

Výpověď daná zaměstnanci se změnou pracovní schopností

Zaměstnavatel není při své možnosti dát zaměstnanci výpověď zcela neomezený. Vedle zákonem (zákoník práce) uvedených důvodů, při kterých je možno se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr, je zaměstnavatel omezen např. také při rozvazování pracovního poměru s osobami se změnou pracovní schopností.

Zaměstnavatel není při své možnosti dát zaměstnanci výpověď zcela neomezený. Vedle zákonem (zákoník práce) uvedených důvodů, při kterých je možno se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr, je zaměstnavatel omezen např. také při rozvazování pracovního poměru s osobami se změnou pracovní schopností.

Kdo je osobou se změnou pracovní schopností určuje zákon o zaměstnanosti. Občanem se změnou pracovní schopností je občan, který má pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav podstatně omezenou možnost pracovního uplatnění, popřípadě přípravy k pracovnímu uplatnění; občany se změnou pracovní schopností jsou též poživatelé důchodů podmíněných dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem, pokud jim zachovaná pracovní schopnost dovoluje pracovní uplatnění nebo přípravu pro toto uplatnění. Občanem se změnou pracovní schopností je vždy občan, který je poživatelem částečného invalidního důchodu, nebo byl uznán částečně invalidním, i když mu nevznikl nárok na částečný invalidní důchod, nebo mu vznikl nárok na částečný invalidní důchod, avšak tento důchod se pro souběh s příjmem z výdělečné činnosti nevyplácí.

Zákon o zaměstnanosti vymezuje i další skupiny osob s omezenou pracovní schopností. Občanem se změnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením je občan, který má mimořádně omezenou možnost pracovního uplatnění včetně přípravy k němu a může se uplatnit jen ve zcela úzkém okruhu zaměstnání, popřípadě v zaměstnání za mimořádně upravených pracovních podmínek. Občanem se změnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením je vždy občan invalidní, který je schopen vykonávat soustavné zaměstnání jen za zcela mimořádných podmínek a občan, který se může pro svůj dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav připravovat na budoucí povolání jen za zcela mimořádných podmínek.

Chce-li zaměstnavatel rozvázat se zaměstnancem se změnou pracovní schopností pracovní poměr dohodou, je mimo jiné povinen vyžádat si předchozí souhlas příslušného úřadu práce, jinak je výpověď neplatná. Tento souhlas se nevyžaduje, jde-li o výpověď dávanou zaměstnanci staršímu než 65 let nebo je výpověď dávaná z důvodů, že se ruší či přestěhovává zaměstnavatel nebo jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení pracovní kázně.

Stane-li se zaměstnanec se změnou pracovní schopností nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách (§ 46 odst. 1, písm. c) zákoníku práce) a zaměstnavatel mu z tohoto důvodu chce dát výpověď, je zaměstnavatel povinen zajistit tomuto zaměstnanci 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. Povinnost účinně pomáhat zaměstnanci k získání nového vhodného zaměstnání, popřípadě mu je zajistit, zaměstnavatel nemá, jestliže zaměstnanec nebyl ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel před výpovědí nabídl. Tyto povinnosti zaměstnavatele zanikají, jestliže zaměstnanec odmítne bez vážného důvodu nové vhodné zaměstnání, do kterého mohl nastoupit.

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | 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](#)