

~~dlouhodobém pobytu v cizině může pojištěnec jako osoba bez zdanitelných příjmů kdykoliv přicestovat do České republiky a v případě potřeby zde bude mít nárok na plnou péči.~~

~~DOKLADOVÁNÍ ROZHODNÝCH SKUTEČNOSTÍ~~

~~Ve všech výše uvedených situacích platí, že po návratu musí pojištěnec **průkazně dokladovat české zdravotní pojišťovně dobu výkonu výdělečné činnosti** nebo zdravotního pojištění v cizině tak, aby po něm nemohlo být jeho českou zdravotní pojišťovnou požadováno doplacení pojistného za období pojištěním řádně nepokryté.~~

~~STÁTNÍ KATEGORIE ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ~~

~~Osobami, za které je plátcem pojistného stát, jsou podle § 7 odst. 1 písm. n) zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, manželé nebo **registrovaní partneři státních zaměstnanců** podle zákona o státní službě nebo jiných zaměstnanců v organizačních složkách státu, **pokud je následují do místa jejich vyslání** k výkonu práce v zahraničí nebo k výkonu zahraniční služby se souhlasem této organizační složky státu. Pro zdravotní pojišťovny jsou tyto osoby pracovně vedeny pod písmenem W.~~

~~Podmínkou je, že nejsou zaměstnanci nebo osobami samostatně výdělečně činnými podle § 5 zákona č. 48/1997 Sb. nebo nejsou osobami vykonávajícími obdobné činnosti podle práva cizího státu, do kterého byli jejich manželé nebo registrovaní partneři vyslání k výkonu práce v zahraničí nebo k výkonu zahraniční služby. Při oznámení vzniku nároku na zařazení do této kategorie by měl pojištěnec předložit **souhlas vysílající organizace**, ze kterého bude patrné datum, od kterého souhlas s doprovodem manžela/manželky nebo registrovaného partnera uděluje. Datum, do kdy platil souhlas vysílající organizace, je pojištěnec povinen doložit při oznámení zániku nároku na zařazení do této kategorie.~~

Ing. Antonín DANĚK,
odborník v oblasti zdravotního pojištění



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

K POVAZE NÁROKU NA NÁHRADU MZDY ZA DOBU SPORU O URČENÍ NEPLATNOSTI ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU V PŘÍPADĚ POZBYTÍ ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOSTI ZAMĚSTNANCE PRO PRACOVNÍ ÚRAZ

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. dubna 2023, sp. zn. 21 Cdo 1410/2022
(dostupný na www.nsoud.cz)

Ačkoliv žalobce svůj uplatněný nárok hodnotí jako právo na náhradu mzdy „z neplatného rozvázání pracovního poměru“, není právní hodnocení náležitostí žaloby (§ 79 odst. 1 o. s. ř.), neboť platí zásada iura novit curia. Žalobci **postačí, uvede-li skutkové**

okolnosti, od kterých se podle jeho názoru odvíjí uplatněný nárok (viz např. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 4. 12. 2007, sp. zn. 22 Cdo 4457/2007). Pro vymezení předmětu řízení je tak **podstatné tvrzení žalobce, že mu jde o náhradu mzdy za to, že mu žalobkyně (správně žalovaná – pozn. autorů) (v době od oznámení trvání na dalším zaměstnávání do právní moci rozhodnutí o neplatnosti rozvázání pracovního poměru) nepřidělovala práci, přičemž pozbyl-li (i v celém tomto období) dlouhodobě pracovní schopnost (způsobilost), stalo se tak v důsledku pracovního úrazu.**

(...)

Proto lze uzavřít, že **je-li důvodem nepřidělování práce zaměstnanci (v době od oznámení trvání na dalším zaměstnávání do právní moci rozhodnutí o neplatnosti rozvázání pracovního poměru) ztráta zdravotní způsobilosti zaměstnance pro pracovní úraz, je nutné rovněž posoudit, zda mu požadované plnění nenáleží z jiného právního důvodu – z důvodu náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti.**

Komentář

V citovaném rozhodnutí se Nejvyšší soud zabýval případem zaměstnance, který utrpěl u zaměstnavatele pracovní úraz a v jeho důsledku dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu práce podle pracovní smlouvy. Zaměstnavatel proto zamýšlel převést zaměstnance na jinou práci, zaměstnanec však nebyl zdravotně způsobilý ani k výkonu této jiné práce. Později došlo k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením daným zaměstnanci zaměstnavatelem, které bylo následně soudem shledáno neplatným. Zaměstnanec se proto domáhal žalobou u soudu zaplacení náhrady mzdy ve smyslu § 69 odst. 1 zákoníku práce, neboť zaměstnavateli řádně oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, zaměstnavatel však zaměstnanci po dobu trvání sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru nepřiděloval práci. Po celé toto období se zdravotní stav zaměstnance a jeho způsobilost k výkonu práce nezměnily. V celém zažalovaném období tedy platil stav, že i kdyby zaměstnavatel vyzval zaměstnance k výkonu práce podle pracovní smlouvy, bránila by zaměstnanci ve výkonu práce právě tato zdravotní překážka, což je jeden z předpokladů pro poskytnutí náhrady mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru ve smyslu § 69 odst. 1 zákoníku práce.

