



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Praze rozhodl samosoudcem Mgr. Ing. Petrem Šuránkem ve věci

žalobce: **G., z. ú.**
sídlem X
zastoupen advokátkou JUDr. Jarmilou Brabcovou
sídlem Darwinova 41, 143 00 Praha 4

proti
žalované: **Česká správa sociálního zabezpečení**
sídlem Sokolovská 855/225, 190 00 Praha 9

o žalobě proti rozhodnutí žalované ze dne 23. 1. 2018, č. j. 42000/000744/18/010/PK,
sp. zn. NP/PR/654/17,

t a k t o :

I. Rozhodnutí žalované ze dne 23. 1. 2018, č. j. 42000/000744/18/010/PK,
sp. zn. NP/PR/654/17, se zrušuje a věc se vrací žalované k dalšímu řízení.

II. Žalobci se náhrada nákladů řízení nepřiznává.

Odůvodnění:

1. Žalobce se žalobou podle části třetí, hlavy druhé, dílu prvního zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“) odeslanou dne 12. 3. 2018 domáhal zrušení rozhodnutí žalované ze dne 23. 1. 2018, č. j. 42000/000744/18/010/PK, sp. zn. NP/PR/654/17 (dále jen „napadené rozhodnutí“), jímž žalovaná zamítla jeho odvolání a potvrdila rozhodnutí Okresní správy sociálního zabezpečení K. (dále jen „OSSZ“) ze dne 30. 11. 2017, č. j. 42004/019805/17/110/Do/Přepł./R (dále jen „prvostupňové rozhodnutí“). Prvostupňovým rozhodnutím OSSZ žalobci uložila podle § 124 odst. 1 a 5 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění zákona č. 99/2017 Sb. (dále jen „zákon

o nemocenském pojištění“) povinnost uhradit přeplatek na nemocenském vyplaceném paní A. E. (dále jen „zaměstnankyně“) za období od 20. 1. 2016 do 19. 1. 2017 ve výši 63 684 Kč.

2. Žalobce v žalobě uvedl, že dne 1. 1. 2016 podepsal se zaměstnankyní pracovní smlouvu, v níž byl jako den nástupu sjednán 1. 1. 2016. Žalobce provozuje domov s nepřetržitým provozem se zvláštním režimem pro osoby postižené Alzheimerovou či Parkinsonovou chorobou nebo různými formami demence, takže nástup do zaměstnání ve svátek je u něj možný a je běžnou praxí. Tohoto dne byla zaměstnankyně seznámena s právy a povinnostmi vyplývajícími z pracovního poměru a s pracovními a mzdovými podmínkami, včetně provedení pochůzky po pracovišti, kdy jí byla vysvětlena pracovní náplň. Prošla též školením bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a školením požární ochrany na pracovišti včetně související pochůzky po pracovišti. Vše bylo zachyceno v protokolech, které zaměstnankyně dne 1. 1. 2016 podepsala. Na další, tentokrát pravidelnou směnu dle rozpisu směn měla zaměstnankyně nastoupit dne 6. 1. 2016, avšak nedostavila se a zaslala žalobci díly III a IV rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti, ve kterých proškrtla prohlášení o posledním výkonu zaměstnání a připojila na ně svůj podpis. Protože její pracovní neschopnost přesáhla 14 dnů trvání, žalobce předal dne 22. 2. 2016 OSSZ žádost o nemocenské a jako přílohu vyčíslení pravděpodobné výše příjmu spolu s podklady pro srážky z nemocenských dávek. Současně žalobce předložil OSSZ oznámení o nástupu zaměstnankyně od 1. 1. 2016 do zaměstnání. V rámci plánované kontroly plnění povinností žalobce v nemocenském a důchodovém pojištění a při odvodu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti dne 5. 6. 2017 (dále jen „kontrola“) OSSZ dospěla k závěru, že žádost o nemocenské žalobce neměl vůbec předkládat, protože zaměstnankyni nevznikla účast na nemocenském pojištění, a žalobci bylo doporučeno, aby vystavil a předložil opravné oznámení o nástupu a skončení zaměstnání, což žalobce též učinil. Na základě této kontroly pak OSSZ žalobci uložila zaplatit částku, která byla zaměstnankyni vyplacena na nemocenském za období od 20. 1. 2016 do 19. 1. 2017.
3. S tím ale žalobce nesouhlasí. Podmínkou odpovědnosti zaměstnavatele za přeplatek podle § 124 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění je jeho zavinění na tom, že dávka byla vyplacena, žalobce ale má za to, že on nijak nepochybil. Naopak řádně a v patřičných lhůtách splnil své povinnosti tím, že předal nezbytné podklady OSSZ. Na oznámení o nástupu do zaměstnání uvedl skutečný den nástupu do zaměstnání, jímž byl den 1. 1. 2016, kdy zaměstnankyně absolvovala zaškolení, která jsou v souladu s § 228 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 385/2015 Sb. (dále jen „zákoník práce“) považována za výkon práce. Pokud to správní orgány popírají, postupují nezákonně.
4. Dále žalobce namítá, že rozhodování o přiznání dávek vyplývajících z nemocenského pojištění je bez ohledu na vůli žalobce zcela v kompetenci OSSZ, která byla v souladu se zásadou materiální pravdy vyjádřenou v § 3 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění zákona č. 183/2017 Sb. (dále jen „správní řád“) povinna zjistit stav věci, o němž nejsou pochybnosti, což potvrzuje i judikatura správních soudů. V situaci, kdy tak OSSZ obdržela dva dokumenty, jejichž obsah si vzájemně odporoval (oznámení o nástupu do zaměstnání od 1. 1. 2016 a současně na rubu proškrtnuté hlášení o vzniku dočasné pracovní neschopnosti), musela nejprve prověřit rozhodný skutkový stav, dříve než rozhodla o výplatě nemocenského. OSSZ měla na rozpor reagovat podle § 89 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění výzvou žalobci, aby předložil relevantní podklady, a též

poskytnutím odborných informací o pojištění podle § 84 odst. 2 písm. o) téhož zákona tak, aby žalobce případně mohl opravit své hlášení.

5. Žalovaná se nemůže ani dovolávat toho, že proškrtnutý údaj o odpracované době má vypovídat především o tom, že zaměstnankyně v den vzniku pracovní neschopnosti neodpracovala směnu (§ 26 odst. 3 zákona o nemocenském pojištění). Nelze totiž předpokládat, že zaměstnankyně znala ustanovení § 228 zákoníku práce a další právní předpisy, naopak údaj vyplnila v souladu se svým přesvědčením. Žalobce se přitom na hlášení o dočasné pracovní neschopnosti nijak nevyjadřuje k naposledy odpracované době, pochybení zaměstnankyně tedy nelze považovat za jeho pochybení. Neobstojí ani prohlášení, že není v silách správního orgánu suplovat odborné pracovníky žalobce pověřené k vedení účetní a mzdové evidence. Podklady totiž byly OSSZ zaslány. Žalobci však nepřislušelo posuzovat, zda zaměstnankyni vznikl nárok na dávku a zda jí má být nemocenské vypláceno. Správní orgány se však rozpory v předložených dokumentech začaly zabývat teprve až v průběhu kontroly, přičemž ani tehdy neusilovaly o zjištění reálného stavu, ale pouze doporučily žalobci podat opravné oznámení, že zaměstnankyně pro žalobce vůbec nezačala pracovat. Žalobce tak nezavinil, že zaměstnankyni byla vyplacena dávka nemocenského.
6. Zejména v případech jako je tento, kdy vznik pracovního poměru předchází vzniku pracovní neschopnosti jen o několik dnů, měla OSSZ provádět důkladnější kontrolu předložených dokumentů před tím, než přiznala dávku nemocenského, a měla poskytnout metodickou pomoc a poučení zaměstnavateli – ne jen postih v rámci následné kontroly. Žalobce nebyl ten, kdo měl posuzovat, zda žádost o poskytnutí nemocenského je oprávněná a řádně doložená, jeho povinností bylo jen předložit podklady. Rozpory v podkladech měla vyřešit OSSZ. Žalobce se pouze nechal v rámci kontroly ovlivnit alibistickým doporučením správního orgánu k vyplnění opravného oznámení.
7. Žalovaná ve vyjádření k žalobě konstatovala, že v průběhu kontroly bylo spolehlivě zjištěno, že zaměstnankyni nevznikla účast na pojištění, protože nezačala vykonávat práci pro žalobce, a dávka jí tudíž nenáležela. Proti kontrolním zjištěním mohl žalobce podat námítky, to však neučinil a ani dodatečně z tohoto důvodu nekontaktoval OSSZ. Je s podivem, že důkazy v podobě protokolů o vstupních školeních žalobce nepředložil již v průběhu kontroly nebo kdykoli později a související tvrzení uplatnil poprvé až ve vyjádření v rámci řízení o přeplatku na dávce nemocenského pojištění. Žalovaná poukazuje na to, že v rámci kontroly žalobce předložil listiny svědčící o tom, že zaměstnankyně nezačala pro žalobce vykonávat žádnou činnost. V mzdovém listu nebyla zaměstnankyni v lednu 2016 zúčtována žádná mzda a je na něm dopsáno a razítkem žalobce a podpisem stvrzeno, že zaměstnankyně v únoru 2016 neodpracovala žádnou směnu. V měsíčním výkazu zaměstnankyně za leden 2016 je razítkem žalobce a podpisem stvrzen údaj, že zaměstnankyně nenastoupila do pracovního poměru. I v rozpise plánovaných směn na leden 2016 jsou kolonky pro odpracovanou směnu nevyplněny, a to včetně 1. 1. 2016. Pokud by se dne 1. 1. 2016 mělo jednat o výkon práce ve smyslu § 228 zákoníku práce, byl by tento pracovní výkon zanesen v citovaných listinách a byla by za něj zúčtována mzda. Již v odvolání však žalobce přiznal, že tento výkon práce neevidoval a neúčtoval za něj mzdu. Podle žalované tak nešlo o zaškolení ve smyslu § 228 zákoníku práce, nýbrž jen o běžné seznámení budoucí zaměstnankyně s jejími povinnostmi při podpisu pracovní smlouvy.

