

## Pracovní úraz a nemoc z povolání jako překážka v práci na straně zaměstnance – český pohled

### Occupational Accident and Occupational Disease as an Obstacle to Work on the Employee's Side – the Czech Perspective

Kateřina Štěpánková

**Abstract:** *In the paper, the author deals with the issue of the current jurisprudence of the Supreme Court of the Czech Republic regarding the employee's right to wage compensation due to an obstacle to work on the employer's side in the case the employer does not assign work to this employee according to the employment contract due to his or her common illness. She then assesses the relevance and applicability of these opinions in relation to occupational accidents and occupational diseases. At the same time, she bases her conclusions not only on the interpretation of the applicable Czech legislation, but also on a whole range of case law. In the conclusions, she also deals in detail with the employer's obligation to transfer such an employee to another suitable job for him or her. The fact whether the employer has another suitable job available for the employee (and decides of his or her own free will not to transfer the employee to it) or, on the contrary, does not have another suitable job available for the employee is, in the opinion of the author, a key distinguishing criterion for considering whether the non-assignment of work by the employer should be assessed as an obstacle to work on the employer's side (with the right to wage compensation) or as an obstacle to work on the employee's side.*

**Key Words:** *Labour Law; Occupational Accident; Occupational Disease; Obstacle to Work on the Employee's Side; Obstacle to Work on the Employer's Side; Obligation to Transfer the Employee to Another Work; Wage Compensation; Common Illness; the Czech Republic.*

**Abstrakt:** *Autorka se v příspěvku zabývá problematikou aktuální judikatury Nejvyššího soudu České republiky ohledně nároku zaměstnance na náhradu mzdy z titulu překážky v práci na straně zaměstnavatele v situaci, kdy zaměstnavatel tomuto zaměstnanci nepřiděluje práci dle pracovní smlouvy, a to z důvodu jeho obecného onemocnění. Relevanci a použitelnost*

těchto názorů následně posuzuje ve vztahu k pracovním úrazům a nemocím z povolání. Své závěry přitom opírá nejen o výklad platné české právní úpravy, ale též o celou řadu judikátů. V závěru se dopodrobna věnuje rovněž povinnosti zaměstnavatele takového zaměstnance převést na jinou pro něj vhodnou práci. Skutečnost, zda zaměstnavatel pro zaměstnance jinou vhodnou práci má k dispozici (a sám o své vůli se rozhodne na ni zaměstnance nepřevést), či ji, naopak, pro zaměstnance k dispozici nemá, je totiž, dle našeho názoru, stěžejním rozlišovacím kritériem pro zvážení, zda nepřidělování práce ze strany zaměstnavatele posoudit jako překážku v práci na straně zaměstnavatele (s nárokem na náhradu mzdy) nebo jako překážku v práci na straně zaměstnance.

**Klíčová slova:** Pracovní právo; pracovní úraz; nemoc z povolání; překážka v práci na straně zaměstnance; překážka v práci na straně zaměstnavatele; povinnost převést zaměstnance na jinou práci; náhrada mzdy; obecné onemocnění; Česká republika.

## Úvod

Relativně nedávno vyvolal v České republice značnou pozornost rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. 12. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1645/2020, jímž bylo rozhodnuto o potenciálním nároku zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu<sup>1</sup> za období, kdy mu zaměstnavatel nepřiděloval práci z důvodu jeho obecného onemocnění. Je jasné, že zejména pro zaměstnance bývá posouzení toho, zda jim pro překážku v práci vzniká nebo nevzniká nárok na náhradu mzdy, velice důležité. V předloženém příspěvku se proto zaměříme na některé související otázky, jež toto rozhodnutí, z našeho pohledu, přineslo a komplexně posoudíme problematiku dlouhodobé ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance (ať již pro obecné onemocnění, pracovní úraz nebo nemoc z povolání) v kontextu české právní úpravy překážek v práci.

## 1 Výchozí úvahy

Z hlediska skutkového spočívání posuzovaný případ zejména ve skutečnosti, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k jím vykonávané práci. Příčinou nebyl pracovní úraz nebo nemoc z povolání (jak

<sup>1</sup> Je zřejmé, že zde hovoříme o nároku na náhradu mzdy i nároku na náhradu platu, nicméně pro větší přehlednost budeme nadále pro tyto nároky používat souhrnné označení „náhrada mzdy“.

bylo později zjištěno), ale obecně onemocnění. Zaměstnavatel zaměstnanci z těchto příčin nepřiděloval práci, a to ani po skončení jeho dočasné pracovní neschopnosti, neboť pro něj žádnou jinou vhodnou práci neměl k dispozici. Zaměstnanec byl přesvědčen, že tímto byly naplněny podmínky ustanovení § 208 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) a jednalo se tudíž o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Proto se také domáhal, aby mu zaměstnavatel uhradil příslušnou náhradu mzdy za období, kdy mu, podle jeho názoru, práci zaměstnavatel přidělovat měl, avšak neučinil to.

Nejvyšší soud České republiky se zde přiklonil k závěru, že i po 31. 12. 2011, respektive 31. 12. 2013 (a provedených novelizacích zákoníku práce)<sup>2</sup> je nutné přidržet se již dříve judikovaných<sup>3</sup> názorů, že *o překážku v práci ve smyslu ustanovení § 208 zákoníku práce se jedná pouze tehdy, pokud neplní nebo nemůže zaměstnavatel plnit povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, a to za předpokladu, že zaměstnanec je schopen a připraven tuto práci konat*. O překážku v práci jde pak bez ohledu na to, zda nemožnost přidělovat práci byla způsobena objektivní skutečností, náhodou, která se zaměstnavateli přihodila, nebo zda ji zaměstnavatel způsobil sám (případně zavinění zaměstnavatele se zde tedy rovněž nezohledňuje).<sup>4</sup> Pokud tedy, naopak, zaměstnanec nebyl z hlediska svého zdravotního stavu po celé zkoumané období schopen vykonávat práci dle pracovní smlouvy, zaměstnavatel mu z logiky věci ani nesměl tuto práci přidělovat. Mohl mu sice nabídnout jinou vhodnou práci, nicméně pokud ji pro zaměstnance neměl a žádnou práci zaměstnanci nepřiděloval, nemůže se zásadně jednat o překážku v práci na straně zaměstnavatele s tím, že náhrada mzdy v souladu s ustanovením § 208 zákoníku práce zaměstnanci nepřísluší.

Nejvyšší soud České republiky na svých dřívějších názorech setrval i přes to, že sám si byl velice dobře vědom potenciálních negativních sociálních dopadů, které tyto závěry mohou v konečném důsledku na za-

<sup>2</sup> V tomto ohledu se podle Nejvyššího soudu České republiky konkrétně jednalo o *Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony*; a *Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, ve znění pozdějších předpisů*.

<sup>3</sup> Srovnej kupříkladu *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 2. 10. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2584/2006*; *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 7. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2315/2000*; a *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5. 12. 2002, sp. zn. 21 Cdo 353/2002*.

<sup>4</sup> Viz shodně kupříkladu *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 1. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1632/2020*.

městnance mít.<sup>5</sup> Je v tomto ohledu totiž nutné zmínit, že reálně může být zaměstnanec vystaven velice nepříjemnému období, kdy je formálně v pracovním poměru, avšak nepobírá ani mzdu, ani dávky nemocenského pojištění, protože již není v dočasné pracovní neschopnosti, ani náhradu mzdy, a nemusí dokonce dosáhnout ani na jiné dávky ze systému sociálního zabezpečení.

Nejvyšší soud České republiky, na druhé straně, vycházel ze svého (z našeho pohledu relevantního) přesvědčení, že „zásadu zvláštní zákoné ochrany postavení zaměstnance nelze chápat odtržené od jiných základních právních principů, a ani ji absolutizovat (srovnej rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 6. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017, rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 7. 4. 2020, sp. zn. 21 Cdo 4075/2019), a dále, že zásady uvedené v § 1a odst. 1 písm. a) a odst. 2 a § 18 zákoníku práce se uplatní pouze při výkladu jednotlivých ustanovení zákona, případně pracovníprávních jednání, nemohou však vést k založení práva (oprávnění), které v zákoně či právním jednání (smlouvě) obsaženo není (srovnej rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6. 12. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2300/2017, který byl uveřejněn v časopise Soudní judikatura z oblasti občanského, obchodního a pracovního práva pod publikačním číslem 49/2020).“

Veškerou odpovědnost za tento neuspokojivý stav věcí přitom v zásadě přisoudil toliko zákonodárci.<sup>6</sup> Konkrétně přitom zdůraznil, že judikatura Nejvyššího soudu České republiky „je ve vztahu k této situaci dlouhodobě stabilní [...]; tomu, že si uvedeného problému je vědoma i „veřejná moc“ nasvědčuje skutečnost, že dne 9. 9. 2016 předložila vláda Poslanecké sněmovně [Parlamentu České republiky] návrh novely zákoníku práce, který uvedenou problematiku řešil v novém znění ustanovení § 41 (srovnej Poslanecká sněmovna [Parlamentu České republiky], 7. volební období, Sněmovní tisk č. 903/0, dostupný na <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?0=7&CT=903&CT1=0>); skutečnost, že návrh nakonec ani nebyl projednán, svědčí jen o politické (respektive legislativní) nezodpovědnosti zákonodárce. Lze pouze dodat, že uvedený problém není problémem interpretačním, leč problémem legislativním, který však Nejvyšší soud [České republiky] nemůže přímo ovlivnit, i když je známo, že nově navrhované legis-

<sup>5</sup> Viz shodně též STRÁNSKÝ, J. a J. HALÍŘ. Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance a náhrada ztráty výdělků. *Právní rozhledy*. 2019, roč. 27, č. 1, s. 24-32. ISSN 1210-6410.

<sup>6</sup> Srovnej kupříkladu *Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 25. 1. 2005*, sp. zn. III. ÚS 252/04; nebo *Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 4. 9. 2008*, sp. zn. II. ÚS 613/2006.

*lativní řešení dobově bylo opačné než řešení přijímané dosavadní judikaturou.“*

Nejvyšší soud České republiky tedy ze všech výše uvedených příčin neshledal žádný důvod odchýlit se od stabilní judikatury k otázce předpokladů vzniku nároku na náhradu mzdy, zejména od závěru, že o překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 208 zákoníku práce jde tehdy, neplní-li nebo nemůže-li zaměstnavatel plnit povinnost vyplývající pro něj z pracovního poměru přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy v souladu s ustanovením § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, a to za předpokladu, že zaměstnanec je schopen a připraven tuto práci konat. Jde totiž o judikatorní závěry stabilně zaujímané již ve vztahu k (obsahově shodné) úpravě náhrady mzdy z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele obsažené v předchozím zákoně č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, a to po dobu více než dvaceti let.

## **2 Odpovědnost za pracovní úraz a nemoc z povolání jako odpovědnost absolutní?**

Přidržíme-li se tedy výše uvedených závěrů, k nimž dospěl Nejvyšší soud České republiky ve vztahu k obecnému onemocnění zaměstnance, je, samozřejmě, otázkou, nakolik je možné z nich vycházet i v případě pracovních úrazů či nemocí z povolání. V advokátní praxi jsme se setkali s názorem, že pracovní úrazy a nemoci z povolání jsou záležitostmi „specifickými“ a vzhledem k objektivní odpovědnosti zaměstnavatele je tento vždy povinen zaměstnanci náhradu mzdy dle ustanovení § 208 zákoníku práce poskytnout. O překážku v práci na straně zaměstnavatele by se v takovém případě jednalo i v situaci, kdy zaměstnanec není schopen pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání dosavadní práci konat a zaměstnavatel pro něj jinou vhodnou práci nemá (a tudíž mu ani žádnou práci nepřiděluje).

S tímto se však zásadně neztotožňujeme. Máme, naopak, za to, že (i) není-li zaměstnanec schopen a připraven dosavadní práci konat a současně (ii) zaměstnavatel nedisponuje jinou vhodnou prací, již by zaměstnanec vykonávat mohl, nejedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele v režimu ustanovení § 208 zákoníku práce *bez ohledu na to, zda je neschopnost (respektive v tomto případě zdravotní nezpůsobilost) zaměstnance způsobena pracovním úrazem, nemocí z povolání či obecným onemocněním*. Důvody, jež nás k tomuto závěru přivedly, si přitom ve stručnosti dovolujeme shrnout níže.

### 3 Obecná východiska pro rozšíření výše zmíněných závěrů Nejvyššího soudu České republiky též na pracovní úrazy, případně nemoci z povolání

Okolnosti, jež vedou k tomu, že zaměstnanec není schopen (nemůže) vykonávat práci sjednanou se zaměstnavatelem v pracovní smlouvě, nejsou nikde taxativně vymezeny. Jejich „portfolio“ je však relativně široké a rozhodně se neomezuje pouze na důvody zdravotní. Důvodem neschopnosti k výkonu sjednané práce mohou tedy být osobní překážky na straně zaměstnance,<sup>7</sup> ale mohou to být *i jakékoli jiné důvody na straně zaměstnance, které zaměstnanci zabraňují vykonávat sjednanou práci.*<sup>8</sup> Lze proto shrnout, že zaměstnanec může mít nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 208 zákoníku práce, *„jen jestliže byl sám schopen (zejména vzhledem ke svému zdravotnímu stavu) a připraven konat práci podle pracovní smlouvy a jestliže tedy nemohl práci podle pracovní smlouvy vykonávat jen v důsledku postupu zaměstnavatele.“*<sup>9</sup> Pokud není zaměstnanec schopen a připraven dosavadní práci pro zaměstnavatele konat (kupříkladu právě proto, že k tomu není zdravotně způsobilý), jedná se o překážku v práci na straně zaměstnance, za niž mu žádná náhrada mzdy nepřísluší. Není přitom, z našeho pohledu, rozhodné, zda zaměstnanec dlouhodobě pozbyl pracovní způsobilost pro obecné onemocnění, pracovní úraz nebo nemoc z povolání.

Platí přitom, že jedním z nejčastějších podkladů pro určení, zda se jedná o pracovní úraz, nemoc z povolání nebo obecné onemocnění může být kupříkladu lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Jako souhrnné označení pro „zaměstnancovu zdravotní indispozici“ proto budeme dále v textu používat pojmy *dlouhodobá ztráta/pozbytí zdravotní způsobilosti pro výkon dosavadní práce*, s nimiž se v těchto lékařských posudcích můžeme běžně setkat bez ohledu na skutečnost, zda byla tato dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti způsobena obecným onemocněním, pracovním úrazem, případně nemocí z povolání. Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o specifických zdravotních službách“) vedle možného posudkového závěru, že zaměstnanec pozbyl dlou-

<sup>7</sup> Blíže viz například *Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 628/2011.*

<sup>8</sup> Viz shodně kupříkladu *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 11. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2233/2019.*

<sup>9</sup> Viz shodně *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4690/2009.*

hodobě zdravotní způsobilost, sice předvídá též posudkový závěr „zdravotně nezpůsobilý“, tento je nicméně dle ustanovení § 43 odst. 4 zákona o specifických zdravotních službách vyhrazen pouze lékařskému posudku o zdravotní způsobilosti k práci v případě vstupní lékařské prohlídky, a není tedy ve vztahu k posuzované problematice relevantní.

Vycházíme-li z výše uvedeného, je otázkou, zda by za těchto okolností bylo možné ztrátu zdravotní způsobilosti k výkonu sjednané práce považovat za překážku v práci na straně zaměstnavatele, pokud by ji svým jednáním nebo opomenutím způsobil výlučně sám zaměstnavatel. Je sice pravdou, že konstantní judikatura již dospěla k výše zmíněnému obecnému závěru, že o překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 208 zákoníku práce jde při splnění zákonných podmínek „bez ohledu na to, zda nemožnost přidělovat práci byla způsobena objektivní skutečností, popřípadě náhodou, která se zaměstnavateli přihodila, nebo zda ji zaměstnavatel sám svým jednáním způsobil (případně zavinění zaměstnavatele zde rovněž nemá význam).“<sup>10</sup> V posuzovaném případě ale z podstaty věci šlo o situaci zcela odlišnou, kdy byl, naopak, zaměstnanec schopen práci pro zaměstnavatele konat a jednalo se tedy o překážku v práci na straně zaměstnavatele v režimu ustanovení § 208 zákoníku práce (pak skutečnost, zda zaměstnavatel nemožnost přidělovat zaměstnanci práci sám zavinil, opravdu není rozhodná).

Jiná je nicméně situace, kdy zaměstnanec není z hlediska svého zdravotního stavu fakticky schopen dosavadní práci pro zaměstnavatele vykonávat a jedinou právně relevantní příčinou tohoto stavu, v němž se zaměstnanec nachází, je zaviněné protiprávní jednání či opomenutí na straně zaměstnavatele. Máme za to, že v takovém případě nelze pominout fakt, že zaměstnanec sice není schopen práci konat, nicméně nemožnost vykonávat zaměstnavatelem přidělovanou práci v souladu s pracovní smlouvou zaměstnanci reálně způsobil přímo sám zaměstnavatel. V takovém případě lze zřejmě uvažovat o tom, že by uvedenou situaci bylo možné posoudit jako překážku v práci na straně zaměstnavatele, a to ačkoliv zaměstnanec není schopen sjednanou práci vykonávat, tedy by se jednalo o jakousi výjimku z výše zmíněného pravidla. Je však

---

<sup>10</sup> Srovnej kupříkladu *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5. 12. 2002, sp. zn. 21 Cdo 353/2002*; *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 2. 10. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2584/2006*; nebo *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. 12. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1645/2020*. Obecná platnost uvedených závěrů (tedy nejenom ve vztahu k zdravotním důvodům) pak byla potvrzena v *Rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 11. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2233/2019*.

nutné přiznat, že se jedná o závěr spíše sporný. Ani v takovém případě by však nezáleželo na tom, zda konkrétní příčinou zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance je pracovní úraz, nemoc z povolání nebo obecné onemocnění. Kritérium by bylo vždy stejné.

Současně platí, že princip odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání spočívá zásadně na objektivní odpovědnosti zaměstnavatele a nelze tedy zobecnit, že každý pracovní úraz a nemoc z povolání zavíní svým postupem výhradně zaměstnavatel. Naopak, bývá spíše pravidlem, že zaměstnavatel odškodňuje zaměstnance, jehož nemoc z povolání nebo pracovní úraz byl (spolu)zaviněn třetí osobou, samotným zaměstnancem, případně byl dílem pouhé náhody. Nezavinil-li tedy pracovní úraz či nemoc z povolání výlučně sám zaměstnavatel, nelze v dlouhodobé neschopnosti zaměstnance vykonávat dosavadní práci spatřovat překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 208 zákoníku práce. *Pokud bychom pak dlouhodobou ztrátu pracovní schopnosti (pro pracovní úraz, případně nemoc z povolání) chtěli jako překážku v práci posoudit, bylo by ji v tomto směru nutné vnímat spíše jako překážku v práci na straně zaměstnance.*<sup>11</sup>

#### 4 Není překážka jako překážka

V tomto ohledu je zde též nutné zdůraznit rozdíl mezi překážkou v práci spočívající v dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance a překážkou v práci zapříčiněnou tím, že zaměstnanec prokazatelně dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce. Je totiž pravdou, že součástí rekonvalescence při pracovním úrazu či nemoci z povolání v samém počátku zpravidla bývá nejprve uznání zaměstnance dočasně práce neschopným v souladu s ustanovením § 23 a násl. zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o nemocenském pojištění“).

Po dobu trvání této dočasné pracovní neschopnosti se pak na straně zaměstnance bude zcela zjevně jednat o důležitou osobní překážku, jak ji předvídá ustanovení § 191 zákoníku práce. Pokud jde o náhradu mzdy, k její výplatě je zaměstnavatel povinen pouze po dobu prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Zaměstnanci může následně dle ustanovení § 26 zákona o nemocenském pojištění od

---

<sup>11</sup> Blíže viz VRAJÍK, M. Část osmá. Překážky v práci (§ 191 až 210). In: K. VALENTOVÁ, J. PROCHÁZKA, M. JANŠOVÁ, V. ODRBINOVÁ, D. BRŮHA, et. al. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 655. ISBN 978-80-7400-889-4.



15. dne trvání dočasné pracovní neschopnosti vzniknout nárok na výplatu nemocenského (tedy dávky ze systému nemocenského pojištění). Současně může být zaměstnavatel případně povinen k úhradě dalších nároků z titulu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, typicky k náhradě za ztrátu na výdělků po dobu trvání pracovní neschopnosti zakotvené v ustanovení § 271a zákoníku práce.

Naši pozornost je však nutné soustředit spíše na případ, kdy se (již) zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti nenachází (obdobně, jako tomu bylo v kauze, již řešil Nejvyšší soud České republiky pod sp. zn. 21 Cdo 1645/2020). Dojde-li za této situace na straně zaměstnance prokazatelně k dlouhodobé ztrátě zdravotní způsobilosti k výkonu sjednané práce (pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo obecné onemocnění), bude se zřejmě jednat o *jinou důležitou osobní překážku v režimu ustanovení § 199 zákoníku práce*. Podstatou právní úpravy překážek v práci na straně zaměstnance je totiž skutečnost, že je zákoník práce neupravuje komplexně a v praxi se tedy může objevit i překážka právní úpravou *expressis verbis* nepředvídaná. To platí i v aktuálně posuzovaném případě. Některé z těchto tzv. jiných důležitých osobních překážek v práci sice upravuje zákonodárce v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, toto nařízení nicméně námi posuzovaný případ vůbec neřeší.

Suspense povinnosti zaměstnavatele přidělovat za uvedené situace zaměstnanci v souladu s pracovní smlouvou práci vyplývá zejména z ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Nelze současně než souhlasit s Janem Pichrtem, že „za určitých, zákonem předpokládaných okolností může zaměstnanci vzniknout při překážkách v práci nárok na náhradu mzdy nebo platu či nárok na jiné plnění.“<sup>12</sup> Nárok na náhradu mzdy není s překážkami v práci imanentně a nerozlučitelně spjat, naopak její právní úprava musí v konkrétním případě zaměstnanci výslovně přiznat.<sup>13</sup> Není-li takové právní úpravy, *nemůže být s dlouhodobou ztrátou zdravotní způsobilosti (pro pracovní úraz, nemoc z povolání, případně obecné onemocnění) žádný nárok na náhradu mzdy ze strany zaměstnavatele spjat.*

<sup>12</sup> Blíže viz PICHRT, J. Část osmá. Překážky v práci (§ 191 až 210). In: M. BĚLINA, L. DRÁPAL, et. al. *Zákoník práce: Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 798. ISBN 978-80-7400-759-0.

<sup>13</sup> Blíže viz LANDWEHRMANN, T. *Překážky v práci: Na straně zaměstnance i zaměstnavatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2021, s. 21. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-322-6.

To, samozřejmě, nebrání zaměstnavateli, aby náhradu mzdy poskytl zaměstnanci jako jistý benefit dobrovolně. *Na druhé straně však nelze přehlédnout, že v případě pracovních úrazů či nemocí z povolání může být výpadek příjmů zaměstnance po toto období kryt náhradou za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti v režimu ustanovení § 271b zákoníku práce.* Uvedená náhrada za ztrátu na výdělků je obecně způsobilá pokrýt výpadek v zaměstnancově příjmu vyvolaný tím, že zaměstnanec již není schopen pracovat za stejných finančních podmínek jako před tím, než utrpěl pracovní úraz nebo onemocněl nemocí z povolání. *Na rozdíl od nároku na náhradu mzdy může být náhrada za ztrátu na výdělků zaměstnavateli kompenzována z jeho zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání,* což je odlišnost pro mnohé zaměstnavatele více než významná. Náhrada za ztrátu na výdělků (po skončení dočasné pracovní neschopnosti) nicméně nepřichází v úvahu v případě obecného onemocnění. Je tedy nutné zdůraznit, že zde riziko ničím nekompensovaného výpadku příjmu na straně zaměstnance, které Nejvyšší soud České republiky označuje jako tzv. „prázdné“ období,<sup>14</sup> může skutečně reálně nastat.

Vše výše uvedené lze proto shrnout do několika dílčích závěrů. Zaměstnanec může mít nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 208 zákoníku práce, pouze pokud je sám schopen (zejména vzhledem ke svému zdravotnímu stavu) a připraven konat práci pro zaměstnavatele podle pracovní smlouvy a jestliže tedy nemohl svou práci vykonávat jen v důsledku postupu zaměstnavatele. Pozbyl-li zaměstnanec dlouhodobě zdravotní způsobilost konat práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání, případně obecné onemocnění, můžeme (s ohledem na konstantní judikaturu) zřejmě uvažovat o překážce v práci na straně zaměstnavatele jen ve zcela výjimečném a ojedinělém případě, kdy zaměstnavatel svým jednáním nebo opomenutím tento stav v plném rozsahu zavinil. V opačné situaci se bude jednat o překážku v práci na straně zaměstnance (a to konkrétně o jinou důležitou osobní překážku ve smyslu ustanovení § 199 zákoníku práce), která není s nárokem na náhradu mzdy jakkoliv spojena. Jde-li o pracovní úraz, případně nemoc z povolání, není vyloučeno, že kompenzace za sníženou pracovní způsobilost bude zaměstnanci fakticky poskytnuta ve formě náhrady za ztrátu na výdělků (po skončení pracovní neschopnosti).

