

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

# Výpověď z organizačních důvodů zaměstnanci na mateřské nebo rodičovské dovolené

Zaměstnavatel je ve vztahu k zaměstnancům, kteří čerpají mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, zákoníkem práce omezen v možnosti s nimi rozvázat výpovědí pracovní poměr z organizačních důvodů.

Doba, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou, je ve smyslu ust. § 53 odst. 1 písm. d) zákoníku práce ochrannou dobou, v níž se zásadně zaměstnavateli zakazuje dát zaměstnanci výpověď. (Ochranou dobou je i těhotenství zaměstnankyně.) Je třeba zdůraznit, že ochrannou dobou není péče o dítě do věku 3 let, ale pouze čerpání mateřské a rodičovské dovolené. Zaměstnankyně, která vyčerpá pouze mateřskou dovolenou a o následnou rodičovskou dovolenou nepožádá a nastoupí do zaměstnání, chráněna před možností zaměstnavatele ukončit s ní pracovní poměr z organizačních důvodů tedy není, a to i když pečuje o dítě do 3 let věku.

## Ochrana a zákaz výpovědi nejsou bezvýjimečné

Zákaz výpovědi se ovšem nevztahuje na všechny organizační výpovědní důvody upravené v ust. § 52 písm. a), b) a c) zákoníku práce. Ust. § 54 písm. a) a b) totiž upravuje výjimky z ust. § 53 zákoníku práce. Zaměstnavatel tak může dát zaměstnanci výpověď pro organizační změny uvedené v ust. § 52 písm. a) a b) zákoníku práce, tedy ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, nebo přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část. To ovšem neplatí (to je zase výjimka z výjimky ze zákazu výpovědi) pro organizační změny spočívající v přemístění zaměstnavatele nebo jeho části v případě zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. S výpovědí pro přemístění zaměstnavatele nebo jeho části musí tedy zaměstnavatel počkat až na skončení mateřské nebo rodičovské dovolené.

Zaměstnavatel dále nesmí dát zaměstnanci výpověď v době mateřské a rodičovské dovolené při použití zbývajících výpovědních důvodů uvedeného v ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, tedy stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo jeho nadřízeného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců, za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. To platí i tehdy, pokud by zaměstnanci měla být dána výpověď z důvodu jeho nadbytečnosti, protože bylo zrušeno jeho pracovní místo. Pokud důsledky organizační změny způsobující nadbytečnost zaměstnance trvají i v okamžiku, kdy se zaměstnanec vrací do zaměstnání a končí čerpání mateřské a rodičovské dovolené, tak teprve v tomto okamžiku s ním může zaměstnavatel z důvodu přijaté organizační změny, i když k ní došlo v průběhu čerpání mateřské a rodičovské dovolené, ukončit pracovní poměr, za předpokladu, že stále existuje příčinná souvislost mezi přijatou organizační změnou, kterou se konkrétní pracovní místo ruší, a nadbytečností zaměstnance. [1]

## Závěr

Pokud zaměstnavatel uskuteční organizační změnu spočívající ve smyslu ust. § 52 písm. a) zákoníku

práce v tom, že zaměstnavatel nebo jeho část ruší, tak z tohoto důvodu může zaměstnavatel ukončit pracovní poměr jednostranně výpovědí i se zaměstnanci na mateřské nebo rodičovské dovolené. S uplatněním zbývajících organizačních výpovědních důvodů musí počkat na skončení čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené.

**Richard W. Fetter**

-----  
[1] Srovnej: Organizační změny přijaté v průběhu čerpání mateřské a rodičovské dovolené, Verlag Dashöfer, 25. 4. 2013

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů , judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://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](#)