

výpovědní doby platí, že skončí svým posledním dnem, i kdyby připadl na sobotu, neděli nebo svátek.

Pozdějšímu skončení běhu výpovědní doby zaměstnanec může v prvním a třetím případě zabránit tím, že zaměstnavateli sdělí (prohlásí), že na prodloužení pracovního poměru z těchto důvodů „netrvá“. Forma sdělení (prohlášení) není předepsána; může se stát písemně, ústně, popř. též konkludentně, předpokladem jeho účinnosti ovšem je, že bylo adresováno zaměstnavateli a že mu bylo doručeno nebo se o něm dozvěděl. Sdělení (prohlášení) může zaměstnanec učinit i dodatečně, po uplynutí posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Učiní-li zaměstnanec uvedené sdělení (prohlášení), výpovědní doba vždy skončí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

IV. Skončení pracovního poměru

Na základě výpovědi skončí pracovní poměr uplynutím (zákonně nebo sjednané) výpovědní doby, tedy uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, popřípadě uplynutím posledního dne výpovědní doby, zkrácené podle § 51a nebo prodloužené podle § 53 odst. 2, § 54 písm. c) nebo § 63.

Ve výpovědi z pracovního poměru není třeba uvádět délku výpovědní doby a ani údaj o tom, kdy podle výpovědi skončí pracovní poměr. Kdyby byly ve výpovědi takové údaje uvedeny nesprávně, není to důvodem její neplatnosti. Pracovní poměr podle platné výpovědi vždy skončí uplynutím výpovědní doby určené zákonem nebo smlouvou stran pracovního poměru, odpovídají-li požadavkům § 51 odst. 1 věty druhé a třetí.

Na základě výpovědi z pracovního poměru může dojít ke skončení pracovního poměru, jen jestliže byla řádně doručena druhé straně. Dokud nebyla výpověď z pracovního poměru řádně doručena, není tím sice neplatná (jak tomu bylo podle právní úpravy účinné do 31. 12. 2011), ale v právních vztazích zaměstnance a zaměstnavatele „neexistuje“ a nemůže být právním důvodem skončení pracovního poměru.

Byla-li výpověď z pracovního poměru řádně doručena druhé straně, dochází ke skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby vždy, je-li výpověď z pracovního poměru platným pracovním úkonem, jakož i tehdy, byla-li podána žaloba o neplatnost rozvázání pracovního poměru, jestliže byla zamítnuta nebo odmítnuta nebo o ní bylo řízení zastaveno (srov. § 72 a komentář k němu; délka soudního řízení tu nemá žádný význam).

K právu na odstupné, poskytované při rozvázání pracovního poměru výpovědí, srov. § 67, 339a a 345a a komentář k nim.

Z judikatury:

Výpovědní doba

S III, s. 70: Výpovědní lhůta [red.: nyní výpovědní doba] je zákonným důsledkem výpovědi. Nemusí být proto ve výpovědi správně uvedena, má-li být výpověď platná, a nemusí být výslovně vůbec uvedena. Neuvede-li tedy organizace nebo pracovník ve výpovědi výpovědní lhůtu [red.: nyní výpovědní dobu] vůbec nebo ji uvede nesprávně, není výpověď neplatná, avšak pracovní poměr končí uplynutím zákonné výpovědní lhůty [red.: nyní jde o výpovědní dobu, která činí – s výjimkou uvedenou v § 51a – nejméně 2 měsíce] podle ustanovení § 45 odst. 2 ZPr 1965 [red.: nyní podle § 51 odst. 1 ZPr].

Neuvedení doby ve výpovědi

Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 2209/2000 (C 783): Neuvede-li zaměstnavatel nebo zaměstnanec ve výpovědi výpovědní dobu vůbec nebo ji uvede nesprávně, není výpověď neplatná, avšak pracovní poměr končí uplynutím zákonné výpovědní doby.

§ 51a [Zkrácení výpovědní doby]

Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovních vztahů, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovních vztahů.

Související ustanovení: § 50, 51, § 333–339, § 341, 345a

Související předpisy: § 122 ObčZ

Související unijní a mezinárodní právo: směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo části podniků nebo závodů

Obsah výkladu:

- | | |
|--|-----|
| I. Přechod práv a povinností (výkonu práv a povinností) z pracovních vztahů..... | 305 |
| II. Výpověď z pracovního poměru podávaná zaměstnancem..... | 306 |
| III. Zkrácení výpovědní doby..... | 306 |

I. Přechod práv a povinností (výkonu práv a povinností) z pracovních vztahů

Má-li dojít k přechodu práv a povinností z pracovních vztahů (k přechodu práv a povinností z pracovních vztahů srov. § 338 a 341 a komentář k § 338), jsou dosavadní a přejímající zaměstnavatelé povinni „v dostatečném časovém předstihu, nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli“, informovat o tom odborovou organizaci a radu zaměstnanců; nepůsobí-li u dosavadního zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců, jsou dosavadní a přejímající zaměstnavatelé povinni předem „nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností k jinému zaměstnavateli“ o tom informovat zaměstnance, kteří budou převodem přímo dotčeni (srov. § 339 a komentář k němu).

Obdobná informační povinnost je uložena dosavadní a přejímající organizační složce státu, dochází-li k převodu výkonu práv a povinností z pracovních vztahů (srov. § 345a a komentář k němu).

Pro přechod práv a povinností z pracovních vztahů a pro přechod výkonu práv a povinností z pracovních vztahů je charakteristické, že práva a povinnosti z pracovních vztahů nebo výkonu práv a povinností z pracovních vztahů zaměstnanec přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele nebo na přejímající organizační složku státu, aniž by k tomu byl potřebný souhlas tím dotčených zaměstnanců, a že žádný ze zaměstnanců, dotčených takovým přechodem, mu nemůže zabránit. Zaměstnanec, ve vztahu k němuž přešla práva a povinnosti z pracovních vztahů nebo ve vztahu k němuž přešel výkonu práv a povinností z pracovních vztahů, je tedy povinen nadále pracovat pro přejímajícího zaměstnavatele nebo u přejímající organizační složky státu, i kdyby s touto změnou v subjektu pracovních vztahů nesouhlasil.

II. Výpověď z pracovního poměru podávaná zaměstnancem

Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z pracovního poměru z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu (srov. § 50 odst. 3 a komentář k § 50). Výpovědi proto může zaměstnanec rozvázat pracovní poměr i proto, že nadále nechce, nemá-li možnost zabránit přechodu práv a povinností ze svého pracovněprávního vztahu nebo přechodu výkonu práv a povinností z jeho pracovněprávního vztahu, pracovat u přejímajícího zaměstnavatele nebo u přejímající organizační složky státu, neboť má o svém dalším pracovním uplatnění jiné představy.

Protože – jak dovodila judikatura Evropského soudního dvora – „zaměstnanec není zboží, ale člověk s lidskou důstojností“, a protože zaměstnanec „by měl mít právo v případě nesouhlasu s osobou nového zaměstnavatele vlastním právním úkonem odporovat přechodu svého pracovněprávního vztahu“, je výpověď z pracovního poměru, kterou podal v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávního vztahu nebo s přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, právním prostředkem, jímž může zabránit přechodu práv a povinností ze svého pracovněprávního vztahu na přejímajícího zaměstnavatele nebo přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávního vztahu na přejímající organizační složku státu.

O výpověď z pracovního poměru danou zaměstnancem „v souvislosti“ s přechodem práv a povinností z pracovněprávního vztahu nebo s přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů se jedná tehdy, byla-li výpověď podána ještě přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a, současně, byl-li podle obsahu výpovědi důvodem nebo alespoň pohnutkou k rozvázání pracovního poměru zaměstnancem očekávaný přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele nebo přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímající organizační složku státu.

III. Zkrácení výpovědní doby

Výpovědní doba činí (ze zákona) nejméně 2 měsíce (srov. § 51 odst. 1 a komentář k § 51). O očekávaném přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele (přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímající organizační složku státu) se zaměstnanec dozví buď od odborové organizace, nebo od rady zaměstnanců, které jsou dosavadní a přejímající zaměstnavatel (dosavadní a přejímající organizační složka státu) povinni informovat o přechodu práv a povinností (o přechodu výkonu práv a povinností) z pracovněprávních vztahů „v dostatečném časovém předstihu, nejpozději 30 dnů“ předem, nebo přímo od dosavadního nebo přejímajícího zaměstnavatele nejpozději 30 dnů předem, nepůsobí-li u dosavadního zaměstnavatele odborová organizace nebo rada zaměstnanců; není proto vždy v možnostech zaměstnance, aby podal, jestliže vskutku nechce být zaměstnán u přejímajícího zaměstnavatele (u přejímající organizační složky státu), výpověď z pracovního poměru s takovým předstihem, aby mu skončil pracovní poměr ještě dříve, než nabude účinnosti přechod práv a povinností (přechod výkonu práv a povinností) z pracovněprávních vztahů.

V § 51a je upraveno zkrácení výpovědní doby tak, aby pracovní poměr skončil na základě výpovědi podané zaměstnancem „v souvislosti“ s přechodem práv a povinností (výkonu práv a povinností) z pracovněprávního vztahu vždy nejpozději v den, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností (výkonu práv a povinností) z pracovněprávního vztahu na přejímajícího zaměstnavatele (na přejímající organizač-

ní složku státu). Zkrácení výpovědní doby platí jak pro výpovědní dobu stanovenou zákonem, tak i pro výpovědní dobu, která byla prodloužena písemnou smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Ke skončení pracovního poměru uplynutím zkrácené výpovědní doby samozřejmě dojde jen tehdy, jestliže ještě dříve neuplynula řádná výpovědní doba v délce stanovené zákonem nebo prodloužené písemnou smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Oddíl druhý. Výpověď daná zaměstnavatelem

§ 52 [Důvody výpovědi]

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) přemístí-je-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách,
- d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- e) 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 zdravotní způsobilost,
- f) 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 nespĺňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
- g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,
- h) poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.

Související ustanovení: § 1, 4, 4a, 7, 9, 16, 18, 19, 33, 38, 41, § 50–51a, § 53–56, § 58, 73, 73a, 192, 250, § 301–304, § 334, 338, 340, 341, 347, 380