---

<sup>14</sup> Blíže viz opět *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. 12. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1645/2020.*

## 5 Konkrétní judikatura

Pokud by snad i přes výše uvedené přetrvávaly pochybnosti o tom, že závěry, k nimž ohledně obecného onemocnění dospěl Nejvyšší soud České republiky v rozsudku ze dne 17. 12. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1645/2020, se uplatní též v případě pracovních úrazů nebo nemocí z povolání, nabízíme rovněž relevantní judikaturu, která zmíněné podporuje. Nejvyšší soud České republiky se nárokem zaměstnance na náhradu mzdy zabýval například i v kauze, kdy *zaměstnanec – horník dlouhodobě pozbyl schopnost konat svou dosavadní práci v dolech následkem pracovního úrazu*.<sup>15</sup>

Nejvyšší soud České republiky v uvedeném případě dospěl k závěru, že „*I když pracovní poměr účastníků trval i v době, za kterou žalobce požadoval náhradu, a i když žalovaný odmítal žalobci přidělovat práci podle pracovní smlouvy, mohl mít žalobce nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku podle § 130 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, jen jestliže byl sám schopen (zejména vzhledem ke svému zdravotnímu stavu) a připraven konat práci podle pracovní smlouvy a jestliže tedy nemohl práci podle pracovní smlouvy vykonávat jen v důsledku postupu zaměstnavatele. Z výsledků dokazování před soudy vyplývá, že žalobce nebyl pro následky pracovního úrazu schopen konat dosavadní práci horníka v podzemí dolu; vzhledem k tomu, že nedošlo ke změně sjednaného druhu práce, nelze ani důvodně dovozovat, že by mohl mít nárok na náhradu mzdy podle § 130 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce.*“ Ačkoliv tedy ani zde zaměstnavatel svému zaměstnanci nepřiděloval práci, uzavřel soud shodně jako v předchozích citovaných případech, že nárok na náhradu mzdy zaměstnanec mít nemohl, neboť nebyl schopen konat dosavadní práci pro následky pracovního úrazu. Oproti tomu, za posuzované období přiznal zaměstnanci nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti.

Nejvyšší soud České republiky zde sice vycházel ještě z právní úpravy původního zákoníku práce, zejména z ustanovení § 130 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, z hlediska rozsahu, v jakém se na tomto místě o překážky v práci zajímáme, lze nicméně konstatovat, že posuzovaná úprava náhrady mzdy je i v nynějším zákoníku práce v zásadě obsahově shodná. Není tedy, z našeho pohledu, žádného důvodu, proč by z tohoto výkladu Nejvyššího soudu České republiky nebylo možno vycházet i nadále.

---

<sup>15</sup> Jedná se zde konkrétně o *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 7. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2315/2000*.

V dalším (novějším) rozsudku ze dne 15. 2. 2022, sp. zn. 21 Cdo 1334/2021, pak Nejvyšší soud České republiky výše uvedené závěry zcela zjevně převzal, když, mimo jiné, judikoval, že skutečnost, že zaměstnanci nevzniklo právo na náhradu mzdy pro překážku v práci na straně zaměstnavatele podle ustanovení § 208 zákoníku práce „*neznamená, že na požadované plnění nemůže mít (zcela nebo zčásti) právo z jiného právního důvodu. Byl-li by příčinou ztráty zdravotní způsobilosti žalobce [zaměstnanec] k sjednané práci a potažmo ztráty výdělku, který za tuto práci dosahoval, pracovní úraz [...], vzniklo by mu za podmínek a ve výši vyplývajících z ustanovení § 366 odst. 1, § 369 odst. 1 písm. a) a § 371 zákoníku práce právo na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti.*“

## **6 Povinnost zaměstnavatele převést svého zaměstnance na jinou vhodnou práci**

Ve zmíněné souvislosti nelze opomenout ani právní úpravu ustanovení § 41 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce, dle níž je zaměstnavatel, zjednodušeně řečeno, povinen převést zaměstnance na jinou práci, pokud tento dle lékařského posudku pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci (například pro obecné onemocnění), nebo nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení touto nemocí. Je proto bezpochyby nutné zamyslet se rovněž nad tím, nakolik výše uvedené závěry ovlivňuje skutečnost, že zaměstnavatel reálně má pro svého zaměstnance jinou vhodnou práci a přichází tedy v úvahu jeho převedení.

V okamžiku, kdy zaměstnanec pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání pozbuje zdravotní způsobilost k výkonu své dosavadní práce, má jeho zaměstnavatel v podstatě dvě základní možnosti. Může jej buď převést na jinou vhodnou práci (má-li ji pro něj k dispozici) a/nebo může přistoupit k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem (typicky v režimu ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce v případě, že zaměstnanec dle lékařského posudku dlouhodobě pozbuje zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce pro pracovní úraz, případně nemoc z povolání).

Je přitom nutné podotknout, že převedení na jinou práci ve smyslu ustanovení § 41 odst. 1 zákoníku práce (bez souhlasu zaměstnance) je toliko dočasným, provizorním opatřením do doby, než (i) se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou na tom, že zaměstnanec bude pro zaměstnavatele dlouhodobě vykonávat jinou práci, kterou bude s ohledem

na svůj zdravotní stav schopen vykonávat (a provedou případné navazující změny druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě), (ii) nebo do doby, než dojde ke skončení pracovního poměru zaměstnance.<sup>16</sup>

*Možnost rozvázat se zaměstnancem jeho pracovní poměr výpovědí dle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce není v souladu s konstantní judikaturou<sup>17</sup> podmíněna předchozím převedením zaměstnance na jinou vhodnou práci; volba tohoto postupu je vždy na zaměstnavateli. Platí nicméně, že alespoň k jednomu z těchto kroků by měl zaměstnavatel za dané situace přistoupit a nenechat zaměstnance v nejistotě o jeho dalším osudu.*

Ve zmíněné souvislosti je nutné zdůraznit, že Nejvyšší soud České republiky v rozsudku ze dne 30. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016, dospěl dokonce k závěru, že nemá-li zaměstnavatel pro zaměstnance jinou práci, která by pro něj byla dostatečně vhodná, a to vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem, a pokud možno i k jeho kvalifikaci, nebo není-li zaměstnavatel ochoten převést zaměstnance na jinou práci, přestože takovou jinou práci pro něho má, „je třeba dovodit povinnost zaměstnavatele rozvázat s dotčeným zaměstnancem pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z téhož důvodu; slově „může dát“ v úvodní části § 52 zákoníku práce je za těchto okolností třeba přikládat význam „musí dát“. Uvedené platí rovněž pro případ, kdy zaměstnavatel podle § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce převedl zaměstnance na jinou vhodnou práci bez jeho souhlasu a kdy pracovní zařazení zaměstnance u zaměstnavatele nebylo vyřešeno dohodou ani dodatečně.“ Nejvyšší soud České republiky přitom opírá své závěry o tvrzení, že tento přístup je v souladu se smyslem a účelem zákoníku práce. Vychází zde především ze základních zásad pracovního práva vztahů spočívajících, mimo jiné, ve zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance a v uspokojivých a bezpečných pracovních podmínkách. V přímém rozporu s výše uvedeným je pak podle něj „takový postup zaměstnavatele, který zaměstnanci nezpůsobilému k výkonu dosavadní práce pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí (za situace, kdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nedošlo k dohodě o řešení situace tím vzniklé) sice přestane dosavadní práci přidělovat, ale již tohoto zaměstnance nepřevé na jinou práci [...], a ani s ním nerozváže pracovní poměr výpovědí [...]. I když volba postupu je zde na zaměstnavateli, zákon mu ke splnění

<sup>16</sup> Srovnej kupříkladu *Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. 10. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2490/2018.*

<sup>17</sup> Viz shodně kupříkladu *Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 1. 2019, sp. zn. 21 Cdo 4328/2018.*

*povinnosti podle § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce nedává jinou možnost než přistoupit k některému z uvedených opatření, která zákon stanoví k ochraně zdraví zaměstnanců před následky výkonu práce neodpovídající jejich zdravotní způsobilosti.“*

Předmětný závěr byl doktrinálně hojně kritizován. Kupříkladu Jakub Morávek<sup>18</sup> se domnívá, že vlastní rozhodnutí bylo sice správné, nicméně Nejvyšší soud České republiky k němu dospěl zcela chybnou cestou a za cenu rozkolísání právní jistoty, když se slovům obsaženým v ustanovení § 52 zákoníku práce „může dát“ rozhodl přikládat význam „musí dát“. Možnost rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí za situace, kdy tento dle lékařského posudku dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost ke sjednané práci pro pracovní úraz, případně nemoc z povolání, pak autoritativně změnil na povinnost, která zaměstnavatele v takovémto případě stíhá, ač mu ji samotný zákoník práce neukládá. Je jistě pravdou, že Nejvyšší soud České republiky se v tomto případě dostal na „velmi tenký led“. I my se obáváme, že tímto do značné míry překročil přípustnou hranici předvídatelnosti a zásady zachování právní jistoty, za niž by se jako nejvyšší orgán soudní soustavy v České republice dostávat neměl. Nicméně faktem zůstává, že uvedený rozsudek byl jako zvláště významný publikován ve Sbírce rozhodnutí a stanovisek Nejvyššího soudu České republiky č. 2/2020.

Domníváme se, že argumentačně podstatně příhodnějším by byl postup, kdy by se Nejvyšší soud České republiky omezil pouze na konkrétní okolnosti případu a ve vztahu k nim se zabýval otázkou, nakolik bylo, či nebylo jednání zaměstnavatele, který se zaměstnancem ani nerozvázal pracovní poměr, ani jej nepřevodil na jinou vhodnou práci, v rozporu s dobrými mravy nebo zásadou zákonné ochrany zaměstnance v souladu s ustanovením § 1a odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce. Zaměstnavateli jistě nelze nad rámec povinností, které mu ukládá zákoník práce, autoritativně určovat, jak konkrétně má na pracovní úraz zaměstnance či jeho nemoc z povolání reagovat. *Lze však uzavřít, že postup zaměstnavatele, kdy úmyslně ponechá zaměstnance v nejistotě a naprosto bez jakékoliv relevantní reakce, je zcela zjevně v rozporu se zásadou ochrany zaměstnance a chováním v rozporu s dobrými mravy.*

---

<sup>18</sup> Srovnej MORÁVEK, J. Ke spravedlivému odměňování v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*. 2020, roč. 28, č. 20, s. 705-709. ISSN 1210-6410.

## 7 Nesplnění povinnosti zaměstnavatele převést svého zaměstnance na jinou vhodnou práci – pragmatický pohled

Není nijak výjimečným případ, kdy zaměstnavatel sice doručí zaměstnanci výpověď, nicméně během výpovědní doby mu ani nepřiděluje do-  
savadní práci, ani ho nepřevéde na jinou práci, byť by to učinit mohl. Otázkou, jak lze za těchto okolností nahlížet na případný nárok zaměstnance na náhradu mzdy během výpovědní doby, se zabýval kupříkladu Petr Bukovjan. Ten v tomto ohledu konkrétně uvádí, že pokud by zaměstnavatel disponoval jinou vhodnou prací, nicméně rozhodl se na ni zaměstnance nepřevést a (pouze) s ním rozvázat pracovní poměr, „*bude doba do skončení pracovního poměru posouzena jako překážka v práci na straně zaměstnavatele dle ustanovení § 208 zákoníku práce s právem zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel mohl (měl) zaměstnanci přidělovat (jinou vhodnou) práci a předpokládá se, že zaměstnanec byl schopen a připraven takovou práci konat.*“

Oproti tomu, pokud zaměstnavatel jinou vhodnou prací nedisponuje a další pracovní uplatnění zaměstnance u zaměstnavatele tak není myslitelné, „*zaměstnavateli nezbyvá než se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr. V takovém případě nelze dobu do skončení pracovního poměru posoudit jako překážku v práci na straně zaměstnavatele dle ustanovení § 208 zákoníku práce s právem zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.*“<sup>19</sup>

Petr Bukovjan jako argument pro svůj zmíněný závěr předkládá zejména rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16. 3. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2982/2020, který se *a priori* vyjadřuje k nároku zaměstnance na náhradu mzdy z titulu neplatného rozvázání pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení je zaměstnavatel vždy povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy, rozvázal-li s tímto zaměstnancem neplatně pracovní poměr a oznámil-li mu současně zaměstnanec bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. Konkrétně pak platí, že pracovní poměr zaměstnance dále trvá a zaměstnavatel je povinen mu poskytnout náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy do-

---

<sup>19</sup> Blíže viz BUKOVJAN, P. Dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti a povaha překážky v práci. *Práce a mzda*. 2021, roč. 69, č. 7-8, s. 62-65. ISSN 0032-6208.

jde k platnému skončení pracovního poměru. Petr Bukovjan přitom na uvedený judikát upozorňuje, neboť je z něj, dle jeho názoru, jasně patrné, nakolik jsou závěry rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. 12. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1645/2020, závislé na skutečnosti, zda měl zaměstnavatel pro takového zaměstnance jinou vhodnou práci a byl proto povinen ho na ni převést ve smyslu ustanovení § 41 odst. 1 zákoníku práce.

Zmíněný rozsudek vychází ze skutkového stavu, kdy zaměstnanec pracoval pro zaměstnavatele jako strojní zámečnick. Následně dlouhodobě pozbyl pracovní způsobilost pro výkon této práce, přičemž nebyl schopen práce ve hlučném prostředí, a zaměstnavatel s ním tudíž rozvázal pracovní poměr výpovědí dle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce pro obecné onemocnění. Zaměstnanec nicméně považoval tuto výpověď za neplatnou, neboť z jeho pohledu byl důvodem zdravotní nezpůsobilosti pracovní úraz a zaměstnavatel s ním měl rozvázat pracovní poměr dle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, na základě něhož by mu příslušelo též odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Zaměstnavateli proto sdělil, že trvá na dalším zaměstnávání a jemu doručenou výpověď považuje za neplatnou. Rozsudkem Okresního soudu v Pardubicích bylo skutečně pravomocně určeno, že posuzovaná výpověď byla neplatnou, nicméně zaměstnavatel zaměstnanci nadále nepřiděloval práci. Chtěl ho převést na úklidové a pomocné režijní práce, jež však zaměstnanec nebyl schopen a ochoten konat, neboť dle lékařského posudku poskytovatele pracovnělékařských služeb nebyl zdravotně způsobilý ani k výkonu těchto prací. Zaměstnanec se z těchto příčin před soudem domáhal *náhrady mzdy podle ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce*, která je podle soudu vyvolána tím, že zaměstnavatel po rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době přestal zaměstnanci přidělovat práci, ačkoliv zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání. *Náhrada mzdy je proto jakýmsi ekvivalentem mzdy, na kterou zaměstnanec nedosáhne v důsledku porušení povinnosti zaměstnavatele.* Tímto způsobem má být zaměstnanci reparována újma, kterou utrpěl následkem neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a skutečnosti, že mu zaměstnavatel nepřiděluje práci a na jinou vhodnou práci jej nepřeveďte.



Obecně tedy ve vztahu k ustanovení § 69 zákoníku práce Nejvyšší soud České republiky identifikoval následující tři možné situace:<sup>20</sup>

- 1) pokud zaměstnavatel má pro zaměstnance jinou práci (v rámci druhu práce sjednaného se zaměstnancem v příslušné pracovní smlouvě), která by byla pro tohoto zaměstnance vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem, a pokud možno i k jeho kvalifikaci vhodná, a zaměstnance na ni nepřevědl, je povinen mu poskytnout podle ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce náhradu mzdy;
- 2) zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jinou vhodnou práci v rámci druhu práce sjednaného se zaměstnancem v příslušné pracovní smlouvě, ale má práci jiného druhu a tato práce je pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem, a pokud možno i k jeho kvalifikaci. Pokud by zaměstnavatel pro zaměstnance takovou práci měl k dispozici a zaměstnance na ni nepřevědl, je opět povinen mu poskytnout podle ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce náhradu mzdy;
- 3) zaměstnavatel nemá pro zaměstnance ani jinou práci v rámci pracovní smlouvy, ani práci jiného druhu, která by byla zároveň pro zaměstnance vhodná. Vzhledem k tomu, že mu již nemůže (nesmí) přidělovat původní práci podle pracovní smlouvy a nemá jinou práci, na kterou by mohl zaměstnance převést, nelze na straně zaměstnavatele shledat porušení povinnosti přidělovat zaměstnanci práci. Pouze v takovém případě lze uzavřít, že zaměstnanci na náhradu mzdy podle ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce nárok nevzniká.

Povinnost poskytnutí náhrady mzdy v souladu s ustanovením § 69 odst. 1 zákoníku práce přitom není jakkoli navázána na jednotlivé důvody rozvázání pracovního poměru; podstatné zde je, zda skončení pracovního poměru bylo ze strany soudu shledáno neplatným. Skutečnost, že šlo primárně o *spor o náhradu mzdy příslušející zaměstnanci z titulu neplatného rozvázání pracovního poměru* dle ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce, nicméně na využitelnosti odkazovaného rozsudku Nejvyššího soudu České republiky na posuzovaný případ podle Petra Bukovjana nic nemění.

Osobně se se závěrem Petra Bukovjana ztotožňujeme, byť argumenty, které nás k němu vedou, jsou částečně odlišné. Máme rovněž za to, že pokud zaměstnavatel nepřevěde zaměstnance na jinou (pro něj zcela

---

<sup>20</sup> Srovnej opět *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16. 3. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2982/2020.*

vhodnou) práci, i když ji pro něho má k dispozici, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele, a to dle ustanovení § 208 zákoníku práce, s níž je imanentně spjata právo zaměstnance na náhradu mzdy.

Citovaný rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16. 3. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2982/2020, je jistě vhodným inspiračním zdrojem. Podstatu argumentace, která nás k tomuto závěru vede, však spatřujeme především v tom, že *zaměstnavatel je tímto způsobem sankcionován za nesplnění své zákonné povinnosti převést zaměstnance na jinou práci ve smyslu ustanovení § 41 odst. 1 písm. a), respektive písm. b) zákoníku práce.* Pokud totiž reálně může převést zaměstnance na jinou práci, nebrání mu v jejím splnění žádná překážka. *Výsledkem takového závadného postupu zaměstnavatele je pak situace, kdy zaměstnanec pro něj nemůže konat ani práci, kterou by byl v souladu se svým zdravotním omezením schopen konat a na niž měl být v souladu se zákoníkem práce převeden.* Důvodem pro skutečnost, že zaměstnanci není přidělována práce, je tedy nerespektování ustanovení § 41 odst. 1 zákoníku práce ze strany zaměstnavatele, nikoliv primární neschopnost zaměstnance práci konat.

Jinými slovy, zmíněná argumentace se uplatní, pokud zaměstnavatel řádně nepřeveďe zaměstnance na jinou práci a pouze s ním rozváže pracovní poměr (a to před a během období, kdy zaměstnanci plyne jeho výpovědní doba), i pokud zaměstnavatel nesplní žádnou ze svých „povinností“, tedy pokud zaměstnance ani nepřeveďe na jinou, ze zdravotního hlediska vhodnou práci, ani s ním pracovní poměr nerozváže. *Jedná se tedy o argumentaci, jež jasně odůvodňuje nejenom nárok zaměstnance na náhradu mzdy v okamžiku, kdy s ním zaměstnavatel (neplatně) rozváže pracovní poměr, ale i o výklad, který postihuje veškeré myslitelné situace, které mohou ve vztahu mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem nastat.* V tomto ohledu je nutné rovněž zdůraznit, že jinou vhodnou prací může být pouze taková práce, k jejímuž výkonu je zaměstnanec skutečně objektivně shledán dostatečně zdravotně způsobilým. Pouhý subjektivní pocit zaměstnance či zaměstnavatele, že konkrétní činnost pro zaměstnavatele (bez jakýchkoliv zdravotních kontraindikací) zaměstnanec vykonávat může, je zde, z našeho pohledu, zcela nerozhodný.

## Závěr

Uvedená problematika, a to zejména zmíněný rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. 12. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1645/2020, byl v České republice relativně často komentován. Zřídka kdy se lze nicméně setkat s posouzením jeho relevance pro případy dlouhodobého pozbytí

zdravotní způsobilosti v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání. Právě z těchto příčin je, dle našeho názoru, nutné se danými souvislostmi zabývat. V obecné rovině sice platí, že problematika obecného onemocnění vykazuje oproti právní úpravě pracovních úrazů a nemocí z povolání řadu stěžejních odlišností, nicméně navzdory tomu se ze všech výše uvedených příčin domníváme, že nepřiděluje-li zaměstnavatel zaměstnanci práci v souladu s pracovní smlouvou, neboť tento není schopen pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání tuto práci pro zaměstnavatele konat, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnance, za niž mu nárok na náhradu mzdy nepřísluší.

Stěžejním rozlišovacím kritériem je zde též (ne)splnění povinnosti zaměstnavatele převést zaměstnance, jenž dlouhodobě pozbyl způsobilost k výkonu své práce, na jinou pro něj vhodnou práci. Máme osobně za to, že v případě zaměstnavatele, který tuto svou povinnost vůči zaměstnanci úmyslně nesplní, ačkoliv pro něj jinou vhodnou práci k dispozici má, naopak, po dobu, kdy mu zaměstnavatel žádnou práci nepřiděluje, o překážce v práci na straně zaměstnance hovořit nelze. Sankcí pro zaměstnavatele je tedy kompletní přehodnocení výše zmíněného závěru. Pokud zaměstnavatel nepřiděluje zaměstnanci práci, ačkoliv by byl schopen jej převést na práci, kterou by tento zaměstnanec mohl navzdory svému zdravotnímu omezení vykonávat, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnance, jenž je imanentně spjata s právem zaměstnance na náhradu mzdy.

Lze proto shrnout, že pozbyde-li zaměstnanec pro pracovní úraz, případně nemoc z povolání dlouhodobě způsobilost k výkonu dosavadní práce pro zaměstnavatele a zaměstnavatel mu v návaznosti na to žádnou práci nepřiděluje, jedná se v obecné rovině o překážku v práci na straně zaměstnance (obdobně, jako to pro obecné onemocnění dovozuje Nejvyšší soud České republiky v rozsudku ze dne 17. 12. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1645/2020). Výjimkou jsou případy, kdy zaměstnavatel ve zjevném rozporu s ustanovením § 41 odst. 1 zákoníku práce nepřevodil zaměstnance na jinou vhodnou práci, kterou měl pro něj k dispozici. Za takovýcht okolností lze hovořit o překážce v práci na straně zaměstnavatele spojené s právem zaměstnance na náhradu mzdy ve výši jeho průměrného výdělku.

## Seznam bibliografických odkazů

- BUKOVJAN, P. Dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti a povaha překážky v práci. *Práce a mzda*. 2021, roč. 69, č. 7-8, s. 62-65. ISSN 0032-6208.
- LANDWEHRMANN, T. *Překážky v práci: Na straně zaměstnance i zaměstnavatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2021. 295 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-322-6.
- MORÁVEK, J. Ke spravedlivému odměňování v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*. 2020, roč. 28, č. 20, s. 705-709. ISSN 1210-6410.
- Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 25. 1. 2005, sp. zn. III. ÚS 252/04.*
- Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 4. 9. 2008, sp. zn. II. ÚS 613/2006.*
- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.*
- PICHRT, J. Část osmá. Překážky v práci (§ 191 až 210). In: M. BĚLINA, L. DRÁPAL, et. al. *Zákoník práce: Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 797-864. ISBN 978-80-7400-759-0.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 7. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2315/2000.*
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5. 12. 2002, sp. zn. 21 Cdo 353/2002.*
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 2. 10. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2584/2006.*
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4690/2009.*
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 6. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017.*
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 30. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016.*
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6. 12. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2300/2017.*

- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 11. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2233/2019.*
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 7. 4. 2020, sp. zn. 21 Cdo 4075/2019.*
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. 12. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1645/2020.*
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 1. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1632/2020.*
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16. 3. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2982/2020.*
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 2. 2022, sp. zn. 21 Cdo 1334/2021.*
- Sněmovní tisk 903/0: Novela zákona – zákoník práce – EU. In: Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky [online]. 2016-09-09, s. 1-38 [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=903&CT1=0>.*
- STRÁNSKÝ, J. a J. HALÍŘ. Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance a náhrada ztráty výdělků. Právní rozhledy. 2019, roč. 27, č. 1, s. 24-32. ISSN 1210-6410.*
- Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 628/2011.*
- Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. 10. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2490/2018.*
- Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 1. 2019, sp. zn. 21 Cdo 4328/2018.*
- VRAJÍK, M. Část osmá. Překážky v práci (§ 191 až 210). In: K. VALENTOVÁ, J. PROCHÁZKA, M. JANŠOVÁ, V. ODROBINOVÁ, D. BRŮHA, et. al. Zákoník práce: Komentář. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 607-690. ISBN 978-80-7400-889-4.*
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.*
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.*
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.*


*Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, ve znění pozdějších předpisů.*

*Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.*

*Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.*

Mgr. Kateřina Štěpánková

Právnická fakulta  
Univerzita Karlova v Praze  
Náměstí Curieových 901/7  
116 40 Praha 1  
Česká republika  
[stepankova@prf.cuni.cz](mailto:stepankova@prf.cuni.cz)

 <https://orcid.org/0000-0001-5642-9445>

