15. 1. 2020

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

Výpověď z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance k jednomu z více sjednaných druhů práce

V rozsudku spis. zn. 21 Cdo 670/2019, ze dne 5. 9. 2019, dovodil Nejvyšší soud ČR ve vztahu k výpovědnímu důvodu dle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce obdobné závěry jaké dovodil dříve ve vztahu k výpovědnímu důvodu nesplňování předpokladů pro výkon sjednané práce ve smyslu ust. § 52 písm. f) zákoníku práce, a totiž to, že zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti pro výkon sjednané práce podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce, jestliže zaměstnanec zdravotní způsobilost dlouhodobě pozbyl jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce.

Zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele v pracovním poměru na základě pracovní smlouvy, přičemž sjednaným druhem práce byl „řidič, údržbář“. (Zaměstnanec měl tedy sjednán v jedné pracovní smlouvě dva druhy práce.) [1] Dne 17. 4. 2014 byl vystaven lékařský posudek o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci, podle něhož zaměstnanec „pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost z příčiny obecného onemocnění“ k pracovnímu zařazení „řidič, údržbář“ a na jehož základě přistoupil zaměstnavatel k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce, kterou zaměstnanec převzal dne 28. 4. 2014.

Výpověď napadl zaměstnanec žalobou. Podle závěrů znaleckého posudku, z něhož vycházel --- v řízení soud prvního stupně a odvolací soud, jediným významným onemocněním vedoucím k „pracovním omezením“, kterým zaměstnanec trpěl ke dni 17. 4. 2014, bylo onemocnění páteře (středně těžké postižení páteře – dorsalgie) a pokud by pracovní činnost zaměstnance byla omezena pouze na řízení vozidla bez přemísťování těžkých břemen, tak ve výkonu takové činnosti by zaměstnanec nebyl omezen.

Uplatnění výpovědního důvodu dle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce

Podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost. - K výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce smí zaměstnavatel –přistoupit, jen jestliže zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, který nebyl způsoben pracovním úrazem, nemocí z povolání nebo ohrožením nemocí z povolání [ust. § 52 písm. d) zákoníku práce], pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci.

Otázku, jaké jsou z hlediska zdravotního stavu zaměstnance předpoklady pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce vzhledem k právní úpravě posudkové péče a lékařských posudků účinné od 1. 4. 2012 (ode dne účinnosti zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách), vyřešily soudy v souladu se závěry obsaženými v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2016 spis. zn. 21 Cdo 1804/2015, spis. zn. 21 Cdo 5557/2015, který byl vydán přímo v této (nyní pod spis. zn. 21 Cdo 670/2019 řešené**)** věci, podle nichž ode dne 1. 4.

2012, kdy nabyl účinnosti zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nestanoví (a neprokazují) autoritativně (závazným a zásadně konečným způsobem), že by posuzovaný zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost, neboť poskytují zaměstnanci, zaměstnavateli i soudům (správním úřadům a jiným orgánům) pouze nezávazné „dobrozdání" o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci, z něhož soud při svém rozhodování nemůže vycházet ve smyslu ust. § 135 odst. 2 o. s. ř. Při zkoumání, zda byl naplněn výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce, může soud v řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí vycházet (jen) z lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb (z rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává) pouze tehdy, má-li všechny stanovené náležitosti a jestliže za řízení nevznikly žádné pochybnosti o jejich správnosti; v případě, že lékařský posudek (rozhodnutí příslušného orgánu, který lékařský posudek přezkoumává) nebude obsahovat všechny náležitosti nebo bude neurčitý či nesrozumitelný anebo že z postojů zaměstnance nebo zaměstnavatele nebo z jiných důvodů se objeví potřeba (znovu a náležitě) objasnit zaměstnancův zdravotní stav a příčiny jeho poškození, je třeba v příslušném soudním řízení otázku, zda zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě zdravotní způsobilost, vyřešit (postavit najisto) dokazováním, provedeným zejména prostřednictvím znaleckých posudků.

Výpověď zaměstnavatele z pracovního poměru daná zaměstnanci podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce není neplatným pracovněprávním úkonem (jednáním) jen proto, že zaměstnavatel přistoupil k výpovědi pro dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost zaměstnance, aniž by měl rozvázání pracovního poměru podložené (řádným a účinným) lékařským posudkem, popřípadě rozhodnutím správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává; uplatní-li zaměstnanec žalobou u soudu neplatnost takového rozvázání pracovního poměru (ust. § 72 zákoníku práce), soud může shledat výpověď neplatnou, jen jestliže zaměstnavatel dokazováním (zejména znaleckými posudky) neprokáže, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost.

