24. 7. 2023

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

Výkon práce zaměstnance v průběhu dočasné pracovní neschopnosti

Že by měl zaměstnanec na nemocenské dodržovat režim, který mu stanovil jeho ošetřující lékař, není žádnou novinkou. Zákon v tomto ohledu pamatuje na situace, kdy zaměstnanci režim nedodržují, v praxi ale nejsou výjimečné ani případy, kdy se zaměstnanec ještě za trvání své pracovní neschopnosti vrátí k výkonu práce. Čerstvý rozsudek Nejvyššího soudu přibližuje, jaké důsledky z toho pro účastníky pracovněprávních vztahů plynou.

Nejvyšší soud ve svých rozhodnutích[1] opakuje, že podstatou dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance („DPN“) jako důležité osobní překážky v práci je, že představuje právem uznanou 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 mu práci podle pracovní smlouvy přidělovat ani mu za vykonanou práci platit mzdu.[2]

Zaměstnanec se po dobu trvání DPN nachází v tzv. ochranné době, kdy je mu až na zákonem stanovené výjimky zakázáno dát výpověď, i kdyby byly všechny ostatní podmínky pro výpověď splněny. Není přitom rozhodné, zda zaměstnavatel o DPN zaměstnance věděl, či nikoliv. DPN lze rovněž ošetřujícím lékařem vystavit i několik dnů zpětně, v takovém případě se ale ochranná doba zpětně neuplatní a výpověď, která byla doručena zaměstnanci v den, který byl následně lékařem zpětně „zahrnut“ do režimu DPN, může být za splnění ostatních zákonných podmínek platná.[3]

Je však třeba mít v tomto ohledu na paměti, že výpověď daná zaměstnanci v ochranné době není neplatná automaticky. Její neplatnost je třeba napadnout postupem a ve lhůtě stanovené v § 72 zákoníku práce, v opačném případě je i výpověď daná v ochranné době platná.

DPN je bohužel institutem v praxi někdy zneužívaným, a to zejména dvojím způsobem. Zaměstnanci buď nedodržují režim, který jim stanovil ošetřující lékař, nebo je ošetřujícím lékařem o DPN rozhodnuto, aniž by pro to byly splněny zákonné podmínky (např. zdravotní stav zaměstnance neodpovídá rozhodnutí o DPN). Zaměstnavatel v tomto ohledu disponuje zákonnými nástroji, jak se takové nekalé praxi bránit. Může jednak po dobu zpravidla prvních 14 dnů od začátku DPN kontrolovat, zda zaměstnanec dodržuje režim, který mu stanovil ošetřující lékař.[4] Má-li zaměstnavatel naopak podezření, že ošetřující lékař nesplnil povinnosti, které mu ukládají právní předpisy (například neukončil DPN ve chvíli, kdy pro ni již netrvaly důvody), má zaměstnavatel možnost dát podnět příslušné okresní správě sociálního zabezpečení, aby zkontrolovala, že důvody DPN trvají nebo že zaměstnanec dodržuje stanovený režim.[5] V praxi je tento postup možný i ve chvíli, kdy se zaměstnavatel domnívá, že pro rozhodnutí o DPN vůbec nebyl od počátku důvod. Potvrdí-li se takové podezření zaměstnavatele a ukáže-li se, že pro rozhodnutí o DPN nebyly splněny podmínky nebo že důvody DPN již pominuly, může okresní správa sociálního zabezpečení DPN ukončit.[6]

Zákaz výpovědi v ochranné době se neuplatní absolutně, když zákoník práce v § 54 stanovuje výjimky z tohoto pravidla, mezi nimiž je i možnost výpovědi pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci[7] a pro zvlášť hrubé porušení povinnosti zaměstnance

dočasně práce neschopného dodržovat režim stanovený ošetřujícím lékařem, a to během prvních 14 dnů trvání DPN.[8]

Zajímavé je, jak se výše uvedená zákonná pravidla modifikují v nestandardní situaci, kdy se zaměstnanec „na neschopence“ z vlastní iniciativy dostaví do práce a začne vykonávat práci pro zaměstnavatele dle jeho pokynů a s jeho vědomím. Podle dosavadní judikatury Nejvyššího soudu musí zaměstnanec v takovém případě dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru (dodržovat předpisy vztahující se k jím vykonávané práci), a jestliže tak nečiní, může proti němu zaměstnavatel podniknout zákonem předvídané sankční kroky.[9]

Otázkou ale ještě donedávna zůstávalo, jak posoudit situaci, kdy zaměstnanec, který přes režim DPN nastoupil dobrovolně k výkonu práce a započal s plněním pracovních úkonů, následně odmítne v práci pokračovat a daný pracovní úkol nedokončí. Bude se jednat o porušení pracovních povinností, když na jednu stranu judikatura dovodila, že zaměstnanec, který je uznán dočasně práce neschopným a který nevykonává práce dle pracovní smlouvy, se nedopouští porušení povinností, které mu vyplývají z pracovního poměru,[10] na druhou stranu ale zároveň existují výše uvedená rozhodnutí, podle kterých má zaměstnanec v takové situaci dodržovat pracovněprávní povinnosti, mezi které jistě patří i povinnost vykonávat práci podle pokynů zaměstnavatele?

