

Veźměte, prosĭme, na vědomĭ, ŷe text ělĀnku odpovĭdĀ platně prĀvnĭ űpravě ke dni publikace.

## **Porušení režimu práce neschopného pojištěnce (§ 301a) jako nový výpovědní důvod (§ 52 písm. h) zákoníku práce)**

Od 1. ledna 2012 byl rozšířen okruh výpovědních důvodů, pro které může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem. Přibyl jeden zcela nový výpovědní důvod (v novém ust. § 52 písm. h) zákoníku práce), [1] který může zaměstnavatel uplatnit, poruší-li zaměstnanec zvlášt hrubým způsobem jinou povinnost stanovenou v (rovněž zbrusu novém) ust. § 301a zákoníku práce, přičemž jinou povinností dle tohoto ustanovení se rozumí povinnost v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 [2] do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti dodržovat stanovený režim dočasné 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. [3]

Jde tak o případ, kdy je výjimečně možné postihnout zaměstnance rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele za jeho chování mimo pracovní dobu a mimo jeho pracoviště, nadto bez přímé souvislosti s plněním jeho pracovních úkolů pro zaměstnavatele. Nová právní úprava tak upravuje a připouští to, co bylo do 31. 12. 2011 zaměstnavateli pro případ porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce naopak výslovně zakázáno. [4]

Pro účely rozvázání pracovního poměru výpovědí je zcela nerozhodné, jestli bylo porušení jiné povinnosti ze strany zaměstnance zjištěno vlastní kontrolou zaměstnavatele nebo kontrolním šetřením provedeným na podnět zaměstnavatele místně příslušnou okresní správou sociálního zabezpečení či třetí osobou (např. osobou poskytující služby soukromého detektiva nebo bezpečnostní agentury), kterou si zaměstnavatel zjednal. [5] Vždy však musí jít o provinění v období prvních 14 resp. 21 dnů dočasné pracovní neschopnosti, tedy v době, kdy hmotné zabezpečení poskytuje zaměstnanci zaměstnavatel v podobě náhrady mzdy nebo jiného příjmu. Pokud by se porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce dopustil zaměstnanec až po uplynutí tohoto období, tedy v době, kdy je mu již poskytováno nemocenské (a právo kontroly svědčí už jen orgánu sociálního zabezpečení), nešlo by o porušení, na němž by mohl zaměstnavatel postavit platnou výpověď z pracovního poměru dle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce. [6]

### **Nutnost pečlivého zjištění a správného posouzení porušení povinnosti**

Největší problém bude pro zaměstnavatele v praxi zajisté představovat otázka správného posouzení intenzity porušení jiné povinnosti ze strany zaměstnance. Aby mohl zaměstnavatel přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí, musí jít o porušení zmíněné povinnosti zvlášt hrubým způsobem, tedy v nejvyšší možné intenzitě. [7] Zaměstnavatel bude muset pečlivě a individuálně posuzovat každý jednotlivý případ a všechny jeho okolnosti a souvislosti. [8] Jistě k platnému rozvázání pracovního poměru nebude postačovat jen jedna namátková kontrola zaměstnance.

Za porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance zvlášť hrubým způsobem však bude zřejmě možno zpravidla považovat případy, kdy zaměstnanec zneužije uznání pracovní neschopnosti k tomu, aby vykonával jinou výdělečnou činnost nebo aby se rekreoval na jiném místě, než je jeho místo pobytu po dobu dočasné pracovní neschopnosti. [9]

Je třeba zdůraznit, že ačkoliv zákoník práce hovoří o porušení jiné povinnosti zaměstnance zvlášť hrubým způsobem, může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr toliko výpovědí, nikoliv jeho okamžitým zrušením (dle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce), neboť porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce není porušením povinnosti vyplývající zaměstnanci z právních předpisů vztahujícím se k jím vykonávané práci (tzv. porušením pracovní kázně).

