

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

## Výpověď z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti k jednomu druhu práce při výkonu více druhů práce

Zákoník práce dává zaměstnavateli několik možností, jak si smluvní vztahy k zaměstnancům nastavit flexibilněji. Jednou z nich je sjednání hned několika druhů práce v jedné pracovní smlouvě. To je výhodné zejména, pokud pracovní úkoly zaměstnance přesahují rozsah jedné pracovní pozice. Nicméně tato praxe může mít i svá úskalí, jako když zaměstnanec pozbyde vzhledem ke svému zdravotnímu stavu způsobilost vykonávat jeden druh práce z vícera sjednaných. K problematice výpovědi v takovýchto případech se nedávno vyjádřil Nejvyšší soud.

Základní povinností každého zaměstnavatele je zabezpečit svým zaměstnancům vhodné pracovní podmínky, které neohrožují jejich zdraví, a zajistit, aby zaměstnanci nevykonávali práci, která neodpovídá jejich zdravotnímu stavu. Naneštěstí se nezdá, že zaměstnanec z nejrůznějších příčin v průběhu trvání pracovního poměru svou zdravotní způsobilost dlouhodobě pozbyde a svou práci dále vykonávat nemůže. To pak přináší řadu starostí nejen samotnému zaměstnanci, ale i zaměstnavateli, který musí s takovým zaměstnancem nějak naložit.



Přednostně platí, že zaměstnavatel nesmí takovému zaměstnanci přidělovat práci, kterou s ohledem na svůj zdravotní stav nesmí vykonávat.[1]. Je-li to s ohledem na provozní možnosti zaměstnavatele možné, je v souladu s ustanovením § 41 zákoníku práce (dále jen „ZP“) povinen převést zaměstnance na práci jinou. Taková práce by přitom měla být pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i kvalifikaci. Co ale dělat, pokud zaměstnavatel takovou práci nemá? V takovém případě zaměstnavateli nezbude jiná možnost, než pracovní poměr se zaměstnancem rozvázat, ať už dohodou anebo výpovědí.[2]

### Výpovědi z důvodu pozbytí zdravotní způsobilosti

Zákoník práce pro tyto situace upravuje dva výpovědní důvody, a to jednak výpověď dle ustanovení § 52 písm. d) ZP pro případy, že zaměstnanec nemůže dosavadní práci konat pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání (nebo ohrožení z ní), anebo výpověď dle ustanovení § 52 písm. e) ZP pokud zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost z tzv. obecných příčin (tedy z důvodů, které nemají souvislost s pracovním poměrem). Rozdíl mezi oběma výpovědními důvody spočívá především v tom, že u výpovědi dané zaměstnavatelem dle § 52 písm. d) ZP má zaměstnanec nárok na odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. V případě, že zaměstnanec pozbyde zdravotní způsobilost z jiných příčin a zaměstnavatel s ním ukončí pracovní poměr z důvodu dle ustanovení

§ 52 písm. e) ZP, odstupné zaměstnanci nenáleží.

Dodejme, že předpokladem takové výpovědi je vydaný lékařský posudek poskytovatele pracovnělékařských služeb, který zdravotní nezpůsobilost zaměstnance shledá (eventuálně rozhodnutí příslušného správního orgánu, které takový posudek přezkoumává). Z takového posudku by měl vyplývat zaměstnancův zdravotní stav, zda je zaměstnanec způsobilý nadále vykonávat svou práci a případně také důvody, na jejichž základě případná zdravotní nezpůsobilost nastala. V případě, že takový posudek bude neurčitý, nesrozumitelný nebo z jiných důvodů sporný, mají soudy povinnost dořešit otázku zdravotní způsobilosti zaměstnance dalším dokazováním (zejména prostřednictvím znaleckých posudků).[3]

### **Zdravotní nezpůsobilost v případě více druhů práce**

Nastíněnou problematiku ovšem zkomplikuje, bude-li se zaměstnancem sjednána pracovní smlouva s více než jedním druhem práce. Druh práce vymezuje, jakou práci je zaměstnanec povinen vykonávat, přičemž by měl být sjednán tak, aby v budoucnu nevznikaly pochybnosti o tom, jakou práci může zaměstnavatel zaměstnanci přidělit. Jedná se o nedílnou náležitost pracovní smlouvy, přičemž právní úprava umožňuje sjednat v jedné pracovní smlouvě i více druhů práce. To je praktické zejména v menších společnostech, ve kterých bývají zaměstnancům zadávány rozmanité pracovní úkoly přesahující rozsah jedné pracovní pozice, anebo u zaměstnavatelů, kteří mají zájem na širším využití kvalifikace svých zaměstnanců. Jak se ovšem postavit k situacím, kdy zaměstnanec, se kterým bylo sjednáno v pracovní smlouvě více druhů práce, pozbyde zdravotní způsobilost pouze k jednomu z nich? Bude i za takových okolností možné dát zaměstnanci výpověď z výše uvedených důvodů? Bude mít na posouzení dané situace vliv, který z druhů práce zaměstnanec prioritně vykonával? A jaké další skutečnosti budou v uvedeném sporu rozhodné?

K těmto judikатурním aspektům výpovědi dle ustanovení § 52 písm. e) ZP se nedávno vyjádřil Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ve věci spis. zn. 21 Cdo 670/2019 ze dne 5. září 2019. V uvedeném sporu rozvázal zaměstnavatel pracovní poměr se zaměstnancem, který pro zaměstnavatele vykonával práci „řidič, údržbář.“ Důvod k výpovědi spatřoval zaměstnavatel v tom, že zaměstnanec v důsledku degenerativních změn na páteři byl omezen v manipulaci s těžkými břemeny, pročež pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu práce údržbáře. Způsobilost k výkonu práce řidiče ovšem zpochybněna nebyla a v případě, že by pracovní činnost zaměstnance byla omezena pouze na činnost řidiče bez přemisťování těžkých břemen, tak zaměstnanec ve výkonu nebyl omezen.

Ve výše uvedeném rozhodnutí dospěl Nejvyšší soud k závěru, že „zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti pro výkon sjednané práce podle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce, jestliže zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce.“ Jestliže tedy zaměstnavatel sjedná v pracovní smlouvě se zaměstnancem více druhů práce a zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyde zdravotní způsobilost sjednanou práci vykonávat, je namístě přezkoumat, pozbyl-li zaměstnanec dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu všech sjednaných druhů práce nebo jenom k některým z nich. Pokud je zaměstnanec zdravotně způsobilý k výkonu alespoň jednoho druhu práce, nelze dát zaměstnanci platnou výpověď dle ustanovení § 52 písm. e) ZP.

### **Podobná judikatura**

Výše uvedený judikатурní závěr není tak docela překvapivý. Podobné názory dovodil Nejvyšší soud již ve svých rozhodnutích ve věci spis. zn. 21 Cdo 3240/2015 ze dne 14. července 2016 a rozhodnutí ve věci spis. zn. 21 Cdo 4654/2017 ze dne 13. listopadu 2018, tentokrát ovšem ve vztahu k výpovědi z důvodu nesplnění předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce

[ustanovení § 52 písm. f) ZP]. Tento výpovědní důvod se sice týká kvalifikačních a nikoli zdravotních předpokladů k výkonu určité práce (tedy skutečnosti, že zaměstnanec nedosáhl určitého vzdělání, stupně kvalifikace nebo odborných znalostí, které pro výkon takové práce právní předpis vyžaduje), nicméně o závěry řečených judikátů se lze analogicky opřít.

I v těchto případech Nejvyšší soud shodně judikoval, že **nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon jednoho druhu sjednané práce**, přičemž nesplnění předpokladů se druhého druhu práce netýká, **může zaměstnavatel nadále přidělovat jinou práci, pokud je přidělována dle sjednané pracovní smlouvy. Je přitom naprosto lhostejné, jaký druh práci měl zaměstnanec primárně vykonávat anebo zda fakticky jeden druh práce vykonával zaměstnanec v mnohem menším rozsahu či jen sporadicky** (např. jenom v případě záskoků za zaměstnance během dovolené) oproti druhému. Podobně soud vyloučil, aby zaměstnavatel vůči zaměstnanci, který nesplňuje předpoklady pro výkon jednoho z více sjednaných druhů práce, přistoupil k výpovědi z pracovního poměru učiněné jen ve vztahu k tomuto sjednanému druhu práce a snažil se tak měnit pracovní právní vztah co do druhu práce nebo rozsahu pracovního úvazku.[4]

## Závěr

V závěru lze tedy tvrdit, že pozbyde-li zaměstnanec dlouhodobě zdravotní způsobilost pouze k jednomu z více sjednaných druhů práce, není to důvodem k výpovědi z pracovního poměru dle ustanovení § 52 písm. e) ZP. Zaměstnavatel totiž může zaměstnanci namísto práce, pro jejíž výkon zaměstnanec ztratil způsobilost, přidělovat práci odpovídající tomu ze sjednaných druhů práce, kterého se pozbytí zdravotní způsobilosti netýká.

Na této skutečnosti nemůže nic změnit ani fakt, že zaměstnavatel danou práci pro zaměstnance v rozsahu stanovené týdenní pracovní době nemá. **Jestliže zaměstnanec není pro zaměstnavatele zcela (nebo zčásti) potřebný, může tato skutečnost být důvodem pro snížení stavu zaměstnanců (a výpovědi pro nadbytečnost dle ustanovení § 52 písm. c) ZP)** anebo přijetí organizačních změn, v jejichž důsledku se zaměstnanec nadbytečným stane. Nutno připomenout, že na rozdíl od výpovědi z důvodu dle § 52 písm. e) ZP je výpověď daná zaměstnanci tzv. pro nadbytečnost spojena s nárokem na odstupné až do výše trojnásobku měsíčního platu.

V samotném závěru se nabízí otázka, může-li tomuto zaměstnavatel nějak předejít. Do jisté míry ano. Zaměstnavatel, který má zájem na širším využití schopností svých zaměstnanců a hodlá jim svěřovat pracovní úkoly přesahující jednu pracovní pozici, nemusí vždy danou problematiku řešit sjednáním více druhů práce v jedné pracovní smlouvě. **Pokud úkoly vykonávané z jednoho druhu práce úzce souvisí s druhým druhem práce anebo jsou vykonávány pouze občasně, lze uvažovat o tom, že uvedenou činnost zaměstnance blíže upřesní v pracovní náplni a nebude ji uvádět jako samostatný druh práce.** Pokud by se - v našem případě u zaměstnance s pracovní pozicí „řidič, údržbář“ - týkala pracovní náplň řidiče pouze příležitostného převozu věcí mezi objekty zaměstnavatele, šlo by tuto činnost subsumovat pod náplň práce údržbáře a blíže ji rozvést v pracovní náplni. Analogicky pokud by práce údržbáře byla zamýšlena pouze ve vztahu k údržbě svěřených motorových vozidel, stačilo by danou činnost upravit v pracovní náplni pozice řidiče. Tím by si zaměstnavatel ušetřil řadu následných problémů.

**Mgr. Bc. Jan Drvota,**  
advokátní koncipient

[Mališ Nevrkla Legal, advokátní kancelář](#)

Kováků 554/24  
150 00 Praha 5

Tel.: +420 296 368 350

Fax: +420 296 368 351

e-mail: [law.office@mn-legal.eu](mailto:law.office@mn-legal.eu)

---

[1] Ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

[2] Nemá-li pro zaměstnance jinou práci, na kterou by ho mohl převést, jedná se v těchto případech o překážku v práci podle § 208 ZP a zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

[2] Blíže rozhodnutí Nejvyššího soudu ve věci spis zn. 21 Cdo 1804/2015 ze dne 29. ledna 2016

[3] Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ve věci spis. zn. 21 Cdo 4654/2017 ze dne 13. listopadu 2018

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