Odpověď poskytnul až Nejvyšší soud v nedávném rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2518/2022-214 ze dne 31. 5. 2023. Šlo o případ zaměstnance – operátora inovativní technologie průmyslového čištění, který při nástupu na směnu a po odpracování cca 1,5 hodiny ze své směny začal mít při čištění kotle pomocí vysokotlaké pistole zdravotní potíže způsobné reakcí formaldehydu na zvýšenou teplotu vody ve stísněném prostoru kotle. Zaměstnanec sice disponoval typově odpovídajícími ochrannými prostředky, které ale měly nedostatky, na které zaměstnanec zaměstnavatele upozornil. Reakcí nadřízeného zaměstnance bylo sdělení, že nebude-li zaměstnanec pokračovat v plnění pracovního úkolu, bude následkem výpověď.

Zaměstnanec přes opakované výzvy zaměstnavatele v práci odmítnul pokračovat a zaměstnavatel s ním v reakci na to rozvázal pracovní poměr výpovědí pro závažné porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k ním vykonávané práci.

V řízení o určení neplatnosti této výpovědi před prvostupňovým soudem zaměstnanec navrhnul provést důkaz rozhodnutím ošetřujícího lékaře, na základě kterého měl být v době výkonu práce v dočasné pracovní neschopnosti. Okresní soud ale tento důkaz neprovedl a svoje rozhodnutí o neplatnosti výpovědi založil na skutečnosti, že zaměstnavatel nesplnil svou povinnost přijmout příslušná bezpečnostní opatření ve vztahu k vykonávané práci a nezajistil řádné ochranné pomůcky.

Odvolací soud prvoinstanční rozsudek potvrdil, ale důvody neplatnost výpovědi shledal jinde. Poté, co provedl důkaz rozhodnutím o dočasné pracovní neschopnosti, uzavřel, že je nerozhodné, z jakého důvodu odmítl zaměstnanec další výkon práce, stejně jako skutečnost, zda zaměstnavatel v rozhodné době o existenci dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance věděl. Podstatné naopak je, že v době výkonu pracovního úkolu dočasná pracovní neschopnost trvala.

V dovolání zaměstnavatel poukazoval na výše zmíněnou judikaturu Nejvyššího soudu, podle které musí zaměstnanec, který během své dočasné pracovní neschopnosti dobrovolně nastoupí k výkonu práce, dodržovat příslušné pracovněprávní povinnosti, včetně povinnosti konat práci podle pokynů zaměstnavatele.

Nejvyšší soud ale shledal dovolání jako neopodstatněné a ztotožnil se se závěry odvolacího soudu. Podle Nejvyššího soudu je rozhodující existence této důležité osobní překážky, přičemž pracovní neschopnost trvá zásadně do té doby, dokud není zákonným způsobem ukončena. Proto ani

dobrovolný nástup zaměstnance do práce nemění nic na výše uvedené suspenzi pracovního úvazku během DPN. Ani v takovém případě není zaměstnavatel povinen práci přidělovat a zaměstnanec není povinen přidělovanou práci vykonávat, a to přesto, že zaměstnanec během své DPN dobrovolně s plněním pracovního úkolu začal.

I po nástupu do práce za trvání DPN se tak zaměstnanec může 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 být důvodem pro výpověď.

Mgr. Martin Jirsa

LEGALITÉ
LAWYERS

LEGALITÉ advokátní kancelář s.r.o.

Václavská 12
120 00 Praha 2

Tel.: +420 222 200 700
e-mail: office@legalite.cz

---

[1] Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1688/2004

[2] Viz § 38 odst. 1 písm. a) a písm. b) zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“)

[3] Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000

[4] Viz § 65 odst. 2 písm. c) zák. č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění (dále jen „zákon o nemocenském pojištění“)

[5] Viz písm. a) téhož ustanovení zákona o nemocenském pojištění

[6] Viz § 75 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění

[7] Výpovědní důvod podle § 52 písm. g) zákoníku práce

[8] Viz § 301a zákoníku práce

[9] Srov. např. již zmíněný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1688/2004 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 2. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3212/2019-397

[10] Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 977/2011

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

Další články:

- Předběžné opatření jako nástroj ochrany vlastníka nemovitosti
- Povolení kamerového systému s identifikací osob na letišti
- Environmentální tvrzení společností v hledáčku EU: Jak se vyhnout greenwashingu a obstát v nové regulaci?
- Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích (1. díl)
- Rozvod? Už k němu nemusíte. Shrnutí podmínek, za jakých nebudete u soudu vyslýcháni, dokonce ani nebude nutná Vaše osobní účast
- Jaké klíčové změny přináší návrh novely stavebního zákona?
- Byznys a paragrafy, díl 26.: Smírčí řízení jako alternativní nástroj řešení sporů mezi podnikateli
- Pozemkové úpravy aneb „malé“ vyvlastnění
- Nová éra v boji proti nekalým obchodním praktikám: Co přinese nové procesní nařízení EU?
- Licence LUC v podnikatelské strategii provozovatelů dronů
- Péče rodičů po novele od 1.1.2026