7. Výpověď z pracovního poměru

Tato kapitola se zabývá výpovědí z pracovního poměru, výpovědí pro nadbytečnost. Dále se věnuje projednání výpovědi s odborovou organizací, okamžitému zrušení pracovního poměru, zrušení ve zkušební době i zákazu výpovědi. Zabývá se také odvoláním jmenovaného zaměstnance a odstupným.

Hlavní body kapitoly

- Pracovní poměr a výpověď
- Projednání výpovědi s odborovou organizací
- Odvolání jmenovaného zaměstnance
- Odstupné

Klíčová slova

Zaměstnanci, pracovní poměr, výpověď, odvolání, odborová organizace, odstupné.

Pracovní poměr může být rozvázán dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. Výpověď musí být vždy písemná, jinak se k ní nepřihlíží. Výpověď může být odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné. Zatímco zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, zaměstnavatel může dát výpověď jen z důvodů taxativně stanovených v § 52 zákoníku práce.

Důvod výpovědi musí být skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem, a nesmí být dodatečně měněn. Zásadní změnou v legislativě je počítání výpovědní doby. Výpovědní doba začíná běžet již dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Její délka činí zpravidla 2 měsíce (výjimkou je 1 měsíc u výpovědi z důvodů dle § 52 písm. f až h). Pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby, tedy dnem, který se číslem shoduje se dnem doručení výpovědi. Není-li takový den v příslušném měsíci, připadne konec výpovědní doby na poslední den tohoto měsíce.

Zákoník práce stanoví u výpovědi osm důvodů takto:

1. ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
2. přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
3. stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o:
    1. změně jeho úkolů, technického vybavení,
    2. snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo
    3. jiných organizačních změnách,
4. pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci,
5. dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
6. nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce

nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v posledních dvanácti měsících písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,

7. jsou-li u zaměstnance dány důvody:
    1. pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr,
    2. pro závažné porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci,
    3. pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením povinností vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,
8. poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a zákoníku práce, což znamená porušení léčebného režimu, kdy zaměstnanec je v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinen dodržovat režim práce neschopného pojištěnce, tzn. zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Situaci komplikuje i skutečnost, že výpověď lze zaměstnanci doručit pouze do jednoho měsíce ode dne, kdy se o porušení zaměstnavatel dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl. Netřeba uvádět, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci během prvních 14 dnů náhradu platu (nebo mzdy), a teprve od 15. dne vyplácí stát zaměstnanci nemocenské stát. Pokud se v průběhu jednoho měsíce stane porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce předmětem šetření jiného orgánu, může dát zaměstnavatel výpověď ještě do jednoho měsíce ode dne, kdy se o výsledku tohoto šetření dozvěděl.

Výpověď pro nadbytečnost

Výpověď pro nadbytečnost je nejčastější formou předání výpovědi zaměstnanci. Proto je vhodné upozornit na předpoklady pro podání tohoto typu výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce.

Podle ustálené judikatury soudů platí, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel (nebo příslušný orgán) rozhodnutí, že se podle tohoto rozhodnutí konkrétní zaměstnanec stal pro zaměstnavatele nadbytečným a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě a jen v důsledku takového rozhodnutí (jeho provedením u zaměstnavatele) nadbytečným.

Pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce je současně charakteristické, že zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud podle pracovní smlouvy konal), avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná.



Zákoník práce uvedeným způsobem zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám.

Nadbytečným je zaměstnanec též tehdy, jestliže podle rozhodnutí o organizační změně zaměstnanci odpadne jen část jeho dosavadní pracovní náplně nebo pouze některá z více dosud vykonávaných prací. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.

O rozhodnutí o organizačních změnách jde tehdy, jestliže sledovalo změnu úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jinou organizační změnu, pomocí níž zaměstnavatel zamýšlí regulovat počet svých zaměstnanců a jejich profesní nebo kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém profesním nebo kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám. Není samo o sobě významné, jak zaměstnavatel (příslušný orgán) své rozhodnutí označil; jestliže rozhodnutí zaměstnavatele bylo opravdu přijato (posuzováno podle jeho skutečného smyslu) k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiné organizační změny.

Rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách není právním úkonem ve smyslu ustanovení § 240 odst. 1 zákoníku práce, neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkony tam, kde to právní předpisy stanoví (např. pro podání výpovědi podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce), a která není sama o sobě způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu. Protože nejde o právní úkon, nelze rozhodnutí zaměstnavatele samo o sobě přezkoumávat z hlediska platnosti ve smyslu zásad uvedených v ustanovení § 242 zákoníku práce. Vznikne-li pochybnost, zda zaměstnavatel rozhodl o organizačních změnách, může se soud zabývat jen tím, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda je učinil zaměstnavatel – fyzická osoba, příslušný orgán zaměstnavatele, právnická osoba nebo ten, kdo je k tomu jinak oprávněn.

Pro přijetí rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách není významné, jak zaměstnavatel své rozhodnutí označil. Především je podstatné, zda zaměstnavatel sledoval své cíle tak, aby nadále zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, nebo zda jeho rozhodnutí podle svého obsahu nebo účelu směřovalo k jinému cíli.

Jestliže rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) bylo opravdu přijato (posuzováno podle jeho skutečného smyslu) k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiné organizační změny, byl splněn hmotněprávní předpoklad pro podání platné výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce; to platí i tehdy, nebyl-li organizační změnou sledovaný efekt později dosažen nebo ukázala-li se přijatá organizační změna posléze jako neúčinná.

Často zaměstnanci u soudu napadají, že výpověď nespravedlivě obdrželi oni, nikoliv jejich kolegové, a to z různých důvodů. K tomu je třeba uvést, že zákoník práce umožňuje zaměstnavateli, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, když o výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel.

Opakovaně soudy ve svých judikátech uvádějí, že soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.

Zaměstnavatel využil svého oprávnění rozhodnout o profesním složení zaměstnanců tak, aby zaměstnával pouze takový počet zaměstnanců v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám. Ze své pozice rozhodl o výběru pracovního místa, které je pro něho nadbytečné, když bylo možné činnosti konkrétního zaměstnance rozdělit na ostatní zaměstnance, a ti podle své pracovní náplně vykonávají více pracovních úkolů, než vykonával zaměstnanec, a tudíž pro zaměstnavatele došlo ke zvýšení efektivnosti práce.



Důvod výpovědi musí být v písemné výpovědi z pracovního poměru uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou zaměstnavatele k tomu, že rozvazuje se zaměstnancem pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl tímto právním úkonem projevit, tj. který zákonný důvod výpovědi uvedený v ustanovení § 52 zákoníku práce uplatňuje, a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit.

Ke splnění hmotněprávní podmínky platné výpovědi z pracovního poměru je třeba, aby důvod výpovědi z pracovního poměru byl uveden nejen tak, aby bylo zřejmé, který z důvodů uvedených v § 52 zákoníku práce byl uplatněn, ale současně takovým způsobem, aby bylo nepochybné, v čem je spatřován. Jen taková konkretizace použitého důvodu po skutkové stránce zajišťuje, že nevzniknou pochybnosti o tom, z jakého důvodu byl se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, a že výpovědní důvod nebude možné dodatečně měnit.

Skutečnosti, které byly důvodem výpovědi, přitom není potřebné rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost nebo nesrozumitelnost projevu vůle je výpověď z pracovního poměru neplatná jen tehdy, kdyby se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla zaměstnanci dána výpověď.

Projednání s odborovou organizací



U výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele platí jedna podmínka, a to, že je musí zaměstnavatel předem projednat s odborovou organizací.

Předem znamená před předáním zaměstnanci.

V případě, že knihovna odborovou organizaci nemá, předává se výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru napřímo. Neprojednání výpovědi s odborovou organizací sice nebude napadnutelné u soudu, resp. výpověď bude stále platná, ale zaměstnavatel může být sankcionován za nedodržení postupu stanoveného zákoníkem práce ze strany Státního úřadu inspekce práce[1)].

Upozorňujeme, že **zaměstnavatel musí být informován o členech orgánu odborové organizace, která v knihovně působí, a to i zpětně za předcházející rok**. Toto je nezbytná podmínka, abyste mohli splnit další zákonnou podmínku, která se vztahuje pouze k členům orgánu odborové organizace.





Platí totiž, že v případě člena orgánu odborové organizace v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, je zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru.

V praxi to znamená, že se zaměstnavatel písemně či elektronicky obrátí na odborovou organizaci s dotazem, zda může takto postupovat.

Existují tři varianty:

- odborová organizace bude souhlasit,
- odborová organizace nebude souhlasit,
- odborová organizace se ve lhůtě 15 dnů nevyjádří.

Pokud do 15 dnů ode dne, kdy byla odborová organizace požádána o udělení souhlasu, tento souhlas neodmítne poskytnout, považuje se toto jednání za souhlas.

Souhlas odborové organizace[2)] může zaměstnavatel použít ve lhůtě dvou měsíců od jeho udělení.

Pokud odborová organizace odmítla udělit souhlas, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru neplatné, ledaže jsou ostatní podmínky výpovědi či okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, v tomto případě jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.



Nutno však upozornit, že pokud zaměstnavatel nepožádá odborovou organizaci o souhlas s výpovědí nebo s okamžitým zrušením, lze předpokládat, že zaměstnanec (člen odborové organizace) toto napadne u soudu a soud ihned vyřkne neplatnost právního jednání zaměstnavatele a ani se nebude argumenty zaměstnavatele zabývat.

Okamžité zrušení pracovního poměru

Může nastat extrémní situace, kdy se zaměstnavatel rozhodne pro **okamžité zrušení pracovního poměru**. Jedná se o výjimečný případ, který lze uplatnit pouze v případech, kdy:

1. zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců,
2. zaměstnanec porušil povinnost vztahující se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem (judikatura uvádí např. prokazatelný výkon práce pod vlivem alkoholu či návykové látky, neomluvenou absenci delší než tři pracovní dny, fyzické napadení vedoucího zaměstnance za přítomnosti svědků, závažné porušení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) apod.).

Nutno však upozornit, že výše uvedené neplatí pro těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni na

mateřské dovolené, zaměstnance nebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

V praxi ovšem může nastat i situace, kdy se zaměstnanec rozhodne okamžitě zrušit svůj pracovní poměr z důvodu chyb na straně zaměstnavatele. Může tak učinit pouze ve dvou situacích:

1. nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení lékařského posudku výkon jiné pro něho vhodné práce,
2. zaměstnavatel mu nevyplatil plat nebo náhradu platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.

Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Zaměstnanec ovšem také musí hlídat lhůty stanovené zákoníkem práce, neboť může okamžitě zrušit svůj pracovní poměr pouze ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

Pro okamžité zrušení pracovního poměru, ať již na základě porušení ze strany zaměstnance či zaměstnavatele, platí stejná podmínka jako u výpovědi, tzn. musí být vymezeny skutkově důvody, aby je nebylo možno zaměnit s jinými důvody, důvody nesmí být dodatečně měněny a musí být uvedeny písemnou formou, v opačném případě okamžité zrušení pracovního poměru není platné.

Rovněž zaměstnavatel může z důvodu porušení povinností vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, dát zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl; v případě porušení v zahraničí se lhůta prodlužuje o další měsíc, nejpozději však vždy do jednoho roku ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době



Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu i bez uvedení důvodu.

Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání nemoci zaměstnance, proto je velmi žádoucí tuto zákonnou úpravu mít na paměti a informovat zaměstnance v dostatečném předstihu, že využijete práva ukončit pracovní poměr ve zkušební době. Je vyžadována písemná podoba a pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.

Zákaz výpovědi

Zákoník práce stanoví ochrannou dobu, kdy je zakázáno dát zaměstnanci výpověď. Jedná se o situace:

1. v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným (pracovní neschopnost):
    - pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek,
    - v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení,
    - při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o šest měsíců po propuštění z ústavního ošetřování.
2. při výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto druhů vojenské činné služby, až do uplynutí dvou týdnů po jeho propuštění z těchto druhů vojenské činné služby,
3. v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
4. v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, kdy zaměstnanec čerpá otcovskou dovolenou, nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
5. v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci,
6. v době, kdy zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči se souhlasem zaměstnavatele, v době, kdy ošetřuje dítě mladší než deset let nebo jiné fyzické osoby a v době, kdy pečuje o dítě mladší než deset let.

Pokud byla zaměstnanci předána výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpověď měla uplynout v ochranné době, pak se ochranná doba do výpovědní doby nezapočítává. Jestliže zaměstnanci vznikne po obdržení výpovědi pracovní neschopnost, pak je rozhodující, zda bude pracovní neschopnost trvat v poslední den výpovědní doby. Pokud je poslední den výpovědní doby dnem pracovní neschopnosti, pak dochází k stavení běhu výpovědní doby.

Výpovědní doba se prodlužuje a skončí uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby. Výjimkou je, když zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení výpovědní doby netrvá, poté k prodloužení nebo stavení výpovědní doby nedochází.

Přestože zákoník práce stanoví zákaz výpovědi v určitých situacích, existují také případy, kdy lze výpověď z pracovního poměru zaměstnanci předat. Jsou to situace, na které se zákaz výpovědi nevztahuje:

1. pro organizační změny, kdy se zaměstnavatel ruší nebo přemísťuje; výpověď neplatí, jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána,
2. pro organizační změny, kdy se zaměstnavatel přemísťuje; výpověď neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
3. z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou),
4. pro jiné porušení povinnosti vztahující se k vykonávané práci nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance zvlášť hrubým způsobem; výpověď neplatí, jde-li o těhotnou zaměstnankyni,

zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Odvolání jmenovaného zaměstnance



Osoba, která je oprávněná jmenovat vedoucího zaměstnance, je rovněž i oprávněna tohoto zaměstnance z pracovního místa odvolat. Vedoucí zaměstnanec se může pracovního místa i vzdát, tedy rezignovat na svou funkci.

Odvolání nebo vzdání se pracovního místa musí být provedeno v písemné podobě.

Není nutné uvádět důvod pro tento čin. Výkon práce vedoucího zaměstnance končí dnem doručení odvolání nebo vzdání se místa, nebylo-li v odvolání nebo vzdání uvedeno datum pozdější.

Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci navrhnout jeho další pracovní zařazení na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci.

Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce.



Důležité je vědět, že odstupné zaměstnanci náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.

Není-li pracovní místo vedoucího zaměstnance zrušeno, nemá ze zákona zaměstnanec nárok na odstupné. Zaměstnanci však náleží náhrada platu ve výši průměrného výdělku do doby skončení pracovního poměru.

Odstupné

Rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem má finanční dopady na rozpočet zaměstnavatele, neboť se musí zaobírat otázkou úhrady zákonného odstupného, které stanoví zákoník práce, a pokud je uzavřena kolektivní smlouva mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, je nutné lustrovat i její text, zda neobsahuje ustanovení ohledně dalších nároků na odstupné.

Dle zákoníku práce se odstupné vztahuje pouze na výpověď danou zaměstnavatelem z důvodů:

- rušení zaměstnavatele nebo jeho části,
- přemístění zaměstnavatele nebo jeho části,

- stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o:
  - změně jeho úkolů, technického vybavení,
  - snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo
  - jiných organizačních změnách.

Pro výši určení nároku na odstupné je podstatná doba trvání pracovního poměru u zaměstnavatele. Do doby se počítá i doba trvání předchozího pracovního poměru, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru u jednoho zaměstnavatele nepřesáhla dobu šesti měsíců. Při zohlednění této skutečnosti přísluší zaměstnanci odstupné ve výši:

1. jednonásobku průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než jeden rok,
2. dvojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň jeden rok a méně než dva roky,
3. trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň dva roky.

V případě, kdy dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou z důvodu pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí anebo v případě dosažení nejvyšší přípustné expozice, přísluší zaměstnanci odstupné ve výši nejméně 12násobku průměrného měsíčního výdělku.

Byl-li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, ale zaměstnavatel se zcela zprostí své odpovědnosti, např. tím, že prokáže, že zaměstnanec svým zaviněním porušil právní předpisy, nebo že jednal v opilosti, poté zaměstnanci samozřejmě odstupné nenáleží.



Odstupné zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci v nejbližším výplatním termínu určeném pro výplatu platu po skončení pracovního poměru.

Výjimkou je případ, kdy se písemně dohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo, méně častěji, na pozdějším termínu výplaty. Odstupné se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na zdravotní pojištění a nebude se z něj odvádět pojistné.

V praxi se setkáváme i s případem, kdy po skončení pracovního poměru zaměstnanec získá u stejného zaměstnavatele, který mu vyplatil odstupné, znovu pracovní poměr nebo u něho začne pracovat na dohodu o pracovní činnosti (DPČ)[3]. Potom však zaměstnanec vrací odstupné nebo poměrnou část zaměstnavateli.

[1]
Orgány inspekce práce, tj. Státní úřad inspekce práce (SÚIP) a osm oblastních inspektorátů práce (OIP), jsou kontrolními orgány, jejichž zřízení, postavení, působnost a příslušnost upravuje zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Jejich hlavním úkolem je zejména kontrola dodržování povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů včetně předpisů k zajištění bezpečnosti práce.
[2]
Odborové organizace jsou organizace zastupující zaměstnance, které jsou právnickými osobami

a mohou tak jednat v pracovněprávních vztazích včetně kolektivního vyjednávání. Zaměstnavatel je povinen spolupracovat a jednat v pracovněprávních vztazích s těmi odborovými organizacemi, které u něj působí.
3)

Dohoda o pracovní činnosti (někdy též DOPČ) je v českém pracovním právu zvláštní forma základního pracovněprávního vztahu – vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která není pracovním poměrem; dohoda o pracovní činnosti je vhodnější spíše pro činnost soustavnějšího charakteru. Blíže viz kap. 7.

From:
https://prirucka.osvobozena-knihovna.cz/ - **Metodické příručky pro knihovny**

Permanent link:
https://prirucka.osvobozena-knihovna.cz/personalistika/vypoved_z_pracovniho_pomeru?rev=1774252235

Last update: **2026/03/23 08:50**