

OTAZNÍKY KOLEM VÝPOVĚDNÍ DOBY

JUDr. LADISLAV JOUZA

Mezi nejpoužívanější formy skončení pracovního poměru patří výpověď. Této možnosti může využít nejen zaměstnavatel, ale i zaměstnanec. Zákoník práce (dále ZP) tento postup umožňuje v § 50 a následujících.

RŮZNÁ DÉLKA

Výpovědní doba počíná běžet od prvního dne měsíce, který následuje po měsíci, v němž byla výpověď doručena (např. výpovědní doba výpovědi doručené 25. listopadu začíná plynout dne 1. prosince, výpovědní doba výpovědi doručené 1. prosince začíná plynout dnem 1. ledna následujícího roku).

Výpovědní doba je stejná pro výpověď danou zaměstnancem i zaměstnavatelem a činí nejméně dva měsíce (§ 51 ZP). Délku výpovědní doby ponechává ZP na smluvní volnosti účastníků. **Může být dohodnuta výpovědní doba delší než 2 měsíce, nikoliv kratší.** U zaměstnavatele mohou tedy existovat různé délky výpovědní doby u jednotlivých zaměstnanců na základě smluvního ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Musí však být zachována rovnost. Výpovědní doba nemůže být prodloužena např. kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem, tedy hromadně pro všechny zaměstnance.

Výpovědní doba **může být diferencována** např. s ohledem na věk zaměstnance, dobu trvání pracovního poměru, povahu práce, odbornost apod. Její délka nemůže však být různá u zaměstnavatele a jiná u zaměstnance. Není ale možné sjednat nebo stanovit, že zaměstnanec – odborník, který je přijímán do pracovního poměru –, bude mít výpovědní dobu pětíměsíční a zaměstnavatel jen dvouměsíční. V praxi někdy zaměstnavatelé odůvodňují tento postup problematickým obstaráváním náhrady za zaměstnance-odborníka, který dal výpověď. Dvouměsíční doba je pro ně nedostatečná.

DELŠÍ VÝPOVĚDNÍ DOBA

Výpovědní doba nemusí vždy končit poslední den v kalendářním měsíci. Zejména se jedná o případy, kdy poslední den kalendářního měsíce spadá do tzv. ochranné doby (např. do pracovní neschopnosti zaměstnance) – viz § 53 odstavec 2 ZP. Uplynuli poslední den výpovědní doby v ochranné době, **běh výpovědní doby se zastaví.** Většinou se jedná o případy, kdy ještě v tento den trvá pracovní neschopnost zaměstnance. Ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Výpovědní doba se prodlužuje a skončí uplynutím zbývajících částí po ukončení ochranné doby. Výjimka nastane v případě, kdy zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení výpovědní doby netrvá.

PŘÍKLAD 1

Zaměstnanec byl uznán dočasně práceneschopným dne 27. září na dobu 1 týdne a na den 30. září připadl poslední den dvouměsíční výpovědní doby. Výpovědní doba se prodlužuje o 4 dny (období od počátku pracovní neschopnosti 27. září do uplynutí vý-

povědní doby 30. září). Tyto 4 dny se přičtou ke dni, kdy skončí pracovní neschopnost, v uvedeném případě k 3. říjnu. Pracovní poměr tedy skončí teprve 7. října.

K prodloužení nebo ke stavení běhu výpovědní doby nedochází, jestliže ochranná doba (např. vznik pracovní neschopnosti), která začala běžet po podání výpovědi, **skončila ještě před uplynutím výpovědní doby.**

PŘÍKLAD 2

Zaměstnanec bude uznán práce neschopným dne 20. 6. na dobu 1 týdne a na den 30. června připadá poslední den dvouměsíční výpovědní doby. Pracovní poměr skončí dnem 30. června, neboť ochranná doba skončila dříve, než nastal poslední den výpovědní doby.

PŘÍKLAD 3

Zaměstnanec dal výpověď z pracovního poměru v březnu. Výpovědní doba začíná běžet první den následujícího měsíce a končí poslední den dvouměsíčního období, to je 31. května. Kdyby tento zaměstnanec onemocněl např. v průběhu května a jeho pracovní neschopnost by trvala ještě i poslední den výpovědní doby (31. května), přesto by jeho pracovní poměr skončil právě tímto dnem.

Ochranná doba se nevztahuje na výpovědi, které podává zaměstnanec. Kdyby však dostal výpověď od zaměstnavatele, jeho pracovní poměr by v pracovní neschopnosti nemohl skončit a výpovědní doba by se prodlužovala o dobu pracovní neschopnosti.

Výpovědní doba rovněž neskončí poslední den kalendářního měsíce, jestliže výpověď dal zaměstnavatel zaměstnankyni z důvodu, pro který by mohl okamžitě zrušit pracovní poměr [§ 52 písm. g) ZP], před nástupem na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou a výpověď by měla uplynout ještě v této době. Výpovědní doba pak skončí současně s mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.

