

Západočeské univerzity v Plzni

Právnická fakulta

**Srovnání právní úpravy výpovědi
z pracovního poměru v českém a
lotyšském právním řádu**

Rigorózní práce

Mgr. Adéla Uhrinová

Plzeň, 2021

Západočeské univerzity v Plzni

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení

**Srovnání právní úpravy výpovědi
z pracovního poměru v českém a
lotyšském právním řádu**

Rigorózní práce

Mgr. Adéla Uhrinová

Plzeň, 2021

Čestné prohlášení

„Prohlašuji, že jsem tuto rigorózní práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

Plzeň, květen 2021

.....

Mgr. Adéla Uhrinová

OBSAH

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	7
ÚVOD	9
ČÁST I. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY	11
1 SUBJEKTY INDIVIDUÁLNÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	11
1.1 Česká republika	12
1.1.1 Zaměstnanec.....	12
1.1.2 Zaměstnavatel	13
1.2 Lotyšská republika.....	13
1.2.1 Zaměstnanec.....	13
1.2.2 Zaměstnavatel	15
2 PŘEDMĚT INDIVIDUÁLNÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	15
2.1 Česká právní úprava	15
2.2 Lotyšská právní úprava.....	18
3 VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU	20
3.1 Česká právní úprava	20
3.2 Lotyšská právní úprava.....	23
4 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	24
4.1 Česká právní úprava	24
4.2 Lotyšská právní úprava.....	29
ČÁST II. VÝPOVĚĎ Z PRACOVNÍHO POMĚRU V ČR	32
1 HMOTNĚPRÁVNÍ PODMÍNKY VÝPOVĚDI.....	32
2 VÝPOVĚDNÍ DOBA A JEJÍ BĚH	39
3 VÝPOVĚDNÍ DŮVOD A JEHO SKUTKOVÉ VYMEZENÍ.....	43
4 VÝPOVĚĎ DANÁ ZAMĚSTNAVATELEM.....	44
4.1 Organizační důvody.....	46
4.1.1 Výpovědní důvod dle § 52 písm. a) Zákoníku práce ČR	46
4.1.2 Výpovědní důvod dle § 52 písm. b) Zákoníku práce ČR	48
4.1.3 Výpovědní důvod dle § 52 písm. c) Zákoníku práce ČR	49
4.1.4 Hromadné propouštění	56
4.2 Zdravotní důvody.....	60
4.2.1 Lékařský posudek.....	61
4.2.2 Výpověď z důvodu dle § 52 písm. d) Zákoníku práce ČR	64
4.2.3 Výpověď z důvodu dle § 52 písm. e) Zákoníku práce ČR	66
4.3 Důvody spočívající v osobě zaměstnance.....	67
4.3.1 Výpověď z důvodu dle § 52 písm. f) Zákoníku práce ČR.....	67
4.3.2 Výpověď z důvodu dle § 52 písm. g) Zákoníku práce ČR	73

4.3.3	Výpověď z důvodu dle § 52 písm. h) Zákoníku práce ČR	81
5	ZÁKAZ VÝPOVĚDI.....	85
6	VÝPOVĚĎ DANÁ ZAMĚSTNANCEM	88
7	VYBRANÉ INSTITUTY SOUVISEJÍCÍ S VÝPOVĚDÍ Z PRACOVNÍHO POMĚRU.....	89
7.1	Odstupné	89
7.2	Potvrzení o zaměstnání	91
7.3	Pracovní posudek.....	91
7.4	Pracovní volno	92
ČÁST III. VÝPOVĚĎ Z PRACOVNÍHO POMĚRU V LR		93
1	HMOTNĚPRÁVNÍ PODMÍNKY VÝPOVĚDI	93
2	VÝPOVĚDNÍ DOBA A JEJÍ BĚH	95
3	VÝPOVĚDNÍ DŮVOD A JEHO KVALIFIKACE	97
4	VÝPOVĚĎ DANÁ ZAMĚSTNAVATELEM.....	98
4.1	Disciplinární důvody výpovědi.....	101
4.1.1	Písemné zdůvodnění zaměstnance	103
4.1.2	Lhůta pro uplatnění práva	104
4.1.3	Výpověď z důvodu dle čl. 101 odst. 1 pododst. 1 Zákoníku práce LR	105
4.1.4	Výpověď z důvodu dle čl. 101 odst. 1 pododst. 2 Zákoníku práce LR	107
4.1.5	Výpověď z důvodu dle čl. 101 odst. 1 pododst. 3 Zákoníku práce LR	110
4.1.6	Výpověď z důvodu dle čl. 101 odst. 1 pododst. 4 Zákoníku práce LR	111
4.1.7	Výpověď z důvodu dle čl. 101 odst. 1 pododst. 5 Zákoníku práce LR	113
4.2	Důvody spočívající v osobě zaměstnance.....	115
4.2.1	Výpověď z důvodu dle čl. 101 odst. 1 pododst. 6 Zákoníku práce LR	116
4.2.2	Výpověď z důvodu dle čl. 101 odst. 1 pododst. 7 Zákoníku práce LR	118
4.2.3	Výpověď z důvodu dle čl. 101 odst. 1 pododst. 11 Zákoníku práce LR	120
4.3	Ekonomické důvody	121
4.3.1	Výpověď z důvodu dle čl. 101 odst. 1 pododst. 8 Zákoníku práce LR	122
4.3.2	Výpověď z důvodu dle čl. 101 odst. 1 pododst. 9 Zákoníku práce LR	123
4.3.3	Výpověď z důvodu dle čl. 101 odst. 1 pododst. 10 Zákoníku práce LR	129
5	ZÁKAZ DISKRIMINACE A OCHRANNÁ DOBA	131
6	VÝPOVĚĎ DANÁ ZAMĚSTNANCEM	132
7	VYBRANÉ INSTITUTY SOUVISEJÍCÍ S VÝPOVĚDÍ Z PRACOVNÍHO POMĚRU.....	134
7.1	Odstupné	134
7.2	Osvědčení o zaměstnání.....	135
7.3	Volno na hledání práce	136
7.4	Nabídková povinnost	137
ZÁVĚR		138

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	146
Příloha č. 1 – Vzor výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem	157
Příloha č. 2 – Vzor výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnancem	159

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

Zákoník práce 1965	zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
Zákoník práce ČR	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
Koncepční novela	zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
Občanský zákoník ČR	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
Zákon o zaměstnanosti ČR	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
Zákon o pobytu cizinců ČR	zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů
Zákon o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce ČR	zákon č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce
Zákon o specifických zdravotních službách ČR	zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách
Zákon o nemocenském pojištění ČR	zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
NS ČR	Nejvyšší soud České republiky
NSS ČR	Nejvyšší správní soud České republiky
ÚS ČR	Ústavní soud České republiky
Zákoník práce LR	zákon ze dne 6. 7. 2001 č. LV No. 105, zákoník práce (<i>Darba likums</i>)
Občanský zákoník LR	zákon ze dne 28. 1. 1937 č. LV No. 41, občanský zákoník (<i>Civillikums</i>)

Ústava LR	zákon ze dne 15. 2. 1922 č. LV No. 43, ústava Lotyšské republiky (<i>Latvijas Republikas Satversme</i>)
Zákon státním sociálním pojištěním LR	zákon ze dne 12. 10. 1997 č. LV No. 274/276, o státním sociálním pojištění (<i>Par valsts sociālo apdrošināšanu</i>)
Zákon o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci LR	zákon ze dne 6. 7. 2001 č. LV No. 105, o bezpečnosti práce (<i>Darba aizsardzības likums</i>)
Zákon o státním sociálním pojištění LR	zákon o státním sociálním pojištění ze dne 12. 10. 1997 č. LV No. 274/276 (<i>Par valsts sociālo apdrošināšanu</i>)
Insolvenční zákon LR	zákon ze dne 26. 7. 2010 č. LV No. 124, insolvenční zákon (<i>Maksātnespējas likums</i>)
NS LR	Nejvyšší soud Lotyšské republiky
ÚS LR	Ústavní soud Lotyšské republiky

ÚVOD

Právní řády České i Lotyšské republiky tvoří dva samostatné, vnitřně sourodé systémy právních norem, mezi kterými lze – i s ohledem na početné dějinné paralely – nalézt mnoho podobností. Oba tyto systémy lze systematicky zařadit do kategorie kontinentálního typu právní kultury založené zejména na římskoprávních vlivech. Na nižší úrovni členění pak oba diskutované právní řády náležejí do subsystému románsko-germánského. Pro tento subsystém je typické, že chápe pracovní právo jako samostatné právní odvětví, které je zakotveno v rozsáhlém systému kodifikovaných právních pramenů. Oba právní řády vytvořily stěžejní právní předpis, který reguluje pracovněprávní vztahy a který se subsidiárně řídí základním soukromoprávním předpisem – občanským zákoníkem.¹

Jedním ze základních institutů utvářejících rámeček pracovněprávního vztahu je skončení pracovního poměru. V praxi nejkomplicovanější a nejspornější je pak skončení pracovního poměru výpovědí. Vzhledem k této skutečnosti tento institut poskytuje široký prostor pro bádání a autorka se jím zabývá ve své rigorózní práci.

Cílem této práce tak je mj. v návaznosti na předchozí výzkum autorky nastínit právní úpravu shora uvedeného významného institutu skončení pracovního poměru výpovědí v obou zmiňovaných právních řádech *de lege lata*, představit jejich komparaci s důrazem na odlišnosti i podobnosti, a návazně případně formulovat některé vlastní úvahy *de lege ferenda*.

S ohledem na komplexnost a rozsah matérie rozhodné pro zvolené téma, jakož i judikaturu klíčovou pro výklad dotčených právních norem je nabíledni, že porovnání právní úpravy institutu výpovědi z pracovního poměru v rámci dvou odlišných právních systémů je tématem, které nelze v rozsahu rigorózní práce pokrýt zcela beze zbytku. Po úvodním posouzení se tak autorka rozhodla věnovat podrobnému rozboru

¹ V úplnosti autorka odkazuje na svojí diplomovou práci s názvem *Srovnání postavení pracovního práva v lotyšském a českém právním řádu*, ve které se podrobně zabývala mj. prameny pracovního práva, vývojem pracovního práva, funkcemi pracovního práva a vztahem mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem v obou porovnávaných úpravách.

výpovědních důvodů a následně spíše v obecné rovině práci doplnit relevantními instituty majícími dopady do oblasti skončení pracovního poměru výpovědí tak, aby si práce zachovala svoji komplexnost. Cíleně poněkud upozaděna poté zůstala např. problematika neplatného skončení pracovního poměru a bližší rozbor vlivu odborových organizací.

Rigorózní práce je členěna celkem na tři základní části, které jsou vzájemně provázané a tvoří tak jeden celek, který poskytuje hlubší vhled do právní úpravy institutu skončení pracovního poměru výpovědí v rámci obou právních řádů. Na nižším stupni členění jsou poté tyto části členěny na příslušné kapitoly a podkapitoly.

V první části se autorka zabývá obecným popisem pracovněprávních vztahů, jejich základními prvky, vznikem a skončením pracovního poměru v obou porovnávaných právních rádech. První část je pro udržení přehlednosti členěna do dvou segmentů, které paralelně pokrývají nejprve právní úpravu České a následně rovněž Lotyšské republiky. Předmětná část práce částečně vychází z diplomové práce autorky a představuje tak spojovací můstek mezi již obhájenou a nyní předkládanou prací autorky.

Stěžejními částmi pro předmětnou rigorózní práci jsou její část druhá a třetí, ve kterých autorka podrobně rozebírá právní úpravu skončení pracovního poměru výpovědí nejprve dle české právní úpravy a následně dle úpravy Lotyšské republiky.

Každá z těchto částí nejprve obsahuje úvodní kapitolu, v níž autorka popisuje hmotněprávní předpoklady výpovědi. Následně je ve vztahu k oběma srovnávaným právním úpravám popsán institut výpovědi dané zaměstnavatelem (a to včetně podrobného rozboru jednotlivých výpovědních důvodů) i výpověď daná zaměstnancem. Závěr obou předmětných částí tvoří kapitola věnující se vybraným institutům souvisejícím se skončením pracovního poměru. Zejména v třetí části poté autorka u vybraných institutů představuje také dílčí návrhy *de lege ferenda*, a to zejména s ohledem na poznatky získané při komparaci obou právních úprav.

Předkládaná rigorózní práce využívá především analytické a komparativní vědecké metody a je zpracována k právnímu stavu ke dni 30. 4. 2021. Pro části textu vztahující se k lotyšské právní úpravě dále platí, že pokud se jedná o citaci, jde o překlad z anglického, ruského nebo lotyšského jazyka. Správnost překladu z lotyšského jazyka autorka konzultovala s rodilým mluvčím. Pro úplnost autorka doplňuje, že lotyšské zákony jsou plně dostupné také v anglickém jazyce na stránce <https://likumi.lv/>.

ČÁST I. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

Právní vztah v obecném slova smyslu je vztahem mezi nejméně dvěma subjekty práva, který je upraven právními normami, a jehož subjekty jsou nositeli vzájemných subjektivních práv a povinností. Pracovněprávní vztah pak zásadně představuje právní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem² při výkonu (závislé) práce, jenž je upravený normami pracovního práva. Konkrétní zákonné definice pracovněprávních vztahů se v jednotlivých právních řádech poměrně liší. Některé právní řády, mezi které patří mj. i právní řád České republiky, obsahují někdy i značně široké spektrum definovaných pracovněprávních vztahů. Jiné jurisdikce, mezi které patří mj. i Lotyšsko, si pak zcela vystačí i bez jakékoli legální definice pracovněprávního vztahu.³ Samozřejmě to však neznamena, že by zde tyto vztahy nevznikaly. V Lotyšské republice můžeme charakteristiku těchto vztahů vyčíst z právní úpravy pracovní smlouvy, kterou dochází k vzniku pracovněprávních vztahů. Pro udržení přehlednosti je vztah vznikající na základě pracovní smlouvy v lotyšské právní úpravě dále v textu této práce označován dle povahy, a to buď jako pracovněprávní vztah, nebo pracovní poměr.

Tradičně se rozdělení pracovněprávních vztahů odvíjí od členění pracovního práva. Jedná se o rozdělení na individuální a kolektivní pracovněprávní vztahy, které se pak liší především jejich subjekty. S ohledem na povahu této práce je nicméně pozornost věnována individuálním pracovněprávním vztahům.

1 Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů

Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů jsou fyzické či právnické osoby, které v základních pracovněprávních vztazích vystupují jako zaměstnavatelé

² Autorka si je vědoma skutečnosti, že individuální pracovněprávní vztahy nevznikají - jak je zřejmé ze Zákonníku práce ČR - jen mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale i mezi jinými osobami, mají-li takové právní vztahy základ ve výkonu nesamostatné (závislé) práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Za těchto podmínek vznikají také mj. mezi zaměstnavatelem a dalšími osobami, například pozůstalými nebo dědici po zemřelém zaměstnanci, ručiteli za závazek zaměstnance vůči zaměstnavateli apod. (srov. rozhodnutí NS ČR ze dne 20. 1. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4861/2009).

³ WAAS, Bernd, HEERMA VAN VOSS, Guus (Ed), *Restatement of Labour Law in Europe. Volume I. The Concept of Employee*, Hart Publishing, 2017. ISBN 978-1509912445, xxxiv – Comparative Overview.

a zaměstnanci. V případě kolektivních pracovněprávních vztahů jsou jimi odborové organizace a zaměstnavatel, případně spolek zaměstnavatelů.⁴

1.1 Česká republika

1.1.1 Zaměstnanec

V právním řádu České republiky je pojem zaměstnanec upraven v § 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále také „**Zákoník práce ČR**“), který stanovuje, že „[z]aměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ Toto ustanovení obsahuje pouze definici pojmu zaměstnanec, přičemž úpravu právní osobnosti a svéprávnosti zaměstnanec pro tyto účely čerpá z příslušných ustanovení části I. hlavy II. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále také „**Občanský zákoník ČR**“), který k Zákoníku práce ČR působí subsidiárně.⁵

V § 15 odst. 1 Občanského zákoníku ČR je definována právní osobnost jako „*působnost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti.*“ Právní osobnost fyzické osobě vzniká narozením a zaniká smrtí (§ 23 Občanského zákoníku ČR). Svěprávností je pak dle § 15 odst. 2 Občanského zákoníku ČR „*působnost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem (právně jednat).*“ Svěprávnost je pro účely pracovněprávních vztahů speciálně upravena a oproti obecné úpravě zúžena v rámci § 35 Občanského zákoníku ČR, který uvádí dva základní mantinely výkonu závislé práce. K výkonu závislé práce se tak může zavázat pouze fyzická osoba, která dovršila 15 let, přičemž jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni kdy tato osoba ukončila povinnou školní docházku.

Pojem zaměstnanec je v rámci Zákoníku práce ČR vymezen pouze pro účely úpravy pracovněprávních vztahů. Na jiné právní vztahy se použije pouze v případě, že zvláštní zákon stanoví subsidiární použití Zákoníku práce ČR.⁶

⁴ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 69.

⁵ Ust. § 4 Zákoníku práce ČR.

⁶ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck. 2015. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 63.

Zákoník práce ČR obsahuje též úpravu tzv. vedoucích zaměstnanců, kterými se dle § 11 odst. 4 Zákoníku práce ČR rozumějí „*zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.*“

1.1.2 Zaměstnavatel

Druhou smluvní stranou základních pracovněprávních vztahů je zaměstnavatel. Ust. § 7 Zákoníku práce ČR definuje zaměstnavatele jako osobu, „*pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.*“ Oproti zaměstnanci Občanský zákoník ČR dále neukotvuje žádná zvláštní pravidla vztahující se k požadavkům na svéprávnost zaměstnavatele. U právní osobnosti se uplatní obecná úprava pro fyzické osoby v případě zaměstnavatele – fyzické osoby (§ 23 Občanského zákoníku ČR) a pro osoby právnické u zaměstnavatele – právnické osoby (§ 118 Občanského zákoníku ČR). Z § 118 Občanského zákoníku ČR vyplývá, že „*[p]rávnická osoba má právní osobnost od svého vzniku do svého zániku.*“ Zaměstnavatelem mohou být, vedle právnických osob soukromého práva (zejm. obchodní korporace a družstva), také právnické osoby práva veřejného (obec, kraj aj.), či zahraniční právnické osoby, které mají sídlo mimo území České republiky.⁷

1.2 Lotyšská republika

1.2.1 Zaměstnanec

V lotyšském právním řádu je základní definice zaměstnance (*dabiniēks*) upravena v čl. 3 zákoníku práce ze dne 6. 7. 2001 č. LV No. 105 (*Darba likums*) (dále také „**Zákoník práce LR**“), který definuje zaměstnance jako „*fyzickou osobu, která na základě pracovní smlouvy za dohodnutou odměnu za práci vykonává specifickou práci pod vedením zaměstnavatele.*“ K výkonu práce dle čl. 3 se dle čl. 37 odst. 1 Zákoníku

⁷ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 72.

práce LR nemohou zavázat osoby, které nedovršily 15. rok věku a které nedovršily základní školní docházku (tato podmínka platí do dovršení 18. roku věku).

Definice obsažená v čl. 3 Zákoníku práce LR vymezuje charakteristiku zaměstnance pro účely pracovního práva pouze v užším pojetí. V širší pojetí můžeme, na rozdíl od české právní úpravy, pojem zaměstnance vnímat i ve světle jiných právních předpisů, které mohou užívat definici vlastní, odlišnou. Například zákon o státním sociálním pojištění ze dne 12. 10. 1997 č. LV No. 274/276 (*Par valsts sociālo apdrošināšanu*) (dále také „**Zákon o státním sociálním pojištění LR**“) používá pojem „*příjemce práce*“ (*darba nemejs*) a zákon o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci ze dne 6. 7. 2001 č. LV No. 105 (*Darba aizsardzības likums*) (dále také „**Zákon o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci LR**“) používá pojem „*zaměstnaná osoba*“ (*nodarbinatais*).

Vzhledem k tomu, že pojem zaměstnance v sobě skrývá nejen zaměstnance ve smyslu Zákoníku práce LR, ale i např. státní úředníky a jejich praktikanty, bude nutné posuzovat tento pojem materiálně, tedy podle jeho obsahu.⁸

K tomu se vyslovil mimo jiné i Ústavní soud LR (dále také „**ÚS LR**“) ve svém nálezu ze dne 7. 11. 2013, sp. zn. 2012-24-03, ve kterém konstatoval, že „*pojem zaměstnanec ve smyslu zákoníku práce LR má daleko širší dosah a nelze se spoléhat pouze na doslovný výklad jeho znění. Doslovný (jazykový) výklad je jen jednou z metod interpretace a nepodává komplexní pohled na význam tohoto pojmu.*“ V tomto směru dále ÚS LR dodává, že pojem zaměstnanec může být použit i za hranicemi pracovního práva, např. na pracovníky zastupitelstva.⁹

Další pohled na věc vnesla do této problematiky také odborná literatura, která se přiklání k tomu, že nesmí být opomíjena úprava v čl. 107 Ústavy Lotyšské republiky, zákona ze dne 15. 2. 1922 č. LV No. 43 (dále také „**Ústava LR**“), která stanovuje, že „*každá zaměstnaná osoba má právo na přiměřenou odměnu za odvedenou práci, která nesmí být nižší než minimální mzda stanovená státem, a má právo na dny pracovního klidu a placenou dovolenou za kalendářní rok,*“ a která tak stanovuje základní podmínky,

⁸WAAS, Bernd, HEERMA VAN VOSS, Guus (Ed), *Restatement of Labour Law in Europe. Volume I. The Concept of Employee*, Hart Publishing, 2017. ISBN 978-1509912445, str. 381.

⁹ Nález ÚS LR ze dne 7. 11. 2013, sp. zn. 2012-24-03.

kteře jsou platné pro všechny osoby vykonávající zaměstnání. Z tohoto ustanovení je patrné, že pro posouzení, zda se jedná o zaměstnance, tak bude určující také pravidelná odměna za vykonanou práci.

1.2.2 Zaměstnavatel

Druhým subjektem individuálních pracovních vztahů je zaměstnavatel. Lotyšská právní úprava obsahuje dvě definice pojmu zaměstnavatel upravené v Zákoníku práce LR a Zákoně o sociálním pojištění LR.

První definice v čl. 4 Zákoníku práce LR definuje zaměstnavatele (*darba devis*) jako „fyzickou či právnickou osobu nebo jinou společnost se svéprávností¹⁰, která zaměstnává na základě pracovní smlouvy alespoň jednoho zaměstnance.“

Odlišnou definici zaměstnavatele obsahuje čl. 1 Zákona o státním sociálním pojištění LR, podle kterého je zaměstnavatelem „právnická osoba nebo fyzická osoba, která zaměstnává zaměstnance nebo platí za práci zaměstnance.“¹¹

Z obou těchto definic vyplývá, že pojem zaměstnavatele v Lotyšské republice nelze chápat izolovaně bez vztahu k zaměstnanci a pracovní smlouvě. Je tomu tak stejně jako v jiných právních úpravách (např. právní úprava v Irsku, Španělsku).¹²

2 Předmět individuálních pracovněprávních vztahů

2.1 Česká právní úprava

Česká pracovněprávní doktrína se tradičně přiklání k dělení individuálních pracovněprávních vztahů podle způsobu jejich vzniku na vztahy základní a vztahy související. Toto dělení vychází mj. i z § 3 Zákoníku práce ČR, který základní pracovněprávní vztahy člení na pracovní poměr a na právní vztahy založené dohodami

¹⁰ Srovnání českého právního řádu - § 2716 Občanského zákoníku ČR, dříve sdružení bez právní subjektivity.

¹¹ TĀRE, Ineta. *Labour law in Latvia. 2nd ed.* Frederick, MD: Sold and distributed in North, Central and South America by Aspen Publishers. 2012. ISBN 9789041140906, bod č. 36.

¹² WAAS, Bernd, HEERMA VAN VOSS, Guus (Ed), *Restatement of Labour Law in Europe. Volume I. The Concept of Employee.* Hart Publishing. 2017. ISBN 978-1509912445, xxxiv – Comparative Overview.

o pracích konaných mimo pracovní poměr.¹³ Mluvíme-li o vedlejších pracovněprávních vztazích, jedná se například o vztahy vzniklé z protiprávních jednání (správních deliktů). Typicky v těchto případech vzniká druhé straně těchto vztahů nárok na náhradu škody.¹⁴

Základním a typickým právním vztahem vznikajícím v rámci pracovního práva je vztah závislé práce, který přímo vyplývá z § 2 Zákoníku práce ČR. Tento pojem se v pracovním právu poprvé objevil s účinností Zákoníku práce ČR. Lidská činnost je přitom podstatou nejen individuálního pracovního práva, ale zprostředkovaně i pracovního práva kolektivního. V rámci Zákoníku práce ČR slouží dále také jako vodítko pro určení věcné působnosti tohoto předpisu.¹⁵

Širší definici závislé práce v podobě, v jaké ji známe dnes, přinesl až zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „**Koncepční novela**“) s účinností od 1. ledna 2012. Závislá práce je tak v rámci § 2 odst. 1 Zákoníku práce ČR upravena jako „*práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnance, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*“ Dle odst. 2 téhož ustanovení tato práce „*musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.*“ Posouzení definičních znaků této závislosti má významné dopady spojené především s daňovou povinností (zejm. daň z příjmu) či s povinností platby zdravotního pojištění.¹⁶

Z uvedené zákonné definice vyplývá, že se institut závislé práce sestává celkem ze čtyř hlavních definičních znaků:

- i. subordínace,
- ii. osobního výkonu,

¹³ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C. H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 4.

¹⁴ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. 2011. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2, str. 70.

¹⁵ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita. 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, str. 13.

¹⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. 2. vydání*. Praha: Nakladatelství C. H. Beck. 2015. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 28.

- iii. práce jménem zaměstnavatele, a
- iv. dle pokynů zaměstnavatele.

Charakteristickým znakem závislé práce, který ji odlišuje od využití lidské činnosti v jiných oblastech, je její nesamostatnost a závislost, která je vyjádřena v nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Zaměstnanec v tomto vztahu koná práci jménem a podle pokynů zaměstnavatele, který řídí a organizuje pracovní proces. S tímto znakem závislé práce souvisí také její osobní výkon, na jehož základě provádí zaměstnanec práci osobně a nemůže závazek výkonu závislé práce převést na jinou osobu.¹⁷ Abychom mohli práci označit za práci závislou, musí být tyto zákonem stanovené znaky naplněny kumulativně. V případě, kdyby byl jen jeden z těchto znaků naplněn nebyl, nejednalo by se o práci závislou ve smyslu § 2 Zákoníku práce ČR.

Bližší vodítka pro určení závislé práce vytvořila také judikatura, která v této souvislosti poukazuje zejm. na situace, kdy může ke shora uvedeným zákonem stanoveným definičním znakům přistoupit znak další.¹⁸ Příkladem je rozhodnutí Nejvyššího správního soudu (dále také „NSS ČR“) ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013, který mezi definiční znaky závislé práce řadí také soustavnost jejího výkonu.

Shora uvedené čtyři znaky závislé práce upravené v § 2 odst. 1 Zákoníku práce ČR nejsou osamocené a přistupují k nim dále také podmínky pro výkon závislé práce upravené v § 2 odst. 2 Zákoníku práce ČR. Podmínky pro výkon závislé práce jsou v § 2 odst. 2 Zákoníku práce ČR vymezeny následovně:

- i. výkon práce za mzdu, plat nebo odměnu,
- ii. výkon práce na náklady zaměstnavatele,
- iii. výkon práce na odpovědnost zaměstnavatele,
- iv. výkon práce v pracovní době a
- v. výkon práce na pracovišti zaměstnavatele, případně na jiném dohodnutém místě.

¹⁷ GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova univerzita. 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 19.

¹⁸ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C. H. Beck. 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 13.

Vztahu mezi § 2 odst. 1 a § 2 odst. 2 Zákoníku práce ČR se blíže věnovala mimo jiné důvodová zpráva Koncepční novely, která se vyjádřila pro změnu spočívající v rozdělení původní definice přijaté v roce 2007 do dvou samostatných odstavců, kdy důvodem této změny byla především skutečnost, že „[v] právní teorii i praxi bývá dosavadní legální definici závislé práce vytýkáno, že neorganicky směšuje znaky závislé práce s podmínkami, za kterých musí být vykonávána. Navrhuje se proto upravit legální definici závislé práce tak, že v odstavci 1 jsou vyjádřeny znaky závislé práce a v odstavci 2 podmínky jejího výkonu.“¹⁹

K povaze odměny za práci se vyjádřil také např. NSS ČR ve svém rozhodnutí ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013, ve kterém konstatoval, že: „[o]dměna sice nepředstavuje samostatný definiční znak závislé, resp. nelegální práce, avšak pokud jedna osoba poskytne nebo přislíbí druhé za její činnost odměnu, jde o významnou skutečnost pro posouzení, zda mezi nimi existuje vztah nadřízenosti a podřízenosti vyplývající z hospodářské závislosti zaměstnance na zaměstnavateli.“

2.2 Lotyšská právní úprava

Jak bylo v obecné rovině nastíněno výše, lotyšské pracovní právo nemá na rozdíl od české právní úpravy ambice upravovat legální definici pojmu závislá práce ani pojem pracovněprávní vztah. Neznamená to však, že by tyto vztahy v Lotyšské republice nevznikaly a že by nebyly charakterizovány některými základními definičními znaky, které najdeme i v jiných právních úpravách. V těchto úpravách vychází tato definice mnohdy z literatury, judikatury nebo tyto vztahy můžeme vyčíst z jiných ustanovení zákoníku práce či jiných zákonů. V lotyšské právní úpravě můžeme vyčíst vztah závislé práce z ustanovení čl. 3 a čl. 28 odst. 2 Zákoníku práce LR, která definují pojem zaměstnanec a pracovní smlouvu a na základě kterých uzavírají zaměstnavatel a zaměstnanec pracovněprávní vztah.²⁰

¹⁹ Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

²⁰ KERIKMAE, Tanel. *The law of the Baltic states*. New York, NY: Springer Berlin Heidelberg. 2017. ISBN 9783319544779, str. 256 – 258.

Dle čl. 3 Zákonníku práce LR je „[z]aměstnanec fyzická osoba, která na základě pracovní smlouvy za dohodnutou odměnu za práci vykonává specifickou práci pod vedením zaměstnavatele.“ Pracovní smlouvou dle čl. 28 odst. 2 Zákonníku práce LR se dále myslí „smlouva, na základě které přebírá zaměstnanec povinnost provádět určenou práci dle pokynů zaměstnavatele, zatímco zaměstnavatel se zavazuje zaplatit smluvenou odměnu a zajistit bezpečnosti a zdraví neohrožující pracovní prostředí a rovné pracovní podmínky.“

Pro určení právního vztahu jako vztahu pracovněprávního je dle literatury zapotřebí posouzení dvou definičních znaků pracovněprávního vztahu. Těmito znaky je výkon práce dle pokynů zaměstnavatele ve vztahu subordinace a odměna za výkon této práce.²¹

Vztah subordinace je typickým znakem, který je v jistém směru klíčovým pro určení, zda vztah mezi dvěma subjekty může být definován jako vztah pracovněprávní. Zákonník práce LR v tomto směru stanovuje, že podřízenost znamená povinnost zaměstnance dodržovat pokyny zaměstnavatele vztahující se k výkonu práce.

Podle čl. 1812 občanského zákoníku ze dne 28. 1. 1937 č. LV No. 41 (*Civillikums*) (dále také „**Občanský zákoník LR**“) je navíc plnění těchto povinností „*platné pouze tehdy, bylo-li včas provedeno a přijato řádnou osobou, na správném místě a ve správný čas.*“ Pokud jde o hlavní povinnost zaměstnance, musí tuto práci provádět osobně, přičemž tuto povinnost nelze převést na jinou osobu. Čl. 49 Zákonníku práce LR dále stanoví, že „[d]ruh, rozsah, čas a místo plnění povinností zaměstnance stanoví zaměstnavatel v pracovní smlouvě, pokud nejsou v rozporu s donucujícími ustanoveními zákona, kolektivní smlouvou nebo vnitřním řádem.“ Kromě toho je zaměstnanec povinen vykonávat práci s takovou péčí, kterou lze v souladu s povahou práce a požadovanou způsobilostí a kvalifikací zaměstnance pro výkon takové práce přiměřeně očekávat.

²¹ WAAS, Bernd, HEERMA VAN VOSS, Guus (Ed), *Restatement of Labour Law in Europe. Volume I. The Concept of Employee*. Hart Publishing. 2017. ISBN 9781509912445, str. 379.

Zákoník práce LR dále poskytuje podrobnější úpravu druhu a rozsahu prací, které mají být prováděny, jakož i času a místa výkonu práce (čl. 51–53 Zákoníku práce LR).²²

Nadto vyplývají základní znaky subordinační dále z ustálené judikatury, podle které jsou základními znaky subordinační (i) dodržování pokynů zaměstnavatele, (ii) dodržování podmínek při práci a (iii) existence pracovní doby.²³

Druhým důležitým znakem, který se jeví při stanovení pracovně vztahu jako relevantní, je odměna za práci, která je odvislá od povinnosti každého zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci odměnu za vykonanou práci. Na rozdíl od české právní úpravy je tak odměna za práci považována za jeden z hlavních definičních znaků pracovněprávního vztahu, nikoliv za podmínku jeho výkonu. Protože jsou definiční znaky pracovněprávního vztahu i základní znaky subordinační stanoveny do značné míry abstraktně, bude v každém jednotlivém případě záležet převážně na jejich důsledném posouzení soudem.

3 Vznik pracovního poměru

3.1 Česká právní úprava

Zákoník práce ČR v souladu s § 33 rozlišuje dva způsoby vzniku pracovního poměru. Ten tak může vzniknout jmenováním, nebo na základě pracovní smlouvy.²⁴ Jmenování je specifickým jednostranným právním jednáním, neboť k jeho platnosti právní úprava na rozdíl od jiných jednostranných právních jednání vyžaduje souhlas zaměstnance. Jmenováním se zakládá pracovní poměr pouze v případě velmi omezeného okruhu vedoucích zaměstnanců. Konkrétně se jedná o osoby, jež jsou taxativně uvedeny ve zvláštních právních předpisech (např. zákon o obcích²⁵, zákon o krajích²⁶, zákon o

²² KERIKMAE, Tanel. *The law of the Baltic states*. New York, NY: Springer Berlin Heidelberg. 2017. ISBN 9783319544779, str. 260.

²³ WAAS, Bernd, HEERMA VAN VOSS, Guus (Ed), *Restatement of Labour Law in Europe. Volume I. The Concept of Employee*. Hart Publishing. 2017. ISBN 9781509912445, str. 385.

²⁴ Do 31. 12. 2006 mohl pracovní poměr vzniknout také volbou (dle ust. § 27 odst. 2,3 a 4 Zákoník práce 1965); Dle Zákoníku práce ČR je volba považována pouze za předpoklad vzniku pracovního poměru (§ 33 odst. 2 Zákoníku práce ČR).

²⁵ Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení).

²⁶ Zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení).

veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízeních²⁷) nebo v případě obsazení vedoucích pracovních míst taxativně vymezených v § 33 odst. 3 Zákoníku práce ČR.²⁸ U jiných zaměstnanců není jmenování způsobilé založit pracovní poměr.

V praxi zpravidla ke vzniku pracovního poměru dochází na základě uzavření pracovní smlouvy.²⁹ Pracovní smlouva je dvoustranné právní jednání, kterým na základě souhlasného projevu vůle smluvních stran vzniká pracovní poměr. Pro platnost pracovní smlouvy je nezbytné, aby byla v souladu s § 34 odst. 2 Zákoníku práce ČR učiněna písemně. V případě nedodržení předepsané formy platí, že pracovní smlouva bude neplatná. Zároveň s tím platí, že pokud již bylo započato s plněním dle pracovní smlouvy, nelze se v souladu s § 20 odst. 1 Zákoníku práce ČR dovolávat její neplatnosti, a není tak možné zpochybňovat existenci tzv. faktického pracovního poměru. Pracovní smlouvu lze uzavřít pouze před nástupem do práce, resp. před započítáním konání práce.³⁰

Vedle toho musí pracovní smlouva dále obsahovat v souladu s § 34 odst. 1 Zákoníku práce ČR další podstatné náležitosti, mezi které patří:

- i. druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- ii. místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce sjednaného druhu vykonávána,
- iii. den nástupu do práce.

V souladu se směrnicí Rady 91/553/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách týkajících se pracovní smlouvy nebo pracovního poměru ustanovení § 37 Zákoníku práce ČR dále zaměstnavateli ukládá povinnost zaměstnance ve lhůtě 1 měsíce informovat o dalších skutečnostech, pokud tyto nebyly uvedeny v pracovní smlouvě. Tato povinnost se vztahuje jak na zaměstnance, jejichž pracovní

²⁷ Zákon č. 245/2006 Sb., o veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízeních a o změně některých zákonů.

²⁸ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo. 6. vydání*. Praha: Nakladatelství C. H. Beck. 2014. ISBN 978-80-7400-283-0, str. 175.

²⁹ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo. 4. vydání*. Praha: Nakladatelství C. H. Beck. 2010. ISBN 978-80-7400-186-4, str. 194.

³⁰ JAKUBKA, Jaroslav, a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2009. 3. aktual. vyd.* Olomouc: ANAG. 2009. ISBN 978-80-7554-190-1, str. 80.

poměr vznikl na základě pracovní smlouvy, tak jmenováním.³¹ Jedná se přitom o následující informace:

- i. jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
- ii. bližší označení druhu a místa výkonu práce,
- iii. údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené,
- iv. údaj o výpovědních dobách,
- v. údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,
- vi. údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,
- vii. údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv.

Současně s tím musí být při nástupu do práce zaměstnanec seznámen s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které musí při výkonu práce dodržovat. Zaměstnanec musí být také seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy (§ 37 odst. 5 Zákoníku práce ČR).

Pracovní poměr založený pracovní smlouvou vzniká dnem, který si smluvní strany sjednaly v pracovní smlouvě jako den nástupu. Není přitom rozhodné, zda v tento den zaměstnanec fakticky započal s výkonem práce. Pokud by tak např. zaměstnanec nenastoupil kvůli překážkám v práci, dojde i v takovém případě ke vzniku pracovního poměru. U zaměstnanců, u kterých je pracovní poměr zakládán jmenováním, vzniká pracovní poměr dnem, který je uveden např. ve jmenovacím dopisu jako den jmenování na pracovní místo.³²

³¹ PICHRT, Jan, a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer. 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0, komentář k § 37 Zákoníku práce ČR.

³² PICHRT, Jan, a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer. 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0, komentář k § 36 Zákoníku práce ČR.

3.2 Lotyšská právní úprava

V souladu s čl. 28 odst. 1 Zákoníku práce LR platí, že pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vzniká uzavřením pracovní smlouvy. Na rozdíl od české právní úpravy tak lotyšská úprava nezná žádný další způsob vzniku pracovního poměru – např. jmenování. Definici pracovní smlouvy, jak již bylo uvedeno výše, obsahuje Zákoník práce LR ve svém čl. 28 odst. 2, který stanoví, že pracovní smlouva je „*smlouva, na základě které přebírá zaměstnanec povinnost provádět určenou práci dle pokynů zaměstnavatele, zatímco zaměstnavatel se zavazuje zaplatit smluvenou odměnu a zajistit bezpečnosti a zdraví neohrožující pracovní prostředí a rovné pracovní podmínky.*“³³

V souladu se Zákoníkem práce LR platí, že při uzavírání pracovní smlouvy musí být naplněny tři základní předpoklady. Zaprvé musí být pracovní smlouva uzavřena písemně. Pokud tak nicméně smluvní strany neučiní, a alespoň jedna ze smluvních stran započne s plněním svých povinností, platí, že na takový vztah se hledí, jako by pracovní smlouva byla uzavřena (čl. 41 odst. 2 Zákoníku práce LR). Zadruhé platí, že je třeba pracovní smlouvu uzavřít před zahájením práce, tedy nejpozději v den, kdy zaměstnanec zahájí výkon práce. Zatřetí musí pracovní smlouva obsahovat zákonem předepsané informace.³⁴ Mezi tyto v souladu s čl. 40 odst. 2 Zákoníku práce LR patří:

- i. jméno, příjmení, rodné číslo zaměstnance (pro cizince, který nemá rodné číslo, pak datum narození), místo bydliště, jméno, příjmení, rodné číslo zaměstnavatele (pro cizince, který nemá rodné číslo, pak datum narození) nebo jeho registrační číslo a sídlo,
- ii. datum zahájení pracovního poměru,
- iii. předpokládaná doba trvání pracovního poměru (pokud byla pracovní smlouva uzavřena na dobu určitou),
- iv. pracoviště,

³³ K tomu viz také rozhodnutí NS LR ze dne 17. 10. 2017, sp. zn. SKC - 1267/2017 (C33308515).

³⁴ KERIKMAE, Tanel. *The law of the Baltic states*. New York, NY: Springer Berlin Heidelberg. 2017. ISBN 9783319544779, str. 258- 259.

- v. popis vykonávané práce,
- vi. výše odměny a doba výplaty,
- vii. dohodnutá denní nebo týdenní pracovní doba,
- viii. délka placené dovolené za rok,
- ix. výpovědní doba, a
- x. ustanovení kolektivní smlouvy a jiný vnitřních předpisů, které se týkají pracovního poměru zaměstnance.

Na rozdíl od české právní úpravy tak zákonodárce Lotyšské republiky transponoval všechny povinnosti vyplývající ze směrnice Rady 91/553/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách týkajících se pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, v souladu s jejím čl. 3 přímo jako součást pracovní smlouvy.

4 Skončení pracovního poměru

4.1 Česká právní úprava

Vznik, změna a zánik pracovního poměru představují zásadní milníky z hlediska existence pracovněprávních vztahů, neboť se jimi zakládá, mění nebo ruší rozsah práv a povinností stran právního vztahu. Skončením pracovního poměru zaniká samotný předmět pracovněprávního vztahu. Dochází při něm k zániku základních práv a povinností, které souvisí s výkonem práce, jeho řízením, organizováním či s přítomností zaměstnance na pracovišti atd. Existují však stále taková práva a povinnosti, která zůstávají skončením pracovního poměru nedotčena či dokonce taková práva a povinnosti, jejichž vznik je skončením pracovního poměru podmíněn.³⁵

Příkladem práv a povinností, které nezanikají, jsou např. práva a povinnosti spojené s mlčenlivostí, ať už zaměstnance, nebo zaměstnavatele. Konkrétně hovoříme o uchování utajovaných skutečností, obchodního tajemství nebo údaje spojené s často diskutovanou úpravou ochrany osobních údajů. Příkladem lze také uvést povinnost vyplývající z § 102

³⁵ GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova univerzita. 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 321.

odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále také „**Zákon o zaměstnanosti ČR**“), dle kterého je „[z]aměstnavatel (...) povinen uchovávat kopie dokladů prokazujících oprávněnost pobytu cizince na území České republiky, a to po dobu trvání zaměstnání a dobu 3 let od skončení zaměstnávání tohoto cizince.“ Vedle toho existují dále práva a povinnosti, jejichž vznik je podmíněn samotným skončením pracovního poměru. Jedná se kupř. o nárok na odstupné dle § 67 Zákoníku práce ČR, který slouží ke zmírnění nepříznivých dopadů skončení pracovního poměru. Dále lze například uvést práva a povinnosti plynoucí z konkurenční doložky dle § 310 a násl. Zákoníku práce ČR.

