



Přezkum lékařského posudku o způsobilosti zaměstnance k výkonu práce a dopady na jeho nároky vůči zaměstnavateli

Zdroj: shutterstock.com

Nejvyšší soud řešil otázku, 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 takového lékařského posudku zakládá překážku v práci na straně zaměstnance. - Judikát Nejvyššího soudu dává návod na správný postup zaměstnavatele v praxi v dané situaci.

V této souvislosti musíme upozornit zvláště na legitimní a vcelku logickou (pochopitelnou, leč nesprávnou) úvahu zaměstnavatele v předmětném případě, kterou však, jak už bylo naznačeno, Nejvyšší soud neshledal v souladu s právní úpravou. Rozhodnutí NS ČR a poznatky z něj vyplývající by proto zaměstnavatelské praxi rozhodně nemělo uniknout.

Zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele jako vedoucí prodejny, téměř rok byl v dočasné pracovní neschopnosti. Po jejím skončení byl zaměstnavatelem odeslán na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku, na jejímž základě byl vydán lékařský posudek, podle něhož byl zaměstnanec uznán zdravotně způsobilým k výkonu práce; zaměstnanec podal návrh na přezkoumání tohoto lékařského posudku, kterému nebylo vyhověno. Po podání návrhu na přezkoumání lékařského posudku zaměstnavatel sdělil zaměstnanci, že jej nelze „zařadit k výkonu práce z důvodu překážek v práci na jeho straně“ a že ho „... uvolňuje z pracovních povinností z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, a to do doby konečného rozhodnutí o jeho pracovní způsobilosti“. Přestože zaměstnanec žádal o přidělování práce, zaměstnavatel mu nevyhověl. V prosinci 2018 tak zaměstnanec neodpracoval celkem 86,5 hodin. Náhrada mzdy za tuto dobu nebyla zaměstnanci vyplacena. Zaměstnanec se její výplaty domáhal soudní cestou. [\[1\]](#)

Překážka v práci na straně zaměstnavatele nebo na straně zaměstnance?

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2063/2020, ze dne 13. 1. 2021, rozebírá právní úpravu překážek v práci, ať už jde o překážky v práci na straně zaměstnavatele nebo zaměstnance. [\[2\]](#) A to rozhodně není bez významu: Vzhledem k tomu, že zaměstnanci, jehož dočasná pracovní neschopnost skončila dne 31. 10. 2018, ve výkonu práce pro zaměstnavatele v prosinci 2018 nebránila žádná z důležitých osobních překážek v práci uvedených v ust. § 191 a 191a zákoníku práce ani žádná z jiných důležitých osobních překážek v práci podle ust. § 199 odst. 1 zákoníku práce stanovených v příloze nařízení vlády (a ani žádná z překážek v práci z důvodu obecného zájmu uvedených v ust. § 200 až 205 zákoníku práce), dospěl Nejvyšší soud ČR k závěru, že v měsíci prosinci 2018 nešlo o překážku v práci na straně zaměstnance, nýbrž o překážku v práci na straně zaměstnavatele, která zaměstnanci v tomto měsíci neumožnila konat práci. A z toho vyplývá, že nárok zaměstnance na náhradu mzdy byl dán.

Účinky pracovnělékařského posudku

Nejvyšší soud nesouhlasil s názorem zaměstnavatele, že důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance založila v měsíci prosinci 2018 skutečnost, že zaměstnanec podal návrh na přezkoumání lékařského posudku, podle něhož byl uznán zdravotně způsobilým k výkonu sjednané práce vedoucího prodejny, neboť návrh na přezkoumání lékařského posudku má odkladný účinek.

Náležitosti posudku

Podle ust. § 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 ust. § 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 ust. § 46 odst. 1 návrh na jeho přezkoumání poskytovateli, který posudek vydal, a poučení o možnosti vzdání se práva na přezkoumání lékařského posudku podle ust. § 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.

Návrh na přezkoumání posudku

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 (ust. § 46 odst. 1 věty 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 (ust. § 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 (ust. § 46 odst. 5 zákona o specifických zdravotních službách), který dále postupuje podle ust. § 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 (ust. § 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 ust. § 191 a 191a zákoníku práce ani žádnou z jiných důležitých osobních překážek v práci podle ust. § 199 odst. 1 zákoníku práce stanovených v příloze nařízení vlády (a ani žádnou z překážek v práci z důvodu obecného zájmu uvedených v ust. § 200 až 205 zákoníku práce), a překážku v práci na straně zaměstnance s ním nespojuje ani zákon o specifických zdravotních službách.**

Odkladný účinek návrhu na přezkoumání posudku

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 [ust. § 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 ust. § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, podle něhož je zaměstnavatel povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.

Řešení případu

Zaměstnavatel byl proto i poté, co zaměstnanec podal návrh na přezkoumání lékařského posudku ze dne 21. 11. 2018, podle něhož byl uznán zdravotně způsobilým k výkonu práce vedoucího prodejny, povinen přidělovat zaměstnanci tuto sjednanou práci. Jestliže zaměstnanci konat sjednanou práci v měsíci prosinci 2018 neumožnil, přestože zaměstnanec byl k jejímu výkonu – jak vyplývá z uvedeného lékařského posudku, který po doručení rozhodnutí o jeho potvrzení příslušným správním úřadem nabytí právní účinnosti – zdravotně způsobilý, **vytvořil tím překážku v práci na straně zaměstnavatele podle ust. § 208 zákoníku práce, a zaměstnanci proto přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výděлку za dobu, kdy práci v důsledku této překážky nekonal.**

Za opodstatněnou nelze považovat ani námitku zaměstnavatele, že v situaci, kdy zdravotní způsobilost zaměstnance nebyla postavena na jisto, měl důvodné pochybnosti o jeho zdravotní způsobilosti, a musela proto postupovat v souladu s ust. § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Zaměstnavatel totiž nebere náležitě v úvahu, že pochybnosti o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci mohou založit pouze právo zaměstnavatele vyslat zaměstnance na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku (ust. § 55 odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách), nikoli však povinnost zaměstnavatele postupovat podle ust. § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku 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 zaměstnanec zdravotně způsobilý k výkonu sjednané práce vedoucího prodejny byl.

Adolf Maulwurf

[1] Soud prvního stupně žalobu zamítl. Odvolací soud 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; avšak 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. Žalovaný zaměstnavatel si podal dovolání k Nejvyššímu soudu. Nejvyšší soud zamítl dovolání zaměstnavatele a potvrdil tak ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2063/2020, ze dne 13. 1. 2021, že zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy.

[2] Překážky v práci zákoník práce, jak uvádí odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu, rozděluje na překážky v práci na straně zaměstnance (ust. § 191 až 206 zákoníku práce) a na překážky v práci na straně zaměstnavatele (ust. § 207 až 210 zákoníku práce).

Překážky v práci na straně zaměstnavatele

Na straně zaměstnavatele se vyskytují dvě skupiny překážek, a to prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí (ust. § 207 zákoníku práce) a jiné překážky (ust. § 208 až 210 zákoníku práce). O překážku v práci ve smyslu ust. § 208 zákoníku 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 ust. § 207 zákoníku 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 (případně 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.

Překážky v práci na straně zaměstnance

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

Podle ust. § 191 zákoníku 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 ust. § 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 ust. § 41a až 41c zákona o nemocenském pojištění (ust. § 191a zákoníku 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, a v případech uvedených v příloze nařízení vlády mu poskytnout rovněž náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělků (ust. § 199 odst. 1 a 2 zákoníku práce). Z toho plyne, že 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 ust. § 199 odst. 1 zákoníku 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.