Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a některé její právní následky v SRN a inspirace pro český zákoník práce.

Studentská vědecká odborná činnost

Kategorie: magisterské studium

Jan Flídr

2010/2011

IV. ročník SVOČ

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem práci předkládanou do IV. ročníku Studentské vědecké a odborné činnosti (SVOČ) vypracoval samostatně za použití literatury a zdrojů v ní uvedených. Dále prohlašuji, že práce nebyla dříve publikována, nebyla vcelku ani částečně obhájena jako práce diplomová či bakalářská a nebyla přihlášena do předchozích ročníků SVOČ či jiné soutěže.

V Kralupech nad Vltavou dne 14. dubna 2011

……..……

1. ÚVOD **5**

Německá část

2. VÝPOVĚĎ **6**

3. ŘÁDNÁ VÝPOVĚĎ **6**

3.1 VÝPOVĚDNÍ DOBA 6
3.1.1 Základní výpovědní doba *6*
3.1.2 Rozšířená výpovědní doba *7*
3.1.3 Úprava výpovědní doby v kolektivní smlouvě *7*
3.1.4 Úprava výpovědní doby v individuální smlouvě *8*
3.2 OCHRANA PŘED ŘÁDNOU VÝPOVĚDÍ ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE 9
3.2.1 Základní ochrana před výpovědí *9*
3.2.2 Všeobecná ochrana před výpovědí *9*
3.2.2.1 Počet zaměstnanců v podniku 10
3.2.2.1.1 Podnik podle KSchG 10
3.2.2.2 Společensky spravedlivá výpověď 11
3.2.2.2.1 Test tří zásad 11
3.2.2.2.1.1 Zásada prognózy 11
3.2.2.2.1.2 Zásada ultima-ratio 11
3.2.2.2.1.3 Zásada zvážení zájmů 12
3.2.2.2.2 Výpovědní důvody společensky spravedlivé výpovědi 12
3.2.2.2.2.1 Výpovědní důvod spočívající v osobě zaměstnance 12
3.2.2.2.2.2 Výpovědní důvod spočívající v jednání zaměstnance 13
3.2.2.2.2.3 Výpovědní důvod spočívající v naléhavých provozních potřebách podniku 14
3.2.2.2.2.3.1 Společenský výběr 14
3.2.3 Zvláštní ochrana před výpovědí *14*
3.2.4 Výpověď měnící právní vztah *15*

4. MIMOŘÁDNÁ VÝPOVĚĎ **16**

5. SPECIFIKA PRACOVNÍHO POMĚRU NA DOBU URČITOU **17**

6. SOUDNÍ SPOR O NEPLATNOST VÝPOVĚDI PRACOVNÍHO POMĚRU **18**

6.1 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH PO NABYTÍ PRÁVNÍ MOCI ROZHODNUTÍ SOUDU 18
6.2 VÝŠE PRACOVNÍ ODMĚNY PŘI VYSLOVENÍ NEPLATNOSTI VÝPOVĚDI SOUDEM 19

7. ODSTUPNÉ PŘI SKONČENÍ PRACOVNÍ POMĚRU **20**

7.1 ODSTUPNÉ PŘI VÝPOVĚDI Z NALÉHAVÝCH PROVOZNÍCH POTŘEB PODNIKU 20
7.2 ODSTUPNÉ NA ZÁKLADĚ ROZHODNUTÍ SOUDU 20
7.2.1 Výše přiměřeného odstupného *21*

Česká část

8. ZHODNOCENÍ SOUČASNÉHO ZNĚNÍ ZÁKONÍKU PRÁCE **22**

9. VÝPOVĚDNÍ DOBA **24**

9.1 FUNKCE VÝPOVĚDNÍ DOBY 26
9.2 BĚH VÝPOVĚDNÍ DOBY 26
9.3 SJEDNÁNÍ SI ODLIŠNĚ DLOUHÉ VÝPOVĚDNÍ DOBY 26
9.4 URČENÍ POČTU ZPRAVIDLA ZAMĚSTNANÝCH OSOB 28
9.5 VYKOUPENÍ SE Z VÝPOVĚDNÍ DOBY 29
9.5.1 Vykoupení se zaměstnavatelem *29*
9.5.2 Vykoupení se zaměstnancem *29*
9.6 MODERAČNÍ PRÁVO SOUDU A PŘIMĚŘENÁ DÉLKA VÝPOVĚDNÍ DOBY 30

10. VÝPOVĚĎ **32**

10.1 OBECNÝ VÝPOVĚDNÍ DŮVOD 32
10.2 KOLIZE VÝPOVĚDNÍCH DŮVODŮ 34
10.3 ZAMYŠLENÍ NAD VÝPOVĚDÍ BEZ OSPRAVEDLNITELNÉHO DŮVODU 35

11. ZMĚNA PRACOVNÍHO POMĚRU ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE 36

11.1 JEDNOSTRANNÁ ZMĚNA OBSAHU PRACOVNÍHO POMĚRU ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE 37

ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ 38

11.2 PÍSEMNÁ FORMA A KVAZI - VÝPOVĚDNÍ DOBA 38

12. ODSTUPNÉ 39

12.1 ODSTUPNÉ Z POHLEDU ZAMĚSTNANCE 41
12.2 ODSTUPNÉ Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELE 41
12.3 ZÁVISLOST ODSTUPNÉHO NA VELIKOSTI ZAMĚSTNAVATELE 41
12.4 SJEDNÁNÍ SI ODLIŠNÉ VÝŠE ODSTUPNÉHO 43
12.5 ZVÝŠENÉ ODSTUPNÉ 43
12.6 ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE A ODSTUPNÉ 43

13. NÁSLEDKY NEPLATNÉHO ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU 45

13.1 MODERAČNÍ PRÁVO SOUDU 46
13.2 NÁVRAT DO PRÁCE PO SKONČENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍHO SPORU O NEPLATNOST ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU 47
13.3 PŘIMĚŘENÉ ODSTUPNÉ V PŘÍPADĚ NEPLATNÉHO ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNAVATELEM 48

14. ZÁVĚR 49

15. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ 51

1. Úvod

Ve své práci se zabývám problematikou výpovědi ze strany zaměstnavatele a některých jejích právních následků, zejména výpovědní dobou a odstupným, ve Spolkové republice Německo a možnou inspirací této úpravy pro právo české. Cílem práce je nalézt vhodné řešení právní úpravy jednostranného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem pro český zákoník práce. Stávající tuzemská úprava je podle mého názoru natolik rigidní a s výpovědí ze strany zaměstnavatele jsou spojeny tak vysoké náklady, že odrazuje podnikatele od najímání nové pracovní síly a v konečném důsledku má negativní dopad na zaměstnanost.

Inspiraci pro svůj záměr hledám v německé úpravě, jejíž základní rysy popisuji v první části práce. Právní úprava našeho souseda neslouží pouze jako námět pro úvahu de lege ferenda, avšak alespoň elementární znalost je pro nás, jakožto pro sousedy Spolkové republiky Německo, potřebná. Německo je pro tuzemské podnikatele nejen největším zahraničním partnerem, ale současně i konkurentem a je zajímavé porovnat jejich podmínky v pracovněprávních vztazích s podmínkami podnikatelů v ČR. Aktuálně je třeba zmínit otevření německého pracovního trhu pro občany nových členských států Evropské unie, což činí potřebu znalostí tamního pracovního práva pro mnohé naše občany ještě naléhavější.

Druhá část práce pak představuje úvahu nad zmíněnými instituty de lege ferenda obsahující vždy paragrafované znění a komentář k němu. Paragrafované znění, které není zásadně součástí úvah, má práce obsahuje, neboť se domnívám, že právě formulace zákonného znění je jedním z nejobtížnějších úkolů zákonodárce a teprve jejím vyjádřením a zasazením do zbytku kodexu, potažmo celého právního řádu, je úvaha kompletní.

Téma, jež jsem si zvolil, je velmi obsáhlé a negativně se odráží na rozsahu práce, které překračuje zadání. Domnívám se však, že zmíněné instituty jsou spolu natolik provázané, že je potřeba pro splnění cíle práce, který jsem si výše vytyčil, je porovnávat současně.

Jsem si vědom, že zejména návrh paragrafovaného znění je velmi ambiciózní. Dále rovněž, že student třetího ročníku nemůže své znalosti objektivně porovnávat s odborníky pracovního práva. Pokud s takovými osobami ve druhé části práce nesouhlasím, je tomu tak proto, že spíše než je opakovat, se vždy snažím navrhnout své vlastní řešení. To považuji i za samotný smysl práce - Studentské vědecké odborné činnosti - a to i s rizikem výskytu chyb.

Německá část

2. Výpověď

Výpovědí rozumíme jednostranný právní úkon zaměstnance či zaměstnavatele, směřující k rozvázání pracovního poměru.

Německé pracovní právo rozlišuje řádnou a mimořádnou výpověď. Ty jsou upraveny v německém občanském zákoníku.[1]

3. Řádná výpověď

Řádnou výpovědí je taková výpověď, u níž je nutno dodržet výpovědní dobu stanovenou zákonem, kolektivní či individuální smlouvou.

3.1 Výpovědní doba

Výpovědní dobou[2] je doba, která musí uplynout mezi projevem vůle subjektu skončit pracovní poměr výpovědí a zánikem pracovního poměru.[3] Tato doba začíná běžet ode dne následujícího od doručení výpovědi druhé straně.[4] Německé pracovní právo rozlišuje základní a rozšířenou výpovědní dobu.

Za zvláštní, nepatřící ani do jedné ze jmenovaných skupin, lze označit výpovědní dobu, která počíná běžet po podání výpovědi ve zkušební době. Pokud je zkušební doba sjednána a netrvá déle než šest měsíců, lze vypovědět pracovní poměr s výpovědní dobou dvou týdnů. To platí jak u výpovědi ze strany zaměstnavatele, tak zaměstnance.

3.1.1 Základní výpovědní doba

Základní výpovědní doba se aplikuje při výpovědi zaměstnancem a činí čtyři kalendářní týdny (28 dní) k 15. dni v příslušném měsíci nebo jeho konci.[5]

---

[1] § 622 a 626 Bürgerliches Gesetzbuch, dále jen BGB
[2] § 622 BGB
[3] Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova universita nakladatelství Doplněk, 2004. 143s. ISBN 80-210-3558-7
[4] § 187 BGB
[5] Pokud by tedy byla výpověď doručena 5. dubna, připadal by 28. den na 3. května. Avšak základní výpovědní doba

3.1.2 Rozšířená výpovědní doba

Rozšířená výpovědní doba se uplatní u výpovědi dané zaměstnavatelem. Její délka je odstupňována podle počtu let, jež zaměstnanec u zaměstnavatele strávil v pracovním poměru. Rozšířená výpovědní doba končí posledním dnem příslušného kalendářního měsíce.

Počet let strávených u zaměstnavatele	Délka výpovědní doby
2 roky	1 měsíc
5 let	2 měsíce
8 let	3 měsíce
10 let	4 měsíce
12 let	5 měsíců
15 let	6 měsíců
20 let	7 měsíců

U rozšířené výpovědní doby se do času stráveného u zaměstnavatele nezapočítává doba, dokud zaměstnanec nedosáhl věku 25 let.

3.1.3 Úprava výpovědní doby v kolektivní smlouvě

Jak základní, tak rozšířená výpovědní doba může být kolektivní smlouvou nejen prodloužena, ale i zkrácena. Nikdy však nesmí být sjednána delší výpovědní doba v případě výpovědi zaměstnancem než u výpovědi dané zaměstnavatelem.

Pouze u některých zaměstnanců nesmí celková výpovědní doba klesnout pod čtyři týdny. Těmi budou například osoby s tělesným postižením.[6]

Kolektivní smlouva také může stanovit jiný, libovolný konec výpovědní doby, např. konec čtvrtletí. Nebo může rovněž úpravu konce výpovědní doby zcela vyloučit a výpovědní doba bude končit samotným uplynutím příslušného počtu dní.[7]

Kolektivní smlouva může rovněž zkrátit dvou týdenní výpovědní dobu, jež počíná běžet po podání výpovědi ve zkušební době.

by uplynula a pracovní poměr skončil až 15. května.

[6] § 90 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch; pokud však budou mít tyto osoby sjednánu zkušební dobu a pracovní poměr nebude trvat déle než 6 měsíců, tak i u nich bude výpovědní doba činit dva týdny.

[7] Pak by tedy pracovní poměr, kdy byla výpověď doručena 5. dubna a výpovědní doba činila jeden měsíc, končil již 5. května.

3.1.4 Úprava výpovědní doby v individuální smlouvě

V individuální smlouvě lze zkrátit pouze základní výpovědní dobu a to jen u těch zaměstnanců, kteří jsou zaměstnáni u zaměstnavatele jako dočasná výpomoc[8] a pracovní poměr netrvá déle než 3 měsíce.

V případě, že má zaměstnavatel zpravidla méně než 20 zaměstnanců,[9] mohou si strany sjednat u základní výpovědní doby její jiný konec, stejně jako v případě smlouvy kolektivní.

Při sjednání si delší výpovědní doby v individuální smlouvě nejsou strany omezeny, s výjimkou možnosti sjednání si odlišně dlouhé výpovědní doby pro zaměstnance a zaměstnavatele. Tehdy, totožně jako u smlouvy kolektivní, nemůže být výpovědní doba pro zaměstnance delší, než výpovědní doba v případě výpovědi zaměstnavatele.

[8] Zaměstnanec přijatý jako výpomoc vykonává práci, jež nepotřebuje odborné vzdělání. To mohou být například sezónní práce.

[9] Do tohoto počtu se nezapočítávají zaměstnanci, jež se u zaměstnavatele připravují na budoucí povolání („Auszubildende“). Způsobu výpočtu zaměstnanců se věnuji v další části práce.

3.2 Ochrana před řádnou výpovědí ze strany zaměstnavatele

Německé právo rozlišuje základní, všeobecnou a zvláštní ochranu zaměstnance před řádnou výpovědí z pracovního poměru.

3.2.1 Základní ochrana před výpovědí

Základní ochrana před výpovědí dopadá na všechny zaměstnance. Výpověď by byla neplatná, pokud by byla v rozporu s dobrými mravy,[10] ochranou dobré víry,[11] nebo tak nemůže být potrestán zaměstnanec, jenž vykonává přípustným způsobem svá práva.[12] Nelze tak dát výpověď, která by byly motivována diskriminačními důvody, pomstou apod.

Německý spolkový pracovní soud pak ve svém rozhodnutí[13] zavedl tzv. minimální míru společenského ohledu,[14] která musí být u základní ochrany před výpovědí rovněž aplikována.

Ve zmíněném rozhodnutí vyhověl soud návrhu žalobce, jenž se domáhal prohlášení neplatnosti výpovědi. Žalobce pracoval u žalovaného jako lakýrník po dobu 18 let. Spolu s ním byli zaměstnáni další čtyři mladší zaměstnanci, z nichž všichni byli zaměstnáni u žalovaného po kratší dobu a pouze někteří měli vyživovací povinnosti. Soud své rozhodnutí zdůvodnil jednak článkem 12 Základního zákona a ochranou dobré víry podle § 242 BGB. „Pokud nemá zaměstnavatel zvláštní objektivní zájem dát výpověď určitému zaměstnanci, nebo naopak některému ze zaměstnanců výpověď nedat, a propustí přesto zaměstnance, který přísluší k podniku déle, je vyššího věku a má více vyživovacích povinností než ostatní zaměstnanci, jedná se o porušení ústavněprávně požadované minimální míry společenského ohledu.“

3.2.2 Všeobecná ochrana před výpovědí

Všeobecná ochrana před výpovědí dopadá oproti základní ochraně pouze na některé zaměstnance. Okruh těchto zaměstnanců je stanoven v zákoně na ochranu před výpovědí.[15]

Podle §23 KSchG se všeobecná ochrana před výpovědí uplatní pouze v takových podnicích a organizačních jednotkách soukromé a veřejné správy,[16] v nichž je zaměstnáno zpravidla více než 10 zaměstnanců. Na ty zaměstnance, kteří pracují v podniku čítající 10 a méně zaměstnanců, se tedy všeobecná ochrana před výpovědí neuplatní.[17]

Zároveň je podle §1 KSchG potřeba, aby v takovém podniku, který zaměstnává potřebný počet zaměstnanců, byl zaměstnanec v pracovněprávním vztahu bez přerušení alespoň 6 měsíců.[18]

---

[10] § 138 BGB
[11] § 242 BGB
[12] § 612a BGB
[13] Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 21. 02. 2001, sp. zn. 2 AZR 15/ 00
[14] „Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme“
[15] „Kündigungsschutzgesetz“, dále jen KSchG.
[16] Dále budu uvádět pro větší přehlednost pouze pojem „ podnik“.
[17] Tzv. „Kleinbetriebsklausel“
[18] Tato doba je označována jako doba čekací – Wartezeit. Ta nemusí být sjednána a vzniká ex lege. Je ji ovšem potřeba odlišit od doby zkušební - Probezeit- podle § 622 odst. 3 BGB, která musí být sjednána a má vliv na délku výpovědní doby. Jsou to tedy dva odlišné instituty. Srovnej v této práci v kapitole 3.1 Výpovědní doba, str. 7.

3.2.2.1 Počet zaměstnanců v podniku

Zákon pro zjištění počtu zaměstnanců v podniku diferencuje zaměstnance podle toho, kolik hodin týdně „pro podnik“ odpracují. Za „celého“ zaměstnance je počítán ten, jenž týdně odpracuje více jak 30 hodin. Ten, který odpracuje alespoň 20 a ne více jak 30 hodin týdně, je považován za 0,75 zaměstnance, pokud 20 hodin a méně, je započítáván za 0,5 zaměstnance.[19]

KSchG uvádí, že požadovaný počet zaměstnanců musí být v podniku „zpravidla“ zaměstnán. Tím se rozumí „běžný počet zaměstnanců v podniku v okamžiku podání výpovědi.“[20] Nejedná se tedy např. o roční průměr zaměstnanců v podniku. Zajímavostí je, že německé soudy nevycházejí pouze ze současného a dřívějšího zaměstnaneckého stavu, ale zohledňují i očekávatelný budoucí vývoj počtu zaměstnanců v podniku. [21]

3.2.2.1.1 Podnik podle KSchG

Pojem podnik není v KSchG definován. Historicky se jím v německém pracovním právu rozumí „organizační jednotka, v jejímž rámci sleduje zaměstnavatel určitý pracovně-technický účel.“[22]

Německý spolkový ústavní soud byl postaven před otázku, jak posuzovat případy, kdy má zaměstnavatel více takových organizačních jednotek s méně zaměstnanci. Na ty se samostatně všeobecná ochrana před výpovědí nevztahuje, ale celkový počet zaměstnanců u zaměstnavatele požadovaný počet překračuje.

Soud nakonec rozhodl ve prospěch zaměstnavatelů, tj. že se má počet zaměstnanců posuzovat v každém podniku samostatně. „Aplikovatelnost ustanovení §23 odst. 1 věty druhé KSchG v menších dílčích částech zaměstnavatele je v souladu se zamýšlenou úpravou a znevýhodnění dotčených zaměstnanců je zde věcně odůvodněno.“[23]

---

[19] Pokud například podnik zaměstnává pět zaměstnanců, kteří pracují 40 hodin týdně, dva zaměstnance, kteří pracují 30 hodin týdně, a sedm zaměstnanců, kteří pracují 20 hodin týdně, vypadá výpočet následovně: 5*1 + 2*0,75 + 7*0,5= 10 „ celých“ zaměstnanců. Na tyto zaměstnance by se tedy všeobecná ochrana před výpovědí neuplatnila.

[20] FRIEDRICH, Becker, et al. *Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften*. 7. Auflage. München : Wolters Kluwer Deutschland GmbH, 2004. s. 1013. ISBN 3-472-05773-4.

[21] Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 31.1.1991, sp.zn. 2 AZR 356/90

[22] FRIEDRICH, Becker, et al. *Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften*. 7. Auflage. München : Wolters Kluwer Deutschland GmbH, 2004. s. 1008. ISBN 3-472-05773-4.

[23] Rozhodnutí Spolkového ústavního soudu ze dne 27. 1. 1998, sp. zn. 1 BvL 15/87

3.2.2.2 Společensky spravedlivá výpověď

Pokud jsou splněny výše uvedené požadavky, tj. dostatečný počet zaměstnanců v podniku a alespoň šestiměsíční trvání pracovního poměru dotčeného zaměstnance, ustanovení KSchG o všeobecné ochraně před výpovědí se na zaměstnance vztahuje a musí být jemu daná výpověď společensky spravedlivá.[24]

Aby byla výpověď společensky spravedlivá, musí uspět v testu tří zásad a důvod výpovědi musí spočívat v naléhavých provozních potřebách zaměstnavatele, v osobě zaměstnance nebo v jednání zaměstnance.

3.2.2.2.1 Test tří zásad

První podmínkou společensky spravedlivé výpovědi je, že výpověď musí uspět v testu tří zásad.[25] Ty nenajdeme explicitně v žádném zákonném ustanovení, ale byly odvozeny soudní judikaturou. Jsou jimi: prognóza, ultima-ratio a zvážení zájmů.

Pro rozhodování německých soudů je typické, že důsledně zkoumají dodržení zásad v každém konkrétním sporu a snaží se vyhnout jakémukoli generalizování.

3.2.2.2.1.1 Zásada prognózy

Prognóza je principem, kdy důvod výpovědi, z něhož je ukončován pracovní poměr se zaměstnancem, nejen že existuje nyní, ale bude existovat i v budoucnu. Tento princip je posuzován objektivně a za rozhodný okamžik je považován ten, kdy je výpověď zaměstnanci doručena. Objektivnost je natolik striktní, že kdyby v průběhu soudního sporu o platnost výpovědi přestala výpověď splňovat podmínku prognózy, ačkoli v rozhodný okamžik tuto podmínku splňovala, bude výpověď považována za platnou.[26]

3.2.2.2.1.2 Zásada ultima-ratio

Zásada ultima-ratio je splněna tehdy, pokud je výpověď poslední možností, jak konkrétní situaci se zaměstnancem řešit. KSchG obsahuje i konkrétní ustanovení týkající se zmíněného principu a to sice, že aby byla výpověď společensky spravedlivá, není možno zaměstnat zaměstnance na jiné pozici v podniku, či v jiném podniku u zaměstnavatele.[27] S touto zásadou úzce souvisí výpověď měnící právní vztah, o níž bude pojednáno dále.

---

[24] „sozial ungerechtfertigte Kündigung"; § 1 odst. 1 KSchG

[25] PREIS, Ulrich. *Arbeitsrecht : Praxis-Lehrbuch zum Individualarbeitsrecht*. 2. Auflage. Köln: Dr. Otto Schmidt KG, 2003. s. 696. ISBN 3-504-42018-9.

[26] Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 27.2 1997, sp. zn. 2 AZR 160/96

[27] § 1 odst. 2 KSchG

3.2.2.2.1.3 Zásada zvážení zájmů

Poslední zásadou, která musí být dodržena, je zásada zvážení zájmů.[28] U té rozlišuje německé pracovní právo, zda se jedná o výpověď z důvodu naléhavých provozních potřeb podniku, či o výpověď z důvodu spočívající v osobě zaměstnance nebo chování zaměstnance.

U výpovědi z důvodu naléhavých provozních potřeb podniku je potřeba splnit podmínky společenského výběru.[29] U výpovědí ze zbylých dvou důvodů se budou muset vždy posuzovat kolidující zájmy zaměstnance a podniku na pokračování/ukončení pracovního poměru.

Zájem zaměstnance na setrvání v pracovním poměru se zvyšuje délkou doby strávené v pracovním poměru, dosavadními dobrými pracovními výsledky, jeho společenskými povinnostmi (např. povinnostmi vyživovacími) apod. Zaměstnavatel tedy bude muset prokázat, že potřeba výpovědi pro podnik je natolik značná, že zájmy zaměstnance převýší.

3.2.2.2.2 Výpovědní důvody společensky spravedlivé výpovědi

Společensky spravedlivá je dále pouze taková výpověď, jejíž důvod spočívá v osobě zaměstnance, v jednání zaměstnance nebo naléhavých provozních potřebách podniku. Tento požadavek společensky spravedlivé výpovědi je obsažen přímo v zákoně.[30]

Výpověď nemusí zásadně obsahovat výpovědní důvod. Ten je potřeba připojit pouze tehdy, pokud tak stanoví zákon, kolektivní, podniková nebo individuální smlouva. Dále tehdy, pokud jedna ze stran podává mimořádnou výpověď a strana druhá trvá na jejím odůvodnění.

3.2.2.2.2.1 Výpovědní důvod spočívající v osobě zaměstnance

Výpověď, jejíž důvod spočívá v osobě zaměstnance, může být dána zaměstnanci, jenž má nedostačující tělesné či duševní schopnosti pro výkon práce, je dlouhodobě nebo často nezpůsobilý k práci pro nemoc atd.

Zaměstnavatel musí upozornit zaměstnance na riziko dání této výpovědi pouze tehdy, pokud souvisí s jednáním zaměstnance, které může zaměstnanec ovlivnit.

Nejčastější příčinou dání uvedené výpovědi je nemoc zaměstnance.[31] Německé právo rozlišuje mezi čtyřmi možnými druhy výpovědi z důvodu nemoci.[32] Jedná se o výpověď pro:

1) časté onemocnění,

---

[28] „Interessenabwägung“

[29] § 1 odst. 3 KSchG

[30] § 1 odst. 2 KSchG

[31] PREIS, Ulrich. *Arbeitsrecht : Praxis-Lehrbuch zum Individualarbeitsrecht*. 2. Auflage. Köln: Dr. Otto Schmidt KG, 2003. s. 739. ISBN 3-504-42018-9.

[32] „Nemocí se rozumí nepravidelně se vyskytující tělesný či duševní stav, který musí být lékařsky ošetřen.“ Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 05.04.1976, sp. zn. 5 AZR 397/75

2) trvající nemoc, u níž je návrat na sjednané pracovní místo vyloučen,

3) dlouhotrvající nemoc, u níž není možno určit, kdy se bude zaměstnanec schopen vrátit do práce,

4) nemoc, kdy se zaměstnanec sice vrátí do práce, ale zaostává za očekávanými pracovními výsledky.

Krátce bych se pozastavil nad výpovědí pro časté onemocnění. Stejně jako u jiných výpovědí, aby byla výpověď považována za společensky spravedlivou, musí projít testem tří zásad.

Zaměstnanec nejen že již musel být opakovaně během pracovního poměru nemocen, ale lze objektivně předpokládat, že bude v podobném rozsahu nemocný i v budoucnosti (zásada prognózy). Za často nemocného zaměstnance je zpravidla považován ten, který z důvodu nemoci není schopen práce po dobu šesti a více týdnů v roce a to v „pozorovacím“ období alespoň dvou let.[33]

Pracovní neschopnost zaměstnance musí výrazně negativně ovlivňovat provozní zájmy podniku. Je nutné zastavit práci na stroji, přetěžovat prací jiné zaměstnance apod. Negativní dopady častého onemocnění na podnik je potřeba porovnat s následky, jaké bude mít výpověď pro zaměstnance (zásada zvážení zájmů).

A nežádoucí důsledky způsobené častým onemocněním zaměstnance nelze řešit jinak, než výpovědí (zásada ultima ratio).

Na závěr pouze uvedu, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď i během trvání nemoci zaměstnance.

3.2.2.2.2.2 Výpovědní důvod spočívající v jednání zaměstnance

Výpověď, jejíž důvod spočívá v jednání zaměstnance, může být dána zaměstnanci, jenž úmyslně či z nedbalosti porušil či porušuje pracovněprávní povinnosti. Německé pracovní právo rozlišuje mezi porušením hlavních a vedlejších povinností.[34] Porušení první jmenované je například odmítnutí nastoupit k výkonu práce, druhou kupříkladu pozdní příchod. Toto rozdělení je ovšem velmi zjednodušené a bude vždy záležet na konkrétním zaměstnanci a jeho pracovních povinnostech.

Zaměstnavatel musí zpravidla zaměstnance upozornit, že pokud se porušení povinností bude opakovat, hrozí zaměstnanci výpověď. V případech porušení hlavních povinností však není upozornění pro platnou výpověď nutné.

---

[33] Hensche Rechtsanwälte. Informationen zum Thema Kündigung : Kündigung wegen Krankheit. *Arbeitsrecht Online*. 7. April 2011, [cit. 2011-04-11]. Dostupné z WWW: <http://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Kuendigung_Krankheitsbedingt.html>.

[34] PREIS, Ulrich. *Arbeitsrecht : Praxis-Lehrbuch zum Individualarbeitsrecht*. 2. Auflage. Köln: Dr. Otto Schmidt KG, 2003. se 755. ISBN 3-504-42018-9.

3.2.2.2.2.3 Výpovědní důvod spočívající v naléhavých provozních potřebách podniku

Posledním druhem společensky spravedlivé výpovědi je taková výpověď, u které příčinou ukončení pracovního poměru se zaměstnancem jsou naléhavé provozní potřeby podniku.

Výpovědi z provozních důvodů musí předcházet rozhodnutí zaměstnavatele. V případě soudního sporu o platnosti výpovědi se u zkoumání rozhodnutí zaměstnavatele uplatňuje tzv. omezená kontrola. Soud pouze zjišťuje, zda se nejedná o rozhodnutí zjevně účelové a zda takové rozhodnutí vůbec existuje.

3.2.2.2.2.3.1 Společenský výběr

Pokud dochází ke snižování počtu zaměstnanců z důvodu naléhavých provozních potřeb podniku a přichází v úvahu výpověď u více zaměstnanců se stejnými zkušenostmi, schopnostmi a pracovními výsledky, musí zaměstnavatel provést společenský výběr.[35]

Zaměstnavatel musí zvážit, kterého ze zaměstnanců ovlivní výpověď nejméně negativně. Jedná se svým způsobem o aplikaci zásady zvážení zájmů mezi jednotlivými zaměstnanci. Svou roli bude hrát zejména věk, délka pracovního poměru, vyživovací povinnosti a tělesné postižení zaměstnance.

3.2.3 Zvláštní ochrana před výpovědí

Zvláštní ochrana před výpovědí dopadá na skupiny zaměstnanců, u kterých právo shledává potřebu chránit je důkladněji. Jsou to například těhotné ženy a matky do 4 měsíců po porodu,[36] tělesně postižení zaměstnanci[37] či zaměstnanci, jež musí krátkodobě pečovat o člena rodiny.[38] U těchto osob platí zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele, nebo tak může zaměstnavatel učinit pouze se souhlasem příslušného úřadu.

[35] § 1 odst. 3 KSchG
[36] § 9 Mutterschutzgesetz
[37] § 85 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch
[38] § 5 Pflegezeitgesetz

3.2.4 Výpověď měnící právní vztah

Výpověď měnící právní vztah je zvláštní druh výpovědi pracovního poměru.[39] Jedná se o proces, kdy zaměstnavatel dává zaměstnanci výpověď, ovšem současně mu nabízí pracovní poměr jiný. Tím dochází zpravidla ke změně druhu výkonu práce, výše odměny, rozsahu pracovní doby apod.

Zaměstnanec má po podání měnící výpovědi tři možnosti.

1. Může měnící výpověď přijmout a pokračuje ve výkonu práce podle nových podmínek, které zaměstnavatel ve výpovědi stanovil.
2. Může ji přijmout s výhradou. V takovém případě běží již od podání měnící výpovědi třítýdenní prekluzivní lhůta a to jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci. Zaměstnavatel by měl během této doby změnit obsah nového pracovního poměru tak, aby byla měnící výpověď společensky spravedlivá. Pokud by zaměstnavatel nezměnil podmínky nového pracovního poměru, nebo je změnil podle zaměstnance nedostatečně, může zaměstnanec podat ve výše uvedené lhůtě určovací žalobu u soudu, zda se jedná o společensky spravedlivou výpověď. Po dobu řízení koná zaměstnanec práci podle pracovních podmínek uvedených ve výpovědi měnící právní vztah. Pokud by soud prohlásil měnící výpověď za společensky nespravedlivou, bude obsah pracovního poměru stejný jako před podáním výpovědi a zaměstnavatel musí zaměstnanci uhradit ztrátu výdělku. Pokud by soud ovšem shledal měnící výpověď společensky spravedlivou, budou pracovní podmínky do budoucna určeny podle měnící výpovědi.
3. Nebo může zaměstnanec měnící výpověď zcela odmítnout a podat žalobu.[40] Pokud by v takovém případě rozhodl soud ve prospěch zaměstnance, pokračuje pracovní poměr jako doposud. Pokud nikoli, zaměstnanec své pracovní místo zcela ztrácí a pracovní poměr je ukončen.

Pro výpověď měnící právní vztah platí stejné podmínky jako pro výpověď „ řádnou“.[41] Může být tedy dána z důvodu spočívajícím v osobě zaměstnance, jednání zaměstnance nebo z důvodu naléhavých provozních potřeb podniku. Musí také projít testem tří zásad, které ovšem nebudou posuzovány z pohledu zaměstnavatele tolik striktně, neboť touto výpovědí nedochází k ukončení pracovního poměru.

Výpověď měnící právní vztah plní v německém pracovním právu velmi důležitou roli. Jedním ze základních požadavků společensky spravedlivé výpovědi je dodržení zásady ultima-ratio. Tzn. výpověď pracovního poměru je až krajním řešením, kdy nelze užít jiných mírnějších prostředků. A

[39] § 2 KSchG

[40] Úprava problematiky pokračování ve výkonu práce je zde stejná, jako po podání žaloby na neplatnost „běžné“ výpovědi, o níž se zmíním dále.

[41] Právní úprava výpovědi měnící právní vztah se použije pouze na ty zaměstnance, na něž dopadá všeobecná ochrana před výpovědí.

jedním z nich je právě výpověď měnící právní vztah.

4. Mimořádná výpověď

Mimořádná výpověď je výpovědí, u níž se výpovědní doba zásadně dodržet nemusí.[42] Může být podána jak zaměstnavatelem, tak zaměstnancem, pouze však ze závažných důvodů.[43] Těmi mohou být pouze podstatná porušení pracovněprávních povinností jedné za stran, u kterých nelze při zvážení zájmů obou stran zvolit mírnější prostředek řešení, např. řádnou výpověď. Vypovídající strana musí podat mimořádnou výpověď do 2 týdnů, kdy se o důvodu k jejímu dání dověděla.

Důvodem pro mimořádnou výpověď je například spáchání trestného činu proti zaměstnavateli nebo jinému zaměstnanci, nevyplacení odměny za práci apod. Vždy bude ovšem záležet na posouzení konkrétního případu.

Minulý rok hýbal nejen německým pracovním právem případ Emmely. Emmely - žalobkyně - byla v roce 2008 již 30 let v pracovním poměru u zaměstnavatele - žalovaného - jako prodavačka v supermarketu. V prodejně, kde žalobkyně pracuje, je možné vracet láhve, za něž dostane zákazník poukaz, který pak může využít při svém nákupu. Pokud se nalezne takový kupón bez majitele, zanechá se na pokladně a pokud se o něj nikdo nepřihlásí, propadá supermarketu. Žalobkyně si však kupon vzala a použila ho při svém soukromém nákupu. Cena tohoto kuponu byla 1,30 Euro. Když se o tom zaměstnavatel dozvěděl, dal žalobkyni mimořádnou výpověď.

Okresní i zemský pracovní soud žalobu zamítl s odůvodněním, že se žalobkyně dopustila krádeže na žalovaném a mimořádná výpověď je tedy adekvátním následkem. Dále soudy odůvodňovaly své rozhodnutí tím, že od prodavačky se očekává naprostá spolehlivost a korektnost při zacházení s pokladnou, penězi a nákupními poukazy.

Spolkový pracovní soud však dal za pravdu žalobkyni. [44] Nejen že její čin nepovažoval za důvod k mimořádné výpovědi, ale ani dokonce k výpovědi řádné a žalobkyně tak nastoupila na své místo zpět. Soud zdůraznil, že zákon nezná žádné absolutní důvody výpovědi a je potřeba posuzovat každý jednotlivý případ zvlášť. Spolkový pracovní soud zdůvodnil své rozhodnutí tím, že dlouholetý vztah, kde si strany navzájem důvěřují, nemusí být nutně narušen jedním, byť závažným pochybením jedné ze stran. Soud dále poukázal na to, že vzhledem k předchozímu bezproblémovému průběhu pracovněprávního vztahu nelze předpokládat v budoucnosti další podobné porušení pracovněprávních povinností a postačí napomenutí zaměstnankyně.

[42] V německém pracovním právu přicházejí v úvahu mimořádné výpovědi s dobíhající dobou (Auslauffrist). V podniku se totiž mohou vyskytovat „nevyhoditelní“ zaměstnanci, jimiž jsou nejčastěji dlouholetí členové podnikových rad, nebo může být „nevyhoditelnost“ dohodnuta v pracovní smlouvě. V takovém případě přichází v úvahu pouze výpověď mimořádná a s ní i odpovídající porušení povinností. Z toho je výjimka tehdy, pokud zaměstnavatel ukončuje v podniku svou činnost a z toho důvodu vypovídá pracovní poměr se všemi zaměstnanci. I v tomto případě bude muset výše zmíněnému zaměstnanci dát výpověď mimořádnou, ovšem s dobíhající dobou v délce doby výpovědní, která by zaměstnanci jinak náležela.

[43] Právní úprava mimořádné výpovědi dopadá na všechny zaměstnance a zaměstnavatele.

[44] Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 10.6.2010, sp.zn. 2 AZR 541/09

5. Specifika pracovního poměru na dobu určitou

Německé pracovní právo rozlišuje mezi výpovědí pracovního poměru uzavřeného na dobu neurčitou a určitou.

V případě, že uzavře zaměstnanec se zaměstnavatelem pracovní smlouvu na dobu určitou, může být podána výpověď jednou ze stran pouze tehdy, že je tak sjednáno v individuální pracovní nebo kolektivní smlouvě.[45] Pokud tak dohodnuto není, připadá v úvahu pouze výpověď mimořádná.

Toto omezení výpovědi pracovního poměru na dobu určitou ovšem neplatí tehdy, kdy je se zaměstnancem uzavřen pracovní poměr na dobu určitou z důvodu zastoupení jiného zaměstnance, který nastoupil na rodičovskou dovolenou, a ten ji za podmínek stanovených zákonem, předčasně ukončí. V takových případech nejenže lze dát výpověď, ale nepoužije se zde ani úprava společensky spravedlivé výpovědi a výpovědní doby podle KSchG a BGB. Zaměstnanec je pak propuštěn s pouze 3 týdenní výpovědní dobou.[46]

[45] § 15 odst. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz. Výjimkou jsou případy, kdy trvá pracovní poměr déle než 5 let. Tehdy může zaměstnanec vypovědět pracovní poměr s výpovědní dobou šesti měsíců.

[46] § 21 odst. 4 a 5 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

6. Soudní spor o neplatnost výpovědi pracovního poměru

Žalobu na neplatnost výpovědi může podat kterýkoli zaměstnanec, jemuž byla dána výpověď, a to ve lhůtě tří týdnů od doručení jejího písemného vyhotovení.[47] Pokud v doručení žaloby zaměstnanci bránila překážka, může soud lhůtu prominout. Zaměstnanec ovšem musí podat žalobu do 2 týdnů od odpadnutí překážky, nejvýše však do 6 měsíců od doručení písemné výpovědi.[48]

Pokud soudní spor trvá i po uplynutí výpovědní doby, zaměstnanec zpravidla práci nevykonává. Zaměstnavatel ovšem může výkon práce během trvání soudního sporu požadovat. Potom je zaměstnanec povinen do práce nastoupit.[49] Stejně tak může být zaměstnavatel povinen zaměstnávat zaměstnance na dosavadním místě, a to tehdy, pokud bude zaměstnanec na dalším zaměstnávání trvat a podniková rada nebude s výpovědí souhlasit.[50] Jestliže u zaměstnavatele podniková rada nepůsobí, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci přidělovat práci, pouze pokud mu tak uloží během soudního sporu soud.

6.1 Pracovněprávní vztah po nabytí právní moci rozhodnutí soudu

Existence pracovněprávního vztahu je dále závislá na rozhodnutí soudu.

1. Soud rozhodne ve prospěch zaměstnance, tzn. výpověď je neplatná a pracovní vztah pokračuje. Zákon přímo pamatuje na situaci, pokud zaměstnanec uzavře další, nový pracovní poměr. V takovém případě mu běží od právní moci rozsudku týdenní lhůta na to, aby oznámil zaměstnavateli, že netrvá na pokračování starého pracovního poměru. V takovém případě mu náleží odměna pouze za dobu od výpovědi do okamžiku nastoupení do nového pracovního poměru.

   Nebo zaměstnanec může trvat na pokračování svého starého zaměstnání. V takovém případě je povinen nastoupit ke starému zaměstnavateli, co nejdříve je to možné, nikoli tedy okamžitě.[51] Zaměstnanec musí splnit povinnosti vůči svému novému zaměstnavateli, zejména dodržet výpovědní dobu. Zároveň starý zaměstnavatel musí tyto závazky respektovat a nemůže dát po tuto dobu zaměstnanci výpověď pro nenastoupení do práce.

---

[47] § 4 KSchG
[48] § 5 KSchG
[49] Bundesministerium für Arbeit und Soziale. *Kündigungsschutz*. 2011. s. 21. Dostupné z WWW: <http://www.bmas.de/portal/9790/kuendigungsschutz.html>.
[50] § 102 BetrVG
[51] § 12 KSchG

2. Soud rozhodne ve prospěch zaměstnavatele. Potom končí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby, v případě mimořádné výpovědi jejím doručením.

6.2 Výše pracovní odměny při vyslovení neplatnosti výpovědi soudem

Zásadně platí, že v případě vyslovení neplatnosti výpovědi soudem, má zaměstnanec nárok na smluvenou pracovní odměnu za dobu trvání sporu. Existují ovšem výjimky.[52] Zaměstnavatel si může započíst proti náhradě mzdy nebo platu částku, kterou:

a) zaměstnanec vydělal u jiného zaměstnavatele,

b) zaměstnanec mohl vydělat u jiného zaměstnavatele, pokud práci svévolně odmítl,

c) zaměstnanec čerpal z veřejného pojištění. Tuto částku je ovšem povinen zaměstnavatel uhradit orgánu, jenž ji vyplatil.

[52] § 11 KSchG

7. Odstupné při skončení pracovní poměru

KSchG rozlišuje dva druhy odstupného. První, jenž náleží zaměstnanci na základě výpovědi zaměstnavatelem z důvodu naléhavých provozních potřeb podniku, a druhý, na nějž vzniká zaměstnanci nárok rozhodnutím soudu.

7.1 Odstupné při výpovědi z naléhavých provozních potřeb podniku

Prvním typem odstupného je takové, na nějž vzniká zaměstnanci nárok, pokud mu dá zaměstnavatel výpověď z naléhavých provozních potřeb podniku[53] a zároveň se na podnik vztahuje ustanovení takovéhoto odstupného podle KSchG. Podmínka je stejná jako u požadavku společensky spravedlivé výpovědi, tj. podnik musí překročit hranici 10 zaměstnanců.[54]

Výše uvedený výpovědní důvod musí být přímo v textu výpovědi s upozorněním, že nárok na odstupné bude mít zaměstnanec pouze tehdy, pokud nechá marně uplynout třítýdenní lhůtu na podání žaloby na neplatnost výpovědi.

Výše odstupného je přímo závislá na délce pracovního poměru. Zaměstnanec má nárok na 0,5 násobek měsíčního průměrného výdělku za každý odpracovaný rok u zaměstnavatele.

Pokud by zaměstnanec žalobu podal a soud by neshledal výpověď jako společensky nespravedlivou, tj. soudní spor prohrál, odstupné mu nenáleží. Pokud by spor vyhrál a pracovní poměr nadále pokračoval, nárok na tento druh odstupného mu znovu nevzniká.

7.2 Odstupné na základě rozhodnutí soudu

Druhým typem odstupného je takové odstupné, na něž vzniká zaměstnanci nárok na základě rozhodnutí soudu.[55] První podmínkou je, že zaměstnanec, jenž se domnívá, že s ním byl neplatně rozvázán pracovní poměr, se v třítýdenní lhůtě obrátí na soud s žalobou na neplatnost výpovědi. Žalobce spor vyhraje, avšak současně dojde během soudního sporu k takovému narušení vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, že nelze na dalším pokračování pracovního poměru trvat.

V takovém případě soud na návrh jedné ze stran vydá rozhodnutí, ve kterém ukončí pracovní

[53] § 1a KSchG
[54] Pokud je tudíž v podniku zaměstnáno zpravidla 10 či méně zaměstnanců, nárok na takové odstupného podle zákona zaměstnanci vůbec nevznikne.
[55] § 9 KSchG

poměr, resp. určí datum jeho skončení, a uloží zaměstnavateli zaplatit přiměřené odstupné.

7.2.1 Výše přiměřeného odstupného

Zákon stanoví pouze maximální výši přiměřeného odstupného a to na dvanácti násobek průměrného měsíčního výdělku.

Toto omezení se nevztahuje na zaměstnance, kteří dosáhli věku alespoň 50 let a jsou zaměstnáni u zaměstnavatele po dobu nejméně 15 let. Tací mohou získat nárok na odstupné ve výši až patnáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. Další navýšení je u zaměstnanců, jejichž věk činí 55 let či více a jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele alespoň 20 let. U těchto zaměstnanců je stropem osmnáctinásobek měsíčního průměrného výdělku.

Soud při stanovení konkrétní výše přiměřeného odstupného vychází zejména z věku zaměstnance a jeho délky pracovního poměru. Dále zohlední jeho vyživovací povinnosti, situaci na pracovním trhu nebo hospodářský stav zaměstnavatele.

Česká část

8. Zhodnocení současného znění zákoníku práce

Ačkoli má Česká republika zákoník práce, jenž je účinný teprve od roku 2007 a měl by tedy být zákoníkem moderním, je tomu téměř naopak. Stávající „nový“ zákoník nezohledňuje dostatečně probíhající rekodifikace soukromého práva i evropské trendy v pracovněprávní oblasti,[56] odmítá liberalizační a koncepční změny a nahrazuje je změnami kosmetickými.[57] To je o to více znepokojující, že původní zákoník práce pochází z roku 1965 a mnohá jeho ustanovení nedoznala po roce 1989 na - rozdíl od společnosti a ekonomiky větších změn.

Zákoník práce i dnes trpí „plošným ochranářstvím“, které neumožňuje v pracovněprávních vztazích dostatečně rozlišovat mezi jednotlivými zaměstnanci a zcela rezignuje na diferenciaci mezi zaměstnavateli. Zákon poskytuje na příliš málo místech prostor pro odlišné sjednání si obsahu pracovněprávního vztahu od zákonné úpravy, resp. připouští tak pouze ve prospěch zaměstnance, který je již zákonným zněním dostatečně chráněn.

Je samozřejmě potřeba reflektovat, že pracovní právo není právem ryze soukromým, ale spíše právem sociálním.[58] Zaměstnanec je slabší stranou právního vztahu a jeho svobodná vůle může být ekonomicky a sociálně determinována tlakem získat, či si udržet práci.[59] Není však v silách žádného zákonodárce vyhovět představám všech subjektů, které vstupují do pracovněprávního poměru. Úprava by měla být proto střídmá a měla by důvěřovat stranám, že si vzájemná práva a povinnosti dokážou sjednat sami podle konkrétní potřeby. Pokud totiž zákon diktuje obsah pracovněprávního poměru nad rámec nezbytné ochrany zaměstnance, hrozí nechuť zaměstnavatelů přijímat další osoby do pracovního poměru, ke které podle mého názoru i dochází. Zaměstnavatelé pak řeší své provozní potřeby jinak, zejména nařízením prací přesčas dosavadních zaměstnanců nebo sjednáním prací konaných mimo pracovní poměr. Avšak oba uvedené následky jsou opakem toho, co by mělo být cílem zákonodárce.[60]

---

[56] BEZOUŠKA, Petr. Skončení pracovního poměru výpovědí v ČR: Úvahy de lege ferenda. *Právní fórum*. 2006, roč. 3, č. 7, s. 252-257.

[57] PICHRT, Jan; BĚLINA, Miroslav. Nad Návrhem nového zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2005, č. 11, s. 381-389.

[58] BĚLINA, Miroslav, et al. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4. s. 4

[59] HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Vydání první. Praha: Auditorium s.r.o., 2009. ISBN 978-80-903786-04-9 s. 12

[60] V ČR například prakticky nedochází k sjednávání si částečného pracovního úvazku. V 1. čtvrtletí 2010 byl podíl pracujících na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti pouze 6,2 %. Oproti tomu v Dánsku 27,2 %, Německu 26,3 %, Spojeném království 26,7 %. Zdroj: Eurostat. Podíl počtu pracujících na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti v členských zemích EU. *ČSÚ*. 2009. Dostupné z WWW:

Následující strany mé práce obsahují úvahu de lege ferenda zaměřenou na výpověď pracovního poměru zaměstnavatelem a některé její právní následky, zejména výpovědní dobu a odstupné. Ve svém návrhu se snažím vyhnout chybám, jež jsem výše ZP vyčetl. Zároveň je ovšem potřeba vyjít ze stávajícího znění ZP a nezačít na „zelené louce“, neboť změny v právu by měly být pokud možno evoluční a nikoli revoluční. O to více to platí u právního předpisu, který je využíván v každodenní činnosti většiny obyvatelstva.

<http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/D70045C1E0/$File/3111100232.pdf>.

9. Výpovědní doba

§ 51

(1) Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby.

(2) Výpovědní doba začíná dnem následujícím po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne výpovědní doby, s výjimkami vyplývajícími z § 51e, § 53 odst. 2, § 54 písm. b) a § 63.

§ 51a

(1) Dal-li výpověď zaměstnanec, činí výpovědní doba jeden měsíc, nebyla-li sjednána výpovědní doba v jiné délce. Výpovědní doba podle věty první nesmí činit méně než jeden týden.

§ 51b

(1) Dal-li výpověď zaměstnavatel, činí výpovědní doba
a) jeden měsíc, pokud zaměstnanec pracoval do dne doručení výpovědi u zaměstnavatele nepřetržitě po dobu 2 let či méně,
b) dva měsíce, pokud zaměstnanec pracoval do dne doručení výpovědi u zaměstnavatele nepřetržitě déle než 2 roky a méně než 5 let,
c) tři měsíce, pokud zaměstnanec pracoval do dne doručení výpovědi u zaměstnavatele nepřetržitě déle než 5 let.

(2) Na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele může být sjednána výpovědní doba v jiné délce. Odlišnou délku výpovědní doby lze sjednat též pro jednotlivé důvody výpovědi zvlášť.

(3) Pokud zaměstnává zaměstnavatel zpravidla více než 20 zaměstnanců, může být kratší výpovědní doba sjednána pouze s Radou zaměstnanců. Pokud u zaměstnavatele Rada zaměstnanců nepůsobí, může být sjednána výpovědní doba podle věty první v kolektivní smlouvě; ustanovení § 24 odst. 1 zde neplatí.

(4) Výpovědní doba podle odst. 2 a 3 však musí činit nejméně polovinu výpovědní doby podle odst. 1

§ 51c

(1) Nelze sjednat výpovědní dobu pro zaměstnance delší, než výpovědní dobu pro zaměstnavatele. Výpovědní doba pro zaměstnance bude neplatná v rozsahu, o kolik překračuje výpovědní dobu pro zaměstnavatele.

(2) Délka sjednané výpovědní doby musí být přiměřená. Nepřiměřeně dlouhou výpovědní dobu soud na návrh jedné ze stran zkrátí.

§ 51d

(1) Pro určení počtu zaměstnanců podle § 51b, § 67 a § 67a představuje zaměstnanec, jehož průměrná pracovní doba
a) činí 20 či méně pracovních hodin, 0,5 zaměstnance,
b) činí více než 20 avšak méně než 30 pracovních hodin, 0,75 zaměstnance,
c) činí 30 či více pracovních hodin, jednoho zaměstnance.

(2) Zvláštní právní předpis může stanovit, že některé okruhy osob se do počtu zaměstnanců podle odst. 1 nezapočítávají.

§ 51e

(1) Vypovídající strana může ve výpovědi uvést, že namísto dodržení části výpovědní doby poskytne druhé straně peněžní vyrovnání. Takto zkrácená výpovědní doba musí činit nejméně jeden týden.
(2) Pokud je vypovídající stranou zaměstnavatel, představuje peněžní vyrovnání podle odst. 1 průměrný výdělek zaměstnance za období, o které se výpovědní doba zkracuje.
(3) Pokud je vypovídající stranou zaměstnanec, představuje peněžní vyrovnání podle odst. 1 částku, o kterou klesl výsledek hospodaření zaměstnavatele v důsledku vypovězení výpovědní doby zaměstnancem. Peněžní vyrovnání podle věty první činí nejméně částku odpovídající průměrnému výdělku zaměstnance za období, o které se výpovědní doba zkracuje.

§ 70

(1) Dal-li zaměstnanec zaměstnavateli neplatnou výpověď nebo zrušil-li neplatně zaměstnanec pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnavatel oznámil zaměstnanci bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby dále konal svou práci, pracovní poměr trvá i nadále. Nevyhoví-li zaměstnanec výzvě zaměstnavatele, platí, že se zaměstnanec vykoupil z výpovědní doby podle § 51e; ustanovení § 51c odst. 2 tím není dotčeno.
(2) Rozvázal-li zaměstnanec pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnavatel netrvá na tom, aby zaměstnanec u něho dále pracoval, platí, pokud se zaměstnancem nedohodne jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou,
a) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,
b) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit.
(3) V případech uvedených v odstavci 2 nemůže zaměstnavatel vůči zaměstnanci uplatňovat náhradu škody.

9.1 Funkce výpovědní doby

V paragrafovaném znění navrhuji odlišnou délku výpovědní doby pro zaměstnance a zaměstnavatele. Domnívám se, že u stran pracovního poměru plní výpovědní doba odlišný účel a tudíž je potřeba stanovit i její rozdílnou délku.

Dává-li výpověď zaměstnanec, představuje výpovědní doba čas pro zaměstnavatele k nalezení řešení, jak nahradit ztrátu pracovní síly. Dobu jednoho měsíce považuji pro tuto potřebu za dostatečnou. Stranám samozřejmě nic nebrání stanovit si dobu delší, což bude relevantní zejména na takových pracovních pozicích, které si žádají časově náročnější výběr nového zaměstnance.

U výpovědi pracovního poměru ze strany zaměstnavatele plní výpovědní doba funkci období k nalezení nového zaměstnání, jenž považuji obecně za časově náročnější, než hledání nového zaměstnance.[61] Proto je výpovědní doba v § 51b odst. 1 písm. b) a c) delší než v případě výpovědi zaměstnancem. Výpovědní dobu pro zaměstnavatele navrhuji odstupňovat podle délky pracovního poměru.

9.2 Běh výpovědní doby

Stávající znění zákoníku práce fixuje běh výpovědní doby na následující kalendářní měsíc. To lze považovat za neopodstatněné, neboť taková úprava vytváří velké rozdíly v době trvání zbývající části pracovního poměru mezi zaměstnanci v závislosti na kalendářním datu doručení výpovědi. [62]

Navrhuji tedy, aby běh výpovědní doby v ZP, se nelišil od počítání času podle občanského zákoníku.

9.3 Sjednání si odlišně dlouhé výpovědní doby

Podle navrženého paragrafovaného znění si mohou strany smluvním ujednání dohodnout odlišnou délku výpovědní doby. Tak mohou učinit i u jednotlivých výpovědních důvodů zvlášť. Vzhledem k sociální funkci výpovědní doby jsou však subjektům stanovena jistá omezení.

Prvním je, že výpovědní doba pro zaměstnance nesmí být delší než výpovědní doba pro zaměstnavatele. Dále v případě sjednání si od zákona odlišně dlouhé výpovědní doby pro

---

[61] Hledání nového zaměstnání v letech 2000-2009 trvalo zpravidla déle než šest měsíců. Zdroj: Český statistický úřad. Způsob a doba hledání zaměstnání. 2009. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/7A00483BA2/$File/310310146.pdf>.

[62] BEZOUŠKA, Petr; HŮRKA, Petr. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. *Právní rozhledy. 2009*, roč. 17, č. 10, s. 352-358.

zaměstnavatele nesmí být výpovědní doba kratší než polovina zákonné výpovědní doby. Pokud je vypovídající stranou zaměstnanec, činí u výpovědní doby spodní hranicí jeden týden, jenž má zabránit „výpovědi na hodinu“.

Při sjednávání si odlišně dlouhé výpovědní doby je potřeba zohlednit, podle mého názoru, odlišnou vyjednávací pozici zaměstnanců u různě velkých zaměstnavatelů. Jak jsem již uvedl, zaměstnanec je slabší stranou právního vztahu a jeho svobodná vůle může být ekonomicky a sociálně determinována tlakem získat, či si udržet práci.[63] Domnívám se, že tato faktická nerovnost se v případech, kdy zaměstnavatel zaměstnává desítky či stovky zaměstnanců, projevuje o to výrazněji. Proto navrhuji, aby od hranice 20 zaměstnanců u zaměstnavatele, mohla být kratší výpovědní doba sjednána pouze formou kolektivního vyjednávání. Pravomoc kolektivního vyjednávání v oblasti odstupného přisuzuji primárně radě zaměstnanců, jejichž potenciál není doposud dostatečně využit.[64]

Přidělení této kompetence radě zaměstnanců není příliš koncepční a vyčnívá z rozdělení pravomocí mezi ní a odbory. Tuto změnu by musely doprovázet změny další, zejména přidělení subjektivity radám zaměstnanců, možnost volení si rady zaměstnanců v rámci organizačních jednotek zaměstnavatele či zjednodušení procesu ustanovení rady zaměstnanců.

Změna je podle mého názoru potřebná, neboť v současné době zastupuje zaměstnance odborová organizace, jejichž míra reprezentativnosti může být prakticky nulová, a přesto jsou nadány četnými právy v oblasti kolektivního i individuálního zastupování zaměstnanců.[65] Poslední dobou se odbory navíc stávají stále častěji podporovatelem určitých skupin v politické soutěži namísto toho, aby byli „zástupci zaměstnanců“, kteří se budou soustředit na problematiku jejich konkrétního pracoviště.

Sjednání kratší délky výpovědní doby je vážným zásahem do práv zaměstnanců, které jim návrh přiznává. Pokud připustíme, aby za ně v těchto otázkách jednali jejich zástupci, musí být ti nositeli dostatečné míry reprezentativnosti. Členové rady získávají mandát ke kolektivnímu vyjednávání pomocí voleb, kterých se mohou účastnit všichni zaměstnanci, a díky čemuž je požadavek reprezentativnosti splněn. Odbory však fungují na principu evidenčním. Ten je vzhledem k požadavku jejich nezávislosti na státní moci nezbytný, avšak pro dotčené zastupování nevhodný. Pokud zaměstnanec není členem odborů, nemůže volit ani být volen do

---

[63] HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Vydání první. Praha: Auditorium s.r.o., 2009. s. 12, ISBN 978-80-903786-04-9.
[64] tamtéž s. 42.
[65] Minimalistickou variantou je, aby na kolektivně neorganizované zaměstnance se vztahovala uzavřená kolektivní smlouva pouze tehdy, pokud s tím budou takoví zaměstnanci souhlasit.

orgánů odborové organizace, a tím nemá možnost jednání odborů ovlivnit.

Návrh zároveň reflektuje, že rady zaměstnanců u mnoha zaměstnavatelů nepůsobí a sekundárně dává pravomoc, aby bylo nižší odstupné dohodnuto s odborovou organizací. Tehdy se však neuplatní § 24 odst. 1 a odborově neorganizovaní zaměstnanci budou muset s ujednáním nižšího odstupného souhlasit.

9.4 Určení počtu zpravidla zaměstnaných osob

Způsob výpočtu zpravidla zaměstnaných osob se nijak neliší od způsobu výpočtu v SRN. Metoda je konstruována tak, aby celkový počet hodin, které zaměstnanci dohromady odpracují, vyústil vždy ve stejný výsledek.[66]

Úpravou výpočtu zpravidla zaměstnaných osob lze rovněž motivovat zaměstnavatele k větší poptávce po některých skupinách osob. Těmito skupina jsou zejména studenti,[67] osoby pobírající starobní důchod[68] či osoby zdravotně postižené.[69] Tito zaměstnanci jsou nejvíce citliví na rigiditu pracovněprávní úpravy a jsou prvními skupinami, které za ni nesou daň v podobě nezaměstnanosti.[70] V úvahu proto přichází jejich vyloučení ze započítávání podle § 51d, aby je zaměstnavatel mohl přijmout bez nebezpečí překročení hranice deseti zaměstnanců.

---

[66] Pokud zaměstnanci u zaměstnavatele odpracují měsíčně 120 hodin, mohou je odpracovat tři zaměstnanci po 40 hodinách (3*1=3), čtyři zaměstnanci po 30 hodinách (4*0,75=3) nebo šest zaměstnanců po 20 hodinách (6*0,5=3)

[67] Ve smyslu § 11 zákona o státní sociální podpoře

[68] § 29 an. zákona o důchodové pojištění

[69] § 3 písm. g) zákona o sociálních službách

[70] Komise Evropských společenství. *Zelená kniha: Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století*. Brusel, 2006. Dostupné z WWW: <http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com%282006%290708_/com_com%282006%290708_cs.pdf>.

9.5 Vykoupení se z výpovědní doby

V mém návrhu umožňuji stranám vykoupení se z výpovědní doby, tj. nahradit v penězích druhé straně nedodržení zákonné či smluvené délky výpovědní doby.

9.5.1 Vykoupení se zaměstnavatelem

Pokud dává výpověď zaměstnavatel, lze dodržení výpovědní doby nahradit zaměstnanci průměrným výdělkem za období, o které se výpovědní doba zkracuje.[71] Ostatně již dnes dochází k situacím, kdy zaměstnavatel přestane zaměstnanci během výpovědní doby přidělovat práci. Nastává tak překážka v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 ZP a zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

9.5.2 Vykoupení se zaměstnancem

Pokud je vypovídající stranou zaměstnanec, bude výpočet kompenzace určené zaměstnavateli mnohem složitější, neboť ji nelze přesně stanovit pomocí průměrného výdělku.

Samotným účelem zaměstnávání je generace zisku. Pokud by zaměstnanec přinášel svému zaměstnavateli zisk shodný či nižší, než činí jeho průměrný výdělek, zaměstnavatel by zaměstnance nezaměstnával. Vyrovnání v podobě průměrného výdělku zaměstnance proto považuji za neadekvátní a v paragrafovaném znění navrhuji, aby byl zaměstnanec povinen zaplatit zaměstnavateli jako peněžní vyrovnání částku, o kterou klesl výsledek hospodaření zaměstnavatele v důsledku vykoupení se z výpovědní doby.

Ustanovení jsem se snažil konstruovat tak, aby pamatovalo na nejrůznější situace, jež mohou v pracovněprávních vztazích nastat. Nejednou například pracuje zaměstnanec v kolektivu, kde je výsledek práce závislý na dílčích pracích a ztráta jednoho zaměstnance znamená nemožnost či nesmyslnost výkonu práce pro zaměstnance ostatní. Pokud by v takovém případě z důvodu vykoupení se z výpovědní doby nemohla být práce provedena, byl by zaměstnanec povinen zaplatit výsledek „celé“ práce. Naopak zaměstnavatel nebude moci po zaměstnanci požadovat finanční kompenzaci za náklady spojené s hledáním nového zaměstnance či jeho zaškolením, neboť se jedná o výdaje, které by byl nucen vynaložit i tehdy, pokud by se zaměstnanec

[71] Adekvátnost takovéto kompenzace připustil i Nejvyšší soud v rozhodnutí zde dne 8.12.2008, sp.zn. 21 Cdo 4196/2007. „…účelem a smyslem výpovědní doby je zejména odvrátit bezprostřední účinky tohoto zrušovacího projevu, aby zaměstnanec byl po tuto dobu dále hmotně zajištěn mzdou nebo platem a mohl si v jejím průběhu vyhledat jiné zaměstnání. Stejných účinků je ale dosaženo, jestliže pracovní poměr sice formálně skončí současně s doručením zrušovacího projevu, avšak zaměstnanec obdrží platbu rovnající se odměně, na kterou by měl nárok za výpovědní dobu.“

z výpovědní doby nevykoupil.

U vykoupení se z výpovědní doby zaměstnancem je jako ve zbytku ZP potřeba aplikovat subsidiárně ustanovení občanského zákoníku, konkrétně obecnou prevenční povinnost vyjádřenou v § 415 OZ. Zaměstnavatel proto musí být aktivní a hledat možná řešení výpadku pracovní síly - nařízení práce přesčas pro ostatní zaměstnance, sjednání nového pracovního poměru apod. Lze proto předpokládat, že pokud zaměstnanec po sdělení zaměstnavateli o využití práva vykoupit se z výpovědní doby setrvá u zaměstnavatele déle než minimální dobu jednoho týdne, zapojí se do hledání nové pracovní síly a i jinak bude poskytovat součinnost zaměstnavateli, nebude zaměstnanec povinen zaplatit zaměstnavateli více, než svůj průměrný výdělek za období, o kterou se výpovědní doba zkracuje. Takovou částku stanovuji jako nejnižší možnou za vykoupení se z výpovědní doby zaměstnancem. Zaměstnavatel je povinen jako „výkupné“ zaplatit částku představující průměrný výdělek za zkrácené období bez ohledu na to, zda si zaměstnanec našel nové zaměstnání, a podle mého názoru není důvod v případě vykoupení se z výpovědní doby stanovovat stranám odlišnou míru práv a povinností.

Paradoxem, který by mohl nastat, je, že pokud by zaměstnanec nenastoupil k výkonu práce během výpovědní doby, aniž by zaměstnavateli cokoli oznámil, mohl by po něm zaměstnavatel podle stávajícího znění požadovat náhradu škody podle § 70 odst. 1, která by však mohla být nižší, než průměrný výdělek za období, o kterou se výpovědní doba zkracuje a kterou je zaměstnanec povinen podle § 51e zaplatit. Následek protiprávního jednání by tak byl pro škůdce méně závažný, než následek pro osobu jednající secundum et intra legem. Navrhuji proto, aby v případě neuposlechnutí výzvy zaměstnavatele byla aplikována nevyvratitelná právní domněnka, že se zaměstnanec vykoupil z výpovědní doby.

9.6 Moderační právo soudu a přiměřená délka výpovědní doby

Moderační právo soudu navržené v § 51c odst. 2 má fungovat jako pojistka proti sjednání nepřiměřeně dlouhé výpovědní doby. Na začátku pracovního poměru sjednaná výpovědní doba může být s odstupem let zejména pro zaměstnance, majícího vážné důvody k náhlé změně pracovního poměru, nepřiměřená, nutící jej k výkonu „nucené práce“.[72]

[72] PICHRT, Jan; BĚLINA, Miroslav. Nad Návrhem nového zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2005, č. 11, s. 381-389.

O přiměřenosti délky výpovědní doby rozhoduje podle navrženého znění soud, neboť nelze obecně stanovit délku přiměřené výpovědní doby a bude vždy záležet na konkrétních okolnostech (délka pracovního poměru, druh zaměstnancem vykonávané práce, důvod a okolnosti výpovědi apod.).

Spor o přiměřenost výpovědní doby zpravidla vyvstane až při skončení pracovního poměru a hrozí tak, že soud nestihne v relevantní době rozhodnout. Situace bude vypadat nejspíše tak, že vypovídající strana po uplynutí z jejího pohledu přiměřené výpovědní doby přestane plnit své povinnosti.[73] V případě, že by druhá strana vyzvala vypovídající stranu k plnění povinností a ta plnit odmítla, může se druhá strana bránit u soudu. Ten může buď rozhodnout ve prospěch vypovídající strany, a sice že výpovědní doba delší než ta, po kterou vypovídající strana plnila své povinnosti, by byla nepřiměřená. Nebo rozhodne zcela či zčásti ve prospěch strany druhé, a pak nastává ve zbývající délce přiměřené výpovědní doby nevyvratitelná domněnka o vykoupení se z výpovědní doby podle § 70 odst. 1.

[73] Na záměr přestat plnit povinnosti bude muset druhou stranu předem upozornit. Protože však toto plyne z generální prevenční povinnosti podle § 415 OZ, není nutné ji znovu v ZP uvádět.

10. Výpověď

§52

…

§52a

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď i z jiného důvodu, pokud po daném zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr nadále dlouhodobě pokračoval.

10.1 Obecný výpovědní důvod

Taxativní výčet výpovědních důvodů stávajícího znění ZP v § 52 je nevyhovující. Ten nemůže pamatovat na veškeré situace, kdy má zaměstnavatel legitimní důvod k propuštění zaměstnance.

Zároveň ovšem považuji nahrazení taxativního výčtu uvedeného v § 52 obecným pravidlem za nevhodné. Jednalo by se o příliš velký zásah do stávajícího znění, které by mohlo mít příliš velké negativní dopady na právní vědomí laické veřejnosti[74], a hrozil by vznik nejistoty, kdy lze dát výpověď pracovního poměru a kdy nikoli.

Navrhuji tedy připojit výše zmíněný § 52a. Ten představuje obecný výpovědní důvod a umožňuje, aby zaměstnavatel s legitimním důvodem mohl pracovní poměr vždy vypovědět.

Zároveň takové znění dává široké pole působnosti soudům a jejich výkladu. Výše zmíněný paragraf jsem se snažil formulovat tak, aby tuzemské soudy dospěly k obdobnému výkladu jako soudy německé, o jejichž závěrech se zmiňuji v první části své práce.[75] Ostatně znění § 52 a je velmi podobné ustanovení, které stávající ZP uvádí v § 61 odst. 4 a u nějž se obdobná interpretace připouští.[76]

V ustanovení § 52a se snažím slovem „daném“ zdůraznit různorodost zaměstnavatelů a potřebu zkoumat spravedlivost výpovědního důvodu u každého zaměstnavatele zvlášť. Na rozdíl od úpravy německé musí uvést výpovědní důvod každý zaměstnavatel bez ohledu na počet

74 Myšleno právní vědomí de lege lata; GERLOCH, Aleš. Teorie práva. 4. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2007. s. 24. ISBN 978–80-7380–023-9

75 Str. 11 an.

76 BĚLINA, Miroslav, et al. Zákoník práce: Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 259-260. ISBN 978-80-7400-317-2.

zaměstnanců, resp. počet zaměstnanců v podniku.[77] Velikost zaměstnavatele by ovšem spolu s dalšími faktory měla být zohledněna při posuzování legitimnosti výpovědi soudem.

Jedním příkladem za všechny může být výpověď z důvodu časté pracovní absence zapříčiněné nemocí zaměstnance,[78] kterou by měl ZP při doplnění o § 52a na rozdíl od stávajícího znění umožnit. Otázka legitimity výpovědi bude mj. záviset na míře, jakou je zaměstnavatel častou absencí zaměstnance omezen/poškozen. Jinak by měl soud posuzovat případ zaměstnavatele se stovkami zaměstnanců a jinak s pár zaměstnanci. Avšak rovněž u zaměstnavatelů se stejným počtem zaměstnanců může dojít k odlišnému rozhodnutí. Zatímco v jednom případě bude z důvodu častých nemocí zaměstnance stát pravidelně výroba na stroji, v druhém půjde práci v rozumné míře rozložit na ostatní zaměstnance, práci vykonat později apod.

Soudy by měly samozřejmě při hodnocení spravedlnosti výpovědi posuzovat konkrétní okolnosti i na straně zaměstnance - délku pracovního poměru u zaměstnavatele, dosavadní pracovní výsledky zaměstnance apod.[79]

Stěžejní část formulace výpovědi uvedená v § 52a **„**nelze spravedlivě požadovat pokračování pracovního poměru**“** se obvykle navrhuje namísto současného znění okamžitého zrušení pracovního poměru.[80] Ve svém návrhu jsem se přiklonil k jeho použití jako obecného výpovědního důvodu, neboť se domnívám, že toto znění pamatuje na širší pole případů, než varianty jiné, o nichž se zmíním níže.

Formuli jsem doplnil o slovo „dlouhodobě“. To bylo nezbytné z toho důvodu, že jedním z následků výpovědi je počátek běhu výpovědní doby. Ta by ovšem bez vložení zmíněného slova nepřicházela v úvahu.

---

[77] Na rozdíl od úpravy v SRN jsem se přiklonil k variantě „počítat“ zaměstnance u zaměstnavatele, a nikoli v podniku

[78] Výpověď z důvodu nemoci není považováno za projev diskriminace. Rozhodnutí Evropského soudního dvora ze dne 11. 7. 2006, věc C-13/05 Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA. Dostupné z WWW: http://eur-lex.e##opa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62005J0013:CS:HTML.

[79] Na rozdíl od německé pracovněprávní úpravy, nestanovuji výslovně povinnost zaměstnavatele při výpovědi podle § 52a, jejíž důvody spočívají v provozních potřebách zaměstnavatele, provést tzv. společenský výběr. Ten je však částečně zakotven v samotné formulaci zmíněného paragrafu, neboť zatímco výpověď daná zaměstnavatelem může být legitimní u jednoho zaměstnance, nemusí tak být u jiného.

[80] BEZOUŠKA, Petr. Skončení pracovního poměru výpovědí v ČR: Úvahy de lege ferenda. *Právní fórum*. 2006, roč. 3, č. 7, s. 252-257; nebo BEZOUŠKA, Petr, et al. Katalog doporučených změn v zákoníku práce. *Tiskové zprávy MPSV* . 2008. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5759/02_prilohy_k_zakladnimu_prehledu.pdf>., s. 27

10.2 Kolize výpovědních důvodů

Výpovědní důvody obou uvedených paragrafů nelze kombinovat, a je tedy na zaměstnavateli, pokud mu to situace umožňuje, vybrat jeden z nich. Tato volba může být pro zaměstnavatele velmi důležitá, neboť na ni může záviset sama platnost výpovědi.

Výpovědní důvody uvedené v § 52 a obecný výpovědní důvod v § 52a spolu mohou kolidovat. Je to logické, neboť pokud dá zaměstnavatel platnou výpověď podle § 52, bude tato výpověď nejednou platná i podle § 52a. Nemusí však tomu tak být vždy.

Podobnou kolizi už soudy musely řešit a to konkrétně u členů orgánů odborové organizace podle § 61. Ti jsou podle stávajícího znění chráněni mnohem důkladněji než zaměstnanci ostatní. Pokud odborová organizace odmítne udělit souhlas s výpovědí svého člena, musí takovému zaměstnanci daná výpověď splňovat nejen běžné podmínky výpovědi podle § 52 an., ale i nesmí být možné po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. Na sporech takto vzniklých, lze proto dobře demonstrovat rozdíl mezi stávajícím § 52 a navrženým § 52a.

Právě takový spor se dostal k Nejvyššímu soudu.[81] Žalobkyně, členka odborové svazu, dostala od zaměstnavatele výpověď podle § 46 odst. 1 písm. c),[82] s níž odborová organizace odmítla udělit souhlas. Žalobkyně se proto rozhodla bránit žalobou na určení neplatnosti výpovědi. Okresní soud její žalobu zamítl, neboť v případě opačného závěru by podle jeho názoru „bylo zkráceno právo žalované jakožto zaměstnavatele provádět organizační změny, kdyby jejich následkem byla nadbytečnost zaměstnanců, kteří jsou zároveň členy příslušného odborového orgánu, a jež by tak byli nedůvodně zvýhodňováni oproti zaměstnancům, kteří členy odborového orgánu nejsou, bez ohledu na jejich pracovní kvality“

Protože odvolací soud byl opačného názoru a žalobě vyhověl, dostal se spor před soud Nejvyšší. Ten dal za pravdu žalobkyni a potvrdil rozhodnutí soudu odvolacího, tj. že výpověď je neplatná. Ve svém odůvodnění mimo jiné uvedl, že „… jsou rozhodující konkrétní okolnosti, za nichž k organizační změně u zaměstnavatele, mající za následek nadbytečnost zaměstnance, došlo, s přihlédnutím k tomu, jaký dopad na plnění funkcí zaměstnavatele na jedné straně a na postavení zaměstnance na straně druhé, by jeho další zaměstnávání v prvém případě či skončení pracovního poměru ve druhém případě mělo, přičemž v tomto ohledu mají nepochybně význam také dosavadní pracovní výsledky a postoj zaměstnance k plnění pracovních úkolů… Uvedená skutečnost, že pracovní činnost, kterou žalobkyně spolu s dalšími deseti zaměstnanci vykonávala, odpadla jen zčásti, však měla podle názoru dovolacího soudu vést dále k úvaze, zda dosavadní pracovní výsledky žalobkyně a její postoj k plnění pracovních úkolů byly ve srovnání s ostatními horší a zda tedy ve vztahu k ostatním zaměstnankyním zastávajícím stejnou funkci - vedle dalších uvažovaných okolností – tvrzené nedostatečné pracovní výsledky ve srovnání s ostatními, mohly ovlivnit závěr, zda lze po žalované spravedlivě požadovat, aby žalobkyni nadále zaměstnávala… U žádného z výpovědních důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce nelze předem vylučovat možnost situace, kdy

[81] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. listopadu 2009, sp. zn. 21 Cdo 938/2009

[82] Spor probíhal podle „starého“ ZP, avšak obsah pro případ relevantních ustanovení nebyl novým ZP dotčen.

na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance, který je (byl) členem příslušného odborového orgánu ve smyslu ustanovení § 59 odst. 2 zák. práce.“[83]

Paralelní existence ustanovení § 52 a § 52a není ideální a měla by být pouze dočasná. Po ustálení judikatury a nabytí právního vědomí veřejnosti o zobecnění výpovědních důvodů, může být taxativní výčet § 52 zcela nahrazen.

10.3 Zamyšlení nad výpovědí bez ospravedlnitelného důvodu

Expertní panel odborníků pracovního práva předložil v druhé polovině roku 2008 katalog doporučených koncepčních změn zákoníku práce.[84] V něm mimo jiné navrhuje zavést „výpověď bez ospravedlnitelného důvodu“, kde je absence ospravedlnitelného důvodu kompenzována vysokým odstupným. Pro jeho zavedení jsou uváděny dva argumenty.

Prvním je, že může nastat situace, kdy, přestože není činnost zaměstnance efektivní, nemá zaměstnavatel k výpovědi ospravedlnitelný důvod. Jako příklad jsou uváděna zaměstnání, kde je kladen důraz na tzv. soft skills a kde kupříkladu neporozumění si s kolektivem má za následek nižší zisk pro zaměstnavatele.

Samotným účelem zaměstnávání zaměstnance je, aby zaměstnavateli přinášel zisk. Pokud tedy zaměstnavatel má zaměstnance, jenž mu nepřináší zisk takový, jaký by mu na stejné pozici prokazatelně přinášela osoba jiná, domnívám se, že i v tomto případě může po zvážení dalších okolností nastat situace, kdy po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále dlouhodobě zaměstnával, a je tedy dán výpovědní důvod podle § 52a.[85]

Druhý, expertním panelem uváděný argument, je, že pro výpověď bez ospravedlnitelného důvodu se může rozhodnout zaměstnavatel, pokud si není jistý svým výpovědním důvodem, a raději zvolí zaplacení vyššího odstupného než nejistý soudní spor. Ve svém návrhu nabízím jinou možnost předejití soudních sporů, o které se zmíním dále.

---

[83] Srovnej R 90/1967

[84] BEZOUŠKA, Petr, et al. Katalog doporučených změn v zákoníku práce. *Tiskové zprávy MPSV* . 2008, [cit. 2011-04-11]. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5759/02_prilohy_k_zakladnimu_prehledu.pdf>.,

[85] Nutno podotknout, že ve výše zmíněném katalogu byla doporučena tři možná řešení „běžné“ výpovědi a všechna odlišná od mého návrhu.

11. Změna pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

§ 40a

(1) Zaměstnavatel může změnit obsah pracovního poměru, pokud po daném zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr se stejným obsahem nadále pokračoval; ustanovení § 69 a § 72 platí obdobně i zde.
(2) Změna obsahu pracovního poměru podle odst. 1 musí být dána písemně a doručena druhému účastníku, jinak je neplatná
(3) Zaměstnanec může změnu obsahu pracovního poměru podle odst. 1 přijmout s výhradou a domáhat se u soudu její neplatnosti. Pokud soud shledá změnu pracovního poměru platnou, trvá pracovní poměr nadále.
(4) Zaměstnanec může změnu obsahu pracovního poměru podle odst. 1 odmítnout a domáhat se u soudu její neplatnosti. Pokud soud shledá změnu pracovního poměru jako platnou, skončil pracovní poměr dnem, kterým byla změna obsahu pracovního poměru doručena druhé straně podle odst. 2.

§ 41

(2) Zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci,

d) pokud zaměstnanec přijal s výhradou změnu pracovního poměru, avšak pouze na takovou, jaká odpovídá změně pracovního poměru podle § 40a.

§ 139

(4) Jestliže byl zaměstnanec převeden podle § 41 odst. 2 písm. d) na jinou práci, než byla sjednána, přísluší mu mzda nebo plat podle vykonávané práce; rozhodl-li však pravomocně soud, že změna pracovního poměru podle § 40a je neplatná, přísluší zaměstnanci doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

11.1 Jednostranná změna obsahu pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Do stávajícího znění zákoníku práce navrhuji vložit ustanovení § 40a, které umožňuje zaměstnavateli jednostranně změnit obsah pracovního poměru.

Ustanovení § 40a je inspirováno výpovědí měnící právní vztah upravené v KSchG. Rozhodl jsem se jej však konstruovat jako změnu pracovního poměru, jímž také ve skutečnosti je.

Formulace zmíněného paragrafu je velmi podobná té, jenž jsem použil jako obecný výpovědní důvod. Zaměstnavatel může změnit obsah pracovního poměru pouze tehdy, pokud po něm nelze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr za stejných podmínek nadále pokračoval.

Jak jsem již uvedl v první části své práce, plní výpověď měnící právní vztah v německém pracovním právu důležitou úlohu při splnění jedné z podmínek platné výpovědi, a to zásady ultima – ratio. Ta sice není důsledně uplatňována v případě výpovědi podle § 52, ale zajisté by měla být jednou z podmínek platné výpovědi podle § 52a.

Ustanovení § 40a však může najít i další uplatnění v praxi. Nejednou se stává, že zaměstnavatel nadále nepotřebuje, aby pro něj zaměstnanec konal práci v takovém rozsahu, jakou mají smluvenou, ale zároveň zaměstnance nemůže propustit, protože by následkem výpovědi naopak nebyla pokryta část prací. Pokud by zaměstnanec odmítl uzavřít dohodu se zaměstnavatelem, nezbylo by zaměstnavateli nic jiného, než zaměstnance, s náklady s tím spojenými, propustit a přijmout zaměstnance nového.

Zaměstnanec se samozřejmě může domáhat neplatnosti změny obsahu pracovního poměru stejně jako zaměstnanec, jemuž byla dána výpověď. Dotčené ustanovení rozlišuje mezi případy, kdy zaměstnanec přijme změnu obsahu pracovního poměru s výhradou a kdy změnu odmítne. V prvém případě je zaměstnanec ochoten plnit své pracovní povinnosti i podle změněných podmínek, přesto se však domnívá, že se nejedná o platnou změnu obsahu pracovního poměru a rozhodne se bránit u soudu. Pokud je zaměstnavatelem navržená změna pro zaměstnance nepřijatelná, odmítne ji. Základní rozdíl spočívá v následku, ze strany zaměstnance, prohraného soudního sporu. Zatímco v případě souhlasu s výhradou pracovní poměr pokračuje, pokud zaměstnanec změnu obsahu pracovního poměru odmítl a soudní spor prohrál, pracovní poměr končí dnem, kdy mu byla takováto změna doručena.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

§ 66

(1) Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel však nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.
(2) Pracovní poměr podle odstavce 1 skončí nejdříve 3 pracovní dny poté, co bylo druhému účastníku oznámeno zrušení pracovního poměru. Oznámení o zrušení pracovního poměru podle odstavce 1 musí být dáno písemně a doručeno, jinak je neplatné.

11.2 Písemná forma a kvazi - výpovědní doba

V § 66 navrhuji dvě změny oproti současnému znění. Zaprvé se domnívám, že skončení pracovního poměru, byť ve zkušební době, je natolik závažným právním úkonem, že je namístě stanovit její písemnou formu pod sankcí neplatnosti.[86]

Druhou navrhovanou změnou je, že takovýto jednostranný projev vůle musí být doručen druhému účastníku alespoň tři dny před skončením pracovního poměru. Jedná se o minimální dobu určenou pro překonání situace, kdy zaměstnanec ztrácí zaměstnání, či zaměstnavatel pracovní sílu. Současně považuji 3 dny za zcela dostačující, neboť strany jsou si vědomy, že pracovní poměr po zkušební dobu je méně stabilní a delší úsek by mohl relativizovat účel zkušební doby.

[86] Podobně HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Vydání první. Praha: Auditorium s.r.o., 2009. s 86. ISBN 978-80-903786-04-9.

12. Odstupné

§ 67

(1) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem a jenž zpravidla zaměstnává 10 či méně zaměstnanců, z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c), podle § 52a pokud důvody spočívají v organizační změně zaměstnavatele, nebo dohodou z týchž důvodů, a zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle § 56, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši
a) nejméně 0,5 násobku měsíčního průměrného výdělku, pokud pracoval u zaměstnavatele nepřetržitě po dobu 2 let či méně,
b) nejméně měsíčního průměrného výdělku, pokud pracoval u zaměstnavatele nepřetržitě déle než dva roky a méně než 7 let,
c) nejméně dvojnásobku měsíčního průměrného výdělku, pokud pracoval u zaměstnavatele nepřetržitě alespoň po dobu 7 let.

(2) Na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele může být sjednáno odstupné v jiné výši. Nižší odstupné nemůže být sjednáno u okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 56.

(3) Odstupné podle odst. 2 může být sjednáno nejméně v poloviční výši podle odstavce 1.

§ 67a

(1) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem a jenž zpravidla zaměstnává více než 10 zaměstnanců, z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c), podle §52a pokud důvody spočívají v organizační změně zaměstnavatele, nebo dohodou z týchž důvodů, a zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle § 56, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši
a) nejméně měsíčního průměrného výdělku, pokud pracoval u zaměstnavatele nepřetržitě po dobu 2 let či méně,
b) nejméně dvojnásobku měsíčního průměrného výdělku, pokud pracoval u zaměstnavatele nepřetržitě déle než dva roky a méně než 7 let,
c) nejméně trojnásobku měsíčního průměrného výdělku, pokud pracoval u zaměstnavatele nepřetržitě alespoň po dobu 7 let.

(2) Na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele může být sjednáno odstupné v jiné výši. Nižší odstupné nemůže být sjednáno u okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 56.

(3) Pokud zaměstnává zaměstnavatel zpravidla více než 20 zaměstnanců, může být nižší odstupné sjednáno pouze s Radou zaměstnanců. Pokud u zaměstnavatele Rada zaměstnanců nepůsobí, může být sjednáno odstupné podle věty první v kolektivní smlouvě. Ustanovení § 24 odst. 1 zde neplatí.

(4) Odstupné podle odst. 2 a 3 může být sjednáno nejméně v poloviční výši podle odstavce 1.

§67b

Nabídne-li zaměstnavatel ve výpovědi zaměstnanci odstupné vyšší, než které zaměstnanci náleží podle § 67, nebo § 67a , vzniká zaměstnanci nárok takto zvýšené odstupné pouze tehdy, pokud nechá marně uplynout lhůtu k podání návrhu soudu podle § 72; na tuto skutečnost zaměstnavatel zaměstnance ve výpovědi výslovně upozorní.

§67c

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d), podle §52a pokud důvody spočívají ve ztrátě způsobilosti konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice, nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Byl-li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zprostí své odpovědnosti podle § 367 odst. 1, odstupné podle věty druhé zaměstnanci nepřísluší. Pokud se zaměstnavatel zprostí své odpovědnosti zčásti podle § 367 odst. 2, náleží zaměstnanci odstupné podle míry jeho zavinění. Ustanovení § 367 a § 368 platí obdobně.

§ 51d

(1) Pro určení počtu zaměstnanců podle § 51b, § 67 a § 67a představuje zaměstnanec, jehož průměrná pracovní doba
a) činí 20 či méně pracovních hodin, 0,5 zaměstnance,
b) činí více než 20 avšak méně než 30 pracovních hodin, 0,75 zaměstnance,
c) činí 30 či více pracovních hodin, jednoho zaměstnance.

(2) Zvláštní právní předpis může stanovit, že některé okruhy osob se do počtu zaměstnanců podle odst. 1 nezapočítávají.

12.1 Odstupné z pohledu zaměstnance

Odstupné představuje z pohledu zaměstnance jednorázové odškodnění za ztrátu zaměstnání bez zavinění. Současně náleží všem zaměstnancům ve stejné výši bez ohledu na délku pracovního poměru. To může vést k situacím, kdy poměr mezi odpracovanou dobou u zaměstnavatele a výší odstupného bude nepřiměřeně nízký, či dokonce paradoxně bude částka představující odstupné vyšší než částka, na kterou vznikl zaměstnanci nárok během pracovního poměru. Navrhuji tedy, aby výše odstupného byla závislá na délce trvání pracovního poměru zaměstnance.

Hranice pro získání nároku na vyšší odstupné jsou oproti mezím u výpovědní doby odchylné, a to z toho důvodu, aby rozdíly mezi zaměstnanci, kteří např. pracují u zaměstnavatele čtyři a pět let, nebyly tolik markantní.

12.2 Odstupné z pohledu zaměstnavatele

Z pohledu zaměstnavatele je odstupné finanční částkou, kterou je povinen zaměstnanci vyplatit a současně za ni nedostane ekvivalent v podobě práce. Mělo by tak zaměstnavatele odradit od častého nabírání a propouštění zaměstnanců.

Odstupné by však nemělo současně pro zaměstnavatele představovat sankci za propuštění zaměstnance. Vytvoření pracovního místa a zaškolení zaměstnance představuje pro zaměstnavatele náklady, které jsou výpovědí z důvodů, jež zakládají nárok na odstupné, nenávratně ztraceny a jsou pro zaměstnavatele dostatečným důvodem ke zvážení, zda se zaměstnavatelem ukončit pracovní poměr. Zaměstnavateli by tedy neměly být kladeny další, uměle vytvořené, překážky. Ty mohou naopak působit kontraproduktivně a odrazovat zaměstnavatele od najímání pracovní síly v době hospodářského růstu.[87] I proto navrhuji snížit celkovou výši odstupného i u „velkých“ zaměstnavatelů, resp. ji ponechat na současné výši v případě dlouhodobého trvání pracovního poměru.

12.3 Závislost odstupného na velikosti zaměstnavatele

Oproti stávajícímu znění zákoníku práce navrhuji rozlišovat odstupné u zaměstnavatelů podle jejich velikosti, resp. podle počtu jejich zaměstnanců.

Stávající zákoník práce na mnoha místech respektuje rozdíly, které jsou na straně zaměstnance. Na žádném však nezohledňuje odlišnosti, které jsou na straně zaměstnavatele.

[87] Podobně BEZOUŠKA, Petr; HŮRKA, Petr. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. *Právní rozhledy. 2009*, roč. 17, č. 10, s. 352-358.

Rozdíly u druhého jmenovaného nebudou tolik specifické, přesto je alespoň základní rozdělení potřebné.

Právo by mělo reflektovat faktický stav, který nastává v drtivé většině případů, a to že zaměstnavatel s více zaměstnanci disponuje větším kapitálem, respektive pracovní odměny zaměstnanců nepředstavují v jeho rozpočtu procentuálně tak velkou částku, jako u zaměstnavatele s menším počtem zaměstnanců. Současné znění úpravy odstupného v ZP, které se na první pohled může jevit jako spravedlivé, tak zatěžuje nerovnoměrně jednotlivé zaměstnavatele.

S rozdílnou velikostí kapitálu souvisí i nutnost menších zaměstnavatelů pružněji reagovat na krátkodobější výpadky zakázek. Ti nemají k dispozici zpravidla finanční prostředky, díky nimž by mohli dlouhodobě vyrovnat menší zisky ze své činnosti. Musí tedy v co nejkratším čase minimalizovat své výdaje, včetně propouštění zaměstnanců. Zaměstnavatel však musí zaměstnance přijmout rychle zpět, pokud se pro podnikatele vyvíjí příznivě situace na trhu, neboť vzhledem k nízkému potencionálnímu objemu vykonané práce svých zaměstnanců způsobené jejich malým počtem, má omezené možnosti, jak mezi ně zvětšený rozsah práce rozložit. A právě jednou z největších předností drobných zaměstnavatelů je schopnost pružné absorpce pracovní síly.[88] Ta může být ale citelně omezena, pokud jsou s výpovědí z pracovního poměru spojeny vysoké náklady.

Spolkový ústavní soud připustil, že rozlišování zaměstnavatelů, resp. podniků podle velikosti, a stanovení různého rozsahu jejich povinností vede k založení dvou kategorií zaměstnanců, z nichž jedni jsou chráněni více než druzí.[89] Ale právě takové rozlišení napomáhá tomu, aby drobní podnikatelé nebyli demotivováni k nabírání nových pracovních sil, a v konečném důsledku zvyšuje šanci osoby na najití pracovního poměru.

Zaměstnanec u drobného podnikatele má však také větší podíl na jeho úspěchu, resp. výši zisku, a může tak větší měrou ovlivnit svoji budoucnost u zaměstnavatele. To je ještě zdůrazněno faktem, že v souvislosti s přesunem pracovních sil z průmyslu do oblasti služeb,[90] můžeme pozorovat změnu vazby mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Ta je dnes volnější s větší samostatností zaměstnance, kdy jeho řízení je postupně omezeno na zadání úkolu a převzetí výsledků.[91] U malých zaměstnavatelů můžeme podle mého názoru pozorovat uvolnění vazeb

---

[88] KUPKA, Václav. Krátká tématická analýza: Malé a střední podniky (jejich místo a role v české ekonomice). *Archiv ČSÚ*. 2006. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta090307.doc>.

[89] Rozhodnutí Spolkového ústavního soudu ze dne 27. 1.1998, sp. zn. 1 BvL 15/87.

[90] Struktura celkové zaměstnanosti podle sektorů, Eurostat, 2004. Dostupné z WWW: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/c5cfebca9de6e905c125723a004180a6/c22cbdbca6fbeb00c12570820040b757/$FILE/zam03.pdf .

[91] BEZOUŠKA, Petr. Pracovní *právo ve* společnosti 21. století. *Právní rozhledy*, 2008, roč. 16, č. 1, s. 19-*22.*

ještě zřetelněji.

Nelze tedy jednoduše generalizovat, že by pozice zaměstnanců u malých zaměstnavatelů i v případě přijetí zmíněné úpravy byla horší než u zaměstnavatelů větších. Stranám také samozřejmě nic nebrání sjednat si odstupné vyšší a zmíněnou úpravu fakticky vyloučit.

12.4 Sjednání si odlišné výše odstupného

Ve svém návrhu se snažím vytvořit prostor pro sjednání si odlišné výše odstupného a to nejen ve prospěch zaměstnance. Z pochopitelných důvodů je vyloučeno, aby si strany sjednaly nižší odstupné v případě okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 56. Jinak jsou omezení smluvní volnosti obdobná jako omezení u výpovědní doby.

12.5 Zvýšené odstupné

Ustanovení § 67b by mělo zamezit mnohým pracovněprávním sporům. Motivuje jednak zaměstnavatele k výplatě vyššího odstupného, pokud si není jist legitimností svého výpovědního důvodu, a zároveň zaměstnance, který v případě prohry sporu ztrácí na zvýšené odstupné nárok, a nežli podstupovat nejisté a dlouhotrvající soudní řízení, přijme zaměstnavatelem nabídnuté odstupné vyšší, než které mu ze zákona či smlouvy připadá.

12.6 Odpovědnost zaměstnavatele a odstupné

Odpovědnost zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích je založena na objektivní odpovědnosti. V případech odpovědnosti za pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí je tomu tak správně, neboť zaměstnavatel je ten, který musí zajistit podmínky pro hladký průběh výkonu práce, a objektivní odpovědnost plní v tomto směru důležitou prevenční funkci. Zároveň ZP umožňuje liberaci objektivní odpovědnosti v § 367, díky níž se může zaměstnavatel zcela či zčásti zprostit své odpovědnosti.

Částečnou liberaci však stávající ZP nepřipouští v takovém případě, pokud je se zaměstnancem ukončován pracovní poměr výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. d). Aby nebyl zaměstnavatel povinen zaplatit odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku, musí se zprostit odpovědnosti zcela. Takovou úpravu nepovažuji za vhodnou a ve svém návrhu umožňuji snížit odstupné v případě zavinění zaměstnance podle § 367 odst. 2 ZP.

V § 67c odkazuji i na další ustanovení ZP, a tak mj. nebude moci být sníženo odstupného při výpovědi z důvodů uvedených v § 52 písm. d) na méně než čtyřnásobek průměrného měsíčního výdělku v případě částečné odpovědnosti zaměstnance podle § 367 odst. 2 písm. b).

13. Následky neplatného rozvázání pracovního poměru

§69

(1) Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy. Tato náhrada přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

(2) Soud na návrh zaměstnavatele může snížit náhradu mzdy nebo platu podle odst. 1; soud při svém rozhodování přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.

(3) Jestliže soud rozhodl, že pracovní poměr nadále trvá, neboť dal zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo s ním zrušil neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával podle odst. 1, avšak zaměstnavatel mu tak neumožnil a zaměstnanec v průběhu soudního sporu založil pracovní poměr s jiným zaměstnavatelem, musí mu starý zaměstnavatel poskytnout přiměřenou dobu na ukončení nového pracovního poměru; to neplatí v případě, pokud zaměstnanec ve lhůtě 1 týdne od právní moci rozsudku starému zaměstnavateli písemně sdělí, že na pokračování pracovního poměru netrvá. Ustanovení odstavce 1 a 2 tím není dotčeno.

(4) Jestliže soud rozhodl, že pracovní poměr nadále trvá, neboť dal zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo s ním zrušil neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával podle odst. 1, avšak z důvodu soudního sporu došlo k tak závažnému narušení vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, že je další účelné pokračování pracovního poměru vyloučeno, rozhodne soud o skončení pracovního poměru; v takovém případě přísluší zaměstnanci přiměřené odstupné. Ustanovení odstavce 1 a 2 platí odstupné přiměřeně.

(3) Rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se zaměstnavatelem nedohodne písemně jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou,

a) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,

b) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit; v těchto případech má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.

13.1 Moderační právo soudu

Aktuální znění ZP nepřiznává soudům moderační právo v případě náhrady mzdy či platu při rozhodnutí o neplatnosti rozvázaní pracovního poměru. Důvodová zpráva tuto změnu komentuje slovy: „Vychází se z předpokladu, že byl-li právním úkonem porušen zákon, což bylo potvrzeno v rozhodnutí soudu, není důvod k tomu, aby náhrada mzdy nebo platu, kterou má zaměstnavatel zaměstnanci zaplatit, byla ze zákona snižována.“

Situace, která se vyskytuje mnohokráte po zahájení soudního řízení, jež skončí úspěchem zaměstnance, je taková, že nastává překážka na straně zaměstnavatele podle § 208, který nepřiděluje zaměstnanci práci, za což zaměstnanci přísluší náhrada mzdy/platu. Zároveň není výjimkou, že zaměstnanec si v mezidobí mezi zahájením a skončením soudního řízení najde práci u jiného zaměstnavatele. V tom mu právní úprava nebrání ani za trvání pracovního poměru před zahájením soudního řízení. Jsou zde ovšem faktické rozdíly. Jen málokterý evropský zaměstnanec dokáže být zaměstnán ve dvou „klasických 40 hodinových“ pracovních poměrech a jde tak spíše o využití situace, která se zaměstnanci naskytla. Náhrada mzdy či platu, kterou je povinen zaměstnavatel zaměstnanci v případě prohry sporu vyplatit, plní v tomto případě pouze částečně či vůbec svoji sociální funkci a svým způsobem se stává benefitem.

Znění § 70 odst. 2 bylo převzato z §61 odst. 2 původního zákoníku práce[92] s výjimkou hranice šesti měsíců pro aktivizaci moderačního práva soudu. Náhradu mzdy nebo platu může podle navrženého ustanovení soud snížit bez ohledu na, to za jakou dobu má být zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy nebo platu.

Výše uvedený § 70 odst. 2 nemá zaměstnancům zcela odepřít právo na náhradu mzdy či platu a bude vždy záležet na konkrétních okolnostech a úvaze soudu. Domnívám se však na rozdíl od zákonodárce, že v případech, jež jsem nastínil a zejména pokud soudní řízení trvalo delší dobu, není podle mého názoru důvod trvat na nezkrácené náhradě mzdy/platu. Tato částka nebude mít pro s úspěchem žalujícího zaměstnance efekt, jaký by měla náhrada mzdy mít, a zároveň může rozsudek znějící na plnění až několikaleté náhrady mzdy znamenat především pro menší zaměstnavatele existenční problémy.

[92] Zákon 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

13.2 Návrat do práce po skončení pracovněprávního sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru

Ustanovení § 70 odst. 3 řeší situace, kdy zaměstnanec vyhrál soudní spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru, ale během trvání soudního řízení založil pracovní poměr s jiným zaměstnavatelem. Podle stávajícího znění ZP, „nastoupil-li zaměstnanec, který po podání výpovědi z pracovního poměru oznámil svému zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, do zaměstnání u jiné fyzické nebo právnické osoby, protože mu zaměstnavatel neumožnil, aby konal (až do pravomocného skončení soudního řízení o neplatnost výpovědi nebo do doby, než dojde k platnému rozvázání pracovního poměru jinak) práce podle pracovní smlouvy, musí svůj nový pracovněprávní vztah sjednat buď na dobu určitou (na dobu trvání sporu), nebo jiným ujednáním zajistit, aby mohl znovu nastoupit do práce u svého zaměstnavatele, jakmile se stane pravomocným rozhodnutí soudu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru.“[93]

Během pracovněprávního sporu existuje nejistota mezi účastníky o trvání pracovního poměru. To že zaměstnanec, pokud mu zaměstnavatel neumožní vykonávat u něho během soudního řízení práci, založí nový pracovněprávní poměr u jiného zaměstnavatele, je skutečnost, která by měla být zákonem, vzhledem k závislosti nejen zaměstnance ale často i jeho blízkých osob na pracovní odměně, kvitována. Je tomu však naopak. Zákon nereflektuje specifičnost takovéto situace a prakticky nutí zaměstnance buď vyčkávat rozhodnutí soudu, nebo porušit pracovněprávní smlouvu v jednom z pracovních poměrů zejména tím, že nedodrží výpovědní dobu. Šance na sjednání si pracovního poměru po dobu trvání soudního řízení, jenž navrhuje Nejvyšší soud v uvedeném rozhodnutí, nepovažuji za příliš reálné.

Návrh proto znemožňuje zaměstnavateli, aby po skončení soudního sporu požadoval okamžitý návrat zaměstnance do práce, ale musí mu poskytnout přiměřenou dobu, aby nový pracovní poměr ukončil. Zároveň ustanovení § 70 odst. 3 pamatuje na situace, kdy se rozhodne zaměstnanec zůstat u nového zaměstnavatele a dává mu týdenní lhůtu k tomu, aby tak starému zaměstnavateli písemně oznámil.

Tuto úpravu navrhuji i proto, že podle výše zmíněného návrhu moderačního práva soudu uvedeného v § 70 odst. 2 může být zaměstnanec naopak postihnut zkrácením náhrady mzdy či platu za to, že se nezapojil do práce u jiného zaměstnavatele.

[93] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 3. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1218/2005

13.3 Přiměřené odstupné v případě neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

Zaměstnavatel je v případě neplatného rozvázání pracovního poměru povinen zaplatit přiměřené odstupné, pokud došlo během soudního sporu k tak závažnému narušení vztahů mezi ním a zaměstnancem, že je další pokračování pracovního poměru vyloučeno (§ 70 odst. 4).

Důležité je odlišit případy podle § 70 odst. 3 a 4. Zatímco v případě § 70 odst. 3 bude pokračování pracovního poměru záviset na vůli zaměstnance, v případě § 70 odst. 4 se jedná o objektivní situaci, která brání dalšímu účelnému pokračování pracovního poměru. A minore ad maius by tedy mělo být přiměřené odstupné nejméně ve výši náhrady mzdy/platu podle § 70 odst. 3, resp. § 70 odst. 1 a 2.

Přesná výše přiměřeného odstupného bude záviset na konkrétní situaci. Soud by měl přihlédnout zejména k tomu, z jaké příčiny došlo k narušení vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a která ze stran takový stav zavinila. Soud by měl vzít dále zřetel na délku pracovního poměru, vztahy, jež v jeho průběhu panovaly apod.

14. Závěr

Hlavním cílem práce bylo nalézt vhodné řešení výpovědi pracovního poměru ze strany zaměstnavatele pro český zákoník práce.

Inspiraci pro svou úvahu jsem hledal v úpravě Spolkové republiky Německo. Znalost zákonného znění našeho souseda může být však nejen podnětem pro zákonodárce a předmětem diskuse odborné veřejnosti, ale i nezbytností pro běžné občany či podnikatele, kteří se rozhodnou uplatnit na právě se otevírajícím pracovním trhu. První část práce umožňuje všem zmíněným okruhům osob rychlou orientaci v problematice jednostranného skončení pracovního poměru v SRN.

Druhou a stěžejní část práce tvoří úvaha výpovědi pracovního poměru zaměstnavatelem de lege ferenda. Snažil jsem se využít prostoru, který tato problematika poskytuje, a nalézat nejen vhodná, ale současně i vlastní řešení zmíněné problematiky. Z tohoto důvodu jsem se i s vědomím reálného rizika výskytu chyb rozhodl nekonzultovat s nikým svoji práci, neboť jsem se obával, že by se mohla stát sbírkou myšlenek ostatních.

Stejně jako většina odborníků pracovního práva se domnívám, že jednostranné pojetí ochrany zaměstnance není udržitelné. Naopak se neztotožňuji s názorem ČMKOS, který v reakci na návrh koncepční novely zákoníku práce z roku 2009 uvedl, že „koncepční novela zákoníku práce setrvává na falešném a nepravdivém mýtu, který je v České republice často rozšiřován částí podnikatelů a v médiích, že česká pracovní síla a český trh práce jsou málo flexibilní, …, a že česká pracovněprávní úprava je příliš rigidní a neumožňuje zaměstnavatelům reagovat na jejich potřeby.“[94]

Za klíčové v mém návrhu považuji diferenciaci zaměstnavatelů podle počtu jejich zaměstnanců. Po drobných zaměstnavatelích nelze podle mého názoru požadovat, aby suplovali při skončení pracovního poměru v sociální sféře úlohu státu v takové míře jako nyní. Jak jsem ve své práci již uvedl, k hlavní přednosti drobných zaměstnavatelů patří vysoká schopnost absorpce pracovní síly,[95] avšak pouze za podmínky, že budou moci takovíto zaměstnavatelé pružně

[94] Stanovisko Českomoravské konfederace odborových svazů k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., a některé další souvisejí zákony. Dostupné z WWW: http://www.cmkos.cz/data/articles/down_1478.pdf .

[95] V roce 2005 zaměstnávali drobní podnikatelé (zaměstnavatelé s méně než 10 zaměstnanci) zhruba tolik osob, co podnikatelé malí a střední dohromady (zaměstnavatelé s méně než 50, resp. méně než 250 zaměstnanci). Celkově pak drobní podnikatelé zaměstnávali přibližně jednu pětinu všech zaměstnanců. KUPKA, Václav. Krátká tematická analýza: Malé a střední podniky (jejich místo a role v české ekonomice). *Archiv ČSÚ*. 2006. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta090307.doc>.

reagovat na změny podmínek na trhu, včetně rychlého a méně nákladného rozvázání pracovního poměru se zaměstnanci.

Bohužel v české společnosti stále přetrvává představa, že zaměstnavatel je někdo, kdo disponuje neomezenými finančními prostředky a záleží pouze na jeho libovůli, zda se rozhodne někoho zaměstnávat či nikoli. Každou změnu, které má vést k větší flexibilitě pracovněprávních vztahů, je tak potřeba široké laické veřejnosti důsledně vysvětlit, jinak hrozí, že si veřejnost takové změny nesprávně vyloží a bude se domnívat, že mají zvýhodnit zaměstnavatele na úkor větší nezaměstnanosti. Jak jsem se snažil ve své práci dokázat, stávající či dokonce větší rigidita zákoníku práce však nižší míru nezaměstnanosti nezaručí, ba naopak.

15. Seznam použitých zdrojů

Monografie

BĚLINA, Miroslav, et al. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 576 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

BĚLINA, Miroslav, et al. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 1123 s. ISBN 978-80-7400-317-2.

FRIEDRICH, Becker, et al. *Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften*. 7. Auflage. München : Wolters Kluwer Deutschland GmbH, 2004. 3298 s. ISBN 3-472-05773-4.

GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 4. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2007. 24 s. ISBN 978–80-7380–023-9.

HORÁLKOVÁ, Milena. *Německo-český právnický slovník*. Vydání první. Český Těšín: LEDA spol. s.r.o., 2003. 384 s. ISBN 80-7335-019-X.

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Vydání první. Praha: Auditorium s.r.o., 2009. 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9.

KLIKAR, Alena. *Tschechiches Individualarbeitsrecht : Struktureller Vergleich zwischen dem tschechischen und dem deutschen Individualarbeitsrecht*. Prag, 2003. 334 s. Fernuniversität Gesamthochschule Hagen.

PREIS, Ulrich. *Arbeitsrecht : Praxis-Lehrbuch zum Individualarbeitsrecht*. 2. Auflage. Köln : Dr. Otto Schmidt KG, 2003. 940 s. ISBN 3-504-42018-9.

Odborné články

BEZOUŠKA, Petr. Skončení pracovního poměru výpovědí v ČR: Úvahy de lege ferenda. *Právní fórum*. 2006, roč. 3, č. 7, s. 1-2.

BEZOUŠKA, Petr; HŮRKA, Petr. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. *Právní rozhledy. 2009*, roč. 17, č. 10, s. 352-358.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. *Arbeitsrecht : Informationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber*. 2010. Dostupné z WWW: <http://www.bmas.de/portal/1424/property=pdf/a711__arbeitsrecht.pdf>.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. *Kündigungsschutz*,2011. Dostupné z WWW: <http://www.bmas.de/portal/9790/kuendigungsschutz.html>.

KUPKA, Václav. Krátká tematická analýza: Malé a střední podniky (jejich místo a role v české ekonomice). *Archiv ČSÚ*. 2006. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta090307.doc>.

Komise Evropských společenství. *Zelená kniha: Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století*. Brusel: 2006. Dostupné z WWW: <http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com%282006%290708_/com_com%282006%290708_cs.pdf>.

PICHRT, Jan. Některé aspekty působení rady zaměstnanců a odborové organizace na pracovišti a problematiky reprezentativnosti zástupců zaměstnanců. In *¨Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní pracovní právo*. 2007. Brno: Právnická fakulta Masarykovy Univerzity v Brně, katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení. Dostupné z WWW: <http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni-pravo/files/pichrt.html>.

PICHRT, Jan; BĚLINA, Miroslav. Nad Návrhem nového zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2005, č. 11, s. 381-389.

Internetové zdroje

http://www.bmas.de

http://www.bundesarbeitsgericht.de/

http://www.bundestag.de/

http://www.bundesverfassungsgericht.de/

http://www.czso.cz

http://www.gesetze-im-internet.de/

http://www.hensche.de

http://www.juraforum.de/urteile/bag/

České právní předpisy

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

Zákon 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

Zákon 155/1995 Sb., zákon o důchodové pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon 108/2006 Sb., zákon o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů

Německé právní předpisy

Bürgerliches Gesetzbuch, Spolková sbírka zákonů I S. 42, 2909

Kündigungsschutzgesetz, Spolková sbírka zákonů I S. 444

Sozialgesetzbuch Neuntes Buch, Spolková sbírka zákonů I S. 606

Mutterschutzgesetz, Spolková sbírka zákonů I S. 550

Pflegezeitgesetz, Spolková sbírka zákonů I S. 874, 896

Soudní rozhodnutí

Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 21. 02. 2001, sp. zn. 2 AZR 15/ 00

Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 31.1.1991, sp.zn. 2 AZR 356/90

Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 27.2 1997, sp. zn. 2 AZR 160/96

Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 05.04.1976, sp. zn. 5 AZR 397/75

Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 10.6.2010, sp.zn. 2 AZR 541/09

Rozhodnutí Spolkového ústavního soudu ze dne 27. 1. 1998, sp. zn. 1 BvL 15/87

Rozhodnutí Evropského soudního dvora ze dne 11. 7. 2006, věc C-13/05 Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8.12.2008, sp.zn. 21 Cdo 4196/2007.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. listopadu 2009, sp. zn. 21 Cdo 938/2009

Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek

R 90/1967