

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

## Výkon práce (povinnost dokončit pracovní úkoly) během pracovní neschopnosti a porušení pracovní kázně

V zaměstnavatelské praxi může být řešena otázka, zda a nakolik je zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, avšak jeho zdravotní stav, protože není např. hospitalizován, to dovoluje, povinen se postarat o dokončení rozpracovaných pracovních úkolů resp. informovat zaměstnavatele o potřebě určitých úkolů a úkony provést, a to během dočasné pracovní neschopnosti, a zda případně může být sankcionován za nesplnění takové povinnosti. Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí spis. zn. 21 Cdo 977/2011, ze dne 14. 6. 2012, autoritativně zodpověděl otázku, zda se zaměstnanec, který v době, kdy byl uznán dočasně práce neschopným, a nevykonává proto práce, byť dohodnuté v pracovní smlouvě, může nebo nemůže dopustit porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci (porušení pracovní kázně). [1]

### Co bylo zaměstnankyni vytčeno

Zaměstnavatel rozvázal se zaměstnankyní pracovní poměr výpovědí „podle § 52 písm. g) zákoníku práce pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci“. Vytkl jí hned několik nedostatků v její práci, [2] včetně toho, že „ačkoli ode dne 10. 4. 2008 do 18. 5. 2008 nebyla nemocná horečnatým onemocněním či onemocněním, které by ji upoutalo na lůžko, nýbrž onemocněním, při kterém měla povolené vycházky a v období pracovní neschopnosti se dne 14. 4. 2008 zúčastnila konkurzu na pracovní místo u jiné firmy“, jako účetní

- a) neodvedla v termínu do 15. 4. 2008 k tomuto datu splatnou zálohu na silniční daň finančnímu úřadu,
- b) nepřevedla z bankovního účtu zaměstnavatele mzdy na účty jeho zaměstnanců ani odvody z mezd příslušným institucím přesto, že dne 10. 4. 2008 k tomu byla vyzvána ještě před návštěvou lékaře,
- c) ani zaměstnavatele jako poplatníka včas neinformovala o nezbytnosti dodržení shora uvedeného termínu platby daňové povinnosti silniční daně.

Zaměstnankyně se jako žalobkyně domáhala, aby bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru je neplatná. K nesplnění zmíněných pracovních povinností během pracovní neschopnosti uvedla, že výpověď je zcela lichá, když prodělávala gynekologické onemocnění, pro které měla pracovní neschopnost, a to že nebyla upoutána na lůžko, je zcela irelevantní.

### Jak rozhodovaly soudy

Soud prvního stupně část výpovědi týkající se jednání žalobkyně v době její pracovní neschopnosti shledal jako „zcela nedůvodnou“, neboť okolnost, že žalobkyně měla v době pracovní neschopnosti vycházky, „neznamená, že bylo její povinností v té době činit úkony směřující k výkonu její práce“, a ani „nelze spatřovat důvod výpovědi v tom, že se v té době zúčastnila konkursu na pracovní místo u jiné firmy“. Podobně i odvolací soud, na nějž se obrátil žalovaný zaměstnavatel, uvedl v odůvodnění svého rozhodnutí, že v jednání, „za které byla dána žalobkyni výpověď, tedy že v době, kdy byla v

pracovní neschopnosti, se zúčastnila konkurzu na pracovní místo“, „nelze spatřovat důvod pro výpověď z pracovního poměru“. Zaměstnavatel napadl i rozsudek odvolacího soudu dovoláním.

Nejvyšší soud ČR konstatoval, že skutečnost, že žalobkyně byla od 10. 4. 2008 do 18. 5. 2008 uznána dočasně neschopnou práce, měla za následek, že zaměstnavatel (žalovaný) byl povinen omluvit její nepřítomnost v práci po dobu této pracovní neschopnosti. Vlastní podstatou (nejen této) překážky v práci přitom 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, a zaměstnavatel není povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a platit mu za vykonanou práci mzdu, přičemž hmotné zabezpečení zaměstnance je zajištěno jiným způsobem. Proto zaměstnanec, který v době, kdy byl ošetřujícím lékařem, popřípadě lékařem příslušné správy sociálního zabezpečení, uznán dočasně práce neschopným, nevykonává práce, byť dohodnuté v pracovní smlouvě, se nedopouští (nemůže dopustit) porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, a jeho jednání – byť by se, tak jako v případě žalobkyně, mohlo ve vztahu k zaměstnavateli jevit jako ne zcela seriózní - nezakládá ani důvod pro rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce.

## Richard W. Fetter

[1] Odliš od problematiky popsané na [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz) v Orbinová, V.: 81230. Výpověď pro zvláště hrubé porušení léčebného režimu, 15. 3. 2012; k dispozici >>> [zde](#), Maulwurf, A.: 81866. Porušení režimu práce neschopného pojištěnce (§ 301a) jako nový výpovědní důvod (§ 52 písm. h) zákoníku práce), 4. 5. 2012; k dispozici >>> [zde](#).

[2] Výpověď obsahovala popis i dalších skutků, jimiž se měla zaměstnankyně dopustit porušení pracovní kázně, pro účely tohoto článku a zvoleného tématu však není třeba se jimi zabývat. V podrobnostech viz na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz).

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [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 - judikатурní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)