Soud prvního stupně i soud odvolací proto dospěly shodně k závěru, že zaměstnanci náhrada mzdy podle § 69 odst. 1 zákoníku práce za dobu trvání sporu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nepřísluší, protože zaměstnanec s ohledem na svůj zdravotní stav nebyl schopen vykonávat u zaměstnavatele práci. Podmínkou vzniku práva na náhradu mzdy je přitom právě okolnost, že zaměstnanec byl v předmětném období připraven, ochoten a schopen práci u zaměstnavatele v souladu s pracovní smlouvou vykonávat. Obdobná zdravotní překážka by přitom podle skutkových zjištění bránila zaměstnanci konat i jinou práci, na kterou jej zaměstnavatel původně zamýšlel převést. Soud prvního stupně proto žalobu zamítl a odvolací soud následně k odvolání zaměstnance tento rozsudek potvrdil.

Zaměstnanec podal dovolání, a jeho tvrzeným nárokem se tak dále zabýval také Nejvyšší soud, který nejprve přisvědčil závěrům soudů nižších stupňů o tom, že zaměstnanci nemohlo vzniknout právo na náhradu mzdy podle § 69 odst. 1 zákoníku práce, protože vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nebyl v daném období schopen výkonu práce (a to žádné z nich) pro zaměstnavatele. Dovolací soud nicméně dále uvedl, že právní hodnocení není náležitostí žaloby a předmět řízení je vymezen skutkovými tvrzeními. Ačkoliv tedy zaměstnanec označil žalobou uplatněné právo na náhradu mzdy ve smyslu § 69 odst. 1 zákoníku práce, o které se zde však jednat nemohlo, neznamená to, že zaměstnanci nemůže náležet vůči zaměstnavateli za vymezené období plnění z jiného právního důvodu. Tímto plněním by vzhledem k okolnostem případu (utrpěnému pracovnímu úrazu) mohla být náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti podle § 271b zákoníku práce. Touto otázkou se však soudy ve svých rozhodnutích nezabývaly. Nejvyšší soud proto věc vrátil soudu prvního

stupně k dalšímu řízení s tím, aby se zabývaly splněním předpokladů tohoto nároku z pracovního úrazu.

Autoři se ztotožňují se závěry o tom, že právní hodnocení není náležitostí žaloby, a soudy by se tak měly zabývat i tím, zda žalobci nemůže plnění, kterého se žalobou domáhá, náležet z jiného než v žalobě uvedeného právního důvodu. Citované rozhodnutí rozvádí otázky co do přístupu Nejvyššího soudu k posuzování nároků zdravotně nezpůsobilých zaměstnanců na náhradu mzdy podle § 69 odst. 1 zákoníku práce. V rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 16. března 2021, sp. zn. 21 Cdo 2982/2020, uvádí dovolací soud tři možné situace, jež rozlišuje podle toho, zda zaměstnavatel má pro takového zaměstnance jinou vhodnou práci (v rámci sjednaného druhu práce či práci jiného druhu), či nikoliv. Pokud zaměstnavatel má jinou vhodnou práci, ale zaměstnance nepřeveďte, náleží zaměstnanci náhrada mzdy (ve výši odpovídající pravděpodobnému výdělku zjištěnému pro pozici, kterou by zaměstnanec po převedení vykonával). Neexistuje-li u zaměstnavatele jiná vhodná práce, pak zaměstnanci náhrada mzdy nepřisluší.

Komentovaným rozhodnutím vytvořil Nejvyšší soud (podle názoru autorů zcela správně) čtvrtou možnou situaci, kdy je nadto nutno posoudit, zda zaměstnanci nenáleží právo na plnění z jiného právního důvodu. Takovým právem může být právo na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, jestliže zaměstnanec utrpěl pracovní úraz, který je příčinou dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti. Podstatou je přitom to, že pokud je neplatně rozvázán pracovní poměr se zaměstnancem, jenž pozbyl zdravotní způsobilost k vykonávané práci z pracovního úrazu, tak se může po zaměstnavateli domoci peněžitého plnění i v případě, že jiná vhodná práce neexistuje, protože mu sice náhrada mzdy nepřisluší (což je společné se třetí situací), ale může u zaměstnavatele z tohoto důvodu uplatnit nárok z pracovního úrazu spočívající ve ztrátě na výdělku (což jej od třetí situace odlišuje, a vzniká tím tedy situace čtvrtá).

V každém případě doporučujeme zaměstnavatelům, aby v těchto situacích (jakmile vznikne podezření, že by nárok na náhradu mzdy mohl být posouzen jako nárok na náhradu z pracovního úrazu) zaměstnancem uplatněný nárok raději co nejdříve oznámili zákonnému pojistiteli podle vyhlášky č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů, a v rámci soudního řízení dále vycházeli z jeho pokynů. Zaměstnavatel má totiž právo, aby za něj příslušná pojišťovna nahradila škodu z pracovního úrazu, nikoliv však náhradu mzdy podle § 69 odst. 1 zákoníku práce, přičemž z judikatury vyplývá, že žalobou uplatněné právo na plnění označené jako náhrada mzdy může být soudy vyhodnoceno jako právo na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, tj. jako nárok z pracovního úrazu. V případě nesplnění této povinnosti může nicméně být ze strany pojistitele kráceno pojistné plnění z důvodu neposkytnutí potřebné součinnosti.

JUDr. Radim MARADA,

advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem,

Mgr. Karolina KOZÁKOVÁ,

advokátní koncipientka



VÍTE, ŽE...

**...NA WWW.ANAG.CZ NALEZNETE ÚPLNÝ PŘEHLED OBSAHŮ
VŠECH DOSUD VYDANÝCH ČÍSEL ČASOPISU MZDOVÁ ÚČETNÍ?**

V názvech článků lze rovněž vyhledávat podle klíčového slova a filtrovat podle autora, roku či kategorie témat.