

25. 5. 2021

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

Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance k výkonu práce a právo na náhradu mzdy dle rozsudku Nejvyššího soudu 21 Cdo 1645/2020

Na přelomu let 2020 a 2021 vyhlásil 21. senát Nejvyššího soudu dva pozoruhodné rozsudky, v nichž se, ačkoliv v odlišném kontextu, zabýval obdobnou problematikou překážek v práci při zdravotní (ne)způsobilosti zaměstnance k výkonu práce. V prvním rozsudku ze dne 17. 12. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1645/2020, řešili soudci zmíněného senátu ožehavou otázku práva zaměstnance na náhradu mzdy v době, kdy mu zaměstnavatel nepřiděluje práci z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti.

Ve druhém rozsudku, vyhlášeném dne 13. 1. 2021 pod sp. zn. 21 Cdo 2063/2020, pak přišla „na přetřes“ právní povaha situace, kdy zaměstnavatel nepřiděluje zaměstnanci práci v době trvání přezkumného řízení o lékařském posudku, který konstatuje, že je zaměstnanec k výkonu sjednané práce zdravotně způsobilý.

Z důvodu rozsahové únosnosti shrnujeme a analyzujeme v tomto článku pouze první zmíněný rozsudek, včetně jím posuzovaného skutkového stavu, závěrů vyslovených soudy i jejich dopadů na právní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Rozbor druhého rozsudku bude následovat v některém z našich dalších článků.

Skutkový stav případu, základ sporu a argumentace stran

Zaměstnanec vykonával na základě pracovní smlouvy pro zaměstnavatele práci jako „dělník ve výrobě“, přičemž se u něj v roce 2015 začaly objevovat zdravotní obtíže, které přisuzoval „nesprávnému nastavení stroje a nedodržování pravidel o střídání pracovních úkonů“ u zaměstnavatele. Po následném zhoršení zdravotního stavu zaměstnance došlo k opakovanému posouzení jeho zdravotní způsobilosti k výkonu práce poskytovatelem pracovnělékařských služeb, který vydal postupem času celkem tři posudky, z nichž první dva – ze dne 28. 7. 2016 a ze dne 3. 11. 2016, sice konstatovaly zdravotní nezpůsobilost zaměstnance k výkonu práce, avšak neuváděly příčinu nezpůsobilosti ani nepotvrzovaly její dlouhodobost. Dle vyjádření poskytovatele pracovnělékařských služeb bylo důvodem tohoto postupu paralelně probíhající šetření, zda zaměstnanec trpí nemocí z povolání^[1]. Nejistá byla tedy příčina zdravotní indispozice zaměstnance, avšak již v době vydání prvního posudku bylo zřejmé, že jde o indispozici dlouhodobou.

Poté, co příslušné zdravotní zařízení spolu s krajským úřadem přezkoumávajícím jeho posudek dospělo k závěru, že zaměstnanec netrpí nemocí z povolání, vydal poskytovatel pracovnělékařských služeb lékařský posudek ze dne 23. 3. 2017, kde bylo uvedeno, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce dělníka ve výrobě (z příčin nesouvisejících s výkonem práce).

Zaměstnavatel reagoval na první posudek poskytovatele pracovnělékařských služeb tak, že zaměstnance v souladu s § 103 odst. 1 písm. a) zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zák. práce“) vyřadil z práce, avšak (vyjma krátkého období, ve kterém

na základě dohody zaměstnanec vykonával jinou vhodnou práci), nepřistoupil ke změně pracovního zařazení zaměstnance, ať již v režimu jednostranného převedení zaměstnance na jinou práci dle § 41 odst. 1 zák. práce či dohodou o změně druhu práce. Po doručení posledního posudku se závěrem o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti k výkonu práce doručil zaměstnavatel zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. e) zák. práce, na jejímž základě pracovní poměr platně skončil.

