

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

# Tohle je na výpověď! Co dělat, pokud zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost k práci

V praxi se stále častěji objevuje následující situace. Zaměstnanec se po dlouhé pracovní neschopnosti vrátí do práce a zaměstnavatel jej pošle na mimořádnou zdravotní prohlídku. Z prohlídky přinese zaměstnanec zaměstnavateli lékařský posudek se závěrem, že dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost konat dosavadní práci. V takovém případě má zaměstnavatel povinnost převést zaměstnance na jinou vhodnou práci (má-li takovou práci k dispozici). Převedení na jinou práci však představuje pouze dočasné řešení. Nedojde-li k uzavření dohody o dalším pracovním uplatnění zaměstnance, nezbude zaměstnavateli než se zaměstnancem skončit pracovní poměr. To zní poměrně jednoduše, anebo ne?

## Převedení zaměstnance na jinou práci

Aby mohl zaměstnavatel zaměstnance převést na jinou práci, musí mít k dispozici nejdříve lékařský posudek poskytovatele pracovnělékařských služeb, který konstatuje dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci. Uvedený lékařský posudek se zpravidla vystavuje na žádost zaměstnavatele, která musí splňovat zákonem předepsané náležitosti. V žádosti je (kromě jiného) nezbytné správně a úplně uvést druh práce, podle kterého se zdravotní způsobilost zaměstnance posuzuje.

Ideálně by měl zaměstnavatel zaměstnance převést na jinou práci v rámci sjednané pracovní smlouvy. Není-li to možné, lze zaměstnance převést i na práci jiného druhu, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil.[\[1\]](#) Je však třeba myslet na to, že tato nová práce musí být pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i kvalifikaci.[\[2\]](#) Za účelem posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance k této nové práci bude zpravidla nezbytná (další) lékařská prohlídka a (další, tj. druhý) lékařský posudek.[\[3\]](#) Při změně druhu práce je dále zaměstnavatel povinen zajistit zaměstnanci školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.[\[4\]](#)

Je-li splněno vše výše uvedené a zaměstnanec je dle (druhého) lékařského posudku způsobilý konat jinou práci, musí zaměstnavatel projednat se zaměstnancem (i) důvod převedení na jinou práci a (ii) dobu, po kterou má převedení trvat.[\[5\]](#) O projednání lze doporučit pořízení písemného záznamu. Má-li být zaměstnanec převezen na jiný druh práce, než je sjednán v pracovní smlouvě, musí zaměstnavatel vydat zaměstnanci rovněž písemné potvrzení o převedení na jinou práci.[\[6\]](#)

Jakkoli se může zdát příhodné, že zaměstnanec je na základě převedení povinen vykonávat práci, kterou nemá sjednanou v pracovní smlouvě, i kdyby s tím nesouhlasil, nelze tak činit dlouhodobě. Převedení zaměstnance na jinou práci totiž nepředstavuje konečné řešení vzniklé situace. Jedná se o řešení dočasné pouze do té doby, než dojde k uzavření dohody o dalším pracovním zařazení zaměstnance, popřípadě, než dojde k rozvázání jeho pracovního poměru.[\[7\]](#) Prakticky to znamená, že by měl zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít po přechodné době uvedené v potvrzení dodatek k pracovní smlouvě, kterým se trvale vyřeší další pracovní zařazení zaměstnance. Není-li to možné,

pak s ním skončit pracovní poměr výpovědí (neakceptuje-li zaměstnanec dohodu o rozvázání pracovního poměru).

### **Výpověď z důvodu pozbyetí dlouhodobé zdravotní způsobilosti**

Nedohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem na (trvalé) úpravě pracovního poměru formou dodatku k pracovní smlouvě (kterým se zejména sjedná nový druh práce), resp. rozvázání pracovního poměru dohodou, nezbude zaměstnavateli než dát zaměstnanci výpověď. Zaměstnavatel však může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodů taxativně uvedených v zákoníku práce.[\[8\]](#) Zvolený výpovědní důvod má, kromě jiného, vliv především na povinnost zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci odstupné v souvislosti se skončením pracovního poměru.[\[9\]](#) Z konstantní judikatury Nejvyššího soudu přitom vyplývá závěr, že není podstatné, jaký důvod výpovědi byl uveden, ale jaký důvod k rozvázání pracovního poměru skutečně vedl.[\[10\]](#)

Za účelem stanovení správného výpovědního důvodu bude zpravidla nezbytné, aby zaměstnavatel vyslal zaměstnance ke svému poskytovateli pracovnělékařských služeb ještě jednou. Tentokrát za účelem posouzení, zda dlouhodobé pozbyetí zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu (původní) práce bylo způsobeno pracovním úrazem, resp. nemocí z povolání, nebo obecným onemocněním zaměstnance.[\[11\]](#) Takový závěr může být uveden již v (prvním) lékařském posudku, který stanoví závěr o dlouhodobém pozbyetí zdravotní způsobilosti zaměstnance, avšak v praxi tomu tak často nebývá. Zvláštním případem je pak situace, kdy má zaměstnavatel důvodné podezření na vznik nemoci z povolání u zaměstnance. Tehdy je zaměstnavatel dokonce povinen vyslat zaměstnance na další pracovnělékařskou prohlídku za účelem potvrzení, resp. vyvrácení takového podezření. Prohlídku však v takovém případě nemůže provést poskytovatel pracovnělékařských služeb zaměstnavatele, ale specializovaný poskytovatel pracovnělékařských služeb, který získal povolení k uznávání nemocí z povolání.[\[12\]](#)

Na vystavení posudku, který stanoví příčinu pozbyetí zdravotní způsobilosti zaměstnance, má poskytovatel pracovnělékařských služeb 45 pracovních dnů.[\[13\]](#) Vzhledem k tomu lze doporučit vyslání zaměstnance na takovou prohlídku co nejdříve po obdržení posudku o pozbyetí zdravotní způsobilosti. I takový lékařský posudek však může být předmětem přezkumu v následném soudním řízení, ve kterém by zaměstnanec případně rozporoval způsob skončení jeho pracovního poměru. Zaměstnavatel nicméně jeho vystavením získá alespoň určitou míru jistoty, jaký je skutečný důvod rozvázání pracovního poměru zaměstnance.

### **Není posudek jako posudek**

Doslovné znění zákoníku práce[\[14\]](#) může vzbuzovat dojem, že lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb je právně závazný. Aby situace nebyla příliš jednoduchá, Nejvyšší soud ČR opakovaně judikoval, že lékařský posudek má povahu pouhého „dobrozdání“.[\[15\]](#) Fakticky to tedy znamená, že v případě soudního sporu nemusí být závěr uvedený v lékařském posudku pro soud závazný. Uvedené může mít zásadní dopad na případné určení neplatnosti výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci.

Další důležitou „vlastností“ lékařského posudku, kterou není vhodné podcenit, jsou jeho právní účinky. Jinými slovy, zdali vůbec může lékařský posudek posloužit jako podklad pro další kroky zaměstnavatele. V případě vyslovení závěru o pozbyetí dlouhodobé zdravotní způsobilosti nastávají právní účinky lékařského posudku pro osobu, které byl předán (tj. zpravidla zaměstnance), dnem jeho prokazatelného předání.[\[16\]](#) Proti lékařskému posudku je však možno podat do 10 pracovních dnů ode dne jeho předání návrh na přezkoumání. S podaným návrhem na přezkoumání spojují právní předpisy odkladný účinek lékařského posudku jen za určité situace. V případě závěru o pozbyetí dlouhodobé zdravotní způsobilosti podáním návrhu na přezkoumání odkladný účinek ze zákona

nenastává.<sup>[17]</sup> V praxi však může nastat celá řada nejasných situací. Pokud ale obě strany se závěrem uvedeným v lékařském posudku souhlasí, lze doporučit, aby se zaměstnanec i zaměstnavatel práva na přezkoumání posudku výslovně vzdali.

### **Povinnost „vyřešit situaci“ jde k tíži zaměstnavatele**

Nejvyšší soud opakovaně dovodil, že zaměstnavatel má povinnost (i) převést zdravotně nezpůsobilého zaměstnance na jinou vhodnou práci nebo (ii) s ním rozvázat pracovní poměr.<sup>[18]</sup> Pokud tak neučiní, může zaměstnanec sám rozvázat pracovní poměr z týchž důvodů. V takovém případě není dotčen nárok zaměstnance na odstupné v souvislosti se skončením pracovního poměru. Jinými slovy, nedomluvil-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem na trvalé změně pracovního zařazení, může zaměstnanec dát zaměstnavateli výpověď sám, odmítá-li zaměstnavatel vyřešit situaci zaměstnance, který dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost například z důvodu pracovního úrazu. V tomto případě nárok zaměstnance na odstupné zůstává stejný, jako by měl v případě výpovědi dané zaměstnavatelem.

