

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

Kdy můžete dostat výpověď

Výpovědi se obává každý. Jde o akt zaměstnavatele proti zaměstnancově vůli, který by se však měl odehrávat podle daných pravidel. Jinak totiž propuštěný pracovník může výpověď úspěšně zpochybnit.

Výpověď musí být písemná a doručena tomu, koho se týká, do vlastních rukou.

Zaměstnavatel se k ní nemůže uchýlit ze své libovůle, ale pouze z těch důvodů, které připouští zákon a které nelze dodatečně měnit či doplňovat. Měl by také výpovědní důvody přesně popsat. "Pouhý odkaz na ustanovení v zákoníku práce stačí u výpovědi z organizačních důvodů, u okamžitého zrušení pracovního poměru ale již ne," říká právník Oldřich Choděra.

Komu nelze dát výpověď

Zaměstnavatel nesmí dát výpověď pracovníkovi v takzvané ochranné době. "To je případ těhotné zaměstnankyně, ženy na mateřské dovolené, rodiče, jenž trvale pečují o dítě mladší tří let, nebo pracovníka, který je na delší dobu uvolněn pro výkon veřejné funkce - v zastupitelstvu obce, v parlamentu a podobně," vysvětluje právník Libor Hůla. Těhotnou zaměstnankyni ani rodiče trvale pečujícího o dítě do tří let nelze vyhodit ani takzvaně na hodinu. Ochranná doba se vztahuje i na zaměstnance, který je v pracovní neschopnosti. Mnozí pracovníci si pomáhají tím, že onemocní ve výpovědní době. Běh výpovědní doby se v tomto případě zastaví dnem zahájení pracovní neschopnosti. Její zbytek doběhne po uschopnění zaměstnance, nechce-li ovšem sám odejít hned. "Pokud ve výpovědní lhůtě žena otěhotní, nebo například nastoupí na rodičovskou dovolenou tak, že výpovědní lhůta uplyne v době této dovolené, skončí tato současně s rodičovskou dovolenou - pokud je ochranná doba delší než výpovědní," říká právník Hůla. Pokud si však pracovní neschopnost zaměstnanec způsobí úmyslně nebo v opilosti, ochranná doba se na něj nevztahuje. A také, dostane-li výpověď v době pracovní neschopnosti z důvodu zrušení nebo přemístování zaměstnavatele nebo jeho části. "Pracovní poměr tak skončí i v době pracovní neschopnosti uplynutím výpovědní doby v délce tří měsíců," dodává Kateřina Prejdová z ministerstva práce a sociálních věcí.

Zbytečný, nemocný a flákač

Důvody, pro které může zaměstnanec dostat výpověď, uvádí § 46 odst. 1 zákoníku

Délka výpovědní doby
* Na tříměsíční výpovědní dobu a odstupné obvykle ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku mají nárok zaměstnanci propuštění z organizačních důvodů nebo dohodou z týchž důvodů.
* Jinak je výpovědní doba dvouměsíční, s výjimkou okamžitého zrušení pracovního poměru.
* Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce, který následuje po doručení výpovědi. Příklad: výpověď byla dána 23. března, výpovědní lhůta běží od 1. dubna.

práce. Patří sem přestěhování zaměstnavatele, jeho zrušení úplné či jen zčásti, organizační změny či nadbytečnost zaměstnance. Ale také zdravotní stav zaměstnance v případě, že mu dlouhodobě

nedovoluje v práci pokračovat. Zaměstnavatel se musí v tomto opírat o lékařský posudek příslušné správy sociálního zabezpečení či o rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy.

Důvodem může být i fakt, že zaměstnanec nesplňuje předpoklady pro konkrétní práci - odmítá vykonat vyhláškou dané odborné zkoušky spojené s jeho povoláním. Nebo neplní řádně své úkoly - zákoník práce hovoří o neuspokojivých pracovních výsledcích. "Pokud byl zaměstnanec v uplynulých dvanácti měsících zaměstnavatelem písemně a konkrétním popisem upozorněn na to, že s jeho prací není spokojen, a zároveň uběhla přiměřená lhůta k odstranění vytknutých nedostatků a zaměstnanec své výsledky nezlepšil, je možné mu dát výpověď," upozorňuje advokát Aleš Růžička.

Porušení pracovní kázně

Zaměstnanec může potkat pro závažné porušení pracovní kázně či její porušení zvláště hrubým způsobem okamžitě zrušení pracovního poměru - lidově řečeno okamžitá výpověď (§ 53, například při pravomocném odsouzení pro úmyslný trestný čin).

Převzetí a zpochybnění výpovědi

* Je v zájmu zaměstnavatele opatřit si podpis zaměstnance, kterým potvrdí, že výpověď převzal nebo podpis svědka, který mu na kopii výpovědi písemně potvrdí, že pracovník výpověď převzal.

* Výpověď zasílanou poštou je dobré opatřit doručenkou do vlastních rukou. Někteří lidé chtějí zmařit převzetí, a tak jsou úmyslně k nezastizení. Pošta pak uloží zásilku po dobu deseti dnů k případnému převzetí. Když si ji dotyčný přesto nevyzvedne, vrátí ji odesilatel. Den, kdy ji zaměstnavatel převezme jako nedoručitelnou, se považuje za den doručení výpovědi a začíná běžet výpovědní doba.

* Zaměstnanec může převzatou výpověď dodatečně zpochybnit. Neplatnost rozvázání pracovního poměru musí u soudu uplatnit nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit neplatným rozvázáním.

Šanci na nápravu a odvrácení výpovědi má při soustavném méně závažném porušování pracovní kázně. "Zde musí jít alespoň o tři méně závažná porušení v uplynulých šesti kalendářních měsících, přičemž zaměstnavatel během nich zaměstnance písemně upozorní alespoň jednou na možnost výpovědi, a to nejpozději po druhém porušení pracovní kázně, aby bylo jasné, že když ji ještě jednou poruší, bude mu výpověď dána," říká advokát Růžička.

Určení míry porušení pracovní kázně a volbu postihu zaměstnance ponechává zákon na zaměstnavateli. Pokud jeho rozhodnutí zaměstnanec napadne, zhodnotí míru porušení ještě soud.

Zdroj: idnes