pracovní kázně.“ S užíváním tohoto pojmu se můžeme setkávat ve společnosti i dnes. Základním znakem tohoto výpovědního důvodu je zavinění. Zavinění je třeba analogicky dovozovat z trestního zákona,¹⁵⁴ neboť zákoník práce jej nedefinuje. Může jít tedy o zavinění jak ve formě úmyslu, tak nedbalosti.¹⁵⁵ Další podmínkou naplnění tohoto výpovědního důvodu je dosažení určitého stupně intenzity porušení povinností, v tomto případě musí jít o porušení závažné. Zákoník práce rozlišuje mezi méně závažným porušením pracovní kázně, závažným porušením a mezi porušením pracovní kázně zvláště hrubým způsobem.¹⁵⁶ Jak lze hodnotit závažné porušení, zákoník práce neupravuje a je tedy třeba obrátit se na judikaturu soudů, která je v tomto ohledu docela bohatá. Tak např. v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1252/2002 je stanoveno, že „při zkoumání, zda zaměstnanec porušil pracovní kázeň (dnes povinnosti vyplývající z právních předpisů...) méně závažně, závažně nebo zvláště hrubým způsobem, může soud přihlídnout k osobě zaměstnance, k funkci, kterou vykonává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění, k důsledkům porušení pro zaměstnavatele, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností a také k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod.“ Soudy za závažné porušení pracovních povinností považují např. neomluvenou absenci, nedodržování pracovní doby, opilost v pracovní době, majetkové a morální delikty na pracovišti, apod.¹⁵⁷ Další judikát Nejvyššího soudu stanovil, že posouzení toho, zda porušení pracovních povinností dosáhlo zákonem předvídané intenzity, přísluší pouze soudu (rozsudek NS ze dne 10. 5. 2011, sp. zn. 2066/2010). Z výše uvedeného mi plyne závěr, že zaměstnavatel samozřejmě musí zhodnotit, zda-li jednání zaměstnance je natolik závažné, aby s ním mohl rozvázat pracovní poměr z důvodu v ust. § 52 písm. g) ZP, dojde-li však k soudnímu sporu, soud takovým hodnocením nebude vázán (k tomu též srov. rozsudek NS ze dne 19.1.2000, sp. zn. 21 Cdo

¹⁵⁴ § 15 a násl. zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

¹⁵⁵ K tomu též rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16.4. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1652/97

¹⁵⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000

¹⁵⁷ HOCHMAN, Josef, KOTTENAUER, Antonín, ÚLEHLOVÁ, Helena, TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura souvisící*. Praha: Linde, 2007. s. 196.

1228/99). Dá se říci, že třetím pojmovým znakem tohoto výpovědního důvodu je předpoklad, že povinnosti, které zaměstnanec závažným způsobem poruší musí vždy vyplývat z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Nejčastěji pravděpodobně půjde o porušování povinností vyplývajících ze zákoníku práce (§ 301 až 303 ZP), ale i jiných zákonů, či vnitřních předpisů zaměstnavatele nebo pokynů vedoucích pracovníků.¹⁵⁸ Jestliže zaměstnanec uzavře pracovní poměr se zaměstnavatelem, již od vzniku tohoto poměru mu plynou určité povinnosti, zejména konat práci osobně dle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a také dodržovat určité povinnosti a omezení vztahující se k bezpečnosti práce, k tomu, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku apod.¹⁵⁹

U bodu Ad. 3) stejně tak musí jít o povinnosti stanovené právním předpisem vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci. V tomto případě však jde nikoliv o závažné, ale o soustavné méně závažné porušování těchto povinností. Judikatura vyvodila závěr, že soustavným porušováním pracovních povinností se rozumí porušení nejméně třikrát, kdy mezi jednotlivými porušeními musí být přiměřená časová souvislost.¹⁶⁰ Nutnou podmínkou, pokud dojde k takovému porušování pracovních povinností je, aby na to zaměstnavatel zaměstnance písemně upozornil a to v době posledních 6 měsíců. Písemné upozornění je hmotně právní podmínkou platnosti výpovědi.¹⁶¹ Z ust. § 58 odst. 1 ZP vyplývá, že zaměstnavatel může dát z tohoto důvodu výpověď pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o porušení povinností dozvěděl, nejpozději však do 1 roku, kdy k takovému porušení došlo.

Výpověď dle § 52 písm. h) zákoníku práce

Jde o zcela nový výpovědní důvod, který zavedla novela zákoníku práce s účinností od 1. ledna 2012. Nyní má zaměstnavatel na zaměstnance „bič“ v té podobě, že pokud zaměstnanec zvláště hrubým způsobem poruší povinnost stanovenou v ust. § 301a ZP, může s ním zaměstnavatel nově pracovní poměr rozvázat. Touto povinností je dodržování režimu dočasné pracovní neschopnosti v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů.¹⁶² Režimem dočasné pracovní neschopnosti (dále jen „DPN“) se mimo jiné rozumí zdržovat se v místě pobytu a

¹⁵⁸ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk s.r.o., 2011, s. 185.

¹⁵⁹ KOTTNAUER, Antonín, GOGOVÁ, Radana, GRITZEROVÁ, Karolína, HOCHMAN, Josef, ÚLEHLOVÁ, Helena. *Zákoník práce: komentář s judikaturou*. Praha: Leges, 2012, s. 251.

¹⁶⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.4. 1992, sp. zn. 6 Cdo 1/92

¹⁶¹ KOTTNAUER, Antonín, GOGOVÁ, Radana, GRITZEROVÁ, Karolína, HOCHMAN, Josef, ÚLEHLOVÁ, Helena. *Zákoník práce: komentář s judikaturou*. Praha: Leges, 2012, s. 253.

¹⁶² Ustanovení § 55 odst. 1 písm. a) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů stanoví, že dočasnou pracovní neschopností se rozumí stav, který pro poruchu zdraví nebo jiné v tomto zákoně uvedené důvody neumožňuje pojištěnci vykonávat dosavadní pojištěnou činnost...

dodržovat stanovenou dobu vycházek.¹⁶³ Z praktického hlediska si myslím, že zařazení tohoto důvodu do zákoníku práce není zcela od věci, neboť je třeba reagovat na velice časté porušování této povinnosti, jak mohu z vlastních poznatků, které kolem sebe spatřuji, posoudit. Dřívější úprava stanovila pouze možnost zaměstnavateli snížit zaměstnanci při takovém porušení náhradu mzdy, popř. ji neposkytnout vůbec. Myslím si, že zaměstnanci by měla být dána přísnější hranice, a tou hrozba výpovědi bezpochyby je. Takový byl zřejmě i záměr zákonodárce, vypořádat se se zaměstnanci, kteří zneužívají situace, kdy jim je stanoven léčebný režim, k zajišťování si svých záležitostí. Z právního hlediska jde však o ustanovení velice problematické. Režim dočasné pracovní neschopnosti se řídí normami veřejného práva, tím pádem i jeho porušení by mělo být postihováno na základě práva veřejného. Tím se nový výpovědní důvod zcela vymyká koncepci zákoníku práce, neboť porušení režimu DPN může nyní sankcionovat zaměstnavatel výpovědí na základě soukromoprávních norem, ač vlastně nejde o výkon zaměstnání. Zaměstnavatel může postihovat chování zaměstnance, i když se nejedná o plnění pracovních povinností, tedy i mimo pracovní dobu a mimo pracoviště. Legislativní rada vlády se k tomu vyjádřila způsobem, že úprava nového výpovědního důvodu zcela věcně nesouvisí s výkonem práce dle pracovněprávních předpisů a tedy ji není na jejich základě ani možné stíhat, takovou úpravu v zákoníku práce považuje za neústavní. Novým výpovědním důvodem byl rozšířen předmět úpravy zákoníku práce o úpravu práv a povinností zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu DPN. Kdo kontroluje režim DPN je zcela nerozhodné, může to být sám zaměstnavatel, nebo místo příslušným správním orgánem či třetí osobou.¹⁶⁴ Je však třeba připomenout, že k porušení povinností musí dojít, jak jsem uváděla výše, pouze ve vymezeném období a musí dosáhnout určité míry intenzity a to zvláště hrubým způsobem. Kdy jednání zaměstnance dosáhne takové míry intenzity, se bude posuzovat případ od případu, nelze určit jednotné měřítko. Samozřejmě k tomu bude postupem času přispívat rozhodovací činnost soudů. Dalo by se říci, že intenzita může být naplněna i v případě opakovaného porušování léčebného režimu. Osobně bych takové hrubé porušení shledávala např. v tom, že zaměstnanec místo dodržování režimu DPN se bude společensky vyžívat v nočních barech, či odjede na dovolenou, či během této doby chodí do jiného zaměstnání, či jinak vykonává výdělečnou činnost apod. Zaměstnavatel má v tomto případě dvojí možnost, buď může pracovní poměr rozvázat, nebo může uplatnit sankci uvedenou v ust. § 192 odst. 5 ZP a snížit či neposkytnout zaměstnanci náhradu mzdy.

¹⁶³ § 56 odst. 2 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

¹⁶⁴ BUKOVJAN, Petr. *Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru. Práce a mzda*, 2012, č. 1, s. 13

Nemůže však s ohledem na zákaz dvojího testu uplatnit obojí.¹⁶⁵ Pokud se zaměstnavatel rozhodne pracovní poměr se zaměstnancem ukončit, může tak učinit do 1 měsíce ode dne, kdy se o důvodu výpovědi dozvěděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod vznikl.¹⁶⁶ Předpokládám, že zde bude problém s dokazováním porušení této povinnosti, neboť jednorochní objektivní lhůta zdá se být v tomto případě dosti dlouhá.

Důvody spočívající v chování zaměstnance umožňují zaměstnavateli vypořádat se se zaměstnanci, kteří neplní řádně své povinnosti, či nemají dostatečné předpoklady k výkonu sjednaného zaměstnání apod. Zaměstnavateli musí být přiznáno právo vybírat si do svého týmu zaměstnanců osoby, které budou svědomitě a kvalitně plnit pracovní úkoly. Novela zákoníku práce postavení zaměstnavatele v tomto ohledu ještě posílila zařazením nového výpovědního důvodu. Je však třeba poznamenat, že právo zaměstnavatele kontrolovat zaměstnance, jestli dodržuje léčebný režim, je omezenou dobou prvních 21 kalendářních dní. Bude také podstatné, kdo z hlediska zaměstnavatele bude kontroly provádět a jakým způsobem tak bude činit, aby nedocházelo k zásahu do zaměstnancova soukromí. Otázkou je, zda je musí činit sám zaměstnavatel, nebo může pověřit k tomu osobu jinou. Domnívám se, že důkaz fotografií, na které je zaměstnavatel vyobrazen např. procházející se se psem v parku neobstojí a bude nutné se o porušování léčebného režimu přesvědčit osobně. Jistě nám na spoustu otázek odpoví judikatura, které, myslím si, bude postupem času přibývat. Je zde spousta otázek, které budou muset být zodpovězeny, v zásadě ale shledávám zavedení nového výpovědního důvodu za dobrou myšlenku.

4.4. Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

Výpověď je citelným zásahem do života zaměstnance zejména proto, že je ve většině případů neočekávaná. Může mít za následek nepříznivé sociální, finanční ale i psychické následky. Z toho důvodu zákon přiznává zaměstnanci v určitých životních situacích ochranu před výpovědí danou zaměstnavatelem. Jedná se o situace, které jsou i tak v životě pracovníka složité a případná výpověď by je natolik zhoršila, že by mohlo dojít k jejich neúměrnému společenskému poklesu a mohlo by jim být znemožněno najít si nové zaměstnání. S tím souvisí institut ochranné doby jakožto období, ve kterém je zaměstnavateli zakázáno dát zaměstnanci výpověď. Nutno podotknout, že tato ochranná doba se vztahuje pouze k výpovědi ze strany zaměstnavatele, jiný způsob rozvázání pracovního poměru tedy

¹⁶⁵ Tamtéž, s. 14.

¹⁶⁶ Tamtéž.

vyloučen není. Zákoník práce v ust. § 53 taxativně vyjmenovává situace, kdy je zaměstnanec v ochranné době, jsou jimi:

- dočasná pracovní neschopnost,
- výkon vojenského cvičení,
- výkon veřejné funkce,
- těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená,
- nezpůsobilost k noční práci.

Tyto důvody, na základě kterých je zaměstnavateli zakázáno dát výpověď pracovníkovi jsou dány objektivně. To znamená, že není určující, zda o nich zaměstnavatel ví. Z mého pohledu je to pro zaměstnavatele dosti nepříznivé, neboť ve spoustě případů nebude mít vůbec tušení o tom, že je dán důvod zákazu výpovědi. Může nastat situace, kdy zaměstnavatel dá pracovníkovi výpověď a až po té se dozví, že je z jeho strany dán zákaz. Výpověď tedy bude absolutně neplatná. Nicméně zaměstnanec již bude seznámen s úmyslem zaměstnavatele skončit pracovní poměr. V neprospěch zaměstnavatele pak může zaměstnanec tento důvod zákazu výpovědi neoprávněně prodlužovat, jak se v praxi mnohokrát děje. Ku prospěchu zaměstnavatele, z každého pravidla je dána výjimka, a ani zákaz výpovědi není dán absolutně. Zákon vyjmenovává případy, na které se zákaz nevztahuje v ust. § 54. Podrobněji tuto výjimku rozeberu následně. Pro zákaz výpovědi z kteréhokoliv důvodu uvedeného níže je rozhodný stav, který existuje v době, kdy byla výpověď doručena zaměstnanci.¹⁶⁷ Je-li výpověď podaná zaměstnavatelem v ochranné době, bude neplatná. Nicméně může nastat situace, kdy výpověď bude podána a ochranná doba začne běžet až následně, na platnost výpovědi to nebude mít vliv. Ustanovení § 53 odst. 2 ZP stanoví pravidlo, že ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává, pracovní poměr tedy skončí uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby. Toto pravidlo se však neuplatní, jestliže zaměstnanec sdělí zaměstnanci, že na prodloužení pracovního poměru netrvá (ust. § 52 odst. 2 ZP).

Dočasná pracovní neschopnost

Zákon chrání zaměstnance, který je dočasně práce neschopným, tedy pro jeho zdravotní stav spočívající v nemoci nebo úrazu není schopen konat dosavadní práci. Podmínkou však je, že tuto neschopnost si zaměstnanec nepřivodil úmyslně nebo nevznikla jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo návykových látek. Dále je ochranná doba poskytnuta dle

¹⁶⁷ DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. I. Skončení pracovního poměru. II. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru.* Praha: ASPI Publishing s.r.o., 2002, s. 49.

ust. § 54 odst. 1 písm. a) ZP zaměstnanci, který byl přijat na základě návrhu lékaře do ústavního léčení nebo, který se podrobuje lázeňskému léčení. V takovém případě má zaměstnavatel zákaz dát výpověď v době, od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do jejich ukončení. Pakliže zaměstnanec onemocní tuberkulózou, prodlužuje se ochranná doba o 6 měsíců od propuštění z ústavního ošetřování. Pokud jde o určení počátku DPN, je rozhodující den, kdy bylo rozhodnuto o tom, že pracovník není schopen konat dosavadní práci v důsledku nemoci nebo úrazu. Na to nebude mít vliv ani skutečnost, že lékař uznal zaměstnance práce neschopným dřívějším dnem se zpětnou účinností, jak judikoval Nejvyšší soud.¹⁶⁸

Výkon vojenského cvičení

Na základě § 54 odst. 1 písm. b) ZP je chráněn zaměstnanec, který je ve výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení. Vojenským cvičením je příprava vojáka v záloze, které je určeno k plnění úkolů ozbrojených sil, výjimečné vojenské cvičení je pak vykonáváno při živelných pohromách či jiných závažných situacích.¹⁶⁹ Zaměstnanec je v ochranné době ode dne, kdy mu byl doručen povolávací rozkaz až do uplynutí 2 týdnů od propuštění z vojenských cvičení.

Výkon veřejné funkce

Co je výkonem veřejné funkce stanoví přímo zákoník práce v ust. § 201. Jedná se o funkce, do kterých je zaměstnanec obsazován zpravidla na základě přímé či nepřímé volby nebo jmenováním. Typickým příkladem veřejné funkce je výkon funkce poslance či senátora Parlamentu ČR, člena zastupitelstva územního samosprávného celku apod. Takto zvolenému či jmenovanému zaměstnanci nesmí být dána výpověď ze strany zaměstnavatele po celou dobu uvolnění k výkonu funkce.¹⁷⁰

Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená

Těhotenství zaměstnankyně je důvodem, pro který s ní nemůže být ze strany zaměstnavatele rozvázán pracovní poměr výpovědí. Je irelevantní, jestli v době dání výpovědi zaměstnavatel, či dokonce sama zaměstnankyně o svém těhotenství věděla.¹⁷¹ Ochranná doba trvá po celou dobu těhotenství. Mateřská dovolená se poskytuje zaměstnankyním v souvislosti s porodem a

¹⁶⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000

¹⁶⁹ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2.vydání. Praha: C.H.Beck, 2008, s. 214.

¹⁷⁰ Tamtéž, s. 215.

¹⁷¹ Rozsudek Krajského soudu v Bratislavě ze dne 22.12. 1966, sp. zn. 8 Co 730/66

následnou péčí o dítě.¹⁷² Po jakou dobu zaměstnankyni přísluší mateřská dovolená stanoví zákon o nemocenském pojištění.¹⁷³ Zákon pamatuje též na situace, kdy matka narozeného dítěte zemře či se o něj nechce starat a poskytuje ochrannou dobu zaměstnankyni, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů.¹⁷⁴ Ochranná doba trvá po celou dobu čerpání mateřské dovolené. V případě těhotenství a mateřské dovolené jde pojmově samozřejmě o ochranu zaměstnankyně, v případě rodičovské dovolené se může jednat jak o zaměstnankyni, tak o zaměstnance (dále budu jak muže, tak ženu souhrnně označovat za „zaměstnance“). Důvodem poskytování rodičovské dovolené je prohloubení péče o dítě (srov. ust. § 196 ZP). Zákon přiznává nárok na rodičovskou dovolenou matce dítěte od skončení mateřské dovolené a otcí od narození dítěte. Pravděpodobně bude dosti méně případů otců pečujících o dítě na rodičovské dovolené, nicméně myslím, že s dobou jich bude přibývat a nebude to jev ojedinělý, je tedy třeba na ně v zákoně pamatovat. Měla bych poznamenat, že rozsah čerpání si určuje každý zaměstnanec sám. Zákon o státní sociální podpoře umožňuje zaměstnanci čerpat rodičovskou dovolenou až do 4 let věku dítěte.¹⁷⁵ Zákoník práce však s ohledem na ochrannou dobu zkrátil toto období na 3 roky. To znamená, že zaměstnavatel nesmí se zaměstnancem skončit pracovní poměr během celých tří let čerpání rodičovské dovolené. Tím není samozřejmě vyloučena možnost, že zaměstnanec bude čerpat rodičovskou dovolenou po dobu kratší jak 3 roky.

Nezpůsobilost k noční práci

Zaměstnanec pracuje v noci, jestliže během noční doby odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích a v průměru alespoň jedenkrát týdně, jak vyplývá z ust. § 78 odst. 1 písm. k) ZP. V případě, že se stane zaměstnanec nezpůsobilým k práci v noci na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče, je zaměstnavateli dán po celou dobu této nezpůsobilosti zákaz rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí.¹⁷⁶

¹⁷² BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2.vydání. Praha: C.H.Beck, 2008, s. 215.

¹⁷³ § 33 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů stanoví podpůrní dobu u pojištěnky, která dítě porodila 28 týdnů, pokud porodila zároveň 2 nebo více dětí 37 týdnů. V případě, že se dítě narodilo mrtvé, činí podpůrní doba 14 týdnů.

¹⁷⁴ V tomto případě jí přísluší mateřská dovolená po dobu 22 týdnů, převzala-li 2 a více dětí, po dobu 31 týdnů.

¹⁷⁵ § 30 odst. 1 zákona č. 117/1995 Sb., zákona o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

¹⁷⁶ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2.vydání. Praha: C.H.Beck, 2008, s. 216.

