

VI.2.2.2 Zákaz výpovědi (§ 53 a 54)

Zákoník práce v určitých případech upřednostňuje ochranu trvání pracovního poměru před tím, aby mohl zaměstnavatel realizovat své právo a dát zaměstnanci výpověď. I když tedy existuje výpovědní důvod na straně zaměstnavatele, zaměstnavatel nesmí zaměstnanci dát výpověď v ochranné době, tj. v době, kdy by pro zaměstnance bylo značně obtížné nové zaměstnání získávat (těhotné ženy, zaměstnanec v pracovní neschopnosti atd.), anebo by se rozvázání pracovního poměru výpovědí jevilo jako nespravedlivé vzhledem k tomu, že zaměstnanec plní jiné povinnosti vůči společnosti (výkon vojenského cvičení, uvolnění pro výkon veřejné funkce).

Ochrannou dobu zákoník práce vymezuje následovně:

- doba, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a doba od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování;
- při výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto druhů vojenské činné služby, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto druhů vojenské činné služby;
- doba, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce;
- doba, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou;
- doba, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci;
- doba, kdy zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči v případech podle § 41a a 41c zákona o nemocenském pojištění se souhlasem zaměstnavatele podle § 191a, doba, kdy ošetřuje dítě mladší než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění a doba, kdy pečuje o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění.

Pro zákaz výpovědi je rozhodný stav v době, kdy byla výpověď dána (zaměstnanci doručena). Pokud by zaměstnanci, na kterého se vztahuje ochranná doba, zaměstnavatel dal výpověď v ochranné době, je výpověď neplatná, i kdyby výpovědní doba měla skončit až po uplynutí ochranné doby, a stejně tak v případě, že zaměstnavatel nevěděl o tom, že v době dání výpovědi se na zaměstnance vztahuje ochranná doba (nevěděl by např. o tom, že zaměstnankyně je těhotná).

Jestliže skutečnost, pro kterou plyne ochranná doba, nastala až po doručení výpovědi, výpověď by z tohoto důvodu neplatná nebyla. Pokud by však výpovědní doba měla uplynout v ochranné době (pracovní poměr by měl skončit například v době pracovní neschopnosti zaměstnance), pak se ochranná doba nezapočítává do výpovědní doby, to znamená, že výpovědní doba se přerušuje a její zbývající část doběhne až po skončení ochranné doby (například po skončení pracovní neschopnosti zaměstnance), pokud by zaměstnanec neprohlásil, že na tomto prodloužení pracovního poměru netrvá.

Pokud ochranná doba nastane po doručení výpovědi a skončí ještě před uplynutím výpovědní doby, nemá na běh výpovědní doby vůbec žádný vliv (například zaměstnanec je uznán během výpovědní doby na 1 týden dočasně práce neschopným kvůli nemoci, ale před koncem výpovědní doby se vrátí do práce).

Ochranná doba hraje roli pouze při výpovědi ze strany zaměstnavatele. Zaměstnanec může dát platně výpověď i v „ochranné době“ a rovněž výpovědní doba může při výpovědi ze strany zaměstnance doběhnout v průběhu „ochranné doby“.

Zákaz výpovědi v ochranné době (§ 54) se nevztahuje:

- na výpověď danou zaměstnanci z důvodu rušení nebo přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. To neplatí v případě, jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána;
- na výpověď danou zaměstnanci z důvodu přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. To neplatí v případě těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou (resp. zaměstnanec, který čerpá po tuto dobu rodičovskou dovolenou);
- na výpověď danou zaměstnanci z důvodu, pro který zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr s výjimkou zaměstnankyně na mateřské dovolené nebo zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou žena je oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď 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;
- na výpověď danou zaměstnanci pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci (dle § 52 písm. g)) nebo pro porušení povinnosti stanovené v § 301a zvláště hrubým způsobem (dle § 52 písm. h)) s výjimkou těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnankyně či zaměstnance, kteří čerpají mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.

Judikáty NS:

21 Cdo 968/2015

21 Cdo 1202/2014

2018 - MPSV, TREXIMA, spol. s r.o.