Více druhů práce a uplatnění výpovědního důvodu

Právní úprava umožňuje, aby druh práce byl sjednán tak, že je v pracovní smlouvě dohodnuto více druhů práce. V takovém případě může zaměstnavatel zaměstnanci přidělovat práci odpovídající kterémukoli z více sjednaných druhů a zaměstnanec je povinen takto přidělenou práci konat. Má-li zaměstnanec u zaměstnavatele podle sjednaných pracovních podmínek vykonávat více druhů práce a pozbyl-li dlouhodobě zdravotní způsobilost pro výkon sjednané práce ve vztahu k některému z nich, může zaměstnavatel zaměstnanci namísto práce, pro jejíž výkon dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost, přidělovat práci odpovídající tomu (těm) ze sjednaných druhů práce, kterého (kterých) se dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti netýká. Zaměstnavatel totiž nemusí vůči zaměstnanci, s nímž sjednal více druhů práce, plnit svou povinnost přidělovat mu práci podle pracovní smlouvy [ust. § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce] jen přidělováním všech sjednaných druhů práce současně; stačí, že zaměstnanci přiděluje práci odpovídající alespoň jednomu z nich. Může-li zaměstnavatel vzhledem ke sjednaným pracovním podmínkám přidělovat zaměstnanci jinou práci než tu, pro jejíž výkon dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost, není nesplňování zdravotních předpokladů pro výkon práce důvodem k rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele, je-li zaměstnanec zdravotně způsobilý konat jinou z více sjednaných prací. - Obdobné závěry – k výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodu nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce zaměstnancem ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce – zaujal NS ČR v rozsudku ze dne 14. 7. 2016, spis. zn. 21 Cdo 3240/2015 nebo v rozsudku ze dne 13. 11. 2018, spis. zn. 21 Cdo 4654/2017.

Judikatorní závěr a význam rozsudku

Nejvyšší soud ČR proto dospěl v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 670/2019, ze dne 5. 9. 2019 k závěru, že zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti pro výkon sjednané práce podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce, jestliže zaměstnanec zdravotní způsobilost dlouhodobě pozbyl jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce.

Závazný návod řešení sporného případu

V projednávaném případě se zaměstnanec, s nímž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr výpovědí ze dne 25. 4. 2014 z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. e) zákoníku práce, v pracovní smlouvě ze dne 31. 3. 1994 zavázal vykonávat pro zaměstnavatele práci řidiče a údržbáře, tedy dva odlišné druhy práce. Soudy se proto měly zabývat tím, zda žalobce pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu obou sjednaných druhů práce, nebo jen jednoho z nich. - Byl-li zaměstnanec v době výpovědi zdravotně způsobilý k výkonu práce řidiče (jeden ze sjednaných druhů práce), nemohla by být okolnost, že pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu práce údržbáře, důvodem k výpovědi zaměstnavatele podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce, neboť zaměstnavatel by podle sjednaných pracovních podmínek mohl zaměstnanci přidělovat práci řidiče (druhou ze sjednaných prací), které se dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti netýkalo. Na tomto závěru by **nemohlo nic změnit ani to, že by zaměstnavatel práci řidiče v rozsahu odpovídajícím stanovené týdenní pracovní době pro zaměstnance neměl, neboť okolnost, že výkon práce zaměstnance není pro zaměstnavatele zcela nebo zčásti potřebný, může být důvodem pro snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo pro rozhodnutí zaměstnavatele o přijetí jiné organizační změny, vzhledem k níž se zaměstnanec stane nadbytečným [ust. § 52 písm. c) zákoníku práce], sama o sobě (bez dalšího) však nemůže vést – v souladu se zákonem – k rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele.** NS ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 670/2019, ze dne 5. 9. 2019, odkázal na odůvodnění rozsudku NS ze dne 14. 7. 2016 spis. zn. 21 Cdo 3240/2015. (Vzhledem k tomu, že odvolací soud (ani soud prvního stupně) se projednávanou věcí z uvedeného pohledu – zda zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilosti k výkonu obou sjednaných druhů práce - nezabývaly, byl závěr, že výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce je platným právním jednáním, předčasný, a tedy nesprávný. NS ČR tak zrušil rozsudek odvolacího soudu i soudu prvního stupně.)

Adolf Maulwurf

---

[1] Druh vykonávané práce je podstatnou náležitostí pracovní smlouvy [ust. § 34 odst. 1 písm. a) zákoníku práce], neboť vymezuje, jakou práci je zaměstnanec povinen vykonávat a plnit tak jednu ze svých základních povinností vyplývajících z pracovního poměru [§ 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce].

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

Další články:

- 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?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe