

Nezbytné náležitosti výpovědi zaměstnavatele

Pracovní poměr může být skončen pouze na základě některé z právních skutečností, s kterou právo takové právní účinky spojuje. Jednou z těchto právních skutečností je také jednostranný projev vůle zaměstnavatele, který je nazýván jako výpověď z pracovního poměru zaměstnavatelem.

K platnosti výpovědi a nastoupení zákonem předpokládaných důsledků je nezbytné splnit určité náležitosti.

Pracovní poměr může být skončen pouze na základě některé z právních skutečností, s kterou právo takové právní účinky spojuje. Jednou z těchto právních skutečností je také jednostranný projev vůle zaměstnavatele, který je nazýván jako výpověď z pracovního poměru zaměstnavatelem.

K platnosti výpovědi a nastoupení zákonem předpokládaných důsledků je nezbytné splnit určité náležitosti. V prvé řadě je třeba existence výpovědního důvodu, tak jak o něm hovoří § 46 odst. 1 zákoníku práce. Důvod výpovědi musí být konkretizován, tedy musí být ve výpovědi skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nelze dodatečně měnit. Zákoník práce předepisuje písemnou formu výpovědi. Velmi důležitou problematikou při výpovědi je její doručení, kdy výpověď zaměstnavatele musí být zaměstnanci doručena do vlastních rukou. Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci nejdříve na pracovišti, v jeho bytě, nebo kdekoli, kde bude zastížen a pouze není-li toto možné, lze písemnost doručit držitelem poštovní licence. Není tedy možné bez předchozího pokusu o osobní předání výpovědi tuto písemnost zaslat poštou. Výpověď doručovaná držitelem poštovní licence je zasílána zaměstnavatelem na poslední adresu zaměstnance, která je zaměstnavateli známa, jako doporučená zásilka s doručenkou a poznámkou do vlastních rukou. Výpověď musí samozřejmě splňovat náležitosti právního úkonu a nesmí být neplatným podle § 242 odst. 1 zákoníku práce (Neplatný je právní úkon, a) který se svým obsahem nebo účelem příčí zákonu nebo jej obchází nebo se jinak příčí zájmům společnosti, b) který nebyl učiněn svobodně, vážně, určitě nebo srozumitelně, c) kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv, , e) nemá-li ten, kdo jej učinil, způsobilost k právním úkonům.)

Zaměstnanci se změnou pracovní schopnosti může dát zaměstnavatel výpověď jen s předchozím souhlasem příslušného orgánu státní správy, jinak je výpověď neplatná; tento souhlas se nevyžaduje, jde-li o výpověď dávanou zaměstnanci staršímu než 65 let nebo z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a), b) nebo f). Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s příslušným odborovým orgánem. Jde-li o člena příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, je zaměstnavatel povinen požádat příslušný odborový orgán o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže příslušný odborový orgán písemně neodmítl udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byl o něj zaměstnavatelem požádán.

Výpověď může být platně zaměstnavatelem dána až po splnění nabídkové povinnosti předpokládané zákonem v § 46 odst. 2 zákoníku práce (Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pokud nejde o výpověď pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, pouze tehdy, jestliže nemá možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí průpravě nebo zaměstnanec není

ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v jeho bydlišti, nebo podrobit se předchozí průpravě pro tuto jinou práci).

Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době (§§ 48 – 49 zákoníku práce). Pokud dává zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pro soustavně méně závažné porušování pracovní kázně lze ji dát pouze, pokud byl na ni zaměstnanec v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn. Pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dověděl, a pro porušení pracovní kázně v cizině do dvou měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do jednoho roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl. Pokud dává zaměstnavatel výpověď osamělé zaměstnankyni nebo osamělému zaměstnanci trvale pečujícím o dítě mladší než 15 let nebo zaměstnanci se změněnou pracovní schopností, který není zabezpečen důchodem, z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. c), při výpovědi dané zaměstnanci proto, že nesmí dále konat dosavadní práci pro ohrožení nemocí z povolání, a při výpovědi dané pro dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví, je zaměstnavatel povinen zajistit těmto zaměstnancům nové vhodné zaměstnání, a to podle potřeby i s pomocí svého nadřízeného orgánu. V těchto případech výpovědní doba skončí teprve tehdy, až zaměstnavatel tuto povinnost splní, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak.

Při nesplnění výše uvedených náležitostí je výpověď zaměstnavatele neplatná. Obdrží-li zaměstnanec neplatnou výpověď, musí zaměstnanec oznámit zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával.

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

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](#)