



ZMĚNY ZÁKONÍKU PRÁCE V SOUVISLOSTI S DLOUHODOBÝM OŠETŘOVNÝM

RICHARD W. FETTER

S účinností 1. června 2018 bude zavedena nová dávka nemocenského pojištění dlouhodobé ošetrovné. V této souvislosti dojde na základě novely zákoníku práce – zákona č. 310/2017 Sb. – ke změnám, které by neměly uniknout ani zaměstnancům, ani zaměstnavatelům.

DLOUHODOBÉ OŠETŘOVNÉ A NÁHRADA MZDY V PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI

V souvislosti se zavedením nové dávky se řeší v § 192 odst. 1 větě čtvrté zákoníku práce případný souběh této sociální dávky a náhrady mzdy, kterou vyplácí zaměstnavatel v době prvních 14 dnů pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény zaměstnance, pokud by byl pečující zaměstnanec uznán dočasně práceneschopným. **Náhrada mzdy se nebude vyplácet, bude-li zaměstnanec náležet dlouhodobé ošetrovné,** do výčtu dávek v předmětném ustanovení zákoníku práce se tedy doplňuje dlouhodobé ošetrovné.

SOUHLAS ZAMĚSTNAVATELE S NÁSTUPEM ZAMĚSTNANCE NA DLOUHODOBÉ OŠETŘOVÁNÍ

Do zákoníku práce se doplňuje nový § 191a, podle něhož zaměstnavatel není povinen udělit písemně souhlas s nepřítomností zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče v případech podle § 41a až 41c zákona o nemocenském pojištění jen v případě, že prokáže, že tomu brání vážné provozní důvody. Oprávněnost odmítnutí žádosti zaměstnance o úpravu pracovní doby je třeba posuzovat podle rozhodného stavu individuálních poměrů u zaměstnavatele v rozhodné době, tedy v době aktuální při podání uvedené žádosti. Je zřejmé, že v praxi bude často docházet k tomu, že se zaměstnanec a zaměstnavatel neshodnou na tom, zda konkrétní situace vykazuje znaky vážných provozních důvodů či nikoli. Podstatné samozřejmě je, že existenci vážných provozních důvodů v případě sporu musí prokázat zaměstnavatel.

Ani zákon č. 310/2017 Sb. nepřináší definici nebo demonstrativní výčet vážných provozních důvodů. Při jejich určení si tedy bude nutno v praxi vypomoci judikaturou, vzniklou především v souvislosti se žádostmi zaměstnanců o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby ve smyslu § 241 odst. 2 zákoníku práce, které je zaměstnavatel povinen vyhovět – nebrání-li mu v tom vážné provozní důvody. Provozem ve smyslu § 241 odst. 2 zákoníku práce (a nově i § 191a zákoníku práce) je třeba rozumět, jak určil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1821/2013, ze dne 9. července 2014, plnění úkolů nebo činnosti zaměstnavatele,

a to zejména úkolů, které souvisejí se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb, a jiné obdobné činnosti, kterou zaměstnavatel provádí vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Při posuzování, zda jsou na straně zaměstnavatele dány vážné provozní důvody (bránící vyhovět žádosti zaměstnance ve smyslu § 241 odst. 2, potažmo § 191a zákoníku práce) a jak je to s jejich vážností, je třeba vycházet ze zkoumání povahy provozu a dalších skutečností o organizačně technických poměrech zaměstnavatele, z množství (počtu) zaměstnanců působících u zaměstnavatele, možnosti jejich vzájemného zastupování a úrovně jejich odměňování za vykonanou práci. Je nepochybné, že zaměstnavatel může vyhovět žádosti tím „snadněji“, čím více má zaměstnanců, čím lépe se jeho zaměstnanci mohou vzájemně zastupovat a čím více má peněžních prostředků použitelných pro jejich odměňování, a že vážné provozní důvody nemohou nikdy bránit ve vyhovění žádosti podané zaměstnancem, jehož práci zaměstnavatel pro plnění svých úkolů nebo činnosti nepotřebuje vůbec. Nejvyšší soud ČR v odůvodnění svého shora zmíněného rozhodnutí ohledně zaměstnancem požadované kratší pracovní doby výslovně uvedl, že řešením může být také přijetí dalšího zaměstnance na nižší (kratší) pracovní úvazek nebo dohodu o pracovní činnosti právě v rozsahu, v němž potřebuje zaměstnanec zkrátit pracovní dobu; proto patrně může být řešením i přijetí zaměstnance na dobu určitou – tedy po trvání zaměstnancovy překážky v práci spočívající v ošetřování. Již v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1561/2003, ze dne 17. prosince 2003, Nejvyšší soud ČR konstatoval, že pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) zaměstnavatele, lze dovodit, že vyhovění žádosti zaměstnance brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, přičemž vážnými provozními důvody tedy nemůže být obava zaměstnavatele, že jestliže vyhoví žádosti jednoho svého zaměstnance, bude muset vyhovět i případným dalším žádostem oprávněných zaměstnanců.

NÁVRAT DO PRÁCE PO SKONČENÍ OŠETŘOVÁNÍ, A TO I KRÁTKODOBÉHO

Zaměstnanec, který poskytuje dlouhodobou péči (a pobírá dlouhodobé ošetrovné), má podle § 47 zákoníku práce stejnou ochranu jako zaměstnanec, který nastoupí do práce po skončení dočasné pracovní neschopnosti. Tomuto zaměstnanci se zaručuje návrat na původní práci a pracoviště. Pouze v případě, že práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí jej zaměstnavatel podle pracovní smlouvy. Vzhledem k tomu, že se umožňuje střídání v poskytování dlouhodobé péče širokému okruhu osob, zaměstnanec může pečovat (a pobírat dlouhodobé ošetrovné) například jen 2 dny, 5 dní, 8 dní, tedy po kratší dobu než zaměstnanec, který pečuje o dítě mladší 10 let nebo jiného člena domácnosti podle zákona o nemocenském pojištění, poskytuje se v zájmu zachování zásady rovnosti a zákazu diskriminace, jak uvádí důvodová zpráva k návrhu zákona č. 310/2017 Sb., novelizujícího zákoník práce, i těmto zaměstnancům stejná ochrana jako zaměstnancům, kteří pečují dlouhodobě.

§ 47 zákoníku práce bude nově znít takto: Nastoupí-li zaměstnanec po skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvol-





něh v rozsahu pracovní doby, nebo po skončení vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení nebo zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, nebo po skončení doby dlouhodobé péče v případech podle zákona o nemocenském pojištění poskytované se souhlasem zaměstnavatele podle § 191a, nebo po skončení doby ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění a doby péče o dítě mladší 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění, do práce, anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit je podle pracovní smlouvy.

Zaměstnavatel je tedy povinen tzv. držet zaměstnanci místo, když čerpá ošetřovné, ale to vůbec neznamená, že by během této doby nemohl schválit organizační změnu spojenou s propouštěním, které se týká i pracovního místa zastávaného zaměstnancem. Zaměstnavatel však bude ve vztahu k těmto zaměstnancům zákoník práce omezen v možnosti s nimi rozvázat výpověď pracovní poměr, a to nejen z organizačních důvodů. Zaměstnanec v pracovním poměru, který poskytuje dlouhodobou péči, bude požívat stejné ochrany před výpovědí ze strany zaměstnavatele jako zaměstnanec, který je uznán dočasně práceneschopným. Podobná ochrana bude nově náležet nejen při dlouhodobém ošetřování, ale i při „krátkodobém“, jak je uvedeno výše. Tato ochrana nedopadá na zaměstnance, kteří konají práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

ZÁKAZ VÝPOVĚDI A OCHRANNÁ DOBA V DOBĚ OŠETŘOVÁNÍ

§ 53 zákoníku práce zakazuje dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, přičemž sociální a jiné situace, které jsou ochrannou dobou, specifikuje odst. 1 písm. a) až dosud písm. e) a od 1. června 2018 nově též písm. f). (§ 54 zákoníku práce pak stanoví druhy výpovědi, resp. výpovědní důvody, na které se zákaz výpovědi dle § 53 zákoníku práce nevztahuje.) Z důvodu ochranné doby se ve smyslu § 53 odst. 2 zákoníku práce při dříve uplatněné výpovědi výpovědní doba prodlužuje: byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. V § 53 odst. 1 zákoníku práce stanovícím, co je ochranná doba, během které nesmí být se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr výpovědí, se doplňuje s účinností od 1. června 2018 písmeno f), které zní: v době, kdy zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči v případech podle § 41a a 41c zákona o nemocenském pojištění se souhlasem zaměstnavatele podle § 191a, v době, kdy ošetřuje dítě mladší než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění, a v době, kdy pečuje o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění.

V době, kdy je zaměstnanec chráněn před výpovědí jejím zákazem z důvodu ochranné doby z titulu ošetřování dle § 53 odst. 1 písm. f), je zakázáno dát mu výpověď z následujících důvodů:

- nadbytečnost zaměstnance podle § 52 písm. c) zákoníku práce,
- zdravotní důvody podle § 52 písm. d) nebo e) zákoníku práce,
- nesplňování předpokladů pro výkon sjednané práce nebo nesplňování požadavků pro žádný výkon práce ve smyslu § 52 písm. f) zákoníku práce.

Pokud však zaměstnanec dostal výpověď ještě před ochrannou dobou z důvodu ošetřování, tak se výpovědní doba (a pracovní poměr) může prodloužit o ochrannou dobu. Jestliže u zaměstnance po obdržení výpovědi nastane sociální situace dle § 53 odst. 1 písm. f), čímž se ocitne v tzv. ochranné době, je rozhodující, zda bude poslední den výpovědní lhůty ochranná doba trvat, anebo v průběhu výpovědní lhůty skončí. Výpovědní doba se prodlužuje jen tehdy, když ochranná doba přesahuje přes její konec. Výpovědní doba se přerušuje a její zbývající část – časový úsek souběhu (standardní, neprodloužené výpovědní doby a ochranné doby, kdy se tedy výpovědní doba a ochranná doba kryjí –, doběhne až po skončení ochranné doby, pokud zaměstnanec nesdělí, že na takovém prodloužení pracovního poměru netrvá.) Výpovědní doba je v § 51 odst. 1 zákoníku stanovena v délce 2 měsíců, tedy v kalendářních měsících, prodloužení pracovního poměru se proto počítá v kalendářích dnech.

PŘÍKLAD 1

Zaměstnanci byla doručena výpověď 20. dubna, výpovědní doba tedy počala plynout 1. května. Zaměstnanec pobíral ošetřovné nebo dlouhodobé ošetřovné od 15. do 21. června. Na 30. června připadl poslední den výpovědní doby.

Pracovní poměr skončil 30. června, neboť ochranná doba skončila dříve, než nastal poslední den výpovědní doby.

PŘÍKLAD 2

Zaměstnanec nastoupil na ošetřování 27. června na dobu 1 týdne. Na 30. června připadl poslední den dvouměsíční výpovědní doby.

Výpovědní doba se tedy prodloužila o 4 dny (od počátku ochranné doby 27. do uplynutí výpovědní doby 30. června); tyto 4 dny se přičetly ke dni, kdy skončila ochranná doba, tj. k 3. červenci. Pracovní poměr skončí 7. července.

PŘÍKLAD 3

Zaměstnanci byla dne 10. dubna doručena výpověď z pracovního poměru, výpovědní doba tedy počala běžet dne 1. května. Zaměstnanec ode dne 7. června pobíral ošetřovné, a to i po 30. červnu, kdy by jinak uplynula výpovědní doba. Zaměstnanec sdělil zaměstnavateli dne 29. června, že netrvá na prodloužení pracovního poměru.

Pracovní poměr skončil uplynutím výpovědní doby ke dni 30. června.

PŘÍKLAD 4

Zaměstnanci byla dne 10. dubna doručena výpověď z pracovního poměru; výpovědní doba počala běžet dne 1. května. Zaměstnanec od 3. května pobíral dlouhodobé ošetřovné, jeho ochranná doba trvala i po 30. červnu, kdy by jinak uplynula výpovědní doba, a skončila až 16. července, kdy přestal dlouhodobé ošetřovné pobírat. Zaměstnanec





sdělil zaměstnavateli téhož dne (tedy poslední den ochranné doby), že netrvá na prodloužení pracovního poměru.

Takové sdělení nemá právní účinky, protože nebylo učiněno nejpozději dne 30. června a k prodloužení pracovního poměru už došlo. K 30. červnu by mohl pracovní poměr skončit jen na základě dohody o rozvázání pracovního poměru uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

PŘÍKLAD 5

Zaměstnanec, kterému byla doručena výpověď 20. dubna, a proto mu výpovědní doba počala plynout 1. května a na 30. června má připadnout poslední den výpovědní doby:

- *pobírá ošetřovné v průběhu výpovědní doby ode dne 29. června až do 5. července.*

Dva dny (od počátku ošetřování dne 29. do 30. června) se přičtou ke dni, kdy skončila ochranná doba, tj. k 5. červenci; pracovní poměr skončí dne 7. července;

- *pobírá dlouhodobé ošetřovné v průběhu výpovědní doby ode dne 25. května do 19. července včetně.*

37 dnů (od počátku ochranné doby dne 25. května do 30. června) se přičte ke dni, kdy skončí ochranná doba, tj. k 19. červenci; pracovní poměr skončí dne 25. srpna;

- *začne pobírat ošetřovné ještě před počátkem výpovědní doby, a to ode dne 27. dubna, a bude ho pobírat až do 19. července včetně.*

61 dnů (od 1. května do dne 30. června) se přičte ke dni, kdy skončí ochranná doba, tj. k 19. červenci; pracovní poměr skončí 18. září.

Na základě výpovědi ze strany zaměstnance pracovní poměr končí i v ochranné době. Rovněž na základě dohody zaměstnavatele a zaměstnance o rozvázání pracovního poměru může pracovní poměr skončit i v ochranné době, taková dohoda může být uzavřena i během ochranné doby. Ochranná doba rovněž nemá vliv na skončení pracovního poměru, který byl sjednán na dobu určitou. Pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby, i kdyby byl zaměstnanec v této době v pracovní neschopnosti. V těchto případech zákoník práce skončení pracovního poměru nebrání.

ZÁPOČET OŠETŘOVÁNÍ JAKO ODPRACOVANÉ DOBY PRO ÚČELY DOVOLENÉ A PŘERUŠENÍ JIŽ NASTOUPENÉ DOVOLENÉ

Na základě změny, resp. doplnění § 216 odst. 2 věty druhé zákoníku práce se nejen doba poskytování dlouhodobé péče, ale doba ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiného člena domácnosti bude pro účely dovolené posuzovat jako výkon práce – doba, kdy zaměstnanec absentoval z uvedených důvodů v zaměstnání, se tedy nebude započítávat pro účely krácení dovolené za omluvenou absenci ve smyslu § 223 odst. 1 ve spojení s odst. 3 a 6 zákoníku práce.

Na základě doplnění § 219 odst. 1 věty první zákoníku práce se v případě dlouhodobé péče bude nastoupená dovolená přerušovat stejně, jako je tomu již nyní podle platné právní úpravy v případě, kdy zaměstnanec ošetřuje nemocného člena rodiny. Dovolena se nebude přerušovat v případě, že bude na dobu dlouhodobé péče zaměstnanci určena na základě jeho žádosti. ■

Autor článku je právník zabývající se pracovním a občanským právem.