

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

Význam lékařského posudku pro rozvázání pracovního poměru pro dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost - judikatura

Zaměstnanci se při výkonu práce strojního zámečníka stal pracovní úraz, v důsledku kterého byl uznán dočasně práce neschopným a posléze plně invalidním. Po skončení dočasné pracovní neschopnosti oznámil zaměstnavateli, že je invalidní a navrhl mu rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodu uvedeného v ust. 52 písm. d) zákoníku práce. Zaměstnavatel takový návrh nepřijal a reagoval tak, že rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr okamžitým zrušením, které ovšem zaměstnanec napadl žalobou. Argumentoval tím, že pro následky pracovního úrazu nemohl konat dosavadní práci a zaměstnavatel ho nepřevodil na jinou pro něho vhodnou práci; za těchto okolností nebylo možno jeho nepřítomnost v práci považovat za porušení pracovní kázně, pro které by bylo možné okamžitě zrušit pracovní poměr. Zaměstnavatel naopak argumentoval tím, že zaměstnanci sdělil, aby po skončení pracovní neschopnosti nastoupil do zaměstnání, což ale zaměstnanec odmítl s odůvodněním, že je plně invalidní. Taková skutečnost ale není omluvou zaměstnancovy nepřítomnosti v práci.

Verdikt soudu

Ačkoliv je uznání invalidity předpokladem pro vznik nároku na invalidní důchod, pro posouzení způsobilosti zaměstnance nadále konat práci to samo o sobě nemá význam; podstatný v tomto směru je pouze lékařský posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče, [1] popř. rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává. Zaměstnavatel je povinen sdělit svým zaměstnancům, které zařízení závodní preventivní péče jim poskytne závodní preventivní péči a jakým vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, a nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho zdravotní způsobilosti. Jelikož zaměstnavatel přistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru, aniž by předem učinil opatření potřebná k podání lékařského posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce v příslušném zařízení závodní preventivní péče, nebyl jednáním zaměstnance naplněn důvod k takovému způsobu rozvázání pracovního poměru. Nejvyšší soud ČR proto svým rozsudkem ze dne 18. 5. 2010, sp. zn. 21 Cdo 266/2009, zamítl dovolání žalovaného zaměstnavatele proti rozsudku odvolacího soudu, který zaměstnancově žalobě vyhověl.

Nejvyšší soud ČR uzavřel: *„I když uznání invalidity samo o sobě nedokládá nezpůsobilost zaměstnance k výkonu dosavadní práce, nemůže je zaměstnavatel pominout. Přinejmenším signalizuje podezření, že zaměstnanec nemusí po skončení pracovní neschopnosti mít z hlediska svého zdravotního stavu potřebnou způsobilost k dalšímu výkonu práce. Za této situace nemůže zaměstnavatel připustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho zdravotní způsobilosti, a trvat na nástupu zaměstnance do práce, ale sdělit mu, které zařízení závodní preventivní péče mu podá lékařský posudek o jeho zdravotním stavu, a vyzvat ho, aby se neprodleně podrobil v tomto zařízení vyšetřením potřebným k podání lékařského posudku. Teprve kdyby se zaměstnanec odmítl podrobit takovým vyšetřením nebo jinak zmařil potřebné zjištění svého zdravotního stavu tímto způsobem, lze dovozovat, že by zaviněně porušil povinnost vyplývající z*

právních předpisů vztahujících se k jíím vykonávané práci (tzv. pracovní kázeň), což by mohlo být důvodem k rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením.“

Doporučení

Pokud má tedy zaměstnavatel jakoukoliv pochybnost o zdravotní způsobilosti zaměstnance, je třeba, aby postupoval aktivně a požadoval, aby se zaměstnanec podrobil lékařské prohlídce u poskytovatele pracovnělékařských služeb, tedy aby došlo k vyhotovení lékařského posudku o zdravotní způsobilosti. Až případné odmítnutí zaměstnance se této prohlídce podrobit lze chápat jako porušení povinnosti vyplývající z právního předpisu vztahujícího se k zaměstnancem vykonávané práci a důvod k případnému rozvázání pracovního poměru, např. jeho okamžitým zrušením. [2]

Z další judikatury

Z další použitelné judikatury k problematice vybíráme:

„Předpokladem platné výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce jen takový lékařský posudek, který nepřipouští jiný odborný závěr než ten, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost. Nestačí tedy pouhé 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).“

Je třeba vzít v úvahu, že lékařským posudkem nebo rozhodnutím o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci se významným způsobem zasahuje do jeho právního postavení, a proto je nutno dbát vždy na to, aby posudek nebo rozhodnutí zcela odpovídaly požadavkům kladeným na tyto administrativní akty ust. § 52 písm. e) zákoníku práce. Požadované náležitosti přitom musí posudek nebo rozhodnutí obsahovat již v době dání výpovědi a nelze je jakýmkoli doplňováním uvádět do souladu s výše uvedeným ustanovením zákoníku práce až v průběhu soudního řízení o platnosti výpovědi z pracovního poměru.“

(Podle rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. 1. 1996, sp. zn. 16 Co 398/95)

„Pro posouzení platnosti výpovědi podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce 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 pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost.“

(Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 7. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2032/2002)

Z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 10. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1307/2004:

