23. 7. 2013

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

K možnosti ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele podle ust. § 52 písm. a), c) ZPr

Zákoník práce ve svém § 52 stanoví možnosti, za nichž je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď. V praxi se lze velmi často setkat především s ukončením pracovního poměru podle písm. a), resp. c) daného ustanovení. Přitom je nutno podotknout, že tyto dva jmenované způsoby se ne zřídka kdy prolínají.

Řezníček & Co.
Advokátní kancelář | Attorneys at Law

Zaměstnavatel tedy může dát zaměstnanci výpověď mimo jiné:

- **ve smyslu ust. § 52 písm. a) – ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část**
- **ve smyslu ust. § 52 písm. c) – stane-li se zaměstnanec nadbytečným vhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách**

Velmi často však v praxi musíme uvažovat ještě další důležitý bod, a sice, že zaměstnanec je současně v tzv. **ochranné době – na dočasné pracovní neschopnosti, kdy není možné bez dalšího dát takovému zaměstnanci výpověď**. Je proto nutné provést související rozbor ust. § 54 ZPr, který vymezuje případy, resp. stanovuje výjimky z tohoto zákazu výpovědi.

Pakliže by se pracovní poměr končil podle ust. § 52 písm. a), zakládala by tato skutečnost možnost postupu dle ust. § 54 písm. a), tj. výjimku ze zákazu výpovědi danou zaměstnanci. Bylo by tak možné, přestože je zaměstnanec v ochranné době, podat výpověď aniž by zaměstnavatel musel vyčkat návratu zaměstnance z pracovní neschopnosti.

Nicméně otázkou zůstává, zda jsou v daném konkrétním případě naplněny veškeré předpoklady pro postup dle § 52 písm. a), tj. zda lze tvrdit, že zaměstnavatel nebo jeho část se ruší.

Pakliže se např. ruší některé ze specializovaných oddělení zaměstnavatele, jehož je ovšem zaměstnanec jediným zaměstnancem, je nutno prověřit, zda tato skutečnost či další okolnosti nebudou překážkou postupu dle zmiňovaného ustanovení § 52 písm. a). **Pakliže bychom došli k závěru, že není možné podle tohoto ustanovení postupovat, bylo by nutné celou situaci podřadit pod režim § 52 písm. c) – zde však již není výjimka ze zákazu výpovědi a bylo by tak vždy nutné, aby zaměstnavatel v podstatě vyčkal návratu zaměstnance z pracovní**

neschopnosti a až poté dal výpověď.

Požadavky podle § 52 písm. a) – rušení zaměstnavatele/části - jsou naplněny, pokud zaměstnavatel přestane podnikat nebo vykonávat jiné činnosti, resp. úkoly, pro které dosud zaměstnával fyzické osoby v pracovním poměru nebo jiném základním pracovněprávním vztahu, aniž by práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přešly na přejímajícího zaměstnavatele. Důvod, pro který fyzická nebo právnická osoba přestala podnikat nebo vykonávat jiné činnosti, je sám o sobě nepodstatný; může se tak stát z jakéhokoliv právního důvodu nebo i bez právního důvodu. Současně platí, že částí zaměstnavatele je třeba rozumět mimo jiné oddělení, útvar nebo jinou složku podniku, jakož i organizační jednotku, v níž jsou provozovány jiné činnosti než podnikání, které vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou působnost, jíž se podílí na celkovém podnikání nebo provozu jiných činností samotného zaměstnavatele. Taková složka nebo organizační jednotka má vyčleněny určité prostředky a prostory k provozování své působnosti. Zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu zaměstnavatele a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí zaměstnanec. Výpověď podle § 52 písm. a) smí zaměstnavatel dát jen tomu svému zaměstnanci, kterému z důvodu přijatého organizačního opatření pozbyl možnost přidělovat práci podle pracovní smlouvy ve zrušené části.

Výpověď z důvodu „rušení části“ zaměstnavatele nelze podat tehdy, přešla-li práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů k zaměstnancům působícím v „rušené části“ na přejímajícího zaměstnavatele na základě převodu části činnosti nebo části úkolů zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli nebo z jiného právního důvodu.

Je tak vždy nutno podrobit důkladnému právnímu rozboru, zda okolnosti „rušení části zaměstnavatele“ byly v daném konkrétním případě dány či nikoliv. V momentě, kdy by zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď bez ohledu na to, že je tento v pracovní neschopnosti, vystavil by se riziku, že zaměstnanec se bude domáhat určení neplatnosti takové výpovědi. Zde pak nelze **vyloučit, že by příslušný soud zhodnotil celou věc v neprospěch zaměstnavatele. Finální rozhodnutí náleží vždy jen soudu. Poté by byl takový zaměstnavatel nucen podle ust. § 69 odst. 1 poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy a navíc by zde byla na jeho straně povinnost zaměstnance nadále zaměstnat, pokud by na tom trval.**

Je tak vždy nutno zvážit, pro jaký ze způsobů ukončení pracovního poměru se jako zaměstnavatel rozhodnout.

Mgr. Klára Bartušková,
advokátní koncipientka

Řezníček & Co. s.r.o., advokátní kancelář

U Černé věže 66/3
370 01 České Budějovice

Tel.: +420 386 323 247

Fax: +420 383 839 361
e-mail: recepce@akreznicek.cz

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů , judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe