

## **Ochrana zaměstnance, pečujícího o dítě, před výpovědí ze strany zaměstnavatele**

Zaměstnanec pečuje o dítě trvale (§ 48 odst. 1 písm. d) zák. práce), jestliže se o dítě sám (popřípadě společně s matkou dítěte) fakticky a bez přerušování stará; trvalý a nepřerušovaný faktický výkon péče o dítě vylučuje sama o sobě skutečnost, že zaměstnanec, který nečerpá rodičovskou dovolenou, vykonává i po narození dítěte trvale, ve stanovené pracovní době, práce podle pracovní smlouvy.

Zaměstnanec pečuje o dítě trvale (§ 48 odst. 1 písm. d) zák. práce), jestliže se o dítě sám (popřípadě společně s matkou dítěte) fakticky a bez přerušování stará; trvalý a nepřerušovaný faktický výkon péče o dítě vylučuje sama o sobě skutečnost, že zaměstnanec, který nečerpá rodičovskou dovolenou, vykonává i po narození dítěte trvale, ve stanovené pracovní době, práce podle pracovní smlouvy.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2078/2002, ze dne 8.4.2003)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce M. V., zastoupeného advokátem, proti žalované H. - p., a.s., zastoupené advokátem, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 4 pod sp. zn. 20 C 198/2001, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 23. července 2002 č.j. 21 Co 232/2002-42, tak, že dovolání žalobce zamítl.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 29.6.2001 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává „s odvoláním na ust. § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce v platném znění, v souvislosti s rozhodnutím zaměstnavatele o reorganizaci H., a.s. ve smyslu směrnice č. 1/1998 organizačního řádu H., a.s. a směrnice č. 4/1999 pracovního řádu H., a.s. za účelem zvýšení efektivnosti práce, resp. z důvodu zrušení jeho pracovního místa“, výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti, neboť nemá možnost žalobce dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani nemá možnost nabídnout mu jiné pracovní místo, a to ani v místě jeho bydliště.

Žalobce se domáhal určení, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnil tím, že po skončení jeho pracovního poměru by u žalované pracoval pouze jeden makléř, „což odporuje doporučení Komise pro cenné papíry“, podle kterého „obchodník s cennými papíry má alespoň dva makléře, kteří jsou k obchodníkovi v hlavním pracovním poměru“; ze strany žalované by se tak jednalo o „nenaplnění věcných předpokladů pro výkon činnosti obchodníka s cennými papíry a tudíž porušení zákona o cenných papírech“. Neplatnost výpovědi spatřoval rovněž v okolnosti, že trvale pečuje o dítě mladší než tři roky a že proto „se na něj vztahuje ustanovení § 48 odst. 1 písm. d) zákoníku práce v platném znění“.

Obvodní soud pro Prahu 4 rozsudkem ze dne 18.3.2002 č.j. 20 C 198/2001-24 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 5.225,- Kč. Ve věci samé dospěl k závěru, že byly dodrženy všechny formální náležitosti výpovědi a že byl naplněn i výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, neboť bylo prokázáno, že v době dání výpovědi došlo na pracovišti žalobce k organizační změně a že „tato změna je v příčinné souvislosti se zrušením pracovního místa žalobce a jeho nadbytečností“. Protože zaměstnancem požívajícím zvýšenou ochranu podle ustanovení § 48 odst. 1 písm. d) zák. práce před skončením pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele je podle názoru soudu prvního stupně v daném případě matka dítěte žalobce čerpající rodičovskou dovolenou ve smyslu ustanovení § 158 zák. práce, a nikoliv sám žalobce, je výpověď z pracovního poměru daná žalobci dne 29.6.2001 platným právním úkonem.

K odvolání žalobce Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 23.7.2002 č.j. 21 Co 232/2002-42 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované náklady odvolacího řízení ve výši 5.150,- Kč „na účet jejího právního zástupce“. Odvolací soud přisvědčil názoru soudu prvního stupně, že ustanovení § 48 odst. 1 písm. d) zák. práce „je třeba vykládat v souvislosti s ostatními ustanoveními zákoníku práce, a to zejména zákonnou možností čerpání rodičovské dovolené, což přísluší jak matce, tak i otci dítěti“, a že tedy mezi zaměstnance dotčené ustanovením § 48 odst. 1 písm. d) zák. práce je nutno zahrnout zaměstnankyně těhotné, zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou a zaměstnankyně a zaměstnance pečující alespoň o jedno dítě mladší než tři roky a současně čerpající rodičovskou dovolenou podle ustanovení § 158 zák. práce. Žalobce však sám rodičovskou dovolenou nečerpал, a proto mu „ochrana podle tohoto ustanovení nepříslušela“. Protože ostatní okolnosti týkající se existence pracovního poměru i samotné výpovědi (tj. její formální i materiální perfektnosti, včetně doručení) „nebyly mezi účastníky sporné“, ztotožnil se odvolací soud se závěrem soudu prvního stupně, že výpověď podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce byla žalobci dána platně.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce z důvodu nesprávného právního posouzení věci dovolání, jehož přípustnost dovozoval z ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) zák. práce. Zásadní právní význam napadeného rozhodnutí spatřoval v tom, že řeší právní otázku, která dosud nebyla v rozhodování odvolacího soudu řešena, tj. zda se na zaměstnankyni či zaměstnance pečujícího o dítě mladší než tři roky a současně nečerpajícího rodičovskou dovolenou vztahuje ochranná doba podle ustanovení § 48 odst. 1 písm. d) zák. práce. Žalobce vytkl soudům, že v daném případě „provedly nepřipustný extenzivní výklad“ ustanovení § 48 odst. 1 písm. d) zák. práce, jestliže dovodily, že mezi zaměstnance, kterým toto ustanovení poskytuje zvýšenou ochranu, patří (vedle zaměstnankyň těhotných a čerpajících mateřskou dovolenou) zaměstnankyně a zaměstnanci pečující alespoň o jedno dítě mladší než tři roky a - což ve zmíněném ustanovení není vůbec uvedeno - „současně čerpající rodičovskou dovolenou“. Kdyby zákonodárce měl pojmem „trvale pečují“ na mysli „čerpající rodičovskou dovolenou“ jistě by toto v ustanovení § 48 odst. 1 písm. d) zák. práce uvedl. Jelikož však takto neučinil, je žalobce přesvědčen, že „právě v souvislosti s § 158“ má být zvýšená ochrana poskytnuta mužům či ženě, kteří rodičovskou dovolenou nečerpají, přesto však pečují o dítě mladší než tři roky bez ohledu na to, zda o něj pečují sami či s druhým rodičem dítěte, který rodičovskou dovolenou čerpá. Takový přístup koresponduje i s pojetím rodičovské péče podle zákona o rodině, kdy jsou oba rodiče, nejen rodič čerpající rodičovskou dovolenou, povinni pečovat o zdraví dítěte, o jeho tělesný, rozumový a mravní vývoj a důsledně chránit jeho zájmy, mezi které nepochybně patří i „finanční zajištění rodiny“. Představa soudů, že „trvale pečovat o dítě znamená čerpat rodičovskou dovolenou“, je proto podle názoru dovolatele „nestandardní“ a z ní vyplývající výklad ustanovení § 48 odst. 1 písm. d) zák. práce „by měl silný sociální dopad, jelikož by se rodina ocitla bez finančního zajištění“. Žalobce navrhl, aby odvolací soud rozsudky soudů obou stupňů zrušil a aby věc vrátil

soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.), se nejprve zabýval tím, zda v posuzovaném případě je dovolání přípustné.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o.s.ř.).

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu a proti usnesení odvolacího soudu, jimiž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé [§ 237 odst.1 písm. a) o.s.ř.], jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil [§ 237 odst. 1 písm.b) o.s.ř.], nebo jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst.1 písm.b) o.s.ř. a jestliže dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam [§ 237 odst.1 písm.c) o.s.ř.].

Žalobce napadá dovoláním rozsudek odvolacího soudu, kterým byl rozsudek soudu prvního stupně o věci samé potvrzen. Protože dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. není v této věci přípustné (ve věci nebylo soudem prvního stupně vydáno rozhodnutí, které by odvolací soud zrušil), může být přípustnost dovolání v této věci založena jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. přitom není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam; přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže rozhodnutí odvolacího soudu po právní stránce zásadní význam skutečně má.

Podle ustanovení § 237 odst. 3 o.s.ř. rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je odvolacími soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně, nebo řeší-li právní otázku v rozporu s hmotným právem.

Odvolací soud řešil v posuzované věci právní otázku, zda se zákaz výpovědi v ochranné době podle ustanovení § 48 odst. 1 písm. d) zák. práce vztahuje také na zaměstnance (toho z obou rodičů dítěte mladšího než tři roky), který nečerpá rodičovskou dovolenou podle ustanovení § 158 zák. práce. Protože tato právní otázka dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu řešena a protože posouzení uvedené otázky bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu z tohoto hlediska rozhodnutí, které má po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání proti rozsudku odvolacího soudu je v tomto směru podle ustanovení § 237 odst.1 písm. c) o.s.ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1, věta první o.s.ř.), Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Projednanou věc je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že žalovaná dala žalobci výpověď dopisem ze dne 29.6.2001, který mu byl doručen téhož dne - podle zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31.3.2002 (tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. [6/2002](#) Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů) - dále jen „zák. práce“.

Podle ustanovení § 48 odst. 1 písm. d) zák. práce zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je 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 tři roky.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno, že žalobce pracoval u žalované společnosti na základě pracovní smlouvy naposledy jako makléř a analytik kapitálových trhů. Dopisem ze dne 29.6.2001 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce „z důvodu nadbytečnosti“. V době dání výpovědi žil žalobce ve společné domácnosti s manželkou a s dcerou narozenou 9.2.2001; jeho manželka do července 2001 čerpala mateřskou dovolenou a po jejím skončení rodičovskou dovolenou.

Zákaz rozvázání pracovního poměru výpovědí v ochranné době představuje ochranu zaměstnance před ztrátou zaměstnání ve stanovených případech, kdy by skutečnost, že obdrží výpověď, byla pro něj nepřiměřenou tvrdostí. Skutkové podstaty, které vytyčují životní situace požívající zvýšené ochrany, jsou v ustanovení § 48 odst. 1 zák. práce vymezeny taxativně; extenzivní výklad jdoucí nad daný zákonný rámec - a v tom je třeba dovolateli přisvědčit - proto není přípustný. Námitka žalobce, že výpověď mu byla dána v ochranné době v rozporu s ustanovením § 48 odst. 1 písm. d) zák. práce, však není důvodná.

Jednou z povinností z rozsáhlého souboru práv a povinností vyplývajících pro zaměstnance z pracovního poměru, je povinnost zaměstnance ode dne, kdy vznikl pracovní poměr, konat podle pokynů zaměstnavatele osobně práci podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době [srov. § 35 odst. 1 písm. b) zák. práce]. Tato povinnost, která je základem obsahu pracovněprávního závazku založeného pracovní smlouvou, má osobní povahu; cíl sledovaný uzavřením pracovněprávního vztahu lze totiž splnit jen osobním výkonem sjednaného druhu práce a je vyloučena možnost, aby se při jejím výkonu nechal zaměstnanec někým zastoupit. Samotná okolnost, že se zaměstnanec stal otcem dítěte a že mu tedy narozením dítěte vznikla nová práva a povinnosti (rodičovská zodpovědnost), nemá na rozsah uvedených povinností žádný vliv, i když osobní výkon práce zaměstnance ve stanovené pracovní době představuje - objektivně vzato - výrazné omezení z hlediska plnění jeho rodičovských povinností.

Jako součást opatření, která umožňují mužům a ženám sladit své profesionální a rodinné povinnosti se zřetelem na podporování rovných příležitostí pro obě pohlaví, byla do pracovního zákonodárství implementována Směrnice č. 96/34/EC týkající se Rámcové smlouvy uzavřené mezi organizacemi U., C. a E. o rodičovském volnu. S účinností od 1.1.2001 byl zákonem č. [155/2000](#) Sb., kterým se mění zákon č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, zrušen institut další mateřské dovolené a byl zaveden institut rodičovské dovolené, která náleží ve stanoveném rozsahu jak matce, tak i otci dítěte (srov. § 158 věta druhá zák. práce). Zásadou čerpání mateřské a rodičovské dovolené se stalo, že se rodiče mohou v trvalé faktické péči o dítě střídat,

může ji čerpat pouze jeden z nich, ale také ji mohou čerpat současně ve stejném okamžiku (srov. § 160 odst. 1 zák. práce) a jejich práva a povinnosti ve vztahu k pracovnímu poměru jsou stejná. Rodičovskou dovolenou k prohloubení péče o dítě (která se tak stává trvalou a nepřerušovanou denním výkonem zaměstnání), je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost (srov. § 158 věta první zák. práce); nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu mateřské a rodičovské dovolené je důležitou osobní překážkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen omluvit (§ 127 zák. práce).

Uvedené úpravě mateřské a rodičovské dovolené byla přizpůsobena rovněž zákonná ochrana každého zaměstnance (tedy - na rozdíl od dřívější úpravy - nikoliv jen osamělého zaměstnance) před výpovědí z pracovního poměru (srov. čl. 5 Směrnice Rady Evropských společenství ze dne 9. února 1976 č. 76/207/EEC o realizaci zásady stejného zacházení pro muže i ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu a služební povýšení a pracovní podmínky a čl. II. bod 4. Rámcové smlouvy o rodičovském volnu, která je přílohou Směrnice č. 96/34/EC). Z ustanovení § 48 odst. 1 písm. d) a § 49 písm. b) části věty před středníkem zák. práce ve znění čl. I. bodů č. 26 a č. 27 zákona č. [155/2000](#) Sb., kterým se mění zákon č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, vyplývá, že v rámci realizace zásady rovného zacházení byla ochrana před rozvázáním pracovního poměru výpovědí přiznána rovněž zaměstnanci, který po stanovenou dobu trvale pečuje alespoň o jedno dítě mladší než tři roky a že tento zákaz výpovědi vyslovený v ustanovení § 48 odst. 1 písm. d) zák. práce může být i bezvýjimečný, neboť vyloučení ze zákazu výpovědi se podle ustanovení § 49 písm. b) části věty před středníkem zák. práce nevztahuje na zaměstnankyni na mateřské dovolené (§ 157 odst. 1) nebo na zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou žena je oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Názor žalobce, který pojem trvalé péče o dítě ztotožňuje s existencí rodičovské zodpovědnosti a který, nepřihlížeje k uvedeným vzájemným souvislostem, své závěry buduje jedině na úzkém gramatickém výkladu ustanovení § 48 odst. 1 písm. d) zák. práce, proto není správný.

Z uvedeného vyplývá, že zaměstnanec pečuje o dítě trvale [§ 48 odst. 1 písm. d) zák. práce], jestliže se o dítě sám (popřípadě společně s matkou dítěte) fakticky a bez přerušení stará; trvalý a nepřerušovaný faktický výkon péče o dítě vylučuje sama o sobě skutečnost, že zaměstnanec, který nečerpá rodičovskou dovolenou, vykonává i po narození dítěte trvale, ve stanovené pracovní době, práce podle pracovní smlouvy.

Protože rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný, a protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelem tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen vadou uvedenou v ustanovení § 229 odst. 1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o.s.ř. nebo jinou vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobce podle ustanovení § 243b odst. 2, části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

## Další články:

- [Pracovní poměr](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Mzda \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovní poměr \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Převedení zaměstnance na jinou práci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Plat](#)
- [Doručování](#)
- [Pracovní smlouva](#)
- [Bezpečnost a ochrana zdraví při práci](#)
- [Konzumace alkoholu na pracovišti \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)