8. Žalovaná pochybení žalobce spatřuje právě v tom, že v situaci, kdy zaměstnankyni nevznikla účast na pojištění, žalobce předložil předmětné tiskopisy OSSZ a žalovaná jimi byla uvedena v omyl, takže vyplatila dávku nemocenského pojištění. V té době OSSZ nepovažovala rozhodné skutečnosti za sporné, neboť žalobce jí předložil kompletní doklady pro výplatu dávky, z nichž nebylo možné zjistit, že zaměstnankyně ve skutečnosti do zaměstnání vůbec nenastoupila a nevznikla jí účast na nemocenském pojištění. Pokud jde o proškrtnutí údaje o naposledy vykonávané práci na rubu žádosti o nemocenské, tento údaj je zde uváděn a kontrolován především z důvodu, zda nedošlo k situaci upravené v § 26 odst. 3 zákona o nemocenském pojištění, tj. k vzniku dočasné pracovní neschopnosti až po odpracování celé směny. S ohledem na další údaje poskytnuté žalobcem toto proškrtnutí nevyvolalo žádné podezření a v tomto kontextu OSSZ usoudila, že zaměstnankyni nárok na dávku vznikl. To, že zaměstnankyně neměla být vůbec k nemocenskému pojištění přihlášena, vyplynulo až později v rámci kontroly. Je to naopak žalobce, kdo uvádí rozporuplné údaje, přičemž žalované není známo, že by se žalobce v tomto případě obracel na pracovníky OSSZ se žádostí o radu. Zákon o nemocenském pojištění ukládá zaměstnavatelům určité povinnosti a úkoly v souvislosti s pojištěním jeho zaměstnanců a ty předpokládají určitou odbornou zdatnost jeho zaměstnanců pověřených mzdovou evidencí. Je tak třeba odmítnout argument, že zabezpečení výplaty dávek nemocenského pojištění je pouze v kompetenci OSSZ, zejména když správní orgán v okamžiku rozhodování má pouze dokumenty rozhodné pro výplatu dávky, nikoliv celou účetní evidenci zaměstnavatele, evidenci docházky apod. Podklady předložené zaměstnavatelem není OSSZ oprávněna bez dalšího zpochybňovat, jak vyplývá např. z § 97 odst. 1 a § 153 odst. 1 písm. a) zákona o nemocenském pojištění. OSSZ správně daný případ posoudila na základě důkladného zhodnocení podkladů jako nesporný a přistoupila k výplatě dávky v situaci, kdy za poskytnuté podklady odpovídal žalobce. Zejména dokument nazvaný jako „*Podklady pro srážky z nemocenských dávek*“, v němž žalobce uvedl uplatněnou část nezabavitelné částky pro výpočet srážek z dávky ve výši 1 695 Kč, vzbuzuje dojem, že zaměstnání zaměstnankyně probíhalo normálně, tj. že do zaměstnání před vznikem dočasné pracovní neschopnosti nastoupila a v souvislosti s tím jí byla zúčtována mzda. Není vůbec zřejmé, z čeho byla žalobcem tato částka uplatněna, je-li na základě mzdového listu předloženého při kontrole patrné, že jí žádná mzda nebyla vůbec zúčtována. Protože správní řízení proběhlo v souladu s právními předpisy, navrhuje žalovaná zamítnutí žaloby.
9. Žalobce v replice konstatoval, že má za to, že zaměstnankyně účastí na vstupních školeních dne 1. 1. 2016 zahájila výkon práce. Žalobce soudu předložil dokumenty, z nichž jednoznačně vyplývá, že zaměstnankyně skutečně uvedená školení dne 1. 1. 2016 absolvovala. Žalované tyto dokumenty patrně nebyly předloženy z důvodu neznalosti problematiky zahájení práce příslušnými pracovníky žalobce. Pokud výkon této práce jeho pracovník pověřený zpracováním docházky a mzdové agendy nezaznamenal, může se jednat o jeho pochybení, které však není předmětem této žaloby. Žalobce je přesvědčen, že mu nemůže být přičítáno k tíži, pokud od zaměstnankyně převzal dokumenty (včetně podkladů pro srážky z nemocenských dávek) a předal je OSSZ, jak mu to ukládá § 97 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění. O přiznání dávky rozhoduje OSSZ, která musela již na základě proškrtnutí údaje o posledním výkonu zaměstnání v kontextu se vznikem pracovního poměru velmi krátce před vznikem dočasné pracovní neschopnosti přistoupit k velmi důkladnému prověření skutečností rozhodných pro dávku a zjistit rozpory dříve, než při kontrole v roce 2017. Opravná hlášení byla OSSZ dle protokolu o kontrole

předána až v průběhu této kontroly a žalobce má za to, že je dán důvodný předpoklad, že byla podána až po zásahu (doporučení) kontrolního orgánu, aniž by byly zkoumány bližší okolnosti zahájení výkonu práce zaměstnankyní.

