28. 6. 2016

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

Vymezení výpovědního důvodu ve výpovědi

Výpověď z pracovního poměru - věčné téma pracovněprávních vztahů a pomyslný strašák nejen zaměstnanců, ale také zaměstnavatelů. O tom, jaké náležitosti musí mít výpověď z pracovního poměru, toho bylo napsáno mnoho. Co ale výpověď z pracovního poměru nutně obsahovat nemusí, ačkoliv téměř vždy obsahuje, o tom se právní praxe tak často nezmiňuje.

Podstatnou náležitostí každé výpovědi z pracovního poměru je písemná forma, přičemž pouze u výpovědi dané zaměstnavatelem ukládají právní předpisy zaměstnavateli povinnost vymezit výpovědní důvod podle § 52 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jako „**Zákoník práce**“). A právě správné uvedení výpovědního důvodu ve výpovědi je důležitým předpokladem pro platnost tohoto právního jednání.

V drtivé většině případů výpovědi ze strany zaměstnavatelů obsahují popis skutku, na základě kterého zaměstnavatel se zaměstnancem rozvazuje pracovní poměr a dále také právní kvalifikaci, o kterou se výpověď opírá, tedy vymezení výpovědního důvodu (ve smyslu ustanovení § 52 písm. a) – h) Zákoníku práce). Otázkou však zůstává, zda je takové vymezení výpovědního důvodu nejen dostatečné, ale i nezbytné.

Zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost *„důvod ve výpovědi skutkově **vymezit** tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem.“* Z citovaného ustanovení vyplývá, že výpověď musí obsahovat alespoň stručné vylíčení **okolností a skutečností**, které reflektují některý ze zákonných výpovědních důvodů dle § 52 Zákoníku práce. **Přesný popis skutku** ve výpovědi nejen informuje zaměstnance o důvodech, pro které mu byla doručena výpověď, ale rovněž naplňuje zákonný předpoklad, aby výpovědní důvod nemohl být zaměněn s jiným důvodem. Navíc zaměstnavatel podle Zákoníku práce nesmí dodatečně (tedy po řádném doručení výpovědi), důvod výpovědi měnit, například sdělením, že výpovědní důvod spatřuje v jiných skutečnostech, než které vylíčil v doručené výpovědi.

Ačkoliv výše uvedené náležitosti výpovědi vyplývají přímo ze Zákoníku práce, u právní kvalifikace výpovědního důvodu tomu tak není. **Zákoník práce v žádném z ustanovení neuvádí povinnost, aby ve výpovědi dané zaměstnavatelem, tento přesně vymezil výpovědní důvod odkazem na konkrétní ustanovení ve smyslu § 52 písm. a) – h) Zákoníku práce.** I přesto lze konstatovat, že značné procento zaměstnavatelů i právních odborníků odkaz na Zákoník práce a ustanovení § 52 s vymezením příslušného písmene uvádí v domnění, že se jedná o náležitost související s řádným vymezením výpovědního důvodu.

S ohledem na konstantní judikaturu soudů lze ovšem uzavřít, že uvedení právní kvalifikace výpovědního důvodu ve výpovědi s odkazem na příslušné ustanovení § 52 písm. a) – h) je nadbytečné a dokonce lze (dle některých judikatorních závěrů) vysledovat spíše doporučení právní kvalifikaci ve výpovědích neuvádět. Soudy ve svých tvrzeních vycházejí z předpokladu, že pokud je před soudem

vedeno řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru, soud vychází **pouze** ze skutkového vylíčení tohoto důvodu, které si sám posoudí a učiní závěr o tom, zda popsané skutečnosti zakládají některý z výpovědních důvodů.[1] Okolnost, zda a případně jak zaměstnavatel důvod výpovědi právně kvalifikoval, je pro posouzení případu zcela bezvýznamná.[2] Naopak v případě, že zaměstnavatel uvede ve výpovědi z pracovního poměru pouze právní kvalifikaci výpovědního důvodu bez skutkového vymezení nebo skutečnostem uvedeným ve výpovědi přisoudí nesprávnou právní kvalifikaci, vystavuje se tím možnému riziku neplatnosti výpovědi z pracovního poměru.

Příklad: Neplatnost rozvázání pracovního poměru může nastat například v případech, kdy zaměstnavatel z důvodu svého zrušení doručí zaměstnanci, který je v dočasné pracovní neschopnosti výpověď z pracovního poměru ve smyslu § 52 písm. a) Zákoníku práce. V následném soudním řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru bude ale soudem na základě vylíčených skutečností výpovědní důvod překvalifikován na výpovědní důvod dle § 52 písm. c) Zákoníku práce, pro organizační změny. V takovém případě by byla výpověď neplatná, neboť zaměstnanci, který byl v dočasné pracovní neschopnosti nelze doručit výpověď pro organizační změny dle § 52 písm. c) Zákoníku práce s odkazem na § 54 Zákoníku práce.

I přes rozhodovací praxi soudů lze konstatovat, že drtivé procento zaměstnavatelů (jakož i jejich interních právníků či spolupracujících advokátů) ve snaze dostát zákonným náležitostem výpovědi odkazují ve výpovědích na konkrétní ustanovení § 52 písm. a) – h) Zákoníku práce. Je třeba v této souvislosti upozornit, že tímto postupem se omezují, či dokonce vystavují riziku neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. Z uvedených důvodů lze více než doporučit, aby zaměstnavatelé při ukončování pracovních poměrů upustili od striktního odkazování na příslušná ustanovení obsahující výpovědní důvody, neboť i přehnaná snaha o preciznost a pregnantnost může být v důsledku zdrojem velkých nepříjemností.

Mgr. Alice Kubíčková, LL.M.,
partnerka

Mgr. Veronika Řezníčková,
advokátní koncipientka

LP Legal, advokátní kancelář, s.r.o.

Žitná 1575/49
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 240 760
e-mail: office@lplegal.cz

---
[1] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. srpna 2001, sp. zn. 21 Cdo 1768/2000.
[2] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. listopadu 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014.

© 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