

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

ZTRÁTA ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOSTI
ZAMĚSTNANCE A JEJÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ
NÁSLEDKY

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Studijní program: Právo a právní věda

Studijní obor: Právo

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Ztráta zdravotní způsobilosti zaměstnance a její
pracovněprávní následky

Zpracoval: Filip Jakl

Vedoucí diplomové práce: Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.

Plzeň 2021

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Filip JAKL**
Osobní číslo: **R16M0094P**
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**
Studijní obor: **Právo**
Téma práce: **Ztráta zdravotní způsobilosti zaměstnance a její pracovněprávní následky**
Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Ztráta zdravotní způsobilosti zaměstnance
3. Převedení na jinou práci
4. Skončení pracovního poměru z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance
5. Závěr

Seznam doporučené literatury:

- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-356-5.
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.
- BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.
- PICHRT, Jan, DRÁPAL, Ljubomír. *Případové studie pracovněprávní*. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-582-4.
- DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-886-4.
- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4.
- HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. Praha: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-581-7.
- TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7.
- ŠUBRT, Bořivoj, TUČEK, Milan. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5.
- MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5.
- ŠUBRT, Bořivoj, VRAJÍK, Michal. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe*. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2.
- GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HORECKÝ, Jan, HRABCOVÁ, Dana, CHRÁSTKOVÁ, Kristina, KOMENDOVÁ, Jana, MACHÁLEK, Petr, STRÁNSKÝ, Jaroslav, ZACHOVALOVÁ, Jana. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 828 s. Edice učebnic Právnícké fakulty MU, č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8.
- BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.
- VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3.
- HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9.
- ČELEDOVÁ, Libuše, ČVELA, Rostislav, BOSÁK, Miroslav. *Posudková činnost v ordinaci praktického lékaře: manuál pro praxi v oblasti sociálního zabezpečení a zaměstnanosti*. Praha: Grada Publishing, 2015. Edice celoživotního vzdělávání ČLK. ISBN 978-80-247-4844-3.
- MACH, Jan. *Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování: Zákon o specifických zdravotních službách*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-103-5.
- ŠENK, Zdeněk. *Pracovní úrazy v judikatuře*. 1. vydání. Praha: ANAG, 2013. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-837-6.

Vedoucí diplomové práce:


Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **9. března 2021**
Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2022**



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci s názvem „*Ztráta zdravotní způsobilosti zaměstnance a její pracovněprávní následky*“ vypracoval zcela samostatně za použití pouze uvedených zdrojů v souladu s pravidly odborné vědecké práce.

Plzeň, říjen 2021

Filip Jakl

Poděkování

Na tomto místě bych chtěl poděkovat Mgr. Miroslavu Hromadovi, Ph.D., vedoucímu mé práce, za cenné rady a připomínky k řadě teoretických problémů, na které jsem v průběhu psaní práce narazil. Dále bych chtěl poděkovat MUDr. Haně Bejčkové, zástupkyni přednosta Kliniky pracovního lékařství LF UK a FN Plzeň, a MUDr. Petře Čejkové, všeobecné praktické lékařce a poskytovatelce pracovnělékařských služeb, za poskytnutí cenných informací z praxe. Zároveň bych tímto chtěl poděkovat i své rodině, která mě po celou dobu mého studia podporovala.

Obsah

Úvod	1
1 Ztráta zdravotní způsobilosti zaměstnance	3
1.1 Obecně k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.....	3
1.2 Pracovnílékařské služby	5
1.2.1 Poskytovatel pracovnílékařských služeb.....	7
1.2.2 Pracovnílékařské prohlídky	13
1.2.2.1 Posuzování zdravotní způsobilosti, rizikové faktory a kategorizace prací 19	
1.2.2.2 Pracovnílékařská prohlídka jako překážka v práci	22
1.2.2.3 Druhy pracovnílékařských prohlídek.....	24
1.2.2.3.1 Vstupní prohlídka.....	24
1.2.2.3.2 Periodická prohlídka	27
1.2.2.3.3 Mimořádná prohlídka.....	29
1.2.2.3.4 Výstupní a následná prohlídka.....	32
1.2.3 Poradenství a dohled	33
1.3 Lékařské posudky	34
1.3.1 Vydání lékařského posudku	34
1.3.2 Obsahové náležitosti lékařského posudku	35
1.3.3 Závěr lékařského posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance.....	38
1.3.4 Předání a právní účinky lékařského posudku.....	40
1.3.5 Přezkum lékařského posudku.....	44
1.3.6 Právní povaha a soudní přezkum lékařského posudku	47
2 Převedení na jinou práci	56
2.1 Obecně k převedení na jinou práci.....	56
2.2 Převedení na jinou práci z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti	57
2.3 Vztah mezi převedením na jinou práci a výpovědí z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti	60
2.4 Odměňování zaměstnance v případě převedení na jinou práci.....	63
2.5 Převedení na jinou práci a problematika nucené práce.....	64
3 Skončení pracovního poměru z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance	66
3.1 Obecně ke skončení pracovního poměru	66
3.2 Ztráta zdravotní způsobilosti a dohoda o rozvázání pracovního poměru	66
3.3 Výpověď z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti	69
3.3.1 Obecně k výpovědi.....	69

3.3.2 Doručování výpovědi	70
3.3.3 Výpověď zaměstnavatele podle § 52 písm. d) ZP	74
3.3.3.1 Odstupné	83
3.3.4 Výpověď zaměstnavatele podle § 52 písm. e) ZP.....	88
3.4 Okamžité zrušení pracovního poměru podle § 56 odst. 1 písm. a) ZP	90
Závěr.....	94
Seznam zkratek	98
Seznam použitých zdrojů	99
Abstrakt	104
Abstract.....	105

Úvod

Tématu s názvem „Ztráta zdravotní způsobilosti zaměstnance a její pracovněprávní následky“ jsem se rozhodl ve své diplomové práci věnovat jednak z důvodu svého dlouhodobého zájmu o problematiku pracovního práva a také skutečnosti, že ačkoliv v posledních několika letech došlo v této oblasti k vyjasnění řady výkladových problémů, ať už na základě novelizace právních předpisů, které se k této problematice vztahují, nebo na základě judikatury, řada otázek zůstává stále sporná a dává prostor rozdílným úvahám, jak tyto otázky řešit. Problematika ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance je zároveň oblastí, kde se střetávají dva rozdílné obory, a to práva a medicíny, jejichž zástupci zaujímají k řadě věcí odlišný postoj. S ohledem na skutečnost, že k problematice zdravotní způsobilosti zaměstnance se vztahuje poměrně široké spektrum právních předpisů, které dle mého názoru nelze v práci opomenout, je práce delšího rozsahu.

První část této práce s názvem „Ztráta zdravotní způsobilosti zaměstnance“ je pojata jako obecný úvod do problematiky, ve které popisují, co se rozumí ztrátou zdravotní způsobilosti, jakým způsobem se zdravotní způsobilost zaměstnance posuzuje a na základě čeho může být konstatována. V krátkosti je pohovořeno i o ochraně zdraví zaměstnance jako součásti oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a kategorizaci prací, a to především z hlediska rizikových faktorů a s nimi souvisejícími zdravotními riziky, které pro zaměstnance představují. S ohledem na úzkou souvislost oblasti pracovnělékařských služeb s tématem zdravotní způsobilosti zaměstnance je podstatná část první kapitoly věnována i těmto službám, s detailnějším zaměřením na pracovnělékařské prohlídky a posudkovou činnost poskytovatelů pracovnělékařských služeb. Pro lepší pochopení fungování pracovnělékařských služeb v praxi jsem navštívil jednoho z poskytovatelů pracovnělékařských služeb, konkrétně všeobecného praktického lékaře a také zástupkyni přednosta Kliniky pracovního lékařství FN Plzeň, kteří mi poskytli cenné postřehy z praxe. Samostatná podkapitola je věnována problematice lékařských posudků a jejich závěrům, a to z důvodu jejich nezastupitelné role při posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci a jejich funkce jako podkladu pro zařazování zaměstnanců k práci a pro případná další právní jednání subjektů pracovněprávních vztahů.

V další části práce se zabývám možnými pracovněprávními následky ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance, a to jak z pohledu samotného zaměstnance, tak

i jeho zaměstnavatele. V kapitole „Převedení zaměstnance na jinou práci“ se tak zabývám možností zaměstnavatele převést zaměstnance na jiný druh práce v případě, že pro zaměstnance takovou práci má a postupu v případě, kdy zaměstnance na žádnou jinou práci, která by pro něj byla vhodná, převést nemůže. Stranou není ponechána ani analýza možnosti zaměstnance takové převedení odmítnout a důsledků, které to pro něj znamená.

Poslední část práce nazvaná „Skončení pracovního poměru z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance“ pojednává o, z mého pohledu, nejvíce problematické situaci, která může jako důsledek ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance nastat, a tou je skončení pracovního poměru. V této kapitole tak popisuji jednotlivé způsoby, jakými může v případě zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance dojít k rozvázání pracovního poměru a analyzuji poměrně rozsáhlou judikaturu Nejvyššího soudu, která se k dané problematice váže. Vzhledem k tomu, že se některé rozsudky, především Nejvyššího soudu, dají vztáhnout na vícero právních institutů, cituji je v práci vícekrát.

1 Ztráta zdravotní způsobilosti zaměstnance

1.1 Obecně k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci

Ochraně zdraví zaměstnance věnuje pracovněprávní úprava mimořádnou pozornost. Právo na ochranu zdraví je možno vyvodit už z Listiny základních práv a svobod (dále jen „LZPS“), která stanoví, že každý má právo na ochranu zdraví, což se nepochybně týká i ochrany zdraví zaměstnanců při práci.¹ LZPS dále zakotvuje i právo zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky², kdy lze konstatovat, že tento článek rovněž reflektuje zájem na ochraně zdraví zaměstnance a zájmu na tom, aby nevykonával pro něj nevhodnou práci s ohledem na jeho zdravotní stav. O uspokojivých a bezpečných podmínkách pro výkon práce pak hovoří i zákoník práce (dále jen „ZP“), který je řadí mezi tzv. základní zásady pracovněprávních vztahů, které vyjadřují smysl a účel jednotlivých ustanovení ZP.³

Ochranu zdraví zaměstnance lze podřadit pod širší pojem, který je označován jako bezpečnost a ochrana zdraví při práci (dále jen „BOZP“). BOZP je pojem, který odborná literatura definuje v užším a širším smyslu. V užším smyslu se jedná o „*soubor technických, technologických, organizačních a jiných opatření, která zajišťují zaměstnancům, případně dalším osobám nacházejícím se s vědomím zaměstnavatele na jeho pracovištích, přímou ochranu zdraví a života*“. V širším smyslu lze pod BOZP zařadit i „*pravidla a normy v oblasti organizace a rozvržení práce a pravidla regulující práci osob, u nichž důvod k určitým omezením plyne z jejich nedostatečné fyzické zralosti*“.⁴ BOZP je upravena v části páté ZP, kde je stanovena celá řada povinností, které musí zaměstnavatel zajišťovat, aby zajistil maximální možnou ochranu zdraví svých zaměstnanců. S tím souvisí i povinnost zaměstnavatele nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.⁵

K BOZP se nicméně váže celá řada dalších předpisů, a to i mezinárodního charakteru, kdy namátkou lze uvést například Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech nebo Úmluvu Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) č. 155, o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o bezpečném pracovním

¹ Viz čl. 31 ústavního zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

² Viz čl. 28 ústavního zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

³ Viz ustanovení § 1a odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁴ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHR. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, str. 284.

⁵ Viz ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

prostředí vyhlášenou ve Sbírce zákonů pod č. 20/1989 Sb. BOZP je nicméně regulována i na úrovni Evropské unie. Jako jeden z nejdůležitějších právních předpisů na evropské úrovni lze uvést směrnici Rady 89/391/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci a na ní navazující směrnici 91/383/EHS, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru. Z české právní úpravy je potřeba jmenovat především zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, který obsahuje podrobnější právní úpravu BOZP a zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, který je podstatný mimo jiné kvůli kategorizaci prací a bude o něm pohovořeno v následujících kapitolách.

I přes snahu maximálně chránit zdraví zaměstnanců a zajistit jim bezpečné podmínky pro výkon práce, může vlivem různých okolností dojít ke zhoršení jejich zdravotního stavu, a to do té míry, že přestanou být způsobilí k výkonu práce, kterou u zaměstnavatele vykonávají. Jak bude uvedeno dále, takové zhoršení zdravotního stavu může mít souvislost jak s prací, kterou zaměstnanec vykonává, a to nejčastěji v podobě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, tak i z důvodu obecných příčin, pro které se užívá označení „obecné onemocnění“, a které nemá zpravidla původ ve vykonávané práci.

Jelikož většina zaměstnavatelů nedisponuje potřebnou odborností k tomu, aby mohli sami posoudit zdravotní stav zaměstnance, je nutné, aby tuto činnost zajišťovaly pro zaměstnavatele osoby s dostatečnou odbornou způsobilostí v rámci poskytování pracovnělékařských služeb. Lze konstatovat, že s ohledem na to, že jsou to právě poskytovatelé pracovnělékařských služeb, kteří jsou způsobilí k tomu, aby dostatečně posoudili zdravotní stav zaměstnance a vyvodili z něj, zda je zaměstnanec zdravotně způsobilý k práci, tvoří pracovnělékařské služby jednu z nejdůležitějších součástí BOZP. Následující kapitoly se tedy budou věnovat primárně pracovnělékařským službám jako takovým, s podrobnějším zaměřením na pracovnělékařské prohlídky a posudkovou péči, jakožto z pohledu českého práva nejdůležitější součástí pracovnělékařských služeb, a dále lékařským posudkům a jejich právní povaze, z důvodu jejich nezastupitelnosti pro zaměstnavatele při zařazování zaměstnance k práci a dalším navazujícím právním jednáním.

1.2 Pracovnílékařské služby

Právní úpravu pracovnílékařských služeb můžeme nalézt jak ve vnitrostátních, tak i mezinárodněprávních, případně evropských právních předpisech. Z hlediska mezinárodní právní úpravy je nejpodstatnější Úmluva MOP č. 161., o závodních zdravotních službách, která byla publikována vyhláškou Ministerstva zahraničních věcí č. 145/1988 Sb. Ačkoliv tato Úmluva nemá přednost před zákonem, vyplývá z ní pro její signatáře, tedy včetně České republiky, řada povinností.⁶ Předně tak Úmluva zavádí povinnost zavádět do národní legislativy závodní zdravotní služby pro všechny pracovníky, včetně pracovníků ve veřejném sektoru a družstevníků ve výrobních družstvech, a to ve všech odvětvích hospodářské činnosti a ve všech podnicích.⁷ Dále je vhodné zmínit i Doporučení MOP č. 171, o závodních zdravotních službách, které sice není závazné, nicméně obsahuje doporučení, jakou podobu by pracovnílékařské služby měly mít.⁸ Z hlediska právní úpravy pracovnílékařských služeb na evropské úrovni je potřeba uvést především směrnici č. 89/391/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ze dne 12. června 1989. Tato směrnice se o pracovnílékařských službách zmiňuje pouze okrajově, kdy stanoví povinnost přijetí opatření pro zajištění dohledu nad zdravím zaměstnanců ve vztahu k bezpečnostním a zdravotním rizikům, kterým jsou zaměstnanci v práci vystaveni. Dále stanoví, že se zaměstnanec může pravidelně podrobit lékařské prohlídce, pokud si to bude přát a že lékařské prohlídky mohou být součástí státního systému zdravotní péče.⁹

Nejpodstatnější část právní úpravy pracovnílékařských služeb je ovšem ponechána vnitrostátním právním předpisům. Z hlediska českého právního řádu je nejdůležitějším právním předpisem zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (dále jen „ZSZS“) a na něj navazující vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovnílékařských službách a některých druzích posudkové péče (dále jen „vyhláška o PLS“). ZSZS, a spolu s ním i prováděcí vyhláška, prošel v nedávné době významnou novelou provedenou zákonem č. 202/2017 Sb., která s účinností

⁶ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnílékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7, str. 3.

⁷ Viz čl. 3 Úmluvy MOP č. 161, o závodních zdravotních službách

⁸ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnílékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5 str. 31-32.

⁹ Viz čl. 14 směrnice č. 89/391/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci

od 1. listopadu 2017 přinesla do právní úpravy pracovnělékařských služeb řadu změn, o kterých se zmiňuji v dalších částech této práce. Kromě výše uvedených právních předpisů považuji za důležité uvést i zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách (dále jen „ZZS“), který má vůči ZSZS subsidiární působnost a užil by se tedy v případech, které ZSZS neupravuje.¹⁰ ZZS mimo jiné upravuje práva a povinnosti pacientů, zdravotnických pracovníků, poskytovatelů zdravotních služeb, včetně ostatních osob, které se na poskytování zdravotních služeb podílejí. Z hlediska pracovnělékařských služeb je podstatné, že ZZS v případě těchto služeb vylučuje možnost volby poskytovatele.¹¹ Dále ZZS obsahuje i právní úpravu týkající se udělování oprávnění k poskytování zdravotních služeb a zdravotnické dokumentace, v neposlední řadě pak i úpravu zachování mlčenlivosti poskytovatele a zpracování osobních údajů pacienta.

