

21. 9. 2015

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

Judikurní rozšíření náležitostí lékařského posudku pro výpověď z pracovního poměru

Nejvyšší soud se ve svém rozsudku ze dne 11.6.2015, sp. zn. 21 Cdo 2866/2014, zabýval náležitostmi lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb, pokud má na jeho základě dojít k platnému rozvázání pracovního poměru výpovědí. Dospěl k závěru, že lékařský posudek, který obsahuje toliko závěr o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci, není pro výpověď z pracovního poměru dostatečný.

Skutkové okolnosti případu

Zaměstnankyně pracovala u zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy ze dne 31. 8. 1995. Dopisem ze dne 28.6.2010 jí zaměstnavatel sdělil, že s ní rozvazuje pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce, neboť z lékařského posudku vydaného dne 15. 6. 2010 vyplývá, že zaměstnankyně vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost konat dosavadní práci, a zaměstnavatel jí nemá možnost převést na jinou práci.

Zaměstnankyně se obrátila na soud, aby určil, že daná výpověď z pracovního poměru je neplatná. Argumentovala zejména tím, že výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce, který zaměstnavatel uvedl ve výpovědi, nebyl naplněn, neboť dlouhodobé pozbytí její zdravotní způsobilosti bylo zapříčiněno pracovním úrazem ze dne 14. 5. 2009, a jediným zákonným výpovědním důvodem odpovídajícím současnému skutkovému stavu je proto výpovědní důvod vymezený v ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce.

Právní názor Nejvyššího soudu

K výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce smí zaměstnavatel přistoupit, jen jestliže zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, který nebyl způsoben pracovním úrazem, nemocí z povolání nebo ohrožením nemocí z povolání, pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci a jen jestliže toto dlouhodobé pozbytí způsobilosti stanovil lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb (dříve zařízením závodní preventivní péče) nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává. Nejvyšší soud vycházel ze zákoníku práce ve znění účinném do 31.12.2010, nicméně jeho závěry jsou plně aplikovatelné i na současné znění zákoníku práce, neboť právní úprava této otázky se výrazně nezměnila.

Nejvyšší soud upozornil, že dává-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru pro ztrátu zdravotní způsobilosti, musí ve výpovědi skutkově vymezit výpovědní důvod uvedením konkrétních skutečností. Proto **pokud se zaměstnavatel odvolává ve výpovědi z pracovního poměru na příslušný lékařský posudek, musí být v lékařském posudku výslovně uvedeno nebo z něho musí bez pochybností vyplývat, co bylo příčinou ztráty zdravotní způsobilosti dotčeného zaměstnance.** To platí bez ohledu na skutečnost, že právní úprava náležitostí lékařského posudku (v rozporu se zákonem) s takovým rozlišováním v posudkovém závěru nepočítá.

Z výše uvedeného pak Nejvyšší soud dovodil, že ze skutečnosti, že v lékařském posudku nejsou jako příčina ztráty zdravotní způsobilosti, uvedeny pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí

z povolání, nelze bez dalšího dovozovat, že zaměstnanec pozbyl tuto zdravotní způsobilost z jiných obecných příčin, a pomíjet požadavek na určitost závěrů lékařského posudku a na jejich přezkoumatelnost.

Nejvyšší soud tedy závěrem uzavřel, že v lékařském posudku zaměstnankyně bylo pouze uvedeno, že tato „pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost“. Z jeho obsahu tedy není (v rozporu se zákonem) jednoznačně patrné, co bylo příčinou ztráty její zdravotní způsobilosti. Uvedený lékařský posudek proto není způsobilým podkladem pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce.

Komentář případu

Nejvyšší soud tímto rozhodnutím upozornil, že má-li být lékařský posudek způsobilým podkladem pro rozvázání pracovního poměru výpovědí, musí být dostatečně určitý a nezaměnitelný. Zaměstnavatelé by se proto neměli spoléhat jen na to, že lékařský posudek obsahuje posudkový závěr o dlouhodobé ztrátě zdravotní způsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci, ale měli by věnovat patřičnou pozornost také tomu, zda posudek obsahuje údaje, které dostatečně skutkově odůvodňují využití příslušného výpovědního důvodu. V opačném případě je taková výpověď z pracovního poměru neplatná, neboť není dostatečně skutkově vymezen výpovědní důvod a dotčený zaměstnanec může trvat na pokračování jeho pracovního poměru a požadovat náhradu mzdy.



Mgr. Tomáš Liškutín,
advokát



Mgr. David Šupej,
advokátní koncipient

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)

- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)