2. 4. 2024

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

Nemoc z povolání a základní právní následky s ní spojené

Aby byl zaměstnanec schopen výkonu práce, musí k tomu mít i odpovídající zdravotní stav. V praxi se lze nezřídka setkat s případy, kdy zaměstnanec onemocní nemocí z povolání, pro kterou nadále nemůže vykonávat dosavadní práci. Nemocemi z povolání jsou nemoci, které jsou uvedeny v nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Cílem tohoto článku je poukázat na základní pracovněprávní následky spojené s nemocí z povolání.

Dojde-li na straně zaměstnance k nepříznivé změně zdravotního stavu, má právo požádat zaměstnavatele, aby jej odeslal na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku. Zaměstnavatel je povinen takové žádosti vyhovět[1]. Zaměstnavatel je povinen zaměstnance odeslat na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku i v situaci, kdy k tomu dá podnět kterýkoli ošetřující lékař zaměstnance, který má důvodné podezření, že změnou zdravotního stavu pacienta došlo ke změně zdravotní způsobilosti k výkonu práce. K provedení mimořádné prohlídky musí být zaměstnanec vybaven písemnou žádostí se všemi informacemi, které jsou nezbytné pro objektivní posouzení zdravotní způsobilosti (druh práce, rizikové faktory zdravotní i bezpečnostní, informace o zařazení práce do příslušné kategorie).

V následujícím výkladu vycházíme ze skutečnosti, že dle posudkového závěru zaměstnanec dlouhodobě ztratil zdravotní způsobilost k výkonu práce, a to z důvodu nemoci z povolání (dále jen „**Posudkový závěr**“). Zaměstnavatel takovou situaci řeší prostřednictvím převedení zaměstnance na jinou vhodnou práci (dále jen „**Převedení**“), nebo výpovědí z pracovního poměru dle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce (dále jen „**Výpověď**“).

Posudkový závěr představuje jeden z případů, kdy je **zaměstnavatel povinen zaměstnance převést na jinou vhodnou práci**. Pokud zaměstnanec s Převedením nesouhlasí, na jeho povinnosti konat jinou práci to nic nemění, a to s výjimkou, kdy by pro Převedení nebyly splněny předpoklady. V takovém případě by naopak zaměstnanec mohl výkon jiné práce odmítnout, aniž by se jednalo o porušení jeho pracovních povinností. Dojde-li k Převedení, nelze již dát zaměstnanci Výpověď, neboť Převedením výpovědní důvod odpadl.[2]

Nelze-li/Nedojde-li k Převedení, nemůže zaměstnavatel zaměstnanci přidělovat práci, neboť tím by jednal v rozporu se zákonným příkazem nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.[3] Dle Nejvyššího soudu[4] za takové situace převáží skutečnost, že zaměstnanec není připraven a schopen konat sjednanou práci, pročež se jedná o překážku v práci na straně zaměstnance bez náhrady mzdy nebo platu. *„Nicméně v odborných kruzích se často vyskytuje i opačný názor, protože zaměstnanec, který nebude mít za trvání překážky v práci na své straně žádný příjem, se může dostat do velmi nepříznivé sociální situace, a to i v případě, kdy se do této situace nedostal vlastním zaviněním. Pokud by se uplatnil výklad, že v případě nepřevedení zaměstnance na jinou práci z důvodu její neexistence u zaměstnavatele se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208, která převáží nad původní překážkou v práci na straně zaměstnance, by měl zaměstnanec právo na náhradu mzdy ve výši 100 % svého průměrného výdělku.“*[5] Tato otázka však doposud nebyla legislativně upravena jiným způsobem, a proto je třeba s uvedeným rozhodnutím Nejvyššího soudu v praxi počítat.

