

25. 8. 2010

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

Neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu podezření na zdravotní nezpůsobilost k výkonu práce

Dne 18. 5. 2010 vydal Nejvyšší soud České republiky rozsudek sp. zn. 21 Cdo 266/2009 prohlašující za neplatné okamžité zrušení pracovního poměru, přestože se v posuzovaném případě zaměstnanec po skončení pracovní neschopnosti nevrátil do práce a ani před jejím skončením řádně nedoložil důvod další nepřítomnosti na pracovišti.



Popis skutečností

Zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele jako strojní zámečník. Dne 28. 3. 2006 utrpěl pracovní úraz, jehož následkem byla jeho dočasná pracovní neschopnost.

Pracovní neschopnost trvala až do 28. 3. 2007 s tím, že dne 11. 1. 2007 byl zaměstnanec pro následky pracovního úrazu uznán plně invalidním. V této souvislosti byl zaměstnanci od 29. 3. 2007 přiznán plný invalidní důchod.

Zaměstnavatel očekával, že po skončení dočasné pracovní neschopnosti se zaměstnanec vrátí zpět do práce. Zaměstnanec ho však dne 4. 4. 2007 informoval o skutečnosti, že byl uznán plně invalidním a navrhl zaměstnavateli rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. d)[1] zákoníku práce a požádal o poskytnutí odstupného.

Zaměstnavatel na tento návrh nepřistoupil a dopisem ze dne 16. 4. 2007 se zaměstnancem okamžitě zrušil pracovní poměr. Jako důvod zaměstnavatel uvedl zvláště hrubé porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, konkrétně pak neomluvenou absenci zaměstnance na pracovišti od 29. 3. 2007 do 16. 4. 2007.

Okresní soud

Zaměstnanec se žalobou obrátil na Okresní soud v Pardubicích a dožadoval se určení neplatnosti uvedeného okamžitého zrušení pracovního poměru. Jako hlavní argument zaměstnanec (žalobce) uvedl, že pro následky pracovního úrazu nemůže vykonávat dosavadní práci a vzhledem k tomu, že ho zaměstnavatel (žalovaný) nepřeveďl na jinou práci, nelze jeho nepřítomnost v práci považovat za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, pro které by bylo možné okamžitě zrušit pracovní poměr. Dle žalobce pak uznání o plné invaliditě představuje „překážku k výkonu zaměstnání“ a je důvodem k rozvázání pracovního poměru z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce a k vyplacení odstupného ve výši

dvanáctinásobku průměrného výdělku. Pokud měl žalovaný pochybnosti o zdravotním stavu žalobce, mohl si sám vyžádat příslušné lékařské potvrzení.

Žalovaný namítal, že předložení lékařské zprávy potvrzující uznání plné invalidity žalobce není důvodem pro omluvu žalobci nepřítomnosti v práci s ohledem na taxativní výčet osobních překážek v práci uvedený v zákoníku práce, respektive v prováděcím předpisu nařízení vlády č. [590/2006](#) Sb. Tato lékařská zpráva se vydává toliko pro účely posouzení nároku na invalidní důchod a stejně jako samotné rozhodnutí České správy sociálního zabezpečení nemůže sama o sobě omluvit nepřítomnost žalobce v práci. Zároveň žalovaný nemohl přistoupit k rozvázání pracovního poměru z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce jelikož nedošlo k vydání posudku zařízení závodní preventivní péče[2], který by uváděl, že žalobce není zdravotně způsobilý k výkonu práce pro následky pracovního úrazu.

Okresní soud v Pardubicích žalobu zamítl a uvedl, že žalobcovu nepřítomnost v práci po dni 29. 3. 2007 je třeba kvalifikovat jako neomluvenou a došlo tak k naplnění důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru. Žalobci nebránila v nástupu do práce žádná důležitá osobní překážka v práci ve smyslu zákoníku práce a prováděcích předpisů a především žalobce neprokázal žalovanému, že dosavadní práci nesmí podle lékařského posudku zařízení závodní preventivní péče vykonávat, čímž žalovanému znemožnil splnit povinnost převést žalobce na jinou práci.

