



Dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance z pohledu zaměstnavatele

Zdroj: shutterstock.com

V České republice je podle statistických dat Českého statistického úřadu více než 4 miliony zaměstnanců pracujících v různých odvětvích s různými nároky na jejich schopnosti i zdraví.[1] Zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce (dále jen „ZP“) upravuje mimo jiné vzájemné vztahy mezi těmito zaměstnanci a jejich zaměstnavateli. Ve vztahu ke zdravotnímu stavu zaměstnanců ukládá tento zákon zaměstnavatelům povinnost nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. [2]

Nejvyšší soud ve svém rozsudku 21 Cdo 3075/2012 formuluje názor, že kritérium zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce se bude lišit podle druhu práce a bude záležet na individuálních předpokladech jednotlivce. Zaměstnavatel může zaměstnanci přidělovat pouze práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu. Požadavky na zdravotní způsobilost mohou vycházet jednak z všeobecných znalostí nároků na výkon konkrétní práce nebo mohou vyplývat z právních předpisů, které konkrétní podmínky stanoví. Podle Nejvyššího soudu se zdravotní způsobilost zaměstnance hodnotí k okamžiku jejího posouzení ze strany poskytovatele pracovnělékařských služeb, přičemž toto posouzení může být i opakované. Posouzení zdravotní způsobilosti se provádí na základě vyšetření zdravotního stavu s přihlédnutím ke konkrétním specifikům práce (noc, řízení, práce ve výškách, rizikové pracoviště, psychické nároky atd.). Pracovnělékařské prohlídky mají jako primární účel chránit zdraví zaměstnanců před jakýmikoli poškozením, které by mohlo vzniknout v průběhu výkonu práce. Tyto prohlídky také usilují o udržení zdravotního stavu zaměstnance, aby mohl nadále vykonávat svou práci a zachovat si svou pracovní schopnost. Prohlídky tím pádem také pomáhají vytvářet bezpečné pracovní prostředí a omezovat expozici zaměstnanců vlivům nebezpečných faktorů.

Na straně zaměstnance může nastat situace, kdy na počátku vykonávání pravidelně přidělované práce tento byl dostatečně zdravotně způsobilý pro její výkon, avšak vlivem různých nepředvídatelných faktorů způsobilost pozbyl. Jaké možnosti tedy dává zákoník práce zaměstnavatelům těchto zaměstnanců?

Na prvním místě je podstatné zmínit, jakým způsobem zaměstnanec zdravotní způsobilost pro výkon práce pozbude. Materiálně se může jednat o různé variace situací, když se zásadně bude jednat o úraz či jinou náhlu změnu zdravotního stavu. Samotná změna zdravotního stavu však z pohledu zákoníku práce pro následky spojované s pozbytím zdravotní způsobilosti předvídané zákoníkem práce nepostačuje. Formálním předpokladem, jež zakládá nezpůsobilost zaměstnance, je lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb se závěrem o zdravotní nezpůsobilosti či dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti posuzovaného zaměstnance. Tento posudek *„je s účinností od 1.11.2017 právně závazný pro zaměstnavatele i zaměstnance a nabyvá právních účinků dnem jeho prokazatelného předání. Lékařský posudek musí být prokazatelně předán posuzované osobě (zaměstnanci) a tomu, kdo o posouzení zdravotní způsobilosti posuzované osoby za účelem vydání posudku oprávněně požádal (tj. zaměstnavateli).“* [3] Lékařský posudek však může být přezkoumán. Návrh na přezkoumání mohou podat jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel nebo poskytovatel pracovnělékařských služeb, který posudek vydal, a to do 10 pracovních dnů od jeho prokazatelného předání. Návrh na jeho přezkoumání však nemá odkladný účinek v případě, že výsledkem posudku je, že osoba je zdravotně nezpůsobilá nebo dlouhodobě

nezpůsobilá pro účel, pro který byla posuzována. Pakliže dojde ze strany zaměstnavatele o iniciaci přezkumu lékařského posudku, má poskytovatel, jež posudek vydal 2 možnosti. Původní posudek zrušit a vydat posudek nový, pakliže vyhoví návrhu zaměstnavatele v plném rozsahu. Pakliže poskytovatel nevyhoví návrhu na přezkoumání posudku v plném rozsahu, je tento povinen postoupit 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.[4] Jak bude dále popsáno, váhu lékařského posudku či rozhodnutí o jeho přezkoumání není možné přeceňovat.

Pakliže i po přezkoumání posudku je nadále zaměstnanec shledán dlouhodobě zdravotně nezpůsobilý vykonávat přidělovanou práci, je zaměstnavatel povinen podle ust. § 41 odst. 1 ZP tohoto zaměstnance převést na jinou práci. Zákoník práce preferuje, aby byl zaměstnanec převeden na takovou práci, která je v souladu s druhem práce ujednaným v pracovní smlouvě. Ne vždy bude však takové převedení možné, a to zejména u menších zaměstnavatelů. Z tohoto důvodu dává zákoník práce ve svém ust. § 46 odst. 3 zaměstnavatelům možnost převést zaměstnance na práci jiného druhu, než byl ujednan v pracovní smlouvě, a to i v případě, kdy k tomuto zaměstnanec nedá souhlas, třebaže by jej za jiných okolností pro převedení dát musel. Zaměstnavatel je povinen při převádění brát v úvahu vhodnost práce, když současně není oprávněn převést zaměstnance na práci, která by neodpovídala jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a kvalifikaci. Samotný zaměstnavatel rozhoduje, na jaký druh práce zaměstnance převede, ale musí dodržet podmínky stanovené ust. § 46 odst. 6 ZP. Při převedení na jiný druh práci podle výše komentovaných pravidel zákoníku práce je zapotřebí, aby zaměstnavatel dbal i na to, že podle ust. § 103 odst. 2 je zaměstnavatel povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování.

„Protože k převedení na jinou práci podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. a) zák. práce může dojít i bez souhlasu zaměstnance jednostranným právním jednáním zaměstnavatele (srov. § 41 odst. 3 zák. práce), stanoví zákoník práce alespoň povinnost zaměstnavatele se zaměstnancem projednat důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat.“ [5]

Zaměstnavatel může dlouhodobé pozbytí pracovní způsobilosti zaměstnance vyřešit i jiným způsobem než převedením zaměstnance na jinou práci. Dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti zakládá oprávnění zaměstnavatele dát dlouhodobě zdravotně nezpůsobilému zaměstnanci výpověď, a to podle ust. § 52 písm. e) ZP. *„Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď 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.“* Tento výpovědní důvod vychází z premisy, že zaměstnanec může vykonávat své pracovní povinnosti podle pracovní smlouvy pouze pokud má předpokládaný zdravotní stav nebo pokud mu ve výkonu této práce nebrání právní předpisy schválené k ochraně zdraví zaměstnance před negativními účinky pracovního prostředí. Ostatně je to právě zaměstnavatel, kdo je podle ust. § 103 odst. 1 ZP povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práci, jejíž náročnost by neodpovídala zdravotnímu stavu zaměstnance. Pakliže zaměstnanec způsobilost pozbyde, není možné na zaměstnavateli požadovat, aby takového zaměstnance nadále zaměstnával. *Dlouhodobým pozbytím zdravotní způsobilosti vykonávat dosavadní práci se rozumí stabilizovaný zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti zaměstnance významné pro jeho schopnost vykonávat dosavadní práci, pokud*

tento zdravotní stav trvá déle než 180 dnů nebo lze předpokládat, že tento zdravotní stav bude trvat déle než 180 dnů, a výkon této práce by vážně ohrozil jeho zdraví.[6] Ve vztahu k tomuto výpovědnímu důvodu si rovněž dovoluujeme podotknout, že zaměstnanci nenáleží žádné odstupné.

Komentářové znění ustanovení § 52 odst. 1 písm. e) zdůrazňuje, že tento výpovědní důvod není naplněn, pakliže zaměstnanec získal nárok na invalidní důchod nebo že mu takový důchod byl přiznán nebo splnil-li zaměstnanec nárok na starobní důchod. Ptáček také zdůrazňuje, že platnost výpovědi z pracovního poměru, podané podle ustanovení § 52 písm. e) ZP, závisí na stavu ke dni, kdy byla výpověď řádně doručena zaměstnanci do jeho vlastních rukou. Změny zdravotního stavu nebo jiných okolností, které nastaly později, se při posuzování platnosti výpovědi neberou v potaz.[7] Pokud je tedy zaměstnanci řádně doručena výpověď na základě tohoto výpovědního důvodu, který byl v době doručení výpovědi objektivně naplněn, a jeho zdravotní stav se posléze zlepšil, nebude zaměstnanec s případnou žalobou na neplatnost výpovědi úspěšný, jelikož v době doručení výpovědi byl výpovědní důvod dán.

Třebaže povaha lékařských posudků vydaných poskytovatelem pracovnělékařských služeb doznala díky novele zákona č. [373/2011](#) Sb., o specifických zdravotních službách, provedené zákonem č. [202/2017](#) Sb., změn v tom smyslu, že jsou pro zaměstnavatele i zaměstnance závazné, nejedná se v žádném případě o rozhodnutí, ze kterého by měly civilní soudy bez dalšího vycházet, což bylo opakovaně dovozenou soudní judikaturou. [srov. Pl. ÚS 11/08]

„Nadále (tedy i po novele zákona o specifických zdrav. službách, provedené zákonem č. [202/2017](#) Sb.) je tak zapotřebí vycházet ze závěrů, které [ve vztahu k problematice posuzování platnosti výpovědi z pracovního poměru, dané zaměstnanci podle ustanovení § 52 písm. d), popř. písm. e) zák. práce] učinil Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 29. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015, který byl uveřejněn ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod publikačním číslem 42/2017. Nejvyšší soud zde vyslovil závěr, že při zkoumání, zda byl naplněn výpovědní důvod podle § 52 písm. e) zák. 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.“[8]

Nejvyšší soud v citovaném rozsudku dovedl, že i nadále (po účinnosti novely zákona o specifických zdravotních službách) je zapotřebí při zkoumání platnosti výpovědi podle ust. § 52 odst. 1 písm. e) ZP vycházet z objektivních hledisek při posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnance, když se nelze spokojit toliko se závěry lékařského posudku či rozhodnutí, vydaného v přezkumném řízení podle ustanovení § 46 nebo ustanovení § 47 zákona o specifických zdravotních službách.

Na základě výše uvedeného lze shrnout následující závěry:

Pakliže zaměstnavatel obdrží lékařský posudek se závěrem, že jeho zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost konat dosavadní práci, má zaměstnavatel

povinnost převést zaměstnance na jinou vhodnou práci (má-li takovou práci k dispozici). Převedení na jinou práci však představuje pouze dočasné řešení. Nedojde-li k uzavření dohody o dalším pracovním uplatnění zaměstnance, nezbude zaměstnavateli než se zaměstnancem skončit pracovní poměr.

Zaměstnavatel by měl zaměstnance převést na jinou práci v rámci sjednané pracovní smlouvy. Není-li to možné, lze zaměstnance převést i na práci jiného druhu, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil. Je však třeba myslet na to, že tento nový druh práce musí být pro zaměstnance vhodný vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i kvalifikaci. Za účelem posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance k novému druhu práce bude zpravidla nezbytná (další) lékařská prohlídka a (další, tj. druhý) lékařský posudek. Při změně druhu práce je dále zaměstnavatel povinen zajistit zaměstnanci školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Jakkoli se může zdát příhodné, že zaměstnanec je na základě převedení povinen vykonávat práci, kterou nemá sjednanou v pracovní smlouvě, i kdyby s tím nesouhlasil, nelze tak činit dlouhodobě. Převedení zaměstnance na jinou práci totiž nepředstavuje konečné řešení vzniklé situace. Jedná se o řešení dočasné pouze do té doby, než dojde k uzavření dohody o dalším pracovním zařazení zaměstnance, popřípadě, než dojde k rozvázání jeho pracovního poměru.

Zaměstnavatel je oprávněn se zaměstnancem, který pozbyl zdravotní způsobilosti, rozvázat pracovní poměr, a to na základě výpovědního důvodu upraveného ust. § 52 písm. e). Tento výpovědní důvod je dán tehdy, pokud byl podán lékařský posudek, podle kterého pozbyl zaměstnanec dlouhodobě zdravotní způsobilost. Zaměstnavatel si však musí postupovat s odpovídající opatrností, jelikož se nemůže spoléhat čistě na lékařský posudek, jelikož tento pro případné soudní řízení o neplatnosti výpovědi nemusí být jediným východiskem soudního rozhodnutí.

JUDr. David Řezníček, LL.M., Ph.D.,
advokát