

15. 3. 2012

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

Výpověď pro zvláště hrubé porušení léčebného režimu

Velká změna zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, implementovaná na základě zákona č. [365/2011](#) Sb. účinného od 1. 1. 2012, zavedla nový výpovědní důvod upravený v § 52 písm. h) zákoníku práce – porušení povinnosti zaměstnance uvedené v § 301a zákoníku práce zvláště hrubým způsobem.



Dle tohoto ustanovení je zaměstnanec povinen po dobu prvních 21 kalendářních dnů pracovní neschopnosti[1] dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného zaměstnance, pokud jde o povinnost zdržovat se v době pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění[2]. Místem pobytu se přitom rozumí místo, které zaměstnanec sdělil ošetřujícímu lékaři při vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo místo, na které změnil pobyt. Zaměstnavatel je oprávněn požádat ošetřujícího lékaře o sdělení léčebného režimu v rozsahu, v jakém je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat, a o zhodnocení zaměstnavatelem zjištěných případů porušení tohoto režimu[3].

Pokud se zaměstnanec v místě pobytu bude zdržovat, není zaměstnavatel oprávněn sankcionovat, jakým způsobem se zaměstnanec chová nebo jaké činnosti koná (např. zda rekonstruuje byt nebo dům, pracuje na zahrádce atd.). Při kontrolách je zaměstnavatel povinen postupovat podle § 192 odst. 2 zákoníku práce a při porušení povinností vyhotovit o kontrole písemný záznam uvedením skutečností, které znamenají porušení léčebného režimu a stejnopis tohoto záznamu doručit zaměstnanci, příslušné okresní správě sociálního zabezpečení a ošetřujícímu lékaři.

Ukončit pracovní poměr je tedy zaměstnavatel oprávněn pouze, pokud zaměstnanec poruší alespoň jednu z těchto dvou povinností, a to zvláště hrubým způsobem. Co se rozumí zvláště hrubým porušením výše uvedených povinností bude soudy zřejmě interpretováno podobně jako u zvláště hrubého porušení povinností zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k ním vykonávané práci. Z relevantní judikatury NS ČR: „Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil pracovní kázeň méně závažně, závažně nebo zvláště hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod.“[4].

Dále je třeba upozornit, že u tohoto výpovědního důvodu se uplatní kratší subjektivní lhůta pro dání výpovědi – pouze 1 měsíc ode dne, kdy se zaměstnavatel o tomto důvodu dozvěděl[5], resp. 1 měsíc

ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku případného šetření jiného orgánu, jehož bylo dané jednání zaměstnance předmětem. Při výpovědi z tohoto důvodu se neuplatní zákaz výpovědi – to však neplatí, pokud jde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo zaměstnance či zaměstnankyni čerpající rodičovskou dovolenou. Poslední dva případy budou však pro tento výpovědní důvod prakticky irelevantní.

Pro úplnost rovněž upozorňujeme, že trvá právo zaměstnavatele snížit nebo neposkytnout náhradu mzdy za prvních 21 kalendářních dnů pracovní neschopnosti, a to se zřetelem na závažnost porušení. Zaměstnavatel nicméně nemůže aplikovat obě sankce souběžně za totéž porušení – buď sníží nebo neposkytne náhradu mzdy nebo za dané porušení ukončí pracovní poměr.

Výpovědní doba činí stejně jako u jiných výpovědních důvodů minimálně 2 měsíce; nárok na odstupné nevzniká. Rovněž lhůta pro podání žaloby na určení neplatnosti výpovědi z tohoto důvodu je stejná jako u jiných výpovědních důvodů.

Podle mého názoru je prokázání existence tohoto výpovědního důvodu poměrně komplikované a subjektivní element porušení „zvláště hrubým způsobem“ jeho uplatnění ještě ztíží. Lze tedy předpokládat, že k tomuto způsobu ukončení zaměstnavatel přistoupí pouze v případech markantního a opakovaného zneužívání dočasné pracovní neschopnosti.

Mgr. Veronika Odrobinová,
advokátka

[Schönherr s.r.o.](#)

nám. Republiky 1079/1a
110 00 Praha 1

Tel.: +420 225 996 500

Fax: +420 225 996 555

e-mal: office.czechrepublic@schoenherr.eu

[1] Platí v období od 1.1.2011 až 31.12.2013

[2] Odpovídající povinnost zaměstnance je upravena v § 301a zákoníku práce

[3] § 192 odst. 6 zákoníku práce

[4] 21 Cdo 1228/99

[5] § 57 zákoníku práce

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

Další články:

- [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](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamýšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)