

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

Okamžité zrušení pracovního poměru během dovolené

Nejvyšší soud ČR řešil, a to ve svém rozsudku ze dne 6. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4837/2010, mimo jiné otázku, zda zaměstnavatel smí s ohledem na zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na rodičovské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou (ve smyslu ust. § 55 odst. 2 zákoníku práce) zrušit se zaměstnancem okamžitě pracovní poměr během doby, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou ve smyslu ust. § 217 odst. 5 zákoníku práce, tedy v situaci, kdy zaměstnankyně požádá zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec zaměstnavatele požádá o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. [1]

Předmětný soudní spor se ve své podstatě týkal spíše jiných otázek, a to zda zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v souladu s ust. 58 zákoníku práce, tedy ve lhůtách, které zákoník práce pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele předepisuje. [2] Při zodpovězení těchto otázek však Nejvyšší soud ČR odkázal na předchozí - konstantní judikaturu, [3] podstatnější pro praxi se proto jeví právě odpověď na otázky kolem zrušení pracovního poměru během dovolené zaměstnance.

Ve své žalobě a posléze též v dovolání k NS ČR se zaměstnankyně bránila okamžitému zrušení pracovního poměru též argumentem, že zaměstnavatel porušil zákaz obsažený v ust. § 55 odst. 2 zákoníku práce, podle něhož nesmí zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené a zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Zaměstnavatel přistoupil k rozvázání pracovního poměru jeho okamžitým zrušením v době, kdy zaměstnankyně na základě své žádosti ve smyslu ust. 217 odst. 5 zákoníku práce čerpala (řádnou) dovolenou bezprostředně po skončení mateřské dovolené a po jejímž vyčerpání chtěla nastoupit na rodičovskou dovolenou.

Podle názoru zaměstnankyně „nebylo jistě úmyslem zákonodárce, aby při umožnění vyčerpání řádnou dovolenou v návaznosti na ukončení čerpání mateřské dovolené a následně po řádné dovolené navázat čerpáním rodičovské dovolené, došlo k přerušení ochrany osoby řádně pečující o malé dítě“. Podle názoru zaměstnankyně ona „vsuvka řádné dovolené znamená pouze umožnění vyčerpání vzniklého nároku na dovolenou, aniž by byl sledován účel řádné dovolené - tedy odpočinku zaměstnance a obnovení pracovní síly“, tudíž „se nejedná o běžný případ čerpání řádné dovolené a ve smyslu sledování záměru právní úpravy se nemůže jednat o přerušení stavu, v němž jsou zaměstnankyně úpravou dle ust. 55 odst. 2 zákoníku práce chráněny“.

Nejvyšší soud ČR přitakal soudům nižších stupňů, které zaměstnankyni za pravdu nedaly, když konstatoval, že uvedenou ochranu před rozvázáním pracovního poměru okamžitým zrušením lze vztáhnout jen na zaměstnankyni v době, kdy je těhotná a kdy je na mateřské dovolené, popřípadě na zaměstnance nebo zaměstnankyni čerpající rodičovskou dovolenou. Pokud byl se zaměstnankyní okamžitě zrušen pracovní poměr v době, kdy nebyla na mateřské ani rodičovské dovolené, ale kdy čerpala dovolenou za kalendářní rok, bylo jí okamžité zrušení pracovního poměru doručeno v době,

kdy zmíněné zvláštní ochrany nepožívala. Pracovní poměr tak skončil platně.

Adolf Maulwurf

[1] V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni dle ust. § 195 odst. 1 zákoníku práce mateřská dovolená po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. Mateřskou dovolenou zaměstnankyně dle ust. § 195 odst. 2 zákoníku práce nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. (Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší mateřská dovolená dle ust. § 195 odst. 3 zákoníku práce ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby stanovené v § 195 odst. 1 zákoníku práce, tedy 28 resp. 37 týdnů. Vyčerpá-li však zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů z jiného důvodu, přísluší jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, jde-li o zaměstnankyni, která porodila zároveň 2 nebo více dětí. Jestliže se dítě narodilo mrtvé, přísluší zaměstnankyni dle ust. § 195 odst. 4 zákoníku práce mateřská dovolená po dobu 14 týdnů.) Rodičovská dovolená přísluší otci dítěte dle ust. § 196 zákoníku práce od narození dítěte (a to v rozsahu, o jaký požádá, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let).

[2] Srovnej Bukovjan, P.: Okamžité zrušení pracovního poměru v době dovolené, Práce a mzda č. 9/2012, Wolters Kluwer ČR.

[3] Viz plné znění rozhodnutí na www.nsoud.cz.

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)
- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)