

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

Rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce (porušování povinností práce neschopného zaměstnance)

Nejvyšší soud ČR řešil v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 5126/2014, ze dne 15. 10. 2015, otázku, zda zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí podle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce, jestliže mu zaměstnanec neumožní provést kontrolu dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce tím, že neoznačí potřebnými údaji místo svého pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti.

Podle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, poruší-li zaměstnanec zvlášt hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a zákoníku práce. Podle ust. § 301a zákoníku práce zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni 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.

K rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce může zaměstnavatel přistoupit, jestliže zaměstnanec zvlášt hrubým způsobem poruší „jinou“ povinnost než je povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci [srov. § 52 písm. g) zákoníku práce], tj. povinnost, která nepatří mezi povinnosti zaměstnanců vyplývající z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a která je zaměstnancům stanovena v ust. § 301a zákoníku práce. Touto povinností je v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, jde-li o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění, tedy, řečeno jinak, dodržovat režim dočasně práce neschopného pojištěnce stanovený podle zákona č. [187/2006](#) Sb., o nemocenském pojištění (dále jen „zákon o nemocenském pojištění“), v rozsahu vyplývajícím z ust. § 56 odst. 2 písm. b) zákona o nemocenském pojištění.

Zaměstnanec tedy poruší režim dočasně práce neschopného pojištěnce ve smyslu ust. § 301a zákoníku práce tehdy, nezdržuje-li se v místě, které sdělil ošetřujícímu lékaři při vzniku dočasné pracovní neschopnosti, nebo v místě, do něhož změnil svůj pobyt v době dočasné pracovní neschopnosti s předchozím souhlasem ošetřujícího lékaře, nebo nedodržuje-li rozsah a dobu vycházek stanovených ošetřujícím lékařem. Poruší-li zaměstnanec tyto povinnosti, jde o důvod k výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce, jen jestliže bylo toto porušení ze strany zaměstnance zaviněno a jen jedná-li se o porušení „zvlášt hrubým způsobem“. Porušení těchto povinností zaměstnancem může být též - se zřetelem na závažnost jejich porušení - důvodem ke snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy nebo platu příslušející zaměstnanci v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti; to však neplatí, byla-li pro totéž porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce dána zaměstnanci výpověď podle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce (srov. ust. § 192 odst. 5 zákoníku práce). Poruší-li zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, jinou povinnost než povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, nemůže s ním být z toho důvodu rozvázán pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce a ani mu

nemůže být snížena, popřípadě vůbec neposkytnuta náhrada mzdy nebo platu.

Zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, dodržuje v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost stanovenou v § 56 odst. 2 písm. b) zákona o nemocenském pojištění zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, a zaměstnanec je povinen zaměstnavateli kontrolu dodržování těchto svých povinností umožnit.

Podle ust. § 64 odst. 1 písm. b) zákona o nemocenském pojištění pojištěnec, který je dočasně práce neschopný, je povinen umožnit příslušnému orgánu nemocenského pojištění a v rozsahu uvedeném v ust. § 65 odst. 2 písm. c) též zaměstnavateli kontrolu dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce a poskytnout nezbytnou součinnost k provedení této kontroly, zejména označit potřebnými údaji místo pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti tak, aby bylo možné tuto kontrolu provést; při této kontrole je dočasně práce neschopný pojištěnec povinen prokázat svou totožnost a předložit rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti.

Vzhledem k tomu, že povinnost zaměstnance umožnit zaměstnavateli kontrolu a poskytnout k ní nezbytnou součinnost, zejména označit potřebnými údaji místo pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti tak, aby bylo možné tuto kontrolu provést, nepatří mezi povinnosti zaměstnance uvedené v ust. § 301a zákoníku práce, nemůže být její porušení - a to ani zvláště hrubým způsobem - důvodem pro rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce, kterou zaměstnavatel může dát zaměstnanci jen pro porušení povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zákoníku práce zvláště hrubým způsobem.

Shrnutí

Okolnost, že zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, v době prvních 14 kalendářních dočasné pracovní neschopnosti neoznačil místo svého pobytu údaji potřebnými k tomu, aby zaměstnavateli umožnil kontrolu, zda dodržuje svou povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, nemůže být důvodem pro rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce. (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 5126/2014, ze dne 15. 10. 2015)

Richard W. Fetter

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

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 - judikатурní 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](#)