Cílem této právní úpravy je mj. naplnění tzv. strategie flexikurity. Toto na jedné straně znamená zajištění určité flexibility pracovněprávních vztahů, mobility pracovní síly, přijímání, a současně také propouštění zaměstnanců. Na straně druhé by poté mělo dojít k vytvoření a udržení stability pracovněprávních vztahů.³⁶ Právní úprava skončení pracovního poměru tak musí reflektovat potřeby zaměstnavatele, po němž nelze spravedlivě požadovat, aby v určitých zákonem stanovených případech zaměstnance nadále zaměstnával, např. výpovědní důvody dle § 52 Zákoníku práce ČR. Současně by však úprava pracovního poměru měla plnit ochrannou funkci tak, aby chránila zaměstnance, který v pracovněprávních vztazích zastává pozici slabší strany, např. zákaz výpovědi zaměstnavatelem v ochranné době (§ 53 odst. 1 ZP).³⁷ K naplnění těchto cílů poskytuje právní úprava poměrně širokou škálu kogentních a relativně kogentních právních norem.

³⁶ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. 2015. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 186.

³⁷ V nálezu ÚS ČR ze dne 31. 8. 2016, sp. zn. III. ÚS 2703/15 ÚS uvádí: „...*definičním znakem závislé práce a pracovněprávních vztahů vůbec, je nerovnovážné postavení smluvních stran, přičemž zaměstnavatel vystupuje jako strana silnější (pars potentior), zatímco zaměstnanec se nalézá ve slabším postavení. Je úkolem nejen zákonodárce, ale též státních orgánů, včetně soudů, aby právní úpravou a její aplikací byly eliminovány nežádoucí sociální důsledky této faktické nerovnováhy.*“

V nálezu ÚS ČR ze dne 16. 6. 2015, sp. zn. II. ÚS 3399/14 v bodě 19. uvedeno: „*Zákonná úprava skončení pracovního poměru v zákoníku práce, v níž převládají normy kogentního charakteru, proto vychází mimo jiné z potřeby ochránit zaměstnance před případnou svévolí zaměstnavatele v podobě neodůvodněného jednostranného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, dále z potřeby zajistit **zaměstnanci stabilitu zaměstnání a v neposlední řadě z potřeby poskytnout zaměstnanci právní záruky a nástroje ochrany před (svévolným) porušováním pracovních podmínek a povinností (smluvních i zákonných) ze strany zaměstnavatele.** ... Při rozhodování pracovněprávních sporů proto musí mít obecné soudy výše uvedené principy stále na zřeteli, protože jinak by se jimi poskytovaná ochrana zaměstnance před případnou svévolí zaměstnavatele stala jen formální a neúčinnou.*“

Systematiku způsobů skončení pracovního poměru obsahuje Zákoník práce ČR v § 48. Ke každému z těchto způsobů skončení Zákoník práce ČR také přiřazuje odlišné pojmosloví, a to:

- i. pojem „*rozvázání pracovního poměru*“ využívá pro některá jednostranná nebo dvoustranná právní jednání smluvních stran, tj. pro právní skutečnosti subjektivní povahy (srov. ustanovení § 48 odst. 1 Zákoníku práce ČR),
- ii. pojem „*skončení pracovního poměru*“, který Zákoník práce ČR spojuje se skončením pracovního poměru uplynutím doby a dále se skončením pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu veřejné moci v případě, kdy se jedná o osobu bez státní příslušnosti nebo cizince (srov. ustanovení § 48 odst. 2 a 3 Zákoníku práce ČR). Obecně pak tento pojem Zákoník práce ČR využívá jako pojem souhrnný pro celou hlavu,
- iii. pojem „*zánik pracovního poměru*“, který Zákoník práce ČR užívá v případech, kdy pracovní poměr končí smrtí zaměstnavatele či zaměstnance (srov. ustanovení § 48 odst. 4 Zákoníku práce ČR).³⁸

Složitost pojmosloví pouze reflektuje obsáhlost a náročnost matérie skončení pracovního poměru. V souvislosti s tím definuje § 48 Zákoníku práce ČR tři základní skupiny právních skutečností, na základě kterých nastává skončení pracovního poměru, a to:

- i. subjektivní právní skutečnosti – právní jednání,
 - jednostranná právní jednání – k jejichž učinění jsou oprávněny oba subjekty (zaměstnavatel a zaměstnanec) pracovního poměru, a mezi které patří:
 - výpověď (srov. ustanovení §§ 50 – 54 Zákoníku práce ČR),

³⁸ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, str. 285.

- okamžité zrušení pracovního poměru (srov. ustanovení § 55 Zákoníku práce ČR),
 - zrušení pracovního poměru ve zkušební době (srov. ustanovení § 56 Zákoníku práce ČR),
 - dvoustranná právní jednání – dohoda o rozvázání pracovního poměru (srov. ustanovení § 49 Zákoníku práce ČR),
- ii. objektivní právní skutečnosti – právní události,
- čas,
 - uplynutí pracovního poměru sjednaného na dobu určitou (srov. ustanovení § 65 Zákoníku práce ČR)
 - uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání (srov. ustanovení §§ 89 – 101 Zákona o zaměstnanosti ČR),
 - uplynutí doby, na kterou byla vydána zaměstnanecká karta (srov. ustanovení §§ 42g – 42h zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (dále jen „**Zákon o pobytu cizinců na území ČR**“),
 - uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci, neboli tzv. „modrá karta“ (srov. ustanovení §§ 42i – 42j Zákon o pobytu cizinců na území ČR),³⁹
 - smrt,
 - smrtí zaměstnance (srov. ustanovení § 48 odst. 4 Zákoníku práce ČR),

³⁹ Skončení pracovního poměru nenastává u vnitropodnikově převedeného zaměstnance – zde se bude jednat pouze o změnu pracovněprávního vztahu ve smyslu § 40 Zákoníku práce ČR.

- smrtí zaměstnavatele – fyzické osoby (srov. ustanovení § 342 odst. 1. Zákoníku práce ČR),
- iii. úřední rozhodnutí – individuální právní akty,
- vykonatelné rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,
 - pravomocný rozsudek ukládající trest vyhoštění z území ČR.⁴⁰

Nadto lze uvést, že pracovní poměr zaniká též v případě, kdy bylo od pracovní smlouvy účinně odstoupeno, nebo pokud byla splněna rozvazovací podmínka, která byla v pracovní smlouvě platně sjednaná (např. pokud zaměstnanec nezískal zaměstnaneckou kartu nezbytnou k výkonu práce). Obecnou úpravu odstoupení od smlouvy nalezneme v § 2001 a násl. Občanského zákoníku ČR.⁴¹ Dle tohoto ustanovení se v případě odstoupení od smlouvy závazek ruší od samotného počátku (*ex tunc*) a hledí se na něj tak, jako by nevznikl. Zároveň s tím dochází k zániku práv a povinností obou smluvních stran.⁴²

Takové právní jednání je účinné jeho řádným doručením druhé straně. Právní úprava nicméně neupravuje žádný konkrétní důvod, na jehož základě by mohl odstoupit od pracovní smlouvy také zaměstnanec. Je však možné, aby si zaměstnanec i zaměstnavatel v souladu se zásadou autonomie vůle stanovili i jiné, konkrétní důvody k odstoupení od pracovní smlouvy. Toto odstoupení však může být učiněno vždy nejpozději do okamžiku zaměstnancova nástupu do práce. Jak bylo mj. judikováno v nálezu ÚS ČR ze dne 7. 12. 2004, sp. zn. I. ÚS 670/02, od pracovní smlouvy lze odstoupit pouze za předpokladu, že pracovní smlouva byla platně uzavřena. Zákoník práce ČR k tomuto uvádí, že právo odstoupit od pracovní smlouvy je dáno zaměstnavateli, pokud zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupil do práce, aniž mu v tom

⁴⁰ GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova univerzita. 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 322.

⁴¹ Není však možné využít subsidiárně právní úpravu odstoupení od spotřebitelských smluv. Srov. § 2401 odst. 2 Občanského zákoníku ČR.

⁴² PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. 2014. ISBN 978-80-7380-507-4, str. 139.

bránila překážka, nebo se zaměstnavatel o této překážce do týdne⁴³ nedozvěděl (§ 34 odst. 3 Zákoníku práce ČR). Zaměstnavatel se o této překážce zpravidla dozvídá od samotného zaměstnance. To však nemusí být podmínkou, může se tak dozvědět i od jiné osoby.

4.2 Lotyšská právní úprava

Obdobně jako v České republice a ostatně v souladu s celkovou praxí v zemích kontinentální Evropy zahrnuje i lotyšské pracovní právo relativně podrobnou regulaci týkající se pracovního poměru včetně možností jeho skončení. Problematika skončení pracovního poměru je upravena v samotném Zákoníku práce LR, dle kterého může pracovní poměr skončit hned několika způsoby.

I zde platí, že právní úprava skončení pracovního poměru je kogentní, neboť představuje významný zásah do vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V důsledku skončení pracovního poměru zaniká i většina práv a povinností obou smluvních stran. Některá práva a povinnosti nicméně v důsledku zániku pracovního poměru nezanikají. Jedná se o např. o právo na ochranu osobních údajů a obchodního tajemství. Za tímto účelem mohou smluvní strany v souladu s čl. 84 Zákoníku práce LR uzavřít také konkurenční doložku, jejíž právní následky nastávají právě až skončením pracovního poměru.

Zákoník práce LR systematicky člení způsoby skončení pracovního poměru do několika základních skupin, a to v závislosti na projevu vůle osoby, z jejíhož podnětu je pracovní poměr skončen, nebo na základě jaké události dochází k jeho skončení. Můžeme tak rozlišovat následující skupiny a následující způsoby skončení pracovního poměru:

- i. subjektivní právní skutečnosti – právní jednání,
 - dohoda stran (srov. ustanovení čl. 114 Zákoníku práce LR),
 - výpověď daná zaměstnancem (srov. ustanovení čl. 100 Zákoníku práce LR),

⁴³ Týden je poté definován v ustanovení § 350a Zákoníku práce ČR jako 7 po sobě následujících kalendářních dnů.

- výpověď daná zaměstnavatelem (srov. ustanovení čl. 101 Zákoníku práce LR),
 - zrušení pracovního poměru ve zkušební době (srov. ustanovení čl. 46 – čl. 48 Zákoníku práce LR),
 - skončení pracovního poměru zaměstnavatelem pro počáteční nemožnost uzavřít pracovní smlouvu nebo pokud je zaměstnávání zaměstnance zákonem zakázáno, např. u cizinců, kteří nemají oprávnění k výkonu zaměstnání (srov. ustanovení čl. 115 odst. 5 Zákoníku práce LR),
 - skončení pracovního poměru na žádost třetích osob u nezletilých mladších 18 let (srov. ustanovení čl. 115 odst. 1 Zákoníku práce LR)⁴⁴
 - rodič,
 - opatrovník,
 - inspektorát práce,
- ii. objektivní právní skutečnosti – právní události,
- čas,
 - uplynutí pracovního poměru sjednaného na dobu určitou (srov. ustanovení čl. 113 Zákoníku práce LR),
 - smrt,
 - smrt zaměstnance – způsobuje skončení pracovního poměru *per se* (srov. ustanovení čl. 2195 Občanského zákoníku LR),

⁴⁴ Dané ustanovení lze analogicky přirovnat k dřívějšímu ustanovení § 56a Zákoníku práce ČR platnému od 1. 1. 2014, které bylo novelou s účinností od 28. 2. 2017 zrušeno, a dle kterého byl zákonný zástupce nezletilého zaměstnance mladšího 16 let za určitých podmínek okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého.

- smrt zaměstnavatele – pokud byla práce zaměstnance úzce spjata s touto konkrétní osobou (srov. ustanovení čl. 116 Zákoníku práce LR),
- rozhodnutí soudu – pracovní poměr zaniká dnem, kdy nabyl právní moci rozsudek soudu, kterým byl zaměstnanec odsouzen k trestu odnětí svobody na 30 a více dní za spáchání trestného činu (srov. ustanovení čl. 115 odst. 3 Zákoníku práce LR).

I zde se v plné míře projevuje ochranná funkce pracovního práva, která se ukazuje zejména v ochraně zaměstnance před jednostranným skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. V souladu s tím může být pracovní poměr zaměstnance jednostranně ukončen pouze ze zákonem stanovených důvodů.

Na rozdíl od české právní úpravy lotyšské právo nezná institut odstoupení od pracovní smlouvy. Pokud se zaměstnanec po uzavření pracovní smlouvy nedostaví do práce, může být toto jednání posouzeno jako protiprávní a může být důvodem pro výpověď z pracovního poměru dle čl. 101 odst. 1 pododst. 1 Zákoníku práce LR (k tomu viz níže).⁴⁵

Tato rigorózní práce se dále zaměřuje pouze na skončení pracovního poměru jednostranným právním jednáním, a to sice výpovědí z pracovního poměru.

⁴⁵ KALNIŅA, Zaida. *Darba devēja rīcība, ja darbinieks neierodas darbā*. In: LV portāls [online]. 2017 [cit. 2020-10-25]. Dostupné z: <https://lvportals.lv/e-konsultacijas/12048-darba-deveja-riciba-ja-darbinieks-neierodas-darba-2017>.

ČÁST II. VÝPOVĚĎ Z PRACOVNÍHO POMĚRU V ČR

Výpověď z pracovního poměru je jednostranným právním jednáním, které směřuje ke skončení pracovního poměru. Výpovědí může skončit pracovní poměr jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Ke skončení trvání pracovního poměru dochází v případě naplnění podmínek výpovědi bez vůle druhé smluvní strany, a to uplynutím výpovědní doby. Zákoník práce ČR klade na oba subjekty pracovněprávního vztahu v případě skončení pracovního poměru výpovědí odlišné požadavky, čímž odráží rozdílné a nerovné postavení obou subjektů a zdůrazňuje ochranu zaměstnance jakožto slabší smluvní strany. Nejzásadnějším rozdílem mezi výpovědí danou zaměstnavatelem a zaměstnancem je v tomto ohledu skutečnost, že zaměstnavatel je ze zákona oprávněn dát zaměstnanci výpověď pouze ze zákonem explicitně stanovených důvodů (§ 52 Zákoníku práce ČR). Naopak zaměstnanec může takto učinit z jakéhokoliv důvodu nebo i bez jeho uvedení (§ 50 odst. 3 Zákoníku práce ČR). K rozvázání pracovního poměru výpovědí může dojít jak u pracovního poměru, který byl sjednán na dobu neurčitou, tak i v případě pracovního poměru sjednaného na dobu určitou.^{46, 47}

1 Hmotněprávní podmínky výpovědi

Obecná úprava zakotvená v § 50 Zákoníku práce ČR stanovuje základní náležitosti, které musí výpověď splňovat. Ty jsou vázány nejen na výpověď, kterou dává zaměstnavatel zaměstnanci, ale i na případy, kdy výpověď dává samotný zaměstnanec. Mezi tyto esenciální náležitosti patří dva základní hmotněprávní předpoklady, a to že výpověď musí být učiněna v písemné formě a musí být řádně doručena druhé smluvní straně. V případě výpovědi dané zaměstnavatelem je poté *conditio sine qua non* také skutkové vymezení výpovědního důvodu, pro který je pracovní poměr ukončován, tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem.

Prvním předpokladem validity výpovědi je tedy její písemná forma. Ustanovení § 50 odst. 1 Zákoníku práce ČR, stanovuje, že: „[v]ýpověď z pracovního poměru musí být

⁴⁶ Srov. § 65 odst. 1 Zákoníku práce ČR.

⁴⁷ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0, str. 285.

písemná, jinak se k ní nepřihlíží.“ Absence písemné formy výpovědi způsobuje (na rozdíl od dohody o rozvázání pracovního poměru) zdánlivost takového právního jednání.⁴⁸ Příslušné jednání nevyvolává žádné účinky a nepřipadá tak v úvahu následné zhojení vady právního jednání.⁴⁹ Dotčená smluvní strana se v tomto případě nemusí u soudu výslovně domáhat neplatnosti právního jednání, neboť ke zdánlivosti právního jednání soud přihlédne z úřední povinnosti (§ 588 Občanského zákoníku ČR).

K dodržení písemné formy je dále nezbytné, aby výpověď byla opatřena podpisem, neboť i jeho absence představuje vadu výpovědi pro nedostatek písemné formy.⁵⁰ Písemná forma bude zachována i při právním jednání učiněném elektronickými nebo jinými technickými prostředky umožňujícími zachycení jeho obsahu a určení jednajících osoby (§ 562 odst. 1 Občanského zákoníku ČR). V takovém případě však bude nezbytné opatřit výpověď uznávaným elektronickým podpisem.⁵¹ Nahrazení vlastnoručního podpisu zaměstnavatele na výpovědi z pracovního poměru mechanickými prostředky přitom není přípustné.⁵²

Výpověď může vyvolávat právní následky pouze v případě, byla-li řádně doručena druhé smluvní straně v souladu se speciální úpravou doručování písemností uvedenou v § 334 a násl. Zákoníku práce ČR.⁵³ Ta rozlišuje, zda se jedná o doručování písemností zaměstnanci nebo zaměstnavateli.

V případě doručování písemností zaměstnanci Zákoník práce ČR upravuje hierarchii způsobů doručování písemností. Primárně aktuální úprava předpokládá, že zaměstnavatel bude zaměstnanci nejprve doručovat písemnost osobně (do vlastních

⁴⁸ Právní úprava platná před účinností Občanského zákoníku ČR spojovala s touto vadou pouze neplatnost právního úkonu. Srov. PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. 2014. ISBN 978-80-7380-507-4, str. 113.

⁴⁹ HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 2019* Olomouc: ANAG. 2019. ISBN 978-80-7554-190-1, str. 119.

⁵⁰ Rozhodnutí KS v Hradci Králové ze dne 11. 10. 1995, sp. zn. 14 Co 158/95.

⁵¹ Ust. § 6 zákona č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce.

⁵² Rozhodnutí NS ČR ze dne 18. 12. 2018, sp. zn. 21 Cdo 682/2018.

⁵³ V souladu s § 334 Zákoníku práce ČR se za písemnosti považují „[p]ísemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový výměr (§ 113 odst. 4) nebo platový výměr (§ 136) a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce.“

rukou) na pracovišti (§ 334 odst. 2 Zákoníku práce ČR).⁵⁴ Pokud to není možné, může zaměstnavatel písemnost zaměstnanci doručit:

- i. kdekoliv bude zastižen,
- ii. prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací,
- iii. prostřednictvím datové schránky, nebo
- iv. prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Zaměstnavatel tak v případě, že není možné zaměstnanci doručit písemnost na pracovišti, může volit jednu z výše uvedených rovnocenných možností, a to zcela dle vlastního uvážení. Při doručování písemností zaměstnanci na pracovišti nebo kdekoliv bude zastižen přitom platí, že taková písemnost je doručena jak v případě, kdy ji zaměstnanec přijme, tak v případě, kdy jí zaměstnanec převzít odmítne. Pokud zaměstnanec převzetí odmítne, lze zaměstnavateli doporučit, aby o tomto učinil záznam, neboť je to právě zaměstnavatel, na kterém leží v případě sporu důkazní břemeno, že písemnost skutečně doručil, resp. že ji zaměstnanec odmítl převzít.

V případě doručování písemností prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací musí zaměstnavatel kumulativně naplnit následující požadavky:

- i. zaměstnanec s tímto způsobem doručování poskytl zaměstnavateli písemný souhlas (ten lze typicky zakotvit přímo do pracovní smlouvy),
- ii. zaměstnanec poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování,
- iii. zasílaná písemnost je podepsána uznávaným elektronickým podpisem podle příslušných ustanovení zákona č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce, ve znění pozdějších předpisů⁵⁵ (dále také „**Zákon o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce ČR**“).

⁵⁴ Od 30. 7. 2020 s účinností novely Zákoníku práce ČR (zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony) došlo ke změně hierarchie doručování.

⁵⁵ MPSV. *Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců*. TREXIMA, spol. s r.o., 2019. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/XVII1Dorucovanipisemnostizamestn>.

Písemnost zasláná tímto způsobem se považuje za doručenu dnem, kdy zaměstnanec potvrdí její převzetí datovou zprávou podepsanou uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance. Pokud tak neučiní do 3 dnů od odeslání nebo se písemnost vrátí jako nedoručitelná, platí, že písemnost nebyla doručena a zaměstnavatel musí přistoupit k volbě jiného způsobu doručování.⁵⁶ Daný požadavek na podepsané potvrzení je přitom v praxi nejvíce problematický, neboť většina zaměstnanců nemá uznávaný elektronický podpis, čímž je *de facto* tento způsob doručování ve většině případů zcela vyloučen.

Další možností, jak zaměstnanci písemnost doručit, je prostřednictvím datové schránky. Možnost doručovat do datové schránky byla do právní úpravy vtělena teprve novelou zákoníku práce s účinností od 30. 7. 2020⁵⁷. Ačkoliv tato nově zavedená možnost doručování prostřednictvím datové schránky otevírá možnost rychlého a jednoduchého elektronického doručování, je nicméně třeba podotknout, že prozatím se tato možnost jeví prakticky nevyužitelná. Je tomu tak zejména proto, že většina zaměstnanců datovou schránkou nedisponuje a pokud ano, má její využití zpřístupněno výhradně ke komunikaci s orgány veřejné moci. Obdobně jako v případě doručování písemností prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací pak platí, že pokud zaměstnavatel zamýšlí doručovat do datové schránky, je oprávněn tak učinit, pouze pokud zaměstnanec vyslovil k takovému doručování písemný souhlas. Jestliže se zaměstnanec do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti nepřihlásí, považuje se písemnost za doručenu posledním dnem této lhůty.

Dosud pravděpodobně nejčastější alternativou k jiným způsobům doručování představuje doručování prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb. Zaměstnavatel však musí zvolit takovou službu, aby:

- i. doručení písemnosti bylo doloženo písemným záznamem o doručení,

⁵⁶ Součástí pozměňovacích návrhů výboru pro veřejnou správu k sněmovnímu tisku č. 756 rozeslaného poslancům dne 18. 2. 2020 je také novela Zákoníku práce ČR, která by mohla znamenat zlom v úpravě elektronického doručování pracovněprávních písemností.

⁵⁷ Zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony.

- ii. v případě, kdy zaměstnanec nebude poštovním doručovatelem zastižen, došlo k uložení písemnosti v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu. Zároveň zaměstnanec musí být vyzván písemným oznámením, aby si uloženu písemnost do 15 kalendářních dnů vyzvedl,
- iii. v rámci písemného oznámení musí být zaměstnanec poučen, od kdy, v kterou dobu a kde si může písemnost vyzvednout,
- iv. v rámci písemného oznámení musí být zaměstnanec poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti.⁵⁸

Písemnost musí být doručována na adresu, kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil a musí být určena výhradně zaměstnanci. Právní úprava účinná do 29. 7. 2020 zakotvovala povinnost doručovat písemnosti tímto způsobem na poslední adresu zaměstnance, která je zaměstnavateli známa. Tato dikce nicméně činila v praxi problémy, neboť zaměstnavatel musel zohledňovat i informace o adrese zaměstnance získané od dalších věrohodných zdrojů, např. kolegů zaměstnance. Změnou daného ustanovení poté zákonodárce přenesl břemeno správnosti doručovací adresy zaměstnance na zaměstnance samotného, čímž omezil možnost účelového jednání zaměstnance a neposkytnutí správné doručovací adresy.⁵⁹

Pokud budou naplněny výše uvedené podmínky, je písemnost doručovaná prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb doručena buď dnem, kdy si ji zaměstnanec převzal, nebo pokud si zaměstnanec uloženu písemnost nepřevzme, pak posledním dnem úložní lhůty (15 kalendářních dnů) s tím, že písemnost se zaměstnavateli vrátí. Pokud navíc zaměstnanec znemožní doručení tím, že písemnost odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k jejímu doručení (například se na poslední známé adrese nezdržuje), pak se písemnost považuje za doručenu dnem,

⁵⁸ MPSV. *Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců*. TŘEXIMA, spol. s r.o., 2019, Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/XVII1Dorucovanipisemnostizamestn>

⁵⁹ Nadto lze doporučit, aby již pracovní smlouva uzavíraná se zaměstnancem obsahovala povinnost oznamovat jakoukoliv změnu doručovací adresy zaměstnance.

kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo. Zaměstnanec však musí být od doručovatele o následcích odmítnutí převzetí písemnosti poučen.⁶⁰

Co se týče doručování zaměstnancem zaměstnavateli, Zákoník práce ČR obecně nestanovuje povinnost zaměstnance doručit zaměstnavateli pracovněprávní písemnosti určitým způsobem. Zákoník práce ČR se v tomto ohledu pouze omezuje na konstatování, že takové doručování se bude zpravidla dít osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele.⁶¹ Jako alternativa se v daném případě nabízí zejména možnost doručovat písemnost prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb, případně prostřednictvím datové schránky. Písemnost se považuje za doručenu, jakmile zaměstnavatel písemnost převzal. Pokud zaměstnavatel převzít písemnost odmítne, neposkytne součinnost nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla nebo v místě podnikání zaměstnavatele, považuje se písemnost za doručenu dnem, kdy k takové skutečnosti došlo.⁶²

Pokud se zaměstnanec rozhodne doručovat zaměstnanci prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, může k doručování přistoupit pouze pokud:

- i. zaměstnavatel s tímto způsobem doručování poskytl souhlas,
- ii. zaměstnavatel poskytl zaměstnanci elektronickou adresu pro doručování,
- iii. zasílaná písemnost je podepsána uznávaným elektronickým podpisem podle Zákona o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce ČR.

V případě elektronického doručování je písemnost doručena dnem, kdy zaměstnavatel její převzetí potvrdí zaměstnanci datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo zapečetěnou uznávanou pečetí. Pakliže zaměstnavatel převzetí písemnosti do 3 dnů od odeslání zaměstnanci nepotvrdí nebo

⁶⁰ MPSV. *Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců*. TŘEXIMA, spol. s r.o., 2019, Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/XVII1Dorucovanipisemnostizamestn>.

⁶¹ MURAD, Martin a UHRINOVÁ Adéla. *Elektronizace právního jednání v pracovněprávních vztazích*. Magazine epravo [online]. 2019, (4/2019), 3 [cit. 2020-10-21]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/knihovna-epravo-cz-magazine/rocnik-2019.html>

⁶² Ust. § 337 odst. 2 Zákoníku práce ČR.

se písemnost vrátí zaměstnanci jako nedoručitelná, doručení písemnosti nebude účinné a zaměstnanec se bude muset písemnost pokusit zaměstnavateli doručit jiným způsobem.

Zaměstnanec může písemnost doručovat také prostřednictvím datové schránky, pokud zaměstnavatel s tímto způsobem doručování vysloví svůj souhlas. Taková písemnost je poté doručena dnem dodání písemnosti do datové schránky zaměstnavatele.⁶³

Pakliže výpověď nebude druhé smluvní straně řádně doručena, bude se (na rozdíl od právní úpravy účinné do 31. 12. 2013) jednat již nikoliv o jednání neplatné, ale jednání zdánlivé.⁶⁴ Bez řádného doručení bude na právní jednání dále hleděno, jako by nebylo učiněno. Samotný okamžik doručení je přitom důležitý zejm. pro určení dvou momentů významných pro skončení pracovního poměru, a to:

- i. určení konce pracovního poměru, který končí uplynutím výpovědní doby (resp. tedy pro určení samotného počátku běhu výpovědní doby), a
- ii. určení běhu objektivní (1 rok) a subjektivní (2 měsíce) lhůty ve smyslu § 58 Zákoníku práce ČR pro možnost výpovědi pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů dle § 52 písm. g) Zákoníku práce ČR. Jedná se o lhůty prekluzivní, jejichž marným uplynutím právo dát výpověď zaměstnanci bez dalšího zaniká.⁶⁵

Je také nutné dále rozlišovat mezi perfekcí právního jednání a okamžikem skončení pracovního poměru. Perfekce (schopnost vyvolávat právní účinky) u výpovědi nastává okamžikem jejího doručení druhé straně – od tohoto okamžiku jsou smluvní strany vázány tímto právním jednáním. Právní následky výpovědi však nastávají až okamžikem uplynutí výpovědní doby, čímž daný pracovní poměr končí. Rozlišování těchto skutečností má dále dopady na možnost odvolání výpovědi.

⁶³ MPSV. *Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců*. TŘEXIMA, spol. s r.o., 2019, Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/XVII2Dorucovanipisemnostizamestn>.

⁶⁴ V tomto případě se proto neuplatní ani § 69 a násl. Zákoníku práce ČR, který se vztahuje výlučně na neplatné rozvázání pracovního poměru. Neuplatní se tedy ani prekluzivní dvouměsíční lhůta k uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru dle § 72 Zákoníku práce ČR.

⁶⁵ Blíže např. viz rozhodnutí NS ČR ze dne 17. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 630/2015.

Po doručení výpovědi mají zaměstnanec i zaměstnavatel dle § 50 odst. 5 Zákoníku práce ČR možnost výpověď písemně odvolat, avšak odvolání může být provedeno pouze s písemným souhlasem druhé smluvní strany, a to až do posledního dne výpovědní doby. Zákoník práce ČR tak dává smluvním stranám pracovního poměru možnost zvážit svůj zájem na trvání pracovního poměru. Pokud druhá smluvní strana s odvoláním nesouhlasí, zůstávají právní účinky odvolání bez dalšího zachovány.⁶⁶ To neplatí v případě, kdy se o výpovědi druhá strana dozví, ačkoliv výpověď nebyla této smluvní straně doručena; v takovém případě lze výpověď odvolat i bez souhlasu druhé smluvní strany. Platným odstoupením od výpovědi se v obou případech účinky výpovědi ruší *ex tunc* a pracovní poměr nadále trvá, jako by výpověď nebyla podána.⁶⁷

2 Výpovědní doba a její běh

Důležitým institutem pro skončení pracovního poměru je také výpovědní doba a její plynutí. Účelem výpovědní doby je poskytnout smluvním stranám dostatečný prostor ke zmírnění negativních vlivů spojených se skončením pracovního poměru např. poskytnutím času na nalezení nového zaměstnance, nebo na nalezení nového zaměstnání. Dle § 51 odst. 1 Zákoníku práce ČR platí, že výpovědní doba činí nejméně dva měsíce.⁶⁸ Z dikce daného ustanovení vyplývá, že zaměstnavatel si se zaměstnancem mohou sjednat i delší výpovědní dobu, a to písemnou smlouvou. Prodloužená výpovědní doba musí být přiměřená, pro obě smluvní strany akceptovatelná a stejně dlouhá (nelze tak například sjednat pro zaměstnavatele 3měsíční výpovědní dobu a pro zaměstnance 6měsíční).⁶⁹ Smluvní strany si ji mohou sjednat přímo v pracovní smlouvě nebo i jiné, inominátní smlouvě. Od 1. 1. 2012, kdy došlo ke změně koncepce daného ustanovení, nicméně nadále nemůže být prodloužení výpovědní doby zakotveno v kolektivní smlouvě nebo

⁶⁶ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck. 2019. ISBN 978-80-7400-759-0, str. 285.

⁶⁷ KOCOUREK, Jirí a DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. V Praze: C.H. Beck. 2016. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-616-6, str. 142, 143.

⁶⁸ V souladu s čl. 4 odst. 4 Evropské sociální charty má zaměstnanec právo na přiměřeně dlouhou výpovědní dobu.

⁶⁹ JOUZA, Ladislav. *Otazníky kolem výpovědní doby*. Časopis Národní pojištění č. 12/2016. 2016, 2016(12), 3, str. 18.

vnitřním předpisu.⁷⁰ Delší výpovědní dobu lze sjednat jak při vzniku pracovního poměru, během jeho trvání, tak i při jeho skončení (nikoliv však např. v samotné výpovědi, neboť ta je pouze jednostranným právním jednáním). Nejpozději však lze takto sjednat v den, který předchází počátku běhu výpovědní doby.

Je také otázkou, o jaké časové jednotky je možné výpovědní dobu prodlužovat, resp. zda jí lze prodloužit pouze o měsíce (kalendářní) nebo například i o týdny či dny. K této otázce se vyjádřilo také Kolegium expertů AKV⁷¹ ve svém stanovisku. Uvedlo v něm, že dohodu zaměstnavatele a zaměstnance o delší výpovědní době v jiné časové jednotce než v měsících „není možné vyloučit ani poukazem na ustanovení § 51 odst. 2 ZP o začátku a konci výpovědní doby“, neboť v případě, kdy Zákoník práce ČR neupravuje určitou situaci, lze využít subsidiární úpravu zakotvenou v Občanském zákoníku ČR. S těmito závěry se autorka ztotožňuje. Dle názoru autorky však lze z praktického hlediska vždy doporučit prodloužení výpovědní doby o časový úsek definovaný v měsících, a to např. s ohledem na počítání dovolené, jednodušší a srozumitelnější výplatu mzdy nebo např. snadnější výplatu plnění z konkurenční doložky.

Zákoník práce ČR v § 51 odst. 2 Zákoníku práce ČR dále obsahuje speciální úpravu běhu výpovědní doby. Ta začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce, který následuje po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Pro běh výpovědní doby je bezpředmětné, ve který den měsíce bylo právní jednání učiněno, a v jaký den výpovědní doba končí. Pracovní poměr skončí i v případě, kdy je posledním dnem výpovědní doby sobota, neděle nebo státní svátek. Z tohoto pravidla zákon explicitně upravuje některé výjimky.

Mezi výjimky z běhu výpovědní doby patří:

**i. Přejed práv a povinností z pracovněprávního vztahu dle § 51a
Zákoníku práce ČR**

⁷⁰ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck. 2019. ISBN 978-80-7400-759-0, str. 293.

⁷¹ BUKOVJAN, Petr a ŠUBRT, Bořivoj. *Výkladová stanoviska AKV (XIV.)* [online]. In: . 2014 [cit. 2020-10-20]. Dostupné z: <http://www.akvpracpravo.cz/stanoviska-1404041996.html>

První výjimka z běhu výpovědní doby souvisí s problematikou přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Nová koncepce úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů účinná od 30. 7. 2020⁷² se promítla i do úpravy § 51a Zákoníku práce ČR. Ten nově ve dvou odstavcích rozlišuje mezi situacemi, kdy byl zaměstnanec řádně informován o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v souladu s § 339 Zákoníku práce ČR, a kdy nikoliv. V případě, kdy byl zaměstnanec řádně informován, má tento právo podat výpověď do 15 dnů ode dne, kdy byl o přechodu řádně informován zaměstnavatelem. V tomto případě dojde ke skončení pracovního poměru, tak jako v případě předchozí právní úpravy, nejpozději v den předcházející účinnosti přechodu.

V případě, kdy zaměstnanec řádně informován nebyl, může dát z tohoto důvodu výpověď následovně:

- i. byla-li dána výpověď přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu, a
- ii. byla-li dána výpověď do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.⁷³

Nová úprava tak zaměstnanci dává možnost lépe reagovat na situace, kdy zaměstnanec nebyl o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů řádně informován a upravuje v tomto duchu i výjimky z běhu výpovědní doby. Jak aktuálně účinná, tak i předchozí úprava nicméně cílí na striktní dodržení zákazu nucené práce, na ochranu zaměstnance a jeho práva na svobodnou volbu povolání.

ii. Ochranná doba dle § 53 odst. 2 Zákoníku práce ČR

Další výjimkou z běhu výpovědní doby je její prodloužení o ochrannou dobu v případě, kdy byla výpověď dána před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní

⁷² Zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony.

⁷³ Ust. § 51a Zákoníku práce ČR.

doba uplynula v této ochranné době. Ochranná doba se tak do výpovědní doby nezapočítává a pracovní poměr skončí až uplynutím výpovědní doby, resp. její zbývající části, po skončení ochranné doby. Tato výjimka je prolomena, pokud zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na tomto prodloužení pracovního poměru netrvá. V takové případě pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby.

iii. Mateřská a rodičovská dovolená dle § 54 písm. c) Zákoníku práce ČR

V případě, kdy byla zaměstnankyni nebo zaměstnanci dána výpověď z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, a to před nástupem na mateřskou (resp. rodičovskou dovolenou), po dobu po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou).

iv. Hromadné propouštění dle § 63 Zákoníku práce ČR

Poslední výjimka z běhu výpovědní doby se vztahuje k úpravě hromadného propouštění. Zákoník práce ČR ukládá zaměstnanci povinnost doručit krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců (§ 62 odst. 5 Zákoníku práce ČR). Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele. Toto neplatí v případě, že zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Výjimku z tohoto pravidla Zákoník práce ČR stanovuje pouze pro případ, bylo-li vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele. Pokud by tak měla výpovědní doba skončit dříve než uplynutím 30 dnů od doručení písemné zprávy, skončil by pracovní poměr až jejím uplynutím.⁷⁴

⁷⁴ HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 2019* Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-190-1, str. 121.

3 Výpovědní důvod a jeho skutkové vymezení

Jak bylo nastíněno výše, největším rozdílem mezi výpovědí danou zaměstnavatelem a zaměstnancem je její odůvodnění. Zatímco zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu, nebo i bez jeho uvedení (§ 50 odst. 3 Zákoníku práce ČR), zaměstnavatel tak může učinit pouze se zákonem výslovně stanovených důvodů (§ 52 Zákoníku práce ČR).

Ve výpovědi musí být výpovědní důvod dostatečně skutkově vymezen, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným výpovědním důvodem a současně aby bylo zřejmé, že existují faktické důvody, opravňující zaměstnavatele k dání výpovědi. Zcela nedostatečný je tak pouhý opis zákonného důvodu nebo odkaz na něj.⁷⁵ Uvedený důvod přitom nelze po řádném doručení výpovědi později dodatečně nikterak měnit (§ 50 odst. 4 Zákoníku práce ČR). Spatřuje-li tak zaměstnavatel naplnění více výpovědních důvodů, nic mu v zásadě nebrání tyto do výpovědi uvést; pokud *vice versa* dovozuje existenci výpovědního důvodu z více skutků, je potřeba bližší skutkové odůvodnění a provázání.⁷⁶ Jednotlivé výpovědní důvody nicméně budou zkoumány každý zvlášť, osamoceně budou posuzovány také jejich účinky na další trvání pracovního poměru. Jestliže pracovní poměr skončí na základě jednoho z nich, stávají se ostatní uplatněné důvody obsoletními.⁷⁷

V každém případě je vždy rozhodující důsledné vylíčení rozhodných skutečností a jejich subsumpce pod konkrétní skutkové podstaty výpovědních důvodů. Přistoupí-li tak zaměstnavatel k dání výpovědi bez skutkového vymezení nebo dokonce bez uvedení důvodu, bude takové pracovněprávní jednání bez dalšího absolutně neplatné.⁷⁸ Naopak bezpředmětná bude jakákoliv právní kvalifikace zaměstnavatele učiněná ve vztahu ke skutkovému stavu a kvalifikaci výpovědního důvodu (typicky např. v případě posouzení porušení povinností zaměstnance). Z ustálené rozhodovací praxe plyne,

⁷⁵ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo. 2., upr. vyd.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 193.

⁷⁶ Dle rozhodnutí NS ČSSR ze dne 29. 6. 1968, sp. zn. 6 Cz 229/67, dále platí, že: „*Je-li výpovědní důvod podmiňován více skutečnostmi, nestačí k jeho uvedení v písemné výpovědi toliko uvedení zákonné skutkové podstaty; je třeba jeho bližšího skutkového odůvodnění.*“

⁷⁷ Rozhodnutí NS ČR ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004.

⁷⁸ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce. 3. vydání.* Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0, str. 285.

že je věcí soudu, aby posoudil, zda všechna označená jednání naplňují danou skutkovou podstatu výpovědního důvodu.⁷⁹

4 Výpověď daná zaměstnavatelem

Česká právní úprava klade na zaměstnavatele v případě výpovědi výrazně vyšší nároky než na zaměstnance. Pokud chce dát zaměstnavatel zaměstnanci platnou výpověď, musí na rozdíl od zaměstnance dodržet krom. obecných hmotněprávních podmínek výpovědi i podmínky zvláštní. Mezi ty patří:

- i. jasně a určitě stanovený výpovědní důvod,
- ii. zákaz výpovědi zaměstnanci v ochranné době,
- iii. u některých skupin zaměstnanců souhlas příslušných orgánů (člen orgánu odborové organizace dle § 61 Zákoníku práce ČR), a
- iv. dodržení časového omezení možnosti dát výpověď dle § 58 Zákoníku práce ČR.⁸⁰

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze na základě důvodů taxativně stanovených zákonem. Ustanovení § 52 Zákoníku práce ČR poskytuje ucelenou právní úpravu tzv. výpovědních důvodů, které zaměstnavateli za určitých okolností umožňují vypovědět pracovní poměr zaměstnanci tak, aniž by nezákonně nezasahoval do práv tohoto zaměstnance.⁸¹ Výpovědní důvody v tomto směru vychází (a to i přes to,

⁷⁹ Rozhodnutí NS ČR ze dne 14. 5. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3280/2018, rozhodnutí NS ČR ze dne 12. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1479/2011.

⁸⁰ GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 332-333.

⁸¹ Konkrétně se jedná o následující důvody:

„a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,

b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,

c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách,

d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnílékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,

že Česká republika nepřistoupila k její ratifikaci) z úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158/1982, o ukončení zaměstnání.⁸² V souladu s ní tak česká právní úprava rozeznává osm výpovědních důvodů, které lze systematicky rozřadit do tří základních skupin, a to:

- i. důvody, které spočívají v technických nebo ekonomických změnách provozu zaměstnavatele, které bývají tradičně označovány jako důvody organizační,
- ii. důvody, které jsou spojeny s objektivními osobními důvody vzniklými u zaměstnance, např. nesplňování kvalifikace, která je potřebná pro výkon práce, zdravotní důvody atd., a
- iii. důvody, které jsou spojeny s chováním zaměstnance, tedy porušování tzv. pracovní kázně, povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci či porušení jiných povinností zaměstnance v souvislosti s dodržováním režimu dočasně práce neschopného.⁸³

Obecně se v praxi nejčastěji uplatňují důvody spočívající v důvodech organizačních. V kontextu situace na trhu práce ČR se přitom tato praxe jeví jako logická, neboť pracovníků, zejm. poté těch kvalifikovaných, je na trhu práce omezené množství

e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost,

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

g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,

h) poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.“

⁸² Úmluva uvádí, že výpovědními důvody na straně zaměstnavatele mohou být pouze důvody organizační povahy, důvody spočívající ve způsobilosti zaměstnance k plnění povinností vyplývajících z jeho pracovního závazku, které převzal v pracovní smlouvě, a důvody týkající se chování zaměstnance.

⁸³ HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem 2019*. Olomouc: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-190-1, str. 124, 125.

a zaměstnavatelé, resp. jejich většina, cílí na získání stálých, ideálně loajálních, zaměstnanců. Z těchto důvodů také často zaměstnavatelé nepřistupují k dání výpovědi z důvodů spojených s chováním zaměstnance a snaží se tyto situace řešit spíše méně invazivními prostředky. Tento trend je dle názoru autorky ovlivněn také náročností naplnění všech zákonných předpokladů v případě výpovědi z důvodu chování zaměstnance. V důsledku toho zaměstnavatele buď nepřistoupí k dání výpovědi vůbec, nebo, a to v lepším případě, uzavřou se zaměstnancem dohodu o rozvázání pracovního poměru. V horším případě se zaměstnavatelé snaží vyvstatlou situaci řešit umělým konstruováním neopodstatněné organizační změny a následně dáním výpovědi z organizačních důvodů (§ 52 písm. c) Zákoníku práce ČR).

