

## Porušení režimu dočasně práce neschopného

---

Každého z nás občas postihne zdravotní indispozice, které nám neumožní vykonávat práci a vzniká z pohledu zákoníku práce na straně zaměstnance překážka v práci označována jako dočasná pracovní neschopnost. Na co je nutné se připravit v případě, že takový režim dočasně práce neschopného bude porušen, se dočtete dále.

Zaměstnavatel je povinen ve smyslu ust. § 191 zákoníku práce omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti. Po tuto dobu zaměstnanci náleží v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti náhrada mzdy, pokud zaměstnanec splňuje podmínky pro nárok na nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění. Dle ust. § 192 odst. 2 zákoníku práce náhrada mzdy přísluší ve výši 60 % průměrného výdělku.

Vzhledem k tomu, že v době prvních 14 kalendářních dnů poskytuje náhradu mzdy zaměstnavatel, umožňuje mu současně zákoník práce kontrolovat, zda zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dnů dočasně pracovní neschopnosti dodržuje stanovený režim dočasně práce neschopného, pokud jde o povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Současně zákoník práce ukládá zaměstnanci tuto kontrolu zaměstnavateli umožnit.

V případě, že se zaměstnavatel ke kontrole rozhodne a zjistí, že zaměstnanec režim dočasně práce neschopného nedodržuje, tedy zpravidla navštíví zaměstnance v místě uvedeného místa pobytu a zde jej nezastihne (současně nepůjde o dobu povolených vycházek), můžete zaměstnavatel přijmout opatření, na základě kterého zaměstnanec přijde o náhradu mzdy nebo její část nebo s ním může být rozvázan pracovní poměr.

Po provedené kontrole musí zaměstnavatel postupovat v souladu s ust. § 192 odst. 6 zákoníku práce. Pokud v rámci kontroly zaměstnavatel zjistí, že zaměstnanec porušil režim dočasně práce neschopného, je zaměstnavatel povinen vyhotovit písemný záznam, ve kterém uvede skutečnosti, které znamenají porušení režimu dočasně práce neschopného a tento doručit zaměstnanci, OSSZ a ošetřujícímu lékaři.

Následně bude na zaměstnavateli, aby si vyhodnotil intenzitu takového porušení povinnosti, neboť mu zákoník práce dává dva nástroje (opatření), jak zaměstnance za uvedené postihnout. Přičemž kritériem, kterým by se měl zaměstnavatel řídit, je závažnost porušení takové povinnosti. Zaměstnavatel tak může přistoupit k ukončení pracovního poměru výpovědí dle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce, za předpokladu, že zaměstnanec tuto svoji povinnost porušil zvlášť hrubým způsobem nebo dle intenzity rozhodne o tom, že sníží náhradu mzdy nebo ji neposkytne vůbec. Takové rozhodnutí je vždy na zaměstnavateli a nemusí tedy ve všech případech porušení přistoupit k přijetí některého ze shora uvedených opatření. Nutno však zdůraznit, že může zvolit pouze jedno z opatření, tedy zákoník práce vylučuje dvojí trestání, které by spočívalo v tom, že zaměstnavatel se zaměstnancem rozváže pracovní poměr a k tomu mu ještě sníží nebo neposkytne náhradu mzdy.

Zákoník práce nedefinuje pojem „závažnost porušení těchto povinností“, tedy vždy bude nutné, aby zaměstnavatel zvažoval další kritéria. Obdobným případem se zabýval rovněž Nejvyšší soud ČR, který ve svém rozhodnutí sp.zn. 21 Cdo 4368/2018 ze dne 29.9.2020 shrnul mimo jiné následující.

*Porušil-li zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti povinnosti uvedené v odstavci 6 větě první (jedná se o shora uvedené povinnosti zdržovat se v místě pobytu a dodržovat rozsah a režim 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. Náhrada mzdy nebo platu nesmí být snížena nebo neposkytnuta, jestliže byla pro totéž porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce dána zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. h) [§ 192 odst. 5 zák. práce].*

*Poruší-li zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, v období prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce (povinnosti uvedené v ustanovení § 192 odst. 6 věty první zák. práce), může z tohoto porušení zaměstnavatel vyvodit důsledek v podobě snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy nebo platu. I když v konečném důsledku bude vždy záležet na úvaze zaměstnavatele, zda k tomuto opatření 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 ustanovení § 192 odst. 6 věty první zák. 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. Ustanovení § 192 odst. 5 věta první zák. 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 ustanovení § 192 odst. 6 věty první zák. 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 ustanovení § 192 odst. 5 zák. práce odpovídalo závažnosti konkrétního porušení povinností zaměstnancem.*

Pro úplnost doplňujeme, že pokud zaměstnavatel přistoupí k přijetí opatření spočívajícího ve snížení náhrady mzdy nebo k jejímu neposkytnutí, je nutné učinit tak způsobem, aby nevznikly pochybnosti, že takové opatření přijal. Vzhledem k tomu, že zákoník práce formu pro takové opatření nestanovuje, může být učiněno písemně, ústně, případně jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti, že jej přijal. Vedle toho musí s takovým opatřením seznámit zaměstnance, tj. musí se dostat do sféry dispozice zaměstnance. Teprve po splnění těchto podmínek lze při zúčtování mzdy zaměstnance, toto přijaté opatření zohlednit.