Definici pracovnělékařských služeb obsahuje ZSZS, kdy tento zákon označuje pracovnělékařské služby jako preventivní zdravotní služby, které zahrnují provádění pracovnělékařských prohlídek, v rámci kterých dochází k hodnocení zdravotního stavu zaměstnanců pro účely posouzení jejich zdravotní způsobilosti k práci, poradenství v oblasti BOZP, kdy součástí tohoto poradenství je i školení v poskytování první pomoci a dále pravidelný dohled nad výkonem práce na pracovištích zaměstnavatele.¹² Jakub Tomšej uvádí, že česká právní úprava pracovnělékařských služeb klade důraz na jejich individuální aspekt, čímž má na mysli posudkovou činnost v rámci pracovnělékařských prohlídek. To je v protikladu s právní úpravou v okolních zemích, například v Rakousku nebo Německu, kde je kladen důraz především na poradenství a prevenci.¹³

Pracovnělékařské služby hradí především zaměstnavatel, což vyplývá i z Úmluvy MOP č. 161, o závodních zdravotních službách.¹⁴ ZSZS nicméně stanoví výjimky pro posuzování nemocí z povolání a sledování vývoje zdravotního stavu při lékařských preventivních prohlídkách u nemocí z povolání a po skončení rizikové práce¹⁵, které jsou hrazeny z veřejného zdravotního pojištění.¹⁶ Cena

¹⁰ Viz ustanovení § 2 odst. 2 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

¹¹ Viz ustanovení § 29 odst. 2 písm. b) zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování

¹² Viz ustanovení § 53 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

¹³ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7, str. 13.

¹⁴ Viz čl. 12 Úmluvy MOP č. 161, o závodních zdravotních službách

¹⁵ Viz ustanovení § 58 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

¹⁶ MACH, Jan. *Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování: Zákon o specifických zdravotních službách*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-103-5, str. 646.

pracovnílékařských služeb se může lišit v závislosti na konkrétním poskytovateli a je vhodné ji upravit ve smlouvě o poskytování pracovnílékařských služeb, o které bude pojednáno v další kapitole. Je potřeba uvést, že je povinností zaměstnance se pracovnílékařským službám podrobit.¹⁷ Povinnost zaměstnance podrobit se pracovnílékařským prohlídkám jako nejdůležitější části pracovnílékařských služeb vyplývá i ze ZP.¹⁸ Nepodrobení se pracovnílékařským službám, především pak pracovnílékařským prohlídkám, může být považováno za porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů, které se vztahují k jím vykonávané práci, kdy s ním zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr výpovědí, případně i okamžitě zrušit pracovní poměr.¹⁹

1.2.1 Poskytovatel pracovnílékařských služeb

Každý zaměstnavatel má povinnost zajistit pro výkon práce na svých pracovištích poskytovatele pracovnílékařských služeb, se kterým pro tyto účely musí uzavřít písemnou smlouvu.²⁰ Co se týče povahy této smlouvy, bude se jednat o tzv. inominátní (nepojmenovanou) smlouvu, která je uzavírána podle ustanovení § 1746 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku.²¹ Ze ZP dále vyplývá povinnost zaměstnavatele svým zaměstnancům sdělit, u kterého konkrétního poskytovatele jim budou pracovnílékařské služby poskytnuty a jakým pracovnílékařským prohlídkám a vyšetřením jsou povinni se podrobit.²² ZSZS zároveň stanoví, kdo může poskytovatelem v oboru pracovnílékařských služeb být. Může se jednat buď o poskytovatele v oboru všeobecného praktického lékařství nebo poskytovatele v oboru pracovního lékařství. Jelikož pracovnílékařské služby spadají pod kategorii zdravotních služeb, může být poskytovatelem těchto služeb jak právnická, tak i fyzická osoba, a to za předpokladu, že má k poskytování zdravotních služeb příslušné oprávnění, které podle ustanovení § 15 odst. 1 písm. a) ZZS uděluje příslušný krajský úřad.²³ V odborné literatuře se lze setkat s kritikou

¹⁷ Viz ustanovení § 56 písm. a) zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

¹⁸ Viz ustanovení § 106 odst. 4 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁹ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnílékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7, str. 124.

²⁰ Viz ustanovení § 54 odst. 2 písm. a) zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

²¹ MACH, Jan. *Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování: Zákon o specifických zdravotních službách*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-103-5, str. 626.

²² Viz ustanovení § 103 odst. 1 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²³ Viz ustanovení § 2 odst. 1 zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách

nižších požadavků na vzdělání poskytovatelů pracovnělékařských služeb, respektive posuzujících lékařů v České republice, ve srovnání s některými okolními státy, například Německem. Kritizována je především skutečnost, že ZSZS nezakotvil povinnost povinného doplňkového vzdělání v oboru pracovního lékařství pro všeobecné praktické lékaře a způsobil příliš velkou liberalizaci, která má negativní dopady na kvalitu poskytovaných služeb.²⁴ Poskytovatelé, se kterými jsem měl možnost hovořit, jsou si této skutečnosti vědomi. Na druhou stranu ovšem dodávají, že si nejsou jistí, zda je zpřísnování podmínek pro poskytovatele tou správnou cestou, neboť zaměstnavatelé se již nyní potýkají s problémy vhodného poskytovatele pracovnělékařských služeb nalézt. To je mimo jiné způsobeno i tím, že poskytovatel je vůči zaměstnavateli a zaměstnanci odpovědný za případnou škodu, která může oběma stranám pracovněprávního vztahu vzniknout. Typicky například z důvodu chybného posudkového závěru nebo poskytnutím nesprávné rady. Poskytovatel je zároveň odpovědný i za případné správní delikty, které vyplývají jak ze ZSZS (tyto přestupky, včetně sankcí za ně, jsou uvedeny v ustanovení § 90 ZSZS), tak i ZZS nebo ZOVZ (ustanovení § 92h ZOVZ). Vyloučit se ovšem nedá ani případná disciplinární odpovědnost, kterou by řešila Česká lékařská komora. V krajním případě by tak mohlo dojít až k vyloučení z lékařské komory. Jako poslední připadá v úvahu i trestní odpovědnost poskytovatele (například z důvodu neoprávněného nakládání s osobními údaji pacienta). Ačkoliv podání trestního oznámení na poskytovatele nebude zřejmě příliš časté, je potřeba počítat i s touto možností.²⁵ I tyto důvody tak můžou přispívat k tomu, že jsou poskytovatelé, především pak všeobecní praktičtí lékaři, k uzavírání smluv o poskytování pracovnělékařských služeb se zaměstnavateli poněkud zdrženliví.

Jak je již uvedeno výše, každý zaměstnavatel má povinnost uzavřít písemnou smlouvu s poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Povinnost zajišťovat pro zaměstnance pracovnělékařské služby vyplývá přímo i ze ZP.²⁶ ZSZS blíže nespecifikuje, co má být obsahem smlouvy mezi poskytovatelem a zaměstnavatelem. Z odborné literatury vyplývá, že smlouva by měla obsahovat především závazek poskytovatele poskytovat pracovnělékařské služby v takovém

²⁴ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5, str.17.

²⁵ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7, str. 139-152.

²⁶ Viz ustanovení § 224 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

rozsahu, které požaduje zákon a vyhláška o PLS a zároveň závazek zaměstnavatele tyto služby odebrat, ujednání o rozsahu poskytovaných služeb, ujednání o finanční odměně pro poskytovatele, místo a čas poskytování pracovnělékařských služeb, ujednání o případném přenosu části služeb na jiného poskytovatele, způsob předávání žádostí a lékařských posudků, ujednání o případném omezení odpovědnosti, sankcích a ujednání o způsobu ukončení smlouvy.²⁷ Není vyloučeno, aby měl zaměstnavatel uzavřenou smlouvu s více poskytovateli, což ostatně vyplývá i z vyhlášky o PLS. To je vhodné zejména v případě, kdy má zaměstnavatel více zaměstnanců a pracoviště na různých místech.²⁸ Novela ZSZS s účinností od 1. listopadu 2017 zavedla pojem tzv. pověřeného poskytovatele. Tento institut spočívá v tom, že poskytovatel pracovnělékařských služeb, který má o poskytování pracovnělékařských služeb se zaměstnavatelem uzavřenou smlouvu, může některou součást pracovnělékařských služeb zajistit prostřednictvím jiného poskytovatele na základě písemné smlouvy, kterou primární poskytovatel s pověřeným poskytovatelem musí uzavřít. To ovšem pouze za předpokladu, že je takový postup dohodnut v písemné smlouvě se zaměstnavatelem, čímž je myšlena smlouva o poskytování pracovnělékařských služeb, kterou uzavřel zaměstnavatel s primárním poskytovatelem. Pokud pověřený poskytovatel posuzuje zdravotní způsobilost zaměstnanců, vydává lékařský posudek svým jménem. ZSZS zároveň stanoví, že smlouva mezi poskytovateli má obsahovat ujednání o tom, jakou část pracovnělékařských služeb bude pověřený poskytovatel vykonávat, místo poskytování pracovnělékařských služeb, jakým způsobem budou mezi poskytovateli předávány informace o poskytovaných zdravotních službách a způsob, jakým bude pověřený poskytovatel seznámen s pracovními podmínkami a riziky na pracovišti před tím, než zahájí poskytování pracovnělékařských služeb a také vždy při změně rizik na pracovišti nebo pracovních podmínek.²⁹ Z odborné literatury vyplývá, že možnost zajištění části pracovnělékařských služeb pověřeným poskytovatelem je vhodné především v případech, kdy mají zaměstnavatelé své pobočky v různých městech.³⁰ Komentářová literatura k institutu pověřeného poskytovatele uvádí, že umožnění zajistit některé části

²⁷ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7, str. 29-30.

