

21. 7. 2016

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

Vliv dočasné pracovní neschopnosti na délku trvání výpovědní doby

V právní praxi se lze často setkat s případy, kdy základní instituty práva na sociální zabezpečení, jako je např. právo na podporu v době dočasné pracovní neschopnosti, jsou využívány jako povšechné řešení na běžné problémy a to nejen v právu pracovním.



Dle § 53 odst. 1 zákona č. [262/2006 Sb.](#), zákoník práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako "ZP"), se zakazuje, aby zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným. Z hlediska doby zákazu výpovědi je pak rozhodující den, kdy byl zaměstnanec lékařem uznán jako dočasně práce neschopný a to bez ohledu na to, zda následně došlo k uznání dočasně práce neschopným zpětně, tedy ještě přede dnem doručení výpovědi.[1]

Pokud je tedy zaměstnanci dne 5. května doručena výpověď, avšak zaměstnanec si dne 6. května zajde k lékaři, který mu vypíše dočasnou pracovní neschopnost zpětně již ode dne 5. května, nemá toto posouzení vliv a výpověď bude platnou.

I v případě, že je zaměstnanci dána výpověď před nástupem na dočasnou pracovní neschopnost, je "nemocenská" velmi hojně užívaným řešením. Zaměstnanec, který obdržel od zaměstnavatele řádně doručenu výpověď a byl následně uznán dočasně práce neschopným, je ze zákona chráněn, neboť o dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti se v tomto případě prodlužuje výpovědní doba (§ 53 odst. 2 ZP).

Výše uvedené však platí pouze na případy, kdy by měla výpovědní doba uplynout v době trvání dočasné pracovní neschopnosti. Pokud tedy výpovědní doba započne plynout 1. května a skončí 30. června, nemá na posouzení této výpovědní doby vliv, pokud např. v době od 15. do 25. května byl zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným.

Pokud však dočasná pracovní neschopnost trvá i v den, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím výpovědní doby, celková výpovědní doba se bude následně prodlužovat o dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti. Byl-li např. zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným dne 27. června na dobu 1 týdne a na den 30. června připadl poslední den dvouměsíční výpovědní doby, skončí pracovní poměr teprve dnem 7. července.

K tomuto prodlužování výpovědní doby však nedochází, sdělí-li zaměstnanec zaměstnavateli, že na prodloužení výpovědní doby o délku ochranné doby netrvá; výpovědní doba v tomto případě skončí stejně, jako kdyby vůbec k ochranné době nedošlo. Pro sdělení zaměstnance zákoník práce nestanoví žádnou specifickou formu; může být učiněno jak písemně, tak ústně.

Málo známým faktem však v praxi zůstává, že výše uvedená pravidla se neuplatní na výpověď, kterou podal sám zaměstnanec. Ochranná doba dle § 53 odst. 2 ZP tak dopadá pouze na zaměstnance,

kterým byla dána výpověď ze strany zaměstnavatele, nikoliv tedy na zaměstnance, kteří se sami rozhodli pracovní poměr výpovědí skončit.[2]



Mgr. Jakub Oliva,
advokátní koncipient

[DOHNAL PERTOT SLANINA, advokátní kancelář, v.o.s.](#)
OLOMOUC | PRAHA | HRADEC KRÁLOVÉ | LETOHRAD

Palackého 75/21
779 00 Olomouc

Prvního pluku 347/12a
186 00 Praha 8 - Karlín

Komenského 266/3
500 03 Hradec Králové

Václavské náměstí 76
561 51 Letohrad

Tel.: +420 587 407 086
e-mail: info@akdps.cz

[1] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 8. 2001, sp. zn . 21 Cdo 1954/2000.

[2] Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015, s. 351 - 357.

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

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](#)