4.1 Organizační důvody

Tzv. organizační důvody upravuje Zákoník práce ČR v ustanovení § 52 pod písm. a), b) a c). Za organizační důvody se tradičně označují důvody spočívající ve změnách organizační, technologické, technické, ekonomické, personální nebo jiné povahy, které mají dopad na provoz zaměstnavatele nebo jeho části, nebo na výkon jiných jeho činností a úkolů. Jednotlivé výpovědní důvody se liší dle charakteru změny, která u zaměstnavatele fakticky nastala. Organizační důvody jsou dále neodmyslitelně spojeny s nárokem zaměstnance na odstupné podle § 67 Zákoníku práce ČR (k tomu viz kapitola 7.1 níže).

4.1.1 Výpovědní důvod dle § 52 písm. a) Zákoníku práce ČR

O důvod upravený v § 52 písm. a) Zákoníku práce ČR se jedná tehdy, pokud se ruší zaměstnavatel nebo jeho část a zároveň:

- i. zaměstnavatel nebo jeho část dále nebude provozovat relativně samostatnou činnost,
- ii. zaměstnavatel v důsledku fakticky nastalé organizační změny nemá objektivně vzato další možnost přidělovat zaměstnanci práci dle jeho pracovní smlouvy, a to buď vůbec, nebo ve svojí zrušené části, ve které zaměstnanec svoji práci doposud vykonával,
- iii. nejedná se přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů (viz § 338 a násl. Zákoníku práce ČR).

Pojem zrušení zaměstnavatele je nezbytné chápat v souladu s komentářovou literaturou a ustálenou judikaturou⁸⁴. Doktrína uvádí, že se jedná o opatření, na základě kterého zaměstnavatel zejm. přestane provozovat relativně samostatnou činnost nebo se takové opatření týká jeho organizační jednotky, útvaru nebo jiné složky, která vykazuje funkční samostatnost (vyvíjí relativně samostatnou činnost), čímž se podílí na podnikatelské činnosti samotného zaměstnavatele (části zaměstnavatele). Funkční samostatnost části zaměstnavatele, tj. organizační jednotky, útvaru nebo jiné složky, je přitom determinována především vyčleněnými prostředky (například náradí, zařízení, budovy, stroje apod.) a prostory k provozování činnosti, bývá uvedena ve vnitřním organizačním předpisu zaměstnavatele a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele.⁸⁵

Není přitom možné, aby opatření zaměstnavatele sledovalo pouhý útlum aktivit zaměstnavatele nebo jeho části.⁸⁶ Zároveň však zrušení zaměstnavatele nelze ani zaměňovat se zrušením obchodní korporace či jiné právnické osoby, po kterém následuje výmaz z obchodního nebo jiného rejstříku a její zánik.⁸⁷ S ohledem na to může tento výpovědní důvod nastat jak u zaměstnavatele, který je právnickou, tak fyzickou osobou.⁸⁸ Ačkoliv se tak nejedná o obchodní korporaci nebo jiné seskupení, nelze část zaměstnavatele nebo zaměstnavatele samotného ani ztotožňovat se skupinou pracovníků u něj působících, resp. jej chápat jako personální prvek bez hmotného substrátu. K tomu Nejvyšší soud (dále také „NS ČR“) ve svém rozhodnutí ze dne 19. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1367/2015 uvedl, že část zaměstnavatele (analogicky i zaměstnavatel sám) *„představuje určitý soubor věcí, práv a jiných majetkových hodnot, které slouží k plnění úkolů zaměstnavatele. Součástí tohoto souboru je i osobní prvek (zaměstnanci v ní působící). Pro část zaměstnavatele je tak charakteristické spojení hmotných a osobních*

⁸⁴ Srov. např. rozhodnutí NS ČR ze 6. 5. 1997, 2 Cdo 1053/96, rozhodnutí NS ČR ze dne 26. 6. 2019, sp. zn. 21 Cdo 864/2019.

⁸⁵ Rozhodnutí NS ČR ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009.

⁸⁶ Viz např. rozhodnutí NS ČR ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009.

⁸⁷ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-946-7, str. 311, 312.

⁸⁸ VYSOKAJOVÁ, Margarita, a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. 2013. ISBN 978-80-7478-033-2, str. 96.

složek činnosti. “ Pokud tedy dochází ke zrušení zaměstnavatele (obdobně aplikovatelná je tato premisa i na přemístění zaměstnavatele), pak se takovéto opatření nemůže dotýkat jen jeho osobního prvku, ale vždy také jeho hmotných složek.

Výše uvedené vymezení se obdobně projeví i v další podmínce pro možnost využití výpovědního důvodu dle § 52 písm. a) Zákoníku práce ČR, podle které musí existovat příčinná souvislost mezi zrušenou částí zaměstnavatele a skutečností, že zaměstnavatel není nadále schopen zaměstnanci přidělovat práci dle jeho pracovní smlouvy.⁸⁹ Kdyby tak zaměstnavatel pozbyl možnost přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy např. pouze kvůli útlumu aktivit, ale nedošlo by ke zrušení části zaměstnavatele, ve které tento zaměstnanec působí, byl by dán výpovědní důvod dle § 52 písm. c) Zákoníku práce ČR.⁹⁰ Samotné zrušení zaměstnavatele (nebo jeho části) samo o sobě nesměruje ke vzniku, změně nebo zániku práv a povinností, ačkoliv ve spojení s jinou právní skutečností, v tomto případě právním jednáním, může mít v pracovněprávních vztazích právní následky. Jedná se tak o faktické jednání, na které nedopadají důvody nicotnosti nebo neplatnosti právního jednání.⁹¹

Od zrušení zaměstnavatele bez právního nástupce je nutné odlišovat situace, kdy do práv a povinností zaměstnavatele vstupuje jiná osoba a dochází ke změně jednoho subjektu právních vztahů. V takovém případě se jedná o přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, pro který nelze skončit pracovní poměr se zaměstnancem z důvodů dle § 52 písm. a) Zákoníku práce ČR.

4.1.2 Výpovědní důvod dle § 52 písm. b) Zákoníku práce ČR

O důvod dle § 52 písm. b) Zákoníku práce ČR se bude jednat tehdy, pokud zaměstnavatel jako právnická nebo fyzická osoba začne podnikat nebo vykonávat své činnosti a úkoly zcela nebo zčásti na jiném místě. Dále také, pokud tento zaměstnavatel v důsledku jeho přemístění nebo přemístění jeho části nemá objektivně vzato další možnost přidělovat zaměstnanci práci v místě, které bylo v pracovní smlouvě sjednáno

⁸⁹ Rozhodnutí NS ČR ze dne 27. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1282/2016.

⁹⁰ Viz rozhodnutí NS ČR ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009.

⁹¹ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck. 2019. ISBN 978-80-7400-759-0, str. 299.

jako místo výkonu práce a nedošlo-li k jeho změně nebo rozšíření dohodou smluvních stran.

V případě výpovědního důvodu dle § 52 písm. b) Zákoníku práce ČR zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnancům práci dle pracovní smlouvy, ale pouze ztrácí možnost přidělovat zaměstnancům práci v místě, které s nimi bylo v jejich pracovní smlouvě jako místo výkonu práce sjednáno. O důvod dle § 52 písm. b) Zákoníku práce ČR se proto nebude jednat v případě, kdy původní ujednání místa výkonu práce bylo stanoveno širěji a zahrnovalo dosavadní i nové působíště zaměstnavatele. Typicky lze uvést příklad, v němž bylo sjednáno působíště širěji než jedna konkrétní obec, a to např. na území celé České republiky a zároveň bylo pro účely cestovních náhrad stanoveno pravidelné pracoviště. Nebude se přitom jednat ani o situaci, kdy zaměstnavatel mění svoje sídlo zapsané ve veřejném rejstříku ani skutečné sídlo zaměstnavatele, protože samotná změna nemusí způsobovat převedení podnikání nebo provozu činností či úkolů zaměstnavatele na jiné místo. O přemístění sídla dle § 52 písm. b) Zákoníku práce ČR se nicméně bude jednat v případě, kdy má zaměstnanec v pracovní smlouvě jako místo výkonu práce uvedeno „*sídlo zaměstnavatele*“ a zaměstnavatel přistoupí k jeho změně.⁹²

V případě, kdy dochází k přemístění pouze části zaměstnavatele, bude dán důvod dle § 52 písm. b) Zákoníku práce ČR tehdy, pokud zaměstnanec pracoval v přemístěné části, přičemž tomuto zaměstnanci proto nelze nadále přidělovat práci na místě sjednaném v pracovní smlouvě.⁹³ Obdobně jako zrušení zaměstnavatele nebo jeho části je i samotné přemístění zaměstnavatele nebo jeho části tzv. faktickým jednáním, na které proto nedopadají důvody nicotnosti a neplatnosti.

4.1.3 Výpovědní důvod dle § 52 písm. c) Zákoníku práce ČR

Důvod uvedený v § 52 písm. c) Zákoníku práce ČR umožňuje zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď v případě, kdy se zaměstnanec stane nadbytečným z důvodu přijetí rozhodnutí o tzv. ostatních organizačních změnách. Jedná se o nejčastější důvod

⁹² Rozhodnutí NS ČR ze dne 26. 3. 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000.

⁹³ Rozhodnutí NS ČR ze dne 27. 11. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3551/2017.

výpovědi, pro který je zároveň charakteristické, že zaměstnavatel sice má a nadále může zaměstnance zaměstnávat – neztratil po organizační změně reálnou možnost přidělovat zaměstnanci práci ve smluveném rozsahu, ale s ohledem na organizační změny není pro zaměstnavatele práce zaměstnance nadále potřebná, a to buď vůbec, nebo v původním rozsahu. Zaměstnavateli je tímto ze zákona dána možnost, aby efektivně reguloval počet svých zaměstnanců či jejich profesní nebo kvalifikační složení dle jeho potřeb.

Pro výpovědní důvod dle § 52 písm. c) Zákoníku práce ČR musí být splněny následující předpoklady:

- i. musí být přijato rozhodnutí o organizačních změnách – rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,
- ii. vznik nadbytečnosti zaměstnance, a
- iii. příčinná souvislosti mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečností zaměstnance.⁹⁴

4.1.3.1 Organizační změny, jejich existence a rozhodnutí o organizačních změnách

Prvním předpokladem pro platnost výpovědi dle § 52 Zákoníku práce ČR je přijetí rozhodnutí o organizačních změnách (dále také „**rozhodnutí**“). Toto rozhodnutí může v souladu se zákonem spočívat hned v několika rozdílných situacích (bývá uváděno, že se jedná o více výpovědních důvodů).

Jedná se tak o důvody spočívající ve:

- i. změně úkolů zaměstnavatele,
- ii. změně technického vybavení zaměstnavatele,
- iii. snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce,

⁹⁴ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck. 2019. ISBN 978-80-7400-759-0, str. 306.

iv. rozhodnutí o jiných organizačních změnách.⁹⁵

Není přitom podstatné, v jaké formě zaměstnavatel rozhodnutí učiní. Rozhodnutí není právním jednáním, se kterým by zákon spojoval vznik, změnu nebo zánik právního vztahu, ale pouze skutečností (tzv. faktickým jednáním, na které proto nedopadají důvody nicotnosti a neplatnosti⁹⁶), která je hmotněprávním předpokladem k možnosti zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď.⁹⁷ Zároveň však platí, že zaměstnavatel musí být schopen jednoznačně prokázat, že takové rozhodnutí bylo přijato. S ohledem na to lze vždy doporučit, aby každé jednotlivé rozhodnutí zaměstnavatel učinil písemně, aby pro případ sporu byl schopen jednoznačně prokázat, v čem dané rozhodnutí spočívalo. Dále by měl být schopen jednoznačně prokázat kdy a jak účinky organizační změny nastaly. Rozhodnutí přitom musí být mj. učiněno osobou k tomu oprávněnou.⁹⁸

O přijetí rozhodnutí zaměstnavatel nemá povinnost zaměstnance předem informovat ani ho nemusí nijak vyhlásit.⁹⁹ Může tak zaměstnance seznámit se svým rozhodnutím až v momentě dání výpovědi.¹⁰⁰ Z povinnosti seznámit zaměstnance s obsahem svého rozhodnutí se zaměstnavatel nemůže vyvázat ani v případě, kdy rozhodnutí obsahuje údaje tvořící obchodní tajemství. V takovém případě by měl zaměstnavatel v zájmu zachování ochrany obchodního tajemství zaměstnance upozornit na hrozící následky v případě porušení¹⁰¹ – např. možnost požadovat náhradu škody.

Co se týče obsahu daného rozhodnutí, platí, že v něm musí být jasně vyjádřeno, která pracovní místa a jaký počet pracovních míst považuje zaměstnavatel nadále za nepotřebná. K tomu dále např. NS v rozhodnutí ze dne 24. 3. 2016 sp. zn. 21 Cdo 2457/2015, uvedl, že „[o]kruh nadbytečných zaměstnanců může být v rozhodnutí

⁹⁵ HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem 2019*. Olomouc: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-190-1, str. 125.

⁹⁶ Rozhodnutí NS ČR ze dne 18. 4. 2019, sp. zn. 21 Cdo 119/2019.

⁹⁷ Viz také rozhodnutí NS ČR ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003.

⁹⁸ Rozhodnutí NS ČR ze dne 24. 9. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2599/2019, rozhodnutí NS ČR ze dne 28. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3839/2015.

⁹⁹ Rozhodnutí NS ČR ze dne 11. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3529/2014.

¹⁰⁰ Rozhodnutí NS ČR ze dne 21. 5. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2425/2014.

¹⁰¹ Rozhodnutí NS ČR ze dne 2. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2004.

zaměstnavatele o organizační změně vyjádřen nejen druhem práce sjednaným nebo vykonávaným jednotlivými zaměstnanci, nýbrž jakýmkoli jiným způsobem (uvedením profesní skupiny, platové třídy, organizačního útvaru, který se zrušuje apod.), z něhož bude s určitostí patrné, která pracovní místa (jaký jejich počet) považuje zaměstnavatel nadále za nepotřebná.“ Není tak nezbytné v rozhodnutí uvádět jména konkrétních zaměstnanců. Postačí, pokud z něj bude jednoznačně patrné, jaká pracovní místa jsou pro zaměstnavatele nadále nepotřebná.

Zaměstnavatel je oprávněn přijmout rozhodnutí o organizačních změnách zcela dle svého uvážení. Zaměstnavatel je tak například i oprávněn rozhodnout, že určité činnosti, které byly vykonávány zaměstnanci, budou v budoucnu zajišťovány jinak než prostřednictvím osob zaměstnávaných v pracovněprávním vztahu.¹⁰² Vedle toho je možné, aby organizační změna spočívala v personálním opatření, které by reagovalo na vzniklou situaci a umožnilo další efektivní bezporuchovou činnost zaměstnavatele.¹⁰³

Pro platnost výpovědi pro nadbytečnost není podstatné, zda organizační změnou sledovaný účel byl či nebyl později dosažen. Platnost výpovědi tak bude dána i v případě, kdy se přijaté organizační změny později ukážou jako neúčinné.¹⁰⁴ K tomu je nicméně třeba poznamenat, že rozhodnutí nemůže mít za účel zastřít skutečné záměry zaměstnavatele (např. zbavit se nepohodlného zaměstnance), nemůže sledovat jiné než označené cíle a nemůže být neopodstatněné. Pokud by tak realizací „byly od počátku sledovány jiné než uvedené cíle, je třeba dovodit, že rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato.“¹⁰⁵ Při zkoumání opravdového úmyslu zaměstnavatele je třeba posuzovat jednání zaměstnavatele vždy v jeho úplnosti a logické návaznosti.¹⁰⁶ O neopodstatněnosti tak může (nejedná se nicméně o vždy platné pravidlo) svědčit např. skutečnost, že zaměstnavatel přijme na místo uvolněné po zaměstnanci jiného zaměstnance.¹⁰⁷

¹⁰² Rozhodnutí NS ČR ze dne 31. 3. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1975/2019.

¹⁰³ Rozhodnutí NS ČR ze dne 16. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1494/2014.

¹⁰⁴ Rozhodnutí NS ČR ze dne 19. 9. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2549/2007.

¹⁰⁵ Rozhodnutí NS ČR ze dne 28. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 695/2014.

¹⁰⁶ Rozhodnutí NS ČR ze dne 7. 4. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3992/2019.

¹⁰⁷ Rozhodnutí NS ČR ze dne 16. 6. 2020, sp. zn. 21 Cdo 576/2020.

4.1.3.2 Nadbytečnost zaměstnance

Zaměstnanec je nadbytečným v případě, kdy práce, kterou je povinen pro zaměstnavatele konat v souladu s pracovní smlouvou a sjednaným druhem práce, není v souladu s přijatým rozhodnutím pro zaměstnavatele nadále potřebná, a to buď zcela nebo v dosavadním rozsahu. O nadbytečnost se bude jednat i tehdy, pokud zaměstnavatel rozhodne pouze o částečné nepotřebnosti zaměstnance nebo dojde ke snížení rozsahu pracovní doby. V případě, že se jedná pouze o část rozsahu pracovní doby/práce, může zaměstnavatel zaměstnanci nabídnout např. sjednání kratší pracovní doby (viz § 80 Zákoníku práce ČR), nebo změnu pracovní smlouvy (viz § 40 Zákoníku práce ČR).¹⁰⁸ Ten však nemá povinnost tuto nabídku přijmout.

Zákon tímto mechanismem umožňuje zaměstnavateli, aby efektivně reguloval počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen tolik zaměstnanců s takovou kvalifikací, jaká odpovídá jeho potřebám. O výběru konkrétního zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje pouze zaměstnavatel.¹⁰⁹ Výběr nadbytečného zaměstnance však nesmí být diskriminační a zároveň, jak už je popsáno výše, přijatá organizační změna nesmí být účelová. Mantinely volnosti zaměstnavatele při výběru nadbytečného zaměstnance stanovil také ÚS ČR¹¹⁰, když uvedl, že: "[p]rovádět organizační změny je jistě přirozené a nutné, ovšem tato svoboda zaměstnavatele nutně podléhá korektivě v podobě zákazu rozlišovat osoby, jichž se změny dotknou, podle nepřijatelných kritérií zapovězených Listinou“. Případná svévole zaměstnavatele při výběru nadbytečného zaměstnance je konečně korigována také následně v případném soudním řízení o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. Má-li totiž v takovém řízení výpověď obstát, musí zaměstnavatel tvrdit a prokázat, že právě v důsledku rozhodnutí se zaměstnanec stal pro zaměstnavatele nadbytečným.¹¹¹

Nadbytečnost zaměstnance musí být dále posuzována vždy ve vztahu ke konkrétnímu druhu práce, kterou zaměstnanec vykonává dle pracovní smlouvy. Nelze

¹⁰⁸ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce. 3. vydání*. Praha: Nakladatelství C. H. Beck. 2019. ISBN 978-80-7400-759-0, str. 299.

¹⁰⁹ Rozhodnutí NS ČR ze dne 29. 1. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2128/2019.

¹¹⁰ Nález ÚS ČR ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08.

¹¹¹ Rozhodnutí NS ČR ze dne 24. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 444/2012.

konstatovat nadbytečnost ani v případě, že má zaměstnavatel jiné požadavky na práci vykonávanou zaměstnancem, nebo pokud zaměstnanec nesplňuje předpoklady pro vykonávanou práci. V takovém případě by mohl zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď v případě jejich nesplnění dle § 52 písm. f) Zákoníku práce ČR.

Ačkoliv se v případě, kdy zaměstnavatel přijme na uvolněné místo nového zaměstnance, většinou jedná o neopodstatněné využití výpovědního důvodu dle § 52 písm. c) Zákoníku práce ČR (jak bylo zmíněno výše), není rozvázání pracovního poměru z tohoto důvodu podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců. Naopak k němu může v některých případech dojít i v případě zvyšování počtu zaměstnanců.¹¹²

O nadbytečnost zaměstnance se tak může jednat i v případě, že zaměstnavatel má v době rozhodnutí o organizačních změnách volná další pracovní místa. Zaměstnavatel nemá ze zákona povinnost zaměstnanci nabídnout jinou vhodnou práci, jak tomu bylo v případě právní úpravy účinné do 1. 1. 2007. K tomu kupříkladu NS ČR ve svém rozhodnutí ze dne 24. 4. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2385/2013, zdůraznil, že zaměstnavatel nemá „[p]ovinnost nabídnout zaměstnanci před podáním výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 zák. práce jinou pro něho vhodnou práci, kterou má k dispozici, není předpokladem pro podání výpovědi z pracovního poměru ani podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, ani z jiného zákonem stanoveného důvodu.“ Absence zákonné úpravy nicméně nebrání, aby nabídková povinnost byla sjednána např. v kolektivní smlouvě v souladu s § 23 odst. 1 Zákoníku práce ČR. NS ČR k tomu v rozhodnutí ze dne 13. 2. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2244/2018 dále uvádí, že „[p]orušení kolektivní smlouvy v ujednání o tzv. nabídkové povinnosti zaměstnavatelem proto nezpůsobuje neplatnost navazující výpovědi z pracovního poměru pro rozpor se zákonem.“ Pokud nicméně „zaměstnavatel záměrně přistoupil k podání výpovědi až poté, co u něj byla obsazena všechna pro zaměstnance vhodná volná pracovní místa, která by mu mohl v souladu s kolektivní smlouvou nabídnout, a veden přímým úmyslem tím vytvořil v době výpovědi takový stav, který by mu umožňoval tvrdit, že nemůže zaměstnance dále zaměstnávat a mělo-li současně jeho jednání přímý (hlavní) cíl způsobit zaměstnanci rozvázáním pracovního poměru výpovědí újmu“, bude výpověď daná dle § 52 písm. c) Zákoníku práce ČR

¹¹² Rozhodnutí NS ČR ze dne 16. 6. 2020, sp. zn. 21 Cdo 576/2020.

neplatná pro její rozpor s dobrými mravy. Prokazování takového úmyslu nicméně může být z povahy věci obtížné.

4.1.3.3 Příčinná souvislost mezi rozhodnutím a nadbytečností zaměstnance

Posledním předpokladem pro platnost výpovědi dané zaměstnanci z důvodu dle § 52 písm. c) Zákoníku práce ČR je příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance. Příčinná souvislost bude dána tehdy, pokud nadbytečnost zaměstnance nastala v důsledku provedení rozhodnutí o organizační změně, tj. bylo-li toto rozhodnutí bezprostřední a skutečnou příčinou nadbytečnosti zaměstnance.¹¹³

Dle názoru autorky lze v případě příčinné souvislosti mluvit o třech základních aspektech, které je třeba naplnit, aby mohla být shledána příčinná souvislost mezi organizační změnou zaměstnavatele a nadbytečností zaměstnance, resp. aby výpověď daná zaměstnanci byla platná.¹¹⁴ Zaprvé musí být dodržena správná časová posloupnost kroků učiněných zaměstnavatelem. Výpověď musí být dána zaměstnanci v takovém okamžiku, aby pracovní poměr skončil na jejím základě nejdříve v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn.¹¹⁵ Není přitom významné, kdy bylo rozhodnutí přijato, ale pouze skutečnost, od kdy jím přijaté organizační změny nabývají účinnosti. Pokud tak zaměstnavatel hledá vhodné načasování, měl by účinnost organizační změny načasovat tak, aby nastala ode dne následujícího po dni, kdy došlo ke skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby. Kdyby nicméně zaměstnavatel nezvládl toto načasování, a účinnost nastala před skončením pracovního poměru ve výpovědní době, nemohla by být zaměstnanci nadále přidělována práce a jednalo by se o tzv. jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele dle § 208 Zákoníku práce ČR, za které zaměstnanci náleží náhrady mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Pokud by zaměstnavatel zaměstnanci i po účinnosti organizační změny přiděloval práci, neexistovala by příčinná souvislost mezi organizační

¹¹³ Rozhodnutí NS ČR ze dne 12. 6. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2300/2017.

¹¹⁴ Srov. argumentaci žalobkyně v rozhodnutí NS ČR ze dne 27. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 863/2012.

¹¹⁵ Rozhodnutí NS ČR ze dne 11. 3. 2014, sp. zn. 790/2013.

změnou a nadbytečností zaměstnance.¹¹⁶ Zadruhé musí být mezi jednotlivými kroky zaměstnavatele dána jednoznačná věcná souvislost. Lze dovozovat, že organizační změna se především musí dotknout pracoviště, kde nadbytečný zaměstnanec vykonává práci. Nelze tak například hovořit o příčinné souvislosti v případě, kdy u zaměstnavatele sice probíhají organizační změny, ty se však netýkají pracoviště, na kterém vykonává zaměstnanec práci, ale toliko jiného pracoviště zaměstnavatele. O příčinnou souvislost se nebude jednat ani tehdy, pokud by bylo možné účelu organizačních změn dosáhnout jinak, tj. bez dání výpovědi zaměstnanci. Jako příklad lze uvést situaci, kdy jiný zaměstnanec vykonávající stejný druh práce jako dotčený zaměstnanec dal výpověď. Pokud by i přesto dal zaměstnavatel zaměstnanci následně výpověď, byla by tato v případě soudního sporu pro nedostatek příčinné souvislosti neplatná. S tím souvisí i poslední prvek, kterým je osobní souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance. Tím je myšleno, že organizační změny zaměstnavatele mohou způsobit nadbytečnost zaměstnance pouze v případě, kdy z nich lze jednoznačně dovodit, že je jím právě zaměstnanec, který se stává nadbytečným.

4.1.4 Hromadné propouštění

Zákoník práce ČR zakotvuje definici institutu hromadného propouštění ve svém § 62, který byl do právního řádu doplněn v rámci implementace požadavků práva Evropské unie, konkrétně směrnice 98/59/ES. Cílem právní úpravy je v souladu s touto směrnicí udržení určité míry ochrany zaměstnance, a to zejména tím, že budou jasně vymezeny povinnosti zaměstnavatelů informovat zaměstnance a projednat s nimi hromadné propouštění. Zároveň s tím budou jasně a konkrétně stanoveny také body, jichž se toto projednávání musí týkat, a určité definovány informace, které zaměstnavatel musí zaměstnanci sdělit, jakož i upravená procesní pravidla při hromadném propouštění.

Dle § 62 odst. 1 Zákoníku práce ČR se hromadným propouštěním rozumí skončení pracovního poměru v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi dané zaměstnavatelem z organizačních důvodů (§ 52 písm. a) až c) Zákoníku práce ČR) s větším počtem zaměstnanců. O hromadné propouštění se přitom jedná pouze v případě,

¹¹⁶ Rozhodnutí NS ČR ze dne 5. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 346/2014.

kdy je dosaženo určitého počtu propouštěných zaměstnanců u jednoho zaměstnance, kdy tento počet závisí na celkovém počtu zaměstnanců u příslušného zaměstnavatele.¹¹⁷

Aby tedy propouštění mohlo být považováno za hromadné, musí počet propouštěných zaměstnanců dosáhnout *nejméně*:

- i. 10 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,
- ii. 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo
- iii. 30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.

Do stanovené kvóty se dle § 62 Zákoníku práce ČR zahrnou také veškeré dohody o rozvázání pracovního poměru v případě, kdy zaměstnavatel s alespoň 5 zaměstnanci rozvázal pracovní poměr výpovědí z organizačních důvodů. Pravidla hromadného propouštění se pak s ohledem na výše uvedené nebudou vztahovat na zaměstnavatele, který zaměstnává menší počet zaměstnanců než 20.

Zákoník práce ČR při hromadném propouštění ukládá zaměstnavateli celou řadu povinností, a to zejména vůči odborové organizaci nebo radě zaměstnanců, a pokud tyto organizace u zaměstnance nepůsobí, tak přímo vůči zaměstnancům samotným. K tomu je třeba doplnit, že procedura hromadného propouštění nenahrazuje hmotněprávní náležitosti pro platnost výpovědi nebo dohody o rozvázání pracovního poměru. Nedodržení povinností v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců proto jako takové nezpůsobuje neplatnost výpovědi či dohod o rozvázání pracovního poměru.¹¹⁸ Jediný následek, který Zákoník práce ČR s nedodržením povinností při hromadném propouštění spojuje, je v případě, kdy zaměstnavatel nesplní povinnost doručit písemnou

¹¹⁷ VYSOKAJOVÁ, Margerita, a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha. Wolters Kluwer. 2015. ISBN 978-7478-955-7, str. 154, 155.

¹¹⁸ VYSOKAJOVÁ, Margerita, a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha. Wolters Kluwer. 2015. ISBN 978-7478-955-7, str. 160.

zprávu krajské pobočky úřadu práce, neboť pracovní poměr hromadně propouštěných zaměstnanců skončí nejdříve po uplynutí 30 dnů od doručení písemné zprávy.¹¹⁹

Mezi povinnostmi zaměstnavatele patří následující:

i. Písemně informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců (§ 62 odst. 2 Zákoníku práce ČR)

Nejprve musí zaměstnavatel před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům o svém záměru hromadně propouštět včas, nejpozději do 30 dnů před datem jeho uskutečnění, písemně informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců. Rovněž je informuje o důvodech hromadného propouštění, počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, o počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni, době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit, hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, odstupném, popřípadě dalších právech propouštěných zaměstnanců.

ii. Projednat s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců zmírňující opatření (§ 62 odst. 3 Zákoníku práce ČR)

Dále má zaměstnavatel povinnost za účelem dosažení shody s odborovou organizací a radou zaměstnanců projednat zejm. opatření k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance a možnosti dalšího zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele.

iii. Písemně informovat krajskou pobočku Úřadu práce (§ 62 odst. 4 Zákoníku práce ČR)

Současně má zaměstnavatel povinnost písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, a to zejména o důvodech těchto opatření, o celkovém počtu zaměstnanců, o počtu a struktuře zaměstnanců, jichž

¹¹⁹ K výjimce z běhu výpovědní doby v případě hromadného propouštění viz kapitola 2 části II. této rigorózní práce.

se tato opatření mají týkat, o období, v jehož průběhu dojde k hromadnému propouštění, o navržených hlediscích pro výběr propouštěných zaměstnanců a o zahájení jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců. Jedno vyhotovení písemné informace doručí zaměstnavatel odborové organizaci a radě zaměstnanců.

iv. Prokazatelně doručit krajské pobočce Úřadu práce písemnou zprávu (§ 62 odst. 5 Zákoníku práce ČR)

Zaměstnavatel je následně povinen prokazatelně doručit krajské pobočce Úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců, ve které uvede celkový počet zaměstnanců a počet a profesní složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Jedno vyhotovení této zprávy doručí odborové organizaci a radě zaměstnanců. Odborová organizace a rada zaměstnanců mají právo se k písemné zprávě zaměstnavatele samostatně vyjádřit a toto vyjádření doručit krajské pobočce Úřadu práce. U zaměstnavatele, na kterého bylo vydáno rozhodnutí o úpadku, platí tato povinnost pouze na žádost příslušného Úřadu práce.

v. Sdělit zaměstnanci, který má být hromadně propouštěn, den, kdy byla písemná zpráva dle bodu iv. doručena.¹²⁰

vi. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, plní zaměstnavatel povinnosti dle i. – iii. vůči všem zaměstnancům.

Dle § 63 Zákoníku práce platí, že pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele o rozhodnutí o hromadném propouštění příslušnému úřadu práce. Pokud by měla výpovědní doba zaměstnance skončit dříve, než uplyne výše uvedená lhůta

¹²⁰ GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 352.

od doručení písemné zprávy, může pracovní poměr zaměstnance skončit uplynutím výpovědní doby, pokud zaměstnanec prohlásí, že na jejím prodloužení netrvá.

Lhůta od doručení písemné zprávy krajské pobočce Úřadu práce započne běžet v momentě, kdy ji zaměstnavatel doručí místně nepřislušnému Úřadu práce.¹²¹ K tomu dále platí, že doručil-li zaměstnavatel prokazatelně písemnou zprávu příslušnému úřadu práce, aniž by úřad práce považoval tuto zaměstnavatelovu povinnost za nesplněnou, není z pohledu skončení pracovního poměru zaměstnance významné, zda má k obsahu zprávy hromadně propouštěný zaměstnanec výhrady.¹²²

4.2 Zdravotní důvody

Další skupinou výpovědních důvodů jsou tzv. zdravotní důvody uvedené v § 52 písm. d) a písm. e) Zákoníku práce ČR, které jsou na rozdíl od organizačních důvodů vázány přímo na osobu zaměstnance, jeho zdravotní stav a vliv tohoto zdravotního stavu na způsobilost konat práci dle pracovní smlouvy. Ze znění daných ustanovení vyplývá, že tyto výpovědní důvody jsou podmíněny existencí lékařského posudku nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává. Závaznost závěrů v lékařském posudku obsažených je nicméně, jak bude vysvětleno dále, třeba posuzovat vždy v kontextu aktuálně platného výkladu, který je s ohledem na judikaturní závěry a změny legislativy nestabilní.

V případě existence zdravotních výpovědních důvodů je zaměstnavatel ve své diskreci, zda skončí pracovní poměr se zaměstnancem, navíc výrazně omezen. Pokud zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilost k výkonu určité práce a zaměstnavatel nemá pracovní místo, na které by zaměstnance převedl (viz § 41 odst. 1 písm. a) a b) Zákoníku práce ČR), nemá v podstatě jinou možnost, než pracovní poměr se zaměstnancem skončit. Pokud jsou tyto výpovědní důvody dány, záleží navíc výhradně na zaměstnavateli, jestli zaměstnance převede na jinou práci nebo přistoupí k dání výpovědi.¹²³

¹²¹ Rozhodnutí NS ČR ze dne 15. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2243/2009.

¹²² Rozhodnutí NS ČR ze dne 15. 7. 2008, sp. zn. 21 Cdo 3013/2007.

¹²³ Rozhodnutí NS ČR ze dne 3. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016.

4.2.1 Lékařský posudek

Základním podkladem, který podmiňuje uplatnitelnost těchto výpovědních důvodů, je lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává. Právní úpravu rozhodnou pro hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví obsahuje zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (dále jen „**Zákon o specifických zdravotních službách ČR**“), který nabyl účinnosti dne 1. 4. 2012. Dle něj hodnocení zdravotního stavu pro účely posouzení způsobilosti zaměstnance k výkonu práce provádí výhradně poskytovatel pracovnělékařských služeb, tj. poskytovatel z oboru pracovního lékařství nebo všeobecného praktického lékařství. Hodnocení v případě nemoci z povolání provádí pouze poskytovatel z oboru pracovního lékařství, který má k výkonu této činnosti zvláštní povolení Ministerstva zdravotnictví. V konkrétním případě vydává lékařský posudek ten poskytovatel pracovnělékařských služeb, s nímž má zaměstnavatel uzavřenou písemnou smlouvu o poskytování služeb; zaměstnanec – pacient nemá možnost výběru.¹²⁴

Na základě hodnocení zdravotního stavu zaměstnance je následně vydán lékařský posudek. Ten vydává poskytovatel na žádost posuzované osoby nebo jiné k tomu oprávněné osoby po předchozím posouzení zdravotní způsobilosti a zdravotního stavu posuzované osoby, a to na základě zhodnocení výsledků lékařské prohlídky, zdravotnické dokumentace a zdravotní náročnosti vykonávané práce. V samotném lékařském posudku poté musí být jednoznačně vyjádřen závěr o tom, že zaměstnanec není vzhledem ke svému zdravotnímu stavu způsobilý dále konat dosavadní práci a že tuto způsobilost pozbyl dlouhodobě.¹²⁵

Poskytovatel, který lékařský posudek vydal, zajistí neprodleně jeho předání posuzované osobě a osobě, která o posouzení zdravotní způsobilosti posuzované osoby za účelem vydání posudku oprávněně požádala, není-li posuzovanou osobou (§ 44 Zákona o specifických zdravotních službách ČR). Má-li zaměstnanec nebo

¹²⁴ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce. 3. vydání*. Praha: Nakladatelství C. H. Beck. 2019. ISBN 978-80-7400-759-0, str. 299.

¹²⁵ Rozhodnutí NS ČR ze dne 16.12.2013, sp. zn. 21 Cdo 224/2013.

zaměstnavatel za to, že lékařský posudek je nesprávný, můžou do 10 pracovních dnů ode dne jeho prokazatelného předání podat návrh na jeho přezkoumání poskytovateli, který posudek vydal (§ 46 Zákona o specifických zdravotních službách ČR). Neodloží-li poskytovatel pracovnělékařských služeb návrh jako opožděný a shledá-li podmínky pro vyhovění návrhu, napadený lékařský posudek bezodkladně zruší a na základě zjištěných skutečností, popřípadě nového posouzení zdravotní způsobilosti, vydá posudek nový.¹²⁶

U lékařských posudků je poté důležité zabývat se otázkou jejich právní povahy a závaznosti, kterou provází také rozporuplné závěry. Chronologicky vzato se judikatura původně klonila především k absolutní nezměnitelnosti a závaznosti lékařských posudků. V tomto ohledu tak soudy konstantně judikovaly¹²⁷, že lékařský posudek je rozhodnutím *sui generis*, které zakládá práva a povinnosti subjektům pracovněprávního vztahu.¹²⁸ V souvislosti s tím tak soudy v těchto judikátech vycházely z premisy, že pokud byl lékařský posudek vydán v souladu se zákonem, soud není nadán oprávněním daný posudek přezkoumávat a je pouze povinen se jím bez dalšího řídit.

Skok v daném výkladu znamenal zejména rozhodnutí NSS ČR¹²⁹, nález ÚS ČR¹³⁰ a přijetí Zákona o specifických zdravotních službách ČR. Tyto poté shodně vychází ze závěru, že lékařský posudek je pouze „nezávazné „dobrozdání“ o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci, z něhož soud při svém rozhodování nemůže vycházet ve smyslu § 135 odst. 2 o. s. ř.“¹³¹ Nejedná se tak nadále o rozhodnutí *sui generis*. K tomu dále soudy poněkud kontroverzně doplnily interpretaci tak, že o neplatné pracovněprávní jednání (dříve úkon) se nejedná ani v případě, pokud zaměstnavatel přistoupil ke skončení pracovního poměru bez řádného a účinného

¹²⁶ Rozhodnutí NS ČR ze dne 4. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4972/2015.

¹²⁷ Rozhodnutí NS ČR ze dne 4. 9. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2669/2012, rozhodnutí NS ČR ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1936/2004, rozhodnutí NS ČR ze dne 25. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 829/2004.

¹²⁸ Rozhodnutí NS ČR ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1936/2004, rozhodnutí NS ČR ze dne 21. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004.

¹²⁹ Rozhodnutí NSS ČR ze dne 20. 9. 2007, sp. zn. 4 Ads 81/2005.

¹³⁰ Nález ÚS ČR ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08.

¹³¹ Rozhodnutí NS ČR ze dne 29. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015.

lékařského posudku nebo rozhodnutí, které lékařský posudek přezkoumává.¹³² Výpověď tak bude neplatná pouze v případě, kdy zaměstnavatel nebude schopen na základě dokazování zejm. znaleckými posudky prokázat, že zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilosti.¹³³

Kontroverzně tak výkladem bylo dovozeno, že ačkoliv zákon předpokládá, že výpověď daná zaměstnavatelem podle § 52 písm. d) Zákoníku práce ČR bude zpravidla zaměstnancům dáována na základě lékařského posudku, nelze bez dalšího považovat za neplatné ani takové jednání zaměstnavatele, kdy tento přistoupí k dání výpovědi zaměstnanci, aniž by měl lékařský posudek k dispozici nebo dokonce bez jeho vyhotovení. V případě žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru pak musí soud prostřednictvím dokazování objasnit zdravotní stav zaměstnance ke dni řádného doručení výpovědi zaměstnanci.¹³⁴

Tento výklad přitom platil až do 1. 11. 2017, kdy nabyt účinnosti zákon č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, a některé další zákony. Společně s tím doznala opětovně zásadní změny i povaha lékařských posudků vydaných poskytovatelem pracovnělékařských služeb a rozhodnutí příslušných správních orgánů, které lékařský posudek přezkoumávají. Došlo k tomu mimo jiné i tím, že byla upřesněna forma, která se použije v případě postupu příslušného správního orgánu podle § 47 odst. 2 Zákona o specifických zdravotních službách ČR. Jako nejvhodnější byla zvolena forma „rozhodnutí“ (viz § 47 odst. 4 Zákona o specifických zdravotních službách ČR). S ohledem na to lze dovozovat, že lékařský posudek již nadále nebude chápán jako „dobrozdání“, ale půjde o formu správního aktu, čímž dojde *de facto* k aktivaci dříve platné judikatury a v ní obsažených závěrů.¹³⁵

¹³² JUDr. Drápal dokonce v komentáři k Zákoníku práce ČR z roku 2015 zastával kontroverzního názoru, že zmínka o lékařských posudcích je v předmětných ustanoveních Zákoníku práce ČR obsoletní. Srov. BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce. 2. vydání*. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, ISBN 978-80-7400-290-8, str. 312.

¹³³ Toto rozhodnutí tak překonalo dřívější argumentaci judikovanou např. v rozhodnutí NS ČR ze dne 16. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 727/2015.

¹³⁴ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce. 2. vydání*. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 312.

¹³⁵ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce. 3. vydání*. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0, str. 299.

Autorka se s touto koncepční změnou ztotožňuje, neboť opačný výklad, tj. že lékařský posudek představuje pouhé nezávazné dobrozdání, by mohl v praxi vést k absurdním situacím a závěrům. Jako příklad si lze uvést situaci zaměstnance, který není dle lékařského posudku způsobilý k výkonu smlouvené práce. V momentě, kdy tuto skutečnost zaměstnavatel zjistí, přestane v zájmu ochrany a zdraví zaměstnance tomuto zaměstnanci přidělovat smlouvenou práci a rozhodne se skončit se zaměstnancem pracovní poměr. Pokud následně v soudním sporu soud nebude vázán obsahem lékařského posudku, bude oslabena právní jistota obou účastníků sporu, neboť soud bude moci bez dalšího rozhodnout o neplatnosti skončení pracovního poměru i v případě existence jednoznačného lékařského posudku.

4.2.2 Výpověď z důvodu dle § 52 písm. d) Zákoníku práce ČR

O výpovědní důvod dle § 52 písm. d) Zákoníku práce ČR se jedná tehdy, pokud zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, konat dosavadní práci pro:

- i. pracovní úraz,
- ii. nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání,
- iii. dosažení na pracovišti nejvyšší přípustné expozice určené rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

Pracovní úraz definuje § 271k odst. 1 Zákoníku práce ČR jako: „*poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.*“ Poškození zdraví přitom může být nejen tělesné (zlomení nohy), ale také psychické (psychické zhroucení). Působení zevních vlivů musí být krátkodobé a náhlé (řidiče kamionu při bezpečnostní přestávce po vystoupení srazí protijedoucí auto), avšak může představovat i působení vlastní tělesné síly (uklouznutí, zakopnutí a spojené zvrtnutí kotníku).¹³⁶ Pracovním úrazem se dále rozumí i takový úraz, který zaměstnanec

¹³⁶ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce. 2. vydání.* Praha: Nakladatelství C. H. Beck. 2015. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 1493.

utrpěl pro plnění pracovních úkolů (§ 271k odst. 2 Zákonníku práce ČR). Bude se jednat například o situaci, kdy si zaměstnanec přijde do skladu vyzvednout nové ochranné pomůcky, nebo pracovní prostředky mimo pracovní dobu. Definice pojmu „*při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním*“ je blíže stanovena v § 273 a § 274 Zákonníku práce ČR. Pracovním úrazem naopak není takový úraz, který se přihodil zaměstnanci na cestě do a ze zaměstnání (§ 271k odst. 3 Zákonník práce ČR).

