

13. 8. 2020

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

Pracovní povinnosti v době pracovní neschopnosti

Jak hodnotit porušení pracovních povinností v případě, kdy zaměstnanec dobrovolně vykonává práci v době dočasné pracovní neschopnosti? A lze vůbec v takovém případě o porušení pracovních povinností uvažovat? Těmito otázkami se zabýval Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 3212/2019 ze dne 25. 2. 2020.

Skutkový stav daného sporu byl následující. Žalobce, tajemník jedné z pražských městských částí, byl uznán dočasně práce neschopným. Lékař žalobci po čase dočasné pracovní neschopnosti povolil vykonávat některé lehčí administrativní a psychicky méně náročné úkony. Toho žalobce využil tak, že docházel ad hoc do úřadu a vykonával část svých pracovních povinností ze své funkce tajemníka, především konzultace, porady, účasti na formálních zasedání některých orgánů apod. Žalobce taktéž pověřoval jiné zaměstnance úřadu k vykonávání některých úkonů, které jinak příslušely žalobci.

Žalobci bylo následně doručeno odvolání z funkce tajemníka pro porušení povinností dle ustanovení § 81 odst. 5 v kombinaci s ustanovením § 103 zákona č. [131/2000](#) Sb., o hlavním městě Praze, a to zejména porušení povinnosti jmenovat svého zástupce. Žalobce nejmenoval svého zástupce od svého jmenování do funkce tajemníka v roce 2007 až do roku 2015, kdy obdržel odvolání z funkce. Žalobce následně podal určovací žalobu, kterou se domáhal, aby soud určil, že odvolání z funkce je neplatné.

Jádro sporu spočívá v tom, zda je dočasné pověření zaměstnanců splněním povinnosti jmenovat zástupce tajemníka a jak důkladně musí být odvolání z funkce zdůvodněno.

Považujeme však za důležitější vedlejší otázku, které se Nejvyšší soud dotkl, a to zda zaměstnanec může porušit pracovní povinnosti ve chvíli, kdy je uznán dočasně práce neschopným, a z vlastní iniciativy osobně vykonává pro zaměstnavatele práci podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě.

Nejvyšší soud k tomuto konstatoval, že dočasná pracovní neschopnost je jednou z důležitých překážek na straně zaměstnance, jejíž příčina spočívá v dočasné zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu práce. Zaměstnanec tak není povinen konat dle pokynů zaměstnavatele práci v dané pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Zaměstnavatel na druhou stranu není povinen zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy přidělovat a platit mu za vykonanou práci mzdu/plat.

Co se ale stane v situaci, kdy se zaměstnanec rozhodne navzdory své dočasné pracovní neschopnosti pracovní povinnosti stejně vykonávat, jak je tomu právě ve výše popsaném řízení?

Nejvyšší soud dospěl k závěru, že pokud zaměstnanec v době své dočasné pracovní neschopnosti osobně vykonává svou práci, bez ohledu na to, zda na základě pokynů (s vědomím) zaměstnavatele nebo ze zaměstnancovy vlastní iniciativy, je povinen při tom dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru (dodržovat předpisy vztahující se k vykonávané práci). Pokud by tak nečinil, dopustil by se porušení těchto povinností, což by mohlo v závažnějších případech vést až k ukončení pracovního poměru

Touto argumentací Nejvyšší soud potvrdil obdobné závěry ze svých předchozích rozhodnutí (např. rozhodnutí ze dne 12.4.2005 sp. zn. 21 Cdo 1688/2004).

Z výše uvedeného vyplývá, že i zaměstnanec, který je uznán dočasně práce neschopným a přesto koná dobrovolně svou práci, může být kázeňsky postihnut, nevykonává-li svou práci dobře.



Petra Kratochvílová,
advokátka

EVERSHEDS SUTHERLAND

[Eversheds Sutherland, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Oasis Florenc
Pobřežní 394/12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500
Fax: +420 255 706 550
e-mail: paha@eversheds-sutherland.cz

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

Další články:

- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)