1. 9. 2005

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

Výpověď

Musí zaměstnanci z oddělení , kde dochází ke změně - rušení , dostat výpovědi z organizačních důvodů?

Výpověď z organizačních důvodů ve smyslu § 46 odst. 1 písm. a), b), c) je pro zaměstnavatele možnost, nikoliv povinnost. Tudíž nic nebrání tomu zaměstnance z rušeného oddělení zaměstnat na jiných, pro ně odpovídajících, místech u zaměstnavatele.

Jiná věc samozřejmě je, pokud by zaměstnavatel neměl pro zaměstnance jiné místo a se zaměstnancem se dohodl na ukončení pracovního poměru dohodou. Pokud by se pak takový zaměstnanec domáhal případně odstupného ve smyslu § 60a zákoníku práce – odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku – s tím, že neměl na vybranou a dohodu musel uzavřít, byť se fakticky jednalo o výpověď, nelze vyloučit, že by případně soud mohl rozhodnout o tom, že se nejednalo o ukončení pracovního poměru dohodou, ale ve skutečnosti o výpověď z organizačních důvodů a zaměstnanec by tak získal nárok na odstupné. Další otázkou by pak bylo v takovém případě trvání výpovědní doby. V každém případě došlo-li by k takovéto situaci, soud musí vždy posuzovat každý jednotlivý případ individuálně a musel by zkoumat projevy vůle zaměstnance a zaměstnavatele.

Nárok na odstupné je v zákoníku práce upraven, jak již bylo uvedeno, v § 60a a nárok na odstupné vzniká v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí ve smyslu § 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce, popřípadě při rozvázání pracovního poměru dohodou ze stejných důvodů – pro vznik nároku na odstupné tedy musí dojít k rozvázání pracovního poměru.

Pokud jde o zařazení zaměstnance na jinou práci, k tomu uvádí § 46 odst. 2 zákoníku práce následující:

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

a) 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,

b) 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.

Aby tedy zaměstnavatel vůbec mohl dát zaměstnanci výpověď, musí být splněny uvedené podmínky, v případném soudním sporu jejich splnění prokazuje zaměstnavatel. Pokud zaměstnavatel nemůže nabídnout zaměstnanci práci, zcela shodnou s jeho předchozím zařazením, musí zaměstnavatel nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci. Pro posouzení vhodnosti se vychází zejména ze

zdravotního stavu zaměstnance, jeho schopností a kvalifikace. Není-li u zaměstnavatele k dispozici práce odpovídající zaměstnancově kvalifikaci, nabízí práci s kvalifikací nižší, nakonec, není-li k dispozici jiná práce, i práci nekvalifikovanou.

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

Další články:

- Určení rozhodného období pro zjištění průměrného výdělku ke stanovení odstupného při rozvázání pracovního poměru dle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce
- Rozhodnutí lékaře o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance a její účinky na suspenzi pracovního závazku
- Náhrada mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru, jestliže zaměstnanec není zdravotně způsobilý konat práci
- Převod nevyčerpané dovolené podle novely zákoníku práce
- Pracovní povinnosti v době pracovní neschopnosti
- Simulace právního jednání v pracovněprávních vztazích
- Podstatné zhoršení pracovních podmínek v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů
- K problematice zjišťování nemoci z povolání
- Vedoucí zaměstnanci příspěvkových organizací a problémy spojené a jejich odvoláním
- Dohoda o konkurenční doložce přece jenom není pro zaměstnance nezávazným cárem papíru, potvrdil Ústavní soud
- Povinnost zaměstnance nastoupit do práce k výzvě zaměstnavatele i za trvání sporu o neplatnost výpovědi pro nadbytečnost