



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

Mgr. Michal Vrajík, *samostatný advokát*
JUDr. Radim Marada, *advokátní koncipient*

ROZHODNUTÍ O DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI JAKO DŮKAZ O ZDRAVOTNÍ NEZPŮSOBILOSTI K VÝKONU PRÁCE

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. dubna 2021, sp. zn. 21 Cdo 90/2021
(dostupný na www.nsoud.cz)

Z uvedeného vyplývá, že **pro rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti je významný výsledek aktuálního vyšetření zdravotního stavu zaměstnance; ošetřující lékař se tedy, vyjma případů vyslovené uvedených** (srov. § 57 odst. 3 zákona

o nem. pojištění), **nevyjadřuje ke stavu v minulosti** [srov. prézens „nedovoluje“ užitý v § 57 odst. 1 písm. a) zákona o nem. pojištění], nýbrž pro futuro; zákonná zkratka, uvedená v § 57 odst. 2 zákona o nem. pojištění („Dočasná pracovní neschopnost začíná dnem, v němž ji ošetřující lékař zjistil, pokud se dále nestanoví jinak.“), má význam pouze pro účely stanovení počátku podpůrčí doby (srov. § 26 odst. 1 a 3 zákona o nem. pojištění), resp. pro účely stanovení počátku nároku na náhradu mzdy (srov. § 192 odst. 1 zák. práce). Z uvedeného je nutno dovodit, že **pakliže ošetřující lékař nerozhodl o zpětném počátku pracovní neschopnosti pojištěnce (zaměstnance) podle § 57 odst. 3 zákona o nem. pojištění, nevypovídá rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti nic o zdravotním stavu pojištěnce před jeho vydáním**; při posouzení takového stavu pak nelze z rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti ani vycházet ve smyslu § 135 odst. 2 věta druhá o. s. ř. a soud je oprávněn si (podle jiných v řízení provedených důkazů) uvedenou situaci posoudit sám.

Pakliže se žalobce, jak vyplynulo ze skutkových zjištění (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), dne 23. března 2017 v brzkých ranních hodinách podle pokynu zaměstnavatele (rozpisu směn) dostavil do místa výkonu práce (na provozovnu žalované) a měl být připraven provést rozvážku masa, avšak s výkonem práce (rozvážkou) nezapočal a neuposlechl příkaz zaměstnavatele k provedení konkrétní jízdy z důvodu „nespokojenosti s přidělenou rozvozovou trasou“, přičemž v provedení jízdy mu nebránily zdravotní důvody, z pracoviště odešel a teprve poté (okolo jedenácté hodiny dopolední téhož dne) navštívil ošetřujícího lékaře, který mu vystavil doklad o pracovní neschopnosti, je závěr odvolacího soudu, který sám (podle provedených důkazů) posoudil, zda zdravotní důvody žalobci bránily uposlechnutí příkazu zaměstnavatele k provedení konkrétní jízdy, a dovodil, že **žalobce tímto porušil povinnosti** vyplývající z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci [srov. § 38 odst. 1 písm. b), § 301 odst. 1 písm. a) zák. práce], správný a námitka důvodnost dovolání nezakládá.

Komentář

Komentovaný rozsudek byl vydán ve sporu o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. To dal zaměstnavatel zaměstnanci za přímé neuposlechnutí pracovního pokynu – konkrétně spočívajícího v tom, že zaměstnanec pracující jako řidič odmítl rozvézt na základě pokynu jeho nadřazeného zboží po předem určené trase a odešel ze zaměstnání (konkrétně v 5:30). Zaměstnavatel v tomto jednání spatřoval důvod pro porušení jeho pracovních povinností zvláště hrubým způsobem, což v souladu s § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce zaměstnavatele opravňuje k jednostrannému rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením.

Zaměstnanec se proti okamžitému zrušení pracovního poměru bránil tím, že mu v rozvozu zboží zabránila náhlá zdravotní indispozice, kvůli které musel navštívit lékaře. Toto tvrzení před soudy dokládal rozhodnutím o dočasné pracovní neschopnosti (která vylučuje povinnost zaměstnance konat práce podle pracovní smlouvy), které bylo nicméně vystaveno později téhož dne. Zaměstnanec se konkrétně dostavil do ordinace až v 11:46. Z rozhodnutí přitom vyplývá, že lékař zaměstnance nerozhodl o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance zpětně, což zákon o nemocenském pojištění za určitých podmínek dovoluje.

Spornou a pro účely tohoto komentáře nejzajímavější otázkou řešenou soudy bylo to, zda toto rozhodnutí samo o sobě dokládá zdravotní nezpůsobilost tohoto zaměstnance v 5:30 (tj. která měla nastat o několik hodin dříve, než zaměstnanec prokazatelně navštívil lékaře). V rámci řízení přitom jiné důkazy (např. výpovědi dalších osob přítomných s tímto zaměstnancem v inkriminovanou dobu na pracovišti) vypovídaly o tom, že zaměstnanec žádnými zdravotními obtížemi netrpěl, a že mu tedy ve výkonu práce nic nebránilo.

Soudy nižších stupňů neshledaly rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti dostatečným, a z tohoto důvodu žalobu zamítly. Jako správnou jejich úvahu poté posvětil i Nejvyšší soud, jenž zdůraznil, že rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti nevypovídá samo o sobě (jiné důkazy o zdravotní indispozici přitom zaměstnanec nepředložil) o zdravotním stavu posuzovaného před jeho vydáním, pokud nebylo rozhodnuto o jeho zpětné účinnosti. V poměrech dané věci to v kostce znamená, že toto rozhodnutí prokazovalo neschopnost zaměstnance k práci až v poledne, a nikoliv ráno, kdy zaměstnanec odmítl provést daný rozvoz. Z tohoto důvodu proto Nejvyšší soud potvrdil, že se zaměstnanec dopustil porušení pracovní povinnosti a potvrdil zamítnutí žaloby jako důvodné.

Autoři se s uvedeným rozhodnutím zcela ztotožňují, a to zejména s ohledem na to, že jiné důkazy hovořily v neprospěch zaměstnance. Opačný výklad by totiž znamenal, že by se na zdravotní obtíže mohl zaměstnanec odvolávat i v době, kdy jimi nemusel trpět, což je výklad zcela absurdní. Nejvyšší soud tedy správně vyložil, že zaměstnanec musí předložit v soudním řízení důkaz, který vypovídá o jeho zdravotním stavu v době, kdy odmítl vykonávat práci, což je v případě až následně vydaného rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti pouze ta situace, pokud lékař rozhodne o jeho zpětné účinnosti.

Upozorňujeme na druhou stranu nicméně i na to, že závěry nejsou v žádném případě zobecnitelné, neboť v dané věci ostatní důkazy hovořily v zaměstnancův neprospěch. Je tedy vždy na soudu, aby v rámci každého jednotlivého případu v souladu se zásadou volného hodnocení důkazů řádně zjistil skutkový stav, neboť za jiných okolností by mohl být závěr soudu i opačný. V dalších pasážích rozhodnutí Nejvyšší soud odkázal na již ustálenou judikaturu, podle které odmítnutí výkonu práce podle pracovní smlouvy zpravidla představuje porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem, a představuje tedy důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru.

PODMÍNKY PŮSOBNÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE U ZAMĚSTNAVATELE

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. dubna 2021, sp. zn. 21 Cdo 863/2021
(dostupný na www.nsoud.cz)

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci mimo jiné 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 žalobkyně je výrobcem plastových dílů a že jí **žalovaný zaslal oznámení ze dne 18. května 2018, k němuž nepřiložil žádné další dokumenty a v němž uvedl, že u žalobkyně působí jako odborová organizace**, neboť splňuje podmínky uvedené v § 286 odst. 3 zákoníku práce, protože členy žalovaného jsou alespoň tři zaměstnanci žalobkyně a žalovaný je podle stanov oprávněn „zastupovat zaměstnance podle zvláštního zákona“. **Z osob označených žalovaným v oznámení jako členové jeho orgánu pouze jedna z nich byla zaměstnancem žalobkyně.** Ve stanovách žalovaného je uvedeno, že žalovaný a jeho organizační jednotky působí u každého zaměstnavatele, u kterého jsou v pracovním poměru alespoň tři členové žalovaného.