Co se týče definice **nemoci z povolání**, odkazuje Zákonník práce ČR pouze na zvláštní předpis, kterým je nařízení vlády č. 290/1995 Sb., a které upravuje seznam nemocí z povolání. Nemocí z povolání se dle § 1 tohoto nařízení myslí „*nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemocí z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.*“

Zákonník práce ČR dále počítá i s kategorií **ohrožení nemoci z povolání**, která je definována v § 347 odst. 1 Zákonníku práce ČR jako: „*[t]akové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výklad práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání.*“ Ohrožení nemocí z povolání tak představuje situaci, kdy se prozatím u zaměstnance nejedná o nemoc z povolání, avšak lze důvodně předpokládat, že pokud bude i nadále pokračovat ve výkonu dosavadní práce, ke vzniku nemoci z povolání dojde.

Nejvyšší přípustná expozice se poté stanoví u zaměstnanců, kteří jsou při výkonu práce vystaveni nepříznivým vlivům pracovního prostředí. Spočívá přitom v určení počtu směn, po jejichž odpracování zaměstnanec nesmí dotčenou práci nadále vykonávat a musí být přeřazen na prokazatelně méně rizikové pracoviště, pokud vlivy nepříznivé na zdraví zaměstnance nelze odstranit jinak. Další setrvání zaměstnance na pracovišti by přitom představovalo zdroj zvýšeného nebezpečí onemocnění, především pak vzniku nemoci z povolání. Úprava nejvyšší přípustné expozice tímto způsobem sleduje prevenci

onemocnění profesionálního původu.¹³⁷ Nejvyšší přípustnou expozici stanovuje krajská hygienická stanice svým rozhodnutím, v případě soudního sporu nicméně tuto skutečnost prokazuje zaměstnavatel sám.¹³⁸

Jak bylo uvedeno výše, základním podkladem pro výpovědní důvod podle § 52 písm. d) Zákoníku práce ČR je vydání lékařského posudku poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává. V tomto lékařském posudku musí být jednoznačně uvedeno, že zaměstnanec nesmí konat dosavadní práci. V případě výpovědního důvodu § 52 písm. d) Zákoníku práce ČR musí lékařský posudek dále konstatovat, zda je příčinou nemožnosti výkonu práce zaměstnance pracovní úraz, nemoc z povolání či ohrožení touto nemocí anebo dosažení nejvyšší přípustné expozice.

S výpovědním důvodem dle § 52 písm. d) Zákoníku práce ČR je dále spojen nárok zaměstnance na výplatu odstupného dle § 67 odst. 2 Zákoníku práce ČR. Tímto se výpovědní důvod dle § 52 písm. d) Zákoníku práce ČR odlišuje od výpovědního důvodu uvedeného pod § 52 písm. e) Zákoníku práce ČR.

4.2.3 Výpověď z důvodu dle § 52 písm. e) Zákoníku práce ČR

Zaměstnavatel může skončit pracovní poměr také v případě, pakliže pro zdravotní stav není zaměstnanec dlouhodobě způsobilý vykonávat svoji práci dle pracovní smlouvy, aniž by tato nezpůsobilost měla původ nebo přímou spojitost s vykonávanou prací. Na rozdíl od výpovědního důvodu dle § 52 písm. d) Zákoníku práce ČR se přitom nejedná o takové zdravotní postižení, které má původ v pracovním úrazu, nemoci z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice, nýbrž má původ v ostatních příčinách, jako např. v obecném stárnutí.¹³⁹

Výpovědní důvod dle § 52 písm. e) Zákoníku práce ČR bude naplněn pouze tehdy, pokud se jedná o dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost. Dlouhodobé pozbytí zdravotní

¹³⁷ Rozhodnutí NS ČR ze dne 20.1.2016, sp.zn. 21 Cdo 2400/2014.

¹³⁸ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce: komentář. 2. vydání.* Praha : C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290, str. 330.

¹³⁹ HŮRKA, Petr, a kol. *Pracovní právo.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-316-2, str. 183.

způsobilosti definuje od 1. 11. 2017 § 43 odst. 4 Zákona o specifických zdravotních službách ČR, dle kterého se „*pozbytím zdravotní způsobilosti vykonávat dosavadní práci ... rozumí stabilizovaný zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti zaměstnance významné pro jeho schopnost vykonávat dosavadní práci, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 180 dnů nebo lze předpokládat, že tento zdravotní stav bude trvat déle než 180 dnů, a výkon této práce by vážně ohrozil jeho zdraví. Tím není dotčeno vymezení dlouhodobého pozbytí způsobilosti vykonávat dosavadní službu podle zákona o státní službě.*“ Do tohoto data se za dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost považovala nezpůsobilost, která trvala déle než 1 rok.¹⁴⁰

I zde textace ustanovení § 52 písm. d) Zákoníku práce ČR výslovně presumuje přítomnost lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává. K jeho povaze autorka odkazuje na podkapitolu 4.2.1 části II. této rigorózní práce.

4.3 Důvody spočívající v osobě zaměstnance

Poslední skupina výpovědních důvodů jsou důvody spočívající v osobě zaměstnance uvedené v § 52 písm. f) – h) Zákoníku práce ČR. Tyto důvody v sobě obsahují jednak nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce, nesplňování pracovních výsledků zaměstnance, nebo porušování povinností zaměstnance.

4.3.1 Výpověď z důvodu dle § 52 písm. f) Zákoníku práce ČR

Výpověď z důvodu dle § 52 písm. f) může dát zaměstnavatel, pokud zaměstnanec nadále:

- i. nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon práce, nebo
- ii. nesplňuje požadavky pro řádný výkon práce

¹⁴⁰ Rozhodnutí NS ČR ze dne 4. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010, a § 26 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, a § 3 písm. c) zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

- iii. nesplňování požadavků pro řádný výkon práce spočívá v neuspokojivých pracovních výsledcích.¹⁴¹

Pro naplnění výpovědního důvodu dle § 52 písm. f) je tak klíčové naplnění jedné ze skutkových podstat tohoto výpovědního důvodu, díky kterým nastává situace, kdy po zaměstnavateli nelze objektivně požadovat, aby zaměstnanec nadále zaměstnával. Pro odlišení, zda se jedná o výpovědní důvod dle § 52 písm. f) či § 52 písm. g) Zákoníku práce ČR je přitom mj. rozhodné, zda vytýkané jednání vykazuje znaky porušení pracovních povinností alespoň z nedbalosti.¹⁴²

4.3.1.1 Nesplňování předpokladů stanovené právními předpisy pro výkon práce

Primárně je při rozlišování jednotlivých výpovědních skutkových podstat obsažených v § 52 písm. f) Zákoníku práce ČR třeba odlišovat mezi pojmy předpoklad a požadavek. Předpoklady pro výkon určitého druhu práce v zájmu zajištění odpovídající kvality práce obecně vyplývají ze zákona nebo jiného právního předpisu a váží se zejména k odpovídající kvalitě práce, zabezpečení ochrany života a zdraví zaměstnanců a dalších zájmů, a to jak zaměstnavatele, tak zájmů veřejných. Naopak požadavky se váží ke konkrétní práci, kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonává, a jejich obsah stanovuje přímo zaměstnavatel.

V případě předpokladů se tak může jednat zejména o dosažené vzdělání, stupeň kvalifikace či určitých dovedností, v osvědčení znalostí zaměstnance složením stanovené zkoušky anebo jiným povinným přezkoušením zaměstnance, které právní předpis váže k výkonu určitého povolání, a to včetně těch kvalifikačních předpokladů, které stanoví právní předpisy upravující mzdové (platové) poměry zaměstnanců.¹⁴³ Cílem těchto

¹⁴¹ GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 341.

¹⁴² Obdobně se k těmto závěrům staví i NS ČR, který ve svém rozhodnutí ze dne 16. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 758/2006 uvedl, že „závěr o tom, zda výpovědní důvod skutkově vymezený ve výpovědi z pracovního poměru představuje neuspokojivé pracovní výsledky ve smyslu § 46 odst. 1 písm. e) zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb.) (§ 52 písm. f) Zákoníku práce ČR) nebo porušení pracovní kázně ve smyslu § 46 odst. 1 písm. f) (§ 52 písm. g) Zákoníku práce ČR), závisí především na tom, zda vytýkané a prokázané jednání zaměstnance vykazuje znaky porušení pracovních povinností, jež bylo zaměstnancem zaviněno alespoň z nedbalosti.“

¹⁴³ Rozhodnutí NS ČR ze dne 4. 5. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3307/2013.

předpokladů je zajistit, že výkon práce bude prováděn kvalitně, bude zajištěna bezpečnost zaměstnanců a budou dále chráněny i další širší zájmy společnosti.¹⁴⁴

Předpoklady stanovené právním předpisem zpravidla platí u všech zaměstnanců, kteří daný druh práce vykonávají. Výpovědní důvod upravený v § 52 písm. f) Zákoníku práce ČR pak zaměstnavateli zajišťuje, že nemusí nadále udržovat pracovní poměr se zaměstnancem, který není způsobilý konat sjednaný druh práce právním předpisem definovaným způsobem. První skutková podstata bude naplněna také v případě, kdy byl uložen trest zákazu činnosti, která spočívá právě v práci zaměstnance (viz § 73 a 74 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník (dále také „**Trestní zákoník ČR**“)).¹⁴⁵

Platí přitom, že zaměstnavatel nemá možnost svévolně předpoklady stanovené právním předpisem zaměstnanci prominout nebo například stanovit způsob jejich nahrazení. To je možné pouze tehdy, pokud to právní předpis *expressis verbis* stanoví. Prominul-li nicméně zaměstnavatel zaměstnanci předpoklad dočasně, bude výpovědní důvod naplněn uplynutím doby, po kterou zaměstnavatel stanovený předpoklad promíjel.¹⁴⁶

Zaměstnanec musí zákonem stanovené předpoklady splňovat po celou dobu výkonu práce pro zaměstnavatele. Nestačí tak, že zaměstnanec disponoval požadovanými předpoklady při vzniku pracovního poměru. Zároveň musí naplnit i všechny předpoklady pro výkon stanovené práce, které byly stanoveny pro výkon práce až dodatečně po vzniku pracovního poměru.¹⁴⁷ Typickým příkladem takto doplněných předpokladů pro výkon práce byla v minulosti mj. změna zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, kterým byla stanovena povinnost vyššího vzdělání v případě pedagogických pracovníků. K tomu se např. vyjádřil i NS ČR v rozhodnutí ze dne 8. 12. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4636/2008 ve kterém uvedl, že „[u]stanovení § 32 písm. b) zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, ve znění do 30. 6. 2008 umožňuje výkon přímé pedagogické činnosti fyzickým osobám, které nesplňují předpoklad odborné

¹⁴⁴ Rozhodnutí NS ČR ze dne 23. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 215/2016.

¹⁴⁵ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce: komentář. 2. vydání.* Praha : C. H. Beck. 2015. ISBN 978-80-7400-290, str. 328.

¹⁴⁶ Rozhodnutí NS ČR ze dne 6. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2558/2011.

¹⁴⁷ Rozhodnutí NS ČR ze dne 12. 3. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1276/2008.

kvalifikace, jestliže ve stanovené lhůtě zahájí a úspěšně ukončí studium potřebné k získání odborné kvalifikace.(...) V projednávané věci zaměstnankyně v řízení netvrdila ani neprokazovala, že by již ke dni doručení výpovědi splňovala podmínku stanovenou v ustanovení § 32 písm. b) zákona o pedagogických pracovnících (pouze uvedla, že si hodlá požadovanou kvalifikaci doplnit). Protože pro posouzení důvodnosti výpovědi z pracovního poměru není významné, co zaměstnanec „hodlá udělat“ v budoucnu, ale jaké poměry panovaly v době, kdy byl právní úkon (výpověď z pracovního poměru) učiněn, měl odvolací soud vycházet z toho, zda ke dni učinění rozvazovacího úkonu zaměstnavatelem (žalovanou) splňovala žalobkyně výjimku podle § 32 písm. b) zákona o pedagogických pracovnících.“ NS ČR tak v tomto rozhodnutí konstatoval, že rozhodným momentem pro posouzení je den rozvazovacího úkonu, kdy jakékoliv záměry zaměstnance jsou pro další posouzení bezpředmětné.

V dalším případě¹⁴⁸ se NS ČR zabýval také možností dání výpovědi v případě, že zákon umožňuje aplikaci výjimky z povinnosti nesplnění odborné kvalifikace pro přímou pedagogickou činnost, když uvedl, že: „*předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce učitele základní umělecké školy ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) zák. práce jsou splněny jen, a) jestliže učitel základní umělecké školy získal odbornou kvalifikaci ve smyslu ustanovení § 10 odst. 1 zákona o pedagogických pracovnících, anebo b) jestliže učitel základní umělecké školy splňuje podmínky pro výkon přímé pedagogické činnosti stanovené v ustanovení § 32 odst. 1 písm. a) až c) zákona o pedagogických pracovnících. Pro přezkoumávanou věc pak z uvedeného plyne závěr, že, **splňuje-li zaměstnanec ke dni 1. 1. 2005 výjimku uvedenou v ustanovení § 32 odst. 1 písm. a) zákona o pedagogických pracovnících, nelze u něj při rozvázání pracovního poměru užít výpovědní důvod uvedený v ustanovení § 52 písm. f) zák. práce.***“

Pro možnost dání výpovědi pro nesplňování předpokladů není přitom podstatné, jak dlouho již zaměstnanec fakticky vykonává práci bez potřebných předpokladů (ačkoliv

¹⁴⁸ Rozhodnutí NS ČR ze dne 20. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3924/2015.

by zaměstnavatel neměl dopustit, aby zaměstnanec takovou práci vykonával), není tak dána žádná lhůta k uplatnění daného výpovědního důvodu.¹⁴⁹

Zaměstnavatel není oprávněn dát výpověď zaměstnanci, ani pokud zaměstnanec ztratí předpoklady pro výkon pouze jednoho z více sjednaných druhů práce. K tomu NS ČR v poměrně nedávném rozhodnutí ze dne 13. 11. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4654/2017, dále doplnil, že „**[p]řipustit nelze ani takový postup zaměstnavatele, který stejně jako žalovaná v projednávané věci v případě, kdy zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce pouze ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce, přistoupí k výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce učiněné jen ve vztahu k tomuto sjednanému druhu práce. Výpověď z pracovního poměru zde (vzhledem k zamýšleným právním následkům) nepředstavuje (nemůže představovat) pracovněprávní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru (ten má s ohledem na další, výpovědi nedotčený sjednaný druh práce pokračovat), nýbrž pracovněprávní jednání směřující k jednostranné změně obsahu stávajícího pracovního poměru ve sjednaném druhu práce. Z tohoto rozhodnutí tak vyplývá, že zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci z důvodu ztráty předpokladů pro výkon práce pouze v případě, že zaměstnanec ztratil předpoklad pro všechny druhy vykonávané práce.**

4.3.1.2 Nesplňování požadavků pro řádný výkon práce, neuspokojivé pracovní výsledky

Druhou skutkovou podstatou pro výpovědní důvod dle § 52 písm. f) Zákoníku práce ČR je situace, kdy zaměstnanec nesplňuje požadavky pro řádný výkon práce. Jak již bylo uvedeno výše, konkrétní požadavky nezbytné pro řádný výkon práce stanovuje sám zaměstnavatel. Může se tak jednat o jazykovou znalost (např. vedoucí nadnárodního koncernu musí disponovat jazykovou zkouškou definované úrovně), jinou odbornou znalost nebo určité nezbytné schopnosti (např. u ředitele se předpokládají určité schopnosti řídit kolektiv). Tyto požadavky přitom reflektují především konkrétní podmínky u konkrétního zaměstnavatele a jeho představy o tom, jaké nároky mají být kladeny na zaměstnance ve vztahu ke konkrétnímu druhu vykonávané práce.

¹⁴⁹ Rozhodnutí NS ČR ze dne 14. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3240/2015.

Tyto mohou vyplývat z pracovního řádu, pracovní smlouvy zaměstnance, vnitřního předpisu zaměstnavatele, popř. z pracovních příkazů vedoucího zaměstnance, nebo může jít o požadavky, které jsou pro výkon určité práce všeobecně známé.¹⁵⁰ Dle ustálené judikatury musí být tyto požadavky rozumné a objektivně ospravedlnitelné ve vztahu k okolnostem případu, neboť v opačném případě by se jednalo o nepřipustnou libovůli, resp. o zneužití práva zaměstnavatelem.¹⁵¹ Na druhou stranu je třeba uvést, že „tržní prostředí“ se především v době ekonomické konjunktury provázené nedostatkem pracovních sil s těmito případy dokáže vypořádat samostatně – zaměstnavateli s přehnanými nároky se zkrátka nepodaří vhodného zaměstnance nalézt, resp. aktuální zaměstnanci takového zaměstnavatele opustí.

4.3.1.3 Nesplňování požadavků pro řádný výkon práce spočívající v neuspokojivých pracovních výsledcích

Mezi požadavky pro řádný výkon práce spadá i požadavek zaměstnavatele na uspokojivé pracovní výsledky. S ohledem na to Zákoník práce ČR považuje neuspokojivé pracovní výsledky za nesplnění požadavků. Pro výpovědní důvod dle § 52 písm. f) Zákoníku práce ČR je přitom nepodstatné, zda neuspokojivé pracovní výsledky jsou důsledkem zaměstnancovy neschopnosti, nezpůsobilosti, neodpovědného přístupu k plnění pracovních povinností apod. Podstatné je, že zde objektivně neuspokojivé pracovní výsledky existují.¹⁵²

Hmotněprávním předpokladem pro platnost výpovědi pro neuspokojivé pracovní výsledky je písemná výzva zaměstnavatele učiněná v době posledních 12 měsíců před dáním výpovědi, která musí být zaměstnanci řádně doručena.¹⁵³

Výzva přitom musí obsahovat:¹⁵⁴

¹⁵⁰ Rozhodnutí NS ČR ze dne 21. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4059/2007.

¹⁵¹ Rozhodnutí NS ČR ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008.

¹⁵² Rozhodnutí NS ČR ze dne 16. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 758/2006, rozhodnutí NS ČR ze dne 30. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4928/2010.

¹⁵³ Rozhodnutí NS ČR ze dne 26. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1731/2012.

¹⁵⁴ Rozhodnutí NS ČR ze dne 7. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2894/2010.

- i. dostatečně konkrétní vymezení neuspokojivých pracovních výsledků (aby bylo následně možné jednoznačně určit, zda zaměstnanec výzvě vyhověl či nikoliv),
- ii. stanovení přiměřené lhůty k neodstranění těchto neuspokojivých pracovních výsledků,
- iii. upozornění na možnost dání výpovědi.

Délka lhůty stanovená ve výzvě musí být vždy přiměřená vytykaným nedostatkům. Je-li tato lhůta pro odstranění vytykaných nedostatků nepřiměřená, nebo pokud není stanovena vůbec, je výpověď z pracovního poměru z tohoto důvodu neplatná.¹⁵⁵ Zároveň musí být jednoznačně prokázáno, že k neuspokojivým pracovním výsledkům došlo bez zavinění zaměstnavatele – např. že zaměstnavatel utvořil adekvátní podmínky k jejich splnění.¹⁵⁶

4.3.2 Výpověď z důvodu dle § 52 písm. g) Zákoníku práce ČR

Výpovědní důvod podle § 52 písm. g) Zákoníku práce ČR umožňuje zaměstnavateli skončit pracovní poměr, pokud by zaměstnavatel mohl zrušit pracovní poměr zaměstnance okamžitě, či pokud zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k práci vykonávané zaměstnancem (dále také „**porušení pracovních povinností**“).

První skupinou výpovědních důvodů dle § 52 písm. g) Zákoníku práce ČR jsou tak důvody, pro které je zaměstnavatel oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr. Tyto důvody, které upravuje § 55 odst. 1 Zákoníku práce ČR, se váží k trestněprávní odpovědnosti zaměstnance (pachatele). Jedná o případy, kdy byl zaměstnanec odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců.

¹⁵⁵ Rozhodnutí NS ČR ze dne 19. 9. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3795/2017.

¹⁵⁶ Rozhodnutí NS ČR ze dne 19. 6. 2003, sp.zn. 21 Cdo 348/2003.

Trestným činem se v souladu s § 13 odst. 1 Trestního zákoníku ČR rozumí „protiprávní čin, který trestní zákon označuje za trestný a který vykazuje znaky v něm uvedené.“ Trestní zákoník ČR poté v § 13 odst. 2 uvádí, že „k trestní odpovědnosti za trestný čin je třeba úmyslného zavinění, nestanoví-li trestní zákon výslovně, že postačí zavinění z nedbalosti.“ Dle § 15 Trestního zákoníku ČR poté platí, že trestný čin je spáchán úmyslně, pokud jeho pachatel chtěl způsobem uvedeným v trestním zákoně porušit nebo ohrozit zájem chráněný takovým zákonem (jednal v úmyslu přímém), nebo věděl, že svým jednáním může takové porušení nebo ohrožení způsobit, a pro případ, že je způsobí, byl s tím srozuměn (jednal v úmyslu nepřímém). Zda byl spáchán trestný čin, je zjišťováno v trestním řízení, kdy o vině a trestu rozhoduje výhradně soud. Aby tak byl zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď, musí být proti zaměstnanci vydán pravomocný rozsudek, kterým mu bude uložen nepodmíněný trestný trest odnětí svobody, a to buď v délce nejméně 1 roku, nebo 6 měsíců v případě, kdy byl úmyslný trestný čin spáchán při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi (srov. § 273 a § 274 Zákoníku práce ČR).

Druhou skupinou výpovědních důvodů obsažených v § 52 písm. g) Zákoníku práce ČR jsou důvody spojené s porušením povinností, které má zaměstnanec při výkonu práce plnit. Předchozí právní úprava přitom odlišně od Zákoníku práce ČR využívala pojem *pracovní kázeň*, přičemž tento pojem zůstává zejm. mezi laickou veřejností zhusta zaužíván. Mezi pojmy porušení pracovních povinností a porušení pracovní kázně přitom dle ustálené judikatury a ostatně i s ohledem na znění a povahu obou úprav, nelze nalézt věcného rozdílu.¹⁵⁷

Zaměstnavatel je s ohledem na § 52 písm. g) Zákoníku práce ČR oprávněn dát zaměstnanci výpověď:

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

¹⁵⁷ Např. v rozhodnutí ze dne 11. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4695/2007, dospěl NS ČR k závěru, že není věcného rozdílu mezi do 31. 12. 2006 používaným pojmem „*pracovní kázeň*“ a od 1. 1. 2007 používaným pojmem „*porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci*.“

- ii. pro závažné porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci,
- iii. pro soustavné méně závažné porušování těchto povinností, pokud byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením této povinnosti písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Obecně platí, že zaměstnanci jsou povinni vykonávat svoji práci v souladu s pokyny, které jim stanovují právní předpisy (viz zejm. v § 301 Zákoníku práce ČR a §§ 302 – 304 Zákoníku práce ČR), pokyny nadřízeného zaměstnance, pracovním řádem, vnitřním předpisem nebo přímo pracovní smlouvou, a musí tak činit po celou dobu trvání pracovního poměru. Aby tak bylo možné chování zaměstnance (jednání či opomenutí) kvalifikovat jako porušení pracovních povinností zaměstnance ve smyslu § 52 písm. g) Zákoníku práce ČR, musí takové jednání vykazovat rozpor se stanovenou pracovní povinností.

Dále musí existovat zavinění zaměstnance. Musí tedy existovat subjektivní vztah zaměstnance, jakožto jednatel, k jeho porušení, a to alespoň z nedbalosti. Tím se také odlišuje výpovědní důvod stanovený v § 52 písm. f) Zákoníku práce ČR od výpovědního důvodu uvedeného v § 52 písm. g) Zákoníku práce ČR. Nedbalost může být vědomá, tj. zaměstnanec věděl, že může porušit pracovní povinnost, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že se tak nestane, nebo nevědomá, tj. že zaměstnanec nevěděl, že může porušit pracovní povinnost, ač o tom vzhledem k okolnostem a k svým osobním poměrům vědět měl a mohl.¹⁵⁸ Nedbalost je poté třeba odlišovat od „profesního selhání“, za které judikatura považuje situaci, kdy zaměstnanec má v konkrétním případě za prokázané, že s ohledem na zjištění a vyhodnocení situace jedná správně a přiměřeně okolnostem, neporušuje tím konkrétní nařízení či právní předpis, avšak jeho jednání nevede k zamýšleným výsledkům.¹⁵⁹

Zároveň musí také existovat příčinná souvislost mezi porušením povinností a pracovním poměrem zaměstnance. Musí tak být jednoznačně prokázáno, že se jedná

¹⁵⁸ Srov. § 16 Trestního zákoníku ČR.

¹⁵⁹ Rozhodnutí NS ČR ze dne 29. 11. 2005, sp. zn. 21 Cdo 387/2005.

o povinnosti dopadající na zaměstnance, které jsou ve vztahu k jeho pracovnímu poměru se zaměstnavatelem. Není přitom rozhodné, zda k porušení došlo v pracovní době nebo v době odpočinku zaměstnance.¹⁶⁰ „Zaměstnanec může porušit pracovní kázeň i na pracovní cestě (mimo pracovní dobu), avšak jen tehdy, stane-li se tak při činnosti, jež má časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu nesamostatné (závislé) práce.“¹⁶¹

V případě, že budou tyto předpoklady naplněny, může zaměstnavatel konstatovat, že prokazatelně došlo k porušení pracovních povinností zaměstnance. Následně musí zaměstnavatel přistoupit k posouzení intenzity každého jednotlivého porušení. Porušení pracovních povinností Zákoník práce ČR poté klasifikuje dle intenzity konkrétního porušení na porušení:

- i. zvláště hrubým způsobem – nejzávažnější a nejvyšší 3. stupeň porušení,
- ii. závažným způsobem – 2. stupeň porušení, a
- iii. méně závažným způsobem – nejnižší 1. stupeň porušení.

Ustanovení § 52 písm. g) Zákoníku práce ČR je právní normou s relativně neurčitou hypotézou, neboť neposkytuje bližší definici jednotlivých intenzit porušení. V případě, kdy se zaměstnanec dopustí porušení pracovních povinností, musí proto zaměstnavatel důkladně posoudit, jaké intenzity dané porušení dosahovalo. Vzhledem ke struktuře dané normy lze dovozovat, že nejnižší stupeň porušení povinností zaměstnancem naplní každé porušení zaměstnance.

Ačkoliv je to primárně zaměstnavatel, kdo rozhoduje o porušení pracovních povinností zaměstnance a jeho intenzitě, pouze soud může rozhodnout o oprávněnosti této kvalifikace. Podle rozhodovací praxe¹⁶² soud při posuzování intenzity porušení pracovních povinností obecně přihlédne k následujícím kritériím:

- i. k osobě zaměstnance,

¹⁶⁰ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce: komentář. 2. vydání.* Praha : C. H. Beck. 2015. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 333.

¹⁶¹ Rozhodnutí NS ČR ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006.

¹⁶² Rozhodnutí NS ČR ze dne 31. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 48/2015, rozhodnutí NS ČR ze dne 22. 4. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1132/2014, rozhodnutí NS ČR ze dne 2. 7. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2633/2008.

- ii. k funkci, kterou zastává,
- iii. k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních povinností,
- iv. k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovních povinností,
- v. k míře zavinění zaměstnance,
- vi. ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance,
- vii. k důsledkům porušení pracovních povinností pro zaměstnavatele,
- viii. k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu.

Z rozhodovací praxe také vyplývá, že i když je to právě soud, který je oprávněn rozhodnutí zaměstnavatele a míru intenzity jím stanovenou přezkoumat a určit reálnou míru porušení pracovních povinností zaměstnance, nemůže soud tuto míru překvalifikovat na důvod (intenzitu) přísnější, viz např. rozhodnutí NS ČR ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014, ve kterém je uvedeno: „...*rozhodne-li se zaměstnavatel pro rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem pro jeho porušení pracovní povinnosti z jím označeného zákonného důvodu, nemůže soud posoudit totéž porušení povinnosti z důvodu přísnějšího. Mimo výše uvedeného je tomu tak též proto, že soud nemůže zaměstnavateli vnucovat, zda vůbec a proč chce se zaměstnancem pracovní poměr rozvázat (srov. slova: zaměstnavatel může ... v návěti ust. § 52 a 55 odst. 1 ZP). Je totiž zcela na vůli zaměstnavatele, zda i při splnění všech předpokladů pro rozvázání pracovního poměru jednostranným úkonem zaměstnavatele k takovému kroku přistoupí či nikoli.*“

K tomu NS ČR v dalším rozhodnutí ze dne 29. 8. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1096/2017, doplnil (konstantně s předchozími rozhodnutími NS ČR), že „*[v]ýsledné posouzení intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci není jen aritmetickým průměrem všech v konkrétním případě zvažovaných hledisek; k některým hlediskům je třeba přistupovat se zvýšenou pozorností tak, aby byla vystižena typová i speciální charakteristika porušení pracovněprávních povinností v konkrétní věci.*“ Intenzitu jednotlivého porušení tak musí zaměstnavatel u každého jednotlivého porušení kvalifikovat samostatně,¹⁶³ a to na

¹⁶³ GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 344.

základě uvedených kritérií a tak, aby byla vystižena charakteristika konkrétního porušení. S ohledem na to je jakákoliv snaha zaměstnavatele o paušální stanovení intenzity konkrétního porušení např. v pracovní smlouvě, vnitřním předpisu nebo pracovním řádu pro posouzení intenzity zcela bezpředmětná. Pokud by totiž zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď pouze na základě takového ustanovení bez bližšího posouzení, byla by tato soudem uznána za neplatnou. Je nicméně třeba podotknout, že stanovení intenzity porušení v pracovní smlouvě může na zaměstnance působit výchovně, preventivně či mít odrazující povahu. Zároveň takovým ustanovením zaměstnavatel dává zaměstnanci najevo, jaké hodnoty považuje za důležité.

4.3.2.1 Méně závažné porušení pracovních povinností

V případě méně závažného porušení musí zaměstnavatel naplnit také dva další hmotněprávní předpoklady – zaměstnavatel musí zaměstnance na možnost dání výpovědi upozornit a musí být naplněna podmínka soustavnosti. Prvním předpokladem výpovědi pro soustavné méně závažné porušení pracovních povinností je tedy skutečnost, že zaměstnavatel písemně upozornil zaměstnance na možnost výpovědi (v praxi hojně nazývaný jako tzv. vytýkácí dopis). Vedle toho musí být naplněn předpoklad soustavnosti, jehož smyslem je upozornit zaměstnance na potenciální možnost výpovědi tak, aby byl zaměstnanec připraven a srozuměn s tím, jaké následky může mít jím způsobené porušení, a aby byl zaměstnanec od dalšího porušování odrazen.

Vedle toho musí být naplněn také předpoklad soustavnosti. Dle judikatury¹⁶⁴ je soustavnost naplněna v případě, kdy došlo alespoň k trojímu porušení povinností, přičemž se nemusí jednat o porušení téže povinnosti, avšak musí být mezi těmito přiměřená časová souvislost. Písemná výtka doručená zaměstnanci musí obsahovat:

- i. dostatečně konkrétní specifikaci chování zaměstnance,
- ii. informaci o tom, která povinnost a kdy byla porušena,
- iii. upozornění na možnost dání výpovědi v případě, kdy dojde k opakovanému porušení povinností zaměstnance.

¹⁶⁴ Např. rozhodnutí NS ČR ze dne 25. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5836/2016, rozhodnutí NS ČR ze dne 27. 10. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1241/2020, rozhodnutí NS ČR ze dne 19. 11. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2668/2019.

Vedle toho platí, že zaměstnavatel může zaměstnanci dát výpověď z důvodu opakovaného méně závažného porušování povinností, pokud zaměstnance upozornil na možnost výpovědi, a že tak učinil v době posledních 6 měsíců před vlastním dáním výpovědi.¹⁶⁵ Zároveň platí, že mezi doručením výtky a doručením výpovědi zaměstnanci nesmí uběhnout více jak 6 měsíců a současně od posledního porušení povinnosti k dání výpovědi nesmí uběhnout více jak 2 měsíce (viz § 58 Zákoníku práce ČR).

4.3.2.2 Lhůty dle § 58 Zákoníku práce ČR¹⁶⁶

Pro porušení pracovních povinností je zaměstnavatel oprávněn skončit pracovní poměr pouze v případě, že tak učiní v zákonných lhůtách. Všechny tyto lhůty jsou lhůtami prekluzivními, kdy po jejich marném uplynutí právo bez dalšího zaniká. Ustanovení § 58 Zákoníku práce ČR upravuje, že výpověď podle § 52 písm. g) Zákoníku práce ČR lze zaměstnanci dát pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o skutečnosti naplňující výpovědní důvod (subjektivní lhůta), nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vzniknul (objektivní lhůta).

Pro počátek běhu subjektivní lhůty je rozhodné, kdy se zaměstnavatel o porušení dozvěděl. Literatura k tomuto uvádí, že pro uplynutí subjektivní prekluzivní lhůty není „rozhodující, kdy se o porušení povinnosti dozví přímo vedení zaměstnavatelské organizace,“ přičemž „postačí, pokud se o porušení dozví kterýkoli zaměstnanec, jenž je tomu, který povinnost porušil, nadřízen.“¹⁶⁷ Pokud by nicméně zaměstnanec porušoval pracovní povinnost společně s tímto nadřízeným zaměstnancem, nemohl se zaměstnavatel o takovém porušení dozvědět dříve, než dokud nebyla možnost se s daným porušením seznámit jinak¹⁶⁸, např. jiný zaměstnanec se dozví o tomto

¹⁶⁵ GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 344.

¹⁶⁶ Podkapitola 4.3.2.2 a 4.3.2.3 vychází z následujícího článku autorky: UHRINOVÁ, Adéla. *Několik poznámek k výpovědi z důvodu porušení povinností zaměstnancem*. Naděje právní vědy 2020: Právní vědy v praxi. Plzeň, Předpokládaný rok vydání 2021.

¹⁶⁷ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce. 3. vydání*. Praha: Nakladatelství C. H. Beck. 2019. ISBN 978-80-7400-759-0, str. 364.

¹⁶⁸ Mezi porušením povinností zaměstnancem a porušením povinností, kterého se dopustil jeho nadřízený musí existovat jasná souvislost, viz rozhodnutí NS ČR ze dne 17. 1. 2008, sp. zn. 21 Cdo 743/2007: „Jen takové porušení pracovních povinností nadřízeného vedoucího zaměstnance, které má vnitřní (účelovou) souvislost s porušením pracovní kázně vytykávaným podřízenému zaměstnanci, tedy které sleduje společný

porušení a informuje dalšího nadřízeného. Informovanost zaměstnavatele musí dosáhnout nezbytné kvality, nestačí tak například, aby zaměstnavatel pouze nabyl dojmu, že k porušení došlo, jakkoliv byl tento předpoklad pravděpodobný.¹⁶⁹

Zákoník práce ČR dále upravuje dvě odchylky z běhu subjektivní lhůty. První pro případ, kdy k porušení došlo v cizině. V takovém případě je zaměstnavatel oprávněn skončit pracovní poměr do 2 měsíců od návratu zaměstnance z ciziny.¹⁷⁰ Druhou pro případ, stane-li se porušení povinností do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi zaměstnavatel dověděl, předmětem šetření jiného orgánu. V takovém případě, je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření. Absolutním korektivem ale vždy zůstává roční prekluzivní objektivní lhůta.

4.3.2.3 Příklad z judikatury

Judikatura vztahující se ke skončení pracovního poměru z důvodu porušení pracovních povinností je opravdu bohatá, jak ostatně obstojně demonstrují i recentní rozhodnutí. Typickými příklady porušení povinností opakovaně se objevujícími v judikatuře jsou práce pod vlivem alkoholu¹⁷¹, neuposlechnutí pokynů zaměstnavatele¹⁷², neomluvená absence¹⁷³, poškození či útok na majetek zaměstnavatele¹⁷⁴.

Příkladem z recentní judikatury projednávaný až ÚS ČR je také případ¹⁷⁵, který se stal v lázeňském městě Poděbrady. Případ se týkal zaměstnance působícího jako vedoucí střediska 32 - čištění města, jehož náplní práce byla rovněž péče o veřejnou zeleň města Poděbrady, a to podle objednávek tohoto města. V rámci výkonu svých povinností

(stejný) cíl, může být považováno za jejich společné jednání a vést k závěru o tom, že jde o porušení pracovní kázně, jehož se dopustil zaměstnanec společně se svým nadřízeným.“

¹⁶⁹ Rozhodnutí NS ČR ze dne 20. 4. 2020, sp. zn. 21 Cdo 391/2020.

¹⁷⁰ Ust. § 58 odst. 1 Zákoníku práce ČR.

¹⁷¹ Rozhodnutí NS ČR ze dne 2. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1755/2002.

¹⁷² Rozhodnutí NS ČR ze dne 15. 7. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4467/2007.

¹⁷³ Rozhodnutí NS ČR ze dne 21. 5. 2008, spis. zn. 21 Cdo 2542/2007.

¹⁷⁴ Rozhodnutí NS ČR ze dne 3. 3. 2015, spis. zn. 21 Cdo 1229/2014.

¹⁷⁵ Nález ÚS ČR ze dne 23. 6. 2020, sp. zn. IV. ÚS 1565/20.

zaměstnanec z nedbalosti pokácel nesprávný strom, jehož pokácení navíc podléhalo povolení orgánu ochrany přírody a krajiny.

Konkrétně zaměstnanec pokácel namísto „*dubu červeného s obvodem kmenu 178 cm ... dub letní s obvodem kmenu 3,5 m.*“ Kácení stromu zajišťoval zaměstnanec sám, na místě zvolil strom k pokácení a dal příkaz k jeho porážení. Zaměstnanec se tak svým jednáním dopustil zaviněného závažného porušení svoji povinností dodržovat právní předpisy vztahující se k jím vykonávané práci, kdy toto porušení zaměstnavatel vyhodnotil jako opodstatněný důvod výpověď.

Zaměstnanec následně v rámci soudního sporu opíral svoji argumentaci o tři hlavní argumenty, a to že pokácení bylo výsledkem pouhého nedorozumění, neměl povinnost pokácený strom přeměřovat, byli na místě přítomni jednatel zaměstnavatele a místostarosta města Poděbrad, kteří stěžovatele nijak neupozornili na kácení nesprávného stromu.

ÚS ČR v odůvodnění rozhodnutí důsledně následuje argumentaci nastíněnou soudy nižšího stupně. Nejprve predestiruje, že není rozhodné, zda se jednalo o pouhé nedorozumění, neboť pro porušení povinnosti a výpověď dle § 52 písm. g) zákoníku práce postačuje nedbalostní jednání zaměstnance. Dále velmi výstižně doplňuje, že zaměstnanec měl při plnění svých povinností postupovat pečlivě a svědomitě a v případě takto mimořádné zakázky zvláště obezřetně, což neučinil. Akcentuje tak na základní znak výkonu závislé práce, a to je její osobní výkon, který musí být realizován v souladu se základními povinnostmi zaměstnance. Na této skutečnosti poté nemohla nic změnit ani přítomnost dalších osob, neboť žádná z těchto osob na rozdíl od zaměstnance nebyla odpovědná za kácení stromu a nebyla tak nikterak povinna vědět s určitostí ani jinak zjišťovat, jaký strom má být pokácen. Soudy proto jednoznačně rozhodly, že výpověď daná zaměstnanci byla legitimní.

4.3.3 Výpověď z důvodu dle § 52 písm. h) Zákoníku práce ČR

Posledním výpovědním důvodem je důvod zakotvený § 52 Zákoníku práce ČR v písm. h), který byl do Zákoníku práce ČR vložen až jeho novelou s účinností od

1. 1. 2012.¹⁷⁶ Dle tohoto výpovědního důvodu může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď v případě, poruší-li zaměstnanec jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a Zákoníku práce ČR zvláště hrubým způsobem. Odkazované ustanovení přitom upravuje povinnosti zaměstnance v době prvních 14 kalendářních dní¹⁷⁷ trvání dočasné pracovní neschopnosti „*dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek*“ podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (dále jen „**Zákon o nemocenském pojištění ČR**“) (dále jen „**jiné povinnosti zaměstnance**“).¹⁷⁸

Zákon o nemocenském pojištění ČR poté stanoví celou řadu dalších povinností pojištěnců, které s režimem dočasné pracovní neschopnosti přímo či nepřímo souvisejí (viz § 56 Zákona o nemocenském pojištění ČR), jako i. stanovení individuálního léčebného postupu, ii. povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat rozsah a dobu povolených vycházek, iii. povolení vycházek, včetně jejich rozsahu a doby, pokud zdravotní stav pojištěnce a stanovený individuální léčebný postup tyto vycházky nevyklučuje, iv. povolení změny místa pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti, pokud zdravotní stav pojištěnce a stanovený individuální léčebný postup tuto změnu nevyklučuje, v. provádění pracovní rehabilitace, pokud ji zabezpečuje Úřad práce České republiky.

Z dikce § 52 písm. h) Zákoníku práce ČR je tedy zřejmé, že zájmem zákonodárce bylo pouze zakotvení jedné z těchto povinností, mající dle jeho výkladu dopad do pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.¹⁷⁹ Povaha výpovědního důvodu pro porušení jiných povinností zaměstnance je nicméně z důvodu umělého vtělení veřejnoprávních povinností, tj. *de facto* zdvojení povinností a rovinnosti, do těla Zákoníku práce ČR dle názoru autorky diskutabilní.

¹⁷⁶ Zákon č. 356/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

¹⁷⁷ V období od 1. 12. 2012 do 31. 12. 2013 platilo v době prvních 21 kalendářních dnů.

¹⁷⁸ Viz § 56 zákona o nemocenském pojištění ČR.

¹⁷⁹ Srov. důvodovou zprávu k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Ostatně výpovědní důvod upravený v § 52 písm. h) Zákoníku práce ČR byl mezi odbornou veřejností již v minulosti předmětem sporů, které vyvrcholily návrhem skupiny poslanců na zrušení daného ustanovení. Hlavním argumentem byla skutečnost, že porušení jiných povinností zaměstnance nelze považovat za porušení pracovních povinností zaměstnance, když tyto nejsou ani v přímé souvislosti s výkonem práce.

ÚS ČR nicméně nálezenem ze dne 23. 5. 2017, sp. zn. Pl. ÚS 10/12 návrh skupiny poslanců zamítl, k čemuž uvedl následující: *„[j]estliže je to zaměstnavatel, kdo „ze svého“ platí dočasně práceneschopnému zaměstnanci náhradu mzdy či platu, vzniká zde mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vedle pracovněprávního ještě i další vztah. (...) Byť vztah mezi zaměstnavatelem (plátcem náhrady mzdy) a dočasně práceneschopným zaměstnancem (příjemcem této náhrady) není vztahem pracovněprávním, má k tomuto vztahu velmi blízký vztah. Porušuje-li zaměstnanec své povinnosti v době dočasné pracovní neschopnosti, poškozují tím svého zaměstnavatele. Nepracuje, neléčí se, a přesto požaduje od svého zaměstnavatele náhradu mzdy. Svého zaměstnavatele tak de facto „podvádí“. Navíc může zaměstnavateli svou nedůvodnou nepřítomností způsobit i vážné hospodářské potíže. Zvláště hrubé porušení povinnosti dočasně práceneschopného zaměstnance (§ 301a zákoníku práce) tak může vést k zásadnímu narušení důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.“* ÚS ČR tak ve svém rozhodnutí uznal, že tento vztah není vztahem pracovněprávním, je nicméně vztahem důležitým pro harmonii vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a jako takový je k pracovněprávnímu vztahu vztahem akcesorickým.

