



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

Doprovod rodinných příslušníků k lékaři a úkony s tím spojené

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 12. 2024, sp. zn. 21 Cdo 2979/2023

(dostupné na www.nsoud.cz)

Zaměstnanec, který doprovodem rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení omlouvá svoji nepřítomnost v práci (má-li zabránit nepříznivému důsledku v podobě hodnocení jeho nepřítomnosti jako neomluveného zameškání práce), **je povinen tvrdit a prokazovat** (srov. § 101 odst. 1 písm. a) a b) a § 120 odst. 1 o. s. ř.) skutečnosti, z nichž vyplývá splnění podmínek pro poskytnutí pracovního volna podle bodu 8 písm. a) nařízení vlády č. 590/2006 Sb., tedy i **skutečnosti o tom, že úkony doprovodu nebo jejich část nebylo možno provést mimo pracovní dobu** (srov. shora uvedený rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 8. 2021, č. j. 21 Cdo 943/2020-332). **Půjde zejména o údaje o místě pracoviště zaměstnance, místě bydliště zaměstnance a doprovázeného rodinného příslušníka (jiném místě, kde se zdržují), místě zdravotnického zařízení, dopravní dostupnosti zdravotnického zařízení a pracoviště (časové náročnosti přepravy), ordinačních hodinách zdravotnického zařízení, vázanosti stanoveným termínem vyšetření, ošetření nebo léčení, době čekání ve zdravotnickém zařízení, časové náročnosti zdravotnického úkonu, jemuž se doprovázená osoba podrobila, apod.** Zaměstnanci, jemuž v konání práce brání některá z překážek v práci, zákoník práce sice ukládá povinnost, aby – pokud je mu tato překážka předem známa – včas požádal zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna, popř. nedozví-li se o překážce v práci předem, aby zaměstnavatele uvědomil o této překážce a předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahy, tj. prakticky hned, jak to bude možné (srov. § 206 odst. 1 zák. práce), a v této souvislosti i povinnost existenci překážky zaměstnavateli prokázat (srov. § 206 odst. 2 větu první zák. práce), avšak ani dodatečné (opožděné) prokázání překážky neznamená, že by zaměstnavatel již nebyl povinen nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu trvání překážky v práci dodatečně omluvit (srov. například rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4275/2009, nebo ze dne 31. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 48/2015).

Komentář

V komentovaném rozsudku byl žalobce (zaměstnanec) v období od 13. 11. 2017 do 11. 12. 2017 a následně v období od 2. do 22. 1. 2018 opakovaně nepřítomen na pracovišti. Zaměstnavatel tuto nepřítomnost posoudil jako neomluvenou, a proto s ním rozvázal pracovní poměr okamžitým zrušením. V okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnavatel uvedl, že žalobce neprokázal existenci důležité osobní překážky v práci podle § 199 zákoníku práce a bodu 8 písm. a)

přílohy nařízení vlády č. 590/2006 Sb., protože neprokázal nezbytnost doprovodu rodinných příslušníků k lékaři ani to, že ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.

Žalobce se následně bránil žalobou u soudu, ve které tvrdil, že ve sporných dnech doprovázel svou vážně nemocnou manželku nebo syna na lékařská vyšetření a že se jednalo o omluvitelnou překážku v práci. Argumentoval, že všechny návštěvy lékaře oznámil zaměstnavateli prostřednictvím SMS zpráv a doložil je lékařskými potvrzeními. Uvedl, že žije se svou rodinou ve vzdáleném městě a nebylo v jeho možnostech po návštěvě lékaře cestovat více než dvě hodiny zpět do Mladé Boleslavi. Jeho manželka navíc neměla řidičský průkaz a jeho doprovod byl podle něj zcela nezbytný. Dále upozornil, že do listopadu 2017 nikdy nemusel prokazovat konkrétní čas vyšetření a ani se nesetkal s požadavkem, aby dokládal, že doprovod nebylo možné provést mimo pracovní dobu. Změnu přístupu zaměstnavatele označil za šikanózní, zejména v souvislosti se zrušením home office.

Zaměstnavatel naproti tomu argumentoval, že žalobce neprokázal splnění zákonných podmínek pro uznání důležité osobní překážky v práci, především nezbytnost doprovodu, nemožnost uskutečnění vyšetření mimo pracovní dobu a skutečnost, že nepřítomnost trvala nezbytně nutnou dobu. Podle zaměstnavatele bylo povinností žalobce doložit nejen návštěvu lékaře, ale i její konkrétní délku a důvody, proč nebylo možné ji absolvovat jindy než v pracovní době. Zaměstnavatel upozornil, že u většiny zdravotnických zařízení bylo možné zpětně získat potvrzení o době trvání vyšetření, což žalobce neučinil.

Okresní soud žalobu zamítl, když dospěl k závěru, že žalobce sice doložil potvrzení o návštěvách lékařů, avšak tato potvrzení neobsahovala potřebné časové údaje. Většina návštěv proběhla v místě bydliště žalobce nebo v jeho blízkém okolí. Ze zpráv lékařů, které si soud dodatečně vyžádal, nevyplývalo, že by ošetření bylo nutné provádět výhradně v pracovní době, a soud z nich ani nezískal přesné informace o délce jednotlivých vyšetření. Proto vyhodnotil absenci žalobce v osmi pracovních dnech jako neomluvenou a uzavřel, že se žalobce dopustil zvláště hrubého porušení pracovní povinnosti.

