

12. 4. 2018

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

Daným slibem nezarmoutíš aneb vstupní lékařské prohlídka a předsmělná odpovědnost

V pracovněprávní praxi se lze velmi často setkat s případy, kdy se uzavření pracovní smlouvy jeví u několika různých uchazečů o zaměstnání jako velmi pravděpodobné. Je téměř nepsaným pravidlem, že zaměstnavatelé volí několikakolový systém, kdy do nejužšího výběru postupují zpravidla dva až tři uchazeči, kteří si musí být vědomi toho, že o ně zaměstnavatel projevuje skutečný zájem.



Kdy však zaměstnavatel jedná ještě právně konformně a kdy už si počíná nepoctivě? Musí zaměstnavatel uzavřít s uchazečem pracovní smlouvu, pokud již vyslal uchazeče na vstupní lékařskou prohlídku? Odpověď na takto položené otázky není vůbec jednoduchá.

Dle § 1728 odst. 1 zákona č. [89/2012](#) Sb., občanského zákoníku ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako "o. z.") platí, že každý může vést jednání o smlouvě svobodně a neodpovídá za to, že ji neuzavře, ledaže jednání o smlouvě zahájí nebo v takovém jednání pokračuje, aniž má úmysl smlouvu uzavřít.

Výše citované pravidlo postihuje případy tzv. "předstíraného zájmu" a z hlediska pracovního práva by dopadalo pouze na případy, kdy by zaměstnavatel konal pracovní pohovory s uchazeči na pozici, která vůbec neexistuje, nebo která je již obsazena, nebo pokud by zaměstnavatel od počátku věděl, že daného uchazeče nepřijme.

Daleko zajímavější je z pohledu pracovního práva ustanovení § 1729 odst. 1 o. z., které říká, že: "*Dospějí-li strany při jednání o smlouvě tak daleko, že se uzavření smlouvy jeví jako vysoce pravděpodobné, jedná nepoctivě ta strana, která přes důvodné očekávání druhé strany v uzavření smlouvy jednání o uzavření smlouvy ukončí, aniž pro to má spravedlivý důvod.*"

Z textu zákona tak lze dovodit, že pokud jednání o uzavření pracovní smlouvy dosáhne určitého "zlomového bodu", již není cesty zpět. Otázkou pak samozřejmě bude, kde leží onen bod zlomu, neboť lze předpokládat, že zaměstnavatel i zaměstnanec budou vnímat zlomový bod z hlediska časového určení velmi odlišně. V kontextu pracovního práva pak bude oním spravedlivým důvodem zpravidla **přijetí jiného, pro zaměstnavatele objektivně i subjektivně vhodnějšího, uchazeče.**

Dle § 59 odst. 1 písm. b) bodu 1. zákona č. [373/2011](#) Sb., o specifických zdravotních službách ve znění pozdějších předpisů platí (dále jen jako "SZS"), že zaměstnavatel vstupní lékařskou prohlídku zajistí **vždy před vznikem** pracovního poměru. Dle druhého odstavce výše citovaného ustanovení pak platí, že: "*Vstupní lékařskou prohlídku hradí osoba ucházející se o zaměstnání. Zaměstnavatel*

osobě ucházející se o zaměstnání vstupní lékařskou prohlídku uhradí, jestliže s ní uzavře pracovníprávní nebo obdobný vztah. Věta první a druhá se nepoužije, jestliže osoba ucházející se o zaměstnání se s případným zaměstnavatelem dohodne o úhradě vstupní lékařské prohlídky i v případě neuzavření pracovníprávního nebo obdobného vztahu."

Dle dikce SZS je tak patrné, že zákonodárce sám připouští možnost, že se uchazeč podrobí vstupní lékařské prohlídce, aniž by měl jistotu, že bude následně přijat. Z hlediska oprávněných zájmů zaměstnavatele si lze tuto situaci představit tak, že zaměstnavatel má kupříkladu mezi uchazeči dva své favority, nicméně nemůže tušit, zda budou oba zdravotně způsobilí nabízenou práci vykonávat a tak si zaměstnavatel nechá otevřena "zadní vrátka" a oba dva vybrané favority vyšle na vstupní lékařskou prohlídku.

Pakliže ze dvou kandidátů obstojí zdravotně pouze jeden z nich, je situace vyřešena a neúspěšný uchazeč se nemůže v žádném případě domáhat náhrady škody, neboť důvod vedoucí k neuzavření pracovní smlouvy je dán výlučně na jeho straně.

Za předpokladu, že úspěšně projdou lékařskou prohlídkou oba vybraní kandidáti, je opět zcela v dispozici zaměstnavatele, kterého z nich nakonec upřednostní. Rozhodně nelze říci, že by vyslání zaměstnance na vstupní lékařskou prohlídku mělo predikovat povinnost zaměstnavatele k uzavření pracovní smlouvy, neboť takový výklad by byl v rozporu s obecnou zásadou smluvní volnosti a konkrétně pak s ustanovením § 1718 odst. 1 o. z. **Přijetí jiného vhodnějšího uchazeče tak musí být zcela postačujícím spravedlivým důvodem.**

Naproti tomu, pokud by zaměstnavatel sdělil uchazeči, že byl mezi ostatními uchazeči vybrán právě on a že před podpisem je nutno ještě absolvovat vstupní lékařskou prohlídku a následně by smlouvu neuzavřel, dalo by se takové jednání zaměstnavatele posoudit jako nepoctivé a to se všemi souvisejícími důsledky. Otázkou, která by vydala na samostatný článek, je, co vše lze případně zahrnout pod pojem "vzniklá škoda". Zcela nepochybně bude nutno zohlednit, zda se uchazeč vzdal svého dosavadního zaměstnání a z tohoto důvodu přišel o část příjmů. Na straně druhé je však třeba přihlídnout k tomu, že případný výpadek příjmů může neúspěšnému uchazeči kompenzovat podpora v nezaměstnanosti.

Dle mého názoru pak nelze zaměstnavateli přičítat k tíži, že uchazeč byl schopen, aniž by měl podepsanu novou pracovní smlouvu (den podpisu pracovní smlouvy a den nástupu do práce může být vzdálen i několik měsíců), ukončit své stávající zaměstnání a to způsobem, který byl pro zaměstnance zjevně nevýhodný (výpovědí bez odstupného, okamžitým zrušením zaměstnavatelem pro neomluvené absence apod.).

Zaměstnavatelům tak lze doporučit, aby při jednání s uchazeči o zaměstnání hráli s odkrytými kartami a jednali transparentně. Pokud bude ještě před podpisem pracovní smlouvy uchazeč vyslán na lékařskou prohlídku, doporučuji uchazeče písemně poučit, že je ve hře stále někdo další a že tedy vyslání na vstupní prohlídku ještě neznamená zaručené místo. Tímto jednoduchým postupem se lze do budoucna vyhnout velké řadě komplikací.



Mgr. Jakub Oliva,
právník

[ARROWS advokátní kancelář, s.r.o.](#)

V Jámě 699/1
110 00 Praha 1

Tel.: +420 732 441 267
e-mail: oliva@arws.cz

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)