29. 4. 2021

ID: 112940

Překážky v práci

Zaměstnavatel je i po podání návrhu na přezkoumání lékařského posudku, podle něhož je zaměstnanec zdravotně způsobilý k výkonu dosavadní práce, povinen zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (popřípadě práci odpovídající vedoucímu pracovnímu místu, na něž byl zaměstnanec jmenován) a není oprávněn mu další výkon práce zakázat, ledaže by byla naplněna skutková podstata ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) zák. práce, podle něhož je zaměstnavatel povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 2063/2020-164 ze dne 13.1.2021)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce D. H., narozeného dne XY, bytem v XY, zastoupeného JUDr. Mgr. M.D., advokátem se sídlem v P., proti žalované Penny Market s. r. o. se sídlem v R., zastoupené JUDr. P.K., Ph.D., advokátkou se sídlem v P., o 22 220 Kč s příslušenstvím, vedené u Okresního soudu Praha-východ pod sp. zn. 9 C 38/2019, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 20. února 2020 č. j. 102 Co 13/2019-105, tak, že dovolání žalované se zamítá.

Z odůvodnění:

Žalobce se žalobou podanou u Okresního soudu Praha-východ dne 14. 2. 2019 domáhal, aby mu žalovaná zaplatila 22 220 Kč s 9,75% úrokem z prodlení od 1. 2. 2019 do zaplacení. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že pracuje u žalované jako vedoucí prodejny, že dne 1. 11. 2018 byl žalovanou vyslán na mimořádnou lékařskou prohlídku, která byla stanovena na 6. 11. 2018 a ukončena dne 21. 11. 2018, a že byl vystaven posudek se závěrem, že žalobce je „zdravotně způsobilý“. Žalobce s tímto závěrem nesouhlasil, a proto podal proti lékařskému posudku „odvolání“. Žalovaná dne 30. 11. 2018 sdělila žalobci, že mu z důvodu „odvolání“ proti posudku nařizuje „překážky v práci ze strany zaměstnance“, a po dobu těchto překážek mu nevyplácela mzdu. V důsledku tohoto jednání žalované žalobce neodpracoval v měsíci prosinci 2018 celkem 86,5 hodin. Žalobce má za to, že mu za měsíc prosinec 2018 náleží náhrada mzdy ve výši 29 265 Kč „hrubého“, tedy 22 220 Kč „čistého“.

Žalovaná uvedla, že se žalobce před vysláním na mimořádnou lékařskou prohlídku (v době od 6. 11. 2017 do 31. 10. 2018) nacházel v dočasné pracovní neschopnosti a že v souladu s ustanovením § 12 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, vyslala žalobce po ukončení dočasné pracovní neschopnosti k poskytovateli zdravotních služeb na lékařskou prohlídku. Žalobce podal návrh na přezkoumání lékařského posudku, jímž byl „uznán zdravotně způsobilým k dalšímu výkonu práce pro pozici vedoucí prodejny“ a který převzal dne 21. 11. 2018. Žalovaná má za to, že v důsledku podání návrhu žalobce na přezkoumání lékařského posudku (o němž Magistrát Hlavního města Prahy rozhodl tak, že návrh zamítl a „napadený lékařský posudek“ potvrdil) nastal ze zákona odkladný účinek posudkového závěru o pracovní způsobilosti žalobce, že žalovaná nemohla žalobce připustit k výkonu další práce podle pracovní smlouvy a že tím vznikly překážky v práci na straně žalobce ve smyslu ustanovení § 199 zákoníku práce, za které žalobci nenáležela náhrada mzdy. Žalovaná proto odmítla přidělovat žalobci práci „do doby rozhodnutí o návrhu na přezkoumání“; má za to, že požadovaná náhrada mzdy žalobci nepřísluší.

Okresní soud Praha-východ rozsudkem ze dne 16. 7. 2019 č. j. 9 C 38/2019-58 žalobu zamítl a

rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 8 421,60 Kč k rukám advokátky JUDr. P.K., Ph.D. Na základě provedených důkazů dovodil, že žalobce se podrobil po ukončení dočasné pracovní neschopnosti trvající od 6. 11. 2017 do 31. 10. 2018 mimořádné lékařské prohlídce a že lékařským posudkem ze dne 21. 11. 2018 byl „shledán práce způsobilým“. Protože žalobce podal návrh na přezkoumání tohoto lékařského posudku, nemohl být podle názoru soudu prvního stupně až do rozhodnutí o tomto návrhu „považován za zdravotně způsobilého pro výkon práce dle pracovní smlouvy u žalované“. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že v „důsledku podaného návrhu na přezkoumání lékařského posudku“ nastala u žalobce překážka v práci ve smyslu ustanovení § 199 odst. 1 zákoníku práce, neboť žalobce „nemohl práci vykonávat, když dosud nebylo pravomocně potvrzeno, že je zdravotně způsobilý, a to až do doby, kdy bylo o návrhu na přezkoumání příslušným správním orgánem rozhodnuto“, a že žalobci za tuto dobu nepřísluší náhrada mzdy, neboť se „nejednalo o žádnou z typových situací stanovených nařízením vlády č. 590/2006 Sb.“. Žalobce proto nemá na požadované plnění právo.

K odvolání žalobce Krajský soud v Praze rozsudkem ze dne 20. 2. 2020 č. j. 102 Co 13/2019-105 změnil rozsudek soud prvního stupně tak, že žaloba o zaplacení náhrady mzdy za měsíc prosinec 2018 v rozsahu neodpracovaných 86,5 hodin je co do základu po právu; ve výroku o výši této náhrady a ve výroku o náhradě nákladů řízení rozsudek soud prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Odvolací soud shledal, že důvodem toho, proč žalobce nepracoval pro žalovanou v prosinci 2018, nebyla jiná důležitá překážka v práci týkající se jeho osoby ve smyslu ustanovení § 199 odst. 1 zákoníku práce, neboť v období od podání žádosti o lékařský posudek o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce do dne, kdy nastanou právní účinky vydaného lékařského posudku [s výjimkou nezbytně nutné doby potřebné k tomu, aby se zaměstnanec podrobil pracovnělékařské prohlídce (bod 2 přílohy nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých překážek v práci)], zaměstnavatel nemá povinnost poskytnout zaměstnanci pracovní volno pro jiné důležité překážky v práci týkající se osoby zaměstnance. Dovodil, že žalobce nepracoval pro žalovanou v prosinci 2018 proto, že mu žalovaná – jak je nepochybné z obsahu jejího dopisu ze dne 30. 11. 2018, v němž sdělila žalobci, že ho nelze „zařadit k výkonu práce z důvodu překážek v práci na jeho straně“ a že ho „počínaje 3. 12. 2018 uvolňuje z pracovních povinností z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, a to do doby konečného rozhodnutí o jeho pracovní způsobilosti“ – neumožnila konat práci, přestože žalobce k výkonu práce vedoucího prodejny byl – jak vyplývá též z lékařského posudku ze dne 21. 11. 2018, který se posléze stal právně účinným – zdravotně způsobilý. Odvolací soud uzavřel, že popsaný postup žalované je třeba hodnotit jako vytvoření překážky v práci na straně zaměstnavatele podle ustanovení § 208 zákoníku práce a že žalobci proto náleží za neodpracovaných 86,5 hodin v prosinci 2018 náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Proti rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání, kterým tento rozsudek napadla ve výroku, jímž odvolací soud změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žaloba o zaplacení náhrady mzdy za měsíc prosinec 2018 v rozsahu neodpracovaných 86,5 hodin je co do základu po právu. Dovolatelka je toho názoru, že právní úprava posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců „vytváří vakuum v otázce toho, jak má být postupováno zaměstnavatelem poté, kdy je zaměstnanec po skončení dlouhodobé pracovní neschopnosti shledán posudkovým lékařem (poskytovatelem pracovnělékařské péče) způsobilým k dalšímu výkonu práce a tento podá proti takovémuto posudku návrh na jeho přezkoumání a navodí tak jeho odkladný účinek.“ Má za to, že není „postaveno na jisto, zda za dané situace je nutno zaměstnance považovat za zdravotně způsobilého k výkonu práce a zařadit zpět k výkonu práce dle pracovní smlouvy, nebo je třeba vyčkat rozhodnutí orgánu, jenž lékařský posudek přezkoumává, o zdravotní způsobilosti, nebo rozhodnutí soudu, a zda po tuto dobu vznikají překážky na straně zaměstnance či zaměstnavatele“. Dovolatelka je toho názoru, že pokud je zaměstnanec lékařským posudkem uznán zdravotně způsobilým a tento posudek „bude napaden návrhem na přezkum, který má odkladný účinek“, nelze ho do rozhodnutí o přezkumu považovat za zdravotně způsobilého, a že je proto dána důležitá osobní překážka v práci na straně zaměstnance ve

smyslu ustanovení § 199 odst. 1 zákoníku práce, pro kterou žalobce k výkonu práce nepřipustila a náhradu mzdy mu neposkytla. V situaci, kdy zdravotní způsobilost žalobce nebyla postavena na jisto, měla dovolatelka důvodné pochybnosti o jeho zdravotní způsobilosti, a musela proto postupovat v souladu s ustanovením § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Dovolatelka dále namítala „zmatečnost a nepřezkoumatelnost“ odůvodnění rozsudku odvolacího soudu. Navrhla, aby rozsudek odvolacího soudu byl změněn tak, že rozsudek soudu prvního stupně se potvrzuje.

Žalobce ve svém vyjádření uvedl, že na právních otázkách vymezených žalovanou rozsudek odvolacího soudu nezávisí, že žalovaná míří „do skutkových zjištění“ a že je proto třeba, aby dovolací soud dovolání jako nepřípustné odmítl. Pro případ, že by dovolací soud shledal dovolání přípustné, žalobce uvedl, že se neztotožňuje s argumentací dovolatelky a že naopak souhlasí se závěry odvolacího soudu, že „vedené přezkumné řízení, jehož předmětem je přezkum zdravotního posudku, nemělo vliv na lékařem konstatovanou zdravotní způsobilost žalobce. Jinými slovy, žalobce byl zdravotně způsobilý práci vykonávat, a to včetně doby, kdy bylo vedeno přezkumné řízení, ovšem ve výkonu práce mu zabránila samotná žalovaná“.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací [§ 10a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen: „o. s. ř.“)] po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci (mimo jiné) zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalobce, který pracoval u žalované jako vedoucí prodejny, byl v době od 6. 11. 2017 do 31. 10. 2018 v dočasné pracovní neschopnosti. Po jejím skončení byl žalovanou odeslán na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku, která započala 6. 11. 2018 a skončila 21. 11. 2018, kdy byl vydán lékařský posudek, podle něhož byl žalobce uznán zdravotně způsobilým k výkonu práce; žalobce podal návrh na přezkoumání tohoto lékařského posudku, kterému nebylo rozhodnutím Magistrátu hlavního města Prahy ze dne 21. 2. 2019 vyhověno. Po podání návrhu na přezkoumání lékařského posudku žalovaná sdělila žalobci dopisem ze dne 30. 11. 2018, že žalobce nelze „zařadit k výkonu práce z důvodu překážet v práci na jeho straně“ a že ho „počínaje 3. 12. 2018 uvolňuje z pracovních povinností z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, a to do doby konečného rozhodnutí o jeho pracovní způsobilosti“. Přestože žalobce žádal o přidělování práce, žalovaná mu nevyhověla a v prosinci 2018 žalobce – podle údaje v písemném potvrzení vydaném žalobci o mzdě za tento měsíc – neodpracoval celkem 86,5 hodin; náhrada mzdy za tuto dobu nebyla žalobci vyplacena.

Za tohoto stavu věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu na vyřešení otázky hmotného práva, jaký význam má podání návrhu na přezkoumání lékařského posudku, kterým byl zaměstnanec shledán způsobilým k výkonu sjednané práce, pro povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci a zda podání návrhu na přezkoumání takovéhoto lékařského posudku zakládá překážku v práci na straně zaměstnance. Protože tato právní otázka v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla

vyřešena, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že dovolání žalované není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat – vzhledem k tomu, že se žalobce domáhá po žalované náhrady mzdy za měsíc prosinec 2018 – podle právních předpisů účinných v té době, zejména podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 6. 2019 (dále jen „zák. práce“) a podle zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění účinném do 30. 4. 2020 (dále jen „zákon o specifických zdravotních službách“).

Od vzniku pracovního poměru, který je jedním ze základních pracovněprávních vztahů (srov. § 3 větu druhou zák. práce), je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem [§ 38 odst. 1 písm. a) zák. práce] a zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru [§ 38 odst. 1 písm. b) zák. práce].

