

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

Úraz zaměstnance. Kam s ním? A co za to.

Říká se, že neštěstí nechodí po horách, ale po lidech a že úrazy jsou staré jako lidstvo samo. Zvláštního významu pak nabývá úraz v pracovněprávních vztazích coby právní událost, která má vliv na vznik, změnu a zánik práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele. Právní úprava přitom rozlišuje úraz pracovní a úraz mimopracovní. Tento článek se pak věnuje poslední jmenovanému.

Mimopracovní úraz, neboli úraz, jenž nesplňuje pozitivní definici pracovního úrazu uvedenou v § 380 odst. 1 a 2 zákoníku práce (k negativní srov. odst. 3), typicky úraz zaměstnance, který se mu stane v jeho běžném občanském životě, sebou nese nutně méně nároků pro zaměstnance, než je tomu v případě úrazu pracovního. Tato skutečnost se pak projeví např. za situace, kdy zaměstnanec není schopen v důsledku úrazu dlouhodobě konat dále dosavadní práci. V takovém případě je zaměstnavatel povinen (tedy musí) převést zaměstnance na jinou práci [§ 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce], byť by s tím zaměstnanec nesouhlasil (a opačně, zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec konal dosavadní práci, třebaže by s tím zaměstnanec vyslovil souhlas), popřípadě může dát zaměstnavatel zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. e)[1] zákoníku práce (nicméně i po dobu výpovědní doby je nutné zaměstnance na jinou práci převést), nedojde-li k zániku základního pracovněprávního vztahu jiným způsobem, např. výpovědí ze strany zaměstnance či dohodou (§ 49 zákoníku práce).[2] Je tomu tak zejména proto, aby bylo chráněno zaměstnancovo zdraví, zdraví jiných zaměstnanců a dalších osob, ale i z důvodu ochrany celospolečenských zájmů (tj. aby se např. předešlo vzniku případných škod). Došlo-li však k převedení zaměstnance podle § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce na jinou práci, nelze dát zaměstnanci již výpověď podle § 52 písm. e) zákoníku práce, neboť důvod výpovědi odpadl tím, že zaměstnanec začal vykonávat u téhož zaměstnavatele jinou práci, která je pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem (a pokud možno též k jeho kvalifikaci), k tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 547/2012, ze dne 9. 5. 2013. Zákoník práce však v § 57 a násl. nestanoví, do jaké doby by měl zaměstnavatel k výpovědi přikročit. Nezbyvá proto než uzavřít, že by tak měl učinit bez zbytečného odkladu po tom, co mu byl prokazatelně předán lékařský posudek o posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance, pokud možno ještě před tím, než zaměstnance na jinou práci převede. Jinak půjde o neplatnou výpověď.

Zaměstnanci zde nárok na odstupné (§ 67 odst. 2 zákoníku práce) či náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti či po jejím skončení (§ 370 a § 371 zákoníku práce) na rozdíl od pracovního úrazu[3] nevzniká.

Zákoník práce přitom rozlišuje mezi dlouhodobou a dočasnou zdravotní nezpůsobilostí zaměstnance konat práci podle pracovní smlouvy. Zatímco dlouhodobá pracovní nezpůsobilost, při níž je zdravotní stav zaměstnance víceméně trvalý [pozn. zákoník práce výslovně neuvádí, kdy zaměstnanec pozbyl způsobilost konat práci dlouhodobě; s přihlédnutím k tomu, jak je vymezen pojem „dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav“ zaměstnance pro účely zákona o zaměstnanosti (srov. § 67 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb. ve znění pozdějších předpisů) nebo zákona o důchodovém pojištění (srov. § 26 zákona č. 155/1995 Sb. ve znění pozdějších předpisů), lze podle názoru Nejvyššího soudu (viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2785/2010, ze dne 4. 10. 2011) považovat nezpůsobilost zaměstnance konat dále dosavadní práci za dlouhodobou zpravidla tehdy, má-li trvat podle poznatků lékařské vědy déle než rok], je důvodem k převedení zaměstnance na jinou práci, popřípadě k rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, jak bylo uvedeno výše, v případě

dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance je pak zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jejího trvání (usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1307/2004, ze dne 11. 1. 2005).

Pro účely stanovení výše podpory v nezaměstnanosti lze doporučit (pro zaměstnance se tak z hlediska důkazní situace zjednoduší správní řízení vedené před krajskou pobočkou Úřadu práce), aby v dohodě, stejně tak ve výpovědi, podal-li ji sám, byl uveden důvod rozvázání pracovního poměru, k tomu srov. § 50 odst. 3 zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který normuje, že v případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti jen 45 % (oproti jinak 65 %, resp. 50 %) průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. V opačném případě bude třeba, aby zaměstnanec prokázal, že šlo o „vážný důvod“ jiným způsobem.

Základním předpokladem pro převedení zaměstnance na jinou práci či pro rozvázání pracovního poměru s ním výpovědí ze strany zaměstnavatele je existence bezvadného (nikoliv tedy např. vnitřně rozporuplného, viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4118/2013, ze dne 15. 1. 2015) lékařského posudku (čili faktického úkonu) vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb, nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává [§ 47 odst. 2 zákona č. [373/2011](#) Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „SZS“)], v němž bude nezpůsobilost zaměstnance konat dlouhodobě dosavadní práci konstatována a z něž bude dále, jak dovozuje judikatura, viz např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2669/2012, ze dne 4. 9. 2013 či rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 224/2013, ze dne 16. 12. 2013, zřejmé, co bylo skutečnou příčinnou úrazu (tj. zda-li šlo o úraz mimopracovní či pracovní), jelikož od toho se pak odvíjí, např. výpovědní důvod [k tomu srov. § 52 písm. e) a d) zákoníku práce] a další nároky zaměstnance s tím spojené, jinak o platné převedení zaměstnance na jinou práci či o platnou výpověď se všemi důsledky s tím spojenými nepůjde. Ne každá formální vada lékařského posudku však bude způsobovat jeho neplatnost (per analogiam § 580 odst. 1 NOZ, k tomu srov. usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2972/2008, ze dne 22. 10. 2009), neboť to smysl a účel zákona při absenci některého z jeho údajů nevyžaduje.