²⁸ Viz ustanovení § 3 odst. 1 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče.

²⁹ Viz ustanovení § 57a zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

³⁰ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7, str. 37.

pracovnílékařských služeb jiným poskytovatelem bylo reakcí na nedostatek poskytovatelů, kteří by byli schopni zajistit veškeré pracovnílékařské služby. Možnost smluvního zajištění určité části pracovnílékařských služeb jiným poskytovatelem by tak měla rozšířit nabídku poskytovatelů pracovnílékařských služeb.³¹

Podle ZSZS je dále možné, aby zaměstnavatelé, kteří mají oprávnění k poskytování zdravotních služeb v oboru pracovního a všeobecného praktického lékařství, zajišťovali pracovnílékařské služby prostřednictvím svých zaměstnanců. Těmito zaměstnanci mohou být lékaři se specializovanou způsobilostí nebo se zvláštní odbornou způsobilostí v oboru pracovního lékařství nebo specializovanou způsobilostí v oboru všeobecné praktické lékařství a další zdravotnický personál, který se podílí na poskytování pracovnílékařských služeb, se kterými zaměstnavatel uzavřel pracovníprávní nebo obdobný vztah. Možnost zajišťovat pracovnílékařské služby prostřednictvím vlastních zaměstnanců nicméně může být poněkud problematická. ZSZS sice stanoví, že zaměstnavatel je povinen zajistit odbornou nezávislost svých vlastních zaměstnanců, kteří pracovnílékařské služby poskytují, je ovšem otázkou, zda je to v případě pracovníprávního vztahu, tedy vztahu nadřízenosti a podřízenosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, možné zaručit. Dle mého názoru je i otázkou, zda je výše uvedená právní úprava v souladu s Úmluvou č. 161, o závodních zdravotních službách, ze které vyplývá, že personál, který poskytuje závodní zdravotní služby (pracovnílékařské služby) má být plně pracovní nezávislý na zaměstnavateli.³² Kritice je tato právní úprava podrobená i v odborné literatuře. Například Jakub Tomšej má pochybnosti o tom, zda v praxi může být zajištěna odborná nezávislost lékaře, který jako zaměstnanec zajišťuje pracovnílékařské služby, na zaměstnavateli. Zároveň poukazuje i na problematiku odpovědnosti za škodu, kdy v tomto případě bude lékař odpovídat zaměstnavateli (podle ZSZS je to v tomto případě právě zaměstnavatel, kdo je poskytovatelem pracovnílékařských služeb) pouze podle ZP, což může mít negativní dopad na motivaci k řádnému poskytování pracovnílékařských služeb. Významným problémem je i fakt, že může docházet k únikům informací o zdravotním stavu zaměstnanců, ke kterým zaměstnavatel (jak je nicméně uvedeno výše, v tomto

³¹ MACH, Jan. *Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování: Zákon o specifických zdravotních službách*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-103-5, str. 645.

³² Viz čl. 10 Úmluvy č. 161, o závodních zdravotních službách

případě zároveň poskytovatel) nemá mít přístup.³³ Jelikož zajišťování pracovnělékařských služeb prostřednictvím vlastních zaměstnanců využívají především větší zdravotnická zařízení (typicky například fakultní nemocnice), hovořil jsem na toto téma i se zástupkyní přednosta Kliniky pracovního lékařství Fakultní nemocnice Plzeň. Z rozhovoru vyplynulo, že přístup k informacím o zdravotním stavu zaměstnanců mají pouze zaměstnanci Kliniky pracovního lékařství, respektive posuzující lékaři, a nedochází tak k tomu, že by se tyto informace dostaly například k managementu nemocnice. Zároveň si není vědoma toho, že by ze strany vedení nemocnice byl na posuzující lékaře vyvíjen nátlak, například kvůli závěrům lékařských posudků. Odborná nestrannost je tak dle jejího názoru zaručena. Možnost zajistit pracovnělékařské služby prostřednictvím vlastních zaměstnanců považuje za pozitivní, především s ohledem na to, že nemocnice nemusí uzavírat smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb s externím poskytovatelem.

V případě, že zaměstnanci vykonávají u zaměstnavatele práci, která je v tzv. čisté kategorii první, tedy práci v první kategorii, jejíž součástí není činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny v prováděcím právním předpise (jedná se o vyhlášku o PLS, konkrétně o část II přílohy č. 2 k této vyhlášce) nebo jiném právním předpise, může zaměstnavatel vysílat tyto zaměstnance na prohlídky k jejich registrujícímu poskytovateli (všeobecnému praktickému lékaři).³⁴ Registrující poskytovatel je pro účely provedení pracovnělékařské prohlídky a vydání lékařského posudku považován za poskytovatele pracovnělékařských služeb a má povinnost pracovnělékařskou prohlídku, včetně vydání lékařského posudku, provést. Nemůže tedy žádost zaměstnavatele, na základě které se pracovnělékařské prohlídky provádějí, odmítnout. Ostatní povinnosti poskytovatelů pracovnělékařských služeb, kromě povinnosti dát bezodkladně podnět zaměstnavateli k vyžádání mimořádné prohlídky, pokud obdrží informaci od ošetřujícího lékaře o důvodném podezření, že změnou zdravotního stavu pacienta došlo u tohoto pacienta ke změně zdravotní způsobilosti, případně, že pacientův zdravotní stav nesplňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byl posuzován, plnit nemusí.³⁵ Záleží čistě na zaměstnavateli, zda zaměstnancům, kteří splňují podmínky podle ZSZS, umožní podrobit se

³³ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7, 32-34.

³⁴ Viz ustanovení § 54 odst. 2 písm. b) zákona č. 373/2011 Sb., o pracovnělékařských službách

³⁵ Viz ustanovení § 54 odst. 3 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

pracovnílékařským prohlídkám u jejich registrujících poskytovatelů, či nikoliv. Zaměstnanci nemají nárok požadovat, aby tak zaměstnavatel učinil. Pokud se nicméně zaměstnavatel takto rozhodne, mají povinnost se pracovnílékařské prohlídce u jejich registrujícího poskytovatele podrobit.³⁶ Je otázkou, zda v případě posuzování zdravotní způsobilosti registrujícím poskytovatelem dochází mezi ním a zaměstnavatelem k uzavření smlouvy. Zatímco Bořivoj Šubrt je toho názoru, že v tomto případě zaměstnavatel s registrujícím poskytovatelem smlouvu neuzavírá³⁷, podle Jakuba Tomšeje mezi zaměstnavatelem a registrujícím poskytovatelem dochází k uzavření konkludentní smlouvy ad hoc na základě žádosti o provedení pracovnílékařské prohlídky odeslané zaměstnavatelem a její akceptací ze strany poskytovatele, kdy provede pracovnílékařskou prohlídku a vydá lékařský posudek.³⁸ Osobně se přikláním k názoru Jakuba Tomšeje, a to i s ohledem na to, že jak Jakub Tomšej dále poznamenává, poskytovatel takto bude zaměstnavateli odpovědný za případnou škodu.³⁹ Novela ZSZS s účinností od 1. listopadu 2017 znamenala pro zaměstnavatele výrazné ulehčení, co se týče zajišťování části pracovnílékařských služeb, které se týkají poradenství a dohledu, a to právě pro ty případy, kdy jsou zaměstnanci vysíláni na pracovnílékařské prohlídky ke svým registrujícím poskytovatelům (zaměstnanci v tzv. čisté kategorii první). ZSZS totiž nyní umožňuje, aby ostatní části pracovnílékařských služeb, tedy poradenství a dohled, a to za předpokladu, že je to důvodné pro ochranu zdraví zaměstnanců, zajišťoval zaměstnavatel prostřednictvím poskytovatele pracovnílékařských služeb, se kterým uzavře pro poskytování konkrétní služby smlouvu ad hoc, která navíc nemusí být ani písemná. Zaměstnavatel tedy v takovém případě nemusí mít uzavřenou písemnou smlouvu s poskytovatelem pracovnílékařských služeb.⁴⁰ Komentářová literatura k tomu uvádí, že tato změna právní úpravy byla reakcí na obtížnou realizovatelnost předchozí povinnosti zaměstnavatele smluvně zajistit veškeré součásti pracovnílékařských služeb bez ohledu na rizikovost práce. Důvody, kdy je potřeba zajistit pracovnílékařské služby

³⁶ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnílékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7, str. 27-28.

³⁷ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnílékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5, str. 85.

³⁸ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnílékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7, str. 31.

³⁹ Tamtéž

⁴⁰ Tamtéž

nad rámec pracovnělékařských prohlídek, jsou spatřovány především ve vyšší nemocnosti nebo úrazovosti zaměstnanců.⁴¹ Pokud by došlo ke změně kategorizace práce do kategorie vyšší, než je kategorie první, případně ke změně činnosti, pro kterou jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny vyhláškou o PLS nebo jiným právním předpisem, musí zaměstnavatel nejpozději do 3 měsíců ode dne, kdy k takové změně došlo, uzavřít novou smlouvu s poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo dosavadní smlouvu doplnit o ty služby, které předtím nevyžadoval.⁴²

V odborné literatuře je popsán i postup, jak postupovat v případech, kdy zaměstnavatel nemá smluvního poskytovatele pracovnělékařských služeb. Předně je třeba konstatovat, že kromě výše uvedené výjimky v tzv. čisté kategorii první, je povinností každého zaměstnavatele smluvního poskytovatele pracovnělékařských služeb mít. V případě, že tomu tak není, zaměstnavatel porušuje svoji zákonnou povinnost a vystavuje se tak riziku pokuty ze strany krajské hygienické stanice, která může dosahovat až výše 1 000 000 Kč.⁴³ Situace, kdy zaměstnavatel nemá smluvního poskytovatele ovšem nesmí být na újmu zaměstnanci, který má oprávněný zájem na tom, aby mu byl vydán lékařský posudek o jeho zdravotní způsobilosti k práci. V takovém případě může, ačkoliv k tomu nemá právní povinnost, vydat lékařský posudek registrující poskytovatel zaměstnance, a to buď na základě svého vlastního úsudku nebo žádosti zaměstnance.⁴⁴ V odborné literatuře je zároveň odkazováno na rozsudek Nejvyššího soudu, ve kterém Nejvyšší soud dospěl k závěru, že „*teprve tehdy, nepůsobí-li u zaměstnavatele lékař závodní preventivní péče, přichází v úvahu pro výkon lékařské posudkové činnosti lékař zvolený zaměstnancem*“.⁴⁵

1.2.2 Pracovnělékařské prohlídky

Z hlediska posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci lze za nejdůležitější součást pracovnělékařských služeb považovat provádění

⁴¹ MACH, Jan. *Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování: Zákon o specifických zdravotních službách*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-103-5, str. 625-626.

⁴² Viz ustanovení § 54 odst. 2 písm. c) zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

⁴³ Viz ustanovení § 92h odst. 7 písm. a) a § 92h odst. 9 písm. c) zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví

⁴⁴ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5, str. 93-94.

⁴⁵ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2013 sp. zn. 21 Cdo 2669/2012

pracovnílékařských prohlídek. V rámci těchto prohlídek dochází k posouzení zdravotního stavu zaměstnance, na základě kterého je pak vydán lékařský posudek, který obsahuje jeden ze zákonem předvídaných závěrů o tom, zda je zaměstnanec k posuzované práci zdravotně způsobilý, či nikoliv, případně za jakých omezení. Druhy pracovnílékařských prohlídek, včetně jejich obsahu, rozsahu a účelu, jsou obsaženy v prováděcím právním předpise k ZSZS, konkrétně ve vyhlášce o PLS. Podle této vyhlášky je hlavní náplní pracovnílékařských služeb, při kterých dochází k hodnocení zdravotního stavu zaměstnanců nebo osob, které se o zaměstnání ucházejí, mimo jiné, zjišťování vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na jejich zdravotní stav, vývoj zdravotního stavu a posouzení zdravotní způsobilosti k práci, včetně hodnocení výsledků sledování zátěže organismu zaměstnanců působením rizikových faktorů pracovního prostředí, zpracování rozborů vzniku a příčin pracovních úrazů, výskytu nemocí z povolání, případně ohrožení nemocí z povolání, případně nemocí, které souvisejí s prací a sledování vlivů rizikových faktorů pracovních podmínek.⁴⁶ Co se týče účelu provádění pracovnílékařských prohlídek, vyhláška o PLS stanoví, že tímto účelem je vyloučení nemocí, vad nebo stavů, které omezují nebo přímo vylučují zdravotní způsobilost ke konkrétní práci.⁴⁷

Posuzující lékař musí mít k posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance dostatek informací, ze kterých bude moci vycházet. Vyhláška o PLS tak stanoví, že při hodnocení zdravotního stavu zaměstnance za účelem posouzení jeho zdravotní způsobilosti k práci, vychází posuzující lékař především z informací, které získá při dohledu na pracovišti zaměstnavatele, respektive nad výkonem práce (to by neplatilo v případě, kdy by pracovnílékařskou prohlídku vykonával registrující poskytovatel), dále na základě písemné žádosti zaměstnavatele o pracovnílékařskou prohlídku, závěrů základního vyšetření, případně i dalších odborných vyšetření a z výpisu ze zdravotnické dokumentace, kterou o zaměstnanci vede jeho registrující poskytovatel (jeho praktický lékař), a to za předpokladu, že zákon nebo vyhláška o PLS tento výpis požaduje.⁴⁸ Na tomto místě považuji za vhodné jednotlivé zdroje informací o zdravotním stavu zaměstnance blíže rozebrat.

⁴⁶ Viz ustanovení § 2 písm. a) vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnílékařských službách a některých druzích posudkové péče

⁴⁷ Viz ustanovení § 6 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnílékařských službách a některých druzích posudkové péče

⁴⁸ Viz ustanovení § 6 odst. 2 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnílékařských službách a některých druzích posudkové péče

Pro každou pracovnělékařskou prohlídku je zásadní žádost o provedení pracovnělékařské prohlídky. ZSZS stanoví zaměstnavateli povinnost vybavit zaměstnance při odeslání na pracovnělékařskou prohlídku žádostí, která musí splňovat určité náležitosti. Tyto náležitosti jsou uvedené ve vyhlášce o PLS, případně mohou být uvedeny i v dalších právních předpisech, které upravují požadavky na zdravotní způsobilost nebo zjištění zdravotního stavu.⁴⁹ Podrobné náležitosti žádosti o provedení prohlídky lze nalézt v ustanovení § 15 vyhlášky o PLS. Žádost musí obsahovat identifikační údaje zaměstnavatele, identifikační údaje zaměstnance nebo osoby, která se o práci uchází, údaje o pracovním zařazení zaměstnance (pokud se jedná o uchazeče o zaměstnání, tak údaje o jeho předpokládaném zařazení), dále pak údaje o druhu práce, režimu práce, o rizikových faktorech ve vztahu ke konkrétní vykonávané práci, kategorii práce (určené na základě míry jednotlivých rizikových faktorů dle rozhodujících rizikových faktorů pracovních podmínek), pokud by se jednalo o výstupní prohlídku, je potřeba uvést ještě údaj o době expozice příslušnému rizikovému faktoru, a to pro potřeby následné prohlídky. Dále je v žádosti potřeba uvést i druh pracovnělékařské prohlídky, která má být provedena a důvod jejího provedení.⁵⁰

Kromě pravidelného dohledu na pracovišti tak posuzující lékař získává informace o konkrétní práci a pracovních podmínkách, za kterých je tato práce vykonávána, právě z žádosti o provedení pracovnělékařské prohlídky. Z odborné literatury vyplývá, že řada zaměstnavatelů má s vyplňováním žádostí potíže, kdy například nesprávně uvedou název práce, který zaměstnanec vykonává. Dalším častým problémem pak bývá příliš široké vymezení druhu práce, což může pro posuzujícího lékaře představovat nepříjemné komplikace, protože například ani neví, jaká další odborná vyšetření má provést a k jaké konkrétní práci je vlastně zdravotní způsobilost zaměstnance posuzována. To samé platí i pro prvně jmenovaný případ. Do žádosti se tak doporučuje uvést co nejpřesnější údaje, a to jak o druhu práce, tak i o pracovním zařazení konkrétního zaměstnance.⁵¹ Existence tohoto problému mi byla potvrzena i jedním z poskytovatelů pracovnělékařských služeb, se kterým jsem měl možnost hovořit.

⁴⁹ Viz ustanovení § 55 odst. 1 písm. d) zákona č. 373/2011, o specifických zdravotních službách

⁵⁰ Viz ustanovení § 15 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče

⁵¹ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5, str. 166.

Jestliže posuzující lékař čerpá informace o vykonávané práci a pracovních podmínkách z žádosti o provedení pracovnělékařské prohlídky, podstatný podklad o zdravotním stavu zaměstnance představuje zdravotnická dokumentace. Ze ZSZS vyplývá, že lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci nebo o zdravotním stavu zaměstnance vydává poskytovatel pracovnělékařských služeb, respektive posuzující lékař, mimo jiné, na základě výpisu ze zdravotnické dokumentace, kterou o posuzované osobě vede její registrující poskytovatel (praktický lékař), a to za předpokladu, že posuzovaná osoba takového registrujícího poskytovatele má.⁵² Právní úpravu zdravotnické dokumentace nalezneme v ZZS. Z něj vyplývá, že zaměstnanec jako posuzovaná osoba a další osoby v zákoně uvedené, si mohou o výpis ze zdravotnické dokumentace vedené jejich registrujícím poskytovatelem požádat.⁵³ Je důležité poznamenat, že pořízení výpisu ze zdravotnické dokumentace si musí posuzovaná osoba uhradit sama a cena se může lišit v závislosti na ceníku registrujícího poskytovatele. Vzhledem k tomu, že hrazení pracovnělékařských služeb je povinností zaměstnavatele, měl by zaměstnavatel zaměstnanci následně proplatit i poplatek za výpis ze zdravotnické dokumentace. Registrující poskytovatel má na vydání výpisu poměrně dlouhou dobu, která činí 10 pracovních dnů ode dne obdržení žádosti. Zároveň je potřeba pamatovat na to, že výpis lze použít nejdéle v době 90 dnů ode dne jeho vydání.⁵⁴ Novela ZSZS s účinností od 1. listopadu 2017 umožňuje zjednodušení v podobě možného vydání tzv. potvrzení o nezměněném zdravotním stavu, pokud je vydáván pro stejný účel posouzení zdravotního stavu nebo zdravotního způsobilosti. Zároveň musí být splněna podmínka, že o výpis požádal ten samý poskytovatel, který již dříve vydal lékařský posudek a od posledního vydaného výpisu nedošlo ke změně zdravotního stavu posuzované osoby.⁵⁵ Z rozhovoru s jedním z poskytovatelů pracovnělékařských služeb vyplynulo, že v praxi si poskytovatelé pracovnělékařských služeb výpis zajistí zpravidla prostřednictvím zaměstnance, což je v souladu se ZSZS, který v ustanovení § 42a odst. 4 toto umožňuje. Zaměstnanec jako posuzovaná osoba má pak povinnost výpis obstarat. Není ovšem vyloučeno, aby si poskytovatel, respektive posuzující lékař, vyžádal výpis sám. ZSZS a vyhláška o PLS ovšem stanoví i výjimky, kdy výpis, případně potvrzení o nezměněném zdravotním stavu

⁵² Viz ustanovení § 42 odst. 1 písm. b) zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

⁵³ Viz ustanovení § 65 odst. 1 zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách

⁵⁴ Viz ustanovení § 42a odst. 2 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

⁵⁵ Viz ustanovení § 42a odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

nejdou potřeba. ZSZS stanoví, že výpis nebo potvrzení není třeba požadovat v případě, kdy se z hlediska důvodů posouzení zdravotního stavu a zdravotní způsobilosti, případně jiných podkladů, nejedná o nezbytnost. ZSZS dále odkazuje na prováděcí právní předpis, tedy vyhlášku o PLS.⁵⁶ Z ustanovení § 12 odst. 4 vyhlášky o PLS vyplývá, že výpis ze zdravotnické dokumentace nebude potřeba v případě některých mimořádných prohlídek, konkrétně se jedná o mimořádné prohlídky podle ustanovení § 12 odst. 2 písm. a) až d) nebo písm. f) bodu 1 a 2 nebo odst. 3 písm. b) vyhlášky o PLS, a to za předpokladu, že od vydání posledního lékařského posudku uplynula doba kratší než 6 měsíců. Dalším případem, kdy není potřeba požadovat výpis je výstupní prohlídka. O jednotlivých druzích pracovnělékařských prohlídek bude pojednáno dále. Z odborné literatury vyplývá, že posuzující lékař si nicméně úsudek o tom, zda je nutné vyžadovat výpis ze zdravotnické dokumentace může udělat sám, bez ohledu na vyhlášku o PLS.⁵⁷ Problematické jsou případy, kdy zaměstnanec nemá žádného registrujícího poskytovatele, případně se jedná o zahraničního zaměstnance, který má svého registrujícího poskytovatele v cizině. V případě, že zaměstnanec nemá registrujícího poskytovatele nezbytvá posuzujícímu lékaři než zdravotní stav zaměstnance posoudit na základě jiných podkladů. Vodítko do jisté míry dává i vyhláška o PLS, která umožňuje základní vyšetření doplnit o další odborná vyšetření v případě, že posuzovaná osoba nemá registrujícího poskytovatele, a je to důvodné pro vyloučení nemocí, která omezují nebo vylučují zdravotní způsobilost k práci. Skutečnost, že osoba nemá žádného registrujícího poskytovatele se poznamená do zdravotnické dokumentace o pracovnělékařských službách.⁵⁸ Lze tedy konstatovat, že v takovém případě je potřeba, aby posuzující lékař získal dostatek informací o zdravotním stavu zaměstnance primárně ze základního a případně dalších odborných vyšetření. V případě cizinců, kteří mají registrujícího poskytovatele v zahraničí, může posuzující lékař požadovat výpis ze zdravotnické dokumentace, ke kterému je navíc přiložen i úředně ověřený překlad do českého jazyka, to neplatí o výpisu ve slovenském jazyce.⁵⁹ Poskytovateli

⁵⁶ Viz ustanovení § 42a odst. 3 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

⁵⁷ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5, str. 213.

⁵⁸ Viz ustanovení § 7 odst. 2 písm. d) bod 2 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče

⁵⁹ Viz ustanovení § 42 odst. 1 písm. b) zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

pracovnílékařských služeb mi nicméně bylo řečeno, že získání výpisu od cizích státních příslušníků je často velmi obtížné, dalo by se říci až nereálné a zdravotní stav je tedy nutné zjišťovat především na základě vyšetření v rámci pracovnílékařské prohlídky.

Kromě výše uvedených podkladů je pro posouzení zdravotního stavu a zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci klíčové provedení pracovnílékařské prohlídky. Součástí každé pracovnílékařské prohlídky je základní vyšetření. Základní vyšetření podle vyhlášky o PLS zahrnuje následující:

a) rozbor údajů o dosavadním vývoji zdravotního stavu a dosud prodělaných nemocech s cíleným zaměřením zejména na výskyt nemocí, které mohou omezit nebo vyloučit zdravotní způsobilost

b) pracovní anamnéza, především sledování odezvy organismu na výskyt rizikových faktorů

c) komplexní fyzikální vyšetření, včetně orientačního vyšetření sluchu, zraku, kůže a orientačního neurologického vyšetření, s důrazem na posouzení stavu a funkce orgánů a systémů, které budou zatěžovány při výkonu práce nebo přípravě na budoucí povolání a jeho výkonu, a s přihlédnutím k případné disabilitě posuzované osoby

d) základní chemické vyšetření moče ke zjištění přítomnosti bílkoviny, glukózy, ketonů, urobilinogenu, krve a pH moče⁶⁰

Nad rámec základního vyšetření, které posuzující lékař provádí vždy, je v některých případech nutné provést i další odborná vyšetření. Odborná vyšetření jsou prováděna specializovanými lékaři, k nimž zaměstnanec vysílá posuzující lékař. Vyhláška o PLS přímo stanoví, že další odborná vyšetření se provedou v případě, že tak stanoví jiný právní předpis, dále na základě rozhodnutí orgánu ochrany veřejného zdraví (krajské hygienické stanice) v případě mimořádné prohlídky nebo tak stanoví příloha č. 2 k vyhlášce o PLS. Další odborná vyšetření může ovšem indikovat i sám posuzující lékař, a to za předpokladu, že je to potřebné k vyloučení nemocí, které omezují nebo vylučují zdravotní způsobilost k práci, případně to vyžadují pracovní podmínky, a pokud posuzovaná osoba nemá

⁶⁰ Viz ustanovení § 7 odst. 1 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnílékařských službách a některých druzích posudkové péče

registrujícího poskytovatele a podle zjištění zdravotního stavu v rámci základního vyšetření je to důvodné k vyloučení nemocí, které omezují nebo vylučují zdravotní způsobilost k práci. Vyhláška o PLS uvádí ještě případ, kdy posuzující lékař může další odborné vyšetření indikovat na základě zhodnocení ukazatelů biologických expozičních testů, případně jiných vyšetření a jejich dynamiky za účelem sledování zátěže organismu působením rizikových faktorů.⁶¹ Další odborná vyšetření mohou být provedena až po základním vyšetření.⁶² Jak nicméně poznamenává Jakub Tomšej, posuzující lékař nemůže uložit posuzované osobě další odborná vyšetření nad rámec zákona nebo vyhlášky o PLS. Typicky by se tak mohlo jednat o případy, kdy by posuzující lékař vyslal zaměstnance na další odborné vyšetření, které by s ohledem na zaměstnancem vykonávanou práci nebylo vůbec relevantní. V takovém případě by posuzovaná osoba mohla teoreticky toto vyšetření odmítnout a pokud by posuzující lékař odmítl vydat z tohoto důvodu lékařský posudek, mohla by posuzovaná osoba dle názoru Jakuba Tomšeje proti poskytovateli pracovnělékařských služeb podat žalobu, na základě které by soud měl poskytovateli uložit povinnost lékařský posudek vydat.⁶³

1.2.2.1 Posuzování zdravotní způsobilosti, rizikové faktory a kategorizace prací

Pro účely pracovnělékařských služeb, včetně pracovnělékařských prohlídek a posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců k práci, je zásadní pojem tzv. rizikových faktorů pracovních podmínek a z nich se odvíjející kategorizace práce. Vyhláška o PLS stanoví, že zdravotní způsobilost posuzované osoby je posuzována vždy ve vztahu ke všem rizikovým faktorům, které jsou součástí výkonu práce nebo činnosti, a dále pracovním podmínkám, za nichž je práce nebo činnost vykonávána.⁶⁴ Podmínky zdravotní způsobilosti ovšem v případě některých povolání mohou být obsaženy i v dalších speciálních právních předpisech, které budou mít přednost před obecnou právní úpravou a posuzovaná osoba tedy musí splnit podmínky zdravotní způsobilosti v nich obsažených (namátkou lze jmenovat například zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních

⁶¹ Viz ustanovení § 7 odst. 2 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče

⁶² Viz ustanovení § 7 odst. 4 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče

⁶³ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7, str. 54-55.

⁶⁴ Viz ustanovení § 6 odst. 4 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče

sborů a jeho prováděcí vyhlášku č. 226/2019 Sb., o zdravotní způsobilosti ke službě v bezpečnostních sborech nebo vyhlášku Ministerstva dopravy č. 101/1995 Sb., kterou se vydává Řád pro zdravotní způsobilost osob při provozování dráhy a drážní dopravy). Rizikové faktory jsou uvedeny v příloze č. 2 vyhlášky o PLS. Ke každému rizikovému faktoru jsou přiřazena odborná vyšetření, která je potřeba při výskytu takového faktoru provést a dále i nemoci, které omezují nebo vylučují zdravotní způsobilost zaměstnance k práci. Rizikové faktory pracovních podmínek lze definovat jako negativní podmínky či vlastnosti pracovního prostředí, které mají vliv na zdravotní náročnost vykonávané práce.⁶⁵ Z vyhlášky č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli vyplývá, že rozeznáváme celkem 13 rizikových faktorů pracovního prostředí, mezi které patří prach, chemické látky a směsi, hluk, vibrace, neionizující záření, fyzická zátěž, pracovní poloha, zátěž teplem, zátěž chladem, psychická zátěž, zraková zátěž, práce s biologickými činiteli a práce ve zvýšeném tlaku vzduchu.⁶⁶

Jak je již naznačeno výše, definování a vyhodnocení jednotlivých rizikových faktorů pracovních podmínek hraje klíčovou roli i při kategorizaci práce. Z hlediska vyhodnocování konkrétních rizikových faktorů považuji za vhodné uvést i další právní předpisy, které se jich týkají, kdy se jedná především o zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. Toto nařízení uvádí podrobné členění rizikových faktorů, hygienické limity, způsob jejich zjišťování a hodnocení a minimální rozsah opatření k ochraně zdraví zaměstnance. Dalšími důležitými právními předpisy pak jsou nařízení vlády č. 272/2011 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací a nařízení vlády č. 291/2015 Sb., o ochraně zdraví před neionizujícím zářením. Povinnost zaměstnavatele ke kategorizaci prací vyplývá ze zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví. Ten stanoví, že se práce zařazují do 4 kategorií, a to

⁶⁵ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnílékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5, str. 155.

⁶⁶ Viz příloha č. 1 k vyhlášce č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli

podle míry výskytu faktorů, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců. Podrobněji pak proces kategorizace prací upravuje výše uvedená vyhláška č. 432/2003 Sb. Výsledná kategorie práce vychází z jednotlivých, tzv. dílčích rizikových faktorů, kdy rozhodující je ten faktor, případně faktory, s nejvyšší kategorií rizika.⁶⁷ Jednotlivé kategorie rizika práce vyjadřují, jak vysoké je riziko ohrožení zdraví, přičemž první kategorie nepředstavuje významnější riziko pro ohrožení zdraví a naopak kategorie čtvrtá představuje riziko vysoké, které nelze vyloučit ani při používání ochranných opatření.⁶⁸ Práce, které jsou zařazeny do třetí a čtvrté kategorie jsou označovány jako práce rizikové, do rizikových prací se dále řadí i práce v kategorii druhé, které jsou na základě rozhodnutí orgánu ochrany veřejného zdraví (krajské hygienické stanice) označeny jako rizikové, případně to o nich stanoví zvláštní právní předpis. Rizikovou prací je taková práce, při níž hrozí nebezpečí vzniku nemoci z povolání, případně jiné nemoci související s prací.⁶⁹ O zařazení prací do kategorie první a druhé rozhoduje zaměstnavatel zpravidla sám, a to do 30 kalendářních dnů ode dne, kdy došlo k zahájení jejich výkonu. Práce, které zaměstnavatel zařadil do druhé kategorie, je navíc povinen neprodleně oznámit příslušnému orgánu ochrany veřejného zdraví. O zařazení prací do kategorie třetí a čtvrté rozhoduje příslušný orgán ochrany veřejného zdraví, tedy krajská hygienická stanice, a to na základě žádosti, kterou musí zaměstnavatel podat do 30 kalendářních dnů ode dne zahájení výkonu prací.⁷⁰

Výsledná kategorie práce a kategorizace jednotlivých dílčích rizikových faktorů pracovních podmínek je zásadní z několika důvodů. Předně se z kategorie práce odvíjí obsah a periodicita pracovnělékařských prohlídek, kdy dalším kritériem je ještě věk zaměstnance, jak bude uvedeno dále. Od kategorie práce se odvíjí i celkový rozsah poskytovaných pracovnělékařských služeb.⁷¹ Dílčí rizikové faktory pracovních podmínek mají dále vliv na odborná vyšetření, která se při výskytu těchto faktorů musí provést a dále jsou pro posuzujícího lékaře podstatné z hlediska vyloučení nemocí, které ve vztahu k těmto faktorům omezují nebo vylučují zdravotní způsobilost k práci. Jak je již uvedeno výše, je ovšem potřeba

⁶⁷ Viz ustanovení § 3 odst. 2 vyhlášky č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli

⁶⁸ Viz ustanovení § 3 odst. 1 tamtéž

⁶⁹ Viz ustanovení § 39 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví

⁷⁰ Viz ustanovení § 37 odst. 2 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví

⁷¹ Viz ustanovení § 4 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče

pamatovat na to, že podmínky zdravotní způsobilosti mohou být uvedeny i ve speciálních právních předpisech, které mají přednost před obecnou právní úpravou. Na tomto místě považuji za vhodné uvést i pojem tzv. rizik ohrožení zdraví. Tato rizika jsou uvedena v části II. přílohy č. 2 vyhlášky o PLS a souvisejí s určitými typy činností, respektive povolání. I v případě rizik ohrožení zdraví jsou uvedeny nemoci, které vylučují zdravotní způsobilost k práci a nemoci, u kterých jsou nutná další odborná vyšetření. Rizika ohrožení zdraví již ale zpravidla nemají vliv na kategorizaci práce. Rizikové faktory pracovních podmínek a rizika ohrožení zdraví lze podřadit pod nadřazenou kategorii tzv. rizikových faktorů pracovního prostředí. V žádosti o provedení pracovnělékařské prohlídky by zaměstnavatel měl uvést jak výslednou kategorii práce, tak i jednotlivé dílčí faktory, případně uvést i riziko ohrožení zdraví, což vyplývá i z vyhlášky o PLS.⁷² Jak nicméně vyplynulo z rozhovoru s poskytovatelem pracovnělékařských služeb, může zdravotní nezpůsobilost zaměstnance konstatovat i na základě jiných nemocí, v příloze vyhlášky (a zřejmě i ve zvláštních právních předpisech) neuvedených. To potvrzují i odborná literatura.⁷³

1.2.2.2 Pracovnělékařská prohlídka jako překážka v práci

Zaměstnavatel by měl zaměstnance vysílat na pracovnělékařskou prohlídku v pracovní době. Toto pravidlo vyplývá i z Úmluvy č. 161, o závodních zdravotních službách, která stanoví, že dohled nad zdravím pracovníků se má konat, pokud možno v pracovní době, zároveň pro zaměstnance nesmí představovat ztrátu na výdělků a má být pro něj bezplatný.⁷⁴ Na toto pravidlo navazuje i česká právní úprava, kdy v příloze k nařízení č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, konkrétně v bodu 2 stanoví, že zaměstnanci, který se podrobil pracovnělékařské prohlídce se poskytne pracovní volno na nezbytně nutnou dobu. Povinnost zaměstnavatele nahradit zaměstnanci, který absolvoval pracovnělékařskou prohlídku, ztrátu na výdělků ve výši průměrného výdělků, případně ve výši rozdílu mezi náhradou mzdy nebo platu dle § 192 ZP nebo nemocenským a průměrným výdělkem pak vyplývá ze ZP.⁷⁵ Jak

⁷² Viz ustanovení § 15 odst. 1 písm. c) vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče

⁷³ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7, str. 53.

⁷⁴ Viz čl. 12 Úmluvy MOP č. 161, o závodních zdravotních službách

⁷⁵ Viz ustanovení § 103 odst. 1 písm. e) zákona č. 260/2006 Sb., zákoník práce

vyplývá z odborné literatury, je důležité stanovit, co lze považovat za nezbytně nutnou dobu, po kterou má být zaměstnanci poskytnuto volno a za kterou mu také náleží náhrada mzdy. Za tuto nezbytně nutnou dobu tak lze považovat dobu přepravy k poskytovateli pracovnělékařských služeb, provedení pracovnělékařské prohlídky, včetně doby čekání a cestu zpět na pracoviště, případně do místa pobytu. Pokud je v rámci pracovnělékařské prohlídky nutné provést i další odborná vyšetření a požádat o výpis ze zdravotnické dokumentace, za nezbytně nutnou dobu je možné považovat i dobu, která byla potřebná k získání výpisu a dobu provádění odborných vyšetření.⁷⁶ V případě, že zaměstnanci vzniknou finanční náklady z důvodu absolvování cesty za poskytovatelem pracovnělékařských služeb, zaměstnavatel mu musí tyto náklady uhradit.⁷⁷ V praxi se může stát, že zaměstnanci se v souvislosti s dostavením se na pracovnělékařskou prohlídku přihodí úraz. V takovém případě by se jednalo o pracovní úraz, protože podle ustanovení § 274 odst. 1 ZP jsou vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb, která jsou prováděná na příkaz zaměstnavatele považována za úkon v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.⁷⁸

Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel by měl zaměstnance vysílat na pracovnělékařské prohlídky především v jejich pracovní době a zároveň jim musí proplatit náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Pokud je zaměstnanec nucen za poskytovatelem pracovnělékařských služeb cestovat, zaměstnavatel mu musí proplatit i tyto náklady, což se bude týkat především jízdného. Závěrem považuji za vhodné zmínit i situaci, kdy zaměstnavatel fakticky nemůže zaměstnance na pracovnělékařskou prohlídku vyslat v pracovní době, protože poskytovatel pracovnělékařských služeb v takové době ani neordinuje. Ačkoliv tyto případy nebudou tak časté, typicky se bude jednat například o noční práce. S ohledem na čl. 12 Úmluvy MOP č. 161, o závodních zdravotních službách, ze kterého vyplývá, že dohled nad zdravím pracovníků se má konat, pokud možno v pracovní době, by zaměstnavatel v případě, kdy objektivně není možné zaměstnance k poskytovateli vyslat v pracovní době, měl mít možnost ho k poskytovateli vyslat i mimo pracovní

⁷⁶ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5, str. 174.

⁷⁷ Tamtéž

⁷⁸ DANDOVÁ, Eva. Může být pracovnělékařská prohlídka provedena v osobním volnu zaměstnance? *BOZPinfo.cz* [online]. 7. 3. 2016 [cit. 2021-9-14]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/muze-byt-pracovnelekaraska-prohlidka-provedena-v-osobnim-volnu-zamestnanec>

dobu a zaměstnanec by měl povinnost se pracovnělékařské prohlídce podrobit, jelikož pro něj ze zákona vyplývá povinnost pracovnělékařskou prohlídku absolvovat. Tento názor zastává i Jakub Tomšej, který zároveň konstatuje, že jelikož zaměstnanci v takovém případě nebude náležet náhrada mzdy, může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci náhradní finanční plnění.⁷⁹

1.2.2.3 Druhy pracovnělékařských prohlídek

Pracovnělékařské prohlídky lze podle Jakuba Tomšejce rozdělit na prohlídky v užším a širším slova smyslu. Mezi prohlídky v užším slova smyslu lze zařadit takové prohlídky, v rámci kterých dochází k posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci. Budou jimi tedy vstupní, periodická a mimořádná pracovnělékařská prohlídka. O pracovnělékařských prohlídkách v širším smyslu lze hovořit v případě, kdy účelem těchto prohlídek není posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci, ale pouze posouzení jeho zdravotního stavu, a to za účelem posouzení možných dopadů výkonu práce na zaměstnancovo zdraví. Jedná se o prohlídku výstupní a následnou.⁸⁰ V následujících kapitolách rozeberu jednotlivé druhy pracovnělékařských prohlídek blíže.

1.2.2.3.1 Vstupní prohlídka

Vstupní prohlídka je jako jediná upravena jak v ZSZS, tak i ve vyhlášce o PLS. Ačkoliv ZSZS se zmiňuje pouze o vstupní prohlídce osoby, která se uchází o zaměstnání, vyhláška o PLS stanoví, že vstupní prohlídka se provádí i před změnou druhu práce, případně před převedením zaměstnance na jinou práci, a to za předpokladu, že se jedná o práci, která je vykonávána za odlišných podmínek než předchozí práce, ke které byla posuzována zdravotní způsobilost zaměstnance. Takovými odlišnými podmínkami se rozumí navýšení rizikových faktorů minimálně o jeden, případně jejich změna nebo zařazení zaměstnance k výkonu rizikové práce.⁸¹ Účelem vstupní prohlídky je zajištění, aby k výkonu práce s předpokládanou zdravotní náročností nebyla zařazena osoba, jejíž zdravotní způsobilost zařazení k takové práci neodpovídá.⁸²

⁷⁹ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7, str. 61.

⁸⁰ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7, str. 51.

⁸¹ Viz ustanovení § 10 odst. 2 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče

⁸² Viz ustanovení § 10 odst. 1 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče

Pokud se jedná o vstupní prohlídku prováděnou u osoby, která se uchází o zaměstnání, je povinností zaměstnavatele zajistit vstupní prohlídku vždy před vznikem pracovního poměru nebo vztahu obdobného (služební poměr) pracovněprávnímu vztahu a dále i v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohod o pracovní činnosti a dohod o provedení práce, a to za předpokladu, pokud má být osoba, která se o zaměstnání uchází, zařazena k rizikové práci (kategorie druhá riziková, třetí a čtvrtá) nebo má být součástí práce činnosti, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny vyhláškou o PLS nebo jiným právním předpisem. V případě, že má zaměstnavatel pochybnosti o zdravotní způsobilosti osoby, která se o práci uchází, může vstupní lékařskou prohlídku vyžadovat i tehdy, pokud se nejedná o rizikovou práci.⁸³ Možnost provedení vstupní prohlídky před vznikem pracovního poměru, což znamená přede dnem nástupu do práce nebo dnem uvedeným jako den jmenování na vedoucí pracovní místo⁸⁴, přinesla až novela ZSZS s účinností od 1. listopadu 2017. Do té doby bylo nutné vstupní prohlídku provést před uzavřením pracovního poměru, tedy před uzavřením pracovní smlouvy. Jak vyplývá z komentářové literatury, tato změna právní úpravy byla reakcí na problematické situace, které vznikaly v případech, kdy byla pracovní smlouva podepisována s větším časovým odstupem před vznikem pracovního poměru. Pokud tak došlo k tomu, že vstupní prohlídka byla provedena před podpisem pracovní smlouvy, ve které byl den nástupu do práce sjednán za více jak 90 dnů, bylo před nástupem do práce nutné provést další vstupní prohlídku, a to z důvodu možnosti uplatnění lékařského posudku z původní vstupní prohlídky maximálně ve lhůtě 90 dnů od jeho vydání.⁸⁵ Této právní úpravě nyní odpovídá i znění ZP, který stanoví, že je povinností zaměstnavatele zajistit provedení vstupní prohlídky před vznikem pracovního poměru v případech, které stanoví zvláštní právní předpