

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Jak je to v novém zákoníku práce s výpovědními důvody ?

V úpravě skončení pracovního poměru se v zásadě přebírá úprava dosavadního zákoníku práce, která odpovídá i mezinárodně uznávaným standardům.



Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů taxativně vymezených v zákoníku práce. Z toho plyne, že původně uvažovaná koncepce výpovědi ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu, byť s delší výpovědní dobou, nebyla přijata.

Výpovědní důvody přejal nový zákoník práce ze zákona současného. První skupinu výpovědních důvodů i nadále tvoří tzv. organizační změny, tzn. změny spočívající zejména v organizačních, ekonomických, technologických či technických okolnostech souvisejících s provozem zaměstnavatele. Další skupinu tvoří výpovědní důvody spočívající ve zdravotním stavu či zdravotní způsobilosti zaměstnance, pro něž nemůže dále vykonávat dosavadní práci. Nově zde dochází k rozdělení tohoto výpovědního důvodu na dva, aby se odlišily důvody, pro které je zaměstnanec zdravotně nezpůsobilý. Nově je koncipován výpovědní důvod pro zdravotní nezpůsobilost z důvodu pracovního úrazu ve vazbě na ustanovení upravující výši odstupného. Doposud totiž nebylo s rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z tohoto důvodu spojeno právo zaměstnance na výplatu odstupného. Poslední skupinu pak tvoří výpovědní důvody spočívající v osobě zaměstnance (nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon práce či požadavků pro řádný výkon konkrétní práce, které mají za následek neuspokojivé pracovní výsledky), popř. v jeho jednání či opomenutí (porušování povinností).

Nový zákoník práce sjednotil délku výpovědní doby pro výpověď danou zaměstnancem i zaměstnavatelem na 2 měsíce a umožnil i její smluvní prodloužení.

Je tedy třeba respektovat změněnou koncepci výpovědi ze zdravotních důvodů a formulačně přizpůsobit znění výpovědi nové právní úpravě.

Anna Bartůňková

[Advokátní kancelář HOLEC, ZUSKA & Partneři](#)

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)