Důvod vedoucí k následnému vyvolání soudního sporu zaměstnancem spočíval v náhradě mzdy, kterou mu zaměstnavatel odmítl vyplácet v období nepřidělování práce od vydání prvního posudku až do 7. 4. 2017, kdy dle vyjádření zaměstnavatele „nabyl právní moci“ lékařský posudek konstatující dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce. Zaměstnavatel zde argumentoval tím, že mu až na základě tohoto posudku vznikla dle § 41 odst. 1 písm. a) zák. práce povinnost převést zaměstnance na jinou práci, kterou však neměl k dispozici, což posoudil jako důvod pro vznik práva zaměstnance na náhradu mzdy a jal se ji zaměstnanci vyplácet (zřejmě) až do skončení pracovního poměru na základě zmíněné výpovědi.

Mezi stranami tak nebylo sporné, zda zaměstnanci vzniklo právo na náhradu mzdy, ale od kterého momentu se tak stalo - zda již při vyřazení zaměstnance z práce na základě prvního posudku, kdy sice trvala dlouhodobá zdravotní indispozice zaměstnance k výkonu práce, ale nebyla potvrzená jednoznačným závěrem lékařského posudku, nebo až poté, co zaměstnavatel nepřivedl zaměstnance na jinou práci po doručení posudku jednoznačně konstatujícího dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce.

Průběh sporu před soudy prvního a druhého stupně

Okresní soud v Kolíně žalobu zaměstnance na vyplacení dlužné náhrady mzdy zamítl, a to se zdůvodněním, že se až do účinnosti posledního lékařského posudku nejednalo o překážku v práci na straně zaměstnavatele dle § 208 zák. práce, neboť do této doby byl podle závěrů lékařských posudků zaměstnanec zdravotně nezpůsobilý k výkonu práce, avšak nešlo o dlouhodobé pozbytí způsobilosti konat dále dosavadní práci. Nešlo tedy o důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance, při které by mu vůči zaměstnavateli příslušelo právo na náhradu mzdy, a nešlo ani o překážku v práci na straně zaměstnavatele, protože ten nepřiděloval zaměstnanci práci pro nedostatek jeho zdravotní způsobilosti k výkonu práce, nikoliv v důsledku porušení jeho povinnosti přidělovat zaměstnanci práci nebo jej převést na jinou práci.

Okresní soud se tedy ztotožnil s argumentací zaměstnavatele, když směrem k době před účinností posledního lékařského posudku neshledal důvod pro aplikaci § 208 zák. práce. Dle jeho argumentace totiž nedošlo k naplnění hypotézy ustanovení § 41 odst. 1 písm. a) zák. práce, příkazujícího zaměstnavateli převést zaměstnance na jinou práci nikoliv již při jeho „pouhé zdravotní nezpůsobilosti“, ale až v případě dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti k výkonu práce stvrzeného v lékařském posudku poskytovatele pracovnělékařských služeb[2].

Spor pokračoval na základě odvolání zaměstnance ke Krajskému soudu v Praze, který rozsudek okresního soudu změnil tak, že žalobě v plném rozsahu vyhověl. Stěžejní část jeho argumentace přitom vycházela ze zjištěné okolnosti, že se zdravotní stav zaměstnance od vydání prvního posudku až do skončení pracovního poměru nezměnil - zaměstnanec byl po celou dobu dlouhodobě nezpůsobilý vykonávat sjednanou práci. Odvolací soud v této situaci uznal za rozporné se zásadou zvláštní zákonné ochrany zaměstnance dle § 1a odst. 1 písm. a) zák. práce, „pokud by zaměstnanci, který podle lékařského posudku není schopen vykonávat dosavadní práci a z hlediska striktního výkladu ustanovení § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce nebyl převeden na jinou práci a zaměstnavatel mu žádnou práci nepřiděloval s odůvodněním, že žádnou práci pro něj nemá, nepříslušel nárok na náhradu mzdy pro překážky v práci na straně zaměstnavatele. Odvolací soud proto dospěl k závěru, že žalobci vznikl nárok podle ustanovení § 208 ZP na náhradu mzdy ve výši

průměrného výdělku.“

Rozsudek a argumentace Nejvyššího soudu

Soudní spor následně na základě dovolání zaměstnavatele zamířil k Nejvyššímu soudu, jenž svým rozsudkem zrušil rozhodnutí krajského soudu a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Svými závěry přitom soudci dle našeho názoru překvapili jak strany sporu, tak i mnohé osoby, které se problematikou zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance a jejími dopady na pracovněprávní vztah blíže zabývají.

