

2. 7. 2019

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

Je zaměstnanec chráněn v ochranné době zákazem výpovědi, i když se třeba jen účelově „hodil marod“?

Nejvyšší soud ČR řešil otázku, zda zaměstnanci, kterému dal zaměstnavatel výpověď z pracovního poměru v době, kdy byl uznán dočasně neschopným práce, lze pro rozpor s dobrými mravy odeprýt ochranu podle ust. § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

Podle ust. § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce se zakazuje dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a 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 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování. – Nemá smysl zastírat, že uvedené ochrany zaměstnanci v praxi často, když ne zneužívají, tak využívají, když se účelově tzv. hodí marod v očekávání výpovědi, ať již nemoc přímo simulují nebo jen využijí svých chronických zdravotních obtíží a přesvědčí lékaře o jejich akutnosti, aby se výpovědi vyhnuli, nebo, když už ji dostali, aby si prodloužili výpovědní dobu a trvání celého pracovního poměru ve smyslu ust. § 53 odst. 2 zákoníku práce.

Podstata sporného případu

Soud prvního stupně k návrhu žalujícího zaměstnance rozhodl, že výpověď pro nadbytečnost dle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce ze dne 31. 7. 2014, která mu byla doručena dne 15. 8. 2014, je neplatná, protože zaměstnanec byl v době od 14. 8. 2014 do 18. 8. 2014 v pracovní neschopnosti. Zaměstnanec tak převzal výpověď z pracovního poměru v ochranné době. Na rozdíl od soudu prvního stupně však odvolací soud s poukazem na ust. § 6 odst. 1 a 2 a ust. § 8 občanského zákoníku (o.z.) dovodil, že zaměstnanec svým účelovým postupem vyvolal skutečnost, že mu byla v době doručování výpovědi vystavena pracovní neschopnost, že „takový postup nemůže požívat právní ochrany“, a tudíž „není možno v tomto případě aplikovat ustanovení o ochranné lhůtě“ (a dodejme zákazu výpovědi) „vyplývající z ust. § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce“. Akcentoval, že zaměstnanec, který nepochybně „věděl o tom, že s ním zaměstnavatel hodlá v blízké době ukončit pracovní poměr výpovědí, v rozporu s dobrými mravy požádal lékaře o vystavení dokladu o pracovní neschopnosti (neschopenku) v době, kdy jej fakticky nepotřeboval, neboť žádnou práci pro zaměstnavatele z důvodu překážek v práci na její straně nekonal.

Smysl, účel ochranné doby a zákazu výpovědi během ní

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3722/2017, ze dne 20. 2. 2019, připomenul, že ochrannou dobou podle ust. § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce se rozumí období dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, během kterého zaměstnavatel nesmí (má výslovně zakázáno) dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, i kdyby k ní byly jinak splněny všechny podmínky. Zákoník práce tímto způsobem chrání zaměstnance, který se přechodně ocitl v obtížné životní situaci, v níž by si jen obtížně mohl hledat jiné zaměstnání a v níž by rozvázání pracovního poměru

pro něj bylo nepřiměřenou tvrdostí. Rozvázání pracovního poměru v ochranné době je důvodem neplatnosti výpovědi. Není přitom významné, zda zaměstnavatel věděl o tom, že dává výpověď chráněnému zaměstnanci; zákaz výpovědi v ochranné době působí objektivně a právní následky tohoto zákazu nastávají bez ohledu na to, že ho zaměstnavatel porušil nezaviněně. Pro posouzení platnosti výpovědi z hlediska ust. § 53 zákoníku práce je rozhodující stav, který je tu v době, kdy byla dána výpověď, tj. kdy byla výpověď doručena zaměstnanci. Ochranná doba vztahující se k dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance trvá vždy ode dne, v němž bylo lékařem zjištěno (rozhodnuto), že zaměstnanec je dočasně práce neschopným, i když byl uznán práce neschopným se zpětnou platností dřívějším dnem, a končí dnem, kterým byla dočasná pracovní neschopnost ukončena (NS odkázal na svůj dřívější rozsudek ze dne 20. 8. 2001, spis. zn. 21 Cdo 1954/2000).

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3722/2017, ze dne 20. 2. 2019, zabývajícím se popsáním sporem NS odmítl názor odvolacího soudu (jehož rozhodnutí zrušil), že zaměstnanci, „byť mu byla výpověď z pracovního poměru doručena v době, kdy disponoval průkazem pracovní neschopnosti“, lze s ohledem na ust. § 6 a § 8 o. z. odmítnout právní ochranu vyplývající z ust. § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. - Podle ust. § 6 odst. 1 o. z. má každý povinnost jednat v právním styku poctivě. Nikdo nesmí podle ust. § 6 odst. 2 o. z. těžit ze svého nepoctivého nebo protiprávního činu. Nikdo nesmí těžit ani z protiprávního stavu, který vyvolal nebo nad kterým má kontrolu (§ 6 odst. 2 o.z.). Podle ust. § 8 o. z. zjevné zneužití práva nepožívá právní ochrany. - NS ČR v uvedeném rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3722/2017, ze dne 20. 2. 2019, vyložil, že princip poctivosti a zákaz zneužití práva patří k základním zásadám soukromého práva, které - s ohledem na subsidiární použití občanského zákoníku - platí rovněž v pracovněprávních vztazích. Jejich obsah není nikde přesně vymezen, vždy záleží na okolnostech konkrétního případu. Oba principy spolu úzce souvisí, zákaz zneužití práva je považován za jeden z projevů korektivní funkce zásady poctivosti. Poctivost vyjadřuje určitý standard chování v právních vztazích vyžadující čestnost, otevřenost a povinnost brát ohledy na zájmy druhé strany. Zákaz zneužití práva je jedním z korektivů výkonu subjektivních práv. Slouží k tomu, aby pomocí něj byla odepřena právní ochrana takovému výkonu práva, který sice formálně odpovídá zákonu či smlouvě, avšak jenž je - zpravidla poměřováno hlediskem dobrých mravů - vzhledem k okolnostem konkrétního případu nepřijatelný.

Význam rozhodnutí NS

Při úvaze, zda lze některým z uvedených principů odůvodnit odepření ochrany, kterou dočasně práce neschopnému zaměstnanci poskytuje ust. § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, je třeba mít na zřeteli, že slova „zakazuje se dát zaměstnanci výpověď“ užitá v návěti ust. § 53 odst. 1 zákoníku práce jsou v ust. § 363 zákoníku práce označena za ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie, od kterých není možné se odchýlit, ledaže by šlo o odchýlení ve prospěch zaměstnance (srov. ust. § 4a odst. 3 zákoníku práce). Z toho vyplývá, že zákaz výpovědi v ochranné době vychází z kogentního ustanovení, od kterého se lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance. Uvedené ustanovení přitom spojuje zákaz výpovědi výlučně s objektivní existencí určité situace, bez ohledu na jakékoli subjektivní prvky. Jestliže tedy tato situace, v níž je zaměstnanec chráněn před výpovědí, objektivně nastane, nelze zákaz výpovědi v ochranné době obcházet - v neprospěch zaměstnance - s poukazem na to, že v daném případě je dovolání se zákonné ochrany v rozporu s dobrými mravy, případně že představuje zneužití práva zaměstnancem. Aby nastaly právní následky zákazu výpovědi podle ust. § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, je rozhodující pouze to, zda zaměstnanec byl v době, kdy mu byla doručena výpověď z pracovního poměru, vskutku uznán dočasně neschopným práce. K tomu zpravidla slouží doklad o dočasné pracovní neschopnosti vystavený lékařem na předepsaném tiskopisu, ale v případě pochybností není vyloučeno, aby soud tuto skutečnost zjistil (ověřil) i jinak (např. podle okolností konkrétního případu i odborným znaleckým posouzením zdravotního stavu zaměstnance v rozhodné době). Je-li zaměstnanec v době dání (doručení) výpovědi skutečně uznán dočasně neschopným práce, pak s touto situací je ze

zákona (bez dalšího) spojen zákaz výpovědi.

I během překážek v práci platí ochranná doba, výjimkou je jen pracovní neschopnost pro opilost, narkomanií či úmyslné poškození zdraví

Okolnost, že v té době je zaměstnanec – tak jako zaměstnanec v projednávané věci – zároveň „na překážkách v práci na straně zaměstnavatele“, není podstatná a je jistě právem zaměstnance si i v této době opatřit od lékaře doklad o pracovní neschopnosti. Ochrana podle ust. § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce by mohla být zaměstnanci zapovězena pouze tehdy, jak ostatně zmíněné ustanovení výslovně předvídá, kdyby si dočasnou pracovní neschopnost přivodil úmyslně nebo tato neschopnost vznikla jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek. O takový případ se však v posuzované věci zřejmě nejedná.

Nemůže se účelový postup zaměstnanci přece jen vymstít?

Dodejme na závěr ještě, že v popisovaném případě zaměstnanec zaměstnavatele o své pracovní neschopnosti nijak nevyrozuměl, ač k tomu byl povinen (čímž porušil režim dočasně práce neschopného), a neučinil tak ani v dopise, ve kterém namítl neplatnost výpovědi, a dokonce tuto skutečnost neuvedl ani v žalobě, nýbrž tak „učinil v řízení až daleko později“. I přes uvedené závěry Nejvyššího soudu ČR ve vztahu k otázce platnosti resp. neplatnosti výpovědi v době, kdy je zaměstnanec v ochranné době, se nabízí otázka, zda by uvedené úvahy odvolacího soudu podle uvedených ustanovení občanského zákoníku nemohly nabýt na významu v daných souvislostech při řešení otázky náhrady mzdy (resp. její výše), kterou zřejmě bude muset ve sporu o neplatnost výpovědi neúspěšný zaměstnavatel poskytnout ve smyslu ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce úspěšnému zaměstnanci.



Richard W. Fetter,

právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

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

Další články:

- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)

- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)