

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 podmínkách. 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 - Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulační paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [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](#)