10. V průběhu jednání žalobce nově namítl též skutečnost, že rozhodovací praxe OSSZ je nesoudržná, k čemuž dokládal oznámení ze dne 7. 7. 2017 o zahájení správního řízení ve věci úhrady údajně žalobcem zaviněného přeplatku na ošetrovném u jiné zaměstnankyně spolu s usnesením ze dne 22. 8. 2017, jímž bylo příslušné řízení zastaveno ihned poté, co žalobce doložil opravná oznámení o nástupu a skončení zaměstnání této zaměstnankyně, jež OSSZ bez dalšího akceptovala. Na ostatních žalobních bodech žalobce setrval a argumentoval tím, že pokud pracovní poměr zaměstnankyně nevznikl zaškolením, musel vzniknout alespoň dne 6. 1. 2016, kdy se zaměstnankyně dostavila do práce, avšak na upozornění kolegyně a po schválení vedoucí rovnou zamířila k lékaři, který ji uznal práce neschopnou. Kdyby pracovní poměr nevznikl, neměla by důvod vůbec žalobce žádat o propustku, aby mohla jít k lékaři. Žalobce též měl za to, že OSSZ nerozhodla správně, když zaměstnankyni bez dalšího přiznala dávku nemocenského, neboť v podkladech předaných žalobcem byl rozpor, neboť kolonka o předchozím zaměstnání bývá v praxi běžně vyplňována, zde však byla proškrtnuta. Pracovníci OSSZ jsou v daných otázkách nepochybně mnohem fundovanější než účetní či jiní pracovníci zaměstnavatelů a měli na tento rozpor zareagovat. Zástupkyně žalobce přitom sama ze své praxe ví, že OSSZ vždy, když chybí nějaký údaj v předaných dokladech, zaměstnavatele ihned vyzývají k odstranění nedostatků. Žalovaná proti tomu namítla, že v souladu s § 153 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění se zaměstnavatelé podílí na procesu administrace žádostí o dávky nemocenského pojištění, který probíhá zpravidla cestou zkráceného řízení, a OSSZ v těchto případech vychází z presumpce správnosti údajů v tiskopisech dodaných zaměstnavatelem. V daném případě podle žalované nevznikly o nároku na dávku žádné pochyby, v předaných podkladech nic nechybělo ani v nich nebyl rozpor, přičemž pochyby neplynuly ani z toho, že žádost byla podána již krátce po vzniku zaměstnání, neboť i takových případů je v praxi velmi mnoho, a není proto možné došetřovat každý takový případ, neboť by to vedlo ke kolapsu administrace nemocenských dávek. Žalovaná nicméně na základě pozdějších zjištění již nerozporovala, že mohlo dojít ke vzniku pracovního poměru zaměstnankyně jejím příchodem na první směnu dne 6. 1. 2016, byť zaměstnankyně namísto výkonu práce šla následně k lékaři. Žalovaná též konstatovala, že kdyby již v průběhu správního řízení byly prokázány takové skutečnosti, jako v řízení před soudem, patrně by nebyl důvod vyvolávat soudní řízení.
11. Soud poté, co ověřil, že žaloba je včasná, žalobce je oprávněnou osobou a že napadené rozhodnutí je rozhodnutím ve smyslu § 65 s. ř. s., přičemž jsou splněny i dalších procesní podmínky pro projednání žaloby, přistoupil k posouzení věci samé a žalobu shledal důvodnou.
12. Ze správního spisu soud zjistil, že dne 5. 6. 2017 OSSZ vyhotovila ve smyslu § 12 zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole (dále jen „kontrolní řád“), protokol o kontrole č. 409/17/223, v němž zrekapitulovala výsledky kontroly plnění povinností žalobce v nemocenském a důchodovém pojištění a při odvodu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti za období od 1. 5. 2014 do 30. 4. 2017. OSSZ zde uvedla, že jí žalobce v průběhu kontroly předal žádost o storno oznámení nástupu a skončení zaměstnání zaměstnankyně s tím, že pojistný

vztah nevznikl a zaměstnankyně pro žalobce nezačala vykonávat práci. Mimo dalších nalezených pochybení OSSZ konstatovala, že zaměstnankyni v dočasné pracovní neschopnosti od 6. 1. 2016 do 22. 1. 2017 vůbec nevznikla účast na pojištění, protože nezačala pro žalobce vykonávat práci, a vyplacená dávka jí tak nenáležela. Žalobce byl v této souvislosti upozorněn, že při vzniku přeplatku na dávce nemocenského pojištění v souvislosti s nově zjištěnými údaji bude rozhodnuto o odpovědnosti zaměstnavatele za vznik tohoto přeplatku a povinnosti jeho vrácení. Dále OSSZ konstatovala, že zaměstnankyni byl také omylem zaúčtován příjem v únoru 2016, z nějž bylo odvedeno pojistné 1 414 Kč, které tvoří přeplatek na pojistném. Žalobce byl poučen o možnosti vznést proti kontrolním zjištěním námitky podle § 13 kontrolního řádu. Přílohou protokolu jsou kopie dokladů, a to mzdový list zaměstnankyně za rok 2016, podle nějž měla odpracovat pouze 48 hodin v únoru 2016, ovšem bez zaznamenání doby pojištění (v lednu žádná pracovní doba ani příjem nejsou vykázány, je však přesto započteno pět dnů pojištění), na němž je ručně dopsáno, že zaměstnankyně v únoru 2016 neodpracovala žádnou směnu a že se jedná o chybu v programu, a je připojeno razítko žalobce a podpis V. L. (dále jen „účetní žalobce“). Dalším dokladem je kopie měsíčních výkazů zaměstnankyně za leden a únor 2016, v nichž není vyznačena žádná odpracovaná směna, pouze údaj o nemoci v době, kdy podle rozpisu plánovaných směn měla být v práci. Připojeno je razítko žalobce a nečitelný podpis a pod nimi rukou psaný text „*Jmenovaná nenastoupila do pracovního poměru*“. Dále je připojena kopie pracovní smlouvy uzavřené dne 1. 1. 2016, vyplněného formuláře oznámení o nástupu zaměstnankyně do zaměstnání se dnem nástupu 1. 1. 2016 vystaveného dne 1. 1. 2016 s otiskem razítka podatelny OSSZ ze dne 6. 1. 2016, a oznámení o skončení zaměstnání zaměstnankyně k 31. 12. 2016 (vystaven téhož dne) s podacím razítkem OSSZ ze dne 23. 1. 2017.

13. Ve spise je dále založeno potvrzení o vyplacených dávkách nemocenského pojištění zaměstnankyni, podle nějž jí bylo v době od 1. 1. 2016 do 22. 1. 2017 vyplaceno nemocenské v celkové výši 63 684 Kč.
14. Součástí spisu je i kopie IV. dílu formuláře rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti vystaveného zaměstnankyni ošetřujícím lékařem dne 6. 1. 2016, na jehož rubu je kolonka „*Naposledy jsem vykonával/a samostatnou výdělečnou činnost (zaměstnání) dne*“ proškrtnuta. Prohlášení je opatřeno podpisem zaměstnankyně, přičemž u proškrtnuté kolonky je odkaz na poznámku pod čarou ³⁾, v níž se uvádí: „*Vyplní jen osoba dobrovolně nemocensky pojištěná.*“ Připojen je formulář přílohy k žádosti o dávku vyplněný žalobcem dne 17. 2. 2016, v němž se uvádí, že zaměstnankyně je zaměstnána od 1. 1. 2016, v rozhodném období od 1. 1. 2016 do 31. 1. 2016 nedosáhla žádného započitatelného příjmu, pravděpodobná výše příjmu činí 9 659 Kč, je evidováno 26 vyloučených dnů podle § 18 odst. 7 zákona o nemocenském pojištění a proti zaměstnankyni je vedena exekuce a je v insolvenci. Další připojenou listinou jsou „*Podklady pro srážky z nemocenských dávek*“, v níž žalobce označil právní titul pro srážky z příjmu zaměstnankyně, vyčíslil nezabavitelnou částku na 9 269 Kč a uvedl, že v období ledna 2016 byla uplatněna nezabavitelná částka 1 695 Kč. Listina je opatřena razítkem žalobce a podpisem jeho účetní.
15. Oznámením ze dne 1. 11. 2017 OSSZ žalobce vyrozuměla o zahájení řízení ve věci přeplatku na nemocenském ve výši 63 684 Kč zaviněného žalobcem v důsledku předložení listin oznamujících nastoupení zaměstnankyně do zaměstnání od 1. 1. 2016, ačkoliv ta vůbec nenastoupila a pojistný

poměr nevznikl. Žalobce reagoval sdělením, že zaměstnankyně podepsala pracovní smlouvu, mzdový výměr a další dokumenty dne 1. 1. 2016, kdy byla zároveň i proškolená podle § 228 zákoníku práce. Proto byl dnem nástupu 1. 1. 2016. OSSZ ale přesto vydala dne 30. 11. 2017 prvostupňové rozhodnutí, v němž žalobci jako zaměstnavateli uložila s odkazem na § 124 odst. 1 a 5 zákona o nemocenském pojištění povinnost zaplatit přeplatek na nemocenském za období od 20. 1. 2016 do 19. 1. 2017 ve výši 63 684 Kč. V odůvodnění konstatovala, že podle dokladů předložených při kontrole měla zaměstnankyně na první plánovanou směnu nastoupit až dne 6. 1. 2016, přičemž v lednu 2016 neodpracovala žádný kalendářní den, bylo jí vyčísleno jen 26 dnů pracovní neschopnosti. Argumentovala též tím, že proti kontrolnímu protokolu konstatujícímu neexistenci pojistného poměru zaměstnankyně žalobce nepodal námitky a svá protichůdná tvrzení o existenci či neexistenci pojistného vztahu ničím neprokázal.

16. Žalobce podal dne 14. 12. 2017 odvolání, v němž poukázal na to, že OSSZ předal přihlášku zaměstnankyně k nemocenskému pojištění od 1. 1. 2016 s hlášením o pracovní neschopnosti od 6. 1. 2016 a současně žádost zaměstnankyně o nemocenském, na jehož rubu byl údaj o naposledy vykonávané práci proškrtnut. OSSZ tedy obdržela v otázce vzniku nemocenského pojištění dva protichůdné dokumenty a bylo její povinností při rozhodování o přiznání dávky podle § 3 správního řádu zjistit skutkový stav věci, o němž nejsou pochybnosti. S ohledem na rozpory v podkladech proto musela OSSZ žalobce vyzvat podle § 89 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění k předložení relevantních podkladů a měla mu poskytnout podle § 84 odst. 2 písm. o) zákona o nemocenském pojištění odborné informace o pojištění. Rozhodnutí o přiznání dávky bylo plně v kompetenci OSSZ, takže žalobce vyplacení dávky nezavinil. Pochybením žalobce (napravitelným zmíněnou výzvou OSSZ k objasnění sporných skutečností) by mohlo být jen chybné hlášení o vzniku pracovního poměru, resp. nemocenského pojištění zaměstnankyně, žalobcovou odpovědností však není posouzení oprávněnosti a řádného doložení podané žádosti o poskytnutí nemocenského. Navíc lze polemizovat s otázkou data vzniku pojistného poměru v situaci, kdy žalobce zaměstnankyni proškolil ohledně výkonu práce, přičemž již takové proškolení je považováno podle zákoníku práce za výkon práce. To, že žalobce tento výkon práce neevidoval a zaměstnankyně za něj nedostala odměnu stejně jako poskytnutí náhrady mzdy za prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti, není předmětem tohoto řízení.

17. Následně žalovaná vydala dne 23. 1. 2018 napadené rozhodnutí, jímž odvolání žalobce zamítla a potvrdila prvostupňové rozhodnutí. V odůvodnění žalovaná uvedla, že údaj na rubu tiskopisu rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti je uváděn a kontrolován především kvůli situaci upravené v § 26 odst. 3 zákona o nemocenském pojištění, přičemž skutečnost, že zaměstnankyně v den vzniku dočasné pracovní neschopnosti neodpracovala směnu, žalobce potvrdil i v jím vystavené příloze k žádosti o dávku. Skutečnost, že zaměstnankyni nevznikla účast na pojištění, protože nezačala pro žalobce vykonávat práci, byla spolehlivě zjištěna v průběhu kontroly, kdy žalobce sám požádal o storno oznámení o nástupu a skončení zaměstnání zaměstnankyně. Pokud s tímto závěrem nesouhlasil, mohl podat námitky proti kontrolním zjištěním. K prvnímu rozporu došlo až podáním vyjádření žalobce, tj. až po zahájení správního řízení o úhradě přeplatku. Původně žalobce předložil OSSZ kompletní a nesporné doklady pro výplatu nemocenského zaměstnankyni, z nichž nebylo možné zjistit, že do zaměstnání vůbec nenastoupila a nevznikla jí účast na nemocenském pojištění. Nesprávnost údajů vyplynula až v průběhu kontroly, ačkoliv byl žalobce povinen podle

§ 94 odst. 2 a § 97 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění písemně ohlašovat veškeré změny údajů uvedených v oznámení o nástupu do zaměstnání a veškeré skutečnosti, které mohou mít vliv na výplatu dávek nemocenského. Žalovaná proto měla za prokázané, že přeplatek na dávce nemocenského pojištění zavinil žalobce. Napadené rozhodnutí bylo zástupkyni žalobce doručeno dne 23. 1. 2018.

18. Podle § 124 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění je pojištěnec nebo jiný příjemce dávky, který nesplnil některou jemu uloženou povinnost nebo přijal dávku nebo její část, ačkoliv musel z okolností předpokládat, že byla vyplacena neprávem nebo ve vyšší částce, než náležela, anebo jinak zavinil, že dávka byla vyplacena neprávem nebo ve vyšší částce, než náležela, povinen uhradit plátcí dávky přeplatek na dávce. Jestliže jiná fyzická osoba nebo právnická osoba zavinila, že dávka byla vyplacena neprávem nebo ve vyšší částce, než náležela, je povinna uhradit plátcí dávky přeplatek na dávce.

19. Na žalobce v tomto případě může dopadat věta druhá citovaného ustanovení, neboť podle žalované jakožto právnická osoba měl zavinit, že došlo k neoprávněnému vyplacení dávky. Zákon v daném případě blíže nespecifikuje vyžadovanou formu zavinění, toto zavinění tak může představovat jak přímý či nepřímý úmysl, tak i vědomou či nevědomou nedbalost. V situaci, kdy má být zavinění přičítáno právnické osobě, je třeba takové zavinění prokázat u fyzické osoby, která jedná v zastoupení právnické osoby, a jejíž jednání se tedy přičítá zastoupenému. Může jít o jednání statutárních zástupců právnické osoby, jejích zaměstnanců, ale i osob jednajících na základě udělené plné moci či bez ní v rámci provozovny právnické osoby. Jednotlivé dílčí skutky jednání, v němž je spatřováno zavinění, mohou vykonat různé fyzické osoby, podstatné je, že všechny jednají na účet odpovědné právnické osoby.

20. Podle § 94 zákona o nemocenském pojištění je zaměstnavatel povinen oznámit okresní správě sociálního zabezpečení na předepsaném tiskopisu den nástupu zaměstnance do zaměstnání, které mu založilo účast na pojištění, a to do 8 kalendářních dnů ode dne nástupu do zaměstnání, a den skončení doby zaměstnání se zaměstnancem, a to do 8 kalendářních dnů ode dne skončení doby zaměstnání. U smluvního zaměstnance oznamuje zaměstnavatel podle věty první den zahájení výkonu práce na území České republiky a den skončení výkonu této práce do 8 kalendářních dnů ode dne zahájení nebo skončení výkonu této práce. U zaměstnance, jehož zaměstnání je zaměstnáním malého rozsahu, a zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce oznamuje zaměstnavatel den nástupu tohoto zaměstnance do zaměstnání do 20. kalendářního dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž tomuto zaměstnanci vznikla účast na pojištění; jestliže tento zaměstnanec uplatnil nárok na výplatu dávky ve lhůtě stanovené v části věty před středníkem a zaměstnavatel ještě den nástupu tohoto zaměstnance do zaměstnání neoznámil, učiní zaměstnavatel toto oznámení současně s předáním žádosti tohoto zaměstnance o dávku podle § 97 odst. 1. Jestliže by lhůta pro oznámení skončení doby zaměstnání uplynula dříve, než lhůta pro oznámení dne nástupu zaměstnance do zaměstnání, oznamuje zaměstnavatel den skončení doby zaměstnání těchto zaměstnanců ve lhůtě stanovené pro oznámení dne nástupu těchto zaměstnanců do zaměstnání (odst. 1). Zaměstnavatel je povinen písemně ohlásit okresní správě sociálního zabezpečení změnu údajů uvedených na oznámení o nástupu zaměstnance do zaměstnání, a to do 8 dnů ode dne, kdy tato změna nastala (odst. 2).

21. Podle § 97 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění je zaměstnavatel povinen přijímat žádosti svých zaměstnaných osob o dávky a další podklady potřebné pro stanovení nároku na dávky a jejich výplatu a neprodleně je spolu s údaji potřebnými pro výpočet dávek předávat okresní správě sociálního zabezpečení; okresní správě sociálního zabezpečení je povinen neprodleně oznamovat též všechny skutečnosti, které mohou mít vliv na výplatu těchto dávek. Je-li u zaměstnance nařízen výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy, je zaměstnavatel povinen spolu s údaji potřebnými pro výpočet dávek předat okresní správě sociálního zabezpečení podklady pro provádění srážek z dávek nemocenského pojištění; těmito podklady se rozumí kopie usnesení o nařízení výkonu rozhodnutí, sdělení výše dosud provedených srážek a sdělení, jaká část základní částky nemá být okresní správou sociálního zabezpečení srážena. Pokud zaměstnavatel již předal okresní správě sociálního zabezpečení údaje potřebné pro výpočet dávek a důvod pro poskytování dávky nemocenského pojištění nadále trvá, je povinen předat okresní správě sociálního zabezpečení podklady pro provádění srážek z dávek nemocenského pojištění bez zbytečného odkladu. Údaje potřebné pro výpočet dávek se předávají na předepsaném tiskopisu; těmito údaji se rozumí vyměřovací základy pro pojistné na důchodové pojištění uvedené v § 18 odst. 2 a vyloučené dny uvedené v § 18 odst. 7. Plátce odměny pěstouna, která osobě pečující a osobě v evidenci náleží podle zákona o sociálně-právní ochraně dětí, oznamuje na předepsaném tiskopisu pro účely výpočtu dávek měsíční výši této odměny, která osobě pečující a osobě v evidenci náležela za kalendářní měsíc předcházející kalendářnímu měsíci, v němž u něj vznikla sociální událost, popřípadě za kalendářní měsíc, v němž u něj vznikla sociální událost. Zaměstnavatel je dále povinen předávat okresní správě sociálního zabezpečení nejpozději v následující pracovní den po dni, který je určen pro výplatu mezd a platů, údaje potřebné podle § 44 pro stanovení výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství, a to za ty kalendářní měsíce, v nichž aspoň po část trvalo převedení podle § 42 odst. 1 až 3; těmito údaji se rozumí započitatelný příjem za kalendářní měsíc, v němž trvalo toto převedení aspoň po jeho část, a počet dnů uvedený v § 43 odst. 2.
22. V situaci, kdy zákon o nemocenském pojištění ukládá zaměstnavatelům v ustanoveních § 92 až § 100 konkrétní úkoly při provádění nemocenského pojištění zahrnující mimo jiné ohlašovací povinnost nástupu zaměstnance, avšak jen pokud tím byla založena účast zaměstnance na nemocenském pojištění (§ 94 odst. 1 věta první), a ohlašovací povinnost skutečností, jež mohou mít vliv na výplatu nemocenských dávek (§ 97 odst. 1), jsou zaměstnavatelé povinni u příslušných osob vykonávajících pro ně mzdovou agendu (např. interní či externí mzdová účetní) zajistit, aby znaly rozhodné právní předpisy, a to i pravidla upravující vznik nemocenského pojištění a rozhodné skutečnosti pro nárok na dávky nemocenského pojištění. Pokud i přesto zaměstnavatel poskytne příslušné OSSZ nesprávné údaje, ohlásí jí neexistující skutečnosti nebo naopak opomine nahlásit údaje, které na základě jemu známých skutkových okolností musel považovat za významné pro výpočet a výplatu dávek nemocenského pojištění, jedná přinejmenším nedbale. Je-li v příčinné souvislosti s tímto jednáním neoprávněně vyplacena dávka nemocenského pojištění, pak zaměstnavateli skutečně může být uloženo uhradit takto vzniklý přeplatek na dávce.
23. Skutečnost, že právní regulace nemocenského pojištění není v řadě otázek zcela přehledná, vedla zákonodárce v § 84 odst. 2 písm. o) zákona o nemocenském pojištění k uložení povinnosti OSSZ poskytovat pojištěncům i zaměstnavatelům bezplatně odborné informace o pojištění. Má-li proto zaměstnavatel

pochyby o právní kvalifikaci určitých skutkových okolností z hlediska práva nemocenského pojištění, může předejít riziku vzniku odpovědnosti podle § 124 odst. 1 věty druhé zákona o nemocenském pojištění učiněním dotazu na příslušnou OSSZ, která mu v tomto směru má povinnost poskytnout konkrétní radu. Pokud zaměstnavatel doloží, že postupoval podle informací OSSZ, i pokud by tento postup vedl ke vzniku přeplatku na dávce, takový přeplatek nebude v příčinné souvislosti se zaviněným jednáním zaměstnavatele, nýbrž s nesprávnou informací OSSZ. Zaměstnavatel může do jisté míry předejít hrozící odpovědnosti za přeplatek na dávce též tím, že v případě pochyb o povinnosti hlásit určitou skutečnost poskytne OSSZ širší údaje, které upozorní OSSZ na pochyby zaměstnavatele o právní kvalifikaci události z hlediska práva nemocenského pojištění.

24. Podle § 153 zákona o nemocenském pojištění ve zkráceném řízení rozhoduje okresní správa sociálního zabezpečení o nároku na výplatu dávky v případech, kdy je nesporné splnění podmínek nároku na dávku a její výplatu a výše dávky [odst. 1 písm. a)]. Na zkrácené řízení se nepoužije správní řád (odst. 3). Nebude-li okresní správa sociálního zabezpečení rozhodovat ve zkráceném řízení, oznámí písemně účastníkům řízení zahájení řízení, na které se vztahuje správní řád. Lhůta pro vydání rozhodnutí běží ode dne, kterým bylo účastníku řízení doručeno oznámení o zahájení řízení (odst. 7).

25. Shora citované ustanovení ukládá OSSZ v zájmu rychlosti a hospodárnosti jejího postupu a s ohledem na význam včasného vyplacení dávky pro pojištěnce rozhodovat o nárocích na dávku zjednodušeným způsobem, ledaže z podkladů, které se jí dostalo, se jeví být nárok na dávku sporným. Pokud zaměstnavatelem předložené doklady obsahují všechny nezbytné náležitosti, jsou prosty vnitřních rozporů a z obsažených údajů vyplývá nárok zaměstnance na dávku, OSSZ namísto vydání odůvodněného rozhodnutí přímo přistoupí k proplacení dávky. Plnohodnotné správní řízení zahajuje a správním řádem se řídí OSSZ jen tehdy, pokud na základě předložených podkladů má o nároku na dávku pochybnosti. Pokud tedy zaměstnavatel v předložených podkladech na sporné otázky poukáže, OSSZ je povinna je vyhodnotit. Pokud na ně nezareaguje odpovídajícím způsobem a vyplatí neoprávněně dávku, zaměstnavatel se opět zproští odpovědnosti za přeplatek v důsledku přetržení příčinné souvislosti mezi tímto důsledkem a jeho jednáním.

26. Za daných okolností se tedy soud v první řadě zabýval tím, zda žalobce OSSZ předložil v době rozhodování o dávce nemocenského podklady, z nichž plynulo, že zaměstnankyně nemá nárok na nemocenské dávky, nebo které samy o sobě vzbuzovaly pochybnosti o existenci takového nároku. V tomto směru žalobce tvrdil, že předložené podklady byly vnitřně rozporné v důsledku proškrtnutí údaje o dni posledního výkonu samostatné výdělečné činnosti v prohlášení zaměstnankyně – žádosti o nemocenské na rubu tiskopisu rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti. Soud mu však nemůže přisvědčit.

27. Poznámka pod čarou ³⁾ připojená k tomuto řádku, uvádějící, že tento řádek mají vyplňovat jen osoby dobrovolně nemocensky pojištěné (tj. jen osoby samostatně výdělečně činné či zahraniční zaměstnanci), signalizuje, že proškrtnutí tohoto řádku znamená, že se netýká zaměstnankyně, tj. že není osobou dobrovolně nemocensky pojištěnou. Teprve kdyby zaměstnankyně byla osobou dobrovolně nemocensky pojištěnou, mohlo by proškrtnutí znamenat, že před podáním

žádosti o nemocenské ze dne 6. 1. 2016 zaměstnankyně nikdy nevykonávala zaměstnání ani samostatně výdělečnou činnost (což by samo o sobě s ohledem na dobu vystavení tiskopisu a její věk byla dosti překvapivá situace). Vzhledem k tomu, že však žalobce v příloze k žádosti uvedl, že zaměstnankyně byla zaměstnána již od 1. 1. 2016 a již předtím dne 6. 1. 2016 oznámil, že se nejedná o zaměstnání malého rozsahu, přičemž žalobce zjevně není zahraničním zaměstnavatelem, toto proškrtnutí dává smysl jen jako projev vůle nevyplňovat dané pole, protože zaměstnankyně není osobou dobrovolně nemocensky pojištěnou. Vyjádření žalované, že uvedený údaj má význam z hlediska ustanovení § 26 odst. 3 zákona o nemocenském pojištění, v tomto směru neodpovídá textu na tiskopisu, resp. měl by význam tehdy, pokud by zde bylo vyplněno konkrétní datum. V každém případě proškrtnutí tohoto údaje není v rozporu s dalšími údaji na tomto tiskopisu ani s údaji v podkladech, které žalobce předal OSSZ spolu s ním nebo ještě předtím. Tomu, že zaměstnankyně nastoupila, skutečně napovídala i zaslaná příloha, v níž účetní žalobce uvedla, že zaměstnankyně v lednu 2016 uplatnila nezabavitelnou částku 1 695 Kč, tj. že jí žalobce vyúčtoval odměnu v této výši, která se započítává na celkovou měsíční nezabavitelnou částku ve výši 9 269 Kč.

28. Spekulovat, že zaměstnankyně si nepřčetla text vyplňovaného tiskopisu či že nemá žádné povědomí o smyslu a významu vyplňovaného údaje, OSSZ také nepřísluší, naopak z těchto údajů musí vycházet, ledaže by právě byly bez rozumného vysvětlení rozporné s údaji dalšími. OSSZ proto v tomto případě musela postupovat ve zkráceném řízení podle § 153 odst. 1 písm. a) zákona o nemocenském pojištění. Právní úprava přitom nestanoví ani povinnost zahajovat běžné správní řízení v případech, kdy je nárok na dávku nemocenského požadován krátce po vzniku nemocenského pojištění. Míra a rozsah prověření předložených podkladů ze strany OSSZ se tím nijak nemění.

29. V důsledku toho nemá žalobkyně pravdu ani v tom, že OSSZ byla povinna postupovat podle § 3 správního řádu a řádně prověřit skutkový stav věci na základě výzvy žalobci požadující předložení dodatečných podkladů a vysvětlení, v návaznosti na což by případně zjistila, že dávka nemá být vyplacena. Ve zkráceném řízení OSSZ neprovádí dokazování a prověřuje pouze obsah listin předložených zaměstnavatelem. Nevykazují-li podklady rozpory a jsou dostačující, dávku vyplátí. V takovém případě odpovědnost za správnost údajů v předložených listinách skutečně spočívá na zaměstnavateli, byť formálně vzato rozhodnutí o přiznání dávky vydává OSSZ.

30. V tomto (z hlediska fungování dávkového systému nemocenského pojištění) zjevně převažujícím modelu skutečně zákonodárce přenesl nemalou míru odpovědnosti za správné vyhodnocení skutečností na zaměstnavatele, takže žalovaná oprávněně uvedla, že jí v dané situaci nepřísluší suplovat činnosti, které byly zákonem uloženy žalobci jakožto zaměstnavateli. Žalobce sice má pravdu v tom, že OSSZ je současně povinna poskytnout zaměstnavatelům (a tedy i žalobci) v souvislosti se zpracováním agendy nemocenského pojištění zaměstnanců odborné poradenství, ze spisu však není patrné, že by žalobce této možnosti využil a že by se snad ve svých krocích řídil v dobré víře informacemi poskytnutými příslušnou OSSZ nebo že by na sporné skutkové okolnosti nástupu zaměstnankyně, a tedy vzniku pojistného vztahu OSSZ v lednu 2016 upozornil. Žalobní body zpochybňující zavinění žalobce na přeplatku nemocenského tedy nejsou důvodné.

31. Žalobce nicméně dalšími žalobními body zpochybnil samotnou skutečnost, že v souvislosti s vyplacením nemocenského zaměstnankyni vůbec vznikl přeplatek. K tomu je třeba uvést, že ve všech dokladech předložených OSSZ na počátku roku 2016 žalobce skutečně uváděl, že zaměstnankyně nastoupila dne 1. 1. 2016. V průběhu kontroly se však na základě listin do té doby OSSZ nepředložených ukázalo, že zaměstnankyně neměla na 1. 1. 2016 naplánovanou žádnou směnu, že není vykázána její přítomnost v zaměstnání (včetně 1. 1. 2016) a že jí nebyla ani zúčtována žádná mzda za leden 2016. Předložené listiny sice vykazovaly vyplacenou mzdu v únoru 2016, v té době však byla zaměstnankyně stále ještě v dočasné pracovní neschopnosti a čerpala za tuto dobu nemocenské. Z 1. 1. 2016 byla předložena pouze kopie pracovní smlouvy, která měla být podle své hlavičky uvedeného dne podepsána. Na tyto nesrovnalosti pak žalobce reagoval výslovnými prohlášeními na těchto listinách, že zaměstnankyně v únoru 2016 neodpracovala žádnou směnu, že se jedná o chybu programu a že zaměstnankyně vůbec nenastoupila. Dokonce je toto prohlášení zaznamenáno v kontrolním protokolu včetně jednoznačného závěru o vzniku přeplatku (byť nebyl vyčíslen), upozornění, že bude rozhodnuto o odpovědnosti zaměstnavatele a o povinnosti vrácení přeplatku, a poučení o možnosti podat proti kontrolním zjištěním námitky. Žalobce ani za této situace, kdy zjevně mohl očekávat zahájení řízení o vrácení přeplatku, dle všeho námitky nepodal a kontrolní zjištění nenapadl.
32. I v takové situaci kontrolní protokol sice představuje pouze jeden z důkazních prostředků ke zjištění skutkového stavu (byť s ohledem na § 51 odst. 4 správního řádu se formálně jako důkaz neprovádí), jedná se však o důkaz zcela stěžejní a silný, k jehož zpochybnění je třeba předložit pádné důkazy o nesprávnosti kontrolních zjištění, které nebudí pochybnosti. V tomto směru však žalobce zůstal po celou dobu správního řízení nečinný. Omezil se pouze na prosté tvrzení, že zaměstnankyně ve skutečnosti dne 1. 1. 2016 do práce nastoupila, když absolvovala zaškolení, resp. zaučení, které je podle § 228 zákoníku práce výkonem práce, žádné důkazy ke svým tvrzením však ve svém vyjádření ani v odvolání nepředložil a kromě pracovní smlouvy a mzdového výměru ani nespecifikoval, jaké dokumenty, údajně podepsané dne 1. 1. 2016, to mají dokládat. Přitom mu mělo být známo, že datem nástupu do zaměstnání není datum uzavření pracovněprávního vztahu nebo datum, které je sjednáno jako vstup do zaměstnání v pracovní smlouvě, neboť na to byl upozorněn např. ve všeobecných zásadách pro vyplňování tiskopisu „*Oznámení o nástupu do zaměstnání – skončení zaměstnání*“ platných od 1. července 2015 (viz https://portal.cssz.cz/documents/10593/2011070/vseobecne_zasady_pro_vyplnovani_platne_od_1_7_2015.pdf, pokyny k vyplnění části 1). Za dané situace nelze žalované jakkoliv vyčítat, že vyhodnotila, že žalobce důkazní břemeno ke svým tvrzením zpochybňujícím obsah kontrolních zjištění v kontrolním protokolu neunesl. Žalobce skutečně ve správním řízení uplatnil jen zcela nekonkrétní skutečnosti, které nebyly způsobilé změnit závěr žalované o skutkovém stavu.
33. Žalobce poprvé důkazy o tom, že zaměstnankyně měla nastoupit dne 1. 1. 2016 do práce, předkládá až před soudem, a to v podobě protokolu o vstupním školení zaměstnance v požární ochraně a protokolu o vstupním školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.
34. Odborná literatura v této souvislosti uvádí, že účelem uložené povinnosti zaškolení či zaučení zaměstnance podle § 228 odst. 1

zákoníku práce je „zajistit, aby každý zaměstnanec měl možnost seznámit se s výkonem sjednané práce a získat praktické dovednosti pro její výkon. Právní úprava nestanoví rozsah zaškolení nebo zaučení, nestanoví ani jeho obsah a náležitosti. Bude záležet vždy na konkrétním sjednaném druhu práce a na konkrétním zaměstnavateli, jaký rozsah zaškolení nebo zaučení zvolí, což bude vždy záležet na tom, o jakou pracovní činnost se jedná, jak je náročná a jaké dovednosti, praktické návyky, nebo případně vědomosti musí zaměstnanec k této činnosti mít. Délka zaškolení bude záležet i na tom, zda zaměstnanec má vůbec nějakou dosaženou kvalifikaci a jak náročný je výkon sjednaného druhu práce.“ (BOGNÁROVÁ, Věra. § 228 []. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 972.). „Obvykle zaškolení začíná obdobím, v němž se zaměstnanec seznamuje s pracovištěm, pracovním prostředím, organizací práce, provozními, bezpečnostními a jinými předpisy. V období odborné přípravy by se měl zaměstnanec teoreticky i prakticky seznámit se všemi operacemi, které vyplývají z kvalifikačních charakteristik vykonávané práce. Vyvrcholením zaškolení by měla být provozní příprava, v níž se zaměstnanec učí vykonávat nové povolání nebo pracovní činnost podle racionálních pracovních postupů. Období zaškolení by mělo končit uplynutím provozní přípravy, případně kvalifikační zkouškou.“ (JOUZA, Ladislav. Školení a vzdělávání je někdy povinností zaměstnavatele. Právní zpravodaj. 2007, č. 2, s. 12 - 14).

35. Soud se shoduje se závěry citované odborné literatury a konstatuje, že náplní zaškolení, resp. zaučení na práci ošetřovatelky je i povinné seznámení s pravidly požární bezpečnosti a bezpečnosti práce na pracovišti, třebaže zpravidla časově obsáhlejší bude vlastní obeznámení zaměstnance s náplní práce, organizací práce a vlastním pracovištěm. I samotný čas strávený přítomností na školení bezpečnosti práce či požární bezpečnosti představuje výkon práce, za nějž zaměstnanci náleží mzda. To však platí jen tehdy, jestliže takové školení skutečně proběhlo a nebylo nahrazeno prostým předložením listiny o absolvování takového školení zaměstnanci jen k podpisu spojeným nanejvýše s ústní rekapitulací hlavních zásad v průběhu několika minut. Takový (nepochybně nezákonný) postup by byl plně srovnatelný se situací pouhého představení pracoviště a nabízené práce, projednání mzdových podmínek a návazného dojednání a následného podpisu pracovní smlouvy se souvisejícími dokumenty (mzdový výměr, dohoda o srážkách ze mzdy, o odpovědnosti za svěřené hodnoty, souhlas s vysíláním na pracovní cesty, prohlášení o zpracování osobních údajů apod.), která výkonem práce není a nemůže být považována za nástup do zaměstnání. Skutečnost, že účast na nemocenském pojištění vzniká zaměstnanci teprve faktickým započítáním výkonu práce a nelze ji odvozovat jen od formálních skutečností, jako je např. den nástupu do práce, který je uveden v pracovní smlouvě, potvrzuje ostatně i rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. 12. 2015, č. j. 1 Ads 252/2015-27, publikovaný pod č. 3374/2016 Sb. NSS.

36. Ze záznamu o vstupním školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci soud zjistil, že v něm zaměstnankyně dne 1. 1. 2016 svým podpisem potvrdila, že byla proškolená, prakticky zacvičena a přezkoušena z pracovněprávních předpisů, zásad první pomoci a profesních předpisů, stejně jako z bezpečnostních pravidel, návodů k obsluze přístrojů, pravidel pro manipulaci s břemeny, horkými látkami, žebříky, byla poučena o rizikových faktorech její profese, nebezpečných místech, přístupových cestách na pracoviště, umístění hlavních vypínačů, lékárničky,

knihy úrazů, o zásadách hlášení pracovních úrazů, zásadách opuštění pracoviště, právu odmítnout práci bezprostředně ji ohrožující atd.

37. V záznamu o vstupním školení v požární ochraně zaměstnankyně dne 1. 1. 2016 svým podpisem potvrdila, že byla instruována a porozuměla podrobně vypočteným povinnostem při předcházení a zdolávání požáru, dostala upozornění na hlavní příčiny požárů a zúčastnila se fyzické pochůzky po pracovišti, při níž byla seznámena s rozmístěním únikových východů, hlavních vypínačů a uzávěrů energií a hasebních prostředků, byla instruována o druzích hasicích přístrojů a viděla praktickou ukázkou.
38. S ohledem na to, že s takovým zpožděním označené a předložené protokoly odporující prohlášením žalobce v průběhu kontroly měly pro soud jen omezenou důvěryhodnost (nebylo možno vyloučit jejich dodatečné vystavení), přičemž soud měl pochyby také o skutečné realizaci školení v rozsahu v nich popsaném, přistoupil z vlastní iniciativy ve smyslu § 52 odst. 1 *in fine* s. ř. s. též k provedení důkazu výsledkem svědkyně – zaměstnankyně. Vzhledem k tomu, že svědkyně se nemohla z dlouhodobých zdravotních důvodů dostavit ke Krajskému soudu v Praze, byl výslech učiněn dožádaným Okresním soudem v L..
39. Zaměstnankyně k dotazům dožádaného soudu a zástupkyně žalobce uvedla, že k žalobkyni nastoupila již před Vánoci. První den, to bylo v prosinci 2015, ji paní P. provedla po domově, ukazovala jí klienty a přitom jí vysvětlovala náplň práce. Prohlídka trvala asi půl hodiny a asi půl hodiny v kanceláři řešily, kdy nastoupí do práce. Svědkyně odpracovala asi 4 dny ještě před Silvestrem. Pracovala před Vánoci i po Vánocích, řešil se i Silvestr, ale ten chtěla strávit s dětmi. V rámci pracovní činnosti poskytovala klientům v podstatě veškerou péči – krmení, přebalování, koupání i doprovod či odvoz do jídelny. První, druhý den se seznamovala s kolegy, bylo jí vysvětlováno, kteří klienti se dávají vysedávat, čím se kdo krmí, jaké mají diety. Dostala hned na starosti celé přízemí a učila se za běhu. Svědkyně též označila další zaměstnance žalobce, s nimiž pracovala, popř. klienty, o které pečovala. Vše, co odpracovala, dostala proplaceno na manželův účet, později dostala i nemocenskou. Po Silvestru přišla do práce na ranní, měla ale v obličejí vyrážku a kolegyně ještě před začátkem směny dostaly strach, jestli nemá pásový opar. Paní B. jí tehdy hned dala propustku, ona se ani nepřevlékla a hned jela k lékaři. Dostala ihned neschopenku, nesměla 14 dní do infekčního prostředí a pak se už jen přidávaly komplikace, takže se do práce nevrátila. V době, kdy pracovala, již byla pracovní smlouva podepsaná. Po předložení pracovní smlouvy svědkyně identifikovala podpis jako svůj, nelíbilo se jí ale uvedené datum. Věci si pamatuje docela přesně, i když ne na dny (na vysvětlenou zmiňuje, že během pracovní neschopnosti prodělala 5 narkóz). Další žalobcem doložené listiny také podepisovala, ale již neví kdy, vždy jen seběhla do kanceláře na jejich podpis. U rozhodnutí o pracovní neschopnosti uvedla, že netuší, proč by proškrtávala políčko o posledním výkonu práce, tyto formuláře zná a neví, proč by to tak dělala.
40. K obsahu svědecké výpovědi žalobce poznamenal, že samotnému vzniku pracovního poměru mohla předcházet např. činnost na základě dohody o provedení práce, přičemž předkládané listiny však jsou podepisovány až se zaměstnanci na základě pracovní smlouvy. Z výpovědi je podle žalobce zjevné, že pracovní poměr zaměstnankyni vznikl. Žalovaná oproti tomu namítla, že se jedná o další případ protichůdných tvrzení žalobce a že jde o zcela překvapivé zjištění, které žalobce

nikdy dříve neuplatnil, ani v průběhu kontroly, ani v rámci správního řízení a vlastně ani v podané žalobě. OSSZ při zpracování podkladů vycházela z předložených listin, a proto nijak nepochybila. Zda zaměstnankyni vznikl poměr, bude záležet na vyhodnocení protichůdných důkazů soudem.

41. Soud vyhodnotil svědeckou výpověď zaměstnankyně jako věrohodnou (svědkyně zjevně ani netušila, co je předmětem tohoto soudního řízení), byť tato výpověď neodpovídá tomu, co žalobce doposud v průběhu správního a soudního řízení tvrdil. Z výpovědi zaměstnankyně bezpochyby vyplývá, že u žalobce byla zaměstnána a vykonávala práci v zaměstnaneckém vztahu, a to nikoliv jen v rozsahu uváděného školení, které mělo údajně proběhnout dne 1. 1. 2016, ale plnohodnotně formou osobní péče o klienty domova po dobu několika pracovních dnů (cca čtyř) již v závěru roku 2015. Z výpovědi vyplývá, že protokoly o vstupních školeních jsou zčásti nepravdivé, byť svědkyně uznala, že je podepsala, neboť zaškolení neproběhlo ve formě a rozsahu v nich uvedených, ale dělo se tzv. za běhu během prvních dnů výkonu práce a protokoly byly podepsány dodatečně během některých pracovních dnů. Svědkyně též potvrdila, že podepsala i předloženou pracovní smlouvu, namítla však, že ji podepsala již před začátkem výkonu práce, tj. v prosinci 2015. V tomto směru soud nepovažuje text, resp. dataci předkládaných listin za spolehlivou, listiny totiž mohly být podepsány zaměstnankyní bez data, popř. zaměstnankyně nemusela s ohledem na rychlý průběh podpisu listin této skutečnosti vůbec věnovat pozornost apod. Ostatně z výpovědi svědkyně se jeví jako v podstatné části nepravdivý i samotný obsah některých listin, např. pokud jde rozsah školení, jež se jí mělo dostat, neboť svědkyně uvedla, že na podpis těchto listin jen „odběhla“ v průběhu výkonu práce, tj. školení proběhlo zcela jinou než tam popsanou formou.

42. S ohledem na zjištěné okolnosti tedy soud musí konstatovat, že z popsaného skutkového stavu lze dovodit, že zaměstnankyni ve skutečnosti žádný přeplatek na nemocenském nevznikl, neboť účast na nemocenském pojištění jí vznikla již v prosinci roku 2015 [srov. § 5 písm. a) bod 1, popř. body 5 či 15], a proto měla i nárok na výplatu nemocenského. Pokud by i přes uváděné skutečnosti v prosinci 2015 účast na nemocenském pojištění zaměstnankyni nevznikla (jednalo by se o tzv. zaměstnání malého rozsahu na základě dohody o provedení práce s odměnou nedosahující rozhodné částky ve smyslu § 6 odst. 2 a § 7 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění), svědeckou výpověď bylo prokázáno, že účast na nemocenském pojištění by zaměstnankyni vznikla přinejmenším dne 6. 1. 2016, kdy se dostavila do zaměstnání na první pracovní směnu, byť ji reálně z důvodu zdravotního stavu neodpracovala. Tuto možnost žalovaná ostatně akceptovala i v průběhu jednání před soudem. V otázce vzniku přeplatku na nemocenském proto napadené rozhodnutí vychází z nesprávně zjištěného skutkového stavu, a proto nemůže obstát. Byť to žalobce nenavrhoval, žalovaná měla a mohla v zájmu řádného zjištění skutkového stavu vyslechnout i zaměstnankyni, jíž se měl přeplatek na nemocenském týkat, obzvláště pokud s obsahem její výpovědi nebyl seznámen jinak (např. z řízení vedeného se samotnou zaměstnankyní). Důsledkem nedostatečného zjištění skutkového stavu je nezákonnost napadeného rozhodnutí. Proto soud postupoval podle § 78 odst. 1 s. ř. s. a napadené rozhodnutí zrušil.

43. V dalším řízení bude na žalované, aby mezi podklady správního řízení zařadila i protokol o výsledku zaměstnankyně před dožádaným soudem a listiny předložené žalobcem v průběhu soudního řízení a na základě těchto

podkladů znovu posoudila, zda žalobce skutečně zavinil vznik přeplatku na nemocenském, popř. vyvodila z těchto zjištění i jiné vhodné důsledky, pokud to časový odstup ještě umožňuje. Soud nicméně ponechává žalované otevřenou i možnost, aby v případě pochybností o skutkovém stavu (pravdivosti výpovědi svědkyně) tento výsledek zopakovala, resp. doplnila výsledky jiných svědků, např. jiných zaměstnanců žalobce pracujících u něj koncem prosince 2015 a 1. a 6. 1. 2016, na základě nichž může v konečném důsledku dojít i k jinému skutkovému závěru. Je to ostatně žalovaná jako správní orgán, komu v těchto otázkách přísluší rozhodovat, soudu přísluší jen právo přezkumu takového rozhodnutí. Jak je však patrné z předchozích zjištění, napadené rozhodnutí nevycházelo v otázce samotného vzniku přeplatku na dávkách nemocenského ze spolehlivě zjištěného skutkového stavu.

44. O náhradě nákladů řízení mezi účastníky rozhodl soud podle § 60 odst. 1 a odst. 7 s. ř. s. Žalovaná nemá právo na náhradu nákladů řízení, neboť ve věci neměla úspěch. Žalobci, který byl ve věci plně úspěšný, však soud právo na náhradu nákladů řízení z důvodů hodných zvláštního zřetele nepřiznal. Z vypořádání předcházejících žalobních bodů totiž vyplývá, že to byl prakticky on sám, kdo zkreslil skutkový stav a následně poskytováním neúplných a pochybných podkladů vyvolal stav, v němž žalovaná vydala napadené rozhodnutí. Za takového stavu by bylo zjevně nespravedlivé uložit žalované k náhradě nákladů řízení, jež bylo vyvoláno nepoctivým a vadným postupem žalobce v průběhu správního řízení. Skutečnost, že se žalobce věnuje výkonu veřejně prospěšné činnosti v oblasti sociálních služeb, přitom na jeho zavinění na této situaci nic nemění. Relevantní v tomto směru není ani skutečnost uvedená k výslovné výzvě soudu, aby se žalobce k možnosti odepření náhrady nákladů řízení vyjádřil, že pracovníci žalobce mohli být v průběhu kontroly prováděné OSSZ překvapeni a nemuseli se v danou chvíli v dané problematice dostatečně orientovat. Důvodem nepřiznání náhrady nákladů totiž není neschopnost pracovníků žalobce se zorientovat v průběhu samotné kontroly, nýbrž až nepředložení rozhodných důkazních prostředků v průběhu správního řízení o povinnosti úhrady přeplatku na nemocenském, které probíhalo až o několik měsíců později a samo trvalo téměř tři měsíce. Žalovaná správně poukázala na to, že pokud by žalobce předložil důkazy o absolvovaných školeních, popř. navrhla výsledek zaměstnankyně (či zmínila její faktický nástup již v prosinci 2015), nemuselo vůbec toto soudní řízení proběhnout a nemusely vzniknout ani náklady soudního řízení.

Poučení :

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou vyhotoveních u Nejvyššího správního soudu, se sídlem Moravské náměstí 6, Brno. O kasační stížnosti rozhoduje Nejvyšší správní soud.

Lhůta pro podání kasační stížnosti končí uplynutím dne, který se svým označením shoduje se dnem, který určil počátek lhůty (den doručení rozhodnutí). Případně-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den. Zmeškání lhůty k podání kasační stížnosti nelze prominout.

Kasační stížnost lze podat pouze z důvodů uvedených v § 103 odst. 1 s. ř. s. a kromě obecných náležitostí podání musí obsahovat označení rozhodnutí, proti němuž směřuje, v jakém rozsahu a z jakých důvodů jej stěžovatel napadá, a údaj o tom, kdy mu bylo rozhodnutí doručeno.

V řízení o kasační stížnosti musí být stěžovatel zastoupen advokátem; to neplatí, má-li stěžovatel, jeho zaměstnanec nebo člen, který za něj jedná nebo jej zastupuje, vysokoškolské právnické vzdělání, které je podle zvláštních zákonů vyžadováno pro výkon advokacie.

Praha 18. října 2019

Mgr. Ing. Petr Šuránek, v. r.
samosoudce