

VI.2.2 Výpověď daná zaměstnavatelem (§ 52)

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů uvedených v § 52 zákoníku práce, jinak je výpověď neplatná. Neplatnost výpovědi však může vyslovit pouze soud.

Výpovědní důvod musí být ve výpovědi skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná. Výpovědní důvod tedy musí být ve výpovědi konkretizován. Není dostačující, pokud se uvede pouze odkaz na příslušné ustanovení zákoníku práce, protože to není skutkové vymezení výpovědního důvodu, ale jeho právní kvalifikace.

Ve výpovědi je třeba přesně a pokud možno stručně skutkově charakterizovat skutečnosti, v nichž zaměstnavatel spatřuje naplnění zákonného důvodu výpovědi, a to zejména v těch případech, kdy je v zákoně v těsné spojitosti obecně formulováno několik výpovědních důvodů (např. v § 52 písm. f)). Důvod výpovědi nelze dodatečně měnit.

Judikát NS:

21 Cdo 3316/2014