

12. 4. 2016

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Doručení a právní účinky výpovědi pro porušování léčebného režimu (§ 52 písm. h) ZP)

S případným uplatněním výpovědi z pracovního poměru dle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce, tedy poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem povinnost stanovenou v § 301a zákoníku práce (tedy dodržovat v době prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek) nemůže zaměstnavatel dlouho otálet, a to tím spíše nedoručuje-li výpověď osobně, nýbrž prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

K realizaci výpovědi mu zákoník práce dává v ust. § 57 odst. 1 subjektivní lhůtu toliko 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi zaměstnavatel dozvěděl.[1] **Výpověď z pracovního poměru musí být před uplynutím lhůty nejen učiněna, ale také zaměstnanci (řádně) doručena, jinak právo zaměstnavatele podat zaměstnanci výpověď z pracovního poměru zanikne.**

Skutkový základ sporného případu

Zaměstnankyně nebyla při kontrole dodržování režimu práce neschopného pojištěnce prováděné dne 9. 8. 2012 v 11.30 hodin Okresní správou sociálního zabezpečení Frýdek - Místek zastížena v místě pobytu nahlášeném ošetřujícím lékařem. Dne 10. 8. 2012 MUDr. Z. K. na "oznámení o kontrole dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce" dopsal, že žalobkyně "byla ošetřena v ambulanci PL dne 9. 8. 2012", avšak dne 17. 8. 2012 na oznámení uvedl "storno". Zaměstnavatel dne 13. 9. 2012 zaslal zaměstnankyni (jako zásilku prostřednictvím provozovatele poštovních služeb) výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce, kterou zaměstnankyně převzala dne 19. 9. 2012.

Zaměstnankyně se podanou žalobou domáhala, aby bylo určeno, že uvedené rozvázání pracovního poměru výpovědí je neplatné. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že léčebný řád či jiné povinnosti zaměstnance stanovené v ust. § 301a zákoníku práce neporušila, neboť v den kontroly léčebného režimu dne 9. 8. 2012 byla v dopoledních hodinách v ambulanci praktického lékaře, který čerpal jednodenní řádnou dovolenou, že zastupující sestra praktického lékaře jí potvrdila a dodatečně i písemně vystavila potvrzení o návštěvě ordinace, které však později praktický lékař "na přání žalovaného zaměstnavatele stornoval", a že dopisem ze dne 11. 10. 2012 zaměstnankyně oznámila zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání "od uznání práce schopnou".

Za tohoto stavu věci bylo pro rozhodnutí sporu významné vyřešení právní otázky, kdy nastávají právní účinky výpovědi z pracovního poměru podané zaměstnavatelem podle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce (kdy se výpověď z pracovního poměru jako jednostranný právní úkon stává "perfektní").

Případ se po projednání soudem prvního stupně a odvolacím soudem dostal k Nejvyššímu soudu ČR, který jej uzavřel svým rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 630/2015, ze dne 17. 12. 2015, když zamítl dovolání zaměstnavatele proti rozsudku odvolacího soudu, kterým byl potvrzen rozsudek soudu

prvního stupně, jímž bylo žalobě vyhověno.

Právní úprava v zákoníku práce

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru jen z důvodu výslovně uvedeného v ust. § 52 zákoníku práce (srov. ust. 50 odst. 2 zákoníku práce); jeden z těchto důvodů je dán tehdy, poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance uvedenou v ust. § 301a zákoníku práce [srov. ust. § 52 písm. h) zákoníku práce]. Výpověď z pracovního poměru musí být písemná (srov. ust. § 50 odst. 1 zákoníku práce). Pracovní poměr na základě výpovědi skončí uplynutím výpovědní doby (srov. ust. § 51 odst. 1 větu první zákoníku práce). Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí [s výjimkami vyplývajícími z ust. § 51a, § 53 odst. 2, § 54 písm. c) a § 63 zákoníku práce] uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce (srov. ust. § 51 odst. 2 zákoníku práce).

Podmínkou je řádné doručení

Výpověď z pracovního poměru učiněná zaměstnavatelem je písemností, která musí být zaměstnanci doručena do vlastních rukou (srov. ust. § 334 odst. 1 zákoníku práce). Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (srov. § 334 odst. 2 zákoníku práce). Doručení výpovědi z pracovního poměru učiněné prostřednictvím provozovatele poštovních služeb v rozporu s požadavky ust. § 334 odst. 2 zákoníku práce má podle ustálené judikatury soudů právní účinky jen tehdy, jestliže zaměstnanec nebo oprávněný příjemce písemnost skutečně převzal.

Od 1. ledna 2012 byl rozšířen okruh výpovědních důvodů, pro které může zaměstnavatel rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr. Přibyl jeden zcela nový výpovědní důvod (v ust. § 52 písm. h) zákoníku práce), který může zaměstnavatel uplatnit, poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost stanovenou v ust. § 301a zákoníku práce. Jinou povinností dle tohoto ustanovení se rozumí povinnost v době prvních 14 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.

Z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. h) zákoníku práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl (srov. ust. § 57 odst. 1 zákoníku práce); stane-li se v průběhu 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel o tomto důvodu k výpovědi dověděl, jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření (srov. ust. § 57 odst. 2 zákoníku práce). **Uplynutím lhůty uvedené v ustanovení § 57 zákoníku práce zaniká právo zaměstnavatele na rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí podanou podle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce;** bylo-li právo uplatněno až po uplynutí stanovené lhůty, přihledne soud k zániku práva, i když to účastník řízení (zaměstnanec) nenamítne (srov. ust. § 330 zákoníku práce).

Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem může mít (vyvolat) v pracovněprávních vztazích sledované právní následky, jen jestliže byla (řádne) doručena zaměstnanci. V případě, že výpověď z pracovního poměru nebyla (řádne) doručena zaměstnanci,

nezpůsobuje to - na rozdíl od právní úpravy účinné do 31. 12. 2011 - její neplatnost. Právní úprava pracovněprávních vztahů vychází v době od 1. 1. 2012 ze zásady, že **účinky výpovědi z pracovního poměru nenastávají již v době, kdy zaměstnavatel tento právní úkon učinil (kdy projevil vůli směřující k rozvázání pracovního poměru výpovědí), ale teprve k okamžiku, kdy výpověď z pracovního poměru byla (řádně - v souladu s výše uvedenými zákonnými požadavky) doručena zaměstnanci**; dokud - jak se uvádí v důvodové zprávě k návrhu zákona č. [365/2011](#) Sb. (příslušné nověle zákoníku práce) - "nebyl právní úkon doručen, neexistuje". **Ukáže-li se tedy, že zaměstnavatel projevil vůli rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí, avšak zaměstnavatelova písemná výpověď z pracovního poměru nebyla zaměstnanci (řádně) doručena, nelze hovořit ani o tom, že by šlo o neplatný právní úkon; ve skutečnosti taková výpověď z pracovního poměru vůbec "neexistuje" a v pracovněprávních vztazích účastníků pracovního poměru je třeba postupovat stejně, jako kdyby k výpovědi z pracovního poměru nikdy nedošlo.**

Teorie doručení právního úkonu jeho adresátu se nepochybně uplatní také tehdy, je-li k učinění právního úkonu předepsána lhůta. **Uvádí-li se v ust. § 57 zákoníku práce lhůta, do jejíhož uplynutí zaměstnavatel smí dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce, je nepochybné, že výpověď z pracovního poměru musí být před uplynutím lhůty nejen učiněna, ale také zaměstnanci (řádně) doručena, jinak právo zaměstnavatele podat zaměstnanci výpověď z pracovního poměru zanikne.** Závěry, k nimž dospěla judikatura soudů již za dřívější právní úpravy pracovněprávních vztahů, se tedy uplatní i při výkladu právní úpravy účinné od 1. 1. 2012.

Posouzení sporného případu

Zaměstnavatel se dozvěděl o důvodu k výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce dne 17. 8. 2012. Byla-li "poštovní zásilka" obsahující výpověď z pracovního poměru ze dne 13. 9. 2012 doručena zaměstnankyni dne 19. 9. 2012, je zřejmé, že k výpovědi z pracovního poměru došlo až po uplynutí prekluzivní lhůty uvedené v ust. § 57 odst. 1 zákoníku práce, proto je sporná výpověď z pracovního poměru neplatným právním úkonem.

Adolf Maulwurf

[1] Současně je stanovena objektivní lhůta - zaměstnavatel může přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl. (Ust. § 57 odst. 1 zákoníku práce.) Stane-li se v průběhu 1 měsíce podle odstavce 1 jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření. (Ust. § 57 odst. 2 zákoníku práce) Srovnej délku předmětné lhůty v ust. § 57 odst. 1 s lhůtou dle ust. § 58 odst. 1 zákoníku práce.

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)