

Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu

Hana Dejmková*

Úvodem

Výpověď z pracovního poměru je jednostranným pracovněprávním úkonem, jímž mohou obě smluvní strany, tedy jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, rozvázat pracovní poměr. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), však klade odlišné požadavky na hmotně právní podmínky platnosti výpovědi z pracovního poměru dané

zaměstnavatelem a dané zaměstnancem.¹ Zatímco zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu,² zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v ustanovení § 52 ZP,³ přičemž důvod vý-

¹ Není-li v textu dále uvedeno jinak, vychází tento článek z právní úpravy účinné ke dni 1. 6. 2012.

² Ustanovení § 50 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

³ Ustanovení § 50 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

* Mgr. Hana Dejmková, doktorandka Katedry pracovního práva a sociálního zabezpečení Právnické fakulty Masarykovy univerzity, Brno.

povědi musí skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným výpovědním důvodem.⁴

V rámci probíhající diskuse nad liberalizací pracovního práva v České republice a způsobem jejího provedení se odborná veřejnost⁵ zabývala mimo jiné myšlenkou výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu s přiměřeným odstupným.

Přípustnost právní úpravy, podle níž by byl zaměstnavatel oprávněn rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí bez uvedení důvodu při současném vyplacení adekvátního odstupného, v právním řádu České republiky velmi úzce souvisí se zásadou ochrany stability pracovního zapojení zaměstnance.⁶

1. Důvod skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v mezinárodním právu

1.1. Evropská sociální charta⁷

Z článku 1 odst. 2 Evropské sociální charty ze dne 18. 10. 1961, vyhlášené sdělením Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s. (dále jen „Evropská sociální charta“), která je ve smyslu článku 10 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústavy České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Ústava“), součástí právního řádu České republiky, plyne závazek smluvních stran účinně chránit právo zaměstnance vydělávat si na své živobytí ve svobodně zvoleném zaměstnání.

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

⁵ Například GREGOROVÁ, Z. Liberalizace pracovního práva a právo na stabilitu pracovního zapojení. In BARANCOVÁ, H. a kol. *Možnosti a hranice liberalizace pracovních vztahů*. Bratislava: Sprint dva, 2011, s. 54–55, OLŠOVSKÁ, A. Quo vadis, pracovní právo? In BARANCOVÁ, H. a kol. *Možnosti a hranice liberalizace pracovních vztahů*. Bratislava: Sprint dva, 2011, s. 78, nebo MATYÁŠEK, P. Výpověď zaměstnavatele z pracovního poměru z jakéhokoli důvodu i bez udání důvodu. In *Pracovní právo 2010 – Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Flexibilní formy zaměstnávání, Třešť, 6.–8. října 2010*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 87–94.

⁶ K zásadě ochrany stability pracovního zapojení zaměstnance a jejím projevům v kontextu mezinárodního práva, práva Evropské unie, jakož i právního řádu České republiky srov. GREGOROVÁ, Z. Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava. *Právník*, 2007, č. 2, s. 173–189.

⁷ Jak Evropská sociální charta ze dne 18. 10. 1961, vyhlášená sdělením Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s., tak revidovaná Evropská sociální charta užívají pojem „pracovník.“ V tomto článku jsem však zvolila terminologii užívanou v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

Podle názoru odborníků na tuto problematiku⁸ lze i z těchto obecných formulací dovodit, že se členské státy Rady Evropy v Evropské sociální chartě přihlásily k ochraně stability pracovního zapojení zaměstnanců.

V roce 1996 byla na půdě Rady Evropy přijata revidovaná Evropská sociální charta,⁹ která v článku 24 písm. a) zakotvila právo všech zaměstnanců na to, aby jejich zaměstnání nebylo ukončeno bez platných důvodů pro takové skončení, přičemž důvody pro skončení zaměstnání musí souviset se schopnostmi nebo chováním zaměstnance nebo musí být založeny na provozních potřebách podniku, závodu nebo služby. Článek 24 písm. b) revidované Evropské sociální charty obsahuje garanci práva zaměstnanců, jejichž zaměstnání bylo skončeno bez platného důvodu, na přiměřené odškodnění nebo jinou vhodnou podporu. Článek 24 revidované Evropské sociální charty dále ukládá smluvním stranám povinnost zajistit právo zaměstnance, který má za to, že jeho zaměstnání bylo skončeno bez platného důvodu, obrátit se na nestranný orgán.

Je třeba dodat, že Česká republika ratifikovala pouze Evropskou sociální chartu. Revidovanou Evropskou sociální chartu Česká republika sice podepsala, nicméně ji doposud neratifikovala. Z hlediska požadků kladených mezinárodními smlouvami vzniklými na půdě Rady Evropy na vnitrostátní právní úpravu na území České republiky je proto nezbytné vycházet pouze z Evropské sociální charty.

1.2. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158 ze dne 22. 6. 1982, o skončení zaměstnání z iniciativy zaměstnavatele¹⁰

Problematice rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se věnuje Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158 ze dne 22. 6. 1982, o skončení zaměstnání z iniciativy zaměstnavatele (dále jen „Úmluva MOP č. 158“).¹¹

⁸ Například GREGOROVÁ, Z. Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava. *Právník*, 2007, č. 2, s. 174.

⁹ European Social Charter (revised). [citováno dne 31. 7. 2012] Dostupná z: <http://www.conventions.coe.int/Treaty/Commun/QueVoulezVous.asp?NT=163&CM=1&DF=31/07/2012&CL=ENG>.

¹⁰ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158 ze dne 22. 6. 1982, o skončení zaměstnání z iniciativy zaměstnavatele, užívá pojem „pracovník.“ V tomto článku jsem však zvolila terminologii užívanou v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹ Termination of Employment Convention, 1982. [citováno dne 31. 7. 2012] Dostupná z: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312303:NO.

Na základě článku 4 Úmluvy MOP č. 158 může pracovní poměr zaměstnance skončit jen tehdy, pokud existuje platný důvod pro takové skončení, který spočívá ve schopnostech nebo v chování zaměstnance nebo v požadavcích na činnost podniku, instituce nebo služby. V článcích 5 a 6 Úmluva MOP č. 158 následně vymezuje důvody, které nemohou odůvodňovat skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.¹²

Podotýkám, že Úmluva MOP č. 158, stejně jako revidovaná Evropská sociální charta, nebyla Českou republikou ratifikována. Není proto dána povinnost České republiky uvést svůj právní řád do souladu s touto úmluvou.¹³

2. Důvod skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v právu Evropské unie

Z pramenů práva Evropské unie nelze v souvislosti s problematikou výpovědi bez uvedení důvodu ze strany zaměstnavatele nezmínit Listinu základních práv Evropské unie, publikovanou dne 30. 3. 2010 v Úředním věstníku Evropské unie pod č. C-83, s. 391–403 (dále jen „Listina ZP EU“).

Článek 15 odst. 1 Listiny ZP EU nazvaný „Právo svobodné volby povolání a právo pracovat“ garantuje každému právo na práci a na výkon svobodně zvoleného nebo přijatého povolání. Článek 30 Listiny ZP EU označený jako „Ochrana v případě neoprávněného propuštění“ stanovuje, že každý zaměstnanec¹⁴ má v souladu s právem Evropské unie a s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi právo na ochranu před neoprávněným propuštěním.

¹² V článku 5 a 6 Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158 ze dne 22. 6. 1982, o skončení zaměstnání z iniciativy zaměstnavatele, jako skutečnosti, které nemohou představovat důvod pro skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, uvádí kupříkladu členství v odborech, účast na odborových aktivitách mimo pracovní dobu nebo se souhlasem zaměstnavatele v rámci pracovní doby, výkon funkce zástupce zaměstnanců nebo aktivity směřující k získání této funkce, barvu pleti, pohlaví, rodinný stav, těhotenství, nepřítomnost v práci během mateřské dovolené nebo dočasnou nepřítomnost v práci z důvodu nemoci či úrazu.

¹³ K tomu blíže viz GREGOROVÁ, Z. Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava. *Právník*, 2007, č. 2, s. 185.

¹⁴ Listina základních práv Evropské unie, publikovaná dne 30. 3. 2010 v Úředním věstníku Evropské unie pod č. C-83, s. 391–403, užívá pojem „pracovník.“ V tomto článku jsem však zvolila terminologii užívanou v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

3. Důvod výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v právním řádu České republiky

Podle ustanovení § 50 odst. 2 ZP může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v ustanovení § 52 ZP, přičemž důvod výpovědi musí podle ustanovení § 50 odst. 4 ZP skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným výpovědním důvodem. Zaměstnanec naopak může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedeného důvodu, jak mu umožňuje ustanovení § 50 odst. 3 ZP.

Ustanovení § 50 odst. 4 ZP potom stanovuje, že důvod výpovědi není možné dodatečně – po jejím řádném doručení druhému účastníku¹⁵ – měnit. V odborné literatuře¹⁶ se můžeme dočíst, že zákaz dodatečně měnit důvod výpovědi z pracovního poměru se vztahuje jak na zaměstnavatele, tak na zaměstnance, kteří ve své výpovědi z pracovního poměru výpovědní důvod uvedli.

Judikatura¹⁷ v návaznosti na uvedenou právní úpravu dovodila, že konkretizace použitého výpovědního důvodu po skutkové stránce zajišťuje, že nevzniknou pochybnosti o tom, z jakého důvodu byl se zaměstnancem rozváznán pracovní poměr, a že výpovědní důvod nebude možné dodatečně měnit.

Výpovědní důvod je ve výpovědi skutkově vymezen nezaměnitelným způsobem pouze tehdy, jestliže jsou skutkové okolnosti ve výpovědi uvedeny tak, že ve svém souhrnu tvoří skutek nezaměnitelný s jinými skutky subsumovatelnými pod tutéž hypotézu právní normy.¹⁸ „Skutečnosti, které byly důvodem pro výpověď, přitom není třeba rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost nebo nesrozumitelnost projevu vůle je výpověď neplatná jen tehdy, kdyby se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla výpověď dána. Výklad projevu vůle (...) může směřovat jen k objasnění jeho obsahu, tedy ke zjištění toho, co bylo skutečně projevováno. Pomocí výkladu projevu vůle nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou účastník v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil.“¹⁹

Jelikož je výpovědní důvod použitý ve výpovědi z pracovního poměru charakterizován jeho skutkovým

¹⁵ K tomu srov. DRÁPAL, L. in BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 182.

¹⁶ GREGOROVÁ, Z. in GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 303.

¹⁷ Například rozsudek Nejvyššího soudu České republiky (dále jen „Nejvyšší soud ČR“) ze dne 17. 5. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1932/2006.

¹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 5. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1932/2006.

¹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 5. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1932/2006.

vymezením, vychází soud při posouzení, o jaký výpovědní důvod jde, ze skutkového vylíčení tohoto důvodu; okolnost, zda, popřípadě jak zaměstnavatel tento důvod právně kvalifikoval, není sama o sobě právně významná.²⁰

Nejvyšší soud České republiky (dále jen „Nejvyšší soud ČR“) dospěl v rámci své rozhodovací praxe²¹ k závěru, že pracovní poměr může být zaměstnavatelem rozvázán i z více než jednoho výpovědního důvodu. Rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem výpovědí z pracovního poměru danou z více důvodů má za následek, že v řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědi ve smyslu ustanovení § 72 ZP, zahájeném na návrh zaměstnance, bude soud jednotlivé výpovědní důvody zkoumat každý zvlášť a samostatně posuzovat i jejich účinky na další trvání pracovního poměru.²² Jestliže pracovní poměr skončí na základě některého z výpovědních důvodů, stávají se ostatní zaměstnavatelem uplatněné výpovědní důvody obsolentními.²³

Zbývá dodat, že ustanovení § 52 ZP obsahuje taxativní výčet výpovědních důvodů, na základě kterých může zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr. Důvody výpovědi mohou de lege lata spočívat v provozních nebo organizačních změnách na straně zaměstnavatele (ustanovení § 52 písm. a) – c) ZP), ve zdravotním stavu zaměstnance (ustanovení § 52 písm. d) – e) ZP), v předpokladech či způsobilosti zaměstnance pro řádný výkon práce nebo v pracovních výsledcích zaměstnance (ustanovení § 52 písm. f) ZP), v jednání zaměstnance, jímž poruší, respektive porušuje povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci (ustanovení § 52 písm. g) ZP) nebo v jednání zaměstnance, jímž poruší povinnost dodržovat v době prvních 14 kalendářních dnů a v období ode dne 1. 1. 2011 do dne 31. 12. 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek (ustanovení § 52 písm. h) ZP).

V návaznosti na zaměstnavatelem uplatněný výpovědní důvod je nutno posuzovat i případný vznik nároku zaměstnance na odstupné ve smyslu ustanovení § 67 ZP. Pro posouzení vzniku nároku zaměstnance na odstupné v případě výpovědi dané zaměstnavatelem je rozhodný obsah výpovědi, dodatečné doplňování nebo

upřesňování výpovědního důvodu není přípustné.²⁴ Zaměstnanci vzniká nárok na odstupné jen tehdy, vyplývá-li z obsahu výpovědi bez pochybností závěr, že důvodem rozvázání pracovního poměru byl některý z výpovědních důvodů podle ustanovení § 52 písm. a) – c) ZP.²⁵

4. Výpověď bez uvedení důvodu a výhrada veřejného pořádku v judikatuře Nejvyššího soudu ČR

K přípustnosti výpovědi z pracovního poměru bez uvedení důvodu se Nejvyšší soud ČR vyjádřil v rozsudku ze dne 8. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4196/2007, a v rozsudku ze dne 15. 6. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1779/2009. Oba rozsudky vycházejí z obdobného skutkového stavu.

V řízení vedeném u Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 4196/2007 vzal soud za prokázané, že žalobkyně jako chorvatská občanka a žalovaný jako právnická osoba založená podle práva USA uzavřeli dne 31. 1. 2001 pracovní smlouvu, ve které bylo sjednáno, že žalobkyně bude pracovat pro žalovaného jako „marketingový manažer“ a že místem výkonu práce bude organizační složka žalovaného nacházející se na území České republiky. V pracovní smlouvě se žalobkyně a žalovaný dále dohodli, že „se tato smlouva řídí právem Spojených států amerických, dále že veškeré pracovní podmínky se řídí příslušnými právními předpisy Spojených států amerických, District of Columbia nebo politikou společnosti, a že tuto smlouvu může vypovědět kterákoli ze smluvních stran s výpovědní lhůtou čtyř týdnů, nebo zaměstnavatel vyplacením platu namísto výpovědní lhůty nebo spojením výpovědi a platu namísto výpovědní lhůty.“²⁶ Dále bylo soudem zjištěno, že dopisem ze dne 2. 6. 2004 žalovaný sdělil žalobkyni, že její pracovní poměr končí s účinky ode dne 2. 6. 2004, neboť namísto čtyřtýdenní výpovědní doby se žalovaný rozhodl vyplatit žalobkyni ekvivalentní částku stanovenou v pracovní smlouvě.²⁷

Soudem zjištěný skutkový stav v řízení vedeném u Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 1779/2009 byl obdobný – žalobkyně jako arménská občanka a žalovaný jako právnická osoba založená podle práva USA uzavřeli dne 14. 7. 1997 dvě pracovní smlouvy, v nichž bylo sjednáno, že žalobkyně bude pracovat pro

²⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/98.

²¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004.

²² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004.

²³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004.

²⁴ DRÁPAL, L. in BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 256.

²⁵ DRÁPAL, L. in BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 256.

²⁶ Citováno podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4196/2007.

²⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4196/2007.

žalovaného jako „hlasatel II“ a že místem výkonu práce bude jednak organizační složka žalovaného „RFE/RL, Inc., Vinohradská 1, Praha 1, Česká republika a jednak RFE/RL, Inc., 1201 Connecticut Avenue, N. W. Washington, D. C. 20036 nebo jiné místo, které společnost může určit.“ Dále bylo soudem vzato za prokázané, že si žalobkyně a žalovaný v pracovních smlouvách dohodli, že se tyto řídí právem Spojených států amerických, dále že veškeré pracovní podmínky se řídí příslušnými právními předpisy Spojených států amerických, District of Columbia nebo politikou společnosti.²⁸ Rovněž bylo soudem zjištěno, že dopisem ze dne 3. 11. 2006 žalovaný sdělil žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru, přičemž důvod rozvázání pracovního poměru ve výpovědi neuvedl.²⁹ Ve výpovědi ze dne 3. 11. 2006 žalovaný dále konstatoval, že počínaje dnem 4. 11. 2006 začíná žalobkyni běžet placená výpovědní doba, která potrvá do dne 31. 12. 2006, kdy pracovní poměr žalobkyně u žalovaného skončí.³⁰

Nejvyšším soudem ČR bylo v obou řízeních konstatováno, že pro pracovněprávní vztah mezi žalobkyní a žalovaným bylo jako rozhodné právo zvoleno právo Spojených států amerických, District of Columbia, které „se řídí velice starou a zavedenou právní doktrínou volného pracovního poměru, podle níž pracovní poměr lze ukončit kdykoliv, z jakéhokoliv důvodu nebo zcela bezdůvodně, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak i zaměstnance, pokud tomu nebrání smluvní ustanovení.“³¹

V návaznosti na argumenty uplatněné v dovolání se Nejvyšší soud ČR v řízeních vedených pod sp. zn. 21 Cdo 4196/2007 a sp. zn. 21 Cdo 1779/2009 blíže zabýval podmínkami pro volbu práva v pracovněprávním vztahu mezi cizozemským zaměstnavatelem a cizincem pracujícím na území České republiky a podmínkami, za nichž je nutné v tomto pracovněprávním vztahu uplatnit tzv. výhradu veřejného pořádku ve smyslu ustanovení § 36 zákona č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZMPS“).

V obou shora uvedených případech Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, že rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem výpovědí bez uvedení důvodu (podle práva cizího státu aplikovaného na pracovní poměr jeho účastníků v důsledku provedené volby práva – v obou případech práva Spojených států amerických, District of Columbia) se nepřičí zásadám společenského a státního

zřízení České republiky a zásadám právního řádu, na nichž je nutno bezvýhradně trvat.³² Jinými slovy řečeno, rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele výpovědí bez uvedení důvodu nepůsobí v daném případě v poměrech České republiky účinky, které by ve smyslu ustanovení § 36 ZMPS představovaly rozpor s veřejným pořádkem.³³

Nejvyšší soud ČR rovněž uvedl, že „je-li pracovní poměr ukončován výpovědí, je důsledkem tohoto jednostranného právního úkonu, že pracovní poměr nekončí bezprostředně, ale až po uplynutí rozumné doby mezi doručením výpovědi a vlastním skončením pracovního poměru. Je tomu tak proto, že účelem a smyslem výpovědní doby je zejména odvrátit bezprostřední účinky tohoto zrušovacího projevu, aby zaměstnanec byl po tuto dobu dále hmotně zajištěn mzdou nebo platem a mohl si v jejím průběhu vyhledat jiné zaměstnání. Stejných účinků je ale dosaženo, jestliže pracovní poměr sice formálně skončí současně s doručením zrušovacího projevu, avšak zaměstnanec obdrží platbu rovnající se odměně, na kterou by měl nárok za výpovědní dobu.“³⁴

Závěrem

Zatímco zaměstnanec může podle ustanovení § 50 odst. 3 ZP dát zaměstnavateli výpověď z pracovního poměru z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu, zaměstnavatel může na základě ustanovení § 50 odst. 2 ZP dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodu výslovně stanoveného v ustanovení § 52 ZP.

Účelem taxativního výčtu výpovědních důvodů obsažených v ustanovení § 52 ZP je ochrana stability pracovního poměru zaměstnance, za jejíž součást je nezbytné (ve světle výše zmíněných mezinárodních smluv a právní úpravy na úrovni Evropské unie) považovat i právo zaměstnance na důvodnost rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, přičemž důvody pro rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem mohou spočívat jednak v provozních nebo organizačních změnách na straně zaměstnavatele a jednak ve schopnostech nebo chování zaměstnance.

Aplikační praxe se s taxativním výčtem důvodů, na základě kterých může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí, vypořádává často poněkud svérázně – účelovými organizačními změnami, v jejichž důsledku se zaměstnanec stane nadbytečným, počínaje, vytváře-

²⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 6. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1779/2009.

²⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 6. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1779/2009.

³⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 6. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1779/2009.

³¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 6. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1779/2009. Obdobně rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4196/2007.

³² K tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4196/2007, a rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 6. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1779/2009.

³³ K tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4196/2007, a rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 6. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1779/2009.

³⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4196/2007.

ním nepřátelského prostředí na pracovišti s cílem přimět zaměstnance ke skončení pracovního poměru z vlastní vůle pokračuje, a stanovováním nových požadavků pro řádný výkon práce konané zaměstnancem konče.

Zatímco v případě výpovědi dané zaměstnanci pro nadbytečnost ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) ZP vzniká zaměstnanci nárok na odstupné podle ustanovení § 67 odst. 1 písm. a) – c) ZP ve výši nejméně jednonásobku až trojnásobku průměrného měsíčního výdělku v závislosti na délce trvání pracovního poměru u zaměstnavatele,³⁵ v případě výpovědi dané zaměstnanci z důvodu, že zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele nesplňuje požadavky pro řádný výkon práce ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) ZP, nárok na odstupné zaměstnanci nevzniká.

V návaznosti na výše uvedené stojí za úvahu, zda by místo hledání způsobů, jak navzdory striktní právní úpravě jednostranně rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, nebylo pro oba účastníky vhodnější a ostatně i důstojnější připustit možnost rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem výpovědí bez uvedení důvodu za podmínky, že zaměstnanci bude vyplaceno přiměřené odstupné, kupříkladu ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku.

Při hodnocení přípustnosti takové právní úpravy je třeba vycházet z mezinárodních i unijních pramenů práva, které jsou pro Českou republiku závazné, tedy z Evropské sociální charty a Listiny ZP EU. Pokud jde o Evropskou sociální chartu, je třeba uvést, že z jejího znění je právní vědou³⁶ dovozována zásada ochrany stability pracovního zapojení zaměstnanců, nicméně výslovný požadavek na důvodnost rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem v Evropské sociální chartě obsažen není. Listina ZP EU v článku 30 výslovně zakotvuje právo každého zaměstnance na ochranu před neoprávněným propuštěním v souladu s právem Evropské unie a s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi. Jinak řečeno, Listina ZP EU zakotvuje právo každého zaměstnance na ochranu před neodůvodněným rozvázáním pracovního poměru za strany zaměstnavatele.

Jestliže dojde k ratifikaci revidované Evropské sociální charty Českou republikou, což s ohledem na její podepsání lze legitimně očekávat, bude nezbytné respektovat v článku 24 písm. a) revidované Evropské so-

³⁵ Vztahuje-li se na zaměstnance při uplatnění konta pracovní doby postup podle ustanovení § 86 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, je výše odstupného stanovována podle ustanovení § 67 odst. 1 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, jako součet trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance a částek uvedených v ustanovení § 67 odst. 1 písm. a) – c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

³⁶ GREGOROVÁ, Z. Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava. *Právník*, 2007, č. 2, s. 174.

ciální charty garantované právo zaměstnanců, aby jejich zaměstnání nebylo ukončeno bez platných důvodů, které musí souviset s jejich schopnostmi nebo s jejich chováním nebo musí být založeny na provozních potřebách zaměstnavatele.

V návaznosti na nastíněnou mezinárodní právní úpravu a právní úpravu na úrovni Evropské unie, která je pro Českou republiku závazná, se přijetí vnitrostátní právní úpravy umožňující zaměstnavateli rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí bez uvedení důvodu jeví jako problematické,³⁷ nicméně nikoli jako nemožné.

Poukázat přitom můžeme na právní závěry učiněné Nejvyšším soudem ČR v řízeních vedených pod sp. zn. 21 Cdo 4196/2007 a sp. zn. 21 Cdo 1779/2009, z nichž vyplývá, že požadavek na důvodnost jednostranného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nepatří mezi zásady, na nichž je v právním řádu České republiky nutno bezvýhradně trvat. Za odporující veřejnému pořádku ve smyslu ustanovení § 36 ZMPS podle shora uvedených rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR nebyla shledána jednak výpověď bez uvedení důvodu s výpovědní dobou v délce necelých dvou měsíců, po kterou zaměstnanci náleží mzda, a jednak výpověď bez uvedení důvodu „s okamžitou účinností“³⁸ při současném vyplacení čtyřtýdenní mzdy, která by zaměstnanci náležela po dobu trvání výpovědní doby.

Pro přijetí vnitrostátní právní úpravy umožňující rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem výpovědí bez uvedení důvodu při současném vyplacení odpovídajícího odstupného, například ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, by

³⁷ Z. GREGOROVÁ ve svém příspěvku mimo jiné uvádí: „V souvislosti s jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se velmi často otevírá otázka možnosti ukončit pracovní poměr výpovědí bez uvedení důvodu, případně s vyšší mírou kompenzace ve formě odstupného. Můj vlastní názor je takový, že – vzhledem zejména k výše uvedeným mezinárodním úpravám – není takový postup na místě, připojujím však, že takové úpravy se v různých národních systémech vyskytují a jsou doprovázeny „vysokým“ odstupným (i 12-ti násobek průměrného výdělku). Obecně lze k takovému postupu říci tolik, že pokud bude jednostranné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem bez existujícího důvodu na straně zaměstnavatele nebo důvodu v chování zaměstnance v právní úpravě připuštěno, pak je nezbytné, aby tatáž právní úprava zakotvila povinnost zaměstnavatele poskytnout dostatečné protiúplnění, jímž by byla kompenzována zásadně snížená míra sociální jistoty zaměstnance.“ (citováno podle GREGOROVÁ, Z. *Liberalizace pracovního práva a právo na stabilitu pracovního zapojení*. In BARANCOVÁ, H. a kol. *Možnosti a hranice liberalizácie pracovních vztahov*. Bratislava: Sprint dva, 2011, s. 54–55).

³⁸ Za výpověď „s okamžitou účinností“ lze terminologií užívanou v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, označit okamžité zrušení pracovního poměru.

patrně byla nezbytná výjimka z aplikace článku 30 Listiny ZP EU, jakož i z aplikace článku 24 písm. a) revidované Evropské sociální charty, bude-li Českou republikou ratifikována.

V případě ratifikace revidované Evropské sociální charty Českou republikou by místo vyjednání výjimky z aplikace jejího článku 24 písm. a) mohl přicházet v úvahu ještě argument, že rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem bez uvedení důvodu při současném vyplacení přiměřeného odstupného představuje „přiměřené odškodnění nebo jinou vhodnou podporu,“ na které zaměstnanci, jehož zaměstnání bylo skončeno bez platného důvodu, vznikl nárok ve smyslu článku 24 písm. b) revidované Evropské sociální charty.

Odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance by mělo na jedné straně zaručovat dostatečné finanční zajištění zaměstnance po dobu, kdy bude hledat jinou vhodnou práci odpovídající jeho znalostem, schopnostem, zkušenostem a požadavkům, a na druhé straně by mělo vést k tomu, že zaměstnavatel důkladně zváží, zda k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí bez uvedení důvodu skutečně přistoupí.

Summary

This article is dedicated to the problem of termination of the employment relationship by employer by notice without giving a reason in labour law in the Czech Republic.

According to the Act No. 262/2006 Coll., Labour Code, as amended, in comparison with employer, who can terminate the employment relationship only from strictly defined reasons, employee can terminate the employment relationship by notice without giving a reason or by notice from whatever reason.

This article tries to answer the question, what condition on employer in the Czech Republic could terminate the employment relationship by notice without giving a reason. It deals also with this problem from point of view of international law (European Social Charter, revised European Social Charter and Convention of the International Labour Organization No. 158 from 22nd June 1982, concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer) and of law of the European Union (Charter of Fundamental Human Rights of the European Union).

This article is based on actual legal regulation to the 1st June 2012, on established judicature and on opinions of various experts.