7. 8. 2018

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

Příliš obecná výpověď a její absolutní neplatnost

Zatímco zákoník práce neklade na výpověď ze strany zaměstnance žádné zvláštní požadavky, u výpovědi dané zaměstnavatelem je tomu zcela odlišně. Zaměstnavatel je povinen podřadit výpovědní důvod pod některou z alternativ vypočtených v § 52 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako "ZP") a současně musí skutkově výpovědní důvody vymezit tak, aby dostál požadavkům uvedeným v § 50 odst. 4 ZP.

Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52 ZP), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi pak nesmí být dodatečně měněn.

Z výše uvedeného vyplývá, že skutkové podstaty výpovědních důvodů musí být ve výpovědi z pracovního poměru konkretizovány uvedením skutečností, v nichž zaměstnavatel spatřuje naplnění skutkové podstaty uplatněného výpovědního důvodu uvedeného v § 52 ZP.[1] Zjednodušeně řečeno musí zaměstnavatel ve výpovědi vylíčit, jaké konkrétní chování zaměstnance podřazuje pod ten který výpovědní důvod.

Skutkové vymezení výpovědního důvodu musí být současně natolik podrobné, aby nevyvolávalo zejména z pohledu jeho určitosti nebo srozumitelnosti pochybnosti, jaký důvod byl za účelem rozvázání pracovního poměru výpovědí uplatněn.[2]

Při úvaze, jak podrobně má být ve výpovědi uplatněný výpovědní důvod skutkově vymezen, je rovněž významné to, o jakou skutkovou podstatu z výpovědních důvodů uvedených v § 52 ZP se v konkrétním případě jedná. Pokud je výpovědní důvod podmiňován více skutečnostmi, musí být podrobněji vylíčeno, v čem spočívá jeho naplnění, než jak tomu musí být u výpovědního důvodu, jehož skutková podstata je konstruována jednodušším způsobem (např. u výpovědi z důvodu přesunu zaměstnavatele stačí mnohem jednodušší zdůvodnění než u výpovědi z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků).[3]

Není-li vylíčené skutkové vymezení výpovědního důvodu ve smyslu § 50 odst. 4 věty první ZP dostatečné nebo není-li provedeno určitě nebo srozumitelně, je třeba v tomto směru přistoupit k výkladu projevu vůle obsaženého ve výpovědi dle § 555 a 556 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako "OZ"). Soud bude v takovém případě přihlížet především k zavedené praxi mezi stranami, k tomu co právnímu jednání předcházelo, co následovalo apod.[4]

Lze tedy shrnout, že pro výklad projevu vůle je rozhodné jednak použité jazykové vyjádření ve výpovědi (jednajícím užitá slova a jiné výrazy), jednak vůle jednajícího, na niž lze usuzovat z

okolností, za nichž ji projevil, včetně chování, které podání výpovědi předcházelo a které následovalo.

Nepodaří-li se nedostatky z hlediska § 50 odst. 4 věty první nebo v jeho určitosti nebo srozumitelnosti odstranit ani výkladem projevu vůle, znamená to, že se k vymezení důvodu ve výpovědi z pracovního poměru nepřihlíží, neboť v tomto směru jde o **zdánlivé** (nicotné) právní jednání. Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem, v níž není **důvod výpovědi vůbec uveden, je neplatným právním jednáním** (§ 580 odst. 1 OZ), a to absolutně, neboť absence důvodu rozvázání pracovního poměru ve výpovědi – zejména s přihlédnutím k základní zásadě pracovněprávních vztahů uvedené v § 1a odst. 1 písm. a) ZP – zjevně narušuje veřejný pořádek.[5]

V praxi se tak lze často setkat s případy, kdy je daný výpovědní důvod zaměstnavatelem popsán velmi podrobně (výpověď v takových případech dosahuje i pěti a více stran), avšak je popsán pouze velmi obecně a chybí nezbytná vymezení konkrétních skutečností. Nejčastěji se pak jedná o případy, kdy nejsou specifikována jednotlivá porušení pracovních povinností, ale je pouze povšechně uvedeno, že se zaměstnanec opakovaně dopustil porušení pracovních povinností, aniž by bylo specifikováno, která konkrétní jednání zaměstnance zaměstnavatel nehodlá dále tolerovat.

V takových případech je pak vymezení výpovědního důvodu nutno považovat za nicotné, a proto musí být celá výpověď pro chybějící výpovědní důvod prohlášena za neplatnou a to se všemi souvisejícími nároky zaměstnance (náhrada mzdy po skončení výpovědní doby pokud zaměstnavatel neumožní další výkon práce, náhrada nákladů řízení atd.).

Mgr. Jakub Oliva,
advokát

ARROWS advokátní kancelář, s.r.o.

V Jámě 699/1
110 00 Praha 1

Tel.: +420 732 441 267
e-mail: oliva@arws.cz

---

[1] Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 297.
[2] Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 297.
[3] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30. 11. 1967, sp. zn. 6 Cz 193/67).
[4] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96).
[5] Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 297.

© 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