13. 7. 2016

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Absence vstupní lékařské prohlídky jako důvod neplatnosti pracovní smlouvy

Mezi nejznámější důvody neplatnosti pracovních smluv patří nedodržení obsahových náležitostí pracovní smlouvy (pracovní smlouva neobsahuje údaj o druhu práce, místě výkonu práce a dnu nástupu do práce) a nedodržení obligatorní písemné formy. Diskutabilním důvodem neplatnosti pracovní smlouvy se v souvislosti s přijetím zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, stala absence vstupní lékařské prohlídky. Cílem tohoto článku je polemika nad možnou neplatností pracovní smlouvy z důvodu nezajištění vstupní lékařské prohlídky zaměstnavatelem.

Právní rámec problematiky

Povinnost zajištění povinné vstupní lékařské prohlídky je primárně zakotvena v ustanovení § 32 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“). Toto ustanovení zakotvuje povinnost zaměstnavatele zajistit vstupní lékařskou prohlídku v případech, kdy tak stanoví zvláštní právní předpis. Do dubna roku 2013 byla povinnost zajištění vstupní lékařské prohlídky stanovena na základě směrnice ministerstva zdravotnictví č. 49/1967 Sb. pouze u vybraných skupin osob. Od 1. 4. 2013 však nabyl účinnosti zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (dále jen „ZoSZS“), který zcela nově upravuje tuto problematiku. Na základě ustanovení § 59 ZoSZS je zaměstnavatel povinen zajistit vstupní lékařskou prohlídku vždy před uzavřením pracovního poměru, uzavřením vztahu obdobnému vztahu pracovněprávnímu a v určitých případech rovněž před uzavřením dohody o provedení práce či pracovní činnosti (v posledním zmiňovaném případě pouze za situace, má-li být osoba ucházející se o zaměstnání zařazena k rizikové práci či je-li součástí její práce činnost, pro jejíž výkon jsou stanoveny podmínky způsobilosti jiným právním předpisem).

V souvislosti s výše uvedenou novou právní úpravou však vyvstala otázka možné neplatnosti pracovní smlouvy v případě absence povinné vstupní lékařské prohlídky zaměstnance, neboť ustanovení § 59 odst. 1 ZoSZS ve svém závěru stanoví, že osoba, která se nepodrobí vstupní lékařské prohlídce, se považuje za zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce. Na základě tohoto ustanovení se napříč odbornou veřejností rozvinula debata ohledně neplatnosti celé pracovní smlouvy v případě, že absentuje vstupní lékařská prohlídka.

Absolutní neplatnost pracovní smlouvy?

Část odborné veřejnosti klonící se k názoru absolutní neplatnosti celé pracovní smlouvy z důvodu absence vstupní lékařské prohlídky odkazuje na skutečnost, že tyto smlouvy jsou absolutně neplatné, protože zavazují k plnění od počátku nemožnému, resp. nedovolenému, když tuto smlouvu na základě právní fikce dle ustanovení § 59 odst. 1 ZoSZS fakticky uzavřela osoba nezpůsobilá k výkonu

práce. Dle jejich názoru pak ani dodatečným zhojením této vady, tj. dodatečným provedením vstupní lékařské prohlídky, neodpadne vada takovéto pracovní smlouvy, a ta je dále absolutně neplatná. Tento názor zakládají rovněž na konstantní judikatuře Nejvyššího soudu České republiky, dle které není konvalidace absolutně neplatného právního úkonu v našich právních poměrech možná.[1]

Fikci zdravotní nezpůsobilosti je tak nutné zhodnotit vzhledem k úpravě neplatnosti právních jednání obsažených v ustanovení § 580 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „občanský zákoník“), který vymezuje hlavní důvody neplatnosti právního jednání. Za neplatné se považuje takové právní jednání, které se příčí dobrým mravům a rovněž takové právní jednání, které odporuje zákonu v případě, že to smysl a účel zákona vyžaduje. Neplatné je rovněž právní jednání, na základě kterého má být plněno něco nemožného. Právní teorie hovoří o nemožnosti plnění na základě faktických příčin (tj. věcná nemožnost), anebo na základě právních příčin (tj. právní nemožnost). Absence vstupní lékařské prohlídky, a tedy i nezpůsobilost k výkonu práce, je nemožným plněním založeným právní fikcí. Avšak s ohledem na aplikační pravidlo obsažené v ustanovení § 574 občanského zákoníku, tj. že na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné a rovněž s ohledem na jednu ze základních zásad pracovního práva (zákonnou ochranu postavení zaměstnance), nelze dle názoru komentářové literatury takto uzavřené pracovní smlouvy považovat za absolutně neplatné. Neexistuje důvod, proč by měl být zaměstnanec, který často ani netuší, že nějaká taková povinnost pro zaměstnavatele ze zákona vyplývá, postižen za nesplnění povinnosti zaměstnavatele zajistit vstupní lékařskou prohlídku, když na straně zaměstnance nedošlo k žádnému pochybení, a tento pracovní smlouvu uzavíral v dobré víře.[2]

V této souvislosti je však nutno upozornit na fakt, že laxnost zaměstnavatelů v této věci se nemusí vyplatit s ohledem na to, že nezajištění vstupní lékařské prohlídky je hodnoceno jako porušení právních předpisů, které ve svém důsledku může pro samotného zaměstnavatele znamenat pokutu až ve výši 2.000.000,- Kč. Ustanovení § 55 ZoSZS totiž zakládá povinnost zaměstnavatele zařadit zaměstnance k práci na základě závěrů lékařského posudku o jeho zdravotní způsobilosti. Ve spojení s ustanovením § 103 zákoníku práce, který zakotvuje povinnost zaměstnavatele zajistit, aby zaměstnanec nevykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti, se tak zaměstnavatel dopouští správního deliktu, když nechá vykonávat práci zaměstnance, který je na základě výše uvedené právní fikce nezpůsobilý k výkonu jakéhokoliv druhu práce.

Závěr

Uzavřením pracovního poměru se zaměstnanec z pohledu soukromého práva (tj. i práva pracovního) stává slabší stranou pracovněprávního vztahu a dostává se mu zvláštní zákonné ochrany. Na základě této ochrany a rovněž na základě jedné ze stěžejních zásad soukromého práva, tj. že na právní jednání je nutno nahlížet spíše jako na platné než jako neplatné, dle mého názoru nelze hovořit o absolutní neplatnosti pracovní smlouvy z důvodů nezajištění vstupní lékařské prohlídky, neboť v případě vyslovení absolutní neplatnosti pracovní smlouvy stíhá nejvíce negativních dopadů samotného zaměstnance, který však nijak nepochybil. Bylo by tedy značně nežádoucí „trestat“ zaměstnance jednajícího v dobré víře za pochybení na straně zaměstnavatele.

Mgr. Denisa Slavíková,
advokátní koncipientka

KŠD LEGAL advokátní kancelář s.r.o.

CITY TOWER
Hvězdova 1716/2b
140 00 Praha 4

Tel.: +420 221 412 611
Fax: +420 222 254 030
e-mail: ksd.law@ksd.cz

---

[1] Lékařský posudek ze vstupní prohlídky – jak nečekat 10 dní. Esafety [online]. 2014 [cit. 25. 4. 2016]. Dostupné na www, k dispozici >>> zde.
[2] BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. Str. 196 – 198.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Transparentní odměňování
- K osobnímu příplatku v platové sféře
- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe
- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?