2. 10. 2023

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

Odmítnutí další práce vykonávané zaměstnancem během jeho pracovní neschopnosti - Může být následkem výpověď?

Může zaměstnanec dostat výpověď za to, že nastoupí do práce i během dočasné pracovní neschopnosti, ale posléze odmítne rozdělanou práci dokončit resp. v ní pokračovat?

Nejde v praxi o zrovna obvyklou a častou situaci, ale Nejvyšší soud se znovu, tedy nikoliv poprvé, zabýval jejími právními souvislostmi.

Práce pro jiného zaměstnavatele? Ne! Pro svého kmenového! To řešil NS, takže výpověď pro porušování léčebného režimu nepřichází v úvahu

Když už, tak bychom asi spíše čekali, že zaměstnanec vykonával během dočasné pracovní neschopnosti, kterou prokázal svému zaměstnavateli, práci pro jiného zaměstnavatele. To by zavdávalo resp. mohlo zavdávat důvod pro postup dle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce, podle něhož může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď (z pracovního poměru), poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v ust. § 301a zákoníku práce: A to tím, že v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nedodržoval stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce (čili jak upřesňuje zákoník práce: 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).

Jde o druh práce. Nemocný zaměstnanec může být pro jednu činnost práce neschopný a pro jinou schopný

Nicméně v takovém případě by muselo jít o výkon přibližně zhruba stejného druhu práce. Dočasnou pracovní neschopnost pojištěnce, který vykonává několik pojištěných činností, posuzuje totiž ošetřující lékař (dle ust. § 55 odst. 3 zákona o nemocenském pojištění) pro každou pojištěnou činnost samostatně.

Příklady:

Takže u soustružníka, který se v zaměstnání (u jednoho zaměstnavatele) omluví (z výkonu sjednané pracovní činnosti) z titulu dočasné pracovní neschopnosti (pomineme pro zjednodušení, z jakého důvodu - pro jaké onemocnění nebo úraz - dosáhl jejího uznání resp. rozhodnutí o ní ošetřujícím lékařem), avšak vykonává práce zedníka pro jiného zaměstnavatele, je jistě tato skutečnost důvodem k výpovědi.

Nicméně třeba ošetřovatel zvířat, který byl uznán práce neschopným z důvodu zlomeniny dolní končetiny, zajisté může vykonávat, zvláště z domova (v rámci tzv. home - office), nadále práci editora internetového serveru o domácích mazlíčcích a péči o ně.

Takže můžeme uvedené srovnání (samozřejmě jsme však nevyčerpali všechny varianty, které mohou

v praxi nastat) uzavřít přiměřeně zjednodušeně tak, že výpověď dle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce míří na zneužívání pracovní neschopnosti k výkonu jiné (než pojištěné) činnosti, pro kterou byl zaměstnanec uznám práce neschopným, jímž může být i výkon jiné práce vyžadující obdobnou fyzickou a duševní kondici.

Pracovní kázeň je třeba dodržovat

Ovšem pokud bude zaměstnanec vykonávat jinou pracovní činnost, než ve vztahu ke které (pojištěné činnosti) byl uznán práce neschopným, lze vůči němu uplatnit veškeré výpovědní důvody, protože se neuplatní zákaz výpovědi v době dočasné pracovní neschopnosti (ochranné době) dle ust. § 53 odst. 1 zákoníku práce (ve spojení s výjimkami dle ust. § 54 zákoníku práce). Z toho plyne, že při výkonu (jiné) práce během pracovní neschopnosti je třeba plně dodržovat pracovní kázeň.

A nyní již k soudně projednávanému případu s judikatorním významem, který získal především na základě řešení otázky (Nejvyšším soudem)**, zda se zaměstnanec dopustí porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci tím, že poté, co nastoupil do práce v průběhu své dočasné pracovní neschopnosti, odmítne v práci přidělené zaměstnavatelem pokračovat.**

Práce pro zaměstnavatele v rámci pojištěné činnosti, pro kterou byla uznána pracovní neschopnost zaměstnance - základ skutkového stavu

Dopisem ze dne 28. 4. 2020 rozvázal zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Zaměstnanec pracoval jako operátor nové inovativní technologie průmyslového čištění.[1] Důvodem výpovědi bylo, že zaměstnanec dne 23. 4. 2020 při práci spočívající v čištění kotle R5 pomocí tlakové pistole a poté, co odpracoval cca 1,5 hod. ze své pracovní doby, odmítl v práci nadále pokračovat. Po opakovaném vyzvání nadřízeným, aby pokračoval v práci, na to zaměstnanec reagoval tak, že odmítá provádět práci s odkazem na bezpečnost práce, kdy namítal, že jde o práci za přítomnosti formaldehydu s teplou vodou ve výšce a že k tomu nevlastní výškařský průkaz.

Na okraj judikatorně sledovaného výpovědního důvodu: Zaměstnavatel stejně nezajistil odpovídající podmínky pro práci z hlediska BOZP

Zaměstnanec se výpovědi bránil a podanou žalobou se domáhal určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru s tím, že odmítl pokračovat ve výkonu práce oprávněně kvůli obavě o své zdraví, jehož ochrana nebyla řádně zajištěna ze strany zaměstnavatele odpovídajícími ochrannými pomůckami. Po nástupu na směnu dne 23. 4. 2020 a po odpracování cca 1,5 hodiny ze své směny začal mít zdravotní problémy projevující se pálením očí, podrážděnou a pálící pokožkou obličeje a dýchacími potížemi. Při čisticích pracích docházelo k reakci formaldehydu na zvýšenou teplotu vody z vysokotlaké pistole ve stísněném prostoru nádoby, přičemž uvolňující se výpary pronikaly skrze filtr celoobličejové masky žalobce. Byl-li by dále vystaven kyselinovým výparům, hrozilo by mu nebezpečí pádu z výšky 6 metrů. Ochranné pomůcky sice typově odpovídaly, avšak konkrétní měly nedostatky, které žalobce nahlásil svému nadřízenému, ale reakcí byla odpověď, že nebude-li pokračovat v práci, bude následkem výpověď.

Skutkový stav dvojnásob ve prospěch žalobního nároku zaměstnance: Ten by mohl práci odmítnout, i kdyby nebyl v pracovní neschopnosti, což nic nemění na významu judikátu

Soud prvního stupně žalobě vyhověl. Soud vyšel z toho, že stejnou práci vykonával i jiný zaměstnanec, který uvedl, že jej při práci pálil obličej, na pálení kůže si stěžoval i další zaměstnanec vykonávající stejnou práci. Ještě před tím, než začal práci vykonávat propuštěný zaměstnanec, odmítli výkon této práce jiní dva zaměstnanci. Podle znaleckého posudku Znaleckého ústavu

bezpečnosti a ochrany zdraví je formaldehyd rozpustný ve vodě a při jeho odstraňování pomocí vysokotlaké pistole se mohl zachytit v kapičkách vodního aerosolu. Začne-li zaměstnance pálit obličej v důsledku práce v prostředí zamořeném formaldehydem, došlo k tomu, že jeho koncentrace i uvnitř masky byla nejméně 2,5krát vyšší, než je povolený hygienický limit; vystavení této koncentraci po dobu delší 15 minut může vést k ohrožení zdraví exponované osoby.

Soud prvního stupně uzavřel, že je povinností zaměstnavatele vytvářet bezpečné podmínky pro výkon práce. Nesplnil-li zaměstnavatel tuto povinnost, byl zaměstnanec oprávněn odmítnout pokračovat v práci, dokud nebudou přijata příslušná bezpečnostní opatření a zajištěny řádné ochranné pomůcky; odmítnutím práce se proto žalobce nemohl dopustit závažného porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.

Pracovní neschopnost je překážkou v práci na straně zaměstnance

Odvolací soud potvrdil rozsudek soudu prvního stupně. **Odvolací soud doplnil dokazování o rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti žalobce, neboť tento důkaz byl žalobcem navržen včas v řízení před soudem prvního stupně před tím, než nastaly účinky koncentrace řízení.** Soud uzavřel, že zaměstnanec byl od 12. 3. 2020 uznán dočasně práce neschopným, přičemž lékařem bylo o ukončení jeho dočasné pracovní neschopnosti rozhodnuto ke dni 4. 5. 2020. Dočasná pracovní neschopnost je jednou z důležitých osobních překážek v práci a představuje právem uznanou dočasnou nemožnost plnění základních pracovněprávních povinností. Podle odvolacího soudu je proto nerozhodné, z jakého důvodu odmítl zaměstnanec další výkon práce.

Zaměstnavatel se obrátil s dovoláním na Nejvyšší soud.

V době od 12. 3. 2020 do 4. 5. 2020 byl zaměstnanec všeobecným praktickým lékařem uznán dočasně práce neschopným. Porušení pracovní kázně se měl dopustit 23. 4. 2020. Nejvyšší soud tedy řešil, jak už jsme naznačili, poněkud neobvyklou otázku, zda zaměstnanec, který vykonává práci během své dočasné pracovní neschopnosti může odmítnout dalšího výkon práce právě za trvání dočasné pracovní neschopnosti. - Takovou situaci bychom nejspíš čekali u nějaké kancelářské práce, třeba když by zaměstnanec s respiračním onemocněním i přes pracovní neschopnost pracoval na účetní závěrce apod., nikoliv u fyzicky namáhavé práce.

Platná právní úprava jako východisko pro řešení sporného případu

Podle ust. § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je od vzniku pracovního poměru zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Podle ust. § 191 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle zvláštních právních předpisů. Podle ust. § 55 odst. 1 písm. a) zákona o nemocenském pojištění dočasnou pracovní neschopností se rozumí stav, který pro poruchu zdraví nebo jiné v tomto zákoně uvedené důvody neumožňuje pojištěnci vykonávat dosavadní pojištěnou činnost. Podle ust. § 57 a § 59 tohoto zákona rozhoduje o vzniku a o ukončování dočasné pracovní neschopnosti ošetřující lékař.

Podstatou pracovní neschopnosti je suspenze pracovního závazku

Vlastní podstatou dočasné pracovní neschopnosti jako důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance je, že představuje právem uznanou dočasnou nemožnost plnění základních pracovněprávních povinností, a vzhledem k tomu rovněž suspenzi pracovního závazku; zaměstnanec po tuto dobu není povinen vykonávat práci podle pracovní smlouvy [ust. § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce], a zaměstnavatel není povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a platit mu za vykonanou práci mzdu [ust. § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce]. Zaměstnanec, který v době, kdy byl ošetřujícím lékařem, popřípadě lékařem orgánu nemocenského pojištění, uznán

dočasně práce neschopným, nevykonává práce dohodnuté v pracovní smlouvě, se proto nedopouští (nemůže dopustit) porušení povinností, které mu vyplývají z pracovního poměru, a jeho jednání nezakládá důvod pro rozvázání pracovního poměru.

Při práci během dočasné pracovní neschopnosti (pro pojištěnou činnost, pro níž je právě uznán práce neschopným) musí zaměstnanec dodržovat pracovní kázeň, ale může odmítnout pokračování v práci

Situací, kdy zaměstnanec v době, kdy byl uznán dočasně práce neschopným, osobně vykonává pro zaměstnavatele podle jeho pokynů (s jeho vědomím) ve stanovené pracovní době a ve sjednaném místě práce podle pracovní smlouvy nebo vykonává v době trvání této překážky v práci pro zaměstnavatele práci podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě z vlastní iniciativy, ačkoliv tak v době této překážky v práci zaměstnanec není povinen činit, se již judikatura Nejvyššího soudu zabývala. A to v tom smyslu, že činí-li tak zaměstnanec (byť dobrovolně), musí přitom dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. V tomto smyslu, tedy tak, že rozhodne-li se zaměstnanec v době trvání své dočasné pracovní neschopnosti vykonávat práci, musí při výkonu práce (pro kterou se sám rozhodl) dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru - srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 2. 2020, spis. zn. 21 Cdo 3212/2019. Otázkou (a tu řeší právě rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2518/2022, ze dne 31. 5. 2023, o němž chceme informovat v tomto článku) však zůstává, zda takový zaměstnanec může, či nikoliv odmítnout další výkon práce, trvá-li stále jeho dočasná pracovní neschopnost, konstatuje Nejvyšší soud. A obratem odpovídá:

Judikatorní řešení neobvyklé situace

Rozhodující je zde objektivní existence této důležité osobní překážky, přičemž dočasná pracovní neschopnost trvá do té doby, dokud není zákonným způsobem ukončena. Proto ani dobrovolný nástup zaměstnance do práce nemění nic na suspenzi pracovního závazku během dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance; zaměstnanec stále není povinen vykonávat práci a zaměstnavatel ji není povinen přidělovat. I po nástupu do práce za trvání této překážky se může zaměstnanec rozhodnout práci dále nevykonávat, aniž by odmítnutí dalšího výkonu práce bylo porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, které by mohlo založit důvod pro rozvázání pracovního poměru, vyložil Nejvyšší soud ČR nově v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2518/2022, ze dne 31. 5. 2023.

Adolf Maulwurf

---

[1] Jak eufemistické označení!

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

Další články:

- Transparentní odměňování
- K osobnímu příplatku v platové sféře
- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?