V průběhu pracovního poměru, jehož podstatou je pracovní závazek vymezený v § 38 odst. 1 písm. a) a b) zák. práce, tedy závazek zaměstnance vykonávat sjednanou práci a jemu odpovídající povinnost zaměstnavatele sjednanou práci přidělovat a platit za její výkon mzdu nebo plat, mohou nastat a také často nastávají (jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele) skutečnosti, které způsobují, že zaměstnanec nemůže plnit pracovní závazek spočívající ve výkonu práce, a činí toto plnění nemožným. Tyto překážky představují právem uznanou nemožnost plnění základních pracovněprávních povinností spojenou se změnou nebo dočasnou suspenzí pracovního závazku (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 8. 2018 sp. zn. 21 Cdo 673/2018, uveřejněný pod č. 116 v časopise Soudní judikatura, roč. 2019).

Překážky v práci zákoník práce rozděluje na překážky v práci na straně zaměstnance (§ 191 až 206 zák. práce) a na překážky v práci na straně zaměstnavatele (§ 207 až 210 zák. práce). Na straně zaměstnavatele se vyskytují dvě skupiny překážek, a to prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí (§ 207 zák. práce) a jiné překážky (§ 208 až 210 zák. práce). O překážku v práci ve smyslu § 208 zák. práce se jedná tehdy, neplní-li nebo nemůže-li zaměstnavatel plnit výše uvedenou povinnost, vyplývající pro něj z pracovního poměru, přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy (práci odpovídající vedoucímu pracovnímu místu, na něž byl zaměstnanec jmenován), nejde-li o prostoj nebo přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí podle § 207 zák. práce, a to za předpokladu, že zaměstnanec je schopen a připraven tuto práci konat; o překážku v práci jde bez ohledu na to, zda nemožnost přidělovat práci byla způsobena objektivní skutečností, popřípadě náhodou, která se zaměstnavateli přihodila, nebo zda ji zaměstnavatel sám svým jednáním způsobil (případné zavinění zaměstnavatele zde rovněž nemá význam). Jiná překážka na straně zaměstnavatele je dána skutečností, která ji vyvolala, a překážka v práci trvá po celou dobu trvání této skutečnosti; proto vůle zaměstnavatele je zde nerozhodná (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2018 sp. zn. 21 Cdo 1083/2017).

Na straně zaměstnance zákoník práce rozlišuje důležité osobní překážky v práci (§ 191 a 191a zák. práce), jiné důležité osobní překážky v práci (§ 199 zák. práce) a překážky v práci z důvodu obecného zájmu (§ 200 až 205 zák. práce).

Podle ustanovení § 191 zák. práce je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v

práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle zvláštních právních předpisů, po dobu karantény nařízené podle zvláštního právního předpisu, po dobu mateřské nebo rodičovské dovolené, po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat. Za důležitou osobní překážku v práci považuje zákoník práce též poskytování dlouhodobé péče zaměstnancem potřebné osobě v domácím prostředí v případech podle § 41a až 41c zákona o nemocenském pojištění (srov. § 191a zák. práce). Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro jiné důležité osobní překážky v práci týkající se jeho osoby, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu pracovní volno, a to nejméně v případech a rozsahu, které jsou stanoveny v příloze nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých překážek v práci (dále jen „nařízení vlády“), a v případech uvedených v příloze nařízení vlády mu poskytnout rovněž náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku (srov. § 199 odst. 1 a 2 zák. práce). Z toho plyne, že – jak správně uvedl odvolací soud – nebylo-li sjednáno (ve smlouvě) nebo stanoveno (ve vnitřním předpisu) něco jiného, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno pro jiné důležité osobní překážky v práci podle ustanovení § 199 odst. 1 zák. práce jen v případech, které jsou stanoveny v příloze nařízení vlády, a pouze v případech uvedených v příloze nařízení vlády mu je povinen poskytnout náhradu mzdy nebo platu.

Vzhledem k tomu, že žalobci, jehož dočasná pracovní neschopnost skončila dne 31. 10. 2018, ve výkonu práce pro žalovanou v prosinci 2018 nebránila žádná z důležitých osobních překážek v práci uvedených v ustanoveních § 191 a 191a zák. práce ani žádná z jiných důležitých osobních překážek v práci podle ustanovení § 199 odst. 1 zák. práce stanovených v příloze nařízení vlády (a ani žádná z překážek v práci z důvodu obecného zájmu uvedených v ustanoveních § 200 až 205 zák. práce), dospěl odvolací soud ke správnému závěru, že v měsíci prosinci 2018 nešlo o překážku v práci na straně žalobce (zaměstnance), nýbrž o překážku v práci na straně žalované (zaměstnavatele), která žalobci v tomto měsíci neumožnila konat práci.

Dovolací soud nesouhlasí s názorem dovolatelky, že důležitou osobní překážku v práci na straně žalobce založila v měsíci prosinci 2018 skutečnost, že žalobce podal návrh na přezkoumání lékařského posudku ze dne 21. 11. 2018, podle něhož byl uznán zdravotně způsobilým k výkonu sjednané práce vedoucího prodejny, neboť návrh na přezkoumání lékařského posudku má odkladný účinek.

Podle ustanovení § 43 odst. 3 zákona o specifických zdravotních službách lékařský posudek musí mít náležitosti stanovené právním předpisem upravujícím zdravotnickou dokumentaci a podle účelu jeho vydání též náležitosti stanovené prováděcím právním předpisem podle § 52, 60 nebo 65, popřípadě jinými právními předpisy. Ze závěru lékařského posudku musí být zřejmé, zda je posuzovaná osoba pro účel, pro který je posuzována, zdravotně způsobilá, zdravotně nezpůsobilá nebo zdravotně způsobilá s podmínkou, případně pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost, anebo zda její zdravotní stav splňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byla posuzována. Součástí lékařského posudku musí být poučení o možnosti podat podle § 46 odst. 1 návrh na jeho přezkoumání poskytovateli, který posudek vydal, a poučení o možnosti vzdání se práva na přezkoumání lékařského posudku podle § 46 odst. 1. V poučení se dále uvede, v jaké lhůtě je možno návrh na přezkoumání podat, od kterého dne se tato lhůta počítá a zda má nebo nemá návrh na přezkoumání podle tohoto zákona nebo jiných právních předpisů odkladný účinek.

Má-li posuzovaná osoba nebo osoba, které uplatněním lékařského posudku vznikají práva nebo povinnosti, za to, že lékařský posudek je nesprávný, může do 10 pracovních dnů ode dne jeho prokazatelného předání podat návrh na jeho přezkoumání poskytovateli zdravotních služeb, který posudek vydal (srov. § 46 odst. 1 větu první zákona o specifických zdravotních službách). Návrh na

přezkoumání lékařského posudku nemá odkladný účinek, jestliže z jeho závěru vyplývá, že posuzovaná osoba je pro účel, pro nějž byla posuzována, zdravotně nezpůsobilá, zdravotně způsobilá s podmínkou nebo pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost, nejde-li o podmínku, která je v lékařském posudku vydaném pro stejný účel uvedena opakovaně a spočívá v užívání určitého kompenzačně upraveného zařízení nebo zdravotnického prostředku (§ 46 odst. 3 zákona o specifických zdravotních službách). Nevyhoví-li poskytovatel zdravotních služeb návrhu na přezkoumání lékařského posudku v plném rozsahu, postoupí spis s tímto návrhem, včetně příslušné části zdravotnické dokumentace nebo její kopie, a dalších podkladů potřebných pro přezkoumání lékařského posudku a svého stanoviska, příslušnému správnímu orgánu (srov. § 46 odst. 5 zákona o specifických zdravotních službách), který dále postupuje podle ustanovení § 47 zákona o specifických zdravotních službách a o návrhu na přezkoumání lékařského posudku rozhodne.

Z citovaných ustanovení vyplývá, že na návrh osoby, která je oprávněna k jeho podání, může být příslušným správním orgánem přezkoumán také lékařský posudek, z jehož závěru vyplývá, že posuzovaný zaměstnanec je zdravotně způsobilý k výkonu dosavadní (sjednané) práce. I když návrh na přezkoumání takového lékařského posudku má odkladný účinek (§ 46 odst. 3 zákona o specifických zdravotních službách a contrario), nezakládá jeho podání překážku v práci na straně zaměstnance, neboť nepředstavuje žádnou z důležitých osobních překážek v práci uvedených v ustanoveních § 191 a 191a zák. práce ani žádnou z jiných důležitých osobních překážek v práci podle ustanovení § 199 odst. 1 zák. práce stanovených v příloze nařízení vlády (a ani žádnou z překážek v práci z důvodu obecného zájmu uvedených v ustanoveních § 200 až 205 zák. práce), a překážku v práci na straně zaměstnance s ním nespojuje ani zákon o specifických zdravotních službách. Odkladný účinek návrhu na přezkoumání lékařského posudku, podle něhož je zaměstnanec zdravotně způsobilý k výkonu dosavadní práce, znamená, že právní účinky tohoto lékařského posudku nemohou pro osobu, které byl předán, nastat dříve než dnem prokazatelného doručení rozhodnutí o potvrzení posudku příslušným správním úřadem [srov. § 44 odst. 4 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách] a že do té doby nelze považovat závěr lékařského posudku za definitivní. Podáním návrhu na přezkoumání uvedeného lékařského posudku zaměstnanec nepozbývá zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce a jen proto, že závěr posudku, podle něhož zaměstnanec tuto zdravotní způsobilost má, ještě není (nemusí být) definitivní, na něj nelze nahlížet jako na osobu bez potřebné zdravotní způsobilosti, neboť takovou fikci zákon o specifických zdravotních službách s podáním návrhu na přezkoumání lékařského posudku, podle něhož je posuzovaná osoba pro účel, pro který je posuzována, zdravotně způsobilá, nespojuje.

Zaměstnavatel je proto i po podání návrhu na přezkoumání lékařského posudku, podle něhož je zaměstnanec zdravotně způsobilý k výkonu dosavadní práce, povinen zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (popřípadě práci odpovídající vedoucímu pracovnímu místu, na něž byl zaměstnanec jmenován) a není oprávněn mu další výkon práce zakázat, ledaže by byla naplněna skutková podstata ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) zák. práce, podle něhož je zaměstnavatel povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.

Z uvedeného vztaženo na projednávanou věc vyplývá, že žalovaná byla i poté, co žalobce podal návrh na přezkoumání lékařského posudku ze dne 21. 11. 2018, podle něhož byl uznán zdravotně způsobilým k výkonu práce vedoucího prodejny, povinna přidělovat žalobci tuto sjednanou práci. Jestliže žalobci konat sjednanou práci v měsíci prosinci 2018 neumožnila, přestože žalobce byl k jejímu výkonu – jak vyplývá z uvedeného lékařského posudku, který po doručení rozhodnutí o jeho potvrzení příslušným správním úřadem nabyl právní účinnosti – zdravotně způsobilý, vytvořila tím překážku v práci na straně zaměstnavatele podle ustanovení § 208 zák. práce, a žalobci proto – jak správně uzavřel odvolací soud – přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, kdy práci v důsledku této překážky nekonal.

Za opodstatněnou nelze považovat ani námitku dovolatelky, že v situaci, kdy zdravotní způsobilost žalobce nebyla postavena na jisto, měla důvodné pochybnosti o jeho zdravotní způsobilosti, a musela proto postupovat v souladu s ustanovením § 103 odst. 1 písm. a) zák. práce. Dovolatelka totiž nebere náležitě v úvahu, že pochybnosti o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci mohou založit pouze právo zaměstnavatele vyslat zaměstnance na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku (srov. § 55 odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách), nikoli však povinnost zaměstnavatele postupovat podle ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) zák. práce. Zaměstnavatel je povinen podle tohoto ustanovení neumožnit zaměstnanci výkon práce jen v případě, že náročnost práce skutečně neodpovídá jeho zdravotní způsobilosti, a nikoliv též tehdy, má-li o zdravotní způsobilosti zaměstnance (jen) „důvodné“ pochybnosti. V projednávané věci však bylo zjištěno, že žalobce zdravotně způsobilý k výkonu sjednané práce vedoucího prodejny byl.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný. Protože ani nebylo zjištěno, že by tento rozsudek byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci [rozsudek odvolacího soudu nelze ve smyslu ustálené judikatury dovolacího soudu považovat za nepřezkoumatelný, neboť jeho odůvodnění má všechny náležitosti stanovené v § 157 odst. 1 a 2 o. s. ř. s přihlédnutím k zásadně přezkumné povaze činnosti odvolacího soudu a je patrné, že nebránilo dovolatelce v uplatnění jejích práv – srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2013 sp. zn. 29 Cdo 2543/2011, uveřejněný pod č. 100 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2013)], Nejvyšší soud České republiky dovolání žalované proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 243d písm. a) o. s. ř. zamítl.

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

Další články:

- Nájem bytu
- Nároky pozůstalých (exkluzivně pro předplatitele)
- Odpovědnost státu za újmu (exkluzivně pro předplatitele)
- Promlčení (exkluzivně pro předplatitele)
- Valná hromada (exkluzivně pro předplatitele)
- Doručování
- Zastoupení
- Zánik závazku
- Zadržovací právo
- Insolvenční řízení (exkluzivně pro předplatitele)
- Nemajetková újma, nutná obrana (exkluzivně pro předplatitele)