

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

Počítání prodloužení výpovědní doby z důvodu ochranné doby

Jestliže zaměstnanci vznikne po obdržení (doručení) výpovědi pracovní neschopnost (nebo jiná skutečnost zakládající ochrannou dobu), je rozhodující, zda:

- bude poslední den výpovědní doby tato pracovní neschopnost trvat, nebo
- pracovní neschopnost skončí v průběhu výpovědní doby.

Byla-li dána zaměstnanci výpověď z pracovního poměru před počátkem ochranné doby (specifikované v ust. § 53 odst. 1 zákoníku práce) tak, že by dvouměsíční výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí (ve smyslu ust. § 53 odst. 2 zákoníku práce) teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Kdy dochází a kdy nedochází k prodloužení výpovědní doby

Výpovědní doba se prodlužuje, když ochranná doba přesahuje konec (neprodloužené, běžně počítané) výpovědní doby. (Výpovědní doba se přerušuje a její zbývající část - časový úsek souběhu (standardní, neprodloužené) výpovědní doby a ochranné doby, kdy se tedy výpovědní doba a ochranná doba kryjí - doběhne až po skončení ochranné doby, pokud zaměstnanec nesdělí, že na takovém prodloužení pracovního poměru netrvá.) Jestliže je např. zaměstnanec v prvním měsíci dvouměsíční výpovědní doby uznán na 2 týdny práce neschopným pro nemoc, nemá jeho nemoc vliv na délku výpovědní doby. [1]

Příklad

Zaměstnanci byla doručena výpověď 20. 4., výpovědní doba tedy počala plynout 1. 5., zaměstnanec byl uznán práce neschopným dne 15. 6. do 21. 6. Na 30. 6. připadl poslední den výpovědní doby. Pracovní poměr skončil dnem 30. 6., neboť ochranná doba skončila dříve, než nastal poslední den výpovědní doby.

Naopak jestliže zaměstnancova pracovní neschopnost (ochranná doba) přesáhne konec (standardní) výpovědní doby, výpovědní doba se prodlouží o ochrannou dobu.

Oznámí-li však zaměstnanec zaměstnavateli, že netrvá na prodloužení pracovního poměru, skončí pracovní poměr uplynutím řádné výpovědní doby, a nedojde tak k jejímu prodloužení.

Příklady, kdy zaměstnanec netrvá na prodloužení pracovního poměru

Zaměstnanci byla dne 10. 4. doručena výpověď z pracovního poměru, výpovědní doba tedy počala běžet dne 1. 5. Zaměstnanec byl dne 7. 6. uznán dočasně práce neschopným a jeho pracovní neschopnost trvala i po 30. 6., kdy by jinak uplynula výpovědní doba. Zaměstnanec sdělil zaměstnavateli dne 29. 6. že netrvá na prodloužení pracovního poměru. Pracovní poměr skončil

uplynutím výpovědní doby ke dni 30. 6.

Zaměstnanci byla dne 10. 4. doručena výpověď z pracovního poměru; výpovědní doba počala běžet dne 1. 5. Zaměstnanec byl 3. 5. uznán dočasně práce neschopným a jeho pracovní neschopnost trvala i po 30. 6., kdy by jinak uplynula výpovědní doba, a skončila až dne 16. 7. Zaměstnanec sdělil zaměstnavateli téhož dne (tedy poslední den pracovní neschopnosti), že netrvá na prodloužení pracovního poměru. Takové sdělení nemá právní účinky, protože nebylo učiněno nejpozději dne 30. 6. a k prodloužení pracovního poměru už došlo. K 30. 6. by mohl pracovní poměr skončit jen na základě dohody o rozvázání pracovního poměru dosažené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. [2]

Příklady, kdy zaměstnanec trvá na prodloužení pracovního poměru

Zaměstnanec, kterému byla doručena výpověď 20. 4., a proto mu výpovědní doba počala plynout 1. 5. a na 30. 6. připadl resp. měl připadnout poslední den výpovědní doby, byl uznán dočasně práce neschopným:

a) v průběhu výpovědní doby ode dne 29. 6. na dobu do 5. 7.; 2 dny (od počátku pracovní neschopnosti dne 29. 6. do dne 30. 6.) se přičetly ke dni, kdy skončila pracovní neschopnost (ochranná doba), tj. k 5. 7.; pracovní poměr skončil dne 7. 7.;

b) v průběhu výpovědní doby ode dne 25. 5. na dobu 19. 7. včetně; 37 dnů (od počátku pracovní neschopnosti dne 25. 5. do dne 30. 6.) se přičetlo ke dni, kdy skončila pracovní neschopnost (ochranná doba), tj. k 19. 7.; pracovní poměr skončil dne 25. 8.;

c) ještě před počátkem výpovědní doby ode dne 27. 4. na dobu 19. 7. včetně; 61 dnů (od 1. 5. do dne 30. 6.) se přičetlo ke dni, kdy skončila pracovní neschopnost (ochranná doba), tj. k 19. 7.; pracovní poměr skončil 18. 9.

Počítání na kalendářní, ne pracovní dny

Výpovědní doba a rovněž její prodloužení se počítá v kalendářních dnech. V literatuře se však lze setkat i s jiným přístupem, s nesprávným počítáním na pracovní dny. F. Muška uvádí příklad, [3] kdy zaměstnanci má skončit pracovní poměr uplynutím výpovědní doby dne 31. 5. 2012, od 23. 5. 2012 však je zaměstnanec uznán práce neschopným, přičemž pracovní neschopnost je ukončena dnem 30. 6. 2012. F. Muška uvádí, že pokud tedy dočasná pracovní neschopnost vznikla zaměstnanci 23. 5. 2012, zbývá do uplynutí výpovědní doby 7 pracovních dnů. Jestliže tedy zaměstnanci skončí dočasná pracovní neschopnost 30. 6. 2012, jeho pracovní poměr skončí 10. 7. 2012.

Ochrannou dobu je však třeba počítat na kalendářní dny, takže dojde k prodloužení pracovního poměru o 9 dnů, který tak končí (již) dnem 9. 7. 2012. *(Nehledě na to, že kdybychom připustili počítání ochranné doby na dny pracovní, museli bychom řešit i problém se svátky 5. a 6. 7. 2012. Brát je jako dny svátků, na které jinak připadá běžný pracovní den zaměstnance, anebo je brát jako dny nepracovní? Pak bychom totiž s takovým přístupem mohli nesprávně dovodit i to, že by pracovní poměr mohl skončit (až) 12. 7. 2012.)*

Zaměstnanci byla dne 22. 11. doručena výpověď z pracovního poměru. Výpovědní doba (by) začala běžet dne 1. 12, zaměstnanec byl však dne 27. 11. uznán práce neschopným, přičemž jeho dočasná pracovní neschopnost trvala i po datu 31. 1., ke kterému by jinak uplynula výpovědní doba, a skončila až dne 7. 2. Výpovědní doba počala běžet až po skončení ochranné doby, tedy od 8. 2. Nelze přitom vycházet z toho, že činí 2 měsíce a že tak pracovní poměr končí 7. 4. K běhu výpovědní doby je třeba vztáhnout takový počet kalendářních dnů, který odpovídá měsícům prosinec a leden, tedy 62. Pracovní poměr skončí ke dni 10. 4. (nejde-li o přestupný rok). [4]

Příklad opakované pracovní neschopnosti

Zaměstnanci byla dne 22. 11. doručena výpověď z pracovního poměru. Výpovědní doba počala plynout dne 1. 12. Zaměstnanec byl dne 19. 1. uznán dočasně práce neschopným a jeho pracovní neschopnost trvala i po 31. 1., kdy by jinak uplynula výpovědní doba, a skončila až 7. 2. Do původně předpokládaného data skončení pracovního poměru ke dni 31. 1. zbývalo v den uznání pracovní neschopnosti 13 dnů. Tento zbytek výpovědní doby dobíhal po skončení pracovní neschopnosti, a proto mělo dojít k prodloužení pracovního poměru až do 20. 2. Zaměstnanec byl ovšem v době prodloužení pracovního poměru znovu uznán práce neschopným, a to od 15. 2. Kdyby jeho dočasná pracovní neschopnost trvala maximálně do 20. 2. včetně, tímto dnem by pracovní poměr skončil. Pokud by ale další pracovní neschopnost přesáhla 20. 2., došlo by k dalšímu prodloužení pracovního poměru a tento by skončil až uplynutím 6 dnů po skončení druhé dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. [5]

Richard W. Fetter

[1] Na základě výpovědi ze strany zaměstnance pracovní poměr končí i v ochranné době. Rovněž na základě dohody zaměstnavatele a zaměstnance o rozvázání pracovního poměru může pracovní poměr skončit i v ochranné době, taková dohoda může být uzavřena i během ochranné doby. Ochranná doba rovněž nemá vliv na skončení pracovního poměru, který byl sjednán na dobu určitou. Pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby, i kdyby byl zaměstnanec v této době kupř. v pracovní neschopnosti. V těchto případech zákoník práce nebrání skončení pracovního poměru.

[2] Srovnej, Bukovjan P.: Zákaz výpovědi z pracovního poměru, Práce a mzda č. 8/2010, Wolters Kluwer ČR.

[3] Viz Muška, F.: Konec pracovního poměru ve vazbě na pracovní neschopnost, 12. 6. 2012, Personalistika a mzdy, Verlag Dashöfer.

[4] Srovnej, Bukovjan P.: Zákaz výpovědi z pracovního poměru, Práce a mzda č. 8/2010, Wolters Kluwer ČR.

[5] Srovnej, Bukovjan P.: Zákaz výpovědi z pracovního poměru, Práce a mzda č. 8/2010, Wolters Kluwer ČR.

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgánem inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikатурní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)