



JE ZAMĚSTNANEC CHRÁNĚN V PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI PŘED VÝPOVĚDÍ VŽDY?

(... I KDYŽ SE TŘEBA JEN ÚČELOVĚ „HODIL MAROD“? ... A JAK PRODLUŽUJE PRACOVNÍ NESCHOPNOST VÝPOVĚDNÍ DOBU A CELÝ PRACOVNÍ POMĚR?)

Podle § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je zakázáno dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, když je zaměstnanec uznán dočasně praceneschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance či zneužití návykových látek, a v době 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.

Výjimky z ochrany před zákazem výpovědi, tedy na které výpovědní důvody se zákaz výpovědi nevztahuje, specifikuje § 54 zákoníku práce. Zákaz výpovědi tedy není absolutní a nevztahuje se na výpověď danou zaměstnanci:

- pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b) zákoníku práce (tj. ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část; nebo přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část). To však neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána (je tak vlastně upravena výjimka z výjimky – v určitých případech výpovědi z výpovědního důvodu dle § 52 písm. b) zákoníku práce, tedy přemísťuje-li se zaměstnavatel, se zákaz výpovědi potažmo případně prodloužení výpovědní doby uplatnit má)¹;
- z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr (tj. byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců; nebo porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem), pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou;
- pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g) zákoníku práce], pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Resp. opačně (a také jednodušeji, než to říká zákon) můžeme uvést, že zákaz výpovědi platí pro následující výpovědní důvody neboli výpovědní doba (a pracovní poměr) se případně prodlužuje o ochrannou dobu z důvodu nemoci (pracovní neschop-

nosti), jestliže výpověď byla dána ještě před vznikem pracovní neschopnosti, při uplatnění těchto výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele:

- nadbytečnost zaměstnance podle § 52 písm. c) zákoníku práce,
- zdravotní důvody podle § 52 písm. d) nebo e) zákoníku práce,
- nesplňování předpokladů pro výkon sjednané práce nebo nesplňování požadavků pro řádný výkon práce ve smyslu § 52 písm. f) zákoníku práce.

KDYŽ TEDY NĚKDO ÚČELOVĚ PŘEDSTÍRÁ PRACOVNÍ NESCHOPNOST

Nemá smysl zastírat, že uvedené ochrany zaměstnanci v praxi často, když ne přímo zneužívají, tak účelově využívají, hodí-li se tzv. marod v očekávání výpovědi, ať již nemoc přímo simulují, nebo jen využijí svých chronických zdravotních obtíží a přesvědčí lékaře o jejich akutnosti, aby se výpovědi vyhnuli, resp. ji oddálili, nebo když už skutečně onemocněli, aby si prodloužili výpovědní dobu a trvání celého pracovního poměru ve smyslu § 53 odst. 2 zákoníku práce.

Nejvyšší soud ČR řešil otázku, zda zaměstnanci, kterému dal zaměstnavatel výpověď z pracovního poměru v době, kdy byl uznán dočasně neschopným práce, lze pro rozpor s dobrými mravy za určitých okolností odeprít ochranu podle § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

SMYSL A ÚČEL OCHRANNÉ DOBY A ZÁKAZU VÝPOVĚDI BĚHEM NÍ

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3722/2017, ze dne 20. 2. 2019, připomenul, že ochrannou dobou podle § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce se rozumí období dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, během kterého zaměstnavatel nesmí (má výslovně zakázáno) dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, i kdyby k ní byly jinak splněny všechny podmínky. Zákoník práce tímto způsobem chrání zaměstnance, který se přechodně ocitl v obtížné životní situaci, v níž by si jen těžko mohl hledat jiné zaměstnání a v níž by rozvázání pracovního poměru pro něj bylo nepřiměřenou tvrdostí. Rozvázání pracovního poměru v ochranné době je důvodem neplatnosti výpovědi. Není přitom významné, zda zaměstnavatel věděl o tom, že dává výpověď chráněnému zaměstnanci; zákaz výpovědi v ochranné době působí objektivně a právní následky tohoto zákazu nastávají bez ohledu na to, že ho zaměstnavatel porušil nezavineně. Pro posouzení platnosti výpovědi z hlediska § 53 zákoníku práce je rozhodující stav, který je tu v době, kdy byla dána výpověď, tj. kdy byla výpověď doručena zaměstnanci. Ochranná doba vztahující se k dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance trvá vždy ode dne, v němž bylo lékařem zjištěno, že zaměstnanec je dočasně praceneschopným, i když byl uznán praceneschopným se zpětnou platností dřívějším dnem, a končí dnem, kterým byla dočasná pracovní neschopnost ukončena (NS odkázal na svůj dřívější rozsudek ze dne 20. 8. 2001, spis. zn. 21 Cdo 1954/2000).

