

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

Prodloužení výpovědní doby (a pracovního poměru) z důvodu ochranné doby - typicky pracovní neschopnosti zaměstnance

Byla-li dána výpověď z pracovního poměru, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. [1] Výpovědní doba je v zákoníku práce jednotně stanovena jako dvouměsíční,[2] ačkoliv je dána možnost smluvního sjednání výpovědní doby delší (dva měsíce jsou tedy zákonem předepsaným minimem); její délka však musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance.[3] Výpovědní doba začíná (běžet) prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.[4] Existují však určité výjimky pro případ výpovědi ze strany zaměstnavatele, kdy dochází resp. může dojít k prodloužení výpovědní doby, a tedy i k prodloužení pracovního poměru resp. doby trvání pracovního poměru.[5]

Tyto výjimky vyplývají:

- z ust. § 53 odst. 2 ve spojení s odst. 1 téhož paragrafu zákoníku práce (pokud jde o výpověď podanou před počátkem ochranné doby, během níž platí pro zaměstnavatele zákaz výpovědi),
- z ust. § 54 písm. b) zákoníku práce (byla-li zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo zaměstnanci, který čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,[6] dána před nástupem této dovolené výpověď z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr),[7]
- z ust. § 63 zákoníku práce (pokud jde o hromadné propouštění z důvodu organizačních změn).

Ochranná doba často z důvodu pracovní neschopnosti

V tomto příspěvku se dále zaměříme již výhradně na případy shora uvedené jako první, tedy na ty nejběžnější.[8] Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době - případech specifikovaných v ust. § 53 odst. 1 zákoníku práce. Zákaz výpovědi však není absolutní a nevztahuje se na výpověď danou zaměstnanci v případech specifikovaných v ust. § 54 zákoníku práce.[9]

Nejčastěji se v rámci těchto případů, kterými se zabýváme v tomto příspěvku, uplatní pravidla ochranné doby a zákazu výpovědi během ní a s nimi související prodloužení výpovědní doby resp. prodloužení pracovního poměru při výpovědi v souvislosti s pracovní neschopností zaměstnance. Je třeba rozlišovat, zda zaměstnavatel event. dal výpověď zaměstnanci v době pracovní neschopnosti (tedy v ochranné době) nebo byla výpověď dána před vznikem pracovní neschopnosti. Dal-li zaměstnavatel výpověď v době pracovní neschopnosti (popř. v jiném případě ochranné doby), je výpověď neplatná. Není významné, zda zaměstnavatel věděl nebo nevěděl, že dává výpověď zaměstnanci, který je v ochranné době. Za neplatnou by proto byla považována i výpověď těhotné ženě,[10] i kdyby zaměstnavatel o těhotenství nevěděl; zaměstnankyni by stačilo, aby i zpětně prokázala těhotenství lékařským potvrzením.

Jestliže zaměstnanci vznikne po obdržení 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.

Kdy se výpovědní doba neprodlužuje

Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by 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. (Oznámí-li zaměstnanec tuto skutečnost zaměstnavateli, skončí pracovní poměr uplynutím řádné výpovědní doby, a nedojde tedy k jejímu prodloužení.)

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 např. zaměstnanec v prvním měsíci dvouměsíční výpovědní doby na 2 týdny onemocní, nemá jeho nemoc vliv na délku výpovědní doby.

Další příklad: Zaměstnanci byla doručena výpověď 20. ledna 2011, výpovědní doba tedy počala plynout 1. února 2011, zaměstnanec byl uznán práce neschopným dne 15. března 2011 na dobu 1 týdne do 21. března 2011 včetně. Na 31. března 2011 připadl poslední den dvouměsíční výpovědní doby. Pracovní poměr skončil dnem 31. března 2011, 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.

Příklady prodloužení výpovědní doby a pracovního poměru

Zaměstnanec, kterému byla doručena výpověď 20. dubna 2009, a proto výpovědní doba počala plynout 1. května 2009 a na 30. června 2009 připadl resp. měl připadnout poslední den dvouměsíční výpovědní doby, byl uznán dočasně práce neschopným:

- v průběhu výpovědní doby ode dne 29. června 2009 na dobu 1 týdne do 5. července 2009 včetně; 2 dny (od počátku pracovní neschopnosti dne 29. června do dne 30. června) se přičetly ke dni, kdy skončila pracovní neschopnost (ochranná doba), tj. k 5. červenci; pracovní poměr skončil dne 7. července 2009 (výpovědní doba se prodloužila o ochrannou dobu 7 dnů, a to 2 dny souběhu výpovědní doby a ochranné doby a dalších 5 dnů ochranné doby);
- v průběhu výpovědní doby ode dne 25. května 2009 na dobu 8 týdnů do 19. července 2009 včetně; 37 dnů (od počátku pracovní neschopnosti dne 25. května do dne 30. června) se přičetlo ke dni, kdy skončila pracovní neschopnost (ochranná doba), tj. k 19. červenci; pracovní poměr skončil dne 25. srpna 2009 (výpovědní doba se prodloužila o ochrannou dobu 8 týdnů, tj. 56 dnů, a to 37 dnů souběhu výpovědní doby a ochranné doby a dalších 19 dnů ochranné doby);
- ještě před počátkem výpovědní doby ode dne 27. dubna 2009 na dobu 12 týdnů do 19. července 2009 včetně; 61 dnů (od 1. května do dne 30. června) se přičetlo ke dni, kdy skončila pracovní neschopnost (ochranná doba), tj. k 19. červenci; pracovní poměr skončil 18. září 2009 (výpovědní doba se prodloužila o příslušnou část 80 dnů z ochranné doby 84 dnů (bez části ochranné doby, a to 4 dnů, od 27. dubna 2009 do 30. dubna 2009, tedy ještě před počátkem standardní výpovědní doby), a to o 61 dnů souběhu výpovědní doby a ochranné doby a dalších 19 dnů ochranné doby).

V určitých případech může dojít k prodloužení výpovědní doby nejen o dny, měsíce, ale i roky. (Zvláště, jestliže na sebe ochranné doby resp. důvody ochranné doby (plynule) navazují.)

Příklad:

Zaměstnankyni byla doručena výpověď pro nadbytečnost 12. května 2008, tedy s tím, že pracovní poměr skončí uplynutím dvouměsíční výpovědní doby (počínající plynout 1. června 2008) čili 31. července 2008. Zaměstnankyně však v průběhu výpovědní doby otěhotněla; v příslušném potvrzení stanovil lékař počátek těhotenství dnem 10. června 2008. Její pracovní poměr tak 31. červencem 2008 neskončil a trvá dosud - trval po dobu těhotenství zaměstnankyně, její mateřské dovolené a trvá i po dobu jejího čerpání rodičovské dovolené. Pracovní poměr bude trvat ještě dalších 52 dnů (za dobu od 10. června 2008 do 31. července 2008) po skončení ochranné doby (po skončení rodičovské dovolené).

Závěrečné poznámky

Zákaz výpovědi se neuplatňuje v případech, kdy výpověď z pracovního poměru dává zaměstnanec. Zaměstnanec může dát výpověď kdykoliv, tedy i v ochranné době. Na základě výpovědi ze strany zaměstnance pracovní poměr končí i v ochranné době. Rovněž na základě dohody zaměstnavatele a zaměstnance o rozvázání pracovního poměru[11] 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.

Ochrannou dobu podle zákoníku práce nelze zaměňovat s ochrannou lhůtou podle zákona o nemocenském pojištění.[12]

U dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se institut prodloužení výpovědní doby neuplatňuje.

Richard W. Fetter

[1] Viz ust. § 51 odst. 1 věty první zákoníku práce (zákon č. [262/2006](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů, dále jen: zákoník práce).

[2] Srovnej ust. § 51 odst. 1 věty druhé zákoníku práce s ust. § 45 odst. 1 věty třetí zrušeného zákoníku práce (zákon č. [65/1965](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů, účinném do 31. prosince 2006).

[3] Viz ust. § 51 odst. 1 věty druhé zákoníku práce.

[4] Viz ust. § 51 odst. 2 zákoníku práce.

[5] Zaměstnanec může v určitých případech sdělit zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá (viz ust. § 53 odst. 2 a § 63 zákoníku práce a srovnej s dikcí ust. § 54 písm. b) částí textu za středníkem zákoníku práce).

[6] Předmětná doba, po níž je zaměstnanec ve smyslu uvedeného ustanovení zákoníku práce chráněn před skončením pracovního poměru, jakkoliv zde zákon nehovoří o ochranné době, pochopitelně částečně koresponduje s ochrannou dobou dle ust. § 54 písm. d) zákoníku práce.

[7] Viz ust. § 52 písm. g) ve spojení s § 55 odst. 1 a 2 zákoníku práce.

[8] Problematika prodloužení výpovědní doby a pracovního poměru ve smyslu ust. § 54 písm. b) zákoníku práce, jakož i dle ust. § 63 zákoníku práce, bude posléze rozebrána v samostatných příspěvcích.

[9] Resp. přesněji řečeno: Zákaz výpovědi se nevztahuje na případy specifikované v ust. § 54 písm. a) části textu před středníkem, písm. b) a c) zákoníku práce, neboť ust. § 54 písm. a) část textu za středníkem je v praxi neaplikovatelné.

[10] Viz ust. § 53 odst. 1 písm. d) zákoníku práce.

[11] Ust. § 49 odst. 1 zákoníku práce.

[12] Srovnej ust. § 53 zákoníku práce a ust. § 15 zákona č. [187/2006](#) Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

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

Další články:

- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulační paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [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](#)