Krajský soud rozsudek soudu prvního stupně potvrdil. Konstatoval, že žalobce sice prokázal samotný doprovod rodinných příslušníků do zdravotnických zařízení, ale nedoložil, že tento doprovod bylo nezbytné vykonat výhradně v pracovní době. Nebylo tudíž možné posoudit jeho nepřítomnost jako omluvenou. Přihlédl i k tomu, že se obdobného jednání žalobce dopouštěl již v předchozích měsících a ani tehdy neprokázal nezbytnost doprovodu v pracovní době.

Nejvyšší soud se zabýval výkladem podmínky stanovené v bodu 8 písm. a) přílohy nařízení vlády č. 590/2006 Sb., podle níž se pracovní volno na doprovod rodinného příslušníka poskytuje pouze tehdy, nebylo-li možné tyto úkony provést mimo pracovní dobu. Zdůraznil, že do posuzovaných „úkonů“ je třeba zahrnout nejen samotné vyšetření, ale i celou řadu činností s tím souvisejících: cestu k lékaři a zpět, čekání, konzultace, případně navazující lékařské úkony a také dopravu mezi místem bydliště zaměstnance, místem vyšetření a místem výkonu práce. Hodnocení toho, zda tyto činnosti zasahovaly do pracovní doby, tedy nemůže být omezeno pouze na čas samotného vyšetření. Úkony spojené s doprovodem, které zaměstnanec nemohl rozložit mimo pracovní dobu, mají význam pro posouzení existence překážky v práci.

Nejvyšší soud zároveň zdůraznil, že žalobce sice nedoložil přesné časové údaje o délce vyšetření, avšak předložil konkrétní informace o místech vyšetření, vzdálenostech, ordinačních hodinách a dopravní dostupnosti. Soudy tyto skutečnosti měly pečlivě vyhodnotit, zejména když samy provedly důkaz zprávami zdravotnických zařízení, z nichž přinejmenším u některých dnů vyplývala určitá časová konkrétnost.

Se závěry Nejvyššího soudu se autoři zcela ztotožňují, neboť odpovídají smyslu a účelu posuzování této překážky v práci. Při posuzování nepřítomnosti zaměstnance z důvodu doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení je klíčové zohlednit veškeré úkony s doprovodem spojené. Zaměstnavatelé by proto měli v praxi posuzovat, zda veškeré úkony spojené s doprovodem rodinného příslušníka zaměstnance do zdravotnického zařízení (vyšetření

či ošetření, cesta do zdravotnického zařízení a zpět, čekání, konzultace, případné navazující lékařské úkony, vyzvednutí léků atd.) mohly být uskutečněny mimo pracovní dobu, tj. nikoliv pouze izolovaně zkoumat čas samotného ošetření či vyšetření. Zaměstnavatelům nelze než doporučit, aby zaměstnance informovali (např. ve vnitřním předpise) o tom, jaké informace musí doložit pro uznání takové překážky v práci spočívající v doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení. V této souvislosti se v praxi často používají formuláře (lidově „propustky“), ve kterých zaměstnanec vyplní všechny nezbytné údaje pro posouzení, zda byly splněny předpoklady pro omluvu zaměstnance, a které poté potvrdí i lékař – v nich má zaměstnavatel právo požadovat po zaměstnanci právě i vysvětlení „doprovodných“ úkonů, jak popsal Nejvyšší soud v komentovaném rozhodnutí, a zároveň požadovat po zaměstnanci vysvětlení, proč daný úkon nebylo možné provést mimo pracovní dobu. V pochybnostech je nicméně vhodné se zaměstnancem komunikovat a umožnit mu objasnění (vyvrácení) těchto pochybností dříve, než bude jeho absence vyhodnocena jako neomluvená, a to zejména s přihlédnutím ke skutečnosti, že zaměstnanec má právo i dodatečně v rámci soudního řízení překážku v práci doložit.

Závěrem ještě autoři doplňují, že byt' se Nejvyšší soud vyjadřoval blíže k povaze překážky spočívající v doprovodu rodinného příslušníka, jsou jeho závěry přiměřeně aplikovatelné i na v praxi velmi často používanou (a někdy i zneužívanou) překážku v práci spočívající ve vyšetření nebo ošetření zaměstnance podle bodu 1 přílohy nařízení vlády č. 590/2006 Sb. I pro tyto překážky je charakteristické, že kromě samotného vyšetření či ošetření je překážka spojena s dalšími úkony (např. dopravou k lékaři, čekáním, konzultací či dopravou zpět), což je pro posouzení oprávněnosti absence v zaměstnání nezbytné. Zaměstnancům i zaměstnavatelům proto doporučujeme závěry popsané v komentovaném rozhodnutí Nejvyššího soudu aplikovat i na další jiné důležité osobní překážky v práci, pokud to v konkrétním případě připadá v úvahu (např. právě vyšetření nebo ošetření zaměstnance).

JUDr. Radim MARADA,

advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem,

Mgr. Adam HOSNEDL,

advokátní koncipient v advokátní kanceláři Mgr. Michala Vrajíka

Objednávky předplatného časopisu *Mzdová účetní*

na www.anag.cz nebo u Ivany Bodnarové,
tel. 585 757 430, e-mail obchod@anag.cz.

VÍTE, ŽE...

...všem, kteří si objednají celoroční předplatné časopisu *Mzdová účetní*, nabízíme jako bonus bezplatný přístup k on-line verzi předchozího ročníku?

Stačí si o zpřístupnění napsat paní Bodnarové na e-mail obchod@anag.cz nebo zavolat na tel. č. **585 757 430** a sdělit svou e-mailovou adresu, která bude sloužit jako přístupový údaj k archivu.

