



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

SANKCE ZA PORUŠENÍ POVINNOSTI DODRŽOVAT REŽIM DOČASNĚ PRÁCE NESCHOPNÉHO POJIŠTĚNCE ZVLÁŠTĚ HRUBÝM ZPŮSOBEM

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. září 2020, sp. zn. 21 Cdo 4368/2018

(dostupný na www.nsoud.cz)

Opatření zaměstnavatele podle § 192 odst. 5 věty první zák. práce spočívající ve snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy nebo platu je právním úkonem ve smyslu § 34 obč. zák. (zákon č. 40/1964 Sb. – pozn. autorů), neboť jeho učiněním dochází k zániku nároku zaměstnance na poskytnutí této náhrady v rozsahu provedeného snížení (neposkytnutí). **Pro uvedené opatření zaměstnavatele zákon nestanoví určitou formu; může být učiněno písemně, ústně, popř. jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti, že ke snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy nebo platu došlo (konkludentně).**

(...)

Předpokladem pro snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy nebo platu podle § 192 odst. 5 věty první zák. práce je, že porušení povinností dočasně práce neschopného zaměstnance dodržovat po stanovenou dobu dočasně pracovní neschopnosti stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost stanovenou zvláštním právním předpisem (zákonem o nemocenském pojištění) zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, zaměstnavatel zjistil kontrolou provedenou v souladu s § 192 odst. 6 větou první a druhou zák. práce. Tato kontrola nesestává jen ze samotného kontrolního úkonu, kterým bylo zjištěno porušení uvedených povinností.

(...)

Vedle uvedených předpokladů pro snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy nebo platu zákon upravuje též zákaz, podle kterého **nesmí být náhrada snížena nebo neposkytnuta, jestliže byla pro totéž porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce dána zaměstnanci výpověď** podle § 52 písm. h) zák. práce pro porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zák. práce zvláště hrubým způsobem (srov. § 192 odst. 5 větu druhou zák. práce). **Jedná se o stanovení zákazu dvojího postihu za totéž porušení povinnosti v oblasti soukromého práva.** Pro zaměstnavatele – zhodnotí-li, že zaměstnanec povinnost porušil zvláště hrubým způsobem – z tohoto zákazu vyplývají dvě možnosti. Buď se rozhodne pracovní poměr rozvázat výpovědí podle § 52 písm. h) zák. práce, pak ale nepřichází v úvahu, že by pro totéž porušení zaměstnanci snížil nebo neposkytl náhradu mzdy nebo platu, nebo sníží či neposkytne zaměstnanci náhradu, pak ale nemůže pro stejné porušení přistoupit k výpovědi z pracovního poměru. **Obojí současně realizovat nelze.**

Pokud by zaměstnavatel tento zákaz neakceptoval, je z uvedených dvou právních úkonů platný jen ten, který byl (s přihlédnutím k jejich adresnosti) učiněn dříve; právní úkon, který byl učiněn později, nebo oba právní úkony, byly-li učiněny současně, jsou pro rozpor se zákonem neplatné (§ 39 obč. zák.).

Komentář

Komentované rozhodnutí vychází ze skutkového stavu, kdy zaměstnavatel u zaměstnankyně v dočasné pracovní neschopnosti zjistil porušení léčebného režimu dočasně práce neschopného pojištěnce. Zároveň nebyla zaměstnankyni zaměstnavatelem poskytnuta žádná mzda či náhrada mzdy za měsíc červen 2012, kdy se zaměstnankyně nacházela v této dočasné pracovní neschopnosti, během které porušila zmíněný léčebný režim. Zaměstnankyně následně okamžitě zrušila pracovní poměr se zaměstnavatelem z důvodu neuspokojení mzdových nároků, avšak tomuto okamžitému zrušení předcházela výpověď ze strany zaměstnavatele podle § 52 písm. h) zákoníku práce. Zaměstnavatel se domáhal určení neplatnosti okamžitého zrušení s tím, že k nevyplacení náhrady mzdy nedošlo z důvodu porušení povinnosti zaměstnankyně dodržovat léčebný režim, a ve vztahu ke mzdě uvedl, že mzdu za tento měsíc nebylo možné vyplatit pro nesoučinnost zaměstnankyně.

Protože důvod okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnankyně spočíval i v tom, že zaměstnavatel neposkytl zaměstnankyni náhradu mzdy za dny trvající dočasné pracovní neschopnosti v červnu 2012, zabýval se Nejvyšší soud tím, zda měl zaměstnavatel právo náhradu mzdy za tuto část dočasné pracovní neschopnosti zaměstnankyni neposkytnout. V případě zjištění porušení léčebného režimu dočasně pracovní neschopného pojištěnce má zaměstnavatel právo náhradu mzdy (příp. platu) zaměstnanci snížit nebo neposkytnout, je to ovšem podmíněno tím, že za stejné porušení nedal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, což se stalo v projednávaném případě.