Posudkový závěr dále opravňuje zaměstnavatele k tomu, aby dal zaměstnanci Výpověď. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru Výpovědí nebo dohodou pro existenci Posudkového závěru, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku, ledaže se této povinnosti zaměstnavatel zprostí[6]. Nejvyšší soud pak ve své rozhodovací praxi nepřisvědčuje formalistickému výkladu a dovozuje též následující:

- Odstupné zaměstnanci náleží i v případě, kdy dá výpověď z pracovního poměru on sám z důvodu, že zaměstnavatel jeho pracovní zařazení nevyřešil Převedením, Výpovědí nebo jiným dohodnutým způsobem.[7]
- Odstupné zaměstnanci náleží i v případě, kdy skončil pracovní poměr zaměstnance, se kterým zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr Výpovědí, jež byla soudem určena neplatnou, a který zaměstnavateli neoznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, fikcí dohody podle ustanovení § 69 odst. 2 zák. práce v případě, kdy skutečným důvodem zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce (a tedy skutečným důvodem skončení pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele, který pro něj nemá jinou vhodnou práci) nemoc z povolání.[8]

Nejvyšší soud řešil také pro praxi významnou otázku odlišení data vzniku nemoci z povolání a data zjištění nemoci z povolání. Jakkoliv je obligatorní náležitostí lékařského posudku o uznání nemoci z povolání i datum zjištění nemoci, kterým je den vyšetření, při kterém bylo poprvé prokázáno onemocnění uznané později za nemoc z povolání, není jeho uvedení pro závěr o (ne)existenci výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce v době předcházející tomuto datu určující. Nejvyšší soud[9] vychází z toho, že je třeba odlišovat datum zjištění a datum vzniku nemoci z povolání, které se od sebe mohou lišit. V případném soudním řízení proto může být (zejména pomocí znaleckého posudku) prokázáno, že zaměstnanec onemocněl nemocí z povolání i několik měsíců před tím, než byla nemoc z povolání zjištěna. S tím souvisí i otázka právní povahy lékařského posudku. Nejvyšší soud[10] sjednotil, že pro právní stav po dni 31. 10. 2017 zůstává v platnosti závěr, podle kterého lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb poskytuje pouze nezávazné „dobrozdání“ o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci. Soud proto z lékařského posudku nemůže bez dalšího vycházet v občanském soudním řízení ve smyslu ustanovení § 135 odst. 2 o. s. ř. V řízení o žalobě na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru proto může být lékařský posudek dále přezkoumáván (zejména znaleckými posudky dalších lékařů) a v takovém řízení je to pak zaměstnavatel, kdo musí unést své důkazní břemeno a prokázat, že výpovědní důvod zde byl dán.

Mgr. Marek Němeček,
advokát

Valíček & Valíčková
advokátní kancelář, s.r.o.

Valíček & Valíčková, advokátní kancelář

Kanceláře **Brno**: Nám. Svobody 18, Brno
Kancelář **Praha**: The Flow Building, Václavské nám. 47, Praha
Kancelář **Vyškov**: Dukelská 12, Vyškov
Kancelář **Ivančice**: Petra Bezruče 2, Ivančice

Tel.: 770 685 603
email: info@brno-advokatnikancelar.cz

---

[1] § 55 odst. 1 písm. e) zákona o specifických zdravotních službách

[2] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 547/2012

[3] § 103 písm. a) zákoníku práce

[4] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1645/2020

[5] VALENTOVÁ, Klára. § 41 [Převedení na jinou práci]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 152, marg. č. 51.)

[6] Otázku, zda se zaměstnavatel ve smyslu § 270 odst. 1 plně zprostil své povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou nemocí z povolání, je třeba řešit jako jeden z předpokladů pro vznik práva zaměstnance na odstupné (v soudním sporu o zaplacení odstupného jako tzv. předběžnou otázku). Byla-li však tato otázka vyřešena v řízení o náhradu škody nebo nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, soud z toho při rozhodování o právu na odstupné vychází (srov. § 135 odst. 2 OSŘ). (DOLEŽÍLEK, Jiří. § 67 [Výše; průměrný výdělek; termín výplaty]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 442, marg. č. 7.)

[7] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016

[8] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 2. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4578/2017

[9] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 5. 2022, sp. zn. 21 Cdo 2964/2021

[10] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 8. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1096/2021

© 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?