

27. 2. 2006

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

## **Jaké jsou možnosti ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele?**

Obecně lze říci, že pokud zaměstnavatel z jakéhokoliv důvodu chce ukončit pracovní poměr se svým zaměstnancem, je vždy nejlepší možností dohodnout se zaměstnancem na rozvázání pracovního poměru.

Druhou možností je dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru. Pro tu však podle právních předpisů musí být dán důvod, takzvaný výpovědní zákonný důvod. České pracovní právo, tvořené zákoníkem práce z roku 1965 připouští výpověď zaměstnanci pouze ze zákonem stanoveného důvodu, přičemž zaměstnavateli v některých případech klade ještě další podmínky a omezení. V případě výpovědi zůstává vždy zaměstnavatel v určité nejistotě, neboť téměř vždy hrozí určité riziko, že zaměstnanec napadne výpověď u soudu a že soud rozhodne o neplatnosti výpovědi. Důsledky takového rozhodnutí mohou být pro zaměstnavatele poměrně citelné, neboť jeho důsledkem většinou bývá, že pracovní poměr trvá (nezanikl-li pracovní poměr jinak a trvá-li zaměstnanec na dalším zaměstnání) a zaměstnavatel musí dále zaměstnance zaměstnávat a zaplatit mu náhradu mzdy za celou dobu sporu a trvání výpovědi prohlášené rozhodnutím soudu za neplatnou. V závislosti na tom, zda zaměstnanec po dobu sporu pracoval někde jinde (případně nepracoval), může soud na žádost zaměstnavatele tuto povinnost náhrady mzdy za období po šesti měsících od výpovědi přiměřeně snížit, nebo vyloučit.

Výpověď musí být předána zaměstnanci v písemné formě, jinak je neplatná. Pod stejnou sankcí neplatnosti musí být výpovědní důvod skutkově vymezen, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nelze dodatečně měnit.

Výpovědní důvody jsou: zrušení nebo přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, nadbytečnost zaměstnance z důvodu organizačních změn, zdravotní důvody, nesplnění podmínek pro výkon práce na straně zaměstnance, dále důvody, pro které lze pracovní poměr zrušit okamžitě a nakonec závažné porušení pracovní kázně případně soustavné méně závažné porušování pracovní kázně, byli-li zaměstnanec v souvislosti s porušováním pracovní kázně upozorněn na možnost výpovědi.

Pracovní poměr ukončený výpovědí skončí až uplynutím výpovědní doby, která je zákonem stanovena v délce dvou, případně tří měsíců od počátku měsíce následujícího po doručení výpovědi.

Jako výjimečná možnost je konstruována možnost okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem pro hrubé porušení pracovní kázně, nebo v případě, že byl zaměstnanec pravomocně odsouzen za trestný čin v souvislosti s výkonem práce nebo k odnětí svobody nepodmíněně na dobu delší než jeden rok. Okamžité zrušení má tak postihovat situace, kdy nelze po zaměstnavateli požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být učiněno písemně a důvod zrušení v něm musí být jednoznačně skutkově vymezen.

Pracovní poměr může zaměstnavatel zrušit také ve zkušební době, a to i bez důvodu, s tím, že zrušení má být zaměstnanci písemně oznámeno alespoň tři dny před dnem, kdy má pracovní poměr skončit.

Problematika ukončení pracovního poměru je poměrně složitá a pro rizika, která skýtá, lze doporučit

zejména v situacích, kde může hrozit konflikt, vždy kontaktovat právníka. Předně je nezbytné dodržovat písemnou formu požadovanou u všech dokumentů ukončení pracovního poměru. Praktické je i o jednáních se zaměstnancem učinit písemné zápisy, které zaměstnanec podepíše, případně přítomní potvrdí, že zaměstnanec zápis odmítl podepsat.

Je nutné také dodržet lhůty stanovené zejména pro podání výpovědi a pro okamžité zrušení. Dále je potřeba mít na paměti, že zaměstnanci v určitých životních situacích nelze dát výpověď vůbec, nebo jen za určitých podmínek (kupříkladu v těhotenství, na mateřské dovolené, v pracovní neschopnosti, při uvolnění zaměstnance pro výkon veřejné funkce, při povolání k výkonu vojenské služby atd.).

Obecně je stanovena i povinnost zaměstnavatele v určitých případech výpovědi pomáhat zaměstnanci ve spolupráci s úřady práce při získávání nové práce. V případě osamělých zaměstnanců pečujících o děti mladší 15 let a v případě zaměstnanců se zdravotním postižením (nezabezpečených důchodem) a v některých dalších případech uplyne výpovědní doba, až když zaměstnavatel tuto povinnost splní. Tuto povinnost může zaměstnavatel splnit i tím, že zaměstnanci nabídne jinou pro něho vhodnou práci. V případě, že zaměstnanec tuto práci odmítne, povinnost zaměstnavatele najít zaměstnanci jinou práci dále odpadá.

Další povinností zaměstnavatele, na kterou je potřeba upozornit, je povinnost projednat každou výpověď či zrušení s příslušným odborovým orgánem, pokud byl u zaměstnavatele založen a existuje. (V případě takzvaného hromadného propouštění zákoník práce v této souvislosti stanoví ještě další požadavky jak vůči odborům, tak vůči úřadu práce). Neprojednání výpovědi či zrušení nebo neudělení souhlasu však nemá, s výjimkou výpovědi či zrušení pracovního poměru s odborovým funkcionářem, za následek neplatnost výpovědi

Organizační změny lze doporučit provádět takovou formou, která je transparentní, aby je bylo možné kdykoliv prokázat (tj. například písemným rozhodnutím zaměstnavatele). Rozhodnutí o organizační změně musí předcházet výpovědi podané zaměstnanci z tohoto důvodu. Obecně se přijímá, že je na zaměstnavateli, aby si vybral, který konkrétní zaměstnanec je v důsledku organizační změny pro zaměstnavatele nadbytečný pokud zaměstnavatel respektuje princip zákazu diskriminace. V tomto ohledu je potřeba upozornit na to, že tato volba bývá zaměstnanci často u soudů napadána pro účelovost (tj. že pracovní pozice byla zrušena tak, aby mohl být konkrétní zaměstnanec propuštěn) nebo pro diskriminující charakter (byl vybrán pracovník pro jeho barvu pleti, národnost, zdravotní stav...)

V případě porušení pracovní kázně je potřeba zvážit, zda se jedná o méně závažné, závažné, nebo hrubé porušení pracovní kázně. Určitým problémem je, že zákoník práce porušení pracovní kázně nedefinuje a ani judikatura mnohdy nepřináší jednoznačná pravidla pro výklad těchto pojmů. Základním interpretačním pravidlem je, do jaké míry lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr alespoň ve výpovědní době nebo vůbec dále pokračoval. Ve svém rozhodování soudy kladou důraz zejména na míru zavinění zaměstnance, újmu nebo škodu, která zaměstnavateli porušením vznikla nebo která porušením hrozila, případně na závažnost příkazu zaměstnavatele, který zaměstnanec porušil. V této souvislosti nutno zmínit, že soudy nejsou vázány vymezením těchto pojmů v pracovních řádech nebo v pracovních smlouvách.

Donedávna spornou byla otázka, jak řešit situaci, kdy je pro výpověď dáno najednou více různých výpovědních důvodů, konkrétně je-li možné dát výpověď najednou ze dvou nebo více důvodů, případně kdy uplyne výpovědní doba a zda náleží zaměstnanci odstoupné a v jaké výši, liší-li se úprava u jednotlivých důvodů. Soudy nižších instancí často označovaly výpovědi z vícero důvodů za neplatné, zejména pro jejich neurčitost co do uplynutí výpovědní doby a poskytnutí odstoupného. Nedávný rozsudek Nejvyššího soudu vyslovil jednoznačný názor, že výpověď z více výpovědních důvodů možná je, když v principu pro platnost výpovědi postačí, je-li platný alespoň jeden z důvodů,

a že neurčitost uplynutí výpovědní doby nezpůsobuje neplatnost dokumentu. I když se Nejvyšší soud k řešení problému uplynutí výpovědní doby nevyjádřil zcela jednoznačně, lze dovodit, že pracovní poměr skončí uplynutím kratší výpovědní lhůty. Je-li dáno najednou více důvodů pro výpověď zaměstnanci, lze pro posílení právní pozice patrně doporučit dát zaměstnanci výpověď ze všech takto existujících důvodů. Pro zajištění jistoty o uplynutí výpovědní doby lze výpovědi pro jednotlivé důvody rozdělit a načasovat je tak, aby výpovědní lhůta uplynula ve stejný den. Otázka nároku na odstupné v případech, kdy podle jednoho důvodu nárok na odstupné náleží (například nadbytečnost) a podle druhého ne (například závažné porušení pracovní kázně) vyřešena dosud není, v případě takového rozporu lze však doporučit odstupné zaměstnanci zaplatit, anebo použít pouze jednoho výpovědního důvodu.

Matej Kliman

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

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)