Na tomto místě se sluší uvést, že právní úprava, která stanoví obsahové náležitosti lékařského posudku (stejně jako úprava předchozí), s takovým rozlišováním v posudkovém závěru, jak vyplývá z vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. [98/2012](#) Sb., o zdravotnické dokumentaci, ve znění pozdějších předpisů a vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. [37/2013](#) Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče, ve znění pozdějších předpisů, nepočítá, neboť tento údaj z nich vyčíst nelze. Nejvyšší soud tak v citovaném rozhodnutí v podstatě stanovil (resp. ze zákoníku práce, tj. z jiného právního předpisu, dovodil) další povinnou náležitost lékařského posudku, kterou je příčina úrazu, což na právní jistotě dotčených osob zrovna nepřidá, uváží-li se, že lékaři pracují se vzorovým formulářem vytvořeným jen na základě těchto vyhlášek a judikaturu stejně jako zaměstnanci a zaměstnavatelé pravidelně nesledují, což po nich nelze ani spravedlivě požadovat. Nic na plat, je na to třeba pamatovat a obsah lékařského posudku vždy pečlivě zkontrolovat ještě před tím, než na základě něj začnou zaměstnanec či zaměstnavatel právně jednat (v praxi to znamená, upozornit lékaře, aby tento údaj do posudku doplnil). Jestliže totiž zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. e) zákoníku práce i přes vady lékařského posudku zakládající jeho neplatnost a zaměstnanec ji rozporovat nebude, není možné, aby se zaměstnavatel sám domáhal neplatnosti výpovědi soudní cestou (*a contrario* § 69 zákoníku práce). V takovém případě dojde ke zhojení vad lékařského posudku a výpověď se tak stane platnou (tzv. konvalidace).

Dlouhodobá nezpůsobilost zaměstnance konat vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dále dosavadní práci tak s ohledem na výše uvedené není důvodem pro výpověď sama o sobě, ale jen tehdy, byla-li zjištěna lékařským posudkem, který je platný nebo který byl potvrzen rozhodnutím příslušného

správního úřadu. Dokud tedy nepříznivý zdravotní stav zaměstnance nebyl posouzen ve vydaném lékařském posudku nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, nesmí zaměstnavatel přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce, i kdyby zaměstnanec vskutku nebyl schopen vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě konat dále dosavadní práci (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2785/2010, ze dne 4. 10. 2011).

Poskytovatelem pracovnělékařských služeb, který lékařský posudek vydává (jde přitom jen o jednu z pracovnělékařských služeb, viz § 53 odst. 1 SZS), je pak buď poskytovatel v oboru všeobecné praktické lékařství, tedy lékař, u něhož je zaměstnanec registrován, vykonává-li zaměstnanec práce zařazené pouze do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví (typicky kancelářské práce) a není-li součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy, děje-li se tak základě písemné žádosti zaměstnavatele u tohoto poskytovatele, nebo poskytovatel v oboru pracovního lékařství, tj. lékař, který má se zaměstnavatelem uzavřenu písemnou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb, jde-li o práce zařazené do kategorie první, druhé, druhé rizikové, třetí nebo čtvrté anebo je součástí práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy. Zatímco v prvním případě jde o možnost zaměstnavatele [k tomu srov. „může“ v § 54 odst. 1 písm. a) ve spojení s § 54 odst. 2 písm. b) SZS], v druhém se již hovoří o jeho povinnosti [viz § 54 odst. 1 písm. b) ve spojení s § 54 odst. 2 písm. a) SZS]. Jinými slovy, jde-li o práce zařazené pouze do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví [zaměstnavatel je povinen dle § 103 odst. 1 písm. b) zákoníku práce informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena] a není-li součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy, je dáno na výběr zaměstnavateli (nikoliv zaměstnanci), zdali zaměstnanci umožní hodnocení zdravotního stavu za účelem vydání lékařského posudku u lékaře, u něž je zaměstnanec registrován či u lékaře s nímž má zaměstnavatel uzavřenu smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb. Lékařský posudek vydaný registrujícím lékařem zaměstnance, aniž by k tomu byly splněny podmínky, je (byť by splňoval všechny formální náležitosti) neplatný. To neplatí, pokud zaměstnavatel zmaří výběr poskytovatele pracovnělékařských služeb, např. tím, že s žádným poskytovatelem takovou smlouvu uzavřenu nemá. Způsobitým podkladem pro výpověď, resp. pro převedení zaměstnance na jinou práci, tak nemůže být z hlediska formy pouhá zpráva ošetřujícího lékaře, která by byla vydána mimo režim pracovnělékařských služeb (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1469/2013, ze dne 26. 2. 2014). Nestačí také pouhé (byť ve formálně jinak bezvadném lékařském posudku) doporučení lékaře ke změně druhu vykonávané práce odůvodněné nevhodností dosavadní práce z hlediska zdravotního stavu zaměstnance, stejně jako nemůže být podkladem pro výpověď z pracovního poměru posudek, z něhož jednoznačně nevyplývá, že pracovní nezpůsobilost zaměstnance je dlouhodobé povahy (není jen dočasná). Požadované (formální) náležitosti přitom musí posudek nebo rozhodnutí obsahovat již v době dání výpovědi a nelze je jakýmkoli doplňováním uvádět do souladu s příslušným ustanovením zákoníku práce až v průběhu soudního řízení o platnosti výpovědi z pracovního poměru (rozsudek Krajského soudu v Ostravě sp. zn. 16 Co 398/95, ze dne 19. 1. 1996). Pro posouzení platnosti výpovědi podle § 52 písm. e) zákoníku práce tak není důležité, zda zaměstnanec nebyl schopen práci vykonávat již při nástupu do zaměstnání, ale, byl-li a kdy vydán posudek nebo rozhodnutí o tom, že je dlouhodobě nezpůsobilý konat dále dosavadní práci (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2032/2002, ze dne 18. 7. 2003). Předání lékařského posudku zaměstnavateli by měl zajistit (a to prokazatelným způsobem) primárně poskytovatel, čili lékař. Způsoby doručení stanoví § 41 odst. 2 SZS. Nicméně z § 46 odst. 1 SZS vyplývá, že tak může učinit i sám zaměstnanec. Náklady spojené s vydáním lékařského posudku hradí vždy zaměstnavatel (§ 58 SZS).

Proti závěrům lékařského posudku může brojit jak zaměstnanec (např. neuznal-li jej lékař dlouhodobě nezpůsobilým konat dosavadní práci), tak zaměstnavatel (např. pokud lékař naopak zaměstnance dlouhodobě nezpůsobilým konat dosavadní práci uznal), a to ve lhůtě 10 pracovních

dnů ode dne jeho prokazatelného předání. Právní účinky lékařského posudku se závěrem o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance pak nastávají pro osobu, které byl předán, dnem jeho prokazatelného předání [§ 44 odst. 4 písm. a) SZS]. Návrh na přezkoumání lékařského posudku v takovém případě nemá odkladný účinek (§ 46 odst. 3 SZS). Jde tak o jakousi dobu předběžné vykonatelnosti, která je známá u rozhodnutí. Lékařský posudek by proto s ohledem na výše uvedené mohl být nově (k předchozí úpravě srov. § 77 odst. 4 zákona č. [20/1966](#) Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů) použit jako způsobilý podklad pro výpověď dle § 52 písm. e) zákoníku práce i před uplynutím lhůty k podání návrhu na jeho přezkoumání příslušným správním orgánem, resp. před skončením správního řízení, které se na základě tohoto návrhu vede. Na druhou stranu sečte-li se lhůta pro podání návrhu na přezkoumání lékařského posudku (§ 46 odst. 1 SZS), s lhůtou, v níž by měl příslušný správní orgán přezkoumání lékařského posudku provést (§ 47 odst. 2 SZS, včetně jejího možného prodloužení), s lhůtou pro předání spisu správnímu orgánu (§ 46 odst. 5 SZS), nelze vyloučit, že správní řízení bude nakonec trvat déle než 2 měsíce (zákon totiž hovoří o pracovních nikoliv kalendářních dnech). Zaměstnanec by tak byl nucen podat žalobu na neplatnost výpovědi (§ 72 zákoníku práce), aniž by o jeho návrhu na přezkoumání lékařského posudku správním orgánem bylo rozhodnuto, což není jisté, jestli budou obecné soudy akceptovat. Případné zrušení lékařského posudku správním orgánem by pak mělo za následek zneplatnění výpovědi s účinky *ex tunc* obdobně jako je tomu v případě dovolání se relativní neplatnosti. Z předběžné opatrnosti lze proto doporučit se přidržit závěrů uvedených v rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2206/2012, ze dne 6. 6. 2013 vztažených k předchozí úpravě, dle níž výpověď, která byla dána zaměstnanci, ještě před tím než uplynula lhůta k podání návrhu na přezkoumání lékařského posudku (popř. před skončením správního řízení), byla pro předčasnost shledána neplatnou. „Předčasně“ převedení zaměstnance na jinou vhodnou práci však nic nebrání. Naopak. S tímto řešením počítá sám zákoník práce [§ 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce]. Došlo-li by však následně za strany správního orgánu ke zrušení lékařského posudku, na základě něhož byl zaměstnanec na jinou vhodnou práci převeden, vzniklo by zaměstnanci právo na doplatek ušlé mzdy, neboť převedení by tak ztratilo svůj zákonný podklad, a to od počátku (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3640/2012, ze dne 27. 8. 2013).

Návrh na přezkoumání lékařského posudku se podává u poskytovatele pracovnělékařských služeb, který posudek vydal. Vyhoví-li poskytovatel návrhu na přezkoumání v plném rozsahu, napadený lékařský posudek bezodkladně zruší a na základě zjištěných skutečností, popřípadě nového posouzení zdravotní způsobilosti, vydá posudek nový (tzv. autoremedura). Pokud poskytovatel návrhu na přezkoumání lékařského posudku nevyhoví v plném rozsahu, postoupí do 10 pracovních dnů ode dne jeho doručení, spis s návrhem na přezkoumání, včetně podkladů potřebných pro přezkoumání lékařského posudku a svého stanoviska, příslušnému správnímu orgánu (krajskému úřadu). Pro řízení o přezkoumání posudku se použije, pokud SZS nestanoví jinak, část čtvrtá správního řádu obdobně. Podrobnosti pak upravuje § 46 a násl. SZS. O návrhu na přezkoumání musí být příslušným správním orgánem rozhodnuto, jinak se lékařský posudek nestane způsobilým podkladem pro podání výpovědi ze strany zaměstnavatele. Výpověď, která by se na takový lékařský posudek odvolávala, by proto nebyla platná (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4118/2013, ze dne 15. 1. 2015). Správní žaloba proti rozhodnutí, kterým se lékařský posudek přezkoumává, není přípustná, neboť se jedná o jednu z kompetenčních výluk [§ 70 písm. d) zákona č. [150/2002](#) Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů]. To ostatně potvrdil Nejvyšší správní soud např. v rozsudku sp. zn. 3 Ads 73/2007 ze dne 14. 11. 2007, když dospěl k závěru, že zásahem do práv nebo povinností zaměstnance či zaměstnavatele není lékařský posudek (přezkoumání rozhodnutí) sám o sobě, ale teprve úkon zaměstnavatele či zaměstnance v pracovněprávních vztazích (výpověď, převedení na jinou práci, apod.). Proti těmto úkonům může zaměstnanec či zaměstnavatel brojit prostředky uvedenými v zákoníku práce v civilním řízení, avšak nikoli ve správním soudnictví. Jinými slovy řečeno, otázku platnosti lékařského posudku, či rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, je oprávněn řešit až soud v civilním řízení např. ve sporu o platnost

výpovědi, a to jako otázku předběžnou. Např. z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1936/2004, ze dne 8. 3. 2005 pak vyplývá, že byl-li lékařský posudek (přezkumné rozhodnutí) vydán v souladu s právními předpisy, nepodléhá již z hlediska svého obsahu přezkoumání soudem, a soud z takového posudku (přezkumného rozhodnutí) vychází (§ 135 odst. 2 OSŘ). Soud tak nesmí závěry posudku (přezkumného rozhodnutí) jakkoli doplňovat. To mj. znamená, že soud není oprávněn přezkoumávat zdravotní stav zaměstnance za pomoci znaleckého posudku či jinak. Jediné co může soud zkoumat je, zdali byla dodržena pravidla při vydání lékařského posudku a zdali má lékařský posudek zákonem stanovené náležitosti. Tato praxe však byla odmítnuta ze strany Ústavního soudu v nálezu sp. zn. Pl. ÚS 11/08, ze dne 23. 9. 2008 s konstatováním, že je třeba s takovým posudkem nakládat jako s kterýmkoliv jiným skutkovým podkladem; není nadán presumpcí správnosti, a soud proto nemůže z jeho obsahu vycházet ve smyslu § 135 odst. 2 OSŘ. Je důkazem, který soud hodnotí jako kterýmkoliv jiný s tím, že je na účastnících, jaké prostředky použijí ke zpochybnění posudkových závěrů.

Lékařský posudek, o němž hovoří zákoník práce, kterým se má namysli posudek dle § 41 písm. d) SZS, nelze zaměňovat, jak k tomu obvykle dochází, s posudkem o invaliditě [tedy s posudkem vydaným na základě § 41 písm. b) SZS], který pro posouzení způsobilosti zaměstnance nadále konat práci nemá sám o sobě význam, viz např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 266/2009, ze dne 18. 5. 2010 (stejně jakožto samotná invalidita). Oba posudky slouží k jiným účelům, vydávají je jiné subjekty, zákon pro ně stanoví jiné obsahové náležitosti, apod. Posudek o invaliditě tedy nemůže být použit jako podklad k výpovědi, resp. k převedení zaměstnance na jinou práci. Zaměstnavatelé někdy chtějí po zaměstnanci tento posudek předložit, nicméně zákon jim takové právo nepřiznává. Závisí tak čistě na úvaze zaměstnance, jestli posudek o invaliditě zaměstnavateli zpřístupní či nikoliv. Proč taková zdrženlivost? Je třeba si uvědomit, že zatímco posudek o zdravotní způsobilosti popis zdravotního stavu zaměstnance [tj. jeho citlivé údaje ve smyslu § 4 písm. b) zákona č. [101/2000](#) Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů] neobsahuje, z posudku o invaliditě je vyčíst lze a zaměstnanec může mít (a má) jistě legitimní zájem na tom, aby tyto údaje byly udrženy v tajnosti [§ 9 písm. d) posledně zmíněného zákona se zde neuplatní].

Z hlediska časové souslednosti se má věc pak zpravidla tak, že u zaměstnance nastane v důsledku mimopracovního úrazu důležitá osobní překážka v práci spočívající v dočasné pracovní neschopnosti, o jejímž vzniku rozhodne ošetřující lékař dle § 57 odst. 1 písm. a) zákona č. [187/2006](#) Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZNP“). Dočasná pracovní neschopnost zaměstnance může trvat v podstatě neomezenou dobu. Jediné, co zákon omezuje, je doba, po kterou mu má být vyplácena dávka nemocenského [viz tzv. podpůrní doba – § 3 písm. k) a ve spojení s § 26 ZNP]. Podpůrní doba přitom začíná 15. kalendářním dnem trvání dočasné pracovní neschopnosti (do té doby je zaměstnanci poskytována náhrada mzdy zaměstnavatelem za podmínek uvedených v § 192 a násl. zákoníku práce) a končí dnem, jímž končí dočasná pracovní neschopnost, pokud nárok na nemocenské trvá až do tohoto dne; podpůrní doba však trvá nejdéle 380 kalendářních dnů ode dne vzniku dočasné pracovní neschopnosti, pokud se dále nestanoví jinak. Zákon stanoví jinak v § 27 ZNP, podle něhož může okresní správa sociálního zabezpečení na návrh zaměstnance dobu výplaty nemocenského za splnění tam uvedených podmínek prodloužit až o 350 kalendářních dnů. Vzhledem k tomu, že po uplynutí této lhůty zaměstnanec již žádnou dávku z titulu nemocenského pojištění neobdrží, je třeba vyřešit tzv. přechod zaměstnance z dočasné pracovní neschopnosti do invalidního důchodu tak, aby výplata dávek nemocenského volně navazovala na výplatu invalidního důchodu. Dávky nemocenského mají zaměstnanci pomoci překlenout pouze dobu, po kterou není schopen vykonávat výdělečnou činnost z důvodu dočasného nepříznivého zdravotního stavu. Pokud se však ukáže, že jde již o zdravotní stav dlouhodobě nepříznivý, přichází na řadu právě invalidní důchod. Právní úprava je tak postavena na zásadě, že nelze čerpat ze stejného důvodu prostředky ze dvou systémů (nemocenského i důchodového pojištění), a proto zabezpečení pojištěnce z nemocenského se končí a nastupuje zabezpečení invalidním důchodem z důchodového pojištění,

poklesne-li pracovní schopnost nejméně o 35 %. K tomuto přechodu pak nedochází automaticky (tj. z vůle orgánů veřejné moci, neboli ex offa), nýbrž se tak děje pouze na žádost zaměstnance o přiznání invalidního důchodu dle § 81 zákona č. [582/1991 Sb.](#), o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů. Důležité je pak včas tuto žádost podat tak, aby zaměstnanec nezůstal bez prostředků v situaci, kdy mu ještě není přiznán invalidní důchod, zatímco výplata nemocenského mu byla z důvodu ukončení podpůrčí doby či pracovní neschopnosti zastavena. Zákon v § 59 odst. 1 písm. b) ZNP totiž současně stanoví, že ošetřující lékař ukončí pracovní neschopnost zaměstnanec po uplynutí již 180 dnů trvání pracovní neschopnosti, zjistí-li, že jeho zdravotní stav je stabilizovaný (tj. ustálený na určité úrovni zdraví, která umožňuje zaměstnanci vykonávat i jinou než dosavadní práci bez zhoršení zdravotního stavu, a který další léčení již podstatně nemůže ovlivnit). Na čerpání podpůrčí doby v délce 180 dnů je zaměstnanec písemně upozorněn okresní správou sociálního zabezpečení, a to aspoň 15 dní předem, na čerpání v délce 380 dnů je upozorněn 2 měsíce předem [§ 84 odst. 2 písm. l) ZNP], a to proto, aby mohl svůj zdravotní stav probrat s ošetřujícím lékařem a zvážit podání žádosti o přiznání invalidního důchodu buď ke dni skončení výplaty nemocenského, nebo od vzniku nároku na invalidní důchod. Dočasná pracovní neschopnost zaměstnance pak skončí třicátým dnem ode dne následujícího po dni, v němž byl posudkem okresní správy sociálního zabezpečení uznán invalidním, a to ex lege (§ 59 odst. 2 ZNP). K tomuto okamžiku dochází rovněž k zániku překážky v práci na straně zaměstnance a zaměstnavatel tak není nadále povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci. Zaměstnanec by proto měl zavčas navštívit poskytovatele pracovnělékařských služeb [kdo jím je, sděluje zaměstnanci zaměstnavatel, tuto povinnost mu ukládá § 103 písm. d) zákoníku práce] se žádostí o vydání lékařského posudku o zdravotní způsobilosti tak, aby mohl být co nejdříve předán zaměstnavateli (k časovému omezení platnosti lékařského posudku, resp. přezkumného rozhodnutí, srov. § 44 odst. 5 SZS). Zaměstnavatel si pak může vybrat, jak již bylo řečeno, zdali zaměstnance převede na jinou práci či s ním rozváže pracovní poměr výpovědí. Zaměstnavatel má přitom právo vyslat zaměstnance na takovou mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku sám, má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci (§ 55 odst. 2 SZS). Nevyhoví-li zaměstnanec takové výzvě zaměstnavatele, jde o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci se všemi důsledky z tohoto pro něj vyplývajícími, včetně možnosti jednostranného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2627/2007, ze dne 15. 5. 2008). I když tedy uznání invalidity samo o sobě nedokládá nezpůsobilost zaměstnance k výkonu dosavadní práce, nemůže je zaměstnavatel bez dalšího pomínout; můžeme mu totiž přinejmenším signalizovat podezření, že zaměstnanec nemusí po skončení pracovní neschopnosti mít z hlediska svého zdravotního stavu potřebnou způsobilost k dalšímu výkonu práce. Zaměstnavatel za této situace nemůže, s ohledem na svou povinnost připustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho zdravotní způsobilosti, trvat na nástupu zaměstnance do práce, ale sdělit mu, který poskytovatel pracovnělékařských služeb mu podá lékařský posudek o jeho zdravotním stavu, a vyzvat ho, aby se u něj neprodleně podrobil vyšetřením potřebným k podání lékařského posudku. Teprve kdyby se zaměstnanec odmítl podrobit vyšetřením potřebným k podání lékařského posudku nebo kdyby jinak zmařil potřebné zjištění svého zdravotního stavu tímto způsobem, lze dovozovat, že by zaviněně porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, což by mohlo být důvodem k rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením. Pokud by zaměstnavatel takto nepostupoval a přistoupil by k okamžitému zrušení pracovního poměru, aniž by předem učinil opatření potřebná k podání lékařského posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce u příslušného poskytovatele pracovnělékařských služeb, nebyl by naplněn důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 266/2009, ze dne 18. 5. 2010).

Převádí-li zaměstnavatel zaměstnance na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, jde o jednostrannou změnu pracovního poměru (a zároveň o právní jednání) a výjimku ze zásady, která

stanoví, že obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně (viz § 40 odst. 1 a 2 zákoníku práce, resp. § 1759 nového občanského zákoníku). Jde o prozařování ústavních principů do oblasti jednoduchého práva v horizontálních vztazích (čl. 9 LZPS zákaz nucených prací a čl. 26 LZPS svoboda volby povolání). Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci písemné potvrzení o důvodu převedení na jinou práci a době jeho trvání (výjimky stanoví zákon – § 41 odst. 7 zákoníku práce). Pokud však zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí, může jej zaměstnavatel převést jen po projednání s odborovou organizací (§ 46 zákoníku práce). Převedení na jinou práci však není možné prohlásit za neplatné jen proto, že k tomuto projednání nedošlo (§ 19 odst. 2 zákoníku práce). O takový případ však nejde (čili převedení zaměstnance nezpůsobuje změnu pracovní smlouvy), převádí-li zaměstnavatel zaměstnance v rámci pracovní smlouvy (k tomu srov. rozdíl mezi druhem práce a pracovní náplní, viz např. usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2858/2007, ze dne 11. 12. 2007. Určení pracovní náplně v rámci sjednaného druhu práce nepředstavuje (nemůže představovat) změnu pracovní smlouvy v ujednání o druhu práce, na který byl zaměstnanec přijat. V pracovní smlouvě sjednaný druh práce zpravidla vyžaduje bližší popis pracovních úkolů, který se nazývá pracovní náplň. Pracovní náplň je jednostranným příkazem zaměstnavatele, kterým se zaměstnanci blíže vymezují úkoly v rámci sjednané práce v pracovní smlouvě; pracovní náplň může zaměstnavatel kdykoliv měnit. Není tedy možné zaměňovat sjednaný druh práce, který může být změněn jen dohodou účastníků pracovního poměru, a pracovní náplň, kterou může zaměstnavatel v rámci sjednaného druhu práce zaměstnanci určovat.). Zákon pak určuje závazným způsobem, jak má zaměstnavatel za takové situace postupovat. Není-li možné dosáhnout účelu převedení převedením zaměstnance v rámci pracovní smlouvy (jinými slovy, zaměstnavatel musí zvolit nejdříve tento šetrnější způsob převedení, jenž zohledňuje plně princip rovnosti smluvních stran), může zaměstnavatel zaměstnance převést v těchto případech i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě.

Při převedení zaměstnance na jinou práci je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci,[4] což odpovídá dikci § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, který stanoví, že zaměstnavatel je povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti, a dále by měl zaměstnavatel brát v potaz i závěry lékařských posudků o zdravotní způsobilosti zaměstnance [§ 55 odst. 1 písm. b) SZS]. Nerespektování tohoto příkazu bude mít za následek neplatné převedení zaměstnance na jinou práci, neboť zákoník práce zde vyžaduje, aby šlo o práci vhodnou (a nikoliv libovolnou práci). Odmítnutí výkonu této jiné (nevhodné) práce ze strany zaměstnance proto nelze za této situace hodnotit jako porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 386/2011, ze dne 3. 7. 2012). Zaměstnanec krom toho může podat v intencích § 80 OSŘ žalobu, v níž se bude domáhat určení, že převedení na jinou práci je neplatné, prokáže-li, že na takovém určení má naléhavý právní zájem (viz usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4487/2011, ze dne 4. 12. 2012. Domáhá-li se zaměstnanec určení, že převedení na jinou práci je neplatné, je podle ustálené judikatury naléhavý právní zájem na tomto určení zpravidla dán tím, že trvání pracovního poměru za určitých pracovních podmínek se odrazí v celé řadě nároků, které zaměstnanec má jako důsledek pracovního poměru sjednaného za těchto podmínek (nárok na mzdu nebo náhradu mzdy, peněžitá náhrada dovolené na zotavenou, nároky podle zákona o nemocenském pojištění a nároky podle zákona o důchodovém pojištění), a dále i v tom, že zaměstnanec má zájem na výkonu určité práce odpovídající jeho kvalifikaci.

Jde-li o práci vhodnou, nastat mohou v podstatě jen dvě varianty, buď zaměstnavatel takovou práci má anebo nemá. V prvním případě zaměstnanci nezbývá nic jiného, než tuto jinou práci vykonávat (byť by sám podal výpověď a běžela by mu výpovědní doba), jinak s ním zaměstnavatel může, a to v závislosti na hodnocení intenzity porušení pracovní povinnosti, rozvázat pracovní poměr výpovědí, anebo okamžitým zrušením. Jestliže bude zaměstnanci za jinou práci příslušet nižší mzda nebo plat,

než kterou dosahoval před převedením, nemá nárok na doplatek (*a contrario* § 139 zákoníku práce). Pakliže by však zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci nepřevodl, ačkoliv by takovou práci měl, šlo by na jeho straně o tzv. jinou překážku (§ 208 zákoníku práce), za kterou by zaměstnanci příslušela náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, to ovšem pouze za předpokladu, že zaměstnanec by byl schopen a připraven tuto jinou práci konat (např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2584/2006, ze dne 2. 10. 2007). V této souvislosti je třeba rovněž upozornit na § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, na základě kterého může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr, jestliže podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce. Nestací tedy jen závěr o dlouhodobé (trvalé) zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci [jako je tomu v případě výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. e) zákoníku práce] či pouhé doporučení lékaře ke změně druhu vykonávané práce odůvodněné nevhodností dosavadní práce z hlediska zdravotního stavu zaměstnance. Pro platné okamžité zrušení pracovního poměru podle § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce se vyžaduje navíc lékařským posudkem výslovně deklarovaná nemožnost konat dosavadní práci bez vážného ohrožení zdraví, která – jak z uvedeného plyne – svou povahou představuje z hlediska zdravotního stavu zaměstnance tak významnou kontraindikaci, že na rozdíl od jiných případů je odůvodněn požadavek, aby povinnost převést zaměstnance na jinou, pro něho vhodnou práci, byla splněna v době 15 dnů ode dne předložení posudku, anebo, aby byl pracovní poměr okamžitě rozvázán (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 966/2004, ze dne 21. 9. 2004). Postupoval-li však lékař podle vzoru lékařského posudku upraveného podzákonným předpisem, který v rozporu se zákonem s takovým posudkovým závěrem nepočítá, nemůže být tento nedostatek na újmu práv zaměstnance, a tuto obsahovou vadu posudku je třeba odstranit výkladem (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4142/2011, ze dne 6. 11. 2012). Zaměstnanec není povinen zaměstnavatele vyzvat, aby jej na jinou práci převedl. Zákoník práce spojuje předmětný právní následek pouze a jen s předložením výše uvedených dokumentů. Zaměstnavatel by proto s převedením zaměstnance na jinou práci neměl nikterak otálet. V praxi není výjimkou, že 15denní lhůta uplyne během doby, po kterou zaměstnanec čerpá kvůli úrazu dosud nevyčerpanou dovolenou, kterou mu zaměstnavatel nařídil vyčerpat dle § 218 odst. 4 zákoníku práce poté, co u zaměstnance skončila dočasná pracovní neschopnost vzniklá důsledkem úrazu. Dle mého soudu bude účelu § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce dosaženo zadost, jestliže zaměstnavatel převede zaměstnance na jinou práci první den po skončení dovolené (poté by již z jeho strany šlo o prodlení), byť by se tak stalo až po uplynutí výše uvedené lhůty, neboť po dobu čerpání dovolené není zaměstnavatel z logiky věci (jde o dobu odpočinku) povinen zaměstnanci umožnit výkon jiné vhodné práce. To mj. znamená, že zaměstnavatel není ani povinen zaměstnance v této lhůtě informovat [taková povinnost mu totiž z § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce neplyne], na jakou jinou práci jej převede. Z hlediska dotčeného ustanovení je tak podstatný jen samotný fakt převedení zaměstnance na jinou práci (jde o ryze neformální úkon, písemná forma se nevyžaduje) a nikoliv podání zprávy zaměstnanci, např. ve formě dopisu, o zamýšleném převedení. Postačí tedy, pokud zaměstnavatel projedná se zaměstnancem důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat, až po jeho návratu z dovolené (§ 41 odst. 7 zákoníku práce). Z § 54 odst. 1 písm. a) zák. práce však vyplývá, že zaměstnanec může platně okamžitě zrušit pracovní poměr pouze na základě takového lékařského posudku, který z hlediska svého obsahu deklaruje, že zaměstnanec nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví.

Jak je tomu v případě, kdy zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou práci z objektivních důvodů nemůže, k čemuž dochází typicky při psychických onemocněních vylučujících jakoukoliv formu práce? Náleží zaměstnanci i zde náhrada mzdy nebo platu? Dle rozhodnutí obecných soudů nikoliv, k tomu srov. např. rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové sp. zn. 23 Co 619/2011, ze dne 1. 3. 2012. Zaměstnanci nepřislouží mzda ani náhrada mzdy za období od předložení lékařského posudku

do doby skončení pracovního poměru, není-li zaměstnanec z důvodu svého obecného onemocnění schopen vykonávat práci pro zaměstnavatele a z tohoto důvodu nemůže být ani převeden na jinou pro něho vhodnou práci. Odvolací soud své rozhodnutí vystavěl na následujících závěrech. Je nepochybné, že za uvedené období zaměstnanci nemůže náležet mzda. Mzda totiž ve smyslu příslušných ustanovení zákoníku práce náleží za vykonanou práci. Tu zaměstnanec pro zaměstnavatele z objektivních důvodů vykonat v rozhodném období nemohl. Bylo by pak možné uvažovat o tom, zda zaměstnanci náleží náhrada mzdy. Náhrada mzdy však zaměstnanci přísluší pouze tehdy, pokud takovýto nárok zákoník práce stanoví. Nelze totiž dovozovat, že za trvání pracovního poměru má zaměstnanec automaticky právo na náhradu mzdy, pokud mu nesvědčí nárok na mzdu. Odvolací soud pak byl toho názoru, že žádný právní předpis za dané skutkové situace povinnost zaměstnavateli nahradit mzdu zaměstnanci neukládá. Na podporu tohoto názoru lze argumentovat zejména úpravou zákoníku práce, která se týká převedení zaměstnance na jinou práci právě z důvodu obecného zdravotního omezení, tj. té situace, kdy zaměstnavatel převede zaměstnance na jinou pro něho vhodnou práci s tím, že zaměstnanec není doposud sjednanou práci schopen vykonávat z důvodu obecného zdravotního omezení a zaměstnavatel má pro takového zaměstnance jinou vhodnou práci. V takovém případě není zaměstnavatel povinen doplácet takovému zaměstnanci doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením. Zákoník práce tedy vychází z principu, že v případě nezpůsobilosti zaměstnance vykonávat sjednaný druh práce pro zaměstnance, a to z důvodu obecného onemocnění (nikoliv nemoci z povolání či pracovního úrazu), nese si zaměstnanec pokles mzdy z důvodu jeho zdravotního omezení ze svého. Právně lze tak tuto situaci zhodnotit tak, že je dána jak překážka na straně zaměstnavatele, který není schopen přidělovat zaměstnanci práci, tak na straně žalovaného, který není schopen osobně práci pro zaměstnavatele vykonávat, s danými překážkami na straně účastníků pracovněprávního vztahu však zákoník práce nespojuje právo zaměstnance na náhradu mzdy. K témuž závěru (byť na základě jiných důvodů) dospěl Nejvyšší soud např. v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 4690/2009, ze dne 28. 4. 2011. Nejvyšší soud zde judikoval, že zaměstnanec by mohl mít za požadované období nárok na náhradu mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku, jen jestliže byl sám schopen (zejména vzhledem ke svému zdravotnímu stavu) a připraven konat práci podle pracovní smlouvy a jestliže tedy nemohl práci podle pracovní smlouvy vykonávat jen v důsledku postupu zaměstnavatele. Z výsledků dokazování ovšem vyplynulo, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nejenže nebyl schopen konat práci podle pracovní smlouvy, nýbrž dokonce jak vyplývalo z posudku o zdravotním stavu zaměstnance, nebyl schopen jakékoliv práce. Za tohoto stavu, kdy v průběhu výpovědní doby nepřipadala v úvahu ani změna sjednaného druhu práce, ani převedení na jinou práci, je tedy vyloučeno, že by zaměstnanec mohl mít nárok na náhradu mzdy podle § 208 zákoníku práce. Výše uvedené závěry obsažené v obou rozhodnutích jsou pak logickým vyústěním principu (a naplněním zásady spravedlnosti), kdy na zaměstnavatele nelze přenášet riziko plynoucí z ohrožení zdraví zaměstnance, jež má původ mimo základní pracovněprávní vztah. V této souvislosti lze poukázat na rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5380/2008, ze dne 22.09.2009, z něhož vyplývá, že po dobu výpovědní doby není zaměstnanec povinen bez jakékoliv sankce ze strany zaměstnavatele do zaměstnání docházet. Jestliže totiž zaměstnanec pro zaměstnavatele není schopen konat žádnou práci (a krom toho mu ani nevzniká právo na náhradu mzdy), jeho přítomnost na pracovišti by byla celkem zbytečná.

Zaměstnanec může (sám) požádat zaměstnavatele o převedení na jinou práci v intencích § 45 zákoníku práce, jestliže podle doporučení poskytovatele pracovnělékařských služeb není vhodné, aby dále konal dosavadní práci, zaměstnavatel je povinen mu to umožnit, jakmile to dovolí jeho provozní možnosti. Práce musí být pro zaměstnance vhodná (ke kritériu vhodnosti srov. § 41 odst. 6 zákoníku práce). Půjde zejména o případy méně závažných úrazů, v důsledku nichž sice bude zaměstnanec způsobilý nadále konat dosavadní práci (jde tedy o zcela jinou situaci, než byla rozebrána výše), nicméně i přesto bude vhodné, aby ji změnil.



Mgr. Vladimír Janošek, Kobyly*

advokátní koncipient

Autor působí v obchodní společnosti Továrek, Horký a partneři, advokátní kancelář, s.r.o. Tento článek není oficiálním stanoviskem advokátní kanceláře

[1] Již z toho, že zákoník práce má speciální úpravu postupu zaměstnavatele pro případy, kdy dojde ke zhoršení nebo ztrátě zdravotní (pracovní) způsobilosti zaměstnance [§52 písm. d) nebo e) zákoníku práce], vyplývá, že postup podle § 52 písm. f) zákoníku práce zaměstnavatel nemůže použít, ztratí-li zaměstnanec podle lékařského posudku způsobilost dále konat dosavadní práci (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3075/2012, ze dne 5. 12. 2013).

[2] To neplatí, pokud je zaměstnanec u zaměstnavatele činný na základě dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce. Zde se totiž právní úprava převedení na jinou práci a skončení pracovního poměru vůbec nepoužije [viz § 77 odst. 2 písm. a) a g) zákoníku práce]. To mj. znamená, že zaměstnanec není povinen konat jinou práci a zaměstnavatel není oprávněn zaměstnance na jinou práci jednostranně převést. Ke zrušení dohod pak dojde některým ze způsobů uvedených výslovně v § 76 odst. 5 zákoníku práce, popř. jiným v úvahu připadajícím způsobem.

[3] I u pracovního úrazu je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci [§ 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce]. Krom toho s ním může rozvázat pracovní poměr výpovědí dle § 52 písm. d) zákoníku práce.

[4] Spojení „pokud možno“ je třeba vykládat tak, že zaměstnavatel povinnost převést zaměstnance na jinou práci splní i tehdy, pokud jej převede na práci, která nebude odpovídat jeho kvalifikaci z toho důvodu, že takovou jinou (kvalifikovanou) práci prostě nemá. V takovém případě pak postačí, pokud (jiná) práce bude odpovídat jen zaměstnancovu zdravotnímu stavu a schopnostem.

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

Další články:

- [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](#)
- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)

- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)