Krajský soud jako soud odvolací

Na základě odvolání žalobce Krajský soud v Hradci Králové – pobočka v Pardubicích změnil rozsudek prvního stupně a žalobě vyhověl. K dané věci uvedl, že *„i když přiznání plné invalidity není samo o sobě způsobilým podkladem ani pro převedení na jinou práci, ani pro rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, žalovanému "nic nebránilo, aby zajistil žalobci vyšetření v rámci závodní preventivní péče, popř. aby alespoň vyzval žalobce k předložení lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče, zda pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu způsobilost konat dále dosavadní práci"; žalovaný místo toho trval na "nástupu žalobce k výkonu práce strojního zámečníka". Za těchto okolností nebylo možné uzavřít, že by žalobce porušil jednáním popsáním v dopise ze dne 16. 4. 2007 povinnost vztahující se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.“*

Dovolání k Nejvyššímu soudu

Po následném dovolání žalovaného Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí potvrdil exkluzivní postavení zařízení závodní preventivní péče při vydávání posudků o zdravotní způsobilosti k výkonu práce a zároveň uvedl, že zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci[3], popřípadě rozvázat pracovní poměr z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, pouze na základě takového posudku. Žalovaný tedy důvodně poukazoval na skutečnost, že pro převedení žalobce na jinou práci, nebo rozvázání pracovního poměru z výše uvedených důvodů neměl způsobilý podklad. Dle Nejvyššího soudu takovým podkladem nemohl být ani fakt, že žalobce byl uznán plně invalidním v důsledku předchozího pracovního úrazu.

Na druhou stranu však Nejvyšší soud uvedl, že uznání invalidity sice samo o sobě nedokládá nezpůsobilost zaměstnance k výkonu dosavadní práce, ale zaměstnavateli může přinejmenším signalizovat podezření, že by tu taková zdravotní nezpůsobilost mohla být.

Nejvyšší soud tak potvrdil závěr odvolacího soudu a uvedl, že žalovaný neměl trvat, aby žalobce nastoupil do práce, ale měl ho vyzvat, aby se podrobil vyšetření potřebným k podání lékařského

posudku ohledně způsobilosti k výkonu práce. Protože zaměstnavatel takto nepostupoval a přistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru, aniž by předem učinil opatření potřebná ke zjištění zdravotní způsobilosti zaměstnance, bylo toto okamžité zrušení pracovního poměru neplatné. Na základě této argumentace tak Nejvyšší soud dovolání žalovaného zamítl.

Shrnutí

Pokud tedy zaměstnavatel má jakoukoliv pochybnost o zdravotní způsobilosti zaměstnance, je třeba postupovat aktivně a vyžádat si, aby se zaměstnanec podrobil lékařské prohlídce v zařízení závodní preventivní péče a došlo k vyhotovení lékařského posudku o zdravotní způsobilosti. Až případné odmítnutí zaměstnance se této prohlídce podrobit lze chápat jako porušení pracovněprávních povinností.

Znovu se tak potvrdilo, že nepřítomnost zaměstnance je vždy nutno posuzovat individuálně a nelze automaticky z každé dlouhodobé nepřítomnosti vyvodit okamžité zrušení pracovního poměru.

Text rozsudku Nejvyššího soudu ČR k dispozici >>> [ZDE](#)



Mgr. Ondřej Chlada,
advokátní koncipient

[Randl Partners](#)
advokátní kancelář

City Tower
Hvězdova 1716/2b
140 78 Praha 4

Tel.: + 420 222 755 311
Fax: + 420 239 017 574
E-mail: office@randls.com



- [1] Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice
- [2] do 31. 12. 2007 hovořil zákoník práce o zařízeních „pracovnílékařské péče“
- [3] srov. § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce

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

Další články:

- [Švarcsystém pod drobnohledem inspekce práce. Co odhalily kontroly inspekce práce v letech 2024-2025](#)
- [Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f\) a g\) zákoníku práce a jejich aplikační rozdíly – 2. díl](#)
- [Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné z „opatrnosti“ zaměstnavatele ve světle judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Právní důsledky aplikace českého sociálního zabezpečení při absenci výjimky dle čl. 16 nařízení \(ES\) č. 883/2004](#)
- [Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f\) a g\) zákoníku práce a jejich aplikační rozdíly – 1. díl](#)
- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulatorní paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [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](#)