

Inkognito v ochranné době

Nemoc může zaměstnavateli zkomplikovat propuštění nepotřebného pracovníka. Platí to i v případě, že zaměstnanec nejprve dostal výpověď a teprve poté zašel k lékaři.



Václav Vlk
advokát Rödl & Partner

Pro každého i jen trochu poučeného čtenáře nebude jistě překvapením, že zákoník práce zaměstnancům v určitých situacích poskytuje zvýšenou ochranu proti ukončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem. Zákoník v tomto případě hovoří o ochranné době a zákazu výpovědi, kdy zaměstnavatel nemůže – až na výjimky – platně ukončit pracovní poměr. Jeden z takových případů představuje doba, kdy je zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti, ledaže by si tuto neschopnost přivodil úmyslně nebo vznikla jako bezprostřední následek zaměstnancovy opilosti nebo zneužití návykových látek.

Zkrátka, je-li zaměstnanec nemocen, musí zaměstnavatel s výpovědí počkat. Pokud nepočká a zaměstnanec si to nenechá líbit, může zaměstnavatel velmi pravděpodobně počítat s tím, že od soudu ve sporu o určení neplatnosti takové výpovědi odejde poražen. Jak ale posoudit situaci, kdy zaměstnanec bude v neschopnosti, ovšem zaměstnavatele o tom neinformuje?

V době e-neschopenek by se měl zaměstnavatel o dočasnou pracovní neschopnost dozvědět i bez přičinění zaměstnance. Zkusme ale připustit (a k takovým případům v praxi dochází), že se zaměstnavatel o dočasnou pracovní neschopnost přesto nedozví a nic zlého netuše zaměstnanci výpověď předá. Může taková výpověď obstát?

Nejvyšší soud tuto otázku zodpověděl v loňském roce¹. Rozhodující je pouze to, zda zaměstnanec byl v době, kdy mu byla výpověď doručena, skutečně uznán dočasně práceneschopným.

Žádnou roli naopak nehraje, zda o tom zaměstnavatel věděl.

Nemusí jít ale jen o situace, kdy pracovník před zaměstnavatelem svou neschopnost „tají“ nebo ho o ní jen opomene informovat, byť mu to i v době elektronických neschopenek stále ukládá zákoník práce. Podle zákona o nemocenském pojištění začíná dočasná pracovní neschopnost dnem, v němž ji ošetřující lékař zjistil, tedy od samého počátku tohoto dne. Doručí-li zaměstnavatel výpověď zaměstnanci dopoledne a zaměstnanec odpoledne navštíví lékaře, který jej uzná dočasně práce neschopným, výpověď bude neplatná. Byla totiž zaměstnanci doručena v době dočasné pracovní neschopnosti, ačkoli o tom v okamžiku jejího doručení ani zaměstnavatel, ani zaměstnanec nevěděli. Případné námitky, že zaměstnanec tohle všechno udělal schválně, neobstojí. Nejvyšší soud upozornil, že zákaz výpovědi v ochranné době nelze obcházet poukazem na rozpor s dobrými mravy či na zneužití práva zaměstnancem. Zaměstnavatelům lze poradit snad jedině to, aby doručovali zaměstnancům výpověď raději odpoledne, kdy se již obvykle u většiny lékařů blíží konec ordinace doby.

Lékař může dokonce rozhodnout, že dočasná pracovní neschopnost vznikla i přede dnem, kdy byla zjištěna. Takové zpětné uznání dočasné pracovní neschopnosti už ale na platnost výpovědi vliv nemá². Pro účely posouzení existence zákazu výpovědi začíná dočasná pracovní neschopnost vždy běžet „až“ dnem, kdy ji lékař zjistil a potvrdil. To je tedy alespoň jedna dobrá zpráva pro zaměstnavatele na závěr.

- ¹ Rozsudek ze dne 20. února 2019, sp. zn. 21 Cdo 3722/2017.
- ² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. srpna 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000.