### **Závěr**

Pozbytí dlouhodobé zdravotní způsobilosti k práci není situace, kterou by řešil zaměstnavatel se zaměstnancem na denním pořádku. Zvýšená opatrnost a pečlivost je tedy na místě. Zejména je potřeba pečlivě zkontrolovat, zda má lékařský posudek, který uvádí závěr o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance, potřebné formální a obsahové náležitosti. Dále je vhodné si pohlídat, kdy nastanou právní účinky posudku. Pokud strany souhlasí se závěrem uvedeným v posudku, lze doporučit vzdání se práva na jeho přezkoumání. Nestanoví-li lékařský posudek důvod pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance, lze doporučit nechat vypracovat další lékařský posudek pro účely pracovněprávních vztahů, který takový důvod stanoví. Na základě tohoto dalšího posudku získá zaměstnavatel pro případ, že by se se zaměstnancem nedomluvil na trvalé změně jeho pracovního zařazení, alespoň určitou míru jistoty ohledně důvodu případného skončení pracovního poměru.

**Mgr. Lenka Droscová,**  
partner

**Mgr. Michal Straka,**  
advokátní koncipient

**Tomáš Jícha,**  
paralegal



**Řanda Havel Legal**

act Řanda Havel Legal advokátní kancelář s.r.o.

Truhlářská 13-15  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 222 537 500 - 501  
Fax: +420 222 537 510  
e-mail: [office.prague@actlegal-rhl.com](mailto:office.prague@actlegal-rhl.com)

---

[1] § 41 odst. 3 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů („zákoník práce“).

[2] § 41 odst. 6 zákoníku práce.

[3] Podle § 10 odst. 2 vyhlášky č. [79/2013](#) Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. [373/2011](#) Sb., o specifických zdravotních službách, je vstupní prohlídka povinná před změnou druhu práce nebo před převedením zaměstnance na jinou práci, pokud jde o práci vykonávanou za odlišných podmínek, než ke kterým byla posouzena zdravotní způsobilost zaměstnance.

[4] § 103 odst. 2 zákoníku práce.

[5] § 41 odst. 7 zákoníku práce.

[6] Podle § 41 odst. 7 zákoníku práce v převedení musí být uveden důvod i doba převedení na jinou práci.

[7] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 10. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2490/2018.

[8] § 52 zákoníku práce.

[9] V případě výpovědi ze strany zaměstnavatele z důvodu pozbytí zaměstnancem dlouhodobé pracovní způsobilosti 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, má zaměstnanec podle § 67 odst. 2 zákoníku práce nárok na odstupné nejméně ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku.

[10] Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 4. 2003, spis. zn. 21 Cdo 1599/2002.

[11] § 43 odst. 5 ZSZS, přičemž účelem tohoto typu posudku není posouzení zdravotní způsobilosti k práci, ale jedná se o posudek pro účely pracovněprávních vztahů.

[12] § 63 odst. 1 věta druhá ZSZS.

[13] § 43 odst. 1 písm. c) ZSZS.

[14] §41 odst. 1 písm. a) a písm. b) zákoníku práce

[15] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015 a Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 8. 2021. sp. zn. 21 Cdo 1096/2021.

[16] § 44 odst. 4 písm. a) ZSZS.

[17] § 46 odst. 3 ZSZS.

[18] Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Návrh nového zákona o digitální ekonomice](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 30.: Jednání za s.r.o. - zápis jednatelského oprávnění do obchodního rejstříku](#)
- [Předběžné opatření a další instituty k ochraně věřitelů při přeměnách](#)
- [Promlčení zápůjčky bez určení splatnosti v judikatuře Nejvyššího soudu](#)
- [Rozvod s mezinárodním prvkem a související otázky péče o děti a výživného](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Letiště a letecké stavby](#)
- [Problematické aspekty změn v úpravě odpovědnosti za škodu způsobenou vadou výrobku](#)
- [Autonomní mobilita optikou české legislativy. Kdy se na silnicích dočkáme vozidel bez řidiče?](#)
- [Rodičovská odpovědnost po novele občanského zákoníku: Jak nové principy rovnosti, spolupráce a ochrany dítěte mění praxi soudů a rodin](#)
- [Lhůta a povinnosti při vyrozumění oznamovatele o výsledku posouzení oznámení](#)