Dovolací soud tedy v komentovaném rozhodnutí řešil, jakým způsobem posoudit, pokud zaměstnavatel přistoupí k oběma opatřením vůči zaměstnanci (snížení či neposkytnutí náhrady mzdy nebo platu a výpověď z pracovního poměru). Zákoník práce totiž výslovně zakazuje tato opatření zaměstnavateli kombinovat. Nejvyšší soud vzhledem k tomu, že jde v obou případech o jednostranná právní jednání učiněná vůči zaměstnanci, dovodil, že za platné lze označit to, které bylo učiněno jako první za podmínek stanovených zákonem. Druhé právní jednání je v takovém případě pro rozpor se zákonem neplatné, přičemž tento závěr platí jak pro snížení/neposkytnutí náhrady mzdy (platu) učiněné po platné výpovědi, nebo pro výpověď učiněnou po platném snížení/neposkytnutí náhrady mzdy (platu). Z logiky zákazu tato opatření za stejné porušení kombinovat dále plyne, že pokud jsou učiněna vůči zaměstnanci najednou, musejí být neplatná obě z nich.

Autoři s tímto rozhodnutím zcela souhlasí a vyzdvihují racionální přístup Nejvyššího soudu k řešení problematice. Zákaz kombinace obou sankčních mechanismů je ze zákona jasně patrný a přístup zvolený dovolacím soudem v této věci umožňuje respektovat princip preference platnosti právního jednání (nadto akcentovaný novým občanským zákoníkem), pokud to zákon nezakazuje, a oproti tomu na druhé straně chrání zaměstnance před tím, aby proti nim zaměstnavatel aplikoval oba sankční mechanismy najednou.

K POVAZE PŘEKÁŽKY V PRÁCI V PŘÍPADĚ POZBYTÍ ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOSTI K VÝKONU PRÁCE PODLE PRACOVNÍ SMLOUVY

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. prosince 2020, sp. zn. 21 Cdo 1645/2020

(dostupný na www.nsoud.cz)

Z pohledu skutkového stavu bylo ve věci zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř.

– nepodléhá), že **žalobce po celé rozhodné období** (ode dne 25. července 2016 do dne 23. března 2017) **byl podle posudku poskytovatele pracovně lékařských služeb** (srov. § 43 odst. 3 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách) **shledán zdravotně nezpůsobilým k výkonu práce** podle pracovní smlouvy (vyjma krátkého období, ve kterém na základě dohody se zaměstnavatelem vykonával jinou práci než podle pracovní smlouvy; k výkonu této práce byl shledán zdravotně způsobilým, avšak mzda za toto období není předmětem požadovaného nároku, neboť žalobce v tomto období mzdu za vykonanou práci obdržel), **v době časové účinnosti posudků bylo zkoumáno, zda zdravotní potíže žalobce, pro které není schopen vykonávat dosavadní práci podle pracovní smlouvy, jsou důsledkem nemoci z povolání, a následně byl vyhotoven další posudek se závěrem, že žalobce dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce z příčiny obecného onemocnění** (§ 45 odst. 5 zákona č. 373/2011 Sb.). Po doručení tohoto posudku zaměstnavateli byla žalobci dána výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. e) zák. práce a pracovní poměr byl (platně) ukončen podle této výpovědi. Dále ze skutkových zjištění vyplynulo, že zdravotní stav žalobce na počátku zkoumaného období (tedy vystavení posudku o zdravotní nezpůsobilosti) a na jeho konci (vystavení posudku o dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti) byl naprosto stejný; tedy podle zjištění odvolacího soudu „již v době prvního posudku byl žalobce z důvodu obecných onemocnění dlouhodobě zdravotně nezpůsobilý konat dosavadní práci“.

Z uvedeného skutkového rozboru ovšem vyplývá, že **žalobce nebyl po celé zkoumané období, za které je požadováno plnění z titulu náhrady mzdy, z hlediska svého zdravotního stavu schopen vykonávat práci podle pracovní smlouvy a žalovaná po toto období ani nemohla (resp. nesměla) žalobci přidělovat práci podle pracovní smlouvy** (srov. ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) zák. práce); **za této skutkové situace však žalobci náhrada mzdy ve smyslu § 208 zák. práce nepřísluší.**

Komentář

V komentovaném případě se Nejvyšší soud zabýval otázkou povahy překážky v práci za situace, kdy bývalý zaměstnanec zaměstnavatele pozbyl podle lékařského posudku zdravotní způsobilost k vykonávané práci podle pracovní smlouvy a nebyl převeden na jinou práci a s výjimkou krátkého období ani jinou práci nevykonával. Následně bylo druhým lékařským posudkem zjištěno, že zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost z důvodu obecného onemocnění a byl s ním rozváznán pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. e) zákoníku práce.