Nejvyšší soud totiž v předmětném rozsudku ze dne 17. 12. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1645/2020 naznal, že při nepřidělování práce způsobeném pozbytím zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce (bez ohledu na pracovní či mimopracovní povahu její příčiny) nejde o překážku v práci na straně zaměstnavatele dle § 208 zák. práce, neboť zaměstnanec není schopen a připraven sjednanou práci konat. Na tomto závěru přitom (i když to odůvodnění předmětného rozsudku explicitně neuvádí) nemá nic měnit ani okolnost, že zaměstnavatel nesplnil svou povinnost převést zaměstnance na jinou vhodnou práci, ani zda tuto povinnost objektivně splnit mohl (tj. zda měl volnou vhodnou pozici pro převedení zaměstnance).

Překvapivost uvedených závěrů nemůže zvrátit ani poukaz soudců na údajnou ustálenost judikatury na předmětném poli, reprezentovanou dle odůvodnění rozsudku usnesením téhož soudu ze dne 5. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 648/2016, v němž se Nejvyšší soud „přihlásil k již dříve vyslovenému závěru v rozsudku ze dne 28. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4690/2009, z něhož vyplývá, že zaměstnanec, který podle lékařského posudku pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci, aniž by došlo ke změně sjednaného druhu práce nebo k převedení zaměstnance na jinou práci, nemá právo na náhradu mzdy pro překážku v práci na straně zaměstnavatele dle § 208 zákoníku práce.“

K tomu je třeba uvést, že v uvedeném usnesení o odmítnutí dovolání se Nejvyšší soud zabýval předmětnou problematikou pouze v jedné větě, přičemž i ta vzbudila rozpaky a byla interpretována různě. V odůvodnění druhého zmíněného rozsudku se spisovou značkou 21 Cdo 4690/2009 je pak k posuzované problematice uvedeno zejména následující. „Z výsledků dokazování před soudy obou stupňů ovšem vyplývá, že žalobce vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nejenže nebyl schopen konat práci podle pracovní smlouvy, nýbrž dokonce – jak vyplývá z „posudku o zdravotním stavu pracovníka“ ze dne 5.3.2007 - **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 žalobce mohl mít nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 208 zák. práce.“

Je tedy zřejmé, že odůvodnění zmíněného rozsudku 21 Cdo 4690/2009 zasazuje posouzení existence překážky v práci na straně zaměstnavatele do kontextu jeho **zákonné povinnosti převést nezpůsobilého zaměstnance na jinou práci**. Stejně přitom „uvažuje“ také (doposud většinově přijímaný jako určující pro řešení obdobných případů) rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové (pobočky v Pardubicích) ze dne 1. 3. 2012, sp. zn. 23 Co 619/2011, jehož závěry je možné interpretovat následujícím způsobem – nepřidělování práce pro zdravotní nezpůsobilost zaměstnance je s oporou § 41 zák. práce nutné vnímat jako překážku v práci na straně zaměstnavatele s právem zaměstnance na náhradu mzdy, ovšem pouze tehdy, pokud zaměstnavatel disponuje vhodnou prací, na níž může zaměstnance převést, resp. pouze jestliže je zaměstnavatel objektivně schopen svou povinnost k převedení zaměstnance na jinou práci splnit. Pokud tomu tak není, nastává překážka v práci na straně zaměstnance bez práva na náhradu mzdy, přičemž pracovní či mimopracovní povaha příčiny nezpůsobilosti nehraje v tomto ohledu roli.

V těchto souvislostech pro nás zůstává při pohledu na odůvodnění komentovaného rozsudku

Nejvyššího soudu nejasné, proč se soudci ve své argumentaci vůbec nezabývají vztahem mezi nesplněním zákonem dané povinnosti zaměstnavatele k převedení nezpůsobilého zaměstnance na jinou práci a povahou nastalé překážky v práci, ergo existencí práva zaměstnance na náhradu mzdy, zejména pokud s tímto vztahem pracují ve své argumentaci jak samotné strany sporu, tak okresní i odvolací soud. Namísto toho Nejvyšší soud poukazuje na ony tvrzené stabilně zaujímané judikатурní závěry, s jejichž oporou opakovaně označuje neschopnost nezpůsobilého zaměstnance konat sjednanou práci za okolnost neumožňující aplikaci § 208 zák. práce i přes uplatňovanou zásadu zvláštní zákonné ochrany zaměstnance v pracovněprávních vztazích.

Sečteno, podtrženo

Nehledě na to, zda komentovaný rozsudek Nejvyššího soudu působí spolu se svým odůvodněním více nebo méně přesvědčivě, vyplývá z něj zásadní závěr, že zaměstnanci při zdravotní nezpůsobilosti k výkonu sjednané práce, která není kryta uznanou dočasnou pracovní neschopností či invaliditou, nenáleží v době nepřidělování sjednané práce náhrada mzdy od zaměstnavatele, ale ani jiné plnění zmírňující dopady nastalé neschopnosti vykonávat výdělečnou činnost ze systému nemocenského či důchodového pojištění.

To je jistě pozitivní zpráva pro zaměstnavatele, kteří oprávněně mohli vnímat svou odpovědnost za krytí zaměstnancova výpadku v příjmech způsobeného jeho zdravotní nezpůsobilostí k výkonu práce úkorně. Z hlediska zaměstnance však přináší prosazený výklad výhled značně temnější, ne-li přímo černý. Jak totiž upozorňuje také Nejvyšší soud, je třeba si uvědomit, že tzv. „prázdné“ období, kdy nezpůsobilý zaměstnanec nevykonává práci, ale setrvává stále (avšak spíše jen formálně) v pracovním poměru, může být i delší (v posuzovaném případě šlo od vydání prvního posudku do skončení pracovního poměru cca o 12 měsíců), přičemž v tomto období zaměstnanec nepobírá ani mzdu ani náhradu mzdy, a většinou též nemusí dosáhnout na dávky ze systému sociálního zabezpečení, tj. zůstává bez prostředků k zajištění svých potřeb a potřeb své rodiny.

Nezbývá tedy než doufat, že brzy dojde k přijetí legislativního řešení reflektujícího jak oprávněné zájmy zaměstnavatele, tak potřeby zaměstnance, který v důsledku zhoršení svého zdravotního stavu pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu sjednané práce.

Mgr. Vojtěch Kadlubiec, Ph.D.

Právní expert



[Doležal & Partners s.r.o., advokátní kancelář](#)

Koliště 1912/13
602 00 Brno

Růžová 1416/17
110 00 Praha

tel.: +420 543 217 520

e-mail: office@dolezalpartners.com



VELMI DOPORUČOVANÁ KANCELÁŘ

[1] Možnost vydání dvou lékařských posudků, jednoho o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance a druhého o příčině této indispozice, zavedla až novela zákona č. [373/2011](#) Sb., o specifických zdravotních službách, účinná od 1. 11. 2017 – viz např. § 43 odst. 1 písm. c) a odst. 5 tohoto zákona, ve znění účinném od 1. 11. 2017.

[2] Na okraj je zde třeba uvést, že tyto závěry okresního soudu odporují současnému pojetí lékařských posudků o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci jako pouhých nezávazných dobrozdání, která (mimo jiné) nejsou nutným podkladem pro převedení zaměstnance na jinou práci či pro rozvázání pracovního poměru. V souladu s tímto pojetím, prezentovaným v několika rozsudcích Nejvyššího soudu (srov. např. rozsudky či usnesení Nejvyššího soudu ze dne 4. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4972/2015, ze dne 11. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 5557/2015, ze dne 3. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016, 21 Cdo 5825/2016 a ze dne 28. 2. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4578/2017), založilo povinnost převést zaměstnance na jinou práci již samotné jeho faktické dlouhodobé pozbytí způsobilosti k výkonu práce, ačkoliv v posuzované době ještě nebylo přímo stvrzeno vydaným lékařským posudkem poskytovatele pracovnělékařských služeb.

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

Další články:

- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací – režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)