KDY NEJDE O VÝPOVĚĎ

Personální praxi stále komplikují případy, kdy zaměstnavatel podá ústní výpověď. Zejména po účinnosti nového občanského zákoníku (zákon č. 89/2012 Sb.) a změnového zákona č. 303/2013 Sb. je řešení takové situace komplikovanější. **K právnímu jednání, které nesplňuje požadavek písemné formy, se totiž nepřihlíží.** V případě výpovědi z pracovního poměru, která nebyla dána písemně, to znamená neexistenci tohoto právního jednání. Důsledky výpovědi (skončení pracovního poměru) nemohou nastat, neboť výpověď neexistuje. Stejně se posuzuje ústní zrušení pracovního poměru ve zkušební době nebo okamžitě zrušení.

V těchto případech se nemůže uplatnit § 69 ZP, který stanoví postup při neplatném rozvázání pracovního poměru. **Nejde o neplatnost výpovědního důvodu, ale o posouzení právního jednání, k němuž se nepřihlíží.** Např. nesouhlasí-li zaměstnanec s ústní výpovědí, může podat návrh k soudu podle § 80 zákona č. 99/1963 Sb. (občanský soudní řád, dále OSŘ) ve formě tzv. žaloby na plnění. Obsah návrhu směřuje k tomu, aby zaměstnavatel nadále plnil povinnosti, které vyplývají z pracovní smlouvy.

Zaměstnavatel rovněž může podávat návrh k soudu podle § 80 OSŘ na plnění povinností, které pro zaměstnance vyplývají z pracovní smlouvy. V případě, že by se zaměstnanec po ústním zrušení pracovního poměru „nevrátil“ do zaměstnání, mohl by



PRACOVNÍ PRÁVO

zaměstnavatel uplatňovat nárok na náhradu škody, která mu vznikla (například si zajistil náhradního zaměstnance, nařizoval přesčasy apod.).

V personální praxi by takové jednání smluvních stran – výpověď podaná ústně – vůbec nevyvolalo zamýšlené právní důsledky, tedy skončení pracovního poměru. Ten by nadále existoval.

O tom, že smluvní strana je nadále povinna plnit povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy, může rozhodnout soud.

VÝPOVĚĎ A JUDIKATURA

Pro ilustraci je vhodné si připomenout některá rozhodnutí Nejvyššího soudu, která řeší problematiku výpovědní doby.

Delší výpovědní doba: K dohodě o výpovědní době delší než 2 měsíce (§ 51 odst. 1 zák. práce) musí dojít dříve, než taková doba začne běžet (z rozhodnutí NS ze dne 21. 4. 2010).

Neuvedení doby ve výpovědi: Neuvede-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel ve výpovědi výpovědní dobu nebo ji uvede nesprávně, výpověď není neplatná. Pracovní poměr tak končí uplynutím zákonné výpovědní doby [NS 21 Cdo 2209/2000 (C 783)].

Více výpovědních důvodů: Kumulace více výpovědních důvodů v jedné výpovědi je zásadně přípustná (S III, s. 45).

Uplatnění více výpovědních důvodů v jedné výpovědi: Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnanci není neplatná jen proto, že v ní zaměstnavatel uplatnil více důvodů, uvedených v § 52 zákoníku práce. Uvedená skutečnost má za následek, že v řízení zahájeném na návrh zaměstnance podle § 72 ZP je třeba jednotlivé výpovědní důvody zkoumat každý zvlášť a samostatně je také třeba posuzovat jejich účinky na další trvání pracovního poměru; jestliže pracovní poměr skončí na základě jednoho z nich, stávají se ostatní uplatněné důvody obsoletními [NS 21 Cdo 2098/2004 (SJ 108/2005)]. ■

Autor článku je expertem v oblasti pracovního práva, advokátem a rozhodcem pracovních sporů.

VZROSTL POČET OSVČ I ZAMĚSTNAVATELŮ

Podnikání jako hlavní činnost mělo v září letošního roku 590 532 OSVČ, vedlejší činnost vykonávalo 405 734 z celkového počtu 996 266 OSVČ registrovaných u ČSSZ. Z údajů ČSSZ dále vyplývá, že celkový počet OSVČ se ve srovnání se zářím loňského roku zvýšil téměř o 5 tisíc. V loňském roce počet podnikatelů, tedy například soukromých lékařů, umělců nebo zemědělců, stoupl za celý rok o čtyři tisíce. Nejvíce podnikatelů je evidováno v Praze (170 000) a ve Středočeském (136 000) a Jihomoravském (110 000) kraji. Mírně narostl počet OSVČ povinných platit zálohy na důchodové pojištění i těch, kteří si platí dobrovolně nemocenské pojištění. Více je rovněž občanů, kteří se dobrovolně důchodově pojistili (loni 6 929, letos 7 507).

Růst zaznamenala ČSSZ i v počtu zaměstnavatelů, v září 2016 jich bylo o téměř o 1 500 více než loni. Zvýšil se i počet zaměstnaných pojištěnců, ve srovnání s rokem 2015 o rovných 57 193.