„Zákoník práce 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, je důvodem k převedení zaměstnance na jinou práci, popřípadě k rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, v případě dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance (pro nemoc, úraz apod.) je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jejího trvání.“

„Pokud z lékařského posudku vyplývá, že zaměstnanec „pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav je schopen vykonávat jen jiné než dosavadní zaměstnání s podstatně menšími požadavky na fyzické nebo psychické schopnosti“, pak uvedené hodnocení zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci nepřipouští jiný závěr, než že zaměstnanec pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní

práci. Za tohoto stavu zaměstnavatel důvodně přistoupil k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce.“

(Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 385/2006)

Z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 5. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2627/2007:

„Vyplývá-li z posudku, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci, že tedy pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní (přidělenou) práci podle pracovní smlouvy, dochází k suspenzi druhu práce podle pracovní smlouvy; tomu, že zaměstnanec není nadále povinen vykonávat sjednanou práci, na druhé straně odpovídá, že zaměstnavatel ztrácí oprávnění tuto práci zaměstnanci přidělovat. Uvedené následky však může založit pouze takový lékařský posudek, ze kterého vyplývá jednoznačný závěr o dlouhodobé ztrátě způsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci (resp. přidělenou práci podle pracovní smlouvy). Jen takový posudek může na straně jedné založit právo zaměstnance odmítnout výkon takové práce (bez možného postihu ze strany zaměstnavatele), a na straně druhé povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci, případně s ním rozvázat pracovní poměr výpovědí.“

Oproti tomu lékařský posudek, ze kterého nelze dovodit jednoznačné stanovisko o dlouhodobé ztrátě způsobilosti zaměstnance konat práci, kterou byl povinen vykonávat podle pracovní smlouvy, a který se vyjadřuje jen k tomu, do jaké míry je dosavadní práce z hlediska jeho zdravotního stavu pro zaměstnance vhodná, popřípadě se vyjadřuje jen v obecné rovině, za jakých podmínek může být zaměstnanec vůbec pracovní činný, může účastníkům pracovního poměru založit pouze možnost převedení na jinou práci nebo pracoviště, jestliže o to zaměstnanec požádá; do té doby, než provozní možnosti zaměstnavatele dovolí takové žádosti vyhovět, je zaměstnanec povinen konat práci podle pracovní smlouvy.“

Význam posudku

„Ztrátu povinnosti zaměstnance vykonávat sjednanou práci může založit pouze takový lékařský posudek, ze kterého vyplývá jednoznačný závěr o dlouhodobé ztrátě způsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci (resp. přidělenou práci podle pracovní smlouvy); jen takový posudek může na straně jedné založit právo zaměstnance odmítnout výkon takové práce (bez možného postihu ze strany zaměstnavatele), a na straně druhé povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci, případně s ním rozvázat pracovní poměr výpovědí ze zdravotních důvodů.“

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2627/2007 ze dne 15. 5. 2008)

Odmítl-li tedy v daném případě, který rozhodl Nejvyšší soud ČR svým rozsudkem sp. zn. 21 Cdo 2627/2007, ze dne 15. 5. 2008, zaměstnanec výkon práce podle pracovní smlouvy s poukazem na lékařský posudek, který byl podkladem pro rozhodnutí o přiznání částečné invalidity a neobsahoval jednoznačné zhodnocení jeho zdravotní způsobilosti ve vztahu k práci podle pracovní smlouvy, a následně dokonce odmítl podrobit se na výzvu zaměstnavatele lékařské prohlídce u jeho lékaře závodní preventivní péče, nebylo prokázáno, že by zaměstnanec pozbyl podle lékařského posudku dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci, a že tedy byl oprávněn odmítnout výkon práce. Z těchto důvodů je proto třeba jeho nepřítomnost v práci ve dnech předcházejících okamžitému zrušení pracovního poměru hodnotit jako neomluvené zameškání práce, tedy porušení pracovní kázně (povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) se všemi důsledky z tohoto vyplývajícími, včetně možnosti, aby s ním zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr jeho okamžitým zrušením. [3]

Z nálezů Ústavního soudu ČR ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08:

„Ve sporném řízení je třeba s lékařským posudkem nakládat jako s kterýmkoliv jiným skutkovým podkladem; není nadán presumpcí správnosti, a soud proto nemůže z jeho obsahu vycházet. Je důkazem, který soud hodnotí jako kterýkoliv jiný s tím, že je na účastnících, jaké prostředky použijí ke zpochybnění posudkových závěrů. Stávající přístup civilních soudů, které v občanském řízení nepřezkoumávají obsah lékařského posudku, nicméně zkoumají, zda takový posudek má potřebné náležitosti a zda byl vydán k tomu příslušným lékařem, je do budoucna třeba změnit s tím, že se nelze vyhýbat zkoumání správnosti obsahu posudku.“

Adolf Maulwurf

[1] Od 1. 4. 2012 poskytovatelem pracovnělékařských služeb.

[2] Na www.epravo.cz srovnej Chlada, O.: Neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu podezření na zdravotní nezpůsobilost k výkonu práce, č. 65677, 25. 8. 2010.

[3] Srovnej Bukovjan, P.: Výpověď z pracovního poměru pro zdravotní nezpůsobilost, Verlag Dashöfer, 18. 1. 2011.

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgánem 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](#)