Zaměstnanec se po zaměstnavateli domáhal poskytnutí náhrady mzdy za překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce v období mezi prvním a druhým lékařským posudkem (tj. v období, kdy bylo shledáno pozbytí zdravotní způsobilosti a zkoumána příčina tohoto pozbytí), neboť zaměstnavatel jej nepřevěděl na jinou práci. Zaměstnavatel se bránil zejména tím, že zaměstnanec již na základě prvního lékařského posudku nemohl konat práci podle pracovní smlouvy, což nárok na náhradu mzdy vylučuje.

Nejvyšší soud se v komentovaném rozhodnutí přiklonil na stranu zaměstnavatele. S odkazem na svou starší judikaturu dovedl, že za situace, kdy je shledáno pozbytí zdravotní způsobilosti ze strany zaměstnance lékařským posudkem, je bez ohledu na povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci vyloučeno, že zaměstnanec je schopen konat práci podle pracovní smlouvy. Překážka v práci na straně zaměstnavatele spojená s nárokem na náhradu mzdy podle § 208 zákoníku práce přitom podle konstantního názoru dovolacího soudu spočívá v tom, že zaměstnavatel nepřiděluje práci takovému zaměstnanci, který je k jejímu výkonu připraven, schopen a ochoten. Z tohoto důvodu proto nárok zaměstnance na náhradu mzdy shledal nedůvodným.

Komentované rozhodnutí pokládají autoři za poměrně kontroverzní. Dovolací soud totiž svůj závěr opřel zejména o názor vyjádřený ve svém starším rozhodnutí (rozsudek

ze dne 28. dubna 2011, sp. zn. 21 Cdo 4690/2009). Toto rozhodnutí bylo přitom vydáno za situace, kdy zaměstnanec nebyl schopen podle posudku žádné práce, a Nejvyšší soud zaujal názor, že nárok na náhradu mzdy podle § 208 zákoníku práce je vyloučen z toho důvodu, že změna sjednaného druhu práce ani převedení na jinou práci vůbec z těchto důvodů nepřipadají v úvahu.

Tento rozdíl přitom pokládáme za zásadní, neboť v případě řešeném komentovaným rozsudkem měl zaměstnavatel povinnost a mohl převést zaměstnance na jinou práci (ze skutkových zjištění plyne, že po krátkou dobu zaměstnanec jiné práce dokonce konal). Postavením těchto případů na roveň tedy dovolací soud ponechal řadu otevřených otázek – např. to, zda se zaměstnanec může v takovém případě po zaměstnavateli namísto toho domáhat náhrady škody z důvodu porušení povinnosti převést zaměstnance na jinou práci, a pokud ani to ne, jaký je tedy vůbec smysl povinnosti převést zaměstnance na jinou práci, když její porušení není spojeno se žádnými následky.

Na druhou stranu autoři chápou i to, že se nejví jako spravedlivé, aby zaměstnavatel platil po dobu zjišťování příčiny pozbytí zdravotní způsobilosti (což je poměrně dlouhý proces) zaměstnanci celou dobu plnou náhradu mzdy, když není schopen konat práce, pro které se zavázal v pracovní smlouvě. Hledání vyváženého řešení v těchto citlivých situacích je obtížné a na poměrně nešťastnou právní úpravu by měl podle názoru autorů reagovat i zákonodárce tak, aby vyvažovala oprávněné zájmy zaměstnance i zaměstnavatele.

PŘEKÁŽKA V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE PO PODÁNÍ NÁVRHU NA PŘEZKUM LÉKAŘSKÉHO POSUDKU ZAMĚSTNANCEM

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. ledna 2021, sp. zn. 21 Cdo 2063/2020

(dostupný na www.nsoud.cz)

Odkladný účinek návrhu na přezkoumání lékařského posudku, podle něhož je zaměstnanec zdravotně způsobilý k výkonu dosavadní práce, znamená, že právní účinky tohoto lékařského posudku nemohou pro osobu, které byl předán, nastat dříve než dnem prokazatelného doručení rozhodnutí o potvrzení posudku příslušným správním úřadem (srov. § 44 odst. 4 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách) a že do té doby nelze považovat závěr lékařského posudku za definitivní. **Podáním návrhu na přezkoumání uvedeného lékařského posudku zaměstnanec nepozbývá zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce a jen proto, že závěr posudku, podle něhož zaměstnanec tuto zdravotní způsobilost má, ještě není (nemusí být) definitivní, na něj nelze nahlížet jako na osobu bez potřebné zdravotní způsobilosti, neboť takovou fikci zákon o specifických zdravotních službách s podáním návrhu na přezkoumání lékařského posudku, podle něhož je posuzovaná osoba pro účel, pro který je posuzována, zdravotně způsobilá, nespojuje.**

(...)

