4. 9. 2006

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

Výpovědní doba

Svému zaměstnanci jsem dal výpověď z důvodu opakovaného porušování pracovní kázně. Vzhledem k tomu, že byl v průběhu výpovědní doby 2 týdny v pracovní neschopnosti, zajímá mě, zda se mu výpovědní doba o tyto 2 týdny prodlužuje?

Z ustanovení § 48 odst. 1 zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb.) plyne, že zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď mimo jiné *v průběhu* tzv. ochranné doby. Ochrannou dobou se rozumí i doba, po kterou je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným (jestliže si ovšem tuto neschopnost nevyvolá úmyslně).

Jiná situace nastane, pokud dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď *před počátkem běhu* ochranné doby (tedy před tím, než byl zaměstnanec uznán pro nemoc dočasně práce neschopný). V takovém případě záleží na tom, zda má výpovědní doba skončit až po návratu zaměstnance z pracovní neschopnosti nebo ještě za trvání ochranné doby.

Pokud výpovědní doba skončí až po návratu zaměstnance z pracovní neschopnosti, nemá délka ochranné doby vliv na běh výpovědní doby. To znamená, že onemocní-li zaměstnanec v průběhu výpovědní doby na dva týdny s tím, že se do práce vrátí znovu před tím, než uplyne celá výpovědní doba, neprodlužuje se výpovědní doba o tyto dva týdny.

Může se ovšem stát, že zaměstnanec onemocní až v samém závěru výpovědní doby tak, že by mu za normálních okolností výpovědní doba uplynula v průběhu ochranné doby. V praxi tato situace nastane tehdy, onemocní-li zaměstnanec kupř. tři dny před skončením výpovědní doby.

V takovém případě se ochranná doba do výpovědní doby nezapočítává. To znamená, že se výpovědní doba přeruší a její zbylá část doběhne až po skončení ochranné doby. Pracovní poměr pak skončí až uplynutím zbývající části výpovědní doby. Zaměstnanec však může prohlásit, že na tomto prodloužení výpovědní doby nemá zájem; v takovém případě skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby bez ohledu na přetrvávající pracovní neschopnost zaměstnance.

Vaško Jaroslav

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Určení rozhodného období pro zjištění průměrného výdělku ke stanovení odstupného při rozvázání pracovního poměru dle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce
- Rozhodnutí lékaře o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance a její účinky na suspenzi pracovního závazku
- Náhrada mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru, jestliže zaměstnanec není zdravotně způsobilý konat práci
- Převod nevyčerpané dovolené podle novely zákoníku práce
- Pracovní povinnosti v době pracovní neschopnosti
- Simulace právního jednání v pracovněprávních vztazích
- Podstatné zhoršení pracovních podmínek v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů
- K problematice zjišťování nemoci z povolání
- Vedoucí zaměstnanci příspěvkových organizací a problémy spojené a jejich odvoláním

- Dohoda o konkurenční doložce přece jenom není pro zaměstnance nezávazným cárem papíru, potvrdil Ústavní soud
- Povinnost zaměstnance nastoupit do práce k výzvě zaměstnavatele i za trvání sporu o neplatnost výpovědi pro nadbytečnost