

Je již notoricky známo, že zatímco zaměstnanec může skončit pracovní poměr výpovědí z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, zaměstnavatel má pozici o poznání těžší, neboť může rozvázat pracovní poměr výpovědí výhradně z důvodů uvedených v § 52 zákoníku práce. Podívejme se podrobněji na případ, kdy může dojít ze strany dočasně práce neschopného zaměstnance k porušení povinnosti stanovené v zákoníku práce.

# Výpověď zaměstnanci v případě porušení podmínek pracovní neschopnosti

V praxi často činí obtíže výpovědní důvod uvedený pod písmenem h) „poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a zákoníku práce“, který může zaměstnavatel využít jen v případě, kdy jeho dočasně práce neschopný zaměstnanec v prvních 14 kalendářních dnech své dočasné pracovní neschopnosti poruší povinnosti stanovené ve zvláštním ustanovení zákoníku práce, a to zvláště hrubým způsobem.

## POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE PODLE § 301a ZÁKONÍKU PRÁCE

Zaměstnanec je povinen zdržovat se v době dočasné pracovní neschop-

nosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.

Zaměstnanec tedy tyto povinnosti poruší, jestliže se nezdržuje v místě, které sdělil svému ošetřujícímu lékaři při vzniku dočasné pracovní neschopnosti. Potřebuje-li zaměstnanec toto nahlášené místo změnit, je to možné výhradně s předchozím souhlasem ošetřujícího lékaře. Změnu místa pobytu z důvodu pobytu v cizině může ošetřující lékař povolit jen po předchozím písemném souhlasu příslušného orgánu nemocenského pojištění, o něž je zaměstnanec povinen požádat. Předchozí souhlas ošetřujícího lékaře samozřejmě není nutný,

byl-li zaměstnanec hospitalizován nebo jde-li o změnu místa pobytu v souvislosti s poskytováním lůžkové nebo lázeňské léčebně rehabilitační péče. Změnu místa pobytu je zaměstnanec povinen oznámit písemně nebo jinak prokazatelně zaměstnavateli.

Zaměstnanec režim rovněž poruší, nedodržuje-li rozsah a dobu vycházek stanovených ošetřujícím lékařem.

## PORUŠENÍ ZVLÁŠTĚ HRUBÝM ZPŮSOBEM

Poruší-li zaměstnanec výše uvedené povinnosti, jde o důvod k výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. h), jen jestliže porušení bylo ze strany zaměstnance zavi-

něno a jen jedná-li se o porušení zvláště hrubým způsobem. Kdy se jedná o zvláště hrubé porušení a kdy ne, v zákoníku práce nenajdete. Dokonce nedává ani žádné vodítko pro takové určení. Posuzovat se tedy bude individuálně. Ze strany zaměstnavatele je proto nutná maximální opatrnost. Určitým hlediskem při posuzování může být i fakt, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval.

### KONTROLA ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE

Zaměstnavatel je oprávněn v prvních 14 kalendářních dnech zaměstnancovy dočasné pracovní neschopnosti kontrolovat, zda zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, dodržuje stanovený režim, pokud jde o povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Zaměstnanec je povinen zaměstnavateli kontrolu dodržování těchto svých povinností umožnit. Podle zákona o nemocenském pojištění je zaměstnanec povinen poskytnout nezbytnou součinnost k provedení kontroly, zejména označit potřebnými údaji místo pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti tak, aby bylo možné tuto kontrolu provést. Při kontrole je zaměstnanec povinen prokázat svou totožnost a předložit rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti.

### FORMULÁŘ KE KONTROLE

Zaměstnavateli lze doporučit, aby si před provedením kontroly připravil standardizovaný formulář, který je koncipován tak, že předpokládá všechny běžné situace, jež mohou nastat, a poskytl tak svým zaměstnancům nebo zmocněncům, kteří budou kontrolu provádět, výborné vodítko, jak na tyto situace správně a především prokazatelně reagovat a jak je řešit.

### CHYBĚJÍCÍ JMÉNO NA ZVONKU NENÍ DŮVOD K VÝPOVĚDI

Co když ale zaměstnavatel chce provést kontrolu, stojí před sedmi-

patrovým panelovým domem, kde se má zaměstnanec zdržovat, ale nemůže nemocného zaměstnance kontaktovat a kontrolu provést, neboť jeho jméno na zvoncích u vchodu do domu chybí? Může rozvázat pracovní poměr výpovědí pouze z toho důvodu?

Judikatura dovodila, že výpovědní důvod dle § 52 h) zákoníku práce není naplněn, pokud zaměstnanec 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. Samotné chybějící jméno zaměstnance na zvonku tedy nemůže být důvodem pro ukončení pracovního poměru výpovědí.

### POZOR NA LHŮTU!

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď dle § 52 h) zákoníku práce pouze do jednoho měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu výpovědi dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl.

Stane-li se v průběhu jednoho měsíce, kdy se zaměstnavatel o důvodu výpovědi dozvěděl, jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď ještě do jednoho měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

### ODESLÁNÍ NESTAČÍ, MUSÍ BÝT DORUČENO

Zákonem stanovená lhůta se zdá být dostatečně dlouhá, zdání ale někdy může klamat. **Judikatura totiž dovodila, že v této lhůtě musí být výpověď zaměstnanci doručena!** A to už může být značný problém zejména v případech, kdy zaměstnavatel nemůže doručit výpověď osobním předáním ani elektronicky (dle mých zkušeností elektronické doručení v praxi není možné prakticky nikdy), a je tak nucen využít poštovních služeb.

V případě, že se poště nepodaří zaměstnanci výpověď doručit, uloží zásilku na poštu, a pokud si ji zaměstnanec nevyzvedne do 10 pracovních dnů, nastává fikce doručení až uplynutím posledního dne této lhůty. To vše však pouze za předpokladu, že zaměstnavatel objednal správnou službu pro doručování zásilky, která vyhovuje podmínkám stanoveným zákoníkem práce.

Pošle-li zaměstnavatel zásilku třeba jen doporučeně, není výpověď doručena, a to ani v případě, kdy by si ji od poštovního doručovatele převzal osobně sám zaměstnanec.

### OCHRANA PŘED VÝPOVĚDÍ

Výpověď dle § 52 h) zákoníku práce nemůže zaměstnavatel dát těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou a zaměstnanci nebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Není rozhodné, zda zaměstnavatel ví, že je zaměstnankyně těhotná. Není dokonce ani rozhodné, zda o tom ví sama zaměstnankyně. Rozhodující je objektivní stav, zda v době doručení výpovědi byla daná zaměstnankyně těhotná, či nikoliv. Pokud ano a dostala výpověď dle § 52 h) zákoníku práce, může se obrátit na soud s žalobou na určení neplatnosti předané výpovědi a lze předpokládat, že bude úspěšná. Pokud se na soud neobráťte ve lhůtě dvou měsíců od skončení svého pracovního poměru, má se (až na výjimky) za to, že její pracovní poměr skončil platně. ■



**Výpověď dle § 52 h) zákoníku práce nemůže zaměstnavatel dát těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou a zaměstnanci nebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Není rozhodné, zda zaměstnavatel ví, že je zaměstnankyně těhotná. Není dokonce ani rozhodné, zda o tom ví sama zaměstnankyně. Rozhodující je objektivní stav, zda v době doručení výpovědi byla daná zaměstnankyně těhotná, či nikoliv.**