

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

Rozhodnutí lékaře o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance a její účinky na suspenzi pracovního závazku

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 90/2021, ze dne 8. 4. 2021, řeší otázku významu rozhodnutí ošetřujícího lékaře o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance pro posouzení porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, ke kterému došlo téhož dne, avšak před tím, než bylo o pracovní neschopnosti zaměstnance rozhodnuto.

Zaměstnanec se v brzkých ranních hodinách podle pokynu zaměstnavatele (rozpisu směn) dostavil do místa výkonu práce (na provozovnu) a měl být připraven provést rozvážku masa, avšak s výkonem práce (rozvážkou) nezapočal a neuposlechl příkaz zaměstnavatele k provedení konkrétní jízdy z důvodu „nespokojenosti s přidělenou rozvozovou trasou“. V provedení jízdy mu nebránily zdravotní důvody, z pracoviště odešel a teprve poté (okolo jedenácté hodiny dopolední téhož dne) navštívil ošetřujícího lékaře, který mu vystavil doklad o pracovní neschopnosti.

Zaměstnavatel následně rozvázal se zaměstnancem dle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce pracovní poměr pro hrubé porušení pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Porušování povinností spatřoval v tom, že zaměstnanec inkriminovaného dne v 5,30 ráno po příchodu do zaměstnání odmítl pokyn vedoucího rozvézt zboží a poté opustil pracoviště, čímž způsobil zaměstnavateli značné provozní obtíže.

Zaměstnanec se domáhal, aby bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Argumentoval, že po příchodu do zaměstnání (v 5,30 hodin) se jeho zdravotní stav při čekání na opravu vozidla, se kterým měl provést rozvážku, zhoršil natolik, že nemohl ze zdravotních důvodů vykonat zadaný úkol, rozvézt maso a masné výrobky odběratelům, že o tom informoval pracovníky expedice a poté vyhledal praktického lékaře, který jej uznal dočasně práce neschopným.

Po opakovaném projednání věci soudem prvního stupně i soudem odvolací se věc dostala k Nejvyššímu soudu.

Právní úprava

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. § 57 odst. 1 písm. a) zákona o nemocenském pojištění ošetřující lékař rozhodne o vzniku dočasné pracovní neschopnosti pojištěnce, jestliže vyšetřením zjistí, že mu jeho zdravotní stav pro nemoc nebo úraz nedovoluje vykonávat dosavadní pojištěnou činnost... Podle ust. § 57 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění dočasná pracovní neschopnost začíná dnem, v němž ji ošetřující lékař zjistil, pokud se dále nestanoví jinak. (Podle ust. § 57 odst. 3 zákona o nemocenském pojištění ošetřující lékař může v případě, že pojištěnec nemohl navštívit ošetřujícího lékaře nebo v jiných odůvodněných případech rozhodnout, že dočasná pracovní neschopnost pojištěnce vznikla i přede dnem uvedeným v ust. 57 odst. 2 zákona (t.j. dnem, kdy ošetřující lékař zjistil pracovní neschopnost); za období delší

než 3 kalendářní dny přede dnem, v němž dočasnou pracovní neschopnost zjistil, však může ošetřující lékař... tak učinit jen po předchozím písemném souhlasu příslušného orgánu nemocenského pojištění uděleného na základě žádosti ošetřujícího lékaře. Pokud ošetřující lékař rozhodl o tom, že dočasná pracovní neschopnost vznikla v období delším než 3 kalendářní dny přede dnem, v němž dočasnou pracovní neschopnost zjistil, bez souhlasu příslušného orgánu nemocenského pojištění, má se za to, že dočasná pracovní neschopnost trvá pouze 3 kalendářní dny přede dnem, v němž ji zjistil.)

Výklad právní úpravy

Pro rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti je významný výsledek aktuálního vyšetření zdravotního stavu zaměstnance; ošetřující lékař se tedy, vyjma případů vysloveně uvedených (ust. § 57 odst. 3 zákona o nemocenském pojištění), nevyjadřuje ke stavu v minulosti. Zákonná zkratka, uvedená v ust. § 57 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění („Dočasná pracovní neschopnost začíná dnem, v němž ji ošetřující lékař zjistil, pokud se dále nestanoví jinak.“), má význam pouze pro účely stanovení počátku podpůrní doby (ust. § 26 odst. 1, odst. 3 zákona o nemocenském pojištění), resp. pro účely stanovení počátku nároku na náhradu mzdy (ust. § 192 odst. 1 zákoníku práce). Z uvedeného je nutno dovodit konstatuje Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 90/2021, ze dne 8. 4. 2021, že pakliže ošetřující lékař nerozhodl o zpětném počátku pracovní neschopnosti pojištěnce (zaměstnance) podle ust. § 57 odst. 3 zákona o nemocenském pojištění, nevypovídá rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti nic o zdravotním stavu pojištěnce před jeho vydáním; *při posouzení takového stavu pak nelze z rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti ani vycházet ve smyslu ust. § 135 odst. 2 věta druhá o. s. ř. a soud je oprávněn si (podle jiných v řízení provedených důkazů) uvedenou situaci posoudit sám.*

Suspenze pracovního závazku

Vlastní podstatou pracovní neschopnosti jako překážky v práci 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]. Po dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanec nekoná práci, neboť došlo k dočasnému zániku povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci sjednaný druh práce a korespondující povinnosti zaměstnance tuto práci vykonávat.

Odmítnutí výkonu práce, byť dohodnuté v pracovní smlouvě, pro jejíž výkon není zaměstnanec zdravotně způsobilý, tedy není porušením pracovních povinností, a tudíž ani důvodem pro výpověď z pracovního poměru pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci [ust. § 52 písm. g) zákoníku práce] nebo pro okamžité zrušení pracovního poměru [ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce]. Obdobně nemůže být posouzena jako neomluvená (a tedy jako porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci) ani případná nepřítomnost zaměstnance v práci, kterou zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu (objektivně) není schopen vykonávat.

Řešení sporného případu

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 90/2021, ze dne 8. 4. 2021, zhodnotil, že závěr odvolacího soudu (jenž potvrdil zamítnutí žaloby soudem prvního stupně), který sám (podle provedených důkazů) posoudil, že zdravotní důvody zaměstnanci nebránily uposlechnutí příkazu zaměstnavatele k provedení konkrétní jízdy, je správný. Tedy i to, že odvolací soud dovodil, že zaměstnanec tímto porušil povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k

zaměstnancem vykonávané práci [ust. § 38 odst. 1 písm. b), § 301 odst. 1 písm. a) zákoníku práce]. Při posuzování intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, hodnotí dále Nejvyšší soud ČR v rozsudku 21 Cdo 90/2021, ze dne 8. 4. 2021, odvolací soud správně přihlédl k tomu, že zaměstnanec odmítl rozvézt zboží na přidělené trase, ačkoliv mu v tom nebránily žádné objektivní důvody, opustil „zcela svévolně“ pracoviště, a tím porušil jednu ze základních povinností zaměstnance [ust. § 38 odst. 1 písm. b), ust. § 301 odst. 1 písm. a) zákoníku práce], a dále, že „...zboží podléhající rychlé zkáze (masné výrobky) bylo již naloženo, nebyl k dispozici jiný řidič, který by mohl jet namísto zaměstnance, o čemž zaměstnanec věděl, přesto z pracoviště odešel, ačkoliv si musel být vědom skutečnosti, že zaměstnavateli může vzniknout škoda, a to jak na zboží, tak na její pověsti...“.

Adolf Maulwurf

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

Další články:

- [Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné z „opatrnosti“ zaměstnavatele ve světle judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Právní důsledky aplikace českého sociálního zabezpečení při absenci výjimky dle čl. 16 nařízení \(ES\) č. 883/2004](#)
- [Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f\) a g\) zákoníku práce a jejich aplikační rozdíly – 1. díl](#)
- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulatorní paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)