

Výpovědní důvody dle ust. § 52 zákoníku práce

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru na základě uzavřeného výčtu výpovědních důvodů. Celkem se jedná o osm různých výpovědních důvodů, které lze dále rozdělit do čtyř skupin.

První skupinou jsou organizační důvody na straně zaměstnavatele, které jsou popsány v ust. § 52 písm. a) až c) zákoníku práce. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď:

- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část;
- přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část;
- 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.

Ve všech třech uvedených případech důvod rozvázání pracovního poměru nesouvisí s osobou zaměstnance, ale je důsledkem organizačních opatření na straně zaměstnavatele.

Druhou skupinou jsou zdravotní důvody na straně **zaměstnance**, popsané v ust. § 52 písm. d) a e) zákoníku práce. Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli, aby dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru:

- 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 způsobilost konat dále dosavadní práci,
- dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

Třetí skupinou je nesplňování předpokladů nebo požadavků pro řádný výkon práce ze strany zaměstnance podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce.

- zaměstnanec buď nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce (např. řidič přijde o řidičské oprávnění) nebo
- zaměstnanec nesplňuje požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon sjednané práce (např. zaměstnanec komunikující se zahraničními zákazníky neumí dostatečně žádný cizí jazyk); nesplňování požadavků pro řádný výkon práce může spočívat i v neuspokojivých pracovních výsledcích.

Předpoklady pro řádný výkon práce jsou stanoveny právním předpisem a jejich nesplňování je proto objektivně zjištělné – jedná se o požadavky na určité vzdělání, kvalifikaci atp.

Požadavky pro výkon práce stanovuje zaměstnavatel. Zákoník práce také proto umožňuje dát výpověď jen v případě, že tyto požadavky zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele. Požadavky pro výkon práce musí být ze strany zaměstnavatele odůvodněné a přiměřené.

Pokud nesplňování požadavků pro řádný výkon práce spočívá v neuspokojivých pracovních výsledcích, zaměstnanec musí být nejprve písemně vyzván k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků (tzn. vytýkáčím dopisem) a teprve neodstraní-li je ani v přiměřené době, může mu být dána výpověď. Výpověď lze dát jedině v případě, že byl zaměstnanec k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků vyzván v posledních 12 měsících před dáním výpovědi.

Čtvrtou skupinou výpovědních důvodů jsou porušení povinností ze strany zaměstnance uvedená v ust. § 52 písm. g) a h) zákoníku práce. Podle těchto ustanovení může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď:

- 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,
- poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a zákoníku práce.

Méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je důvodem výpovědi jen v případě, že jde o soustavné porušování (nejméně musí jít o tři jednotlivá porušení, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost) a zaměstnanec byl na možnost výpovědi v posledních 6 měsících před doručením výpovědi písemně upozorněn.

CHECK LIST

Základní požadavky na výpověď ze strany zaměstnavatele:

- 1) Písemná forma
Výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží.
- 2) Zákonné výpovědní důvody
Zaměstnavatel může dát výpověď jen z důvodu výslovně uvedeného v ustanovení § 52 zákoníku práce a tento důvod by měl být ve výpovědi označen.
- 3) Skutkové vymezení
Zvolený výpovědní důvod musí zaměstnavatel skutkově vymezit tak, aby nebylo možné jej zaměnit s jiným výpovědním důvodem.

Kdy je výpověď ze strany zaměstnavatele neplatná:

- 1) Chybí písemná forma
Základní podmínkou je písemná forma. Výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží.
- 2) Chybí zákonný důvod a popis

U výpovědi dané zaměstnavatelem nestačí jen písemná výpověď. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z konkrétních důvodů uvedených v § 52 zákoníku práce. Tento důvod musí být ve výpovědi popsán konkrétně a nesmí být dodatečně měněn.

3) Vadný postup před podáním výpovědi

Zákoník práce předpokládá určitý postup před podáním výpovědi – např. v ust. § 52 písm. f) a g) musí být předány zaměstnanci tzv. vytýkácí dopisy. Pokud není zákonný postup dodržen, výpověď je neplatná.

4) Ochranná doba

Neplatnost výpovědi může nastat i tehdy, když zaměstnavatel poruší pravidla ochranné doby. Zákoník práce zakazuje dát zaměstnanci výpověď například v době dočasné pracovní neschopnosti, v době těhotenství, mateřské dovolené, otcovské dovolené nebo rodičovské dovolené. Současně ale existují i zákonné výjimky, například při zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, v některých případech přemístění zaměstnavatele nebo při důvodech, pro které by bylo možné pracovní poměr okamžitě zrušit.

Pokud právě řešíte problém s výpovědí, rádi Vám poskytneme naše služby a pomůžeme Vám projít hladce celým procesem. Poskytneme vstupní analýzu a následně navrhne vhodný postup a případné právní zastoupení.

Za tým AK Škára & Partners

JUDr. Eva Karbanová