K závěru, že obsahovými náležitostmi oznámení odborové organizace podle § 286 odst. 4 zákoníku práce jsou nejen sdělení (údaje o tom), že stanovami odborové organizace upravují její působení u zaměstnavatele a oprávnění jednat (včetně údajů o orgánu odborové organizace, který je podle stanov oprávněn jednat se zaměstnavatelem) a že alespoň tři její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, ale též doložení sdělovaných údajů, dovolací soud dospěl již v rozsudku ze dne 27. srpna 2019, sp. zn. 21 Cdo 641/2018, a neshledává důvod k tomu, aby na tomto právním názoru nesetřval.

Komentář

Zaměstnanec má vůči svému zaměstnavateli řadu práv a povinností, které přímo nesouvisí s osobním výkonem práce podle pracovní smlouvy. Jde mimo jiné o právo na informace, na projednání, podávání stížností zaměstnavateli apod. Tato práva může vykonávat buď sám, nebo prostřednictvím svých zástupců, což je zejména v případě větších zaměstnavatelů častější případ. Nejtypičtějším zástupcem zaměstnanců je přitom odborová organizace, které rovněž právní předpisy přiznávají největší práva a nejsilnější nástroje proti zaměstnavateli (jde kupříkladu o jediný subjekt práva, jenž je za zaměstnance oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu), a jde proto o zdaleka nejoblíbenější formu zaměstnanecké reprezentace.

Aby však mohla odborová organizace vykonávat svá práva, musí u zaměstnavatele řádně působit. K tomu musí splňovat dvě základní podmínky – její stanovy (příp. jiné zakladatelské jednání) musí tuto organizaci opravňovat k působení u zaměstnavatele, a dále nejméně tři členové této odborové organizace musí být u tohoto zaměstnavatele v pracovním poměru (nepostačují tedy dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr). Odborová organizace své působení zahajuje oznámením zaměstnavateli, že u něj působí, kdy v takovém případě od dalšího dne může vykonávat svá práva, např. právo na informace a projednání, musí s ní být jednáno ohledně kolektivní smlouvy apod. Přitom platí, že zaměstnavatel nemůže počet působících odborových organizací u něj nijak omezovat, a je tedy povinen jednat s každou odborovou organizací, která své působení u zaměstnavatele řádně oznámila a splňuje uvedené podmínky.

Právě i z tohoto důvodu Nejvyšší soud v komentovaném rozhodnutí navázal na svou předchozí judikaturu a připomněl, že odborová organizace je povinna splnění výše uvedených podmínek zaměstnavateli i prokázat. To se týká zejména podmínky alespoň tří zaměstnanců v pracovním poměru, kdy Nejvyšší soud ve své judikatuře uvedl, že pokud se k členství v odborové organizaci nebudou alespoň tři členové hlásit otevřeně, může odborová organizace využít např. notářský zápis o osvědčení jiných skutkových dějů, a totožnost daných osob tak před zaměstnavatelem utajit.

Zaměstnavatel musí být nicméně nějakým způsobem ujištěn o tom, že jedná s daným subjektem jako s odborovou organizací oprávněně, a to s ohledem na poměrně široká oprávnění odborové organizace. V komentovaném rozhodnutí toto Nejvyšší soud připomněl v případě odborové organizace, která zaměstnavateli své působení oznámila bez jakýchkoliv dokladů pouze s tvrzením, že splňuje uvedené zákonné podmínky, kdy ovšem pouze jeden z členů oznámeného orgánu odborové organizace byl zaměstnancem daného zaměstnavatele. Nejvyšší soud v souladu s uvedenými závěry dovodil, že takové oznámení není dostatečné, a zásadně tedy korigoval názor odvolacího soudu, jenž naopak vycházel z názoru, že příslušná právní úprava nic podobného nevyžaduje.

Autoři se s tímto názorem zcela ztotožňují a souhlasí s ním. Opačný výklad by totiž znamenal, že by byl zaměstnavatel vystavován nejistotě, zda skutečně jedná s řádně působící odborovou organizací, které mimo jiné v rámci svých povinností sděluje důležité informace, z nichž některé jsou důvěrného charakteru, a se kterou je povinen jednat i o uzavření či změnách kolektivní smlouvy. V tomto směru je potřeba vyzdvihnout zcela správný závěr Nejvyššího soudu, že odbory a zaměstnavatel by si měli vycházet v rámci spolupráce vstřícně a jednat otevřeně, čemuž uvedené rozhodnutí zcela odpovídá.