Povinnost upravená v § 301a Zákoníku práce ČR představuje také odchylku od tradičních povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů, když upravuje povinnost zaměstnance nesouvisející s výkonem práce (mimo pracoviště a mimo pracovní dobu) a zaměstnavatel může zaměstnance za porušení této povinnosti postihnout.¹⁸⁰ Postihy, mezi kterými má zaměstnavatel možnost volit, jsou v souladu se Zákoníkem práce ČR dva.

¹⁸⁰ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck. 2015. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 1172.

Zaprvé může zaměstnavatel přistoupit ke zkrácení či neposkytnutí mzdy nebo platu v souladu s § 192 odst. 5 Zákoníku práce ČR. Dle § 192 odst. 1 Zákoníku práce ČR platí, že zaměstnanci v případě uznané dočasné neschopnosti nebo nařízené karantény přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů trvání náhrada mzdy nebo platu.¹⁸¹ Zaměstnavatel je oprávněn dodržení jiných povinností zaměstnance kontrolovat. Pokud tak zjistí, že zaměstnanec porušil svoje jiné povinnosti, může přistoupit se zřetelem na závažnost porušení o neposkytnutí náhrady mzdy/platu nebo jejím snížení. Zároveň platí, že zaměstnavatel může ke snížení nebo neposkytnutí přistoupit pouze tehdy, pokud již nepřistoupil ze stejných důvodů k dání výpovědi zaměstnanci dle § 52 písm. h) Zákoníku práce ČR.

Zadruhé může zaměstnavatel skončit pracovní poměr zaměstnance, a to právě na základě § 52 písm. h) Zákoníku práce ČR. Zákonnou podmínkou pro využití výpovědního důvodu dle § 52 písm. h) Zákoníku práce ČR přitom je, aby k porušení povinností zaměstnance došlo „zvlášť hrubým způsobem“. K tomuto je třeba uvést, že Zákoník práce ČR obdobně jako u výpovědního důvodu dle § 52 písm. g) tohoto zákona, potažmo § 55 odst. 1 písm. b) tohoto zákona, nestanovuje, co se rozumí porušením zvlášť hrubým způsobem. Zaměstnavatel by tak měl v případě porušení povinností ze strany zaměstnance přihlídnout k obdobným skutečnostem jako v případě výpovědního důvodu dle § 52 písm. g) Zákoníku práce ČR.

Jako důkazním prostředkem prokazujícím existenci výpovědního důvodu bude v praxi nejčastěji sloužit písemný záznam o provedení kontroly dodržování jiných povinností zaměstnance, ve kterých zaměstnavatel vylíčí konkrétní skutečnosti vedoucí ke skončení pracovního poměru. Stejnopis záznamu je poté zaměstnavatel povinen doručit zaměstnanci, okresní správě sociálního zabezpečení příslušné podle místa pobytu zaměstnance a ošetřujícímu lékaři zaměstnance.¹⁸²

Úprava zakotvená do Zákoníku práce ČR se dále promítla i do textu Zákona o zaměstnanosti ČR. Do tohoto zákona byl výše zmíněnou novelou v roce 2011 doplněn

¹⁸¹ Ve znění účinném do 30. 6. 2019 nepříslušela zaměstnanci podle § 192 odst. 1 věty druhé Zákoníku práce ČR náhrada mzdy nebo platu za první tři dny dočasné pracovní neschopnosti.

¹⁸² KOMENDOVI, Jana. *Rozvázání pracovního poměru z důvodu porušení povinností dočasně práce neschopného zaměstnance*. Bulletin advokacie. 2018, č. 6, s. 37-41.

text, podle něhož nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání, se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů skončen pracovněprávní vztah z důvodů porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zákoníku práce zvláště hrubým způsobem (§ 39 odst. 2 písm. b) Zákona o zaměstnanosti ČR).¹⁸³

Využití výpovědi z důvodu porušení jiných povinností stanovených v § 301a Zákoníku práce ČR je dále omezeno striktními prekluzivními lhůtami upravenými v § 57 Zákoníku práce ČR. Ten stanoví, že zaměstnavatel může daný výpovědní důvod uplatnit pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dověděl (subjektivní lhůta), nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl (objektivní lhůta). Stane-li se jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, v průběhu 1 měsíce ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi zaměstnavatel dověděl, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

5 Zákaz výpovědi

S ohledem na zvýšenou ochranu zaměstnance vymezuje Zákoník práce ČR situace (osobní či zdravotní), kdy zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď, přestože hmotněprávní předpoklady pro dání výpovědi jsou naplněny. Ochrana poskytována zaměstnanci v případě skončení pracovního poměru výpovědí nicméně zaměstnavateli nebrání skončit pracovní poměr jiným způsobem, typicky dohodou o rozvázání pracovního poměru. Účelem ochranných dob je zejména zamezit situacím, kdy je zaměstnancův pracovní poměr rozvazován ve chvíli, kdy je značně ztížena jeho šance na hledání nového zaměstnání. Pokud zaměstnavatel poruší daný zákaz, a to jak vědomě či nevědomě, bude výpověď daná zaměstnanci neplatná. To se uplatní

¹⁸³ Obdobně poté v souladu s § 39 odst. 2 písm. a) Zákona o zaměstnanosti ČR nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti uchazeč o zaměstnání, se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

i na případy těhotné zaměstnankyně, která o svém těhotenství v době výpovědi nevěděla¹⁸⁴ (např. v prvních měsících těhotenství).

Pro uplatnění zákazu z dání výpovědi je rozhodné datum doručení výpovědi zaměstnanci. Pokud bude výpověď doručena před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba uplynula v ochranné době, bude výpověď platná, ovšem ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítá.¹⁸⁵

Ochranná doba, ve které je zakázáno dát zaměstnanci výpověď, je¹⁸⁶:

- i. doba, kdy je zaměstnanec uznán dočasně neschopným práce pro nemoc nebo úraz, pokud si neschopnost nezpůsobil sám úmyslně, nebo nevznikla jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a dále doba od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení do dne jejich ukončení. Pokud se jedná o onemocnění tuberkulózou, prodlužuje se ochranná doba o 6 měsíců od propuštění z ústavního ošetření.
- ii. doba povolání k výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení. Ochranná doba začíná běžet dnem doručení povolávacího rozkazu, trvá po dobu výkonu cvičení, a končí uplynutím 2 týdnů po propuštění zaměstnance ze cvičení.
- iii. doba, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce.
- iv. doba, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy čerpá mateřskou dovolenou, nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou.
- v. doba, kdy je zaměstnanec pracující v noci uznán dočasně nezpůsobilým pro noční práci na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče.

¹⁸⁴ Rozsudek NS SSR ze dne 30. 10. 1984 sp zn. 7 Cz 28/84 (Rc 4/1986).

¹⁸⁵ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo. 7. vydání*. Praha: Nakladatelství C. H. Beck. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, str. 198.

¹⁸⁶ GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 346.

- vi. doba, kdy zaměstnanec pečuje o osobu potřebující poskytování dlouhodobé péče v domácím prostředí se souhlasem zaměstnavatele, v době, kdy ošetřuje dítě mladší než 10 let nebo jiného člena domácnosti, a v době kdy ošetřuje dítě mladší než 10 let v dalších zákonem stanovených případech.

V některých případech se s ohledem na povahu výpovědního důvodu jeví jako nespravedlivé po zaměstnavateli dále požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával. Typicky tomu tak bude v případě, kdy se zaměstnavatel ruší. Zákaz dání výpovědi upravený v § 53 Zákoníku práce ČR proto neplatí absolutně.

Zákaz výpovědi se v souladu s § 54 Zákoníku práce ČR nevztahuje na:

- i. výpověď danou z organizačních důvodů dle § 52 písm. a) a b) Zákoníku práce ČR,
 - s výjimkou organizačních změn uvedených v § 52 písm. b) Zákoníku práce ČR, jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána,
- ii. výpověď z důvodu dle § 52 písm. b) Zákoníku práce ČR
 - s výjimkou těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.
- iii. výpověď z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr,
 - s výjimkou zaměstnankyně na mateřské dovolené nebo zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou),

iv. výpověď dle § 52 písm. g) a § 52 písm. h) Zákoníku práce ČR;
s výjimkou těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou, nebo pokud jde o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.¹⁸⁷

6 Výpověď daná zaměstnancem

Na rozdíl od zaměstnavatele má zaměstnanec při skončení pracovního poměru možnost dát výpověď z jakéhokoli důvodu či dokonce bez jeho uvedení. Právní úprava na zaměstnance přitom kromě obecných hmotněprávních předpokladů podání výpovědi neklade žádné další požadavky ani nestanoví žádná omezení.

Zvláštním oprávněním je zaměstnanec nadán v případě, kdy dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 a násl. Zákoníku práce ČR. V případě, kdy si zaměstnanec nepřeje pracovat pro přejímajícího zaměstnavatele, je oprávněn dát výpověď v souladu s § 51a Zákoníku práce ČR. Právo zaměstnance vychází z práva na svobodnou volbu povolání a zákazu nucených prací, dle kterých nelze po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby vykonával práci pro zaměstnavatele, kterého si sám nevybral. Takto podaná výpověď má pak dopady do délky výpovědní doby (k tomu blíže viz kapitola 2 části II. této rigorózní práce).

Zároveň platí, že pokud zaměstnanec dá výpověď z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek (nebo ze stejného důvodu uzavře dohodu) v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, může se ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů domáhat určení soudu, že k rozvázání pracovního poměru došlo v důsledku zhoršení podmínek. Pokud totiž soud přizná, že důvodem výpovědi bylo skutečně podstatné zhoršení podmínek, vznikne zaměstnanci nárok na odstupné v souladu s § 67 odst.1 Zákoníku práce ČR.

¹⁸⁷ GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 348.

7 Vybrané instituty související s výpovědí z pracovního poměru

V případě skončení pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí ukládá zákon zaměstnavateli dále nad rámec shora uvedených další povinnosti. Mezi ty patří povinnost vyplatit zaměstnanci odstupné, vydat mu potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek nebo poskytnout zaměstnanci pracovní volno k hledání nového zaměstnání. Zároveň má zaměstnavatel také povinnost vyplatit zaměstnanci náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou.

7.1 Odstupné

V zákonem stanovených případech skončení pracovního poměru vzniká zaměstnavateli povinnost vyplatit zaměstnanci odstupné. Odstupné představuje jednorázové finanční plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za nezáviněnou ztrátu zaměstnání.¹⁸⁸ Účelem je pak zejména poskytnout zaměstnanci nezbytnou pomoc k překonání vzniklé sociální situace, resp. zmírnit její dopady. Neslouží tak jako hmotné zabezpečení zaměstnance¹⁸⁹ ani ho nelimituje při hledání nového zaměstnání.¹⁹⁰ Dle § 67 Zákonníku práce ČR vzniká zaměstnanci nárok na odstupné ve dvou základních případech.

Zprvé jde o situaci, kdy zaměstnavatel rozvazuje pracovní poměr se zaměstnancem z organizačních důvodů. Pokud tak pracovní poměr skončil výpovědí z organizačních důvodů (§ 52 písm. a) – c) Zákonníku práce ČR) nebo dohodou ze stejných důvodů, přísluší zaměstnanci v souladu s § 67 odst. 1 Zákonníku práce ČR odstupné ve výši:

- i. jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- ii. dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,

¹⁸⁸ VYSOKAJOVÁ, Margarita, a kol. *Zákoník práce: komentář. 4. vydání.* Praha: Wolters Kluwer Česká republika. 2013. ISBN 978-80-7478-033-2, str. 162.

¹⁸⁹ Srov. BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo. 7. vydání.* Praha: Nakladatelství C. H. Beck. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, str. 206.

¹⁹⁰ Srov. plnění z konkurenční doložky.

- iii. trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,
- iv. součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby.

Druhý případ představuje situace, kdy zaměstnavatel se zaměstnancem rozvazuje pracovní poměr z důvodu zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance dle § 52 písm. d) Zákoníku práce ČR. V takovém případě zaměstnanci přísluší od zaměstnavatele odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. To neplatí, pokud se zaměstnavatel zcela zproští své odpovědnosti za škodu vzniklou pracovním úrazem nebo onemocněním z povolání podle § 270 odst. 1 Zákoníku práce ČR¹⁹¹; odstupné v tomto případě zaměstnanci dále nepřísluší.

Výše odstupného se stanovuje jako násobek průměrného výdělku zaměstnance a v případě organizačních důvodů závisí také na délce trvání pracovního poměru. U těchto případů se poté do délky trvání pracovního poměru započítává i předchozí pracovní poměr u stejného zaměstnavatele, pokud doba mezi pracovními poměry zaměstnance nepřesáhla dobu 6 měsíců. Odstupné zaměstnavatel zaměstnanci vyplatí v nejbližším výplatním termínu, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou na výplatě v den skončení pracovního poměru, či na pozdějším dni, než stanoví zákon.¹⁹²

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci odstupné vždy minimálně v zákonem stanovené výši. S ohledem na relativní kogentnost daného ustanovení však zaměstnavateli nic nebrání poskytnout zaměstnanci odstupné vyšší. Poskytnutí vyššího odstupného může být vázáno i na určitá kritéria, v takovém případě nicméně platí, že tato kritéria nesmí být diskriminačního charakteru a lze je vztáhnout pouze na částku převyšující zákonnou výši odstupného. Navýšení může být sjednáno např. přímo v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě či jiné individuální smlouvě se zaměstnancem.

¹⁹¹ Dříve ustanovení § 367 odst. 1 Zákoníku práce ČR.

¹⁹² BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo. 7. vydání*. Praha: Nakladatelství C. H. Beck. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, str. 206.

Jak bylo zmíněno výše, odstupné nelimituje zaměstnance při hledání nového zaměstnání. Pokud by zaměstnanec nicméně nastoupil opět k práci u stejného zaměstnavatele, který mu poskytl odstupné, je povinen poměrnou část odstupného zaměstnavateli vrátit (§ 68 Zákoníku práce ČR). To neplatí v případě, kdy byla uzavřena mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohoda o provedení práce.

7.2 Potvrzení o zaměstnání

Zaměstnavatel má v případě skončení pracovního poměru povinnost vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, v praxi nazývané jako tzv. zápočtový list. V něm musí být uvedeny základní informace týkající se zaměstnání zaměstnance u zaměstnavatele. V souladu s § 313 Zákoníku práce ČR v tomto potvrzení tedy zaměstnavatel uvede zejm. údaje o zaměstnání, době jeho trvání, druhu konaných prací, dosažené kvalifikaci, odpracované době a skutečnosti rozhodné pro určení dosažení nejvýše přípustné expoziční doby. Zápočtový list dále obsahuje informace zda jsou ze zaměstnancovy mzdy prováděny srážky, případně v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávek, a dále údaje o započitatelné době zaměstnání pro účely důchodového pojištění.¹⁹³ Pokud zaměstnanec s uvedenými údaji nesouhlasí, může se v souladu s § 315 Zákoníku práce ČR do 3 měsíců ode dne, kdy se o obsahu potvrzení dověděl u soudu domáhat, aby soud zaměstnavateli v přiměřené lhůtě uložil povinnost k úpravě sporných údajů.

7.3 Pracovní posudek

Vedle potvrzení o zaměstnání má zaměstnavatel na žádost zaměstnance povinnost vydat zaměstnanci posudek o pracovní činnosti (pracovní posudek), a to do 15 dnů ode dne, kdy o něj zaměstnanec požádá. Není však povinen takto učinit dříve než 2 měsíce před skončením jeho pracovního poměru.¹⁹⁴

¹⁹³ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo. 2., upr. vyd.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 69.

¹⁹⁴ Rozhodnutí NS ČR ze dne 17. 5. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004.

Pracovní posudek v souladu s § 314 Zákoníku práce ČR tvoří všechny písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. Zaměstnavatel může v pracovním posudku uvést i další skutečnosti, které mají vztah k výkonu práce a není tak limitován, co do šíře obsahu pracovního posudku.

7.4 Pracovní volno

Při skončení pracovního poměru výpovědí má zaměstnanec právo na pracovní volno k hledání nového zaměstnání. Jedná se o účelové pracovní volno, přičemž zaměstnanec je povinen prokázat, že čerpání tohoto volna využil k vyhledávání nového zaměstnání. Takové volno představuje v souladu s § 199 Zákoníku práce ČR tzv. důležitou překážku v práci, kterou blíže stanovuje prováděcí předpis – nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru je poskytováno na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) Zákoníku práce ČR nebo dohodou z týchž důvodů. Se souhlasem zaměstnavatele je poté možné pracovní volno slučovat.^{195, 196}

¹⁹⁵Vyhledání nového zaměstnání před skončením pracovního poměru. In: *Státní úřad inspekce práce* [online]. 2012 [cit. 2020-10-22]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/otazky-a-odpovedi/pracovnepravni-vztahy/prekazky-v-praci/prekazky-v-praci-na-strane-zamestnance/vyhledani-noveho-zamestnani-pred-skoncenim-pracovniho-pomeru/>.

¹⁹⁶BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce. 3. vydání*. Praha: Nakladatelství C. H. Beck. 2019. ISBN 978-80-7400-759-0, str. 293.

ČÁST III. VÝPOVĚĎ Z PRACOVNÍHO POMĚRU V LR

Obdobně jako v České republice, Zákoník práce LR rozlišuje mezi výpovědí danou zaměstnavatelem a výpovědí danou zaměstnancem. V odborné literatuře¹⁹⁷ lze dokonce najít i názor, že výpověď zaměstnavatele a zaměstnance představují dva oddělené instituty, které mají v rámci právní úpravy samostatné postavení. Tomuto názoru nasvědčuje také skutečnost, že lotyšská právní úprava u některých institutů neobsahuje obecné ustanovení¹⁹⁸ vztahující se jak k výpovědi dané zaměstnavatelem, tak výpovědi dané zaměstnancem. Obecné hmotněprávní podmínky výpovědi nicméně bývají bez větších rozdílů upraveny obdobně. S ohledem na to ponechává autorka v části III. obdobnou strukturu jako v části II této rigorózní práce. Nadto platí, že stejně jako v české právní úpravě, i lotyšská úprava klade na oba subjekty v zásadě odlišné požadavky, čímž odráží rozdílné a nerovné postavení obou subjektů. I zde poté platí, že zaměstnanec je oprávněn dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoliv důvodu, nebo i bez jeho uvedení, zatímco zaměstnavatel je oprávněn dát výpověď zaměstnanci pouze z důvodů stanovených zákonem.

1 Hmotněprávní podmínky výpovědi

Stejně jako v české právní úpravě stanovuje Zákoník práce LR základní podmínky, které musí výpověď splňovat. Ty jsou vázány nejen na výpověď, kterou dává zaměstnavatel zaměstnanci, ale i na případy, kdy výpověď dává samotný zaměstnanec. Mezi tyto podstatné náležitosti patří písemná forma a řádné doručení druhé smluvní straně. V případě výpovědi dané zaměstnavatelem je poté *conditio sine qua non* také uvedení zákonného výpovědního důvodu, pro který je pracovní poměr ukončován.

V souladu s čl. 100 a 102 Zákoníku práce LR platí, že výpověď musí být učiněna písemně a musí být řádně podepsána. Není tak možné výpověď, resp. její obsah, oznámit druhé smluvní straně např. telefonicky nebo ústně (resp. takovéto oznámení by nemělo

¹⁹⁷ Např. VAINOVSKIS, Maris a LOGINS, Maris. *TERMINATION OF EMPLOYMENT RELATIONS: LEGAL SITUATION IN LATVIA* [online]. Latvia, Riga, 2006 [cit. 2019-02-17]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4630&langId=en>.

¹⁹⁸ Např. výpovědní doba je upravena samostatně.

požadované právní následky). Nepostačí ani, pokud zaměstnavatel svůj záměr skončit pracovní poměr zaměstnanci sdělí za přítomnosti svědků.¹⁹⁹ Zároveň s tím platí, že nestačí výpověď pouze písemně vyhotovit, ale musí být následně také řádně doručena druhé smluvní straně. Smluvní strana, které je výpověď určena, musí mít prostor se s výpovědí seznámit.

Obdobně jako v české právní úpravě i lotyšská právní úprava zakotvuje způsoby, jakými má být druhé straně výpověď (v české právní úpravě tyto požadavky platí i pro další písemnosti) doručena. V souladu s čl. 112¹ Zákoníku práce LR²⁰⁰ platí, že v případě doručování výpovědi lze doručovat druhé smluvní straně „*osobně, prostřednictvím kurýra, včetně soudního vykonavatele, nebo prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb*“.

Primárním způsobem doručování obvykle bude osobní doručování na pracovišti. Pokud však např. zaměstnanec z jakéhokoli důvodu osobně převzít výpověď od zaměstnavatele odmítne, typicky pokud se domnívá, že je výpověď neopodstatněná, měl by zaměstnavatel za účasti svědků tuto skutečnost zaznamenat.²⁰¹

Pokud je výpověď zasílána prostřednictvím poštovních služeb, uplatní se fikce doručení sedmý den po doručení. Zaměstnavatel by měl proto zaměstnanci zasílat výpověď vždy doporučeně, aby bylo možné jednoznačně určit datum jejího doručení. Za účelem snížení poštovních nákladů a zkrácení výpovědní doby je možné v pracovní smlouvě nebo kolektivní smlouvě dohodnout, že výpověď může být zaslána druhé straně také e-mailem, pokud je podepsaná pomocí uznávaného elektronického podpisu.²⁰²

¹⁹⁹ MIKUCKIS, Vladimirs. *Расторжения трудового договора*. Rīga. 2014. Promocijas Darb. Turība University, str. 57.

²⁰⁰ V českém právním řádu platí, že pokud je do dosud souvislého textu vložen nový paragraf, je označen číslem paragrafu předcházejícího s doplněním písmene (např. 112a, 112b apod.). V lotyšském právním řádu platí, že pokud je do dosud souvislého textu vložen nový článek, je označen číslem článku předcházejícího a je doplněn o horní index s číslem (např. 112¹ 112² apod.).

²⁰¹ LIEPIŅA, Irēna, RĀCENĀJS, Kaspars a Nataļja PREISA. *DARBA LIKUMS AR KOMENTĀRIEM*. 2020. Latvijas Republika: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. 2020. ISBN 978-9934-8911-0-6, s. 313.

²⁰² Čl. 1 zákona o elektronických dokumentech ze dne 31. 10. 2002 č. LV No. 169 (*Elektronisko dokumentu likums*).

Pokud je výpověď zaslána na e-mailovou adresu druhé strany uvedené v pracovní smlouvě, považuje se výpověď za doručenou druhý pracovní den po jejím odeslání.²⁰³

Vedle toho se právní úprava zabývá také otázkou odvolání výpovědi. Před doručení výpovědi lze v souladu se Zákoníkem práce LR obdobně jako v české právní úpravě odvolat výpověď bez dalšího. Po doručení výpovědi je zaměstnavatel v souladu s čl. 103 Zákoníku práce LR oprávněn odvolat výpověď pouze tehdy, pokud mu to umožňuje pracovní či kolektivní smlouva nebo pokud zaměstnanec s odvoláním výpovědi souhlasí. Obdobně tak v souladu s čl. 100 odst. 3 Zákoníku práce LR může odvolat výpověď i zaměstnanec.

Na rozdíl od české úpravy poté lotyšská právní úprava nabízí možnost odvolat výpověď danou zaměstnanci i v případě, kdy je k tomuto jednání zaměstnavatel nebo zaměstnanec oprávněn z titulu pracovní nebo kolektivní smlouvy. Omezení svévolného odstoupení od výpovědi má zejména ochránit zaměstnance před nejednotným a neurčitým jednáním zaměstnavatele a zajistit tak zaměstnanci právní jistotu. Nadto platí, že v případě, kdy zaměstnanec odmítne odvolání výpovědi, ztrácí zaměstnanec společně s tím i svoji možnost žalovat zaměstnavatele na neplatnost rozvázání pracovního poměru.²⁰⁴ Dle názoru autorky by zavedení tohoto institutu bylo přínosné i v české právní úpravě.

2 Výpovědní doba a její běh

V souladu se Zákoníkem práce LR končí pracovní poměr standardně uplynutím výpovědní doby, jejímž účelem je poskytnout smluvním stranám dostatečný prostor ke zmírnění dopadů skončení pracovního poměru. Výpovědní doba je upravena v čl. 103 Zákoníku práce LR, který stanoví následující možné délky výpovědních dob:

- i. Výpovědní doba v délce 0 dnů – jedná se tedy *de facto* o okamžité skončení pracovního poměru bez výpovědní doby, které lotyšská úprava jako samostatný institut nezná. Nulová výpovědní doba se použije, pokud

²⁰³ LIEPIŅA, Irēna, RĀCENĀJS, Kaspars a Nataļja PREISA. *DARBA LIKUMS AR KOMENTĀRIEM*. 2020. Latvijas Republika: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. 2020. ISBN 978-9934-8911-0-6, s. 313, 314.

²⁰⁴ Rozhodnutí NS LR ze dne 14. 10. 2009, sp. zn. SKC-896/2009.

je výpověď dána z důvodů uvedených v čl. 101 odst. 1 pododst. 2, 4 nebo 7 Zákoníku práce LR. Jedná se přitom o nejzávažnější důvody mající základ v úplné nemožnosti nadále zaměstnance zaměstnávat, a to buď z důvodu závažného porušení pracovních povinností zaměstnance, nebo ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce.

- ii. Výpovědní doba v délce 10 dnů se uplatní v případě, pokud je výpověď dána z důvodů dle čl. 101 odst. 1 pododst. 3, 5 nebo 11 Zákoníku práce LR. Jedná se buď o hrubá porušení zaměstnance, nebo výpověď z důvodu pracovní neschopnosti.
- iii. Výpovědní doba v délce jednoho měsíce se uplatní, pokud je výpověď dána z důvodu dle čl. 101 odst. 1 pododst. 6, 8, 9 nebo 10 Zákoníku práce LR. Jedná se zejména o důvody organizační.

Výpovědní doba v délce jednoho měsíce se uplatní také v případě výpovědi dané zaměstnancem (čl. 100 odst. 1 Zákoníku práce LR).

Čl. 103 Zákoníku práce LR dále stanovuje, že si zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v rámci pracovní smlouvy stanovit i delší výpovědní dobu. Na rozdíl od české právní úpravy může být delší výpovědní doba sjednána také v rámci kolektivní smlouvy. K tomu judikatura dále doplnila, že výpovědní doba může být prodloužena i jakoukoliv jinou smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, neboť doby uvedené v čl. 103 Zákoníku práce LR nemohou být absolutizovány a využijí se toliko v případě, že kolektivní nebo pracovní smlouva nestanoví lhůty delší.²⁰⁵

Odlišně je upraven také běh výpovědní doby. Ta v souladu s čl. 16 Zákoníku práce LR začíná běžet již ode dne doručení výpovědi. Dle mínění autorky by tato úprava běhu výpovědní doby byla vhodná i v české právní úpravě, neboť by v praxi nedocházelo k situacím, kdy mezi dnem dání výpovědi a skončením pracovního poměru uplynou téměř 3 měsíce.

²⁰⁵ Rozhodnutí NS LR ze dne 29. 10. 2008, sp. zn. SKC-375.

3 Výpovědní důvod a jeho kvalifikace

Zaměstnavatel musí ve výpovědi jednoznačně skutkově vymežit výpovědní důvod. Nestačí tedy, aby ve výpovědi pouze označil výpovědní důvod, na základě kterého zaměstnanec rozvažuje pracovní poměr, ale je třeba uvést konkrétní skutkové okolnosti, které zvolenému výpovědnímu důvodu odpovídají, a tvoří tak právní základ výpovědi. Jelikož zákon přesně nestanovuje, jak podrobně musí být skutkový stav vymezen, bývá otázka konkrétnosti skutkového vymezení v praxi častým předmětem sporů.

Judikatura dospěla k závěru, že okolnosti výpovědi musí být uvedeny v takové míře detailu, aby bylo možné důvodnost výpovědi přezkoumat, neboť soudy nemají právo posoudit a zohlednit okolnosti, které nebyly ve výpovědi uvedeny nebo byly sděleny zaměstnanci nebo soudu až poté, co byla výpověď napadena u soudu. Soudy nicméně uznaly, že okolnosti, na nichž je výpověď založena, nemusí být uvedeny přímo ve výpovědi, ale mohou být zahrnuty do jiného dokumentu.²⁰⁶

Je třeba poznamenat, že existují situace, kdy je pro zaměstnavatele obtížné určit, o který konkrétní výpovědní důvod se v daném případě jedná. To je způsobeno také tím, že zaměstnanec se může dopustit i více na sobě zcela nezávislých porušení, která mohou být podřazena pod odlišný výpovědní důvod. Jedno porušení zaměstnance poté může naplnit také více skutkových podstat výpovědních důvodů dle čl. 101 odst. 1 Zákoníku práce LR. Zákoník práce LR k tomuto neposkytuje jasnou odpověď na otázku, zda zaměstnavatel může ve výpovědi uvést více výpovědních důvodů. Praxe nicméně ukazuje, že takový postup zaměstnavatele je v zásadě možný a bývá zaměstnavateli také v mnohých případech využíván.²⁰⁷

Pokud navíc zaměstnavatel omylem označí nesprávný výpovědní důvod, má soud v rámci své diskrece dokonce možnost tento výpovědní důvod dodatečně změnit. Obdobně tak učil i NS LR v rozhodnutí ze dne 17. 9. 1997, sp. zn. SKC - 377, ve kterém dále doplnil, že „soud je oprávněn změnit výpovědní důvod, pro který je skončen pracovní

²⁰⁶ SLAIDIŅA, Velga a SKULTĀNE, Ilze. *Darba Tiesības: Mācību grāmata*. Rīga: Zvaigzne ABC. 2011. ISBN 978-9934-0-1681-3, str. 118.

²⁰⁷ MIKUCKIS, Vladimirs. *Расторжения трудового договора*. Rīga. 2014. Promocijas Darb. Turība University, str. 159.

poměr zaměstnance, pokud zaměstnavatel dostatečně prokáže skutkové okolnosti, které ho vedly ke skončení pracovního poměru. Výpověď daná zaměstnanci poté zůstává nadále platná.”²⁰⁸

4 Výpověď daná zaměstnavatelem

Zákoník práce LR s ohledem na ochrannou funkci pracovního práva poskytuje uzavřený výčet důvodů, pro které má zaměstnavatel právo jednostranně skončit pracovní poměr, a od kterých se nemůže odchýlit. Úprava Zákoníku práce LR týkající se institutu výpovědi obecně vychází z práv a povinností stanovených v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 158/1982, o ukončení zaměstnání, kterou Lotyšsko ratifikovalo dne 25. července 1994.²⁰⁹ Ta ve svém čl. 4 deklaruje, že „[p]racovněprávní vztah zaměstnance nesmí být skončen, ledaže existuje platný důvod pro takové skončení, který je spojen se schopností nebo chováním zaměstnance nebo na základě provozních požadavků podniku, provozovny nebo provozu.“²¹⁰

Dle čl. 101 odst. 1 Zákoníku práce LR může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z následujících důvodů:

- „1) zaměstnanec bez závažného důvodu hrubě porušil pracovní smlouvu nebo pracovní postupy,*
- 2) zaměstnanec při výkonu pracovních povinností jednal protiprávně a v důsledku toho ztratil důvěru zaměstnavatele,*
- 3) zaměstnanec při výkonu práce jednal v rozporu s morálními zásadami a toto jednání je neslučitelné s pokračováním pracovněprávního vztahu,*
- 4) zaměstnanec byl při výkonu práce pod vlivem alkoholu, omamných nebo toxických látek,*

²⁰⁸ *Latvijas Republikas Augstākās tiesas. Senāta Civillietu departamenta spriedumi un lēmumi 1997. R: Latvijas Tiesnešu mācību centr. 1998, str. 525, Dostupné zde: <https://dom.lndb.lv/data/obj/file/25824003.pdf>*

²⁰⁹ VAINOVSKIS, Maris a LOGINS, Maris. *TERMINATION OF EMPLOYMENT RELATIONS: LEGAL SITUATION IN LATVIA* [online]. Latvia, Riga, 2006 [cit. 2019-02-17]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4630&langId=en>, str. 36 – 37.

²¹⁰ Dostupné z: <https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/ukony/21104/6/Neratifikovan%C3%A9%20%C3%BAmluvy%20%C4%8CR%20MPO%20B5%202017web.pdf>

- 5) *zaměstnanec hrubě porušil předpisy na ochranu práce, čímž ohrozil bezpečnost nebo zdraví jiných osob,*
- 6) *zaměstnanec nemá dostatečnou odbornou způsobilost pro výkon práce,*
- 7) *zaměstnanec není schopen vykonávat sjednaný druh práce z důvodu svého zdravotního stavu a tento stav je ověřen lékařským posudkem,*
- 8) *zaměstnanec, který dříve vykonával příslušnou práci, znovu nastoupil k výkonu práce,*
- 9) *snižuje se počet zaměstnanců,*
- 10) *zaměstnavatel – právnická osoba nebo společný podnik²¹¹ (dále jen „společnost“) – je likvidován,*
- 11) *zaměstnanec nevykonává práci z důvodu dočasné pracovní neschopnosti déle než šest měsíců, která nepřetržitě trvá, nebo po dobu jednoho roku v období tří po sobě jdoucích let, pokud se pracovní neschopnost opakuje s přerušeními, s výjimkou prenatální a mateřské dovolené a je-li důvodem pracovní neschopnosti pracovní úraz, nemoc z povolání, nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice.“*

Zákoník práce LR obsahuje relativně rozsáhlý seznam (celkem 11) výpovědních důvodů, pro které může zaměstnavatel jednostranně skončit pracovní poměr zaměstnance. I proto se literatura uchyluje k rozdělení výpovědních důvodů do tří základních skupin, pro které dále definuje konkrétní pravidla jejich uplatnění, a které budou rozebrány dále v této práci. Jedná se o následující skupiny:

- i. výpověď z individuálních důvodů, které se vztahují k chování zaměstnance a bývají označovány jako tzv. disciplinární důvody (důvody obsažené v čl. 101 odst. 1 pododst. 1, 2, 3, 4 a 5 Zákoníku práce LR),
- ii. výpověď z důvodů týkajících se osobních schopností zaměstnance nebo z důvodu dlouhodobé nemoci zaměstnance (důvody obsažené v čl. 101 odst. 1 pododst. 6, 7, 11 Zákoníku práce LR),

²¹¹ Myšleno ve smyslu joint venture: „joint venture je obecně používané označení pro jednorázové sdružení majetku či činností několika osob k uskutečnění určitého konkrétního podnikatelského záměru.“ Srov. ŠTENGLOVÁ, Ivana. Joint venture. In: HENDRYCH, Dušan, BĚLINA, Miroslav, FIALA, Josef, ŠÁMAL, Pavel, ŠTURMA, Pavel, ŠTENGLOVÁ, Ivana, KARFÍKOVÁ, Marie. *Právní slovník*. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2009.

- iii. výpověď z ekonomických důvodů, mezi které bývají zařazovány důvody spojené s ekonomickou či organizační situací zaměstnavatele nebo technologickými opatřeními přijatými zaměstnavatelem (důvody obsažené v čl. 101 odst. 1 pododst. 8, 9, 10 Zákoníku práce LR).²¹²

Zákoník práce LR dále upravuje zvláštní způsob skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele. Dle čl. 101 odst. 5 Zákoníku práce LR tak má zaměstnavatel ve výjimečných případech právo požádat o zrušení pracovního poměru soud. Zaměstnavatel je však oprávněn podat příslušný návrh pouze v případě, pokud nelze využít žádný výpovědní důvod stanovený v čl. 101 odst. 1 Zákoníku práce LR (zejm. disciplinární důvody), avšak existuje jiný závažný důvod, pro který po zaměstnavateli nelze požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. Za závažný důvod opravňující zaměstnavatele k podání žaloby na zrušení pracovního poměru soudem „*se považuje jakákoli skutečnost, která neumožňuje pokračování pracovněprávního vztahu z důvodu porušení morálky, nebo spravedlnosti.*“²¹³ Žalobu je zaměstnavatel oprávněn podat do jednoho měsíce od okamžiku, kdy se o takovém závažném důvodu dozvěděl (subjektivní lhůta).²¹⁴ Objektivní lhůtu pro uplatnění Zákoník práce LR nestanovuje.

Otázku, zda závažný důvod existuje, může soud posoudit pouze s ohledem na skutkový stav vylíčený a doložený zaměstnavatelem. Zaměstnavatel tak musí být schopen ustát břemeno tvrzení a břemeno důkazní. Příkladem, kdy se soud zabýval otázkou, zda byl dán závažný důvod ke zrušení pracovního poměru soudem, byl případ zaměstnance univerzity, který vedle svého pracovněprávního vztahu s univerzitou dále na téže univerzitě, avšak na jiné fakultě, studoval v magisterském studijním programu. V rámci tohoto studia odevzdal diplomovou práci, u které však bylo prokázáno plagiátorství. Soud v tomto rozhodnutí uvedl, že „[z]jištění plagiátorství při vypracování diplomové práce u zaměstnance univerzity, který získává další vzdělání mimo pracovní

²¹² VERMANDEL, Nicolaas. *International Dismissal Survey* [online]. 2018 [cit. 2020-10-23]. Dostupné z: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/legal/International%20dismissal%20survey_2018.pdf, str. 80.

²¹³ Čl. 101 odst. 5 Zákoníku práce LR. V anglickém znění Zákoník práce LR využívá sousloví „*morals and fairness*“.

²¹⁴ KERIKMAE, Tanel. *The law of the Baltic states*. New York, NY: Springer Berlin Heidelberg. 2017. ISBN 9783319544779, str. 262.

dobu na téže univerzitě, je důvodem pro skončení pracovního poměru z důvodu porušení morálky a spravedlnosti (čl. 101 odst. 5 Zákoníku práce LR). Ctnosti jsou lidské vlastnosti, které jsou vlastní jednotlivci a projevují se nejen v práci, ale také v jeho chování obecně. U pracovněprávních vztahů učitelů je pro zachování zaměstnání zásadní požadavek na morálku. Plagiátorství je společensky nebezpečné a představuje hrubé porušení autorského práva, což naznačuje nedostatek dobrých mravů pachatele.“²¹⁵

Autorka má za to, že zavedení možnosti zrušení pracovního poměru soudem by mohlo vnést potřebný prvek flexibility také do české právní úpravy. Pokud by tak nebyl zaměstnavatel schopen podřadit skutkový stav pod jeden z výpovědních důvodů stanovených v Zákoníku práce ČR, mohl by v případě úplného rozvrácení důvěry v zaměstnance, avšak při zachování jeho zákonem stanovené ochrany, požádat o zrušení pracovního poměru soud. Pro využití tohoto institutu by nicméně bylo potřebné zajistit jeden klíčový předpoklad, který v České republice alespoň prozatím absentuje, a to rychlé operativní pracovněprávní soudnictví.²¹⁶

4.1 Disciplinární důvody výpovědi

První skupinou výpovědních důvodů jsou důvody mající základ v chování zaměstnance a v důsledcích tohoto chování. V rámci české právní úpravy lze k těmto výpovědním důvodům hledat paralelu primárně ve výpovědním důvodu dle § 52 písm. g) Zákoníku práce ČR. Na rozdíl od české právní úpravy nicméně lotyšský Zákoník práce obsahuje podrobnější úpravu jednotlivých skutkových podstat (výpovědních důvodů), které lze pod porušení povinností zaměstnance podřadit. Mezi tyto individuální důvody spadají důvody uvedené v čl. 101 odst. 1 pododst. 1, 2, 3, 4 a 5 Zákoníku práce LR, tedy případy, kdy:

1. zaměstnanec hrubě porušil pracovní smlouvu nebo pracovní postupy bez závažného důvodu,

²¹⁵ Rozhodnutí NS LR ze dne 6. 10. 2009, sp. zn. SKC – 1012.

²¹⁶ Srov. GREGOROVÁ, Zdeňka a GALVAS, Milan. *Úvahy o problematice liberalizace skončení pracovního poměru v českém pracovním právu*. Právník. Praha: Ústav státu a práva AV ČR. 2014. ISSN 0231-6625, str. 23-36.

2. zaměstnanec při výkonu pracovních povinností jednal protiprávně a v důsledku toho ztratil důvěru zaměstnavatele,
3. zaměstnanec při výkonu práce jednal v rozporu s morálními zásadami a toto jednání je neslučitelné s pokračováním pracovněprávního vztahu,
4. zaměstnanec byl při výkonu práce pod vlivem alkoholu, omamných nebo toxických látek,
5. zaměstnanec hrubě porušil předpisy na ochranu práce, čímž ohrozil bezpečnost nebo zdraví jiných osob.

Obdobně jako v případě výpovědi pro porušení pracovních povinností dle § 52 písm. g) Zákoníku práce ČR je i dle lotyšské právní úpravy nezbytné, aby zaměstnavatel nejprve přistoupil k posouzení intenzity a dopadů jednání zaměstnance v jeho úplnosti a celistvosti.²¹⁷

K tomu, aby zaměstnavatel mohl využít výše uvedené výpovědní důvody, musí v souladu s čl. 101 odst. 2 Zákoníku práce LR vždy dostatečně zvážit zejm.:

- i. závažnost porušení,
- ii. okolnosti, za kterých bylo porušení spácháno,
- iii. osobní vlastnosti zaměstnance,
- iv. dosavadní plnění pracovních povinností ze strany příslušného zaměstnance.

Pravidla zakotvená v Zákoníku práce LR nicméně představují pouze demonstrativní výčet okolností, které by měl zaměstnavatel vzít v potaz.²¹⁸ Judikatura k tomuto dále rozvinula i další pravidla a upřesnění, např. v rozhodnutí ze dne 20. 10. 2004, sp. zn. SKC - 570, NS LR uvedl, že zaměstnavatel by měl v rámci svého uvážení především zhodnotit, zda zaměstnanec vykonával práci v souladu s pracovní smlouvou a plnil své pracovní povinnosti s péčí, kterou lze s přihlédnutím k povaze pracovních

²¹⁷ V české právní úpravě se jedná o aspekty, které soud zohlední při posuzování intenzity porušení.

²¹⁸ Rozhodnutí NS LR ze dne 5. 9. 2012, sp.zn. SKC-13.

povinností a potřebných dovedností a znalostí rozumně očekávat.²¹⁹ Z daného rozhodnutí tak vyplývá, že intenzita porušení nezbytná pro vznik práva dát zaměstnanci výpověď může být dána i v případě, kdy zaměstnanec rezignoval na péči, kterou od něj lze z ospravedlnitelných důvodů očekávat.

Autorka se v návaznosti na ustanovení čl. 101 odst. 2 Zákoníku práce LR domnívá, že obdobně by měly být jednotlivé aspekty rozhodné pro posouzení intenzity porušení povinností demonstrativně upraveny i v Zákoníku práce ČR. Uzákonění těchto aspektů by dle mínění autorky vedlo k lepší orientaci v právní úpravě skončení pracovního poměru a snížení počtu pracovněprávních sporů.

Vedle toho by měl zaměstnavatel vždy zvážit, zda není možné namísto výpovědi využít mírnějších opatření, jako jsou například opatření dle čl. 90 Zákoníku práce LR, mezi které spadá např. výtka (napomenutí). Pokud tedy nelze využít mírnějšího opatření, může zaměstnavatel jako *ultima ratio* přistoupit k dání výpovědi.

4.1.1 Písemné zdůvodnění zaměstnance

Před dáním výpovědi zaměstnanci z tzv. individuálních (disciplinárních důvodů), má zaměstnavatel dle čl. 101 odst. 2 Zákoníku práce LR povinnost požadovat po zaměstnanci poskytnutí písemného vysvětlení.²²⁰ Účelem tohoto ustanovení je zejména umožnit zaměstnavateli zjistit skutkové okolnosti, dát zaměstnanci prostor se k danému porušení vyjádřit a následně zvážit jeho argumentaci.²²¹

Samotná žádost zaměstnavatele o vysvětlení nemá ze zákona předepsanou žádnou formu ani jasné konkrétní náležitosti.²²² Zaměstnavatel tak nemusí zaměstnance seznámit s konkrétními porušeními, ani nemusí zaměstnance upozornit na možnost dání výpovědi. Pokud se však zaměstnavatel následně rozhodne pracovní poměr zaměstnance skončit,

²¹⁹ VAINOVSKIS, Maris a LOGINS, Maris. *TERMINATION OF EMPLOYMENT RELATIONS: LEGAL SITUATION IN LATVIA* [online]. Latvia, Riga, 2006 [cit. 2019-02-17]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4630&langId=en>., str. 39, 40.

²²⁰ LIEPIŅA, Irēna, RĀCENĀJS, Kaspars a PREISA, Natalja. *DARBA LIKUMS AR KOMENTĀRIEM*. 2020. Latvijas Republika: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. 2020. ISBN 978-9934-8911-0-6, str. 280, 281.

²²¹ Rozhodnutí NS LR ze dne 18. 6. 2020, sp. zn. SKC-493/2020.

²²² Rozhodnutí NS LR ze dne 11.2.2004, sp. zn. SKC- 60.

musí písemné vysvětlení zpracované zaměstnancem obsahovat vyjádření k jednotlivým porušením, pro které zaměstnavatel plánuje skončit pracovní poměr. Z tohoto důvodu je dle názoru autorky vhodné vždy zasílat písemnou žádost o vysvětlení, ve které bude podrobně uvedeno, kdy,²²³ k jakým porušením a jakým způsobem se má zaměstnanec písemně vyjádřit.

Otázkou k řešení je také situace, kdy zaměstnanec odmítne dané vyjádření zaměstnavateli poskytnout. K tomu judikatura dovodila, že v případě, kdy by zaměstnanec odmítl zaměstnavateli poskytnout vysvětlení, ačkoliv by bylo prokázáno, že zaměstnavatel o jeho zpracování zaměstnance požádal, nejednalo by se v takovém případě o porušení povinnosti zaměstnavatele stanovené v čl. 101 odst. 2 Zákoníku práce LR.²²⁴ Nevypracování písemného vysvětlení by tak v tomto případě nemělo vliv na platnost výpovědi.

4.1.2 Lhůta pro uplatnění práva

Zaměstnavatel může přistoupit k dání výpovědi zaměstnanci z disciplinárních důvodů pouze v určitém časovém období. Zaměstnavatel tak může dle čl. 101 odst. 3 Zákoníku práce LR pracovní poměr z těchto důvodů skončit nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy se o porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance dozvěděl (subjektivní lhůta). Výjimku z tohoto pravidla představuje pouze situace, kdy byl zaměstnanec shledán dočasně pracovně neschopným nebo doba, kdy čerpal dovolenou nebo nevykonával práci z jiných oprávněných důvodů. Nejpozději však může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď do 12 měsíců ode dne, kdy k porušení došlo (objektivní lhůta). Marným uplynutím těchto lhůt právo zaměstnavatele bez dalšího prekluduje. Aby zaměstnavatel zabránil prekluzi práva a předešel případným soudním sporům, měl by z opatrnosti ve výpovědi uvést jak den, kdy se zaměstnanec porušení

²²³ V případech, kdy k porušení pracovních povinností došlo jednorázově, nezpůsobí určení data porušení žádné problémy. Naopak v případech, kdy porušení mělo trvalou povahu, lze za datum porušení a jeho zjištění považovat den, kdy byl učiněn závěr o porušení pracovních povinností. Blíže viz rozhodnutí NS LR ze dne 18. 6. 2020, sp. zn. SKC-493/2020 (C73391518).

²²⁴ Rozhodnutí NS LR ze dne 28. 1. 2004, sp. zn. SKC-38.

dopustil, tak i den a způsob, kdy bylo porušení zaměstnance zjištěno – kdy se o něm zaměstnavatel dozvěděl.²²⁵

Na rozdíl od české právní úpravy je tak v případě porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci subjektivní lhůta pro dání výpovědi poloviční. Autorka má za to, že subjektivní lhůta pro uplatnění práva je v daném případě velmi svazující a nepřiměřeně krátká. Jako příklad, kdy by se uplatnění výpovědi mohlo stát nerealizovatelným, jsou případy velkých společností, ve kterých musí o intenzitě porušení zaměstnance a dání výpovědi rozhodovat více osob. Jako nerealizovatelné se dané pravidlo jeví i v případě, kdy u zaměstnavatele působí odborová organizace, se kterou musí zaměstnavatel dání výpovědi projednat. Lotyšské soudy se nicméně ke správnosti nastavení délky této lhůty staví pozitivně. Judikatura se k tomuto vyjadřuje tak, že pokud zaměstnavatel nedá s ohledem na intenzitu zaměstnanci výpověď v této lhůtě, nelze hovořit o porušení majícím takovou intenzitu, která by znemožňovala další zaměstnávání.²²⁶

4.1.3 Výpověď z důvodu dle čl. 101 odst. 1 pododst. 1 Zákoníku práce LR

Prvním z důvodů, pro který může zaměstnavatel jednostranně skončit pracovní poměr, je situace, kdy zaměstnanec bez zvláštního důvodu podstatně porušil pracovní smlouvu nebo jiné povinnosti, které vyplývají z pracovněprávního vztahu. Může se tak jednat o porušení pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy, pracovního řádu, příkazů zaměstnavatele, specifických úkolů spojených s druhem vykonávané práce a dalších předpisů vydaných zaměstnavatelem, jakož i zákonů a právních předpisů²²⁷ upravujících předpoklady vztahující se ke konkrétní profesi.²²⁸ Takto stanovené povinnosti musí být srozumitelné, přesné a musí být zaměstnanci dostatečně známy.²²⁹

²²⁵ MIKUCKIS, Vladimirs. *Расторжения трудового договора*. Riga. 2014. Promocijas Darb. Turiba University, str. 63.

²²⁶ Rozhodnutí NS LR ze dne 23. 9. 2014, sp. zn. SKC-2501/2014 (C33397312).

²²⁷ TILHENA, Marta. *Termination of employment relations in the event of a significant violation committed by an employee* [online]. 2019 [cit. 2020-10-23]. Dostupné z: <https://leinonen.eu/lv-en/news/termination-of-significant-violation>

²²⁸ Rozhodnutí NS LR ze dne 1. 2. 2018, sp. zn. SKC-324/2018 (C33622016).

²²⁹ LAKŠE, Linda. *Darbinieka un darba devēja uzteikums*. Ventspils. 2018. Kvalifikācijas darbs. Juridiskā koledža. Tiesību zinātnes, str. 25.

K tomu, aby byl naplněn výpovědní důvod dle čl. 101 odst. 1 pododst. 1 Zákonníku práce LR, musí být kumulativně naplněny tři podmínky:

- i. zaměstnanec porušil pracovní smlouvu nebo jinou povinnost – např. skutečnost, že se zaměstnanec nedostaví na dva týdny bez oprávněného důvodu zaměstnání, představuje důvod pro ukončení pracovní smlouvy ve smyslu čl. 101 odst. 1 pododst. 1 Zákonníku práce LR,²³⁰
- ii. k porušení došlo bez oprávněného důvodu – např. nepřítomnost zaměstnance nesouvisí s dovolenou nebo dočasnou pracovní neschopností,
- iii. jedná se o zvlášť hrubé porušení pracovních povinností.²³¹

Zaměstnavatel je oprávněn dát zaměstnanci výpověď pouze tehdy, pokud se jedná o zvlášť hrubé/podstatné porušení, kterého se zaměstnanec dopustil, ačkoliv k tomu neměl závažný a ospravedlnitelný důvod. O ospravedlnitelný důvod se jedná zejména tehdy, pokud neschopnost zaměstnance plnit své pracovní povinnosti nespočívá v důvodech, které nemůže ovlivnit, např. kvůli nedostatečné kvalifikaci nebo nedostatečným pracovním podmínkám.²³²

Zda jednání zaměstnance dosahuje potřebné intenzity, musí zaměstnavatel vždy posoudit individuálně s ohledem na konkrétní okolnosti.²³³ Méně závažné porušení nemůže sloužit jako důvod pro ukončení pracovního poměru. Obdobně se k těmto závěrům staví také NS LR, který rozhodl, že uvedená právní norma *„je použitelná, pokud zaměstnanec bez závažného důvodu porušil pracovní smlouvu nebo stanovené pracovní postupy a pokud je toto porušení podstatné, nikoli formální. (...) Aby však bylo porušení podstatné, musí být zaměstnavatel schopen prokázat, že nedodržení jednotlivých ustanovení smlouvy nebo stanovených pracovních podmínek způsobilo nebo mohlo mít za následek ztráty zaměstnavatele nebo ovlivnit pracovní proces či mohlo mít jiné negativní*

²³⁰ Rozhodnutí NS LR ze dne 20. 12. 2016, zp. zn. SKC-2241/2016.

²³¹ LIEPIŅA, Irēna, RĀCENĀJS, Kaspars a PREISA, Natalja. *DARBA LIKUMS AR KOMENTĀRIEM*. 2020. Latvijas Republika: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. 2020. ISBN 978-9934-8911-0-6, str. 272.

²³² MIKUCKIS, Vladimirs. *Расторжения трудового договора*. Rīga. 2014. Promocijas Darb. Turība University, str. 88.

²³³ LIEPIŅA, Irēna, RĀCENĀJS, Kaspars a PREISA, Natalja. *DARBA LIKUMS AR KOMENTĀRIEM*. 2020. Latvijas Republika: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. 2020. ISBN 978-9934-8911-0-6, str. 272, 273.

důsledky...“²³⁴ Literatura pak shrnuje, že zvláště závažným porušením může být např. nepřítomnost v práci nebo odmítnutí zaměstnance podrobit se povinné lékařské prohlídce.²³⁵ Vždy nicméně platí, že zaměstnavatel musí být schopen relevantními důkazy prokázat, že zaměstnanec způsobil nebo mohl způsobit škodu zaměstnavateli anebo jinak ovlivnit nebo mohl ovlivnit fungování zaměstnavatele, nebo že jednání zaměstnance mělo nebo mohlo mít jiné negativní důsledky.²³⁶

4.1.4 Výpověď z důvodu dle čl. 101 odst. 1 pododst. 2 Zákoníku práce LR

Zaměstnavatel podle čl. 101 odst. 1 pododst. 2 Zákoníku práce LR může skončit pracovní poměr se zaměstnancem, pokud zaměstnanec při výkonu práce jednal protiprávně a v důsledku toho ztratil důvěru zaměstnavatele. Na rozdíl od předchozího výpovědního důvodu není pro výpovědní důvod uvedený v čl. 101 odst. 1 pododst. 2 Zákoníku práce LR rozhodné, zda zaměstnanec svým jednáním způsobil zaměstnavateli škodu nebo jinak ohrozil jeho fungování. Rozhodná pro výpovědní důvod uvedený v čl. 101 odst. 1 pododst. 2 Zákoníku práce LR je pouze skutečnost, že dané jednání bylo protiprávní a že v důsledku něj došlo k nenávratné ztrátě důvěry zaměstnavatele v zaměstnance, a tím k hlubokému narušení rovnováhy pracovního poměru.

V literatuře²³⁷ jednoznačně panuje názor, že pro propuštění zaměstnance na tomto základě musí být splněny následující podmínky:

- i. bylo zjištěno protiprávní jednání zaměstnance,
- ii. zaměstnanec se dopustil protiprávního jednání při plnění pracovních povinností,
- iii. porušení, které vede k tomu, že zaměstnavatel ztratil důvěru v zaměstnance.

²³⁴ Rozhodnutí NS LR ze dne 15. 5. 2010, sp. zn. SKC – 588/2010, a Zvērinātu advokātu birojs “BDO Zelmenis & Liberte”. *Darba likums ar komentāriem*. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, str. 193.

²³⁵ SLAIDIŅA, Velga a SKULTĀNE, Ilze. *Darba Tiesības: Mācību grāmata*. Rīga: Zvaigzne ABC. 2011. ISBN 978-9934-0-1681-3. str. 126.

²³⁶ Rozhodnutí NS LR ze dne 29. 11. 2013, sp. zn. SKC-1769/2013.

²³⁷ Např. VAINOVSKIS, Maris a LOGINS, Maris. *TERMINATION OF EMPLOYMENT RELATIONS: LEGAL SITUATION IN LATVIA* [online]. Latvia, Rīga, 2006 [cit. 2019-02-17]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4630&langId=en>, str. 38 - 41.

Platné právo neobsahuje konkrétní definici ani kritéria, podle nichž lze určit, že je dané jednání v pracovněprávních vztazích protiprávní. Bude se tak jednat o taková jednání, která nejsou souladná s právem (zákony, ale i jinými právními předpisy). Nemusí se přitom jednat pouze o pracovněprávní předpisy. Typickými příklady jsou úplatkářství, zpronevěra apod.²³⁸

Za účelem vyjasnění obsahu a smyslu pojmu „*protiprávní jednání*“ zaměstnanec je třeba zkoumat také další ustanovení Zákoníku práce LR, která obsahují obecnou regulaci chování zaměstnance. V souladu s čl. 50 odst. 1 Zákoníku práce LR je zaměstnanec zejm. „*povinen vykonávat práci s takovou péčí, která se od něj odůvodněně očekává vzhledem k povaze práce, jeho schopnostem a jeho kvalifikaci, které jsou nezbytné pro výkon práce.*“ Dále dle čl. 50 odst. 2 Zákoníku práce LR platí, že „*zaměstnanec je při výkonu práce povinen nakládat s majetkem zaměstnavatele s náležitou péčí.*“ Dle judikatury přitom z těchto norem jednoznačně vyplývá, že jednání zaměstnance může být považováno za protiprávní nejen v případě porušení zvláštního právního předpisu, ale také v případě, že zaměstnanec neplní své povinnosti bez řádné péče, čímž porušuje ustanovení Zákoníku práce LR.²³⁹

Zaměstnavatel může posoudit protiprávnost jednání zaměstnance sám. Pro možnost dání výpovědi není vyžadováno jakékoliv předchozí rozhodnutí orgánu veřejné moci o protiprávnosti jednání zaměstnance.²⁴⁰ Zároveň platí, že protiprávní jednání musí mít za následek ztrátu důvěry zaměstnavatele v zaměstnance. Ve výpovědi nestačí konstatovat, že jednání zaměstnance znamenalo ztrátu důvěry v zaměstnance, ale zaměstnavatel musí blíže popsat, z jakého důvodu a na základě jakých skutečností k tomuto došlo.²⁴¹ Jsou-li tyto skutečnosti důsledně uvedeny, není soud v tomto případě oprávněn přezkoumávat, zda protiprávní jednání zaměstnance skutečně způsobilo ztrátu

²³⁸ MIKUCKIS, Vladimirs. *Расторжения трудового договора*. Riga. 2014. Promocijas Darb. Turiba University, str. 100.

²³⁹ Rozhodnutí NS LR ze dne 30. 9. 2009, sp. zn. SKC – 223/2009.

²⁴⁰ LIEPIŅA, Irēna, RĀCENĀJS, Kaspars a PREISA, Natalja . *DARBA LIKUMS AR KOMENTĀRIEM*. 2020. Latvijas Republika: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. 2020. ISBN 978-9934-8911-0-6, str. 275.

²⁴¹ Rozhodnutí NS LR ze dne 8. 12. 2010, sp. zn. SKC – 1084/2010.

důvěry zaměstnavatele v zaměstnance, neboť ztráta důvěry představuje subjektivní úsudek zaměstnavatele a může být posouzen odlišně u každého zaměstnavatele.²⁴²

Zároveň však platí, že dané protiprávní jednání musí vždy souviset s výkonem práce pro zaměstnavatele.²⁴³ Nelze tak například dát zaměstnanci výpověď za dopravní přešůpek, který se stal mimo pracovní dobu prostřednictvím vlastního osobního vozidla zaměstnance.²⁴⁴ Gramatickým výkladem většina autorů dochází k názoru²⁴⁵, že nelze dát zaměstnanci dle tohoto ustanovení výpověď ani tehdy, kdy se takového jednání dopustil přímo na pracovišti zaměstnavatele, avšak nikoliv v souvislosti s výkonem práce (např. pokud se zaměstnanec po skončení pracovní doby dopustil krádeže). Pokud bychom přijali tento výklad, nezbyde zaměstnavateli jiná možnost, než v takovém případě podat žalobu na zrušení pracovního poměru soudem v souladu s čl. 101 odst. 5 Záköníku práce LR.

Příkladem, ve kterém soud konstatoval protiprávnost jednání zaměstnance, které mělo za následek ztrátu důvěry zaměstnavatele, byla např. situace, kdy zaměstnanec prodejny s potravinami opakovaně prodával alkoholické nápoje mimo zákonem stanovenou dobu.^{246, 247}

Dalším příkladem, kdy soud shledal skončení pracovního poměru zaměstnance za oprávněné, byla situace, kdy zaměstnanec postupoval v rozporu s předpisy upravujícími povinnosti inspektorů pro technickou registraci vozidel a vydal technickou certifikační nálepkou bez provedení odpovídající kontroly vozidla.²⁴⁸

²⁴² Např. MIKUCKIS, Vladimirs. *Расторжения трудового договора*. Riga. 2014. Promocijas Darb. Turiba University, str. 102.

²⁴³ Rozhodnutí NS LR ze dne 8. 12. 2010, sp. zn. SKC – 1327/2010.

²⁴⁴ LIEPIŅA, Irēna, RĀCENĀJS, Kaspars a PREISA, Natalja. *DARBA LIKUMS AR KOMENTĀRIEM*. 2020. Latvijas Republika: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. 2020. ISBN 978-9934-8911-0-6, str. 274.

²⁴⁵ MIKUCKIS, Vladimirs. *Расторжения трудового договора*. Riga. 2014. Promocijas Darb. Turiba University, str. 105.

²⁴⁶ Pro upřesnění autorka doplňuje, že v Lotyšsku je zákonem zakotven zákaz prodeje alkoholu v supermarketech po 22. hodině, a to i v případě, kdy má supermarket otevřeno déle.

²⁴⁷ Rozhodnutí NS LR ze dne 25. 11. 2009, sp. zn. SKC - 832/2009.

²⁴⁸ Rozhodnutí NS LR ze dne 21. 5. 2003 sp. zn. SKC - 273/2003.

4.1.5 Výpověď z důvodu dle čl. 101 odst. 1 pododst. 3 Zákoníku práce LR

Jako další z důvodů výpovědi ze strany zaměstnavatele Zákoník práce LR v čl. 101 odst. 1 pododst. 3 definuje případ, kdy zaměstnanec při výkonu práce jednal v rozporu s dobrými mravy, přičemž takové jednání je neslučitelné s dalším pokračováním pracovního poměru.

Pro ukončení pracovního poměru podle tohoto ustanovení Zákoníku práce LR musí být naplněny následující podmínky:

- i. jednání zaměstnance je v rozporu s dobrými mravy,
- ii. takové jednání je neslučitelné s pokračováním v pracovním poměru,
- iii. jedná se o jednání zaměstnance při plnění pracovních povinností.

S výpovědním důvodem uvedeným v čl. 101 odst. 1 pododst. 3 Zákoníku práce LR se pojí definice pojmu „*dobré mravy*“. Zákon však v žádném ustanovení pojem dobré mravy nedefinuje.²⁴⁹ Jedná se o neurčitý právní pojem, jehož obsah je ponechán na uvážení donucovacích orgánů – zejm. soudů²⁵⁰ a který je formován měnícím se komplexem společenských hodnot. Jako takový proto z důvodu jeho vysokého stupně nejistoty musí být dotvořen rozhodovací praxí. Současná judikatura a literatura uznávají, že koncept dobrých mravů je nejen sociální, ale i právní povahy, a sestává se jak z obecně uznávaných morálních hodnot, které určují pravidla vzájemného chování a která společnost nebo její část považuje za nezbytná k dodržování, tak z právně-etických zásad a hodnot zakotvených v pozitivním právu včetně národních ústav.²⁵¹

Není nicméně pochyb, že morální zásady a dobré mravy by v ideálním případě měly být vlastní každému z nás. K tomu lze jen doplnit, že morální hodnoty a jejich

²⁴⁹ Pojem „dobré mravy“ se objevuje také v čl. 1415 Občanského zákoníku LR, který stanoví, že právní jednání, které je v rozporu s náboženstvím, zákonem, dobrými mravy nebo se jinak snaží obcházet zákon, je neplatné.

²⁵⁰ Rozhodnutí NS LR ze dne 20. 5. 2009, sp. zn. SKC-442.

²⁵¹ Rozhodnutí NS LR ze dne 27. 10. 2010, sp. zn. SKC – 928/2010, a LIEPIŅA, Irēna, RĀCENĀJS, Kaspars a PREISA, Nataļja . *DARBA LIKUMS AR KOMENTĀRIEM*. 2020. Latvijas Republika: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. 2020. ISBN 978-9934-8911-0-6, str. 275.

interpretace budou vždy závislé na mnohých faktorech a budou se lišit např. i mezi různými vrstvami společnosti.²⁵²

Pokud tak zaměstnavatel použije tento pojem při skončení pracovního poměru, je povinen naplnit jej právně relevantním obsahem. Ve výpovědi tedy musí být uvedeno, které pomocné zdroje (například morálka, sociální hodnoty) odůvodňují závěr, že chování zaměstnance je v rozporu s dobrými mravy. Na druhé straně je v případě sporu úkolem soudu ověřit, zda výsledek posouzení konkrétního chování zaměstnance naplňuje obsah tohoto pojmu.²⁵³

Nadto se jednání zaměstnance musí týkat plnění jeho pracovních povinností. Dané porušení nemusí vztahovat pouze na případy, kdy zaměstnanec vykonává práci během své pracovní doby, ale může se vztahovat také na situace, kdy zaměstnanec pracovní povinnosti vykonává po pracovní době.

4.1.6 Výpověď z důvodu dle čl. 101 odst. 1 pododst. 4 Zákoníku práce LR

Dalším důvodem, pro který může zaměstnavatel skončit pracovní poměr zaměstnance, je, pokud zaměstnanec vykonával práci pod vlivem alkoholu či omamných nebo toxických látek. Na základě tohoto výpovědního důvodu nelze propustit zaměstnance, který sice byl pod vlivem alkoholu nebo toxických látek, ale nevykonával svoje pracovní povinnosti, nebo pokud byl pod vlivem alkoholu nebo toxických látek v práci mimo pracovní dobu.²⁵⁴

Zákoník práce LR nepředepisuje minimální stupeň intoxikace pro vznik oprávnění k dání výpovědi. K dání výpovědi tak postačuje pouze skutečnost, že zaměstnanec je při výkonu práce prokazatelně pod vlivem uvedených látek. Mikuckis k tomuto dále ve své práci²⁵⁵ doplňuje, že v literatuře lze najít také názory, že pro dání výpovědi z pracovního poměru je rozhodné, kdy byl zaměstnanec během výkonu práce

²⁵² V České republice jsou dobré mravy chápány jako relativně neurčitý právní pojem, jehož výklad je však silně omezen judikaturou.

²⁵³ Rozhodnutí NS LR ze dne 20. 4. 2018, sp. zn. SKC-213/2018 (C12177516).

²⁵⁴ LAKŠE, Linda. *Darbinieka un darba devēja uzteikums*. Ventspils. 2018. Kvalifikācijas darbs. Juridiskā koledža, Tiesību zinātnes, str. 32.

²⁵⁵ MIKUCKIS, Vladimirs. *Расторжения трудового договора*. Riga. 2014. Promocijas Darb. Turība University, str. 120.

pod vlivem toxických látek, tj. zda na začátku, během nebo na konci pracovní doby. Dle toho by měl zaměstnavatel poté určit, jaký vliv měl stav zaměstnance na plnění pracovních povinností zaměstnancem a rozhodnout o uplatněných disciplinárních opatřeních.²⁵⁶

K prokázání v případě soudního sporu je zaměstnavatel oprávněn zvolit jakýkoliv důkazní prostředek stanovený právními předpisy, tj. lze i prokazovat i prostřednictvím svědků.²⁵⁷ Podkladem pro dání výpovědi může být také zpráva zdravotnického ústavu o provedení lékařské prohlídky. Její vydávání, jakož i postup při vyšetření účinků alkoholu, omamných, psychotropních nebo toxických látek v léčebných ústavech upravuje nařízení kabinetu ministrů ze dne 2. 6. 2008 č. 394 - Postupy pro zjišťování vlivu alkoholu, omamných, psychotropních nebo toxických látek (*Alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu ietekmes pārbaudes kārtība*). Dle tohoto nařízení se lékařská prohlídka provádí na základě písemné žádosti statutárního orgánu společnosti či jiného obdobného orgánu nebo jím pověřené osoby. V písemné žádosti tato osoba uvede důvody žádosti o provedení lékařské prohlídky. Jedno vyhotovení zprávy o lékařské prohlídce předá zdravotnický ústav žadateli o lékařskou prohlídku.²⁵⁸ Druhé vyhotovení si ponechá a archivuje zdravotnický ústav provádějící lékařskou prohlídku a to po dobu 5 let. Výsledky lékařské prohlídky zdravotnický ústav ústně oznámí také kontrolované osobě,

²⁵⁶ Zatímco lotyšská odborná veřejnost zkoumá, zda je pro výpověď z pracovního poměru klíčové, kdy v rámci pracovní doby byl zaměstnanec pod vlivem, česká odborná veřejnost považuje za klíčovou otázku míru vlivu alkoholu na zaměstnance. V tomto ohledu lze poukázat na rozhodnutí NS ČR ze dne 19. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4733/2015 následně potvrzené také nálezem ÚS ČR ze dne 10. 5. 2017, sp. zn. III. ÚS 912/17, ve kterém soudy dovodily, že „[v] posuzovaném případě bylo nesporné, že v dechu vedlejšího účastníka byl před nástupem na směnu alkohol zjištěn, to však "automaticky" neznamená, že vedlejší účastník byl alkoholem současně ovlivněn. Oficiální forenzní stanovisko soudního lékařství k alkoholu v krvi považuje hladinu alkoholu od 0,2 g/kg za neprůkaznou, hladinu alkoholu od 0,3 g/kg označuje za nevýznamnou pro silniční provoz a hladina alkoholu mezi 0,31 a 0,49 g/kg pak svědčí o skutečnosti, že dotyčná osoba alkohol požíla, avšak je jím prakticky neovlivněna. Za situace, kdy byla vedlejšímu účastníkovi rozbořem vzorku krve zjištěna hodnota 0,11 g/kg alkoholu v krvi, která se považuje za neprůkaznou, nelze konstatovat, že vedlejší účastník vstoupil pod vlivem alkoholu na pracoviště stěžovatelky a výpověď z pracovního poměru je tak neplatná.“

²⁵⁷ Rozhodnutí NS LR ze dne 19. 11. 2014, sp. zn. SKC-2712/2014 (C30541313).

²⁵⁸ LIEPIŅA, Irēna, RĀCENĀJS, Kaspars a PREISA, Natalja . *DARBA LIKUMS AR KOMENTĀRIEM*. 2020. Latvijas Republika: Latvijas Brīvo arod biedrību savienība. 2020. ISBN 978-9934-8911-0-6, str. 276.

písemnou zprávu však vyhotoví této osobě pouze v případě, že tato o něj výslovně požádá.²⁵⁹

Zjišťování intoxikace vyšetřením zaměstnance je přitom určeno zejm. pro případy, kdy je nutné jednoznačně zjistit stupeň intoxikace, např. pro účely stanovení vlivu alkoholu na řidiče motorového vozidla. Uvedený postup nicméně nemusí být jedinou možností, jak může zaměstnavatel dokázat intoxikaci zaměstnance. Jako podklad výpovědi může postačovat pouze protokol vydaný zaměstnavatelem, ve kterém popíše konkrétní soubor příznaků zaměstnance (pach alkoholu, poruchy chůze, nesouvislá řeč, atypické chování apod.). Tento protokol by měl být pro případ sporu sepsán a podepsán alespoň dvěma osobami.²⁶⁰

Obdobně pak lze v praxi řešit i situaci, kdy zaměstnanec odmítne podstoupit lékařskou prohlídku, neboť zaměstnavatel není ze zákona nadán žádnými donucovacími prostředky. K tomu judikatura dokonce dovodila, že zaměstnavatel není oprávněn využít orgány policie k donucení zaměstnance podrobit se lékařské prohlídce. Zásah policie spočívající ve vynuceném předvedení zaměstnance na lékařskou prohlídku ke zjištění stavu intoxikace by byl považována za nepřiměřený.²⁶¹

4.1.7 Výpověď z důvodu dle čl. 101 odst. 1 pododst. 5 Zákoníku práce LR

Posledním důvodem, který spadá do kategorie disciplinárních důvodů, je situace, kdy zaměstnanec hrubě porušil předpisy na ochranu práce, čímž ohrozil bezpečnost a zdraví jiných osob. Ke skončení pracovního poměru zaměstnance dle tohoto důvodu je třeba vždy prokázat, že:

- i. zaměstnanec hrubě porušil předpisy na ochranu práce, a
- ii. došlo k ohrožení bezpečnosti a zdraví ostatních osob.²⁶²

²⁵⁹ Čl. 30 – 32 nařízení kabinetu ministrů ze dne 2. 6. 2008 č. 394 (*Alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu ietekmes pārbaudes kārtība*).

²⁶⁰ SLAIÐIŅA, Velga a Ilze SKULTĀNE. *Darba Tiesības: Mācību grāmata*. Rīga: Zvaigzne ABC, 2011. ISBN 978-9934-0-1681-3.str. 129, 130.

²⁶¹ Rozhodnutí NS LR ze dne 19. 11. 2014, sp. zn. SKC-2712/2014 (C30541313).

²⁶² LIEPIŅA, Irēna, RĀCENĀJS, Kaspars a PREISA, Natalja. *DARBA LIKUMS AR KOMENTĀRIEM*. 2020. Latvijas Republika: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. 2020. ISBN 978-9934-8911-0-6, str 193.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je upravena především Zákonem o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci LR²⁶³ a řadou předpisů kabinetu ministrů.²⁶⁴ Z těch vyplývá, že zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví svých zaměstnanců při výkonu práce. Mezi jeho povinnosti spadá i povinnost zaškolit zaměstnance v oblasti bezpečnosti práce.

Zaměstnanec má naopak povinnost používat ochranné pracovní prostředky k výkonu práce, pokud je jeho práce jakkoliv riziková, a starat se o svou vlastní bezpečnost a zdraví ostatních osob. Kromě toho, pokud zaměstnanec zjistí, že výkon dané práce představuje (nebo je pravděpodobné, že bude představovat) riziko pro bezpečnost a zdraví jeho nebo jiných osob a že tomuto riziku nelze zabránit nebo že pracovní prostředek nebo pracoviště není vybaveno nezbytnými bezpečnostními zařízeními, může tento zaměstnanec ze zákona výkon práce odmítnout (čl. 18 Zákonu o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci LR).²⁶⁵ O odmítnutí výkonu práce zaměstnanec neprodleně informuje přímého nadřízeného nebo jinou oprávněnou osobu zaměstnavatele.

Otázkou zůstává, zda může být zaměstnanec propuštěn v případě, kdy k hrubému porušení došlo na základě pokynu zaměstnavatele, avšak zaměstnanec výkon nebezpečné práce neodmítnul. Dle některých názorů v literatuře by zaměstnanec neměl nést odpovědnost za následky svého jednání v případě, kdy k nim došlo v důsledku nezákonného příkazu zaměstnavatele.²⁶⁶ S tímto názorem se lze ztotožnit, neboť postavení zaměstnance, jakož i nátlak, který může být ze strany zaměstnavatele vyvíjen, a případné obavy o ztrátu zaměstnání většinou povedou k situaci, kdy zaměstnanec ani přes znalost hrozících rizik výkon práce neodmítne.

Aby bylo možné dát zaměstnanci výpověď, musí se vždy jednat o hrubé porušení ohrožující bezpečnost a zdraví dalších osob. Pokud by se tak jednalo o zanedbatelné

²⁶³ Zákon o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci ze dne 6. 7. 2001 č. LV No. 105 (*Darba aizsardzības likums*).

²⁶⁴ Např. nařízení kabinetu ministrů upravující požadavky na výkon práce s displejem ze dne 6. 8. 2002, č. LV No. 343, který stanovuje podmínky pro bezpečný výkon kancelářských povolání a nařízení kabinetu ministrů upravující povinnosti při práci s těžkými předměty ze dne 6. 8. 2002, č. LV No. 344.

²⁶⁵ SLAIÐIŅA, Velga a SKULTĀNE, Ilze. *Darba Tiesības: Mācību grāmata*. Riga: Zvaigzne ABC. 2011. ISBN 978-9934-0-1681-3, str. 130, 131.

²⁶⁶ MIKUCKIS, Vladimirs. *Расторжения трудового договора*. Riga. 2014. Promocijas Darb. Turība University, str. 123.

porušení povinností na poli bezpečnosti a zdraví při práci, nemůže být toto důvodem pro ukončení pracovního poměru. K hrubému porušení může dojít jak úmyslně, tak z nedbalosti. Skutečnost, že k porušení došlo z nedbalosti přitom neznamená, že jednání zaměstnance nemůže být po posouzení kvalifikováno jako hrubé porušení.²⁶⁷

Jako příklad závažného porušení, v jehož důsledku došlo k ohrožení zdraví a bezpečnosti dalších osob, lze uvést situaci, kdy elektrikář odešel na oběd a nechal nedokončenou práci, včetně neizolovaných vodičů připojených k elektřině. V důsledku těchto činností bylo ohroženo zdraví a bezpečnost zaměstnanců společnosti v takové míře, že zaměstnanci – elektrikáři mohla být udělena výpověď z pracovního poměru.²⁶⁸

4.2 Důvody spočívající v osobě zaměstnance

Druhou skupinou výpovědních důvodů jsou důvody týkající se osobních schopností zaměstnance. Přitom platí, že z těchto důvodů je zaměstnanec nadále neschopný vykonávat řádně své povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy, a není tak možné po zaměstnavateli oprávněně požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. Neschopnost zaměstnance nadále řádně vykonávat své povinnosti může být spojena s fyzickou i duševní zdatností, včetně,

- i. ztráty fyzické síly, dovedností, zrakové nebo sluchové ostrosti, koncentrace nebo paměti,
- ii. nedostatku profesních schopností,
- iii. nedostatku odborných znalostí (pokud například zaměstnanec nepokračuje v povinném odborném vzdělávání),
- iv. neřízení se nejnovějšími změnami v profesní oblasti (například pokud se automechanik nenaučí konstrukci nejnovějších modelů automobilů, právník nenásleduje změny v legislativě atd.).²⁶⁹

²⁶⁷ LAKŠE, Linda. *Darbinieka un darba devēja uzteikums*. Ventspils. 2018. Kvalifikācijas darbs. Juridiskā koledža, Tiesību zinātnes, str. 37.

²⁶⁸ Zvērinātu advokātu birojs "BDO Zelmanis & Liberte". *Darba likums ar komentāriem*. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. 2010, str. 196.

²⁶⁹ SLAIIDIŅA, Velga a SKULTĀNE, Ilze. *Darba Tiesības: Mācību grāmata*. Rīga: Zvaigzne ABC, 2011. ISBN 978-9934-0-1681-3, str. 132.

Pokud se z těchto důvodů stane zaměstnanec dlouhodobě práce neschopným, ztratí pracovní poměr svůj význam, a zaměstnavatel je tedy oprávněn pracovní smlouvu vypovědět.²⁷⁰

Do této skupiny výpovědních důvodů patří důvody dle čl. 101 odst. 1 pododst. 6, 7 a 11 Zákoníku práce LR, tj.:

6. zaměstnanec nemá dostatečnou odbornou způsobilost pro výkon práce,
7. zaměstnanec není schopen vykonávat smluvní práci kvůli svému zdravotnímu stavu a takový stav je potvrzen lékařským posudkem,
11. zaměstnanec nevykonává práci z důvodu dočasné pracovní neschopnosti déle než šest měsíců, která nepřetržitě trvá, nebo po dobu jednoho roku v období tří po sobě jdoucích let, pokud se pracovní neschopnost opakuje s přerušeními, s výjimkou prenatalní a mateřské dovolené a je-li důvodem pracovní neschopnosti pracovní úraz, nemoc z povolání, nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice.

4.2.1 Výpověď z důvodu dle čl. 101 odst. 1 pododst. 6 Zákoníku práce LR

O výpovědní důvod dle čl. 101 odst. 1 pododst. 6 Zákoníku práce LR se jedná tehdy pokud zaměstnanec nemá odbornou způsobilost pro výkon práce. Tento výpovědní důvod lze připodobnit výpovědnímu důvodu dle § 52 písm. f) Zákoníku práce ČR, pro který může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, pokud bez zavinění zaměstnavatele nesplňuje požadavky nebo předpoklady pro řádný výkon práce.

Může se přitom jednat jak o teoretické znalosti, tak praktické dovednosti, zejm. nedostatečné vzdělání, nedostatek odborné praxe atd. Ani tyto nedostatky však nemusí automaticky představovat důvod pro skončení pracovního poměru, např. pokud jde o nového zaměstnance, který se zaškoluje. Ani nedostatečné vzdělání zaměstnance ještě automaticky není důkazem nedostatečných kvalit pro výkon práce, pokud takové vzdělání nepožaduje pro výkon práce zákon.

²⁷⁰ SLAIÐIŅA, Velga a SKULTĀNE, Ilze. *Darba Tiesības: Mācību grāmata*. Rīga: Zvaigzne ABC, 2011. ISBN 978-9934-0-1681-3, str. 132.

V případě požadavků stanovených zaměstnavatelem primárně platí, že zaměstnavatel musí tyto jasně a určitě definovat a zaměstnance s těmito požadavky blíže seznámit. Pouze v případě, kdy je zaměstnanec jasně a srozumitelně informován o očekáváních zaměstnavatele, může zaměstnavatel objektivně určit, že zaměstnanec nesplňuje požadavky nezbytné k provedení smluvené práce a přistoupit ke skončení pracovního poměru. Zároveň platí, že zaměstnavatel má v souladu s čl. 1782 Občanského zákoníku LR povinnost pečlivě vybírat svoje zaměstnance a ověřovat jejich schopnost a kvalifikovanost pro výkon práce, kterou mají vykonávat, a to především před vznikem pracovního poměru. K vyzkoušení zaměstnance může zaměstnavatel dále využít zkušební doby. V případě prokazování nedostatečné profesní způsobilosti proto důkazní břemeno nese vždy zaměstnavatel.²⁷¹

Obdobně jako v české právní úpravě musí být nesplňování požadavků pro výkon dané práce dáno bez zavinění zaměstnavatele. V případě sporu je proto nutné posoudit, zda zaměstnavatel poskytl vhodné pracovní podmínky zaměstnanci k naplnění požadavků pro výkon práce, jakož i příležitosti pro zaměstnance, aby využil odborné vzdělání a zlepšil svou kvalifikaci. Pokud například zaměstnavatel vyměnil ve společnosti technologické vybavení a zaměstnanec již není schopen s novým vybavením pracovat v souladu se svou předchozí kvalifikací, ale odmítne odbornou přípravu nabízenou zaměstnavatelem, může zaměstnavatel pracovní poměr skončit. Nedostatečnou odbornou způsobilost zaměstnance vykonávat sjednanou práci však musí zaměstnavatel prokázat objektivními skutečnostmi, například svědectvím dalších zaměstnanců, že dotčený zaměstnanec není schopen dodržovat pracovní postupy. Nedostatečnou odbornou způsobilost zaměstnance lze doložit také na základě osvědčení vydávaného samotným zaměstnavatelem. Příkladem z judikatury, kdy soud rozhodl, že zaměstnavatel byl oprávněn dát výpověď, je situace, kdy zaměstnanec neprošel zkouškou atestační komise, čímž ztratil odbornou způsobilost k výkonu svých povinností.²⁷²

²⁷¹ LAKŠE, Linda. *Darbinieka un darba devēja uzteikums*. Ventspils. 2018. Kvalifikācijas darbs. Juridiskā koledža, Tiesību zinātnes, str. 40.

²⁷² SLAIĐIŅA, Velga a SKULTĀNE, Ilze. *Darba Tiesības: Mācību grāmata*. Rīga: Zvaigzne ABC. 2011. ISBN 978-9934-0-1681-3, str. 132.

Na rozdíl od české právní úpravy má však zaměstnavatel vůči zaměstnanci nabídkovou povinnost – v případě, kdy zaměstnanec nedosahuje potřebné profesní kvalifikace, je povinností zaměstnavatele posoudit, zda nedisponuje volnými pracovními místy, která jsou podobná pracovní pozici konkrétního zaměstnance a která by odpovídala jeho kvalifikačním/profesionálním schopnostem. Pokud zaměstnanec pozici nabízenou zaměstnavatelem odmítne nebo žádá odpovídající pracovní místa neexistují, může zaměstnavatel přistoupit k dání výpovědi. Do této výpovědi by poté zaměstnavatel měl uvést, že zaměstnanec volné pracovní místo odmítl, nebo že takové místo neexistuje.²⁷³

4.2.2 Výpověď z důvodu dle čl. 101 odst. 1 pododst. 7 Zákoníku práce LR

Druhým případem, který se týká osobních důvodů na straně zaměstnance, je ukončení pracovního poměru kvůli trvalé zdravotní neschopnosti zaměstnance vykonávat druh sjednané práce, a to za předpokladu, že tuto skutečnost potvrdí lékařský posudek. Výpovědní důvody dle čl. 101 odst. 1 pododst. 7 a 11 Zákoníku práce LR lze nejvíce připodobnit výpovědním důvodům dle § 52 písm. d) a e) Zákoníku práce ČR.

K uplatnění výpovědního důvodu dle tohoto pododstavce je primárně nezbytné provedení lékařské prohlídky. Tu má podle čl. 82 Zákoníku práce LR zaměstnavatel povinnost zajistit ve třech základních případech, a to pokud:

- i. je povinnost provedení lékařské prohlídky stanovena právním předpisem,
- ii. je povinnost stanovena v kolektivní smlouvě,
- iii. existuje důvodné podezření, že zaměstnanec trpí nemocí, která může představovat ohrožení jeho zdraví nebo zdraví jiných osob.

