

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

Prodloužení výpovědní doby při výpovědi z důvodů, pro které by mohl zaměstnavatel zrušit pracovní poměr okamžitě, zaměstnankyni na mateřské dovolené a zaměstnanci na rodičovské dovolené

Zákaz výpovědi v ochranné době podle ust. § 53 zákoníku práce se ve smyslu ust. § 54 písm. b) zákoníku práce nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr (tj. byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný (nikoliv toliko nedbalostní) trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců; nebo porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů (a to obecně závazných jako jsou zákoník práce, předpisy prováděcí a související, nebo speciální, jakož i z předpisů vnitřních) vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem),[1] pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené[2] nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

Byla-li dána zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo zaměstnanci, který čerpá rodičovskou dovolenou do doby (v rozsahu), po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, výpověď z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, (a to ještě) před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou).

Příklad: Těhotná zaměstnankyně se dopustila porušení povinnosti vyplývající z právního předpisu vztahujícího se k jí vykonávané práci (tzv. porušení pracovní kázně), a to (podle názoru zaměstnavatele) zvláště hrubým způsobem. Zaměstnavatel rozhodl, že se zaměstnankyní proto bude rozvázán pracovní poměr výpovědí ve smyslu ust. § 52 písm. g) zákoníku práce (podle ust. § 55 odst. 2 zákoníku práce totiž zaměstnavatel s těhotnou zaměstnankyní nesmí zrušit pracovní poměr okamžitě, tedy rozvázat pracovní poměr jeho okamžitým zrušením). Výpověď byla zaměstnankyni doručena dne 8. prosince 2009. (Zákaz výpovědi pro těhotnou zaměstnankyni dle ust. § 53 písm. d) neplatí ve smyslu ust. § 54 písm. b) pro výpovědní důvod dle příslušné části ustanovení § 52 písm. g).) Ovšem 11. února 2010 zaměstnankyně nastoupila mateřskou dovolenou, během níž porodila 1 dítě. Nebýt nástupu mateřské dovolené, pracovní poměr by skončil (již) 28. února 2010 uplynutím dvouměsíční výpovědní doby, která počala běžet dne 1. ledna 2010, avšak pracovní poměr skončil ve smyslu ust. § 54 písm. b) zákoníku práce (až) spolu s mateřskou dovolenou (po 28 týdnech) dnem 25. srpna 2010.

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

[2] Viz ust. § 195 odst. 1 zákoníku práce.

© 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 orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní 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](#)