

ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VÝPOVĚDÍ

podle § 52 písm. h) zákoníku práce

RICHARD W. FETTER

Okolnost, že zaměstnanec, který byl uznán dočasně práceneschopným, v době prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti neoznačil místo svého pobytu údaji potřebnými k tomu, aby zaměstnavateli umožnil kontrolu, zda plní 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 § 52 písm. h) zákoníku práce. (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 5126/2014, ze dne 15. 10. 2015)

PRÁVNÍ ÚPRAVA VÝPOVĚDI

Podle ustanovení zmíněného paragrafu zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a zákoníku práce. Podle § 301a zákoníku práce jsou zaměstnanci v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasné práceneschopného 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 § 52 písm. h) zákoníku práce může zaměstnavatel přistoupit, jestliže zaměstnanec zvláště 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 § 301a zákoníku práce. Touto povinností je v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti dodržovat stanovený režim dočasné práceneschopného 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 dočasné práceneschopného pojištěnce stanovený podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (dále jen ZNP), v rozsahu vyplývajícím z § 56 odst. 2 písm. b) ZNP.

Zaměstnanec tedy poruší režim dočasné práceneschopného pojištěnce ve smyslu ustanovení § 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 [změnu místa pobytu dočasné práce neschopného pojištěnce z důvodu pobytu v cizině může ošetřující lékař povolit jen po předchozím písemném souhlasu příslušného orgánu nemocenského pojištění, o nějž je povinen požádat zaměstnanec,





a předchozí souhlas ošetřujícího lékaře se nevyžaduje, jde-li o změnu místa pobytu v souvislosti s poskytováním lůžkové nebo lázeňské léčebné rehabilitační péče; změnu místa pobytu je zaměstnanec povinen oznámit „*písemně nebo jinak prokazatelně*“ zaměstnavateli (srov. § 56 odst. 3 a 5 zákona o nemocenském pojištění)], nebo nedodržuje-li rozsah a dobu vycházek stanovených ošetřujícím lékařem. Poruší-li zaměstnanec tyto povinnosti, jde o důvod k výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. h) zákoníku práce, jen jestliže bylo toto porušení ze strany zaměstnance zaviněno a jen jedná-li se o porušení „*zvláště hrubým způsobem*“. Porušení těchto povinností zaměstnancem může být též – se zřetelem na jeho závažnost – 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 práceneschopného pojištěnce dána zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. h) zákoníku práce (srov. § 192 odst. 5 zákoníku práce). Poruší-li zaměstnanec, který byl uznán dočasně práceneschopným, 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 § 52 písm. h) zákoníku práce a ani mu nemůže být snížena, popřípadě vůbec neposkytnuta náhrada mzdy nebo platu.

KONTROLA PRÁČENESCHOPNÉHO

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

Podle § 64 odst. 1 písm. b) ZNP pojištěnec, který je dočasně práceneschopný, je povinen umožnit příslušnému orgánu nemocenského pojištění a v rozsahu uvedeném v § 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 tato konkrétní povinnost nepatří mezi povinnosti zaměstnance uvedené v ustanovení § 301a zákoníku práce, nemůže být její porušení – a to ani zvláště hrubým způsobem – důvodem pro rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. h) zákoníku práce, kterou zaměstnavatel může dát zaměstnanci jen pro porušení povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zákoníku práce zvláště hrubým způsobem. ■

Autor článku je právník zabývající se pracovním a občanským právem.

(Plná verze tohoto článku je umístěna na <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/>)