### **Nutnost rychlého jednání zaměstnavatele**

S případným uplatněním výpovědi z pracovního poměru dle ust. § 52 písm. h) nemůže zaměstnavatel dlouho otálet. K realizaci výpovědi mu zákoník práce dává v ust. § 57 subjektivní lhůtu 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi zaměstnavatel dozvěděl, současně je stanovena objektivní lhůta - zaměstnavatel může přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl. 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. [10]

### **Zákaz výpovědi**

Pro porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zákoníku práce zvlášť hrubým způsobem ve smyslu ust. § 52 písm. h) zákoníku práce nesmí dát podle ust. § 54 písm. d) zákoníku práce zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

### **Zákaz dvojího postihu**

Rozvázáním pracovního poměru z důvodu dle ust. § 52 písm. h) ve spojení s ust. § 301a zákoníku práce zaměstnavatel ztrácí možnost postihnout zaměstnance za totéž porušení léčebného režimu finančně, tj. formou snížení či nepřiznání náhrady mzdy za dané období dočasné pracovní neschopnosti. Jestliže tedy zaměstnavatel přistoupí k výpovědi, musí vyplatit zaměstnanci příslušnou náhradu - i přes zjištěné provinění zaměstnance - v plné výši.

Pokud zaměstnavatel vyhodnotí porušení jiné povinnosti ze strany zaměstnance jako zvlášť hrubé, má v podstatě na vybranou - může buď snížit či neposkytnout zaměstnanci náhradu mzdy či jiného příjmu za příslušné období pracovní neschopnosti ve smyslu ust. § 192 odst. 5 zákoníku práce, anebo dát zaměstnanci výpověď ve smyslu ust. § 52 písm. h) zákoníku práce. [11] Podle nové druhé věty ust. § 192 odst. 5 zákoníku práce náhrada mzdy nebo jiného příjmu nesmí být snížena nebo neposkytnuta, jestliže byla pro totéž porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce dána zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. h). Jestliže tedy zaměstnavatel uplatní jednu ze zmíněných sankcí, pak nemůže uplatnit druhou, pokud jde o jedno a totéž porušení jiné povinnosti ze strany zaměstnance ve smyslu ust. § 301a zákoníku práce, [12] tedy tentýž skutek, závadné jednání, porušující režim dočasně práce neschopného zaměstnance.

### **Adolf Maulwurf**

-----  
[1] Zákon č. [262/2006](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů (dále jen: zákoník práce).

[2] Viz posléze poznámku č. 6.

[3] Zákon č. [187/2006](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů.

[4] Srovnej ust. § 57 zákoníku práce, ve znění do 31. 12. 2011, se zněním téhož ustanovení od 1. 1. 2012.

[5] Srovnej Bukovjan, P.: Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru, Práce a mzda č. 1/2012, Wolters Kluwer ČR a.s.

[6] K porušení povinnosti přitom musí dojít nejdříve v r. 2012: Uvedený výpovědní důvod nelze použít, došlo-li k porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce přede dnem 1. ledna 2012. (Viz přechodné ust. čl. II bodu 5 zákona č. [365/2011](#) Sb., kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.) I když tedy samotné období prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance mohlo začít běžet ještě v roce 2011, porušení povinnosti ze strany zaměstnance coby důvod k výpovědi z pracovního poměru musí nastat nejdříve v roce 2012.

[7] Srovnej přiměřeně v judikatuře: Z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 4. 2001, spis. zn. 21 Cdo 3019/2000: „Zákoník práce rozlišuje mezi porušením pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, závažným porušením pracovní kázně a méně závažným porušením pracovní kázně. Nižší stupeň intenzity porušení pracovní kázně než je méně závažné porušení zákoník práce neupravuje....“ Z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 441/2008 ze dne 16. 4. 2009: „Porušení pracovní kázně nejvyšší intenzity (zvláště hrubým způsobem) je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru. Závažné porušení pracovní kázně je důvodem výpovědi z pracovního poměru. Méně závažná porušení pracovní kázně jsou důvodem k výpovědi z pracovního poměru jen tehdy, jde-li o soustavné zaviněné porušování pracovních povinností a byl-li zaměstnanec v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi.“

[8] Srovnej přiměřeně též Fetter, R. W.: 78768. Aspekt spravedlivosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (§ 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce) v judikatuře NS ČR, 19. 12. 2011; >>> [zde](#).

[9] Srovnej Bukovjan, P.: Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru, Práce a mzda č. 1/2012, Wolters Kluwer ČR a.s.

[10] Srovnej ust. § 57 zákoníku práce s ust. § 58 zákoníku práce.

[11] Srovnej Bukovjan, P.: Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru, Práce a mzda č. 1/2012, Wolters Kluwer ČR a.s.

[12] Srovnej Bukovjan, P.: Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru, Práce a mzda č. 1/2012, Wolters Kluwer ČR a.s.

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů , judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [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](#)