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3722/2017, ze dne 20. 2. 2019 odmítl názor, že zaměstnanci lze s ohledem na § 6 a § 8 občanského zákoníku (o. z.) odmítnout právní ochranu vyplývající z § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Podle § 6 odst. 1 o. z. má každý povinnost jednat v právním styku poctivě. Nikdo nesmí po-





dle § 6 odst. 2 o. z. těžit ze svého nepoctivého nebo protiprávního činu. Nikdo nesmí těžit ani z protiprávního stavu, který vyvolal nebo nad kterým má kontrolu (§ 6 odst. 2 o. z. věta druhá). Podle § 8 o. z. zjevně zneužití práva nepoživá právní ochrany.

VE STANOVENÝCH PŘÍPADECH JE ZAMĚSTNANEC CHRÁNĚN VŽDY

Při úvaze, zda lze některým z uvedených principů odůvodnit odepření ochrany, kterou dočasně práceneschopnému zaměstnanci poskytuje § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, je třeba mít na zřeteli, že slova „zakazuje se dát zaměstnanci výpověď“ užitá v záhlaví § 53 odst. 1 zákoníku práce jsou v § 363 zákoníku práce označena za ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie, od kterých není možné se odchýlit, ledaže by šlo o odchýlení ve prospěch zaměstnance (srov. § 4a odst. 3 zákoníku práce). Z toho vyplývá, že zákaz výpovědi v ochranné době vychází z kogentního ustanovení, od kterého se lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance. Uvedené ustanovení přitom spojuje zákaz výpovědi výlučně s objektivní existencí určité situace, bez ohledu na jakékoli subjektivní prvky.

A můžeme dodat, že zaměstnanec v pracovní neschopnosti vždy požívá i výhody vyplývající z § 53 odst. 2 zákoníku práce, který upravuje prodloužení výpovědní doby z důvodu ochranné doby, na které si dále posvítíme.

PRODLOUŽENÍ VÝPOVEDNÍ DOBY O PRACOVNÍ NESCHOPNOST

Jestliže je zaměstnanec ke dni, kdy by měl pracovní poměr na základě výpovědi od zaměstnavatele z uvedených důvodů skončit, v pracovní neschopnosti, tak dojde, trvá-li na tom, resp. nevyjádří-li se, že na tom netrvá, k prodloužení výpovědní doby a tím i pracovního poměru. Pracovní neschopnost z důvodu nemoci nebo úrazu tedy může oddálit skončení pracovního poměru nejen proto, že zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď, ale i tehdy, pokud mu ji již dal (doručil) před započítáním pracovní neschopnosti. (Zde bude na místě připomenout výklad Nejvyššího soudu ČR, který podal v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1954/2000, ze dne 20. 8. 2001: *Z hlediska zákazu výpovědi podle ust. § 53 písm. a) zákoníku práce je rozhodující dobou den, kdy bylo rozhodnuto o tom, že zaměstnanec je dočasně neschopen vykonávat pro nemoc nebo úraz dosavadní zaměstnání; z tohoto hlediska není významná skutečnost, že lékař dodatečně se zpětnou účinností uznal zaměstnance práceneschopným dřívějším dnem, shodným se dnem doručení výpovědi, až v době po doručení výpovědi.*) Jestliže zaměstnanec po obdržení (doručení) výpovědi (od zaměstnavatele) bude uznán dočasně práceneschopným, čímž se ocitne v tzv. ochranné době, je rozhodující, zda:

- bude poslední den výpovědní doby tato pracovní neschopnost trvat, nebo
- pracovní neschopnost skončí v průběhu výpovědní doby.

Byla-li totiž dána zaměstnanci výpověď z pracovního poměru před počátkem ochranné doby [specifikováno v § 53 odst. 1 zákoníku práce, přičemž my jsme se zaměřili na ochrannou dobu z důvodu dočasné pracovní neschopnosti dle písm. a) zmíněného ustanovení zákoníku práce] tak, že by dvouměsíční výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí (ve smyslu § 53 odst. 2 zákoníku práce) teprve uplynutím zbývajících čas-

ti výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

KDY DOCHÁZÍ A KDY NEDOCHÁZÍ K PRODLOUŽENÍ VÝPOVĚDNÍ DOBY

Výpovědní doba se prodlužuje, když dočasná pracovní neschopnost zaměstnance přesahuje konec (neprodloužené, běžně počítané) výpovědní doby. Výpovědní doba se přerušuje a její zbývající část – časový úsek souběhu (standardní, neprodloužené) výpovědní doby a ochranné doby čili pracovní neschopnosti, kdy se tedy výpovědní doba a ochranná doba kryjí –, doběhne až po skončení ochranné doby (pracovní neschopnosti), pokud zaměstnanec nesdělí, že na takovém prodloužení pracovního poměru netrvá. Jestliže je např. zaměstnanec v prvním měsíci dvouměsíční výpovědní doby uznán na 2 týdny práceneschopným pro nemoc, nemá jeho nemoc vliv na délku výpovědní doby.

PŘÍKLAD 1

Zaměstnanci byla doručena výpověď 20. dubna, výpovědní doba tedy počala plynout 1. května, zaměstnanec byl uznán práceneschopným od 15. do 21. června. Na 30. června připadl poslední den výpovědní doby. Pracovní poměr skončil dnem 30. června, neboť ochranná doba uplynula dříve, než nastal poslední den výpovědní doby.

PŘÍKLAD 2

- a) *Zaměstnanci byla dne 10. dubna doručena výpověď z pracovního poměru, výpovědní doba tedy počala běžet dne 1. května. Zaměstnanec byl dne 7. června uznán dočasně práceneschopným a jeho pracovní neschopnost trvala i po 30. červnu, kdy by jinak uplynula výpovědní doba. Zaměstnanec sdělil zaměstnavateli dne 29. června, že netrvá na prodloužení pracovního poměru. Pracovní poměr skončil uplynutím výpovědní doby ke dni 30. června.*
- b) *Zaměstnanci byla dne 10. dubna doručena výpověď z pracovního poměru; výpovědní doba počala běžet dne 1. května. Zaměstnanec byl 3. května uznán dočasně práceneschopným, jeho pracovní neschopnost trvala i po 30. červnu, kdy by jinak uplynula výpovědní doba, a skončila až dne 16. července. Zaměstnanec sdělil zaměstnavateli téhož dne (tedy poslední den pracovní neschopnosti), že netrvá na prodloužení pracovního poměru.*

Takové sdělení nemá právní účinky, protože nebylo učiněno nejpozději dne 30. června a k prodloužení pracovního poměru už došlo. K 30. červnu by mohl pracovní poměr skončit jen na základě dohody o rozvázání pracovního poměru dosažené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

PŘÍKLAD 3

Zaměstnanec, kterému byla doručena výpověď 20. dubna, a proto mu výpovědní doba počala plynout 1. května. a na 30. června připadl, resp. měl připadnout poslední den výpovědní doby, byl uznán dočasně práceneschopným:

- a) v průběhu výpovědní doby ode dne 29. června do 5. července; 2 dny (od počátku pracovní neschopnosti dne 29. června do dne 30. června) se přičítaly ke





- dni, kdy skončila pracovní neschopnost (ochranná doba), tj. k 5. červenci; pracovní poměr skončil dne 7. července;
- b) v průběhu výpovědní doby ode dne 25. května do 19. července včetně; 37 dnů (od počátku pracovní neschopnosti dne 25. května do dne 30. června) se přičetlo ke dni, kdy skončila pracovní neschopnost (ochranná doba), tj. k 19. červenci; pracovní poměr skončil dne 25. srpna;
- c) ještě před počátkem výpovědní doby ode dne 27. dubna do 19. července včetně; 61 dnů (od 1. května do 30. června) se přičetlo ke dni, kdy skončila pracovní neschopnost (ochranná doba), tj. k 19. červenci; pracovní poměr skončil 18. září.

PŘÍKLAD 4

Zaměstnanci byla dne 22. listopadu doručena výpověď z pracovního poměru. Výpovědní doba počala běžet dne 1. prosince. Zaměstnanec byl dne 19. ledna uznán dočasně práceneschopným, jeho pracovní neschopnost trvala i po 31. lednu, kdy by jinak uplynula výpovědní doba, a skončila až 7. února. Do původně předpokládaného data skončení pracovního poměru ke dni 31. ledna zbývalo v den uznání pracovní neschopnosti 13 dnů. Tento zbytek výpovědní doby dobíhal po skončení pracovní neschopnosti, a proto mělo dojít k prodloužení pracovního poměru až do 20. února. Zaměstnanec byl ovšem v době prodloužení pracovního poměru znovu uznán práceneschopným, a to od 15. února.

Kdyby jeho dočasná pracovní neschopnost trvala maximálně do 20. února včetně, tímto dnem by pracovní poměr skončil. Pokud by ale další pracovní neschopnost přesáhla 20. února, došlo by k dalšímu prodloužení pracovního poměru a ten by skončil až uplynutím 6 dnů po skončení druhé dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.

PRODLOUŽENÍ JEN PŘI VÝPOVĚDI ZAMĚSTNAVATELE ZAMĚSTNANCI, NE NAOPAK

Na základě výpovědi ze strany zaměstnance pracovní poměr končí i v ochranné době (pracovní neschopnosti). Rovněž na základě dohody zaměstnavatele a zaměstnance o rozvázání pracovního poměru může pracovní poměr skončit i v ochranné době, taková dohoda může být uzavřena i během ochranné doby.

Ochranná doba rovněž nemá vliv na skončení pracovního poměru, který byl sjednán na dobu určitou. Pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby, i kdyby byl zaměstnanec v této době v pracovní neschopnosti. V těchto případech zákoník práce nebrání skončení pracovního poměru.

Richard W. Fetter

¹ Avšak jen teoreticky, hypoteticky. Uplatnění uvedené výjimky dle § 54 písm. a) část věty za středníkem zákoníku práce v praxi není zřejmé. Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části je výpovědním důvodem pouze tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá v místě, kam byla jeho činnost nebo jeho sídlo přemístěno, možnost přidělovat zaměstnanci práci v souladu s pracovní smlouvou, neboť tomu brání ujednání o místě výkonu práce. Přemístění v mezích místa (míst) výkonu práce sjednaného v pracovní smlouvě tedy není organizační změnou zaměstnavatele, která je způsobilá založit výpovědní důvod ve smyslu § 52 písm. b) zákoníku práce, a proto není tato organizační změna ani důvodem, pro který by zaměstnavatel nesměl dát zaměstnanci výpověď v ochranné době. Výpověď daná zaměstnanci v ochranné době z důvodu přemístění zaměstnavatele nebo jeho části ve smyslu § 52 písm. b) zákoníku práce v případě, že zaměstnanec má v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce rovněž místo, kam byla činnost

(sídlo) zaměstnavatele přemístěno, by tak byla neplatná. Nelze tedy ukončit pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele z důvodu, že se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa výkonu práce, platí to ale pro všechny zaměstnance – ať už v ochranné době jsou či nejsou –, neboť se nejedná o přemístění zaměstnavatele ve smyslu § 52 písm. b) zákoníku práce.

Jestliže má zaměstnanec sjednáno více míst výkonu práce, přičemž zaměstnavatel sídlí nebo provozuje činnost v některém z nich, pak přemístí-li své sídlo nebo místo výkonu činnosti do jiného místa (zaměstnancova) výkonu práce (dle pracovní smlouvy), není dán výpovědní důvod dle § 52 písm. b). Pokud je tu případně jiný důvod, proč nemůže zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy (a tuto situaci nelze vyřešit dohodou o změně podmínek výkonu práce – tedy dodatkem k pracovní smlouvě měnícím či zužujícím sjednaný druh nebo objem práce, tzv. pracovní úvazek čili sjednávajícím kratší pracovní dobu atp.), a tedy existuje důvod k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, pak je třeba případně užít také jiného výpovědního důvodu. (Přemístění zaměstnavatele v rámci území sjednaného jako místo výkonu práce nemůže být výpovědním důvodem.)

KNIHOVNIČKA

● OSOBNÍ FINANCE

ŘÍZENÍ FINANČÍ PRO KAŽDÉHO, 3. AKTUALIZOVANÉ VYDÁNÍ

Petr Syrový, Tomáš Tyl

Vydal: Grada PUBLISHING, a. s., 232 stran, 299 Kč

Zorientujte se ve vlastních financích! V knize se dozvíte, co je důležité při finančním plánování a na co je potřeba dát si pozor. Získáte rady, jak nedělat hloupé začátečnické chyby a zbytečně se nepřipravovat o peníze. Každá chyba totiž může být dost drahá. Získáte návod, jak postupovat v případě investování. Co si musíte uvědomit před tím, než se do investic pustíte. Co vlastně máte od svých investic chtít, abyste měli reálné požadavky a nechtěli jste „modré z nebe“ nebo „perpetuum mobile“. V knize také najdete, jak se jednotlivé typy investic chovají a jaké plody vám mohou přinést. Vyhnete se tak nepříjemným překvapením. Čtete a najdete dále i stručné hodnocení jednotlivých produktů. Zjistíte, které se hodí pro vás a které se hodí spíše pro toho, kdo vám je prodává.

Kniha slouží pro toho, kdo chce lépe rozumět vlastním financím, nebo jako učebnice financí pro studenty či pro finanční poradce.

● ÚZ č. 1316 – DAŇOVÝ ŘÁD, FINANČNÍ SPRÁVA, DAŇOVÉ PORADENSTVÍ, PLATBY V HOTOVOSTI – DUBEN 2019

Vydal: Sagit, a. s., 272 stran, 135 Kč

Daňový balíček mění k 1. dubnu 2019 také daňový řád, zákon o Finanční správě ČR a zákon o mezinárodní spolupráci při správě daní; v souvislosti s tím se mění také některé vyhlášky. V publikaci jsou dále také předpisy z dalších oblastí uvedených v názvu. Kromě zákonů jsou zde všechny prováděcí předpisy a dále pokyny a informace Ministerstva financí.

Všechny změny jsou v textech vyznačeny tučně, odkazy na související předpisy jsou plně citovány.