Z uvedeného vztaheno na projednávanou věc vyplývá, že **žalovaná byla i poté, co žalobce podal návrh na přezkoumání lékařského posudku ze dne 21. listopadu 2018, podle něhož byl uznán zdravotně způsobilým k výkonu práce vedoucího prodejny, povinna přidělovat žalobci tuto sjednanou práci. Jestliže žalobci konat sjednanou práci v měsíci prosinci 2018 neumožnila, přestože žalobce byl k jejímu výkonu – jak vyplývá z uvedeného lékařského posudku, který po doručení rozhodnutí o jeho potvrzení příslušným správním úřadem nabyt právní účinnosti – zdravotně způsobilý, vytvořila tím překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zák. práce, a žalobci proto – jak správně uzavřel odvolací soud – přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělků za dobu, kdy práci v důsledku této překážky nekonal.**

Komentář

Komentované rozhodnutí se týká situace, kdy byl zaměstnanec lékařským posudkem vydaným při mimořádné lékařské prohlídce uznán zdravotně způsobilým k výkonu práce podle pracovní smlouvy. Zaměstnanec podal proti tomuto posudku návrh na přezkum, kterému nebylo vyhověno. Zaměstnavatel v mezidobí mezi vydáním lékařského posudku a právní mocí rozhodnutí o jeho přezkumu nepřiděloval zaměstnanci práci s odvoláním na to, že není zdravotně způsobilým k výkonu práce, ačkoliv zaměstnanec výslovně žádal o přidělování práce. Zaměstnavatel nastalou situaci posuzoval jako neplacenou překážku v práci na straně zaměstnance. Zaměstnanec se po zaměstnavateli domáhal zaplacení náhrady mzdy podle § 208 zákoníku práce, protože žádná překážka v práci na jeho straně nebyla dána, a šlo v tu chvíli o překážku v práci na straně zaměstnavatele.

V daném případě bylo nesporné, že zaměstnavatel v daném mezidobí zaměstnanci nepřiděloval práci podle pracovní smlouvy, a že šlo tedy o překážku v práci. Nejvyšší soud musel ovšem vyřešit, o překážku na čí straně se vlastně jedná za situace, kdy byl zaměstnanci vydán lékařský posudek se závěrem o zdravotní způsobilosti, a zaměstnavatel práci zaměstnanci nepřiděloval, protože zaměstnanec se domáhal návrhem na přezkum zrušení tohoto posudku, a tedy sám zpochybňoval svou zdravotní způsobilost k výkonu práce.

Nejvyšší soud dospěl pro danou situaci k závěru, že podáním návrhu na přezkum nepřestává být zaměstnanec sám o sobě zdravotně způsobilým k výkonu práce, a povinnost zaměstnavatele přidělovat práci podle pracovní smlouvy v zásadě trvá. Odkladný účinek návrhu na přezkum (ačkoliv to není v komentovaném rozhodnutí výslovně vyjádřeno) nemůže mít vliv na předchozí lékařské posudky, na jejichž základě byl zaměstnanec shledán zdravotně způsobilým již dříve, neboť právě na základě těchto právně účinných lékařských posudků se zaměstnanec považuje za zdravotně způsobilého. Nepřiděluje-li zaměstnavatel práci zaměstnanci, jenž zdravotně způsobilým pro výkon práce je, jedná se v zásadě o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Zaměstnanec se tedy poskytnutí náhrady mzdy podle § 208 zákoníku práce domáhal důvodně.

Autoři se s tímto rozhodnutím Nejvyššího soudu ztotožňují. Opačný výklad by totiž znamenal, že zaměstnavatel je oprávněn „předjímat“ nesprávnost lékařského posudku, jenž je bez ohledu na účinky návrhu na přezkum pokládán za správný, ledaže je následně změněn nebo zrušen. Pozornost si na druhou stranu zasluhuje i úvaha, že zaměstnavatel je povinen i přes „vyhovující“ lékařský posudek nepřidělovat zaměstnanci práci, pokud by její náročnost neodpovídala zdravotní způsobilosti podle § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Obdobný posudkový závěr nicméně současná úprava pracovnělékařských služeb neumožňuje, a má-li zaměstnavatel zároveň k dispozici lékařský posudek potvrzující zdravotní způsobilost zaměstnance, zůstává nezodpovězeno, zda vůbec má zaměstnavatel jak naplnění podmínek v tomto ustanovení prokázat, a to zejména tehdy, pokud lékařský posudek nabude právní účinnosti po jeho přezkumu.

Mgr. Michal VRAJÍK,
samostatný advokát

JUDr. Radim MARADA,
advokátní koncipient