Povinnost uskutečnit lékařskou prohlídku vzniká zaměstnavateli dle čl. 3 nařízení kabinetu ministrů č. 219 ze dne 10. 3. 2009 – Postupy pro povinné zdravotní prohlídky (*Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude*) ze zákona u zaměstnanců, kteří vykonávají práci ve zvláštních (zdraví nebezpečných) podmínkách nebo může být jejich zdravotní stav jinak ovlivněn škodlivými faktory pracovního prostředí (např. při práci

²⁷³ TILHENA, Marta. *Termination of employment relations if the employee lacks adequate occupational competence for performance of the contracted work* [online]. 2019 [cit. 2020-10-23]. Dostupné z: <https://leinonen.eu/lv-en/news/termination-of-employment-relations-if-the-employee-lacks-adequate-occupational-competence-for-performance-of-the-contracted-work>

s chemickými látkami). V takovém případě má zaměstnavatel v souladu s čl. 4 tohoto nařízení povinnost zajistit lékařskou prohlídku:

- i. před uzavřením pracovní smlouvy (vstupní lékařská prohlídka),
- ii. pravidelně (pravidelná lékařská prohlídka),
- iii. při změně faktorů pracovního prostředí škodlivých pro zdraví (mimořádná lékařská prohlídka),
- iv. z podnětu zaměstnavatele,
- v. na doporučení specialisty na ochranu práce nebo důvěryhodné osoby.²⁷⁴

Pokud však na zaměstnance žádné z výše uvedených pravidel nedopadá²⁷⁵, může lékařskou prohlídku podstoupit zaměstnanec pouze z vlastní iniciativy, např. pokud kvůli nemoci není schopen plnit své povinnosti a chce předejít výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem z důvodu dle čl. 101 odst. 1 pododst. 1 Záköníku práce LR, tj. pro podstatné porušení pracovní smlouvy nebo jiné stanovené povinnosti.²⁷⁶

Neschopnost zaměstnance vykonávat sjednanou práci může být zjištěna nejen v případě, že zaměstnanec již není schopen vykonávat přidělenou práci z důvodu snížení jeho pracovních schopností (např. zhoršil-li se sluch hudebníka), ale také pokud je práce škodlivá pro zdraví zaměstnance (např. pokud má zaměstnanec alergii, a proto již nemůže pracovat v chemické laboratoři), nebo pokud je práce z důvodu zdraví zaměstnance nebezpečná pro jiné osoby (kolegy, zákazníky, např. pokud kuchařka má chronické infekční onemocnění).²⁷⁷

²⁷⁴ Česká právní úprava rozeznává 4 druhy pracovnělékařských prohlídek, a to vstupní prohlídky, periodické prohlídky, mimořádné prohlídky, výstupní lékařské prohlídky.

²⁷⁵ Z povahy věci se bude jednat o minoritní skupinu zaměstnanců, neboť nepříznivým faktorem dle nařízení kabinetů ministrů č. 219 - Postupy pro povinné zdravotní prohlídky (*Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude*) může být dle jeho přílohy např. i práce u počítače, zvýšená odpovědnost zaměstnance, či časté, pravidelné, opakované ohýbání se po dobu delší než 50% pracovní doby.

²⁷⁶ LAKŠE, Linda. *Darbinieka un darba devēja uzteikums*. Ventspils. 2018. Kvalifikācijas darbs. Juridiskā koledža, Tiesību zinātnes, str. 41, 42.

²⁷⁷ SLAIÐIŅA, Velga a SKULTĀNE, Ilze. *Darba Tiesības: Mācību grāmata*. Rīga: Zvaigzne ABC. 2011. ISBN 978-9934-0-1681-3, str. 134.

K naplnění výpovědního důvodu dle čl. 101 odst. 1 pododst. 7 Zákonníku práce LR musí být nemožnost vykonávat práci dlouhodobého nebo trvalého charakteru.²⁷⁸ Stejně jako u předchozího výpovědního důvodu má zaměstnavatel i v případě trvalé nemožnosti zaměstnance vykonávat smlouvanou práci ze zdravotních důvodů povinnost nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci.

4.2.3 Výpověď z důvodu dle čl. 101 odst. 1 pododst. 11 Zákonníku práce LR

Výpovědní důvod dle čl. 101 odst. 1 pododst. 11 Zákonníku práce LR umožňuje zaměstnavateli skončit pracovní poměr se zaměstnanci, kteří dlouhodobě nepracují z důvodu dočasné pracovní neschopnosti. Na rozdíl od předchozího výpovědního důvodu přitom nemusí pracovní neschopnost znamenat trvalou nemožnost zaměstnance vykonávat sjednaný druh práce. Za tuto dočasnou pracovní neschopnost přitom nelze považovat těhotenství, čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené ani pracovní neschopnost, pokud je důvodem pracovní úraz nebo nemoc z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice. Zaměstnavatel má právo skončit pracovní poměr se zaměstnancem, který nevykonává práci z důvodu dočasné pracovní neschopnosti po dobu delší než šest měsíců, je-li pracovní neschopnost nepřetržitá, nebo po dobu jednoho roku v období tří let, pokud se pracovní neschopnost opakuje s přerušením.²⁷⁹

K použití tohoto ustanovení tak Zákonník práce LR stanoví dvě podmínky, které musí být zaměstnavatelem naplněny, a to dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti a důvod pracovní neschopnosti.²⁸⁰ Pokud jsou obě podmínky naplněny, má zaměstnavatel právo, nikoliv však povinnost, pracovní poměr skončit.

Dočasnou pracovní neschopnost ověřuje lékař po osobním vyšetření dočasně práce neschopné osoby. Na základě tohoto vyšetření vydá osvědčení o dočasné pracovní neschopnosti, které obsahuje informace o onemocnění zaměstnance a důvod, proč zaměstnanec po stanovenou dobu nemůže pracovat.²⁸¹ Postup osvědčování dočasné

²⁷⁸ SLAIDIŅA, Velga a SKULTĀNE, Ilze. *Darba Tiesības: Mācību grāmata*. Rīga: Zvaigzne ABC. 2011. ISBN 978-9934-0-1681-3, str. 133, 134.

²⁷⁹ LAKŠE, Linda. *Darbinieka un darba devēja uzteikums*. Ventspils. 2018. Kvalifikācijas darbs. Juridiskā koledža, Tiesību zinātnes, str. 43.

²⁸⁰ Rozhodnutí NS LR ze dne 4. 7. 2017, sp. zn. SKC-439/2017 (C30516215).

²⁸¹ Zákon o lékařském ošetření ze dne 12. 6. 1997 č. LV No. 53 (*Ārstniecības likums*).

pracovní neschopnosti osoby a vydávání a rušení příslušných osvědčení stanoví blíže nařízení kabinetu ministrů ze dne 3. 4. 2001 č. 152 – Postup pro vydání a zrušení osvědčení o pracovní neschopnosti (*Darbnespējas lapu izsniegšanas un anulēšanas kārtība*).

Pokud se zaměstnavatel domnívá, že osvědčení o pracovní neschopnosti bylo vydáno neprávem, může podat stížnost na zdravotní inspekci. Svoji stížnost musí zaměstnavatel doplnit o konkrétní vady, které v daném osvědčení o pracovní neschopnosti spatřuje. Zaměstnavatel není oprávněn posoudit povahu onemocnění zaměstnance ani zjišťovat informace o zaměstnanci jiným způsobem, např. kontaktovat lékaře zaměstnance. Při zvažování možnosti skončení pracovního poměru nemá zaměstnavatel právo od zaměstnance ani požadovat potvrzení o jeho zdravotním stavu, kontrolovat jeho diagnózy, posoudit, zda by tyto diagnózy mohly být nemocí z povolání a zda jsou tyto nemoci příčinou pracovní neschopnosti.²⁸² To je plně v kompetenci ošetřujícího lékaře, který vystavuje osvědčení o dočasné pracovní neschopnosti. Podle judikatury se tak zaměstnavatel musí plně spolehnout na informace uvedené v osvědčení, protože oprávnění zaměstnavatele kontrolovat odůvodnění nebo důvody pracovní neschopnosti není v normách Zákoníku práce LR zakotveno.²⁸³

4.3 Ekonomické důvody

Poslední skupinou výpovědních důvodů jsou důvody ekonomické, mezi které bývají zařazovány důvody spojené jak s hospodářskými, organizačními, tak i s technickými opatřeními, která zaměstnavatel přijal či byl nucen přijmout. Tyto důvody se netýkají chování nebo schopností zaměstnance, ale naléhavé potřeby zaměstnavatele sladit počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikaci s jeho skutečnými potřebami. Potřeba těchto změn může být vyvolána interními opatřeními společnosti, např. zavedením nových pracovních metod, administrativním zjednodušením určitých postupů,

²⁸² LIEPIŅA, Irēna, RĀCENĀJS, Kaspars a PREISA, Natalja . *DARBA LIKUMS AR KOMENTĀRIEM*. 2020. Latvijas Republika: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. 2020. ISBN 978-9934-8911-0-6, str. 280, 281.

²⁸³ Rozhodnutí NS LR ze dne 31. 10. 2014, sp. zn. SKC-2884/2014 (C33395513).

nebo vnějšími okolnostmi, jako je pokles objednávek nebo obratu, které nutí zaměstnavatele snížit počet zaměstnanců.

Do této skupiny výpovědních důvodů patří důvody dle čl. 101 odst. 1 pododst. 8, 9, 10 Zákoníku práce LR, tj.:

8. zaměstnanec, který dříve vykonával příslušnou práci, znovu nastoupil k výkonu práce;
9. snižuje se počet zaměstnanců;
10. zaměstnavatel – právnická osoba nebo společný podnik – je v likvidaci.²⁸⁴

4.3.1 Výpověď z důvodu dle čl. 101 odst. 1 pododst. 8 Zákoníku práce LR

Zaměstnavatel může skončit pracovní poměr v souladu s tímto ustanovením, pokud jiný zaměstnanec, který dříve vykonával příslušnou práci, znovu nastoupil k výkonu práce.

Jedná se zejména o situaci, kdy zaměstnavatel skončil pracovní poměr se zaměstnancem a rozhodnutím soudu bylo konstatováno, že pracovní poměr zaměstnance nadále trvá (typicky u disciplinárních důvodů). Zaměstnavatel nicméně na místo dříve propuštěného zaměstnance již přijal jiného zaměstnance. Vzhledem k tomu, že má zaměstnavatel dva zaměstnance, kteří vykonávají činnosti na jedné pozici, zaměstnavatel skončí pracovní poměr s jedním z nich.

Před dáním výpovědi je zaměstnavatel povinen nabídnout zaměstnanci s ohledem na jeho dovednosti a kvalifikaci jiné pracovní místo. Pokud tak zaměstnavatel neučiní, může to mít za následek neplatnost výpovědi.²⁸⁵ Pokud takové místo nemá, může přistoupit k dání výpovědi zaměstnanci. Propuštěnému zaměstnanci zároveň vyplatí odstupné.

²⁸⁴ VAINOVSKIS, Maris a LOGINS, Maris. *TERMINATION OF EMPLOYMENT RELATIONS: LEGAL SITUATION IN LATVIA* [online]. Latvia, Riga, 2006 [cit. 2019-02-17]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4630&langId=en>, str. 56.

²⁸⁵ VAINOVSKIS, Maris a LOGINS, Maris. *TERMINATION OF EMPLOYMENT RELATIONS: LEGAL SITUATION IN LATVIA* [online]. Latvia, Riga, 2006 [cit. 2019-02-17]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4630&langId=en>, str. 57.

Výpovědní doba u výpovědního důvodu dle čl. 101 odst. 1 pododst. 8 Zákonníku práce LR trvá jeden měsíc. Pokud se zaměstnavatel nedohodne s propouštěným zaměstnancem jinak, bude mít zaměstnavatel po tuto dobu dva zaměstnance na stejné pozici.

Tento výpovědní důvod se naopak neuplatní na případy, kdy zaměstnavatel o nepřítomnosti zaměstnance předem ví. Je-li tak např. zaměstnanec na mateřské nebo rodičovské dovolené, musí být s novým zaměstnancem uzavřena pracovní smlouva na dobu určitou, která jej na určitou dobu nahradí. Výpovědní důvod dle čl. 101 odst. 1 pododst. 8 Zákonníku práce LR se nepoužije ani v případě, pokud zaměstnavatel hledá náhradu za zaměstnance, kterému byl udělen dočasný zákaz činnosti.²⁸⁶

S ohledem na povahu popsaného výpovědního důvodu nicméně autorka sdílí přesvědčení, že v praxi zjevně nepůjde o rozsáhle využívaný výpovědní důvod, neboť nelze předpokládat, že by soudy hromadně prohlašovaly výpovědi za neplatné.

4.3.2 Výpověď z důvodu dle čl. 101 odst. 1 pododst. 9 Zákonníku práce LR

Dalším případem, kdy je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď, je, pokud u zaměstnavatele dochází ke snižování počtu zaměstnanců. Výpovědní důvod dle čl. 101 odst. 1 pododst. 9 Zákonníku práce LR lze připodobnit výpovědnímu důvodu dle § 52 písm. c) Zákonníku práce ČR, ačkoliv, jak bude uvedeno dále, koncepce těchto výpovědních důvodů není totožná.

Ke snižování zaměstnanců může dojít z důvodů, „*které nesouvisejí s chováním nebo schopnostmi zaměstnance, ale jsou dostatečně **motivovány naléhavými ekonomickými, organizačními, technologickými nebo podobnými opatřeními ve společnosti***“ (čl. 104 Zákonníku práce LR). Aby tedy bylo možné ukončit pracovní smlouvu na základě tohoto výpovědního důvodu, musí být výpověď dostatečně odůvodněna nutností přijmout v části zaměstnavatele okamžitá ekonomická, organizační,

²⁸⁶ LIEPIŅA, Irēna, RĀCENĀJS, Kaspars a PREISA, Natalja. *DARBA LIKUMS AR KOMENTĀRIEM*. 2020. Latvijas Republika: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. 2020. ISBN 978-9934-8911-0-6, str. 278, 279.

technologická nebo podobná opatření, v důsledků kterých není objektivně možné dotčeného zaměstnance nadále zaměstnávat dle smluvených podmínek.²⁸⁷

Rozhodnutí přijaté zaměstnavatelem musí být písemné a musí obsahovat popis konkrétních opatření a popis dopadů těchto opatření na zaměstnavatele, tj. kolik zaměstnanců na jakých pozicích bude tímto rozhodnutím dotčeno.²⁸⁸ V případě sporu poté takové rozhodnutí slouží jako důkaz, že snížení počtu zaměstnanců bylo činěno v souladu se zákonem. Zároveň se rozhodnutí musí týkat alespoň části zaměstnavatele. Za část zaměstnavatele se dle čl. 5 Zákoníku práce LR považuje „*jakákoli organizační jednotka, ve které zaměstnavatel zaměstnává své zaměstnance.*“²⁸⁹ Rozhodnutí se tak může týkat např. pouze jedné provozovny zaměstnavatele.

Judikatura dále doplňuje, že o výpověď dle tohoto pododstavce se může jednat i v případě, kdy skutečně nedochází ke snížení počtu zaměstnanců ve společnosti. Tento důvod propuštění platí rovněž v případě, že v důsledku hospodářských, organizačních, technologických nebo podobných opatření přijatých v části zaměstnavatele není objektivně možné, aby si dotyčný zaměstnanec zachoval své předchozí pracovní podmínky. Jedná se např. o situace, kdy dojde k přerozdělení odpovědnosti zaměstnanců ve společnosti nebo je vytvořeno několik dalších pracovních míst současně s odstraněním jednoho pracovního místa, případně pokud je nutné snížit mzdu zaměstnance nebo změnit zaměstnání na částečný úvazek na plný úvazek. Zároveň však platí, že musí být dána naléhavost těchto opatření a nesmí se tak jednat o umělé vytváření organizačních změn.²⁹⁰

Je na zaměstnavateli, aby rozhodl o nezbytnosti a užitečnosti (naléhavosti) takového propouštění. Soud je poté oprávněn pouze zkoumat, zda opatření, jež potřebu propouštění dle čl. 101 odst. 1 pododst. 9 Zákoníku práce LR vyvolalo, bylo skutečně přijato. Pokud soud shledá, že k přijetí opatření ve společnosti došlo, a v důsledku toho

²⁸⁷ Rozhodnutí NS LR ze dne 22. 10. 2003, sp. zn. SKC-518.

²⁸⁸ ZAGDAJS, Antons. *Reduction of number of employees and collective redundancy* [online]. 2020 [cit. 2020-10-20]. Dostupné z: <https://leinonen.eu/lv-en/news/reduction-of-number-of-employees-and-collective-redundancy>

²⁸⁹ Zákoník práce LR používá pojem „*uzņēmums*“, který by se dal přeložit také jako závod. Chápání tohoto pojmu nicméně obsahově neodpovídá pojmu závod, jak je používán v občanském a obchodním právu. Z tohoto důvodu autorka dále v textu využívá pojem část zaměstnavatele, který lépe vystihuje jeho podstatu.

²⁹⁰ Rozhodnutí NS LR ze dne 13. 8. 2003, sp. zn. SKC- 335.

není objektivně možné nadále zaměstnance za stávajících podmínek zaměstnávat, a zaměstnavatel nemá jiné vhodné místo, které by zaměstnanci nabídl (k nabídkové povinnosti viz 7.4 této části rigorózní práce), je výpověď daná zaměstnanci platná.²⁹¹ Příkladem, kdy soud uznal, že zaměstnavatel byl oprávněn dát zaměstnanci výpověď v souladu s tímto ustanovením, byla situace, kdy zaměstnavatel vypověděl nájemní smlouvu na část budovy, a nadále tak nepotřeboval jednoho ze zaměstnanců údržby, který danou část budovy udržoval.²⁹²

Zatímco v české právní úpravě není při výběru nadbytečného zaměstnance zaměstnavatel vázán konkrétními kritérii²⁹³, dle Zákoníku práce LR o výběru nadbytečného zaměstnance rozhoduje zaměstnavatel v souladu se stanovenými pravidly. Primárně tak zaměstnavatel musí v případě výběru nadbytečného zaměstnance v souladu s čl. 108 odst. 1 Zákoníku práce LR vzít v potaz pracovní výsledky a kvalifikaci zaměstnanců. Musí přitom vždy upřednostnit zaměstnance s lepšími pracovními výsledky a vyšší kvalifikací. Pokud se výsledky práce a kvalifikace zaměstnanců významně neliší, musí zaměstnavatel vzít v potaz níže uvedená kritéria. Všechna tyto kritéria staví zákon na roveň, zaměstnavatel proto nemůže některé z nich upřednostnit. Zaměstnavatel tak musí upřednostnit zaměstnance:

- i. kteří u příslušného zaměstnavatele pracovali delší dobu,
- ii. kteří utrpěli pracovní úraz nebo nemoc z povolání u příslušného zaměstnavatele,
- iii. kteří vychovávají dítě mladší 14 let nebo postižené dítě mladší 18 let,
- iv. kteří mají dvě nebo více závislých osob,
- v. jejichž rodinní příslušníci nemají trvalý příjem,
- vi. kteří jsou osobami se zdravotním postižením nebo trpí radiační nemocí,

²⁹¹ VAINOVSKIS, Maris a LOGINS, Maris. *TERMINATION OF EMPLOYMENT RELATIONS: LEGAL SITUATION IN LATVIA* [online]. Latvia, Riga, 2006 [cit. 2019-02-17]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4630&langId=en>, str. 58.

²⁹² SLAIÐIŅA, Velga a SKULTĀNE, Ilze. *Darba Tiesības: Mācību grāmata*. Riga: Zvaigzne ABC. 2011. ISBN 978-9934-0-1681-3, str. 135, 136.

²⁹³ Výběr nadbytečného zaměstnance nicméně nesmí být diskriminační.

- vii. kteří se podíleli na likvidaci následků havárie jaderné elektrárny v Černobyli,²⁹⁴
- viii. kterým zbývá do dosažení důchodového věku méně než pět let,²⁹⁵
- ix. kteří bez přerušení práce získají zaměstnání (pozici, povolání) ve vzdělávací instituci,
- x. kterým byl přiznán status politicky utlačované osoby.²⁹⁶

Judikatura²⁹⁷ komplexně analyzuje okolnosti rozhodné pro výběr nadbytečného zaměstnance, jakož i způsoby provedení daného hodnocení. Zabývá se mj. také otázkou, zda posouzení musí provádět sám zaměstnavatel, nebo zda jej může jeho jménem provést jiný subjekt. Dochází přitom k závěru, že výkon a kvalifikaci zaměstnanců může jménem zaměstnavatele hodnotit jiný subjekt, ale musí být v takovém případě zajištěno, aby hodnocení a následný výběr nadbytečného zaměstnance byl prováděn objektivně a na základě zákonem stanovených či jiných doplňkových kritérií schválených zaměstnavatelem. Pouze objektivní posouzení může zajistit, aby byla v tomto procesu skutečně chráněna práva a zájmy zaměstnanců. Důležitá je také neutralita subjektu provádějícího hodnocení jménem zaměstnavatele vůči zaměstnancům, kteří mají být hodnoceni. Pokud tedy zaměstnavatel svěří hodnocení pracovních výsledků a kvalifikace zaměstnanců jinému subjektu, je to zaměstnavatel, který musí v případě sporu sám prokázat, že učiněné hodnocení bylo objektivní a nestranné, a tedy že i výpověď je oprávněná.²⁹⁸

²⁹⁴ V době havárie v černobylské jaderné elektrárně v dubnu 1986 byly všechny tři pobaltské země (Estonsko, Lotyšsko a Litva) součástí Sovětského svazu. Zhruba 17 000 mužů (většinou vojenských záložníků) z těchto zemí bylo povoláno k likvidaci následků havárie v letech 1986–1991. Právní úprava předmětným ustanovením reaguje na bezprecedentní katastrofu, jejíž následky se ani po více než 30 letech nepodařilo zcela odstranit.

²⁹⁵ Ochrana zaměstnanců v předdůchodovém věku představuje významný a zásadní projev ochranné funkce, který bohužel v českém právním řádu prozatím absentuje.

²⁹⁶ Politicky utlačovanou osobou se myslí osoba, který se stala obětí komunistického nebo nacistického režimu, případně její potomci, za současného naplnění podmínek dle zákona o stanovení statusu politicky utlačované osoby pro oběti komunistického a nacistického režimu ze dne 12. 4. 1995, č. LV No. 64 (*Par politiski represētās personas statusa noteikšanu komunistiskajā un nacistiskajā režīmā cietušajiem*).

²⁹⁷ Např. rozhodnutí NS LR ze dne 25. 2. 2009, sp. zn. SKC-62/2009.

²⁹⁸ LIEPIŅA, Irēna, RĀCENĀJS, Kaspars a PREISA, Natalja. *DARBA LIKUMS AR KOMENTĀRIEM*. 2020. Latvijas Republika: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. 2020. ISBN 978-9934-8911-0-6, str. 300, 301.

4.3.2.1 Hromadné propouštění

V případě, kdy zaměstnavatel předpokládá ekonomické, organizační, technologické a obdobné změny ve společnosti (ve smyslu čl. 101 odst. 1 pododst. 9 Zákoníku práce LR), jež budou mít dopad na větší počet zaměstnanců, musí postupovat v souladu s úpravou hromadného propouštění dle čl. 105 Zákoníku práce LR. O hromadné propouštění se v souladu s tímto ustanovením jedná v případech, kdy zaměstnavatel propustil během 30 kalendářních dní:

- i. nejméně 5 zaměstnanců v případě, kdy zaměstnával mezi 21 a 49 zaměstnanci,
- ii. nejméně 10 zaměstnanců v případě, kdy zaměstnával mezi 50 a 99 zaměstnanci,
- iii. nejméně 10 % zaměstnanců v případě, kdy zaměstnával mezi 100 a 299 zaměstnanci,
- iv. nejméně 30 zaměstnanců v případě, kdy zaměstnával 300 a více zaměstnanců.

Do kvóty stanovené v čl. 105 odst. 1 Zákoníku práce LR se zahrnou i výpovědi dle jiného pododstavce čl. 101 odst. 1 Zákoníku práce LR, pokud je pracovní poměr rozvázán z důvodů stojících na straně zaměstnavatele. Do kvóty se nicméně nezapočítají uzavřené dohody o rozvázání pracovního poměru. Při výpočtu procentuálního počtu propouštěných zaměstnanců není možné použít zaokrouhlování.

Ačkoliv se počet propouštěných zaměstnanců počítá za období posledních 30 kalendářních dnů před přijetím záměru provést hromadné propouštění, nesmí zaměstnavatel přistoupit k postupnému propouštění zaměstnanců tak, aby se na něj úprava hromadného propouštění neuplatnila. Pokud zaměstnavatel například zaměstnává 50 zaměstnanců a propustí 5 z nich v jednom 30denním období a dalších 5 o týden později, pak se tento případ považuje za hromadné propouštění. Hromadné propouštění se nicméně na rozdíl od české právní úpravy uplatní pouze v rámci části zaměstnavatele

(definice viz výše), nikoliv v rámci celé organizace zaměstnavatele.²⁹⁹ Ustanovení o hromadném propouštění se nevztahují na zaměstnance veřejné správy (čl. 105 odst. 3 Zákoníku práce LR).

Obdobně jako v české právní úpravě musí zaměstnavatel dodržet celou řadu povinností upravených v čl. 106 a 107 Zákoníku práce LR, a to jak vůči zástupcům zaměstnanců (zejm. odborovým organizacím), tak vůči Státní agentuře práce. Mezi ně patří povinnosti:

- i. **informovat zástupce zaměstnanců o hromadném propouštění** – zaměstnavatel včas písemně informuje zástupce zaměstnanců o hromadném propouštění, konkrétně o důvodech hromadného propouštění, počtu zaměstnanců, kteří mají být propuštěni včetně informací o pracovním zařazení a kvalifikaci těchto zaměstnanců, celkovém počtu zaměstnanců zaměstnaných v části zaměstnavatele, doby, ve které je zamýšleno provedení hromadného propouštění, a o výši odstupného, které bude zaměstnancům vyplaceno.
- ii. **zahájit včas jednání se zástupci zaměstnanců** – zaměstnavatel je povinen včas³⁰⁰ zahájit jednání se zástupci zaměstnanců. Během těchto jednání zaměstnavatel společně se zástupci zaměstnanců posoudí všechny možnosti, jak zabránit hromadnému propouštění zaměstnanců nebo snížit počet propouštěných zaměstnanců, a dále posoudí, jak zmírnit dopady takového propouštění přijetím opatření, která vytvářejí možnost zaměstnance dále zaměstnávat, např. rekvalifikaci zaměstnanců.
- iii. **písemně informovat Státní agenturu práce a orgánu místní správy** – zaměstnavatel, který hodlá hromadně propouštět, je rovněž povinen tuto

²⁹⁹ LIEPIŅA, Irēna, RĀCENĀJS, Kaspars a PREISA, Natalja. *DARBA LIKUMS AR KOMENTĀRIEM*. 2020. Latvijas Republika: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. 2020. ISBN 978-9934-8911-0-6, str. 292, 293.

³⁰⁰ Anglický překlad Zákoníku práce LR používá slovního obratu „*in good time*“, nicméně blíže nespecifikuje obsah tohoto pojmu, který poté blíže nekonkretizuje ani literatura. S ohledem na povinnost písemně informovat Státní agenturu práce a orgány místní správy alespoň 30 dnů přede dnem hromadného propouštění, se dle autorky jeví jako vhodná doba alespoň 60 dní před hromadným propouštěním, neboť ta zaručuje zaměstnavateli, že bude schopen včasně projednat se zástupci zaměstnanců všechny relevantní otázky.

skutečnost písemně oznámit Státní agentuře práce a orgánu místní správy, v jejímž správním obvodu se část zaměstnavatele nachází, a to nejpozději 30 dnů před započítáním propouštění. V odůvodněných případech poté může Státní agentura práce prodloužit tuto dobu na 60 dnů. Oznámení musí obsahovat identifikaci zaměstnavatele, místo a druh činnosti konkrétní části zaměstnavatele, důvody zamýšleného hromadného propouštění, počet zaměstnanců, kteří mají být propuštěni včetně informací o jejich pracovním zařazení a kvalifikaci každého zaměstnance, dále o celkovém počtu zaměstnanců zaměstnaných v části zaměstnavatele a o časovém období, ve kterém má být hromadné propouštění provedeno. Zaměstnavatel je dále povinen poskytovat také informace o průběhu jednání se zástupci zaměstnanců (odborovou organizací). Zaměstnavatel zašle kopii tohoto oznámení rovněž zástupcům zaměstnanců. Státní agentura práce a orgán místní správy pak mohou od zaměstnavatele požadovat další informace týkající se zamýšleného hromadného propouštění.³⁰¹

Stejně jako v České republice, úprava hromadného propouštění nenahrazuje hmotněprávní předpoklady pro platnost výpovědí. Nadto se hromadné propouštění vztahuje pouze na výpovědi z důvodu nadbytečnosti zaměstnance dle čl. 101 odst. 1 pododst. 9 Zákoníku práce LR, nikoliv na výpovědi dle čl. 101 odst. 1 pododst. 10 Zákoníku práce LR, tj. likvidace společnosti.

4.3.3 Výpověď z důvodu dle čl. 101 odst. 1 pododst. 10 Zákoníku práce LR

O výpovědní důvod dle čl. 101 odst. 1 pododst. 10 Zákoníku práce LR se jedná v případě, kdy dochází k úplné likvidaci společnosti, v důsledku čehož dochází rovněž ke skončení pracovního poměru všech jeho zaměstnanců. Odlišně od výpovědního důvodu dle § 52 písm. a) Zákoníku práce ČR se nejedná o ukončení činnosti strukturální jednotky

³⁰¹ COSIO, Roberto a CURCURUTO, Filippo. *Collective dismissal in the European Union: a comparative analysis*. United Kingdom: Kluwer Law International B.V. 2017. ISBN 9789041158307, Chapter 16.

nebo pobočky zaměstnavatele (části zaměstnavatele dle čl. 5 Zákoníku práce LR), ale o zánik společnosti jako celku.

Výpovědní důvod dle čl. 101 odst. 1 pododst. 10 Zákoníku práce LR může být dán ve dvou případech. Pro oba tyto důvody poté platí, že zaměstnavatel nemá s ohledem na povahu výpovědního důvodu povinnost hodnotit pracovní výsledky a kvalifikaci zaměstnanců.³⁰²

Zprvém může zaměstnavatel k dání výpovědi přistoupit v případě, kdy je vůči jeho společnosti vedeno insolvenční řízení a je uplatněn likvidační způsob řešení úpadku. Speciální pravomoc má v tomto případě také insolvenční správce, který po zahájení insolvenčního řízení v souladu s čl. 103 insolvenčního zákona ze dne 26. 7. 2010 č. LV No. 124 (*Maksātnespējas likums*) (dále také „**Insolvenční zákon LR**“) nabývá oprávnění skončit pracovní poměr se zaměstnanci zaměstnavatele v úpadku. Za právní základ pro ukončení pracovní smlouvy přitom insolvenční správce může využít nejen ustanovení čl. 101 odst. 1 pododst. 10 Zákoníku práce LR, pokud ukončuje pracovní poměr se všemi zaměstnanci, ale také čl. 101 odst. 1 pododst. 9 tohoto zákona, pokud pouze rozhoduje o konkrétních organizačních opatřeních. Z důvodu výjimečnosti daného procesu však insolvenční správce není vázán výpovědní dobou ani ustanoveními kolektivní smlouvy. Zároveň platí, že pokud je v rámci insolvenčního řízení pracovní poměr se zaměstnanci ukončen na základě čl. 101 odst. 1 pododst. 9 Zákoníku práce LR, nepoužijí se ani pravidla týkající se hromadného propouštění.

Druhým případem, kdy bude naplněn výpovědní důvod dle čl. 101 odst. 1 pododst. 10 Zákoníku práce LR, bude situace, kdy dochází k likvidaci obchodní korporace nebo pokud dochází k úplnému skončení její činnosti, například rozhodnutím jednatele nebo soudu. Podmínky tohoto výpovědního důvodu však nejsou naplněny v případě, kdy je likvidována pouze část zaměstnavatele. I v takovém případě bude nezbytné jako výpovědní důvod využít důvod upravený v čl. 101 odst. 1 pododst. 9 Zákoníku práce LR. Likvidaci zaměstnavatele (společnosti) je dále třeba odlišovat od převodu části zaměstnavatele na jinou osobu, včetně fúze, rozdělení a dalších přeměn společností, které

³⁰² Rozhodnutí NS LR ze dne 29. 11. 2012, sp. zn. SKC-1730/2012 (C28219810).

samy o sobě nejsou právním základem pro ukončení pracovního poměru (čl. 108 Zákoníku práce LR).³⁰³ O zrušení zaměstnavatele (zde společnosti jako takové), pro které by byl zaměstnavatel oprávněn skončit pracovní poměr se zaměstnanci, se tedy stejně jako v české právní úpravě nejedná, pokud dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu.

5 Zákaz diskriminace a ochranná doba

Lotyšské pracovní právo zakazuje jakoukoliv diskriminaci zaměstnanců, a to včetně skončení pracovního poměru z důvodu rasy, barvy pleti, náboženství, politické orientace, sexuálních preferencí, věku, zdravotního postižení, národnosti, sociálního či etnického původu nebo z jakýchkoli jiných důvodů (čl. 7 odst. 2 Zákoníku práce LR).

Lotyšské pracovní právo dále stejně jako české pracovní právo vymezuje určité (osobní či zdravotní) okolnosti, za kterých zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď. Ustanovení čl. 109 Zákoníku práce LR uvádí čtyři kategorie zaměstnanců, u kterých je zaměstnavatel omezen v dání výpovědi, resp. je mu dání výpovědi zakázáno. Zároveň toto ustanovení upravuje situace, kdy se zákaz dát zaměstnanci výpověď neuplatní. Ustanovení o zákazu dání výpovědi se nevyužije na rozvázání pracovního poměru dle čl. 101 odst. 5 Zákoníku práce LR, dle kterého má zaměstnavatel právo ve výjimečných případech podat žalobu na zrušení pracovního poměru soudem.³⁰⁴

Zaměstnavateli je tak v souladu s čl. 109 Zákoníku práce LR zakázáno dát výpověď z pracovního poměru:

- i. těhotné zaměstnankyni a v období po narození až do jednoho roku dítěte. V případě, že žena kojí, trvá tento zákaz i po celou dobu kojení, nejdéle však do dvou let věku dítěte, to však s výjimkou případů, kdy je pracovní poměr skončen z důvodů souvisejících s chováním zaměstnankyně nebo

³⁰³ SLAIDIŅA, Velga a SKULTĀNE, Ilze. *Darba Tiesības: Mācību grāmata*. Rīga: Zvaigzne ABC. 2011. ISBN 978-9934-0-1681-3, str. 137.

³⁰⁴ Rozhodnutí NS LR ze dne 20. 2. 2019, sp. zn. SKC-369/2019 (C33747916).

likvidací zaměstnavatele (čl. 101 odst. 1 pododst. 1, 2, 3, 4, 5 a 10 Zákoníku práce LR)³⁰⁵,

- ii. zaměstnanci, který je prohlášen za osobu se zdravotním postižením, to však s výjimkou případů, kdy je pracovní poměr skončen z důvodů souvisejících s chováním a schopnostmi zdravotně postiženého zaměstnance nebo likvidací zaměstnavatele (čl. 101 odst. 1 pododst. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 a 10 Zákoníku práce LR),
- iii. zaměstnanci v době jeho dočasné pracovní neschopnosti, jakož i v době, kdy tento zaměstnanec čerpá dovolenou nebo nevykonává práci z jiných oprávněných důvodů, to však s výjimkou případů dlouhodobé pracovní neschopnosti dle čl. 101 odst. 1 pododst. 11 Zákoníku práce LR. Toto omezení se rovněž nevztahuje na likvidaci zaměstnavatele (čl. 101 odst. 1 pododst. 10 Zákoníku práce LR),
- iv. dle čl. 101 odst. 1 pododst. 11 Zákoníku práce LR zaměstnanci, pokud je důvodem pracovní neschopnosti pracovní úraz nebo nemoc z povolání.

6 Výpověď daná zaměstnancem

Vypovědí může pracovní poměr rozvázat také zaměstnanec, a to bez větších omezení. Může tak učinit z jakéhokoli důvodu, nebo bez jeho uvedení. V případě, kdy zaměstnanec důvod výpovědi uvede, zaměstnavatel není oprávněn výpověď odmítnout či takto uvedený důvod výpovědi nikterak zpochybňovat.

Výpověď danou zaměstnancem podrobněji upravuje čl. 100 Zákoníku práce LR. Obecné hmotněprávní podmínky platnosti výpovědi zaměstnancem se uplatní obdobně jako v případě výpovědi dané zaměstnavatelem. Zákoník práce LR na rozdíl od české právní úpravy obsahuje zvláštní ustanovení upravující výpovědní dobu v případě výpovědi dané zaměstnancem, a to v délce 1 měsíce (čl. 100 odst. 1 Zákoníku práce LR).

Výjimku z tohoto pravidla upravuje čl. 100 odst. 5 Zákoníku práce LR, dle kterého platí, že ve zvláštních případech je zaměstnanec oprávněn vypovědět pracovní smlouvu

³⁰⁵ Dané ustanovení reflektuje ochranu garantovanou směrnicí 92/85/EHS ze dne 19. 10. 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.

s okamžitým účinkem, pokud k tomu existuje závažný důvod, který znemožňuje další trvání pracovního poměru z důvodu morálky a spravedlnosti.³⁰⁶ Soudy k tomu uvádí, že takovým důvodem je primárně situace, kdy zaměstnavatel nevyplatil mzdu zaměstnanci.³⁰⁷ Tyto judikатурní závěry lze v kontextu české právní úpravy připodobnit jednomu z důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem uvedenému v § 56 odst. 1 písm. b) Zákoníku práce ČR.³⁰⁸

Dalším závažným důvodem, pro který zaměstnanec může dle judikatury³⁰⁹ a literatury³¹⁰ skončit pracovní poměr okamžitě, je také mobbing³¹¹ na pracovišti jakožto závažná forma psychologického týrání, které útočí na čest člověka a může mít dopady na jeho zdraví. O závažný důvod se bude dále jednat i v jiných obdobných případech, kdy se přítomnost na pracovišti stává pro zaměstnance nesnesitelnou.³¹²

V případě zvláštních případů dle čl. 100 odst. 5 Zákoníku práce LR náleží zaměstnanci nárok na odstupné ve výši, která je determinována délkou pracovního poměru (k tomu viz 7.1 části III. této rigorózní práce). V případě, kdy zaměstnanec opírá svoji výpověď o závažné důvody, musí tuto skutečnost reflektovat ve výpovědi, a to jak uvedením odkazu na čl. 100 odst. 5 Zákoníku práce LR, tak náležitým zdůvodněním. K tomu soud doplnil, že po dání výpovědi zaměstnancem dle čl. 100 odst. 5 Zákoníku práce LR pracovní poměr zaměstnance již neexistuje, není proto možné, aby zaměstnavatel následně skončil pracovní poměr se zaměstnancem z jiného důvodu uvedeného v čl. 101 odst. 1 Zákoníku práce LR.³¹³ Zaměstnavatel se tak nemůže dáním výpovědi zaměstnanci vyvázat ze své povinnosti vyplatit zaměstnanci odstupné.

³⁰⁶ V anglickém znění Zákoník práce LR využívá sousloví „*morals and fairness*“.

³⁰⁷ Rozhodnutí NS LR ze dne 11.5. 2011, sp. zn. SKC-291/2011.

³⁰⁸ Od 1.1. 2012 nicméně Zákoník práce ČR již s tímto důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru nespojuje nárok na odstupné.

³⁰⁹ Rozhodnutí NS LR ze dne 6. 4. 2017, sp. zn. SKC - 308 / 2017 (C32231614).

³¹⁰ MICKEVIČA, Natalja. *Darba līguma uzteikšana, neievērojot uzteikuma termiņu. Eiropas Savienības dalībvalstu pieredze* [online]. Rīga, 2013 [cit. 2020-10-23]. Dostupné z: https://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/serious.breach_mickevica.30.12.2013_final.pdf

³¹¹ Druh rafinované šikany na pracovišti, pro který je charakteristické skrytost, rafinovanost a zákeřnost. V češtině bývá používán také pojem psychoteror.

³¹² Rozhodnutí NS LR ze dne 28. 4. 2020, sp. zn. SKC - 276 /2020 (C 30407917).

³¹³ Rozhodnutí NS LR ze dne 8. 12. 2016, sp. zn. SKC - 2672/2016 (C20293115).

Zaměstnavateli a zaměstnanci nicméně nic nebrání, aby pracovní poměr následně během výpovědní doby skončili dohodou, ve které by zaměstnavatel a zaměstnanec sjednali jiné podmínky.

7 Vybrané instituty související s výpovědí z pracovního poměru

7.1 Odstupné

Stejně jako v české právní úpravě, stanovuje i lotyšské právo v některých případech nárok zaměstnance na odstupné, které má mít sociální funkci a poskytnou mu prostor přizpůsobit se novým okolnostem vyplývajícím ze ztráty zaměstnání, a poskytnout mu zdroj příjmu při hledání nového zaměstnání.³¹⁴

Zaměstnavatel je dle čl. 112 odst. 1 Zákoníku práce LR povinen vyplatit odstupné v případě ukončení pracovního poměru výpovědí dané zaměstnavatelem z důvodů, které nesouvisejí s chováním zaměstnance (čl. 101 odst. 1 bodech 6, 7, 8, 9, 10 nebo 11 Zákoníku práce LR), a to v následující výši:

- v. ve výši jednoho měsíčního průměrného výdělku, pokud je zaměstnanec zaměstnán u zaměstnavatele méně než 5 let,
- vi. ve výši dvou měsíčních průměrných výdělků, pokud je zaměstnanec zaměstnán u zaměstnavatele po dobu 5 až 10 let,
- vii. ve výši tří měsíčních průměrných výdělků, pokud je zaměstnanec zaměstnán u zaměstnavatele po dobu 10 až 20 let,
- viii. ve výši čtyř měsíčních průměrných výdělků, pokud je zaměstnanec zaměstnán u zaměstnavatele déle než 20 let.

Na rozdíl od české právní úpravy je však odstupné vypláceno pouze v případě výpovědi, v případě dohody o rozvázání pracovního poměru se odstupné nevyplácí.³¹⁵

³¹⁴ Rozsudek SDEU ze dne 17. května 1990, sp. zn. C-262/88, Douglas Harvey Barberpret Guardian Royal Exchange Assurance Group.

³¹⁵ KALNIŅA, Zaida. *Atlaišanas pabalsts, ja slēdz vienošanās līgumu*. In: LV portāls [online]. 2019 [cit. 2020-10-25]. Dostupné z: <https://lvportals.lv/e-konsultacijas/17413-atlaisanas-pabalsts-ja-sledz-vienosanas-ligumu-2019>

Toto omezení přitom autorka nepovažuje za vhodné, neboť v praxi tato skutečnost způsobí, že zaměstnavatelé budou vyvíjet tlak na zaměstnance, aby namísto výpovědi uzavřeli dohodu o rozvázání pracovního poměru.

Nadto náleží zaměstnanci odstupné také v případě, kdy zaměstnanec dává výpověď ze závažného důvodu dle čl. 100 odst. 5 Zákoníku práce LR, pokud zaměstnavatel s tímto důvodem souhlasí (čl. 112 odst. 2 Zákoníku práce LR). V případě, kdy zaměstnavatel se závažností uvedeného důvodu nesouhlasí, má zaměstnanec možnost za účelem vymožení odstupného v souladu s čl. 122 Zákoníku práce LR podat v prekluzivní lhůtě 1 měsíce žalobu na vyplacení odstupného. Dle názoru autorky je mechanismus vyplacení odstupného založený na souhlasu zaměstnavatele s důvodem výpovědi nevhodný, neboť v praxi lze očekávat, že zaměstnavatel nebude mít zájem na jeho vyplacení a zaměstnanec naopak nebude chtít vynaložit čas a finanční náklady na soudní řízení. V konečném důsledku tak bude docházet k situacím, kdy zaměstnanci nebude odstupné vyplaceno, ačkoliv mu nárok z povahy věci vznikl.

Zaměstnavatel může zaměstnanci přiznat nárok na vyšší odstupné, nemůže však rozhodnout o jeho snížení. I kdyby se tak strany dohodly na odstupném nižším, než zaměstnanci garantuje zákon, bylo by toto ustanovení neplatné a zaměstnanec by měl právo domáhat se u soudu vyplacení rozdílu mezi vyplaceným a zákonem garantovaným odstupným.³¹⁶

7.2 Osvědčení o zaměstnání

Zaměstnavatel je v souladu s čl. 129 Zákoníku práce LR povinen při skončení pracovního poměru na základě písemné žádosti zaměstnance nebo orgánu veřejné moci (soud, správní úřad) vydat zaměstnanci do tří pracovních dnů od obdržení žádosti písemné osvědčení o zaměstnání, které bude obsahovat informace o délce pracovního poměru, o práci vykonávané zaměstnancem, o průměrném denním a měsíčním výdělku, srážených daních a o platbě povinných příspěvků na státní sociální pojištění, jakož i o důvodech ukončení pracovního poměru. V osvědčení zaměstnavatel uvede

³¹⁶ SLAIÐIŅA, Velga a SKULTĀNE, Ilze. *Darba Tiesības: Mācību grāmata*. Rīga: Zvaigzne ABC. 2011. ISBN 978-9934-0-1681-3, str.145.

požadované informace, které doloží příslušnými dokumenty a podklady. Zaměstnavatel nemůže do osvědčení zahrnout informace, které nemůže příslušně doložit.³¹⁷ Osvědčení o zaměstnání lze připodobnit českému potvrzení o zaměstnání ve smyslu § 313 Zákoníku práce ČR. Na rozdíl od české právní úpravy však lotyšský zákon nezná institut pracovního posudku. V praxi je nicméně obvyklé, že po dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem bývá taková reference poskytnuta novému zaměstnavateli.³¹⁸

7.3 Volno na hledání práce

Je-li pracovní smlouva ukončena na základě čl. 101 odst. 1 odstavců 6, 7, 8, 9 nebo 10 Zákoníku práce LR,³¹⁹ je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci na základě jeho písemné žádosti přiměřený čas na hledání jiného zaměstnání v pracovní době (čl. 111 Zákoníku práce LR). Účelem tohoto institutu je poskytnout zaměstnanci čas na hledání nového zaměstnání, aby zaměstnanec mohl kontinuálně pokračovat v zaměstnání u nového zaměstnavatele. Délku volna na hledání zaměstnání a výši mzdy, která zaměstnanci za toto období náleží, stanoví zaměstnavatel v kolektivní smlouvě nebo pracovní smlouvě. Ta však musí být stanovena přiměřeně, aby nebyla narušena ochrana zaměstnance. Pokud tyto dokumenty úpravu daného institutu neobsahují, pak musí být tato pravidla upravena samostatnou dohodou stran. Pokud se strany nemohou dohodnout, musí mít zaměstnanec dostatek času na hledání nového zaměstnání, což je nutné určit podle okolností konkrétního případu (pozice zaměstnance, délka služby, možnost najít si rovnocenné zaměstnání atd.).³²⁰ Autorka se nicméně domnívá, že v případě, kdy vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebude kladný, což lze

³¹⁷ Zvērinātu advokātu birojs "BDO Zelmanis & Liberte". *Darba likums ar komentāriem*. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, str. 242.

³¹⁸ VAINOVSKIS, Maris a LOGINS, Maris. *TERMINATION OF EMPLOYMENT RELATIONS: LEGAL SITUATION IN LATVIA* [online]. Latvia, Rīga, 2006 [cit. 2019-02-17]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4630&langId=en>, str. 81.

³¹⁹ Tj. z důvodu, že: 6) zaměstnanec nemá dostatečnou odbornou způsobilost pro výkon práce, 7) zaměstnanec není schopen vykonávat sjednaný druh práce z důvodu svého zdravotního stavu a tento stav je ověřen lékařským posudkem, 8) zaměstnanec, který dříve vykonával příslušnou práci, znovu nastoupil k výkonu práce, 9) snižuje se počet zaměstnanců, 10) zaměstnavatel – právnická osoba nebo společný podnik – je likvidován.

³²⁰ LIEPIŅA, Irēna, RĀCENĀJS, Kaspars a PREISA, Natalja. *DARBA LIKUMS AR KOMENTĀRIEM*. 2020. Latvijas Republika: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. 2020. ISBN 978-9934-8911-0-6, str. 310.

v případě výpovědi z pracovního poměru očekávat, bude pro zaměstnance velmi náročné se svého práva na volno při hledání práce domoci.

7.4 Nabídková povinnost

Ustanovení čl. 101 odst. 4 Zákoníku práce LR dále stanoví povinnost zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci v případě, kdy dává zaměstnanci výpověď z důvodů dle čl. 101 odst. 1 pododst. 6, 7, 8 nebo 9 Zákoníku práce LR³²¹, jiné zaměstnání u zaměstnavatele, pokud to lze po zaměstnavateli s ohledem na okolnosti spravedlivě požadovat. Zaměstnavatel musí nabídnout zaměstnanci práci, která bude odpovídat jeho kvalifikaci, dovednostem a schopnostem.

Pro účely tohoto ustanovení se povinnost zaměstnavatele posoudit, zda existují jiné pracovní příležitosti, vztahuje nejen na konkrétní část zaměstnavatele, ale také na jeho jinou část. Může se tak jednat např. i o obdobnou pracovní pozici v jiné provozovně zaměstnavatele.³²² Posouzení, zda pro zaměstnance existuje vhodné pracovní místo, přitom nesmí být pouze formální, neboť takové jednání zaměstnavatele znamenalo porušení zákona.³²³ Na druhou stranu je nutné podotknout, že judikatura dovodila, že zaměstnavatel není povinen zaměstnanci nabídnout pracovní místo, na které je již bylo vypsáno otevřené výběrové řízení, protože propouštěný zaměstnanec se o toto pracovní místo může ucházet právě účastí v tomto výběrovém řízení.³²⁴

³²¹ Tj. z důvodu, že: 6) zaměstnanec nemá dostatečnou odbornou způsobilost pro výkon práce, 7) zaměstnanec není schopen vykonávat sjednaný druh práce z důvodu svého zdravotního stavu a tento stav je ověřen lékařským posudkem, 8) zaměstnanec, který dříve vykonával příslušnou práci, znovu nastoupil k výkonu práce, 9) snižuje se počet zaměstnanců.

³²² Pokud by nicméně zaměstnavatel zaměstnanci nabídl pracovní místo, které pro zaměstnance není v dojezdové vzdálenosti, lze očekávat, že zaměstnanec takové místo odmítne.

³²³ Rozhodnutí NS LR ze dne 30. 4. 2015, sp. zn. SKC-2196/2015.

³²⁴ Rozhodnutí NS LR ze dne 30. 11. 2016, sp.zn. SKC-1425/2016 (C33524813).

ZÁVĚR

Předmětem předložené rigorózní práce byl detailní popis právní úpravy institutu výpovědi z pracovního poměru v České a Lotyšské republice, a to včetně důrazu na jednotlivé dílčí odlišnosti obou popisovaných právních úprav. Výsledky práce potvrdily předpoklad relativní podobnosti a spíše formalizovaného a rigidního postupu dávání výpovědi z pracovního poměru, a to zejména v případě výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem. Lze předpokládat, že tato skutečnost plyne zejm. z příslušnosti obou komparovaných právních řádů do kontinentálního systému práva založeného na klasické římskoprávní tradici, jakož i z přetrvávajícího vlivu sovětského přístupu k pracovněprávní materii uvedeného do právních řádů obou zemí v období před rokem 1989/1990.

Co se týče hmotněprávních náležitostí výpovědi, tyto jsou oběma právním řády upraveny v zásadě totožně. Oba vyžadují, aby výpověď měla písemnou formu, aby v případě výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnavatel dostatečně skutkově vymezil a subsumoval skutkový stav pod konkrétní výpovědní důvod a aby výpověď byla řádně doručena druhé smluvní straně. V této souvislosti je třeba poukázat, že Zákoník práce ČR se na rozdíl od Zákoníku práce LR vyznačuje svojí silnou rigiditou ve vztahu k problematice doručování výpovědi (resp. v české právní úpravě se rigidní pravidla pro doručování uplatní pro všechny důležité písemnosti), kdy svými někdy až přehnaně formalistickými požadavky prakticky znemožňuje rychlé a jednoduché elektronické doručování – např. prostým e-mailem na předem oběma smluvními stranami odsouhlasenou e-mailovou adresu. Vzhledem k rychlému rozvoji informačních technologií a ke stále frekventovanějšímu využívání elektronické komunikace by umožnění snadnějšího elektronického doručování písemností bylo dozajista jak odbornou veřejností, tak samotnými adresáty právních norem vnímáno výrazně pozitivně.

Významnou odlišnost vykazují srovnávané právní úpravy ve stanovené délce výpovědní doby a jejím běhu. Právní úprava České republiky zná v zásadě dvě délky „výpovědní“ doby, a to u okamžitého zrušení pracovního poměru, kde je pracovní poměr skončen bez výpovědní doby a výpovědní dobu v délce (alespoň) 2 měsíců, která se uplatní u výpovědi z pracovního poměru jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. Takto stanovená výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního

měsíce, který následuje po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Ve svém důsledku pak takto stanovený běh výpovědní doby znamená, že v některých případech od doručení výpovědi do skončení pracovního poměru mohou uplynout téměř 3 měsíce. Naopak lotyšská právní úprava rozlišuje dokonce tři délky výpovědní doby, a to v délce 0 dnů, tj. *de facto* okamžité zrušení pracovního poměru, které lotyšská právní úprava jako takové formálně nezná, v délce 10 dnů, a v délce 1 měsíce. Odstupňování přitom důsledně sleduje závažnost výpovědního důvodu, pro který zaměstnavatel ukončuje pracovní poměr. V případě výpovědi dané zaměstnancem pak platí výpovědní doba v délce 1 měsíce. Takto stanovená výpovědní doba začíná běžet již ode dne doručení výpovědi.

Autorka se v tomto kontextu domnívá, že větší odlišení délky výpovědní doby dle výpovědního důvodu, pro který je pracovní poměr skončen, by bylo vhodné zavést také v české právní úpravě, přičemž kratší výpovědní doba by měla být stanovena zejména v případech skončení pracovního poměru z důvodů, jejichž vznik lze přičítat samotnému zaměstnanci, tj. např. v případě porušení povinností zaměstnancem. Zároveň s tím by se česká právní úprava mohla v lotyšské inspirovat rovněž v úpravě běhu výpovědní doby, kdy do jisté míry „umělé“ prodlužování jejího trvání v závislosti na dni podání výpovědi může být v některých případech zejm. ve vztahu k zaměstnavateli neproporcionální.

Obě právní úpravy také důsledně vychází z premisy, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze ze zákonem stanovených důvodů. Česká právní úprava reguluje celkem 8 výpovědních důvodů, lotyšská právní úprava pak dokonce 11. Zákoník práce LR nadto upravuje zvláštní způsob skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, kterému umožňuje, aby ve výjimečných případech požádal o zrušení pracovního poměru soud. Autorka tuto možnost považuje za pozitivní a domnívá se, že zavedení možnosti zrušení pracovního poměru soudem by mohlo vést k eliminaci neplatných výpovědí a vnést potřebný prvek flexibility také do české právní úpravy. Oba právní řády poté za účelem naplnění ochranné funkce pracovního práva upravují situace, kdy je zaměstnavateli zakázáno dát zaměstnanci výpověď – např. typicky u těhotných zaměstnankyní nebo dočasně pracovně neschopných zaměstnanců apod.

Při porovnání konkrétních výpovědních důvodů při výpovědi ze strany zaměstnavatele lze poté najít celou řadu koncepčních podobností. Obě právní úpravy se např. vyznačují svojí výraznou kazuičností, neboť podrobně definují konkrétní výpovědní důvody. Upravují tak jak důvody organizačního charakteru, disciplinární důvody, zdravotní důvody, tak důvody spočívající v osobě zaměstnance nebo nesplňování požadavků a předpokladů pro výkon práce. Všechny tyto skupiny výpovědních důvodů poté vykazují celou řadu paralel.

První skupinou jsou důvody nazývané jako organizační nebo ekonomické. Zaměstnavatel je tak např. oprávněn dát zaměstnanci výpověď z důvodu organizačních změn (§ 52 písm. c) Zákoníku práce ČR, čl. 101 odst. 1 pododst. 9 Zákoníku práce LR). V případě výběru nadbytečného zaměstnance je poté lotyšský zaměstnavatel více svázán zákonem, neboť je nucen určit nadbytečného zaměstnance dle zákonných pravidel. Autorka v tomto ohledu považuje za vhodnější právní úpravu Zákoníku práce ČR, neboť tato umožňuje zaměstnavateli přistoupit k výběru nadbytečného zaměstnance zásadně dle vlastního uvážení; výběr konkrétního zaměstnance nicméně nesmí působit diskriminačně.

Zajímavou odlišností je dále rozdíl mezi výpovědním důvodem dle § 52 písm. a) Zákoníku práce ČR a výpovědním důvodem dle čl. 101 odst. 1 pododst. 10 Zákoníku práce LR. Zatímco výpovědní důvod upravený v § 52 písm. a) Zákoníku práce ČR umožňuje skončit pracovní poměr zaměstnance v případě, pokud se ruší zaměstnavatel nebo jeho část, dle čl. 101 odst. 1 pododst. 10 Zákoníku práce LR může zaměstnavatel skončit pracovní poměr zaměstnance jen tehdy, pokud dochází k likvidaci společnosti (zaměstnavatele). Zaměstnavatel, který tak ruší pouze svoji část, bude oprávněn skončit pracovní poměr zaměstnance výhradně z důvodu organizačních změn a z toho plynoucí nadbytečnosti zaměstnance dle čl. 101 odst. 1 pododst. 9 Zákoníku práce LR.

Velkou řadu podobností vykazují srovnávané právní řády také v úpravě hromadného propouštění, která byla do obou právních úprav vtělena na základě implementace směrnice EU s cílem harmonizovat postupy a zakotvit standardy v případě hromadného propouštění na území EU. Ani v návaznosti na tuto harmonizaci však nedošlo k úplnému sjednocení právních úprav, a proto i v této oblasti lze mezi oběma komparovanými právními úpravami najít celou řadu odlišností. Např. zatímco česká právní úprava hromadného propouštění se vztahuje za stanovených podmínek i na dohody

o rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů, lotyšská právní úprava hromadného propouštění dopadá výlučně na výpovědi z pracovního poměru.

Co se týče disciplinárních důvodů výpovědi, upravuje Zákoník práce ČR na rozdíl od Zákoníku práce LR tyto pouze pod jedním písmenem, a to v § 52 písm. g). Neznamená to však, že by koncepce výpovědi z důvodů porušení povinností zaměstnance byla upravena zcela odlišně. Zákoník práce LR pouze detailněji rozvádí, v čem by porušení povinností zaměstnancem mělo spočívat, aby dosáhlo kvality legitimizující dání výpovědi, což blíže upravuje v konkrétních výpovědních důvodech. Rozlišuje tak např. zda se jedná o hrubé porušení předpisů na ochranu práce a tím způsobené ohrožení na zdraví, nebo zda se jedná o výkon práce pod vlivem alkoholu a jiných omamných nebo toxických látek. Důsledkem podřazení skutkového stavu pod konkrétní výpovědní důvod může být odlišná výpovědní doba pro zaměstnance.

Hlavní podobnost mezi Zákoníkem práce ČR a LR lze v případě disciplinárních důvodů výpověď spatřovat zejména v tom, že dle předpokladu obou právních úprav může být výpověď dána výhradně v zákonných lhůtách, v povinnosti zaměstnavatele za určitých předpokladů vyzvat zaměstnance buď k písemnému vysvětlení, nebo mu dát písemnou výtku, a konečně i v aspektech, dle kterých má být rozhodnuto o intenzitě porušení zaměstnance. V tomto kontextu autorka považuje za vhodné, aby po vzoru lotyšské právní úpravy byly tyto aspekty rozhodné pro posouzení intenzity porušení vtěleny rovněž do Zákoníku práce ČR.

Další skupinou výpovědních důvodů na straně zaměstnavatele jsou důvody označované jako zdravotní. Obě právní úpravy shodně cílí na situace, kdy zaměstnanec není s ohledem na svůj zdravotní stav schopen nadále vykonávat sjednaný druh práce. Lotyšská právní úprava v tomto ohledu na rozdíl od Zákoníku práce ČR zakotvuje i výpovědní důvod pro případ, kdy se jedná o opakující se dočasnou pracovní neschopnost (čl. 101 odst. 1 pododst. 11 Zákoníku práce LR). Zavedení daného výpovědního důvodu do českého právního řádu by přitom autorka považovala za přínosné, neboť stávající právní úprava v Zákoníku práce ČR neupravuje žádnou hraniční dobu, po jejímž uplynutí by odpadly účinky ochranné doby. Předmětný výpovědní důvod by pomohl efektivně zamezit nezdědk objevujícím se účelovým pracovním neschopnostem.

Na druhou stranu Zákoník práce LR neobsahuje výpovědní důvod, který by zaměstnavateli umožňoval vypovědět pracovní poměr zaměstnance z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo z důvodu dosažení nejvyšší přípustné expozice (srov. § 52 písm. d) Zákoníku práce ČR). V takovém případě tak bude lotyšský zaměstnavatel zejména muset volit jiný výpovědní důvod nebo další opatření, typicky nalézt pro zaměstnance jinou vhodnou pozici, případně uzavřít se zaměstnancem dohodu o rozvázání pracovního poměru.

Poslední skupinu tvoří výpovědní důvody spočívající v nesplňování požadavků a předpokladů pro výkon práce. Zatímco česká právní úprava v § 52 písm. f) Zákoníku práce ČR rozlišuje mezi pojmy předpoklad a požadavek, lotyšská právní úprava takovéto rozlišení nezná a využívá výhradně pojmu odborná způsobilost (čl. 101 odst. 1 pododst. 6 Zákoníku práce LR v anglickém znění využívá pojmu „*occupational competence*“, v lotyšském znění pojmu „*profesionālo spēju*“). V obou právních řádech nicméně může důvod výpovědi spočívat v nedostatečném vzdělání, nedostatku odborné praxe či v nesplňování požadavků stanovených výhradě zaměstnavatelem pro výkon určité práce. V obou právních úpravách rovněž platí, že tento důvod je dán výhradně v případě, pokud není dáno zavinění zaměstnance, jinak by se jednalo o důvody disciplinárního charakteru.

Vedle toho výpověď daná zaměstnancem v praxi nečiní ani v jednom státě větších problémů, neboť zaměstnanec je oprávněn dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoliv důvodu, či i bez jeho uvedení. Oba právní řády také upravují situace, kdy v případě dání výpovědi může zaměstnanci vzniknout právo na vyplacení odstupného. V případě české právní úpravy je tímto důvodem zhoršení podmínek zaměstnance při přechodu práv a povinností, v lotyšském právu poté jakýkoliv závažný důvod, který znemožňuje další trvání pracovního poměru z důvodu morálky a spravedlnosti.

S výpovědí z pracovního poměru úzce souvisejí i další důležité instituty pracovního práva. Pravděpodobně nejvýznamějším z nich je odstupné a nárok na něj. Zatímco českému zaměstnanci vznikne nárok na odstupné v nejvyšší výši, tj. ve výši trojnásobku průměrného výdělku, již po 2 letech výkonu práce u zaměstnavatele, lotyšský zaměstnanec dosáhne odstupného ve výši trojnásobku průměrného výdělku až při výkonu práce u zaměstnavatele v délce 10 až 20 let. Pokud by pracovní poměr lotyšského

zaměstnanec trval déle než 20 let, bude mít zaměstnanec poté nárok na odstupné ve výši čtyřnásobku průměrného výdělku. Jako vhodnější nastavení autorka považuje nastavení české právní úpravy, neboť více reflektuje novodobý trend zaměstnanců častěji měnit zaměstnání.

S ohledem na shora uvedené lze uzavřít, že úprava skončení pracovního poměru mezi oběma komparovanými právními řády skýtá relativně velké množství dílčích odlišností, které by mohly být použity k vzájemnému zlepšení obou úprav. Jako příklad lze uvést právě právní úpravu běhu výpovědní doby nebo povinnost zaměstnanec poskytnout vysvětlení v případě výpovědi z důvodu chování zaměstnanec. I přesto je však celkový charakter a struktura právní úpravy daného institutu v mnohém podobná. Tato skutečnost pramení jak z příslušnosti obou právních řádů ke kontinentální právní kultuře, tak z četných paralel v rámci historického vývoje. V neposlední řadě jsou tyto podobnosti dále prohlubovány působením evropského a mezinárodního práva a lze očekávat, že v případě kontinuálního vývoje obou států v rámci Evropské unie se bude úprava institutu výpovědi, jakož i pracovního práva obou států obecně dále vzájemně přibližovat.

RESUMÉ

The legal orders of the Czech Republic and Latvia are two separate, internally coherent systems of legal norms, among which, concerning numerous historical parallels, many internal similarities can be found.

This thesis aims to outline the legal regulation of termination of employment by dismissal in the Czech Republic and Latvia *de lege lata*, to provide a comprehensive comparison and formulate partial proposals *de lege ferenda*.

In the first part of the thesis, the author deals with a general description of labour relations. Firstly, the author defines their basic elements, namely their subjects (employee and employer), objects and defining features that serve to distinguish dependent work within the employment relationship from the use of human labour in other areas of law. Subsequently, the thesis deals with the methods of forming employment and the methods of termination of employment in both compared legal orders.

In the second part, the author deals with the termination of employment in the Czech Republic. Firstly, it summarizes the substantive conditions of dismissal, which are designed together for both dismissal by employer and dismissal by employee. Furthermore, the vital space is devoted to the dismissal given by the employer, focusing on individual reasons for dismissal, their description and individual substantive assumptions. The chapter on dismissal given by the employer deals with a relevant case law. Finally, the author outlines the important institutes related to the termination of employment.

The third part of the thesis correlates with the second part as it is devoted to termination of employment under the laws of the Republic of Latvia. In this part, the author again first states the substantive conditions of termination, which are, unless otherwise stated in the text, applicable to both employees and employers. Then the author deals with the dismissal given by the employer, individual reasons for dismissal, including the employer's exceptional right to bring an action for termination of employment by a court, and bases the conclusions on the relevant case law. Subsequently, the author deals with the dismissal by the employee. Finally, the author presents a description of selected institutes related to dismissal. For the third part, it is then crucial that the author embodies

in the text a comparison with similar institutes within the Czech legislation, or proposes amendments to the Czech legislation inspired by the proper provisions of the Latvian law. Based on the thesis' conclusions, it can be summarized that the termination regime between the two compared legal orders presents a large number of differences, that can be used to mutual improvement of the two compared legal systems. It is, e.g. the legal regulation of the period of notice, or the employee's obligation to provide an explanation in the event of dismissal due to the employee's behavior. Nevertheless, the overall nature and structure of the legal regulation of the institute of dismissal is in many ways similar both in the Czech Republic and Latvia. This fact stems from the affiliation of either of the legal systems to the continental legal culture, and from the numerous parallels within the historical development of the Czech Republic and Latvia. Last but not least, these similarities are further deepened by the harmonization caused by the European and international law.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Knižní zdroje

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo. 2., upr. vyd.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2.

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

BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo. 6. vydání.* Praha: Nakladatelství C. H. Beck. 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.

BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce: komentář. 1. vydání.* Praha: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-946-7.

BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce. 2. vydání.* Praha: Nakladatelství C. H. Beck. 2015. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 63.

BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce. 3. vydání.* Praha: Nakladatelství C. H. Beck. 2019. ISBN 978-80-7400-759-0.

BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo. 7. vydání.* Praha: Nakladatelství C. H. Beck. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

GALVAS, Milan. *Pracovní právo.* Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1.

GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání.* Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8.

VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář.* V Praze: C. H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3.

JAKUBKA, Jaroslav, a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2009. 3. aktual. vyd.* Olomouc: ANAG. 2009. ISBN 978-80-7554-190-1.

- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. 2014. ISBN 978-80-7380-507-4.
- PICHRT, Jan, a kol. Zákoník práce: *Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0.
- HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 2019*. Olomouc: ANAG. 2019. ISBN 978-80-7554-190-1.
- KOCOUREK, Jiří a DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. V Praze: C.H. Beck. 2016. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-616-6.
- VYSOKAJOVÁ a kol. *Zákoník práce: komentář. 4. vydání*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. 978-80-7478-033-2.
- VYSOKAJOVÁ, Margarita, a kol. *Zákoník práce: komentář. 4. vydání*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. 2013. ISBN 978-80-7478-033-2.
- HENDRYCH, Dušan, BĚLINA, Miroslav, FIALA, Josef, ŠÁMAL, Pavel, ŠTURMA, Pavel, ŠTENGLOVÁ, Ivana, KARFÍKOVÁ, Marie. *Právní slovník. 3. vydání*. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2009.
- COSIO, Roberto a CURCURUTO, Filippo. *Collective dismissal in the European Union: a comparative analysis*. United Kingdom: Kluwer Law International B.V. 2017. ISBN 9789041158307.
- KERIKMAE, Tanel. *The law of the Baltic states*. New York, NY: Springer Berlin Heidelberg, 2017. ISBN 9783319544779.
- TĀRE, Ineta. *Labour law in Latvia. 2nd ed.* Frederick, MD: Sold and distributed in North, Central and South America by Aspen Publishers, c2012. ISBN 9789041140906.
- LIEPIŅA, Irēna, RĀCENĀJS, Kaspars a PREISA, Nataļja. *DARBA LIKUMS AR KOMENTĀRIEM*. 2020. Latvijas Republika: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. 2020. ISBN 978-9934-8911-0-6.
- SLAIDIŅA, Velga a SKULTĀNE, Ilze. *Darba Tiesības: Mācību grāmata*. Rīga: Zvaigzne ABC. 2011. ISBN 978-9934-0-1681-3.
- WAAS, Bernd, HEERMA VAN VOSS, Guus (Ed), *Restatement of Labour Law in Europe. Volume I. The Concept of Employee*, Hart Publishing, 2017.

Zvērinātu advokātu birojs “BDO Zelmenis & Liberte”. *Darba likums ar komentāriem*. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010.

Další zdroje

MIKUCKIS, Vladimirs. *Расторжения трудового договора*. Rīga. 2014. Promocijas Darb. Turība University.

LAKŠE, Linda. *Darbinieka un darba devēja uzteikums*. Ventspils. 2018. Kvalifikācijas darbs. Juridiskā koledža, Tiesību zinātnes.

VAINOVSKIS, Maris a LOGINS, Maris. TERMINATION OF EMPLOYMENT RELATIONS: LEGAL SITUATION IN LATVIA [online]. Latvia, Rīga, 2006 [cit. 2019-02-17]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4630&langId=en>.

MICKEVIČA, M. *Darba līguma uzteikšana, neievērojot uzteikuma termiņu. Eiropas Savienības dalībvalstu pieredze* [online]. Rīga, 2013 [cit. 2020-10-23]. Dostupné z: https://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/serious.breach_mickevica.30.12.2013_final.pdf.

KALNIŅA, Zaida. *Atlaišanas pabalsts, ja slēdz vienošanās līgumu*. In: LV portāls [online]. 2019 [cit. 2020-10-25]. Dostupné z: <https://lvportals.lv/e-konsultacijas/17413-atlisanas-pabalsts-ja-sledz-vienosanas-ligumu-2019>.

KALNIŅA, Zaida. *Darba devēja rīcība, ja darbinieks neierodas darbā*. In: LV portāls [online]. 2017 [cit. 2020-10-25]. Dostupné z: <https://lvportals.lv/e-konsultacijas/12048-darba-deveja-riciba-ja-darbinieks-neierodas-darba-2017>.

MURAD, Martin a Adéla UHRINOVÁ. *Elektronizace právního jednání v pracovněprávních vztazích*. Magazine epravo [online]. 2019, (4/2019), 3 [cit. 2020-10-21]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/knihovna-epravo-cz-magazine/rocnik-2019.html>.

BUKOVJAN, Petr a Bořivoj ŠUBRT. *Výkladová stanoviska AKV (XIV.)* [online]. In: . 2014 [cit. 2020-10-20]. Dostupné z: <http://www.akvpracpravo.cz/stanoviska-1404041996.html>.

Vyhledání nového zaměstnání před skončením pracovního poměru. In: *Státní úřad inspekce práce* [online]. 2012 [cit. 2020-10-22]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/otazky->

[a-odpovedi/pracovnepravni-vztahy/prekazky-v-praci/prekazky-v-praci-na-strane-zamestnance/vyhledani-noveho-zamestnani-pred-skoncenim-pracovniho-pomeru/](#).

MPSV, Odbor trhu práce a podpory výzkumu a vývoje. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2019* [online]. Praha, 2020, , 93 [cit. 2020-10-25]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/1736728/Anal%C3%BDza+za+rok+2019.pdf/b5c912de-8d7f-cde8-618d-185080a6313f>.

VERMANDEL, Nicolaas. *International Dismissal Survey* [online]. 2018 [cit. 2020-10-23]. Dostupné z: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/legal/International%20Dismissal%20survey_2018.pdf.

TILHENA, Marta. *Termination of employment relations in the event of a significant violation committed by an employee* [online]. 2019 [cit. 2020-10-23]. Dostupné z: <https://leinonen.eu/lv-en/news/termination-of-significant-violation>.

TILHENA, Marta. *Termination of employment relations if the employee lacks adequate occupational competence for performance of the contracted work* [online]. 2019 [cit. 2020-10-23]. Dostupné z: <https://leinonen.eu/lv-en/news/termination-of-employment-relations-if-the-employee-lacks-adequate-occupational-competence-for-performance-of-the-contracted-work>.

ZAGDAJS, Antons. *Reduction of number of employees and collective redundancy* [online]. 2020 [cit. 2020-10-20]. Dostupné z: <https://leinonen.eu/lv-en/news/reduction-of-number-of-employees-and-collective-redundancy>.

KOMENDOVIÁ, Jana. *Rozvázání pracovního poměru z důvodu porušení povinností dočasně práce neschopného zaměstnance*. Bulletin advokacie. 2018, č. 6.

JOUZA, Ladislav. *Otazníky kolem výpovědní doby*. Časopis Národní pojištění č. 12/2016. 2016, 2016(12).

MPSV. *Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců*. TREXIMA, spol. s r.o., 2019, Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/>.

Seznam použitých právních předpisů

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

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

Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

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

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 245/2006 Sb., o veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízeních a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony.

Zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony.

Nářízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.

Nářízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Zákon ze dne 6. 7. 2001 č. LV 105, zákoník práce (*Darba likums*).

Zákon ze dne 28. 1. 1937, občanský zákoník (*Civillikums*).

Zákon ze dne 15. 2. 1922 č. LV No. 43, ústava Lotyšské republiky (*Latvijas Republikas Satversme*).

Zákon ze dne 12. 10. 1997 č. LV No. 274/276, o státním sociálním pojištění (*Par valsts sociālo apdrošināšanu*).

Zákon ze dne 6. 7. 2001 č. LV No. 105, o bezpečnosti práce (*Darba aizsardzības likums*).

Zákon o státním sociálním pojištění ze dne 12. 10. 1997 č. LV No. 274/276 (*Par valsts sociālo apdrošināšanu*).

Zákon o lékařském ošetření ze dne 12. 6. 1997 č. LV No. 53 (*Ārstniecības likums*).

Zákon ze dne 26. 7. 2010 č. LV No. 124, insolvenční zákon (*Maksātnespējas likums*).

Nářízení kabinetu ministrů ze dne 2. 6. 2008 č. 394 - Postupy pro zjišťování vlivu alkoholu, omamných, psychotropních nebo toxických látek (*Alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu ietekmes pārbaudes kārtība*).

Nářízení kabinetu ministrů ze dne 10. 3. 2009 č. 219 - Postupy pro povinné zdravotní prohlídky (*Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude*).

Seznam použité judikatury

Nález ÚS ČR ze dne 7. 12. 2004, sp. zn. I. ÚS 670/02.

Nález ÚS ČR ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08.

Nález ÚS ČR ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08.

Nález ÚS ČR ze dne 16. 6. 2015, sp. zn. II. ÚS 3399/14.

Nález ÚS ČR ze dne 31. 8. 2016, sp. zn. III. ÚS 2703/15.

Nález ÚS ČR ze dne 23. 5. 2017, sp. zn. Pl. ÚS 10/12.

Nález ÚS ČR ze dne 23. 6. 2020, sp. zn. IV. ÚS 1565/20.

Rozhodnutí NS ČSSR ze dne 29. 6. 1968, sp. zn. 6 Cz 229/67.

Rozsudek NS SSR ze dne 30. 10. 1984 sp zn. 7 Cz 28/84 (Rc 4/1986).

Rozhodnutí NSS ČR ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013-35.

Rozhodnutí NS ČR ze 6. 5. 1997, 2 Cdon 1053/96.

Rozhodnutí NS ČR ze dne 26. 3. 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000.

Rozhodnutí NS ČR ze dne 2. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1755/2002.

Rozhodnutí NS ČR ze dne 19. 6. 2003, sp.zn. 21 Cdo 348/2003.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 21. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 25. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 829/2004.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 2. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2004.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1936/2004.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 17. 5. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 29. 11. 2005, sp. zn. 21 Cdo 387/2005.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 16. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 758/2006.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006.
Rozhodnutí NSS ČR ze dne 20. 9. 2007, sp. zn. 4 Ads 81/2005.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 17. 1. 2008, sp. zn. 21 Cdo 743/2007.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 21. 5. 2008, spis. zn. 21 Cdo 2542/2007.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 15. 7. 2008, sp. zn. 21 Cdo 3013/2007.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 21. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4059/2007.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 11. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4695/2007.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 12. 3. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1276/2008.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 2. 7. 2009 sp. zn. 21 Cdo 2633/2008.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 8. 12. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4636/2008.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 15. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2243/2009.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 7. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2894/2010.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 20. 1. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4861/2009.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 4. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 30. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4928/2010.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 12. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1479/2011.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 6. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2558/2011.

Rozhodnutí NS ČR ze dne 24. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 444/2012.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 26. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1731/2012.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 27. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 863/2012.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 4. 9. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2669/2012.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 16.12.2013, sp. zn. 21 Cdo 224/2013.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 11. 3. 2014, sp. zn. 790/2013.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 22. 4. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1132/2014.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 24. 4. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2385/2013.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 28. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 695/2014.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 3. 3. 2015, spis. zn. 21 Cdo 1229/2014.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 5. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 346/2014.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 4. 5. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3307/2013.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 21. 5. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2425/2014.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 11. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3529/2014.
Rozhodnutí NS ČR Ze dne 16. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1494/2014.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 20. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3924/2015.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 17. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 630/2015.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 19. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1367/2015.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 20.1.2016, sp. zn. 21 Cdo 2400/2014.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 29. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 16. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 727/2015.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 24. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2457/2015.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 31. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 48/2015.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 27. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1282/2016.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 28. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3839/2015.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 4. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4972/2015.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 14. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3240/2015.

Rozhodnutí NS ČR ze dne 3. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 23. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 215/2016.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 25. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5836/2016.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 29. 8. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1096/2017.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 12. 6. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2300/2017.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 19. 9. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3795/2017.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 27. 11. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3551/2017.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 18. 12. 2018, sp. zn. 21 Cdo 682/2018.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 18. 4. 2019, sp. zn. 21 Cdo 119/2019.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 14. 5. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3280/2018.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 26. 6. 2019, sp. zn. 21 Cdo 864/2019.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 5. 9. 2019, sp. zn. 21 Cdo 670/2019.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 24. 9. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2599/2019.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 19. 11. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2668/2019.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 29. 1. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2128/2019.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 13. 2. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2244/2018.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 31. 3. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1975/2019.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 7. 4. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3992/2019.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 20. 4. 2020, sp. zn. 21 Cdo 391/2020.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 16. 6. 2020, sp. zn. 21 Cdo 576/2020.
Rozhodnutí NS ČR ze dne 27. 10. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1241/2020.
Rozhodnutí KS v Hradci Králové ze dne 11. 10. 1995 sp. zn. 14 Co 158/95.
Nález ÚS LR ze dne 7. 11. 2013, sp. zn. 2012-24-03.
Rozhodnutí NS LR ze dne 17. 9. 1997, sp. zn. SKC - 377.
Rozhodnutí NS LR ze dne 13. 8. 2003, sp. zn. SKC - 335.
Rozhodnutí NS LR ze dne 21. 5. 2003 sp. zn. SKC - 273/2003.
Rozhodnutí NS LR ze dne 28. 1. 2004, sp. zn. SKC - 38.
Rozhodnutí NS LR ze dne 11. 2. 2004, sp. zn. SKC - 60.

Rozhodnutí NS LR ze dne 20. 10. 2004, sp. zn. SKC - 570.

Rozhodnutí NS LR ze dne 29. 10. 2008, sp. zn. SKC - 375.

Rozhodnutí NS LR ze dne 25. 2. 2009, sp. zn. SKC - 62/2009.

Rozhodnutí NS LR ze dne 20. 5. 2009, sp. zn. SKC - 442.

Rozhodnutí NS LR ze dne 30. 9. 2009, sp. zn. SKC - 223/2009.

Rozhodnutí NS LR ze dne 6. 10. 2009, sp. zn. SKC - 1012.

Rozhodnutí NS LR ze dne 14. 10. 2009, sp. zn. SKC - 896/2009.

Rozhodnutí NS LR ze dne 25. 11. 2009, sp. zn. SKC - 832/2009.

Rozhodnutí NS LR ze dne 15. 5. 2010, sp. zn. SKC - 588/2010.

Rozhodnutí NS LR ze dne 27. 10. 2010, sp. zn. SKC - 928/2010.

Rozhodnutí NS LR ze dne 8. 12. 2010, sp. zn. SKC - 1084/2010.

Rozhodnutí NS LR ze dne 8. 12. 2010, sp. zn. SKC - 1327/2010.

Rozhodnutí NS LR ze dne 11.5. 2011 sp. zn. SKC - 291/2011.

Rozhodnutí NS LR ze dne 29. 11. 2012, sp. zn. SKC - 1730/2012 (C28219810).

Rozhodnutí NS LR ze dne 5. 9. 2012, sp.zn. SKC - 13.

Rozhodnutí NS LR ze dne 29. 11. 2013, sp. zn. SKC - 1769/2013.

Rozhodnutí NS LR ze dne 23. 9. 2014, sp. zn. SKC - 2501/2014 (C33397312).

Rozhodnutí NS LR ze dne 31. 10. 2014, sp. zn. SKC-2884/2014 (C33395513).

Rozhodnutí NS LR ze dne 19. 11. 2014, sp. zn. SKC - 2712/2014 (C30541313).

Rozhodnutí NS LR ze dne 30. 4. 2015, sp. zn. SKC - 2196/2015.

Rozhodnutí NS LR ze dne 30. 11. 2016, sp.zn. SKC - 1425/2016 (C33524813).

Rozhodnutí NS LR ze dne 8. 12. 2016, sp. zn. SKC - 2672/2016 (C20293115).

Rozhodnutí NS LR ze dne 20. 12. 2016, zp. zn. SKC - 2241/2016.

Rozhodnutí NS LR ze dne 6. 4. 2017, sp. zn. SKC - 308 / 2017 (C32231614).

Rozhodnutí NS LR ze dne 4. 7. 2017, sp. zn. SKC - 439/2017 (C30516215).

Rozhodnutí NS LR ze dne 17. 10. 2017, sp. zn. SKC - 1267/2017 (C33308515).

Rozhodnutí NS LR ze dne 1. 2. 2018, sp. zn. SKC - 324/2018 (C33622016).

Rozhodnutí NS LR ze dne 20. 4. 2018, sp. zn. SKC - 213/2018 (C12177516).

Rozhodnutí NS LR ze dne 20. 2. 2019, sp. zn. SKC-369/2019 (C33747916).

Rozhodnutí NS LR ze dne 18. 6. 2020, sp. zn. SKC-493/2020.

Rozhodnutí NS LR ze dne 28. 4. 2020, sp. zn. SKC- 276 /2020 (C 30407917).

Rozsudek SDEU ze dne 17. 5. 1990 ve sp. C-262/88, Douglas Harvey Barberpret
Guardian Royal Exchange Assurance Group.

Přílohy

Příloha č. 1 – Vzor výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem

Jedním z nejčastějších důvodů výpovědi dané zaměstnavatelem je výpověď dle § 52 písm. c) Zákoníku práce ČR.

[Jméno zaměstnance]

[Datum narození zaměstnance]

[Adresa zaměstnance]

VÝPOVĚĎ Z PRACOVNÍHO POMĚRU

Vážený pane,

na základě pracovní smlouvy uzavřené dne [DOPLNIT] (dále jen „**Pracovní smlouva**“) mezi Vámi jakožto zaměstnancem a společností [DOPLNIT] jakožto zaměstnavatelem (dále jen „**Zaměstnavatel**“) Vám vznikl závazek vykonávat pro Zaměstnavatele práci na pozici [DOPLNIT] a Zaměstnavateli vznikl závazek vyplácet Vám za vykonanou práci mzdu a případně jiná související plnění (dále jen „**Pracovní poměr**“).

Vzhledem k organizačním změnám Zaměstnavatele spočívajícím ve snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce Vás Zaměstnavatel s účinností od [DOPLNIT] nemůže dále zaměstnávat v souladu s Vaší Pracovní smlouvou, a stáváte se tedy pro Zaměstnavatele nadbytečným ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákoník práce**“).

V důsledku toho je Zaměstnavatel nucen dát Vám výpověď z pracovního poměru založeného Pracovní smlouvou podle § 52 písm. c) zákoníku práce, **a to ke dni**

[DOPLNIT]. Váš pracovní poměr založený Pracovní smlouvou skončí uplynutím výpovědní doby.

Dle § 67 odst. 1 zákoníku práce Vám náleží odstupné, a to ve výši **jednonásobku / dvojnásobku / trojnásobku** Vašeho průměrného výdělku.

Datum: _____

Podpis: _____

[Zaměstnavatel]

Tímto prohlašuji, že jsem tuto výpověď z pracovního poměru převzal.

Datum: _____

Podpis: _____

[Zaměstnanec]

Příloha č. 2 – Vzor výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnancem

[Jméno zaměstnavatele]

[Adresa zaměstnavatele]

VÝPOVĚĎ Z PRACOVNÍHO POMĚRU

Vážení,

na základě pracovní smlouvy uzavřené dne [DOPLNIT] mezi Vaší společností jako zaměstnavatelem a mnou jakožto zaměstnancem vykonávám ke dni dání této výpovědi práci na pozici [DOPLNIT].

Tímto Vám v souladu s § 50 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, dávám výpověď z pracovního poměru založeného na základě výše uvedené pracovní smlouvy. Pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby.

Datum: _____

Podpis: _____

[Zaměstnanec – jméno, příjmení,
adresa bydliště, datum narození]

Zaměstnavatel písemnost převzal dne:

Datum: _____

Podpis: _____

[Zaměstnavatel]