

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

Snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy musí být adekvátní míře porušení režimu práce neschopného zaměstnance a nesmí být následováno výpovědí z téhož důvodu

Porušil-li zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti povinnosti uvedené v ust. § 192 odst. 6 větě první zákoníku práce (tj. zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek), které jsou součástí režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností náhradu mzdy nebo platu snížit nebo neposkytnout. [Ust. § 192 odst. 5 věty první zákoníku práce].

Náhrada mzdy nebo platu nesmí být snížena nebo neposkytnuta, jestliže byla pro totéž porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce dána zaměstnanci výpověď podle ust. § 52 písm. h) [Ust. § 192 odst. 5 věty druhé zákoníku práce]. K uplatnění těchto sankcí v praxi se vyjadřuje Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4368/2018, ze dne 29. 9. 2020.

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 zvláštním právním předpisem, a to zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Zaměstnavatel je povinen v případě zjištění porušení povinností zaměstnancem vyhotovit o kontrole písemný záznam s uvedením skutečností, které znamenají porušení tohoto režimu; stejnopis tohoto záznamu je zaměstnavatel povinen doručit zaměstnanci, který tento režim porušil, okresní správě sociálního zabezpečení příslušné podle místa pobytu zaměstnance v době dočasné pracovní neschopnosti a ošetřujícímu lékaři dočasně práce neschopného zaměstnance. Zaměstnavatel je oprávněn požádat ošetřujícího lékaře, který stanovil zaměstnanci režim dočasně práce neschopného pojištěnce, o sdělení tohoto režimu v rozsahu, který je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat, a o zhodnocení zaměstnavatelem zjištěných případů porušení tohoto režimu. Zaměstnanec je povinen umožnit zaměstnavateli kontrolu dodržování svých povinností.

Kriteria přezkumu sankce porušování povinností práce neschopného zaměstnance

I když v konečném důsledku bude vždy záležet na úvaze zaměstnavatele, zda ke snížení nebo odebrání náhrady mzdy přistoupí, neznamená to, že úvaha zaměstnavatele - za situace, kdy tak učiní - může být bezbřehá. Jeho libovůli zde brání požadavek, aby ke snížení nebo neposkytnutí náhrady zaměstnavatel přistoupil „se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností“. Rozsah snížení náhrady je tedy v každém jednotlivém případě odvislý od intenzity porušení uvedených povinností z hlediska jeho závažnosti. Teprve v případě nejzávažnějšího porušení povinností připadá v úvahu opatření v podobě neposkytnutí náhrady.

Pro posouzení intenzity porušení povinností uvedené v ust. § 192 odst. 6 větě první zákoníku práce práce zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech není pojem „závažnost porušení těchto povinností“ definován, přičemž na jeho vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení režimu dočasně práce

neschopného pojištěnce. Ust. § 192 odst. 5 věty první zákoníku práce tedy patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem, a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Vymezení hypotézy právní normy v každém konkrétním případě závisí na úvaze soudu; soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení povinností uvedených v ust. § 192 odst. 6 věty první zákoníku práce k osobě zaměstnance, k pracovnímu místu, které zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů a ostatních povinností zaměstnance, k době a situaci, v níž došlo k porušení povinností zaměstnance, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétní povinnosti zaměstnance, k důsledkům porušení povinností zaměstnance pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby jeho opatření podle ust. § 192 odst. 5 zákoníku práce odpovídalo závažnosti konkrétního porušení povinností zaměstnancem, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4368/2018, ze dne 29. 9. 2020.

Jak se má zaměstnanec dozvědět o krácení, resp. odebrání náhrady mzdy

Opatření zaměstnavatele podle ust. § 192 odst. 5 věty první zákoníku práce spočívající ve snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy nebo platu je právním úkonem (právním jednáním), neboť jeho učiněním dochází k zániku nároku zaměstnance na poskytnutí této náhrady v rozsahu provedeného snížení (neposkytnutí). Pro uvedené opatření zaměstnavatele zákon nestanoví určitou formu; může být učiněno písemně, ústně, popřípadě jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti, že ke snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy nebo platu došlo (konkludentně). Účinnost tohoto adresného jednostranného právního úkonu předpokládá, že projev vůle zaměstnavatele dojde, je doručen zaměstnanci (adresátovi), tj. že se dostane do sféry jeho dispozice; k jeho učinění tedy nepostačuje, že zaměstnavatel náhradu (zčásti nebo zcela) nezúčtuje zaměstnanci k výplatě, ale zaměstnance současně musí seznámit s tím, že tak činí na základě uvedeného opatření.