4.5. Výjimky ze zákazu výpovědi

Jak jsem zmínila výše, i ze zákazu výpovědi dané zaměstnavatelem existují výjimky. Neexistence těchto výjimek by byla pro zaměstnavatele příliš tvrdá. I zaměstnavateli je třeba poskytovat možnost zaměstnávat osoby, které jsou pro něj vhodné a skončit pracovní poměr s osobami, se kterými již není nadále možné spolupracovat. Zákoník práce v ust. § 54 jmenuje případy, na základě kterých může zaměstnavatel skončit pracovní poměr i s osobami nacházejícími se v ochranné době. Jedná se o situace, kdy nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby tyto osoby nadále zaměstnával, ač se ocitají ve ztíženém životním období.¹⁷⁷ Zákoník práce na tomto místě uvádí, že zákaz výpovědi dle ust. 53 se nevztahuje na výpověď:

- a) pro organizační změny uvedené v ust. § 52 písm. a) a b) ZP. Jde o případy, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část ruší, či přemísťuje. V případě přemístění zaměstnavatele nebo jeho části v mezích místa výkonu práce, na kterých má být práce vykonávána dle pracovní smlouvy, se tato výjimka neuplatní. Jde o úpravu dosti nelogickou, protože přemístí-li se zaměstnavatel v mezích míst výkonu práce, důvod v ust. § 52 písm. b) nebude vůbec naplněn a tedy i tato výjimka nebude mít své opodstatnění,
- b) pro organizační změny uvedené v ust. § 52 písm. b), ne však v případě, jedná-li se o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance čerpající rodičovskou dovolenou do doby, po kterou čerpá zaměstnankyně mateřskou dovolenou. Toto ustanovení bylo zapracováno do § 54 novelou zákoníku práce. Jde o reakci na rozpor s čl. 8 odst. 2 Evropské sociální charty, která stanoví zákaz dát výpověď těhotné pracovníci do skončení její mateřské dovolené. V rámci rovného zacházení byl do této výjimky zařazen též zaměstnanec čerpající rodičovskou dovolenou,¹⁷⁸
- c) z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr (srov. ust. § 55 ZP). Zákaz výpovědi je však dán u zaměstnankyně na mateřské dovolené, zaměstnance na rodičovské dovolené, do doby po kterou může žena čerpat mateřskou dovolenou. Pokud by byla dána výpověď před nástupem na mateřskou (rodičovskou) dovolenou, uplyne výpovědní lhůta současně s mateřskou (rodičovskou) dovolenou,

¹⁷⁷ Tamtéž, s. 218.

¹⁷⁸ KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, GRITZEROVÁ, Karolína, HOCHMAN, Josef, ÚLEHLOVÁ, Helena. *Zákoník práce: komentář s judikaturou*. Praha: Leges, 2012, s. 262.

- d) pro jiné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, jak uvádí ust. § 52 písm. g) ZP a od 1.1. 2012 též pro porušení režimu dočasné pracovní neschopnosti zvláště hrubým způsobem (§ 52 písm. h) ZP). To však stejně jako v předchozích případech neplatí u zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnance a zaměstnankyně čerpající rodičovskou dovolenou.

4.6. Účast odborové organizace při výpovědi

Jestliže u zaměstnavatele působí odborová organizace, podílí se na výpovědi dané zaměstnavatelem. Působnost odborové organizace stanoví zákoník práce v ust. § 286. Odborové organizace jsou zřizovány ku prospěchu zaměstnanců, aby za ně mimo jiné jednaly se zaměstnavatelem v pracovněprávních vztazích.¹⁷⁹ Není proto divu, že v případě výpovědi, jako závažného jednostranného úkonu ze strany zaměstnavatele, je vyžadována jejich účast. Samozřejmě, musí nejprve být v rámci zaměstnavatele zřízeny. Povaha součinnosti odborové organizace při výpovědi je dvojího typu. Prvním typem je předchozí projednání výpovědi a druhým předchozí souhlas s výpovědí. Rozdíl mezi oběma spočívá v tom, zda je zaměstnanec členem orgánu odborové organizace. V případě, že zaměstnanec není členem orgánu odborové organizace, má zaměstnavatel povinnost případnou výpověď s odborovou organizací předem projednat. Ta má právo se k výpovědi vyjádřit a zaujmout k ní určité stanovisko, kterým se však zaměstnavatel řídit nemusí. Zákon nestanoví žádnou lhůtu, ve které má být výpověď projednána. Je třeba zmínit, že neprojedná-li zaměstnavatel výpověď předem s odborovou organizací, nemá to na platnost výpovědi vliv, jak je novelou zákoníku práce stanoveno v ust. § 19 písm. g). Tak též judikoval Vrchní soud v Praze ze dne 6.3. 1995, sp. zn. 6 Cdo 136/94. Pokud je zaměstnanec členem odborové organizace, k podání výpovědi ze strany zaměstnavatele, je nutný předchozí souhlas odborové organizace a to v době funkčního období zaměstnance u odbor. organizace a do 1 rok po jeho skončení. Odborovým funkcionářům je tímto poskytnuta vyšší ochrana před skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Tento souhlas je nezbytný ke skončení pracovního poměru, tedy nebude-li udělen, bude podaná výpověď neplatná. Nejvyšší soud však přijal stanovisko a stejně tak stanoví ust. § 61 odst. 4 ZP, že platná bude i výpověď, ke které odborová organizace odmítla dát souhlas v případě, že jsou jinak splněny všechny hmotně právní podmínky výpovědi a po

¹⁷⁹ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2.vydání. Praha: C.H.Beck, 2008, s. 59.

zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby takového funkcionáře nadále zaměstnával.¹⁸⁰ Toto rozhodnutí považují za důvodné, je tím dána hranice odborovým organizacím, aby si nemohly udržovat členy, jejichž zaměstnávání je pro zaměstnavatele nadále neúnosným. A je také větším posunem k flexibilitě zaměstnávání. V případě, že odborová organizace udělí souhlas s výpovědí svého funkcionáře, může dle ust. § 61 odst. 3 ZP využít tohoto souhlasu jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení.

4.7. Hromadné propouštění

Institut hromadného propouštění slouží k tomu, aby ke skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, s větším počtem zaměstnanců, v zákonem stanovém časovém období, došlo co možná nejmírněji a nejšetrněji. V době celosvětové ekonomické krize, kdy spousta společností a podniků nemůže zajišťovat standardně zaměstnání stejnému počtu osob v důsledku neustálé snahy snižovat náklady, je tato právní úprava nezbytná a je třeba ji věnovat náležitou pozornost. Právní úprava hromadného propouštění vychází ze směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.¹⁸¹ Hromadné propouštění se vztahuje pouze na výpovědi dané v důsledku organizačních změn. Jelikož se jedná o velký zásah do pracovního i osobního života většího počtu zaměstnanců je třeba, aby byla právní úprava tohoto institutu koncipována přísněji a aby zajišťovala co nejméně tíživé důsledky pro tyto zaměstnance. Zákoník práce zařadil úpravu hromadného propouštění do ust. § 62 až 64. Právní úprava zejména klade důraz na součinnost s odborovými organizacemi a s příslušným úřadem práce. Ustanovení § 62 odst. 1 nám definuje pojem hromadného propouštění, kterým je skončení pracovního poměru v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z organizačních důvodů (§ 52 písm. a), b) a c) ZP):

- a) 10 zaměstnancům, jde-li o zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,
- b) 10% zaměstnanců, zaměstnává-li zaměstnavatel od 101 do 300 zaměstnanců,
- c) 30 zaměstnancům, zaměstnává-li zaměstnavatel více jak 300 zaměstnanců.

Jestliže z výše uvedeného důvodu skončí alespoň 5 zaměstnanců, započítávají se do tohoto počtu také zaměstnanci, kteří skončili pracovní poměr na základě dohody se zaměstnavatelem z organizačních důvodů (ust. § 61 věta druhá ZP). Jak jsem uvedla výše, před tím, než se zaměstnavatel uchýlí ke skončení pracovního poměru se zaměstnanci v počtu uvedeném

¹⁸⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16.4.2009, sp.zn. 21 Cdo 1539/2008

¹⁸¹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Nakladatelství a vydavatelství Aleš Čeněk s.r.o., 2011, s. 190.

v bodu a) až c), musí splnit řadu podmínek. V první řadě musí o svém záměru písemně informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců a to nejpozději 30 dnů předem (§ 62 odst.2 ZP). Jak odborová organizace, tak rada zaměstnanců slouží k hájení práv a oprávněných zájmů zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Z tohoto důvodu je jejich role při hromadném propouštění zásadní, neboť s ohledem na ochranu zaměstnanců se snaží předejít tomuto velkému zásahu a v případě, že jde o situaci nevyhnutelnou, je jejich úkolem co nejvíce zmírnit nepříznivé následky hromadného propouštění. Zaměstnavatel je povinen informovat je o:

- důvodech hromadného propouštění,
- počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,
- době, v níž má k hromadnému propouštění dojít,
- hlediscích, na základě kterých byli vybíráni zaměstnanci , kteří mají být propuštěni,
- odstupném, případě dalších právech propuštěných zaměstnanců.¹⁸²

Tento výčet samozřejmě není taxativní a zaměstnavatel může s odborovou organizací a radou zaměstnanců jednat i o dalších záležitostech. Musím však také pamatovat na situaci, kdy u zaměstnavatele není zřízena ani odborová organizace, ani rada zaměstnanců. V této situaci má zaměstnavatel tutéž informační povinnost vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká, jak plyne z ust. § 62 odst. 6 ZP.

Před tím, než se zaměstnavatel uchýlí k samotnému rozvazování pracovních poměrů, jeho další povinností je písemně informovat o svém úmyslu, výsledcích jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců a též o konečném rozhodnutí o hromadném propouštění krajskou pobočku Úřadu práce. Zajímavé jsou názory, který úřad je vlastně příslušný. Ze zákonné dikce je krajská pobočka Úřadu práce příslušná dle místa činnosti zaměstnavatele. Jak má však zaměstnavatel postupovat v případě, že činnost provozuje na více místech, tedy ve více krajských obvodech? Již dříve se vyjádřil nejvyšší soud k příslušnosti úřadu práce a stanovil, že příslušný je každý úřad práce.¹⁸³ Zákoník práce zúžil výběr úřadů práce na krajskou pobočku v místě činnosti zaměstnavatele. Z toho vyvozují závěr, že pokud má zaměstnavatel místa činnosti ve více krajských obvodech, příslušný bude kterýkoliv z nich. Hlavním důvodem proč informovat příslušný úřad práce shledávám v tom, aby tento byl připraven na velký počet nových žadatelů o zaměstnání v daném obvodu. Abych tedy situaci vůči úřadu práce shrnula, zaměstnavatel je povinen mu prokazatelně doručit 2 zprávy

¹⁸² § 62 odst. 2 písm. a) až f) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁸³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18.10. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2985/2005

v písemné formě. První písemná zpráva o opatřeních uvedených v ust. § 62 odst. 2 a 3 ZP a druhá písemná zpráva o rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců. Pokud jde o zaměstnavatele, který je v úpadku,¹⁸⁴ má tuto povinnost pouze na žádost krajské pobočky Úřadu práce (§ 62 odst. 5). Další povinností zaměstnavatele je na základě ust. § 62 odst. 7 ZP sdělit zaměstnanci den doručení písemné zprávy zaměstnavatele krajské pobočce Úřadu práce. Pakliže jsou splněny všechny hmotně právní podmínky výpovědi v případě hromadného propouštění skončí pracovní poměr propustivšího zaměstnance nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele o rozhodnutí o hromadném propouštění krajské pobočce Úřadu práce příslušné dle místa činnosti zaměstnavatele.¹⁸⁵ Pokud zaměstnavatel poruší povinnost vyplývající mu z ust. 62 odst. 5 ZP, nebude to mít na platnost výpovědi žádný vliv. Vliv to bude mít na běh výpovědní doby, ta totiž v tomto případě nemůže skončit dříve, než je prokazatelně dodatečně doručena zpráva dle § 62 odst. 5 ZP krajské pobočce Úřadu práce.¹⁸⁶

Hromadné propouštění je v pracovním právu velmi závažným institutem. Mnoho lidí najednou, ve stejném časovém okamžiku a na stejném místě, přijde o práci, což je z hlediska stávající úrovně zaměstnanosti velice neblahou skutečností. Z toho důvodu shledávám za velmi důležitou spolupráci s úřadem práce, který ve většině případů s propuštěnými zaměstnanci bude nadále jednat, jako s novými uchazeči o zaměstnání. Úřad práce by měl být tedy včas informován a připraven na nové uchazeče o práci, což stávající úprava hromadného propouštění zajišťuje. Novelou zákoníku práce účinnou od 1.1. 2012 zůstala právní úprava hromadného propouštění nezměněna, což je jistě důsledkem toho, že právní úprava byla v minulosti změněna v rámci harmonizace s právem EU a je tak zajištěn soulad s ostatními evropskými státy.

¹⁸⁴ Dle zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení, ve znění pozdějších předpisů

¹⁸⁵ § 63 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁸⁶ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2008, s. 247.

5. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru

Považuji za velice důležité, aby právní úprava skončení pracovního poměru pamatovala na případy, kdy právní úkon zaměstnance či zaměstnavatele nesplňuje veškeré požadované náležitosti a činí tedy takový úkon neplatným. Pojetí nového zákoníku práce se z hlediska neplatnosti právních úkonů poněkud liší od předchozích právních úprav. Dřívější zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb.) preferoval absolutní neplatnost vadných právních úkonů. S přijetím nového zákoníku práce (z.č. 262/2006 Sb.) se situace markantně změnila. Jednou se základních zásad zákoníku práce je autonomie vůle stran, tudíž do popředí se dostala neplatnost relativní, které se subjekt musí dovolat. Neplatnost absolutní se uplatnila v případě právních úkonů, kterými dochází ke vzniku, změně nebo zániku pracovněprávních vztahů.¹⁸⁷ Ústavní soud však svým náležením č. 116/2008 Sb. absolutní neplatnost právních úkonů zcela zrušil. Učinil tak s ohledem na změnu potřeb ve společnosti a změnu situace, kdy je třeba zajistit liberalizaci pracovněprávních vztahů a zmenšit nerovnováhu mezi subjekty těchto vztahů. Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 365/2011 Sb. opět preferuje, s ohledem na nový občanský zákoník a stěžejní zásadu autonomie vůle jednotlivce, pojetí relativní neplatnosti právních úkonů. Ustanovení § 18 odst. 1 tedy nově zní *„právní úkon se i přes vady jeho obsahu považuje za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá, není-li v § 19 stanoveno jinak.“* Novela však znovu zařadila do zákoníku práce neplatnost absolutní, a to do ustanovení § 19 ZP, kde vyjmenovává případy, které způsobují absolutní neplatnost právního úkonu. Tímto „znovuobnovením“ absolutní neplatnosti se zákonodárce zřejmě snažil o zavedení ochrany práv a jistoty účastníků v pracovněprávních vztazích, která byla z pohledu společnosti v minulosti oslabena.

U skončení pracovního poměru se můžeme setkat jak s jednostrannými, tak i dvoustrannými právními úkony. U každého z nich je pojetí neplatnosti rozdílné. Zejména je třeba poznamenat, že se v tomto případě jedná o náležitost formální, kdy ust. § 20 ZP stanoví, že *„nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon nebo dohoda smluvních stran, je neplatný, ledaže smluvní strany tuto vadu dodatečně odstraní.“* Z toho lze vyvodit, že právní úkon bude neplatný vždy, pokud bude porušen zákonný či smluvní požadavek písemné formy. Nicméně je smluvním stranám umožněno dodatečně tuto vadu odstranit, je tedy posílena jejich vůle stran na tom, aby byl právní úkon bezvadný. Usuzuji tedy, že v případě ust. § 20 se bude jednat o neplatnost při dvoustranných právních úkonech. Jelikož hlavním tématem této diplomové práce je výpověď z pracovního poměru, zajímá mě především ust. §

¹⁸⁷ BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1.1. 2012. *Právní rozhledy*, 2012, č. 6, s. 191

20 odst. 3 ZP, který stanoví bez výjimky neplatnost jednostranného právního úkonu, není-li dodržena jeho požadovaná forma. V případě výpovědi je písemná forma zákonem stanovena v ust. § 50 odst. 1. U výpovědi a ostatních jednostranných právních úkonů je dodržení stanovené formy vyžadováno zejména pro větší bezpečnost při právním styku a též s ohledem na závažnost důsledku, které tyto právní úkony mohou mít.¹⁸⁸ V těch případech, kdy nastane situace, že právní úkon při rozvázání pracovního poměru výpovědí bude neplatný, ať pro nedodržení formy, obsahových náležitostí či pro jinou vadu (např. výpověď daná v ochranné době), je třeba se vypořádat co s nastalou situací. Zákon řešení těchto situací zařadil do ust. § 69 a násl. ZP.

5.1. Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

V případě, že zaměstnavatel při podání výpovědi zaměstnanci nedodrží některou z hmotně právních podmínek, bude taková výpověď neplatná. Jak jsem uvedla výše, zákoník práce stojí na principu autonomie vůle, tudíž neplatnosti se musí ten, kdo je jí dotčen, dovolat (ale srov. § 20 odst. 3 ZP). Zákon v souvislosti s nároky zaměstnance či zaměstnavatele z neplatného rozvázání pracovního poměru nehovoří pouze o výpovědi, ale i o ostatních způsobech skončení pracovněprávního vztahu, nicméně budu se držet svého tématu a zmiňovat pouze výpověď. Ustanovení § 69 odst. 1 ZP dává možnost zaměstnanci, v případě, že jemu podaná výpověď je neplatná, aby bez zbytečného odkladu oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho nadále zaměstnával. Učiní-li tak zaměstnanec, potom pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel má povinnost poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu. Ve své podstatě jde o dovolání se relativní neplatnosti takového úkonu. Toto oznámení ze strany zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání, je jednostranným právním úkonem, tudíž je třeba dodržet písemnou formu.¹⁸⁹ Jestliže smluvní strany dodatečně nenarovnají mezi sebou vztahy dohodou, vyslovit neplatnost právního úkonu směřujícího ke skončení pracovního poměru může pouze soud.¹⁹⁰ Zaměstnanec může nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit, uplatnit u soudu neplatnost rozvázání pracovního poměru. Zmešká-li tuto dvouměsíční lhůtu, potom nastávají účinky výpovědi a hledí se na ni jako na platný právní úkon. Jak uvádí judikatura, nelze se již posouzením platnosti zabývat, a to ani

¹⁸⁸ Tamtéž, s. 195.

¹⁸⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24.6. 2003, sp. zn. 21 Cdo 387/2003

¹⁹⁰ FETTER W., Richard. *Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem* [online]. epravo.cz, 17.1. 2012 [cit 2012-06-25]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/naroky-z-neplatneho-rozvazani-pracovniho-pomeru-zamestnavatelem-79926.html>>.

jako předběžnou otázkou¹⁹¹. Je třeba dodat, že zmíněné oznámení je zejména důležité z hlediska náhrady mzdy nebo platu, neboť ta zaměstnanci přísluší ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že na dalším zaměstnávání trvá a přísluší mu až do doby, kdy mu zaměstnavatel znovu umožní vykonávat práci, nebo do platného ukončení pracovního poměru (§ 69 odst. 1 věta druhá ZP). S účinností od 1.1. 2012 bylo vloženo do ust. § 69 odst. 2 ZP tzv. moderační právo soudu. Soud má nově možnost na základě návrhu zaměstnavatele přiměřeně snížit další náhradu mzdy nebo platu, přesahuje-li celková doba, po kterou tato náhrada zaměstnanci přísluší, 6 měsíců. Dále stanoví kritéria, ke kterým soud při snížení přihlédne. Myslím si, že s ohledem na délku trvání soudních sporů je toto ustanovení opodstatněné. Pro zaměstnavatele by se tyto náhrady mohly dostat do vysokých částek, což je pro menší podnikatele nepřijatelné. Ač se zákoník práce snaží o dostatečnou ochranu zaměstnanců, v tomto případě by tak být nemělo, jelikož zaměstnanec v době soudního sporu nemusí být nijak omezen a může vykonávat výdělečnou činnost, jak se mu zlíbí, což také soud při snižování náhrady zohledňuje. V odst. 3 ust. § 69 zákoník práce stanoví dobu skončení pracovního poměru za situace, že zaměstnanec netrvá na dalším zaměstnávání. Tehdy pracovní poměr končí, nedohodnou-li se smluvní strany na jiném dnu skončení, uplynutím výpovědní doby.

Moderační právo soudu dle ust. § 69 odst. 2 ZP není v pracovním právu žádnou novinkou. Zákoník práce č. 65/1965 Sb. toto právo soudu přiznával také. Tehdejší ust. § 61 odst. 2 umožňovalo zaměstnavateli podat návrh soudu, aby právo na náhradu mzdy nebo platu zaměstnance snížilo, či dokonce nepřiznalo vůbec. Nová právní úprava se tedy stala takovým kompromisem dřívějších právních úprav a nyní je možno tuto náhradu „pouze“ snížit. Jak jsem uvedla výše, považuji moderační právo soudu za vyhovující, s ohledem na to, že zaměstnanec má možnosti najít si nové zaměstnání a nebýt nastalou situací nijak vázán.

5.2. Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance

I na zaměstnavatele je třeba pamatovat pokud s ním zaměstnanec neplatně rozváže pracovní poměr výpovědí. Zaměstnavatel může mít např. zájem na zaměstnávání pracovníka pro jeho kvalifikovanost, pracovní zkušenosti apod. Zákon přiznává zaměstnavateli právo oznámit zaměstnanci, že na dalším zaměstnávání trvá v případě, že ten podá výpověď, která nesplňuje náležitosti platného právního úkonu. Toto oznámení musí být učiněno písemně, pod sankcí neplatnosti (srov. § 20 odst. 3 ZP). Pakliže zaměstnanec nevyhoví výzvě

¹⁹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 131/2003

zaměstnavatele, má zaměstnavatel právo na náhradu škody ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání.¹⁹² Pokud zaměstnavatel netrvá na dalším zaměstnávání, skončí neplatně rozvázaný pracovní poměr, nedohodnou-li se obě strany na jiném dnu, uplynutím výpovědní doby.¹⁹³ Jenom bych na závěr podotkla, že stejně tak jako v předchozím případě i zaměstnavatel musí neplatnost rozvázání právního úkonu uplatnit ve dvouměsíční lhůtě u soudu.

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

¹⁹³ § 70 odst. 2 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

6. Instituty související se skončením pracovního poměru

V této kapitole bych se ráda zabývala, jak z názvu plyne, instituty náležitými zaměstnanci, jestliže s ním zaměstnavatel rozváže pracovní poměr. Výpověď, jako jednostranný právní úkon ze strany zaměstnavatele, zpravidla zaměstnanec nemůže nijak ovlivnit. Ve většině případů je výpověď pro zaměstnance nemilé „překvapení“, proto také zákon v taxativně uvedených případech přiznává zaměstnanci, jako kompenzaci za újmu, která mu je výpovědí způsobena, finanční částku ve formě odstupného. Ta by měla být pro takto propustivšího zaměstnance zmírněním nepříznivých finančních a sociálních následků a také jeho dočasným zajištěním po určitou dobu, po kterou si může hledat jinou vhodnou práci. Novelou zákoníku práce prošla právní úprava odstupného zásadními změnami. Odstupné nyní nenáleží zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr se zaměstnavatelem. Náleží mu pouze náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, za dobu, která odpovídá výpovědní době (§ 56 odst. 2 ZP). Velkou změnou prošla také výše odstupného, která je teď vázaná na délku trvání pracovního poměru. Další instituty, které zákon zaměstnanci přiznává jsou spíše administrativní povahy a jsou jimi pracovní posudek a potvrzení o zaměstnání. Blíže o těchto institutech budu nyní pojednávat jednotlivě.

6.1. Odstupné

Jak jsem již uvedla, odstupné je určitá finanční kompenzace za skončení pracovního poměru, jež nemohl zaměstnanec nijak sám ovlivnit. Zákoník práce upravuje odstupné v ust. § 67 a 68 ZP. Odstupné je přiznáno zaměstnanci, kterému byla dána výpověď ze strany zaměstnavatele z organizačních či zdravotních důvodů a též pracovníkovi, který ze stejných důvodů uzavřel se zaměstnavatelem dohodu o skončení pracovního poměru. Při výpovědi z organizačních důvodů (§ 52 písm. a) až c) ZP) přísluší zaměstnanci odstupné v výši:

- a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, pracoval-li u zaměstnavatele méně než 1 rok,
- b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval alespoň 1 rok a méně jak 2 roky,
- c) trojnásobku, vykonával-li práci u zaměstnavatele alespoň 2 roky.¹⁹⁴

Dřívější zákoník práce stanovil odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku pro každého zaměstnance, kterému byla z dána výpověď z organizačních důvodů. Nová právní

¹⁹⁴ § 67 odst. 1 písm. a) až c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

úprava zvýhodňuje zaměstnance na základě tzv. věrnostního principu.¹⁹⁵ Dříve měl zaměstnanec pracující u zaměstnavatele např. půl roku nárok na stejnou výši odstupného, jako zaměstnanec pracující u zaměstnavatele 20 let, což považuji z hlediska dlouhodobě zaměstnaných pracovníků za velikou nevýhodu. Novou právní úpravu vnímám jako přínos, ač v některých bodech není zcela jednoznačná a naskýtají se různé otázky. Například jedna z nich hned v ust. § 67 ZP. Zákonodárce považuje za dobu trvání pracovního poměru, s ohledem na písm. a) až c) ust. § 67 ZP také dobu trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele. Podmínkou však je, že doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla 6 měsíců. Není však jednoznačné, jestli by se tam mohlo započít více případných pracovních poměrů u téhož zaměstnavatele, pokud by splnily podmínku 6 měsíců? Pokud by se počítal opravdu jen poslední pracovní poměr, vznikaly by velké rozdíly mezi zaměstnanci. V praxi by mohlo dojít k tomu, že jeden zaměstnanec byl zaměstnán ve třech pracovních poměrech po osmi měsících u stejného zaměstnavatele a druhý v jednom pracovním poměru v délce 2 roky.¹⁹⁶ V prvním případě by zaměstnanci náleželo odstupné ve výši dvojnásobku jeho průměrného výdělku a druhému ve výši trojnásobku, což je zcela neopodstatněný rozdíl. Dalo by se tedy říci, že dobou trvání pracovního poměru se rozumí doba všech pracovních poměrů u téhož zaměstnavatele, jestliže je splněna podmínka ust. § 67 ZP věta poslední.¹⁹⁷ U zaměstnance, kterému je dána výpověď ze zdravotního důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. d) ZP, nebo který se dohodne se zaměstnavatelem na rozvázání pracovního poměru ze stejného důvodu, je přiznáno odstupné ve výši nejméně dvacetinásobku průměrného výdělku. Tato vyšší sazba u výpovědi ze zdravotních důvodů je pochopitelná, zaměstnanci je na základě špatného zdravotního stavu mnohem více znemožněno hledat si vhodné zaměstnání oproti člověku zdravému, tím může být podstatně zhoršena jeho sociální situace. Také je třeba zohlednit, že nepříznivý zdravotní stav propustivšího zaměstnance, má svůj původ právě ve výkonu dosavadního zaměstnání. Odstupné však nenáleží zaměstnanci, který si pracovní úraz nebo onemocnění přivodil vlastním zaviněním spočívajícím v porušení právních či jiných předpisů, nebo v důsledku opilosti či zneužití jiných návykových látek (srov. § 367 odst. 1 ZP). Zaměstnanci, který má nárok na odstupné, je zaměstnavatel povinen mu jej vyplatit v nejbližším výplatním termínu po skončení pracovního poměru.¹⁹⁸ S ohledem na smluvní volnost stran není vyloučeno, že se

¹⁹⁵ KOTTNAUER, Antonín, GOGOVIČ, Radana, GRITZEROVÁ, Karolína, HOCHMAN, Josef, ÚLEHLOVÁ, Helena. *Zákoník práce: komentář s judikaturou*. Praha: Leges, 2012, s. 292.

¹⁹⁶ PROKEŠ, Martin. Otazníky nad odstupným po novele zákoníku práce. *Právní rádce*, 2012, č. 11, s. 410.

¹⁹⁷ Tamtéž.

¹⁹⁸ § 67 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

dohodnou na jiném termínu vyplacení odstupného. Zaměstnanec má také nárok na odstupné z neplatné výpovědi, jestliže lze navzdory vadám výpovědi dovodit, že k rozvázání pracovního poměru došlo z některého důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. a) až d) ZP.¹⁹⁹ Poskytl-li zaměstnavatel zaměstnanci odstupné, ale později se ukázalo, že pracovní poměr neskončil a nadále trvá, plní zaměstnavatel bez právního důvodu a na straně zaměstnance dohází k bezdůvodnému obohacení, jak judikoval Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 24.6. 2003, sp. zn. 21 Cdo 304/2003. Pracovník také dle zákoníku práce musí vrátit zaměstnavateli poměrnou část odstupného, jestliže opět začne pracovat u dosavadního zaměstnavatele.²⁰⁰ Jde o to, že tímto odpadl důvod odstupného a není spravedlivé, aby zaměstnavatel poskytoval zaměstnanci dvojnásobek, tedy mzdu (plat) a ještě k tomu odstupné. Poměrná část se stanoví na základě ust. § 68 odst. 2 ZP podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného. Pokud tedy zaměstnanec dostane odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku a za měsíc po skončení pracovního poměru znovu u zaměstnavatele začne pracovat, bude muset vrátit odstupné za jeden měsíc. Začne-li tam pracovat až po 4 měsících, nebude muset vrátit nic. Tato povinnost vzniká dnem nástupu do zaměstnání.

6.2. Pracovní posudek

Pracovní posudek je dokument, ve kterém zaměstnavatel hodnotí práci zaměstnance. Zejména jeho kvalifikovanost, odborné znalosti, ale i další skutečnosti, které mají souvislost s vykonávaným zaměstnáním. Jak uvedl Nejvyšší soud, zaměstnavatel může hodnotit i celkový vztah nejen k práci, ale i vztah k ostatním spolupracovníkům, zaměstnancovu svědomitost, iniciativnost, dodržování pracovní kázně, schopnost k řízení a organizování pracovního procesu, schopnost zapojit se do týmové práce s ostatními spolupracovníky, apod.²⁰¹ Neměl by však zaměstnavatel soudit zaměstnance ze subjektivního pohledu, ani vyslovovat nějaké závěry ohledně jeho dalšího zaměstnávání. Zákon ukládá zaměstnavateli povinnost vydat zaměstnanci pracovní posudek jen tehdy, požádá-li o to zaměstnanec.²⁰² Zaměstnavatel musí zaměstnanci tento posudek vydat do 15 dnů od požádání, ne však dříve, jak v době 2 měsíců před skončením jeho zaměstnání.²⁰³ Nevydá-li zaměstnavatel na žádost pracovní posudek,

¹⁹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29.2. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4468/2010

²⁰⁰ K tomu též rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29.5. 1998, sp. zn. 2 Cdo 1858/1997

²⁰¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17.5. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004

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

²⁰³ Tamtéž.

může to mít pro něj nepříznivé důsledky. Zejména může zaměstnanec podat žalobu k soudu a domáhat se splnění této povinnosti na základě ust. § 80 písm. b) občanského soudního řádu.²⁰⁴ Může nastat též situace, kdy zaměstnanec s obsahem posudku nebude souhlasit, bude mít proti němu nějaké námitky. Zákon mu v takovém případě umožňuje domáhat se u soudu, aby jej zaměstnavatel přiměřeně napravil. Tento návrh musí podat nejpozději do 3 měsíců ode dne, kdy se o obsahu posudku dozvěděl (§ 315 ZP). Tato úprava může mít své opodstatnění v případě, že zaměstnavatel napíše nepravdivý či jinak zkreslený pracovní posudek. Tak se může stát v důsledku osobní msty zaměstnavatele vůči zaměstnanci, nesympatií a jiných důsledků. Neznamená to však, že hodnocení v pracovním posudku musí být pouze kladné. Jestliže by zaměstnavatel sepsal nepravdivý pracovní posudek a na základě něho by zaměstnanec nebyl do nového zaměstnání, bude zaměstnavatel odpovídat za škodu, která tím vznikla pracovníkovi.²⁰⁵

6.3. Potvrzení o zaměstnání

Na rozdíl od pracovního posudku, který má zaměstnavatel povinnost vydat pouze na žádost, potvrzení o zaměstnání (hovorově nazýváno též jako „zápočtový list“) musí vydat vždy. Nově je toto potvrzení povinen vydat také u dohody o provedení práce. Pokud by zaměstnavatel propustivšímu zaměstnanci potvrzení nevydal, odpovídá mu za vzniklou škodu.²⁰⁶ Škoda může např. spočívat v tom, že nový zaměstnavatel neuzavře se zaměstnancem pracovní poměr bez předložení potvrzení o zaměstnání.²⁰⁷ Zákoník práce v ustanovení § 313 odst. 1 stanoví povinné údaje, které potvrzení musí mít, jsou jimi:

- a) údaj o jaký pracovní poměr šlo (pracovní poměr, dohoda o provedení práce či dohoda o pracovní činnosti),
- b) druh konaných prací,
- c) dosažená kvalifikace,
- d) odpracovaná doba, další skutečnosti podstatné pro dosažení nejvyšší přípustné expoziční doby,
- e) údaje o případných zaměstnancových srážkách ze mzdy, v čí prospěch, výše pohledávky, výše dosud prováděných srážek,
- f) údaje podstatné pro účely důchodového pojištění.

²⁰⁴ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2008, s. 774.

²⁰⁵ Tamtéž, s. 774-775.

²⁰⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002

²⁰⁷ Tamtéž.

Ustanovení § 313 odst. 2 ZP upravuje institut odděleného potvrzení, který je zaměstnavatel povinen vydat na žádost zaměstnavatele. Jedná se o údaje, které jsou určeny pro úřad práce a vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti. V odděleném potvrzení zaměstnavatel udává výši průměrného výdělku, údaje o tom, zda byl pracovní poměr (DPČ, DPP) skončen z důvodu uvedených v ust. § 52 písm. g) nebo h) ZP popř. jiné skutečnosti. Tyto skutečnosti jsou zásadní pro vznik a výši podpory v nezaměstnanosti. Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, jak vyplývá z ust. 50 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.²⁰⁸ V případě, že je se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr pro porušení „pracovní kázně“ zvláště hrubým způsobem nebo pro porušení jiné povinnosti vyplývající z ust. 301a ZP, zaměstnanec na podporu v nezaměstnanosti nemá vůbec.²⁰⁹ Za jiné skutečnosti lze v odděleném potvrzení uvést např. údaj o tom, zda bylo vyplaceno odstupné a v jaké minimální přípustné výši, která ze smluvních stran a jakým způsobem rozvázala pracovní poměr apod.²¹⁰ Stejně jako u pracovního posudku, pokud zaměstnanec nebude souhlasit s obsahem potvrzení o zaměstnání, může se domáhat u soudu žalobou dle ust. § 80 písm. b) OSŘ, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej napravit.²¹¹ Žalobu musí podat nejpozději do 3 měsíců ode dne, kdy se o obsahu potvrzení dozvěděl.

²⁰⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

²⁰⁹ § 39 odst. 2 písm. a) a b) zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

²¹⁰ CHLÁDKOVÁ, Alena, BUKOVJAN, Petr. Potvrzení o zaměstnání – část určená pro úřad práce. *Práce a mzda*, 2012, č. 2, s. 28-29.

²¹¹ § 315 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

7. SROVNÁNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVY V NIZOZEMÍ A ČR

Na začátku této diplomové práce jsem nastínila v obecné rovině právní úpravu skončení pracovního poměru v Nizozemí, kterou bych nyní chtěla porovnat s českou platnou právní úpravou. Ráda bych poukázala na odlišnosti v jednotlivých institucích a zhodnotila pozitiva a negativa těchto institutů.

První odlišnost, kterou lze shledat mezi oběma právními úpravami, je zakotvení pracovního práva. Na rozdíl od České republiky, v Holandsku není pramenem pracovního práva zákoník práce. V Nizozemí je pracovní právo zakotveno v rozsáhlém občanském zákoníku. Nepovažuji to za úplně ideální stav, neboť holandský občanský zákoník obsahuje obrovské množství institutů, které upravuje a přijde mi dosti nepřehledný. V tomto ohledu shledávám za výhodu českého pracovního práva relativně samostatné vymezení pracovního práva v jediném právním předpise. Jisté tendence zakotvit pracovní právo do nového občanského zákoníku byly i u nás, nicméně k tomu nedošlo. Je velice dobře, že se tak nestalo, neboť pokud mohu porovnat se zmíněným holandským občanským zákoníkem, je velice obtížné se v něm orientovat a představa, že by to tak vypadalo i v ČR, je vcelku děsivá.

Holandské pracovní právo je postaveno na vysoké míře ochrany zaměstnance, jako slabší strany v pracovněprávním vztahu. Tato ochrana je zajišťována zejména institutem souhlasu nezávislé organizace k tomu, aby zaměstnavatel mohl se zaměstnancem vypovědět pracovní smlouvu, dále především na délce výpovědní doby a v odstupu. Ve prospěch zaměstnance je v holandském právu zakotven také institut zkušební doby, který je možný uzavřít v písemné podobě na dobu maximálně 2 měsíců. V českém pracovním právu je tak možné učinit na dobu 3 měsíců, kdy tedy zaměstnanci hrozí nebezpečí skončení pracovního poměru bez jakéhokoliv důvodu déle.

Nejvýraznější institut holandského pracovního práva je skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele pouze se souhlasem Organizace pro práci a příjem (dále jen „CWI“).²¹² V tomto případě nesmí zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, aniž by mu tato organizace k tomu dala souhlas. Jistá podobnost by se dala shledávat u nás v tom, že pokud je u zaměstnavatele dle českého právního řádu zřízena odborová organizace, je zaměstnavatel povinen předem projednat zamýšlenou výpověď s touto odborovou organizací. Nicméně neprojednání ji, na platnost právního úkonu to mít vliv nebude, a takto podaná výpověď bude i přesto platná. Jiná je situace v případě člena odborové organizace, k jehož výpovědi je nutný souhlas odborové organizace, jinak je výpověď neplatná. V holandském

²¹² Z anglického překladu Central organization of work and income.

pracovním právům jsou tak chráněni až na určité výjimky všichni zaměstnanci. Aby CWI udělila k výpovědi souhlas, musí být její důvod ospravedlnitelný. Česká právní úprava tuto problematiku řeší výčtem taxativně vymezených důvodů, na základě kterých může zaměstnavatel dát pracovníkovi výpověď. Jsem zastáncem flexibilnější úpravy, která reaguje na změny v ekonomice zaměstnavatele popřípadě životní změny zaměstnance. Holandská právní úprava se zdá být na první pohled dosti rigidní, z mého pohledu mi však přijde, že ačkoliv zaměstnavatel v Holandsku musí žádat o souhlas k výpovědi, důvody na základě kterých je mu tento souhlas udělen, jsou pojaty liberálně a zahrnují různé životní a ekonomické situace, kvůli kterým je nucen zaměstnavatel k propouštění. Je třeba, aby důvod byl zejména spravedlivý z hlediska obou smluvních stran, což nezávislá organizace může zcela dobře zhodnotit. V tomto institutu tedy shledávám účinnou ochranu jak zaměstnance, tak i zaměstnavatele.

V případě rozvázání pracovního poměru je v české a holandské právní úpravě zásadní rozdíl v délce výpovědní doby. Český právní řád zakotvuje dvouměsíční výpovědní dobu pro obě smluvní strany. Holandský právní řád stanoví u zaměstnavatele délku výpovědní doby v závislosti na počtu odpracovaných let. U zaměstnance pak činí výpovědní doba 1 měsíc. Výpovědní doba v holandském pojetí představuje vysokou míru ochrany zaměstnance. Ve stupňování délky výpovědní doby je možné shledávat zejména výkon ochrany starších zaměstnanců, kteří si obtížněji hledají nové zaměstnání. Nicméně taková úprava může být značnou nevýhodou pro zaměstnavatele, pro kterého může jít o značnou finanční zátěž poskytovat takovou dobu náhradu mzdy v případě, kdy zaměstnance musí propustit např. pro nadbytečnost, či špatnou ekonomickou situaci.

Pokud je pracovní poměr rozvázán, je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci odstupné pouze tehdy, je-li tak stanoveno v individuální nebo kolektivní smlouvě, popř. stanoví-li tak soud. V ostatních případech zaměstnavatel nemusí platit zaměstnanci odstupné. Pravděpodobně z toho důvodu není odstupné nijak výslovně upraveno. Pokud je však odstupné přiznáno soudem, řídí se jeho výše podle dosti nesmyslné formule, která byla soudci stanovena a má precedenční povahu. Na základě této formule by se odstupné mohlo vyšplhat do velmi vysokých částek, což by pro zaměstnavatele také mohlo být zničující. Nicméně je dána možnost různé výši odstupného měnit v závislosti na jednotlivém případě. Česká právní úprava nově stanovila institut odstupného na výši odpracovaných let u téhož zaměstnavatele, v čemž shledávám spravedlivou ochranu dlouhodobě zaměstnaných pracovníků. Holandská právní úprava váže výši takového odstupného podle výše zmíněné formule na věk zaměstnance. I zde je jistý záměr holandského zákonodárce chránit starší obyvatele, pro které

by výpověď ve vyšším, ale ještě ne důchodovém, věku byla zdrcující a možnost najít si nové zaměstnání by pro ně mohla být minimální. Z hlediska komplexnosti a jasnosti právní úpravy se však přikláním k pojetí „českého“ odstupného, které je, dle mého názoru, schopno zajistit dostatečnou ochranu zaměstnanci při skončení pracovního poměru.

Institut zákazu výpovědi dané zaměstnavatelem se v podstatě v obou právních úpravách neliší, obě chrání před výpovědí určité skupiny osob, které se nacházejí v tíživé osobní nebo zdravotní situaci a výpověď by tuto situaci ještě více ztížila.

Je těžké dojít k jednotnému závěru o tom, že jedna právní úprava je lepší jak druhá. Myslím si, že každý stát svým způsobem reaguje na potřeby společnosti, přičemž je třeba zohledňovat také ekonomickou situaci. Nizozemí, stejně jako Česká republika, je zemí s bohatou historií, nicméně každá země si prošla jiným vývojem, z čehož také pramení jejich myšlení, které se v právu odráží. Holandské pracovní právo je založeno na vysoké míře ochrany zaměstnance, svoji právní úpravou se snaží, aby zaměstnanci bylo poskytnuto maximálně stabilní zaměstnání. I u nás je jednou z hlavních funkcí pracovního práva, funkce ochranná. Pracovněprávní vztah je jedním z nejzákladnějších právních vztahů a tak ho pracovní právo též pojímá a snaží se zaměstnance, jakožto slabší stranu, chránit. Tendence poslední doby se však snaží o zavedení větší liberálnosti a volnosti v těchto vztazích.

ZÁVĚR

Ve své diplomové práci jsem se zabývala institutem skončení pracovního poměru, zejména pak výpovědí z pracovního poměru. Jedná se o závažnou problematiku zasahující do života, dovolím si říci, všech pracujících osob. Pracovněprávní vztah je jedním z nejzákladnějších smluvních vztahů vůbec, je tedy třeba, aby jeho fungování bylo co možná nejlépe právně upraveno. V případě skončení pracovněprávního vztahu to pak platí dvakrát více, neboť tím může být ve velké míře zasaženo nejen do právního postavení strany pracovního poměru, ale též, spíše tedy u zaměstnanců, do jejich osobního, či rodinného života. Jak jsem uvedla ve své práci několikrát, tento právní úkon může velkým způsobem ovlivnit zásadní okolnosti v životě zaměstnance, jako je finanční zajištěnost, psychické zdraví, sociální postavení apod. Nesmím ovšem zapomenout na zaměstnavatele, který tímto způsobem může přijít o kvalitního a zkušeného zaměstnance, kterého pak třeba nebude schopen nahradit.

Právní úprava skončení pracovního poměru vždy kladla důraz na ochranu zaměstnance, jako ekonomicky slabší stranu. Nicméně je třeba se dívat na reálnou situaci v těchto vztazích, kdy je samozřejmě zaměstnanec stále slabší stranou, ale ve světle ekonomických krizí je třeba upravit právní úpravu takovým způsobem, aby bylo možno reagovat na různé životní, ekonomické a jiné situace dynamičtěji. Nutno poznamenat, že právní úprava se snaží směřovat k větší flexibilitě pracovněprávních vztahů, což lze zaznamenat i v novém zákoníku práce účinným od 1. ledna 2012. Jako velký přínos, který novela zákoníku práce provedena zákonem č. 365/2011 Sb., vnímám pojetí neplatnosti právních úkonů, kdy se zákonodárce přiklonil, s ohledem na svobodnou vůli smluvních stran, k relativní neplatnosti právních úkonů, nicméně s jistými případy postihnutými absolutní neplatností. Každý občan by měl být bdělý a prosazovat svá práva a oprávněné zájmy, a v případě jednání v jejich rozporu, by měl jednat on sám aktivně. Musím však pamatovat též na skupiny obyvatel, kteří z jakéhokoliv důvodu, do takové míry hájit svá práva schopny nejsou. Zákonodárce řeší situaci tím, že se snaží propojit obojí, jak smluvní volnost, tak i dostatečnou ochranu práv účastníků pracovněprávních vztahů. Vložením ust. § 19 ZP jsou postiženy nejzávažnější situace, které je třeba postihnout neplatností již od počátku, aniž by se jí účastník musel dovolávat. Jsou jimi např. právní úkony odporující dobrým mravům, plnění, které je od počátku nemožné, úkony učiněné osobou nezpůsobilou k právním úkonům apod.

Právní úprava skončení pracovního poměru výpovědí, klade velký důraz na dodržení všech náležitostí tohoto jednostranného právního úkonu. Absolutní neplatností je postižena

výpověď, která není učiněna písemně. Je to logický požadavek z hlediska právní jistoty účastníků pracovněprávních vztahů. Neméně důležité je dodržení obsahových náležitostí, konkrétně při výpovědi dané zaměstnavatelem. Ten smí zaměstnanci dát výpověď pouze z důvodu zákonem stanoveným. Ustanovení § 52 se snaží postihnout situace, které mohou nastat a které jsou způsobilé, aby na jejich základě zaměstnavatel ukončil se zaměstnancem pracovní poměr. Zásadním průlomem ve výpovědi bylo zavedení nového výpovědního důvodu v ust. § 52 písm. h) ZP. Je vcelku jasné, co zákonodárce přijetím tohoto ustanovení zamýšlel, tedy vypořádat se se zaměstnanci, kteří zneužívají svého nepříznivého zdravotního stavu k dosahování svých prospěchů, nicméně na úkor zaměstnavatele. Z právního hlediska jde však o ustanovení rozporuplné a do soukromého pracovního práva přináší prvky práva veřejného, což mnoho odborníků shledává za nepřijatelné a neústavní. V budoucí praxi vyvstane jistě mnoho otázek a problémů, jak se s tímto ustanovením vypořádat. Mezery budou jistě doplňovány postupně judikaturou soudů, která se bude muset vypořádat s otázkami dokazování porušování léčebného režimu, propojení soukromoprávní a veřejnoprávní úpravy, apod.

Z hlediska skončení pracovního poměru po novele zákoníku práce bylo z mého pohledu přínosem ustanovení § 51 a) ZP, který umožňuje reagovat zaměstnanci na změnu zaměstnavatele kratší výpovědní dobou. Shledávám přínosné, že zaměstnanec v případě nelibosti přejít k novému zaměstnavateli, může pracovní poměr skončit rychle, bez čekání na uplynutí dvouměsíční výpovědní doby. Délka výpovědní doby jinak zůstala po novele zákoníku práce beze změny a činí jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele 2 měsíce. De lege ferenda by mohlo být zavedeno tzv. vykoupení ze zaměstnání.²¹³ Znamenalo by to, že účastník, který má zájem na tom rychle ukončit pracovní poměr, by ve výpovědi uvedl, že místo dodržení výpovědní doby poskytne druhému účastníku pracovněprávního vztahu peněžitou náhradu. Myslím si, že také tímto institutem by byla zavedena větší flexibilita v pracovněprávních vztazích a zajištěna větší dynamičnost na pracovním trhu. Na druhou stranu, vždy mohou zaměstnanec se zaměstnavatelem skončit pracovní poměr dohodou. Vykoupení by se uplatnilo v případě, kdy účastník dohodu odmítne a je mu za splnění podmínek dána výpověď, na základě které je nutné výpovědní dobu dodržet.

Jako třetí stěžejní změnu v zákoníku práce s účinností od 1. ledna 2012 považuji úpravu odstupného. Byla zcela změněna koncepce tohoto institutu v tom smyslu, že nyní se

²¹³ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, s. 102.

odstupné váže na počet odpracovaných let u zaměstnavatele. Ač ani toto pojetí není zcela jednoznačné a na mysli vyvstávají některé otázky (viz. kapitola 7.1.), z mého pohledu však jde o velice příznivý posun jak ve prospěch zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Zvýhodnění jsou zaměstnanci, kteří u zaměstnavatele pracují delší dobu. Stejně jako v předchozí právní úpravě, dvacetinásobek průměrného výdělku dostanou ti zaměstnanci, kteří skončí pracovní poměr na základě výpovědi ze strany zaměstnavatele z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. d) ZP nebo dohodou ze stejného důvodu.

V závěru jsem se snažila ve stručnosti shrnout důležité pojmy a instituty výpovědi z pracovního poměru, zejména pak, s ohledem na změnu právní úpravy, poukázat na novinky v zákoníku práce. Pokud bych měla zhodnotit výpověď jako celek, myslím si, že právní úprava výpovědi z pracovního poměru je vcelku ucelená a novelou zákoníku práce bylo přispěno k větší smluvní volnosti stran, což vnímám jako pozitivní posun. Ač v průběhu další doby budou jistě vyvstávat různé nejasné otázky z hlediska této právní úpravy, je to pochopitelné, jelikož společnost se neustále mění a je jí třeba přizpůsobovat také adekvátním způsobem právní úpravu nejrůznějších společenských vztahů.

Cílem této diplomové práce bylo popsat zejména institut výpovědi z pracovního poměru. Snažila jsem se o systematické a přehledné rozčlenění tohoto právního institutu do jednotlivých kapitol, přičemž jsem se také snažila, alespoň v obecné rovině, nastínit ostatní způsoby skončení pracovního poměru, aby práce byla komplexní a ucelená. Doufám, že jsem tohoto cílu za použití nejrůznější literatury, článků, internetových stránek a též judikatury, dosáhla.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Monografie:

- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2.vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, 1123 s.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2.vydání. Praha: C.H.Beck, 2008, 1062 s.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *České pracovní právo v kontextu evropského práva*. Praha: Karolinum, 2008, 126 s.
- BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, 575 s.
- BUXTON, Leigh-Anne. *Employment law in Europe: a country by country guide for employers*. Aldershot : Gower, 1995, 503 s.
- DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. I. Skončení pracovního poměru, II. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru. Aktualizované a rozšířené vydání*. Praha: ASPI Publishing, 2002, 115 s.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita v Brně a Doplněk, 2004, 540 s.
- GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 303 s.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo - 300 otázek a odpovědí*. Praha: Computer press, 2008, 192 s.
- HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín, ÚLEHLOVÁ, Helena, TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura souvisící*. Praha: Linde. 2007, 959 s.
- HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, 189 s.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. 2011, 559 s.
- JACOBS, T.J.M. Antoine. *Labour Law in The Netherlands*. The Hague, London, New York: Kluwer Law International, 2004, 190 s.
- JAKUBKA, Jaroslav, a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1. 2012*. 6.aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2012, 1239 s.

- JAKUBKA, Jaroslav, a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1. 2010*. 4.aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2010, 1150 s.
- JAKUBKA, Jaroslav. *Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele*. 2. aktualizované vydání. Praha: GRADA Publishing, 2000, 119 s.
- KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, GRITZEROVÁ, Karolína, HOCHMAN, Josef, ÚLEHLOVÁ, Helena. *Zákoník práce: komentář s judikaturou*. Praha: Leges, 2012, 1087 s.
- VYSKOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: ASPI, 2008. 504 s.

Odborné časopisy:

- BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1.1. 2012. *Právní rozhledy*, 2012, č. 6, s. 191.
- BEZOUŠKA, Petr. Skončení pracovního poměru v České republice. Úvahy de lege ferenda. *Právní fórum*, 2006, č. 7, s. 252-256.
- BUKOVJAN, Petr. Běh subjektivní lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. *Práce a mzda*. 2008, č. 4, s. 25-27.
- BUKOVJAN, Petr. Je nutné vedoucího zaměstnance před dáním výpovědi odvolat? *Práce a mzda*, 2012, č. 2, s. 51-52.
- BUKOVJAN, Petr. Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru. *Práce a mzda*, 2012, č. 1, s. 11-17.
- BUKOVJAN, Petr. Právo na odstupné ve vazbě na výpovědní důvod. *Práce a mzda*, 2012, č. 5., s. 49-51.
- CHLÁDKOVÁ, Alena, BUKOVJAN, Petr. Potvrzení o zaměstnání – část určená pro úřad práce. *Práce a mzda*, 2012, č. 2, s. 28-29.
- JOUZA, Ladislav. Skončení pracovního poměru po novele zákoníku práce. *Bulletin advokacie*, 2012, č. 3, s. 33-34.
- PROKEŠ, Martin. Otazníky nad odstupným po novele zákoníku práce. *Právní rádce*, 2012, č. 11, s. 409-411.
- ŠTANGOVÁ, Věra. Institut okamžitého zrušení pracovního poměru. *Právo a zaměstnání*. 2004, č. 1, s. 2-3.

Internetové zdroje:

- BARTUŇKOVÁ, Anna. *K výpovědi z pracovního poměru pro neuspokojivé pracovní výsledky podle ust. § 52 písm. f) ZP* [online]. epravo.cz, 18.5. 2011 [cit. 2012-07-01]. Dostupné na < <http://www.epravo.cz/top/clanky/k-vypovedi-z-pracovniho-pomeru-pro-neuspokojive-pracovni-vysledky-podle-ust-52-pism-f-zp-73634.html>>.
- BRECHT'S DUTCH CIVIL LAW: *Dutch civil code* [online]. Book 7 [cit. 2012-04-12]. Dostupné na <<http://www.dutchcivillaw.com/civilcodebook077.htm>>.
- BUKOVJAN, Petr, ŠUBRT, Bořivoj. *Nová právní úprava pracovních poměrů na dobu určitou* [online]. Mzdovapraxe.cz, 5.prosince 2011 [cit.2012-05-15]. Dostupné na <<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d36128v45834-nova-pravni-uprava-pracovnich-pomeru-na-dobu-urcitou/>>.
- DUTCH CONSTITUTION, article 93 a 94 [cit 2012-04-12]. Dostupné na <<http://www.servat.unibe.ch/icl/nl00000.html>>.
- *Důvodová zpráva k návrhu zákoníku práce. Obecná část: Závěrečná zpráva z hodnocení dopadů regulace podle obecných zásad* [online]. Dne 4.3. 2011 [cit. 2012-06-18]. Dostupné na <http://www.osecho.cz/data/download/duvodova_zprava_k_navrhu_zakoniku_prace.pdf>.
- FETTER W., Richard. *Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem* [online]. epravo.cz, 17.1. 2012 [cit 2012-06-25]. Dostupné na < <http://www.epravo.cz/top/clanky/naroky-z-neplatneho-roz vazani-pracovniho-pomeru-zamestnavatelem-79926.html>>.
- FETTER, W. Richard. *Pracovně-právní judikatura NS ČR z r. 2011* [online]. Epravo.cz, 7. května 2012 [cit.2012-05-14]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/pracovne-pravni-judikatura-ns-cr-z-r-2011-81993.html>>.
- LASSCHE ADVOCATEN. *Employment law in the Netherlands*, [online]. *Termination of the employment contract* [cit 2012-04-12]. Dostupné na <<http://www.lassche.nl/en/employmentlaw2.html#termination>>.
- ŠETŘILOVÁ, Jana. *Nové limity práva zaměstnance na okamžité zrušení pracovního poměru pro nevyplacení mzdy* [online]. Epravo.cz, 22.března 2012 [cit.2012-05-15]. Dostupné na < <http://www.epravo.cz/top/clanky/nove-limity-prava-zamestnance-na-okamzite-zruseni-pracovniho-pomeru-pro-nevyplaceni-mzdy-i-cast-81802.html>>.

Právní předpisy:

- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 127/2005 Sb., o elektronických komunikacích, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, ve znění pozdějších předpisů
- směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění

Judikatura:

- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 8. 4. 1999, sp. zn. III. ÚS 547/1998
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 4. 2008, č. 116/2008 Sb.
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/2008
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 7. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1307/2006
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22.11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4447/2010
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3.11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/1998
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15.10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 21.4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 258/2009

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 5. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2172/2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/1998
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2583/2005
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/1996
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26.3. 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000
- Rozsudek Nejvyšší soud ČR ze dne 29.6. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/1997
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2.7. 2002, sp. zn. 1770/2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 4. 2004, spis. zn. 21 Cdo 2204/2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1717/2005
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27.1. 1974, sp. zn. Cpj 37/1974
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 5. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1920/2006
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19.6. 1975, sp. zn. Cpj 104/1974
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24.3. 1978, sp. zn. Cpjf 17/1977
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27.10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2942/2008
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16.11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 758/2006
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16.4. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1652/1997
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1252/2002
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 5. 2011, sp. zn. 2066/2010
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19.1.2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/1999
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.4. 1992, sp. zn. 6 Cdo 1/1992
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18.10. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2985/2005
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24.6. 2003, sp. zn. 21 Cdo 387/2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 131/2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30.3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2343/2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10.12. 2002, sp. zn. 21 Cdo 945/2002
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24.6. 2003, sp. zn. 21 Cdo 304/2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29.2. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4468/2010

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29.5. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1858/1997
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17.5. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16.4.2009, sp. zn. 21 Cdo 1539/2008
- Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 6.3. 1995, sp. zn. 6 Cdo 136/1994
- Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 27. 4. 1968, sp. zn. 5 Co 415/1968
- Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 19.1. 1996, sp. zn. 16 Co 398/1995
- Rozsudek Krajského soudu v Bratislavě ze dne 22.12. 1966, sp. zn. 8 Co 730/1966
- Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 3. 1. 1967 , sp. zn. 7 Co 612/1966

SHRNUTÍ / SUMMARY

Tato diplomová práce se zabývá institutem skončení pracovního poměru, konkrétně je zaměřena na výpověď ze strany zaměstnance a zaměstnavatele. V první kapitole je pojednáváno o právní úpravě skončení pracovního poměru v Nizozemí. Druhá kapitola nastiňuje jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru v českém pracovním právu. Následující čtyři kapitoly se již zabývají pouze výpovědí, jako nejčastějším způsobem skončení pracovního poměru. Podrobně jsou rozebrány jednotlivé instituty související s výpovědí, jako hmotně právní podmínky, které musí být dodrženy, aby byla podaná výpověď platná, dále jednotlivé důvody, na základě kterých může dát zaměstnavatel výpověď zaměstnanci, nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru a další instituty s výpovědí související. Každá z kapitol je doplněna relevantní judikaturou. V závěru práce jsou zhodnoceny rozdíly mezi právní úpravou v České republice a v Nizozemí.

This thesis deals with the institute of termination of employment, specifically focuses on the testimony of the employee and employer. The first chapter is the analysis of the legislation, termination of employment in the Netherlands. The second chapter outlines the different methods of termination of employment in the Czech labor law. The next four chapters deal has only testimony as the most common method of termination of employment. Are discussed in detail the various institutes related to the testimony as substantive legal conditions that must be observed that from the testimony is valid, then the various grounds on which an employer may give notice employees, claims from invalid termination of employment and other institutions associated with the notice. Each chapter is accompanied by relevant case law. Finally, we evaluated differences between the legislation in the Czech Republic and the Netherlands.

SEZNAM KLÍČOVÝCH SLOV / KEYWORD LIST

Holandské pracovní právo, zákoník práce, zaměstnanec / zaměstnavatel, skončení pracovního poměru, výpověď, výpovědní doba, výpovědní důvody, neplatné rozvázání pracovního poměru, hromadné propouštění, odstupné.

Dutch labor law, labor code, employee / employer, termination of employment, dismissal, notice period, notice of the reasons, invalid termination of employment, collective dismissal, severance pay.