

22. 3. 2004

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

Prodloužení výpovědní doby (při výpovědi z pracovního poměru)

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

Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba je stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí 2 měsíce. Při výpovědi z organizačních důvodů (§ 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce, tedy proto, že:

- se zaměstnavatel nebo jeho část ruší,
- se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje,
- se zaměstnanec stane nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách)

činí výpovědní doba 3 měsíce. Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

Existují však určité výjimky, kdy dochází k prodloužení výpovědní doby.

1) Při výpovědi dané osamělé zaměstnankyni nebo osamělému zaměstnanci trvale pečujícím o dítě mladší než 15 let nebo zaměstnanci se změněnou pracovní schopností, který není zabezpečen důchodem, z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, při výpovědi dané zaměstnanci proto, že nesmí dále konat dosavadní práci pro ohrožení nemocí z povolání, a při výpovědi dané pro dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví, je zaměstnavatel povinen zajistit těmto zaměstnancům nové vhodné zaměstnání. V těchto případech výpovědní doba skončí teprve tehdy, až zaměstnavatel tuto povinnost splní, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak.

2) Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době:

- v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně neschopným práce pro nemoc nebo úraz, pokud si tuto neschopnost úmyslně nevyvolal nebo nezpůsobil v opilosti, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od povolení lázeňského léčení až do dne jejich ukončení (při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování),
- při povolání ke službě v ozbrojených silách ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz nebo kdy byla uveřejněna vyhláška obsahující hromadný povolávací rozkaz, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z takové služby (to platí obdobně v i případě civilní služby),
- v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,

- v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec trvale pečují alespoň o jedno dítě mladší než 3 roky,
- v době, kdy je zaměstnanec pracující v noci uznán na základě lékařského posudku dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

Zákaz výpovědi se však nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci:

- pro organizační změny uvedené v § 46 odst.1 písm. a) a b) ZP (při výpovědi pro nadbytečnost podle § 46 odst. 1 písm. c) ZP ovšem zůstává zákaz výpovědi zachován),
- z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, (tedy byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců, anebo porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem), pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou žena je oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
- pro jiné porušení pracovní kázně [§ 46 odst.1 písm.f) ZP], pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni nebo o zaměstnankyni anebo zaměstnance, kteří trvale pečují o dítě mladší než 3 roky.

Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v této době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Výpovědní doba se tedy prodlužuje, když ochranná doba přesahuje délku výpovědní doby. (Výpovědní doba se přerušuje a její zbývajících část doběhne až po skončení ochranné doby, pokud zaměstnanec neprohlásí, 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. Naopak jestliže jeho pracovní neschopnost přesáhne konec výpovědní doby, výpovědní doba se prodlouží o ochranou dobu.

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

4) Pracovní poměr hromadně propuštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele příslušnému úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. (To však neplatí, byl-li na zaměstnavatele prohlášen konkurs nebo povoleno vyrovnání.)

Naopak kratší je výpovědní doba v případě vedlejšího pracovního poměru (a dohody o pracovní činnosti). Výpověď může rozvázat vedlejší pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Výpovědní doba činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena. (Dohodu o pracovní činnosti lze zrušit výpovědí z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15 denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla písemná výpověď doručena.)

Richard W. FETTER

(autor je právník)

Další články:

- [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](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)