Předpoklady uplatnění sankce

Předpokladem pro snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy nebo platu podle ust. § 192 odst. 5 věty první zákoníku práce je, že porušení povinností dočasně práce neschopného zaměstnance dodržovat po stanovenou dobu dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost stanovenou zvláštním právním předpisem (zákonem o nemocenském pojištění) zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, zaměstnavatel zjistil kontrolou provedenou v souladu s ust. § 192 odst. 6 větou první a druhou zákoníku práce. Tato kontrola nesestává jen ze samotného kontrolního úkonu, kterým bylo zjištěno porušení uvedených povinností. Její neoddelitelnou součástí je též vyhotovení písemného záznamu o kontrole s uvedením skutečností, které znamenají porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce. Kontrola je potom završena doručením uvedeného záznamu zaměstnanci, který tento režim porušil (do vlastních rukou), okresní správě sociálního zabezpečení příslušné podle místa pobytu zaměstnance v době dočasné pracovní neschopnosti a ošetřujícímu lékaři dočasně práce neschopného zaměstnance. Postup zaměstnavatele, který uvedené náležitosti nesplňuje, není kontrolou provedenou podle ust. § 192 odst. 6 věty první a druhé zákoníku práce, a jednání zaměstnance, které zaměstnavatel takovým postupem zjistil, proto ani nemůže být považováno za porušení povinností podle ust. § 196 odst. 6 věty první zákoníku práce zaměstnancem. Z uvedeného plyne závěr, že **opatření zaměstnavatele podle ust. § 192 odst. 5 věty první zákoníku práce, které nebylo vydáno na základě kontroly provedené zaměstnavatelem v souladu s ust. § 192 odst. 6 větou první a druhou zákoníku práce, odporuje zákonu a je neplatným právním úkonem.**

Nepřípustnost dvojí sankce

Vedle uvedených předpokladů pro snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy nebo platu zákon upravuje též zákaz, podle kterého náhrada nesmí být snížena nebo neposkytnuta, jestliže byla pro totéž porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce dána zaměstnanci výpověď podle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce pro porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v ust. § 301a zákoníku práce zvlášť hrubým způsobem (ust. § 192 odst. 5 věty druhé zákoníku práce). Jedná se o stanovení zákazu dvojího postihu za totéž porušení povinnosti v oblasti soukromého práva. Pro zaměstnavatele – zhodnotí-li, že zaměstnanec povinnost porušil zvlášť hrubým způsobem – z tohoto zákazu vyplývají dvě možnosti. **Bud' se rozhodne pracovní poměr rozvázat výpovědí podle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce, pak ale nepřichází v úvahu, že by pro totéž porušení zaměstnanci snížil nebo neposkytl náhradu mzdy nebo platu, nebo sníží či neposkytne zaměstnanci náhradu, pak ale nemůže pro stejné porušení přistoupit k výpovědi z pracovního poměru. Obojí současně realizovat nelze. Pokud by zaměstnavatel tento zákaz neakceptoval, je z uvedených dvou právních úkonů platný jen ten, který byl (s přihlédnutím k jejich adresnosti) učiněn dříve; právní úkon, který byl učiněn později, nebo oba právní úkony, byly-li učiněny současně, jsou pro rozpor se zákonem neplatné.**



Richard W. Fetter,

právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Švarcsystém pod drobnohledem inspekce práce. Co odhalily kontroly inspekce práce v letech 2024-2025](#)
- [Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f\) a g\) zákoníku práce a jejich aplikační rozdíly – 2. díl](#)
- [Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné z „opatrnosti“ zaměstnavatele ve světle judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Právní důsledky aplikace českého sociálního zabezpečení při absenci výjimky dle čl. 16 nařízení \(ES\) č. 883/2004](#)
- [Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f\) a g\) zákoníku práce a jejich aplikační rozdíly – 1. díl](#)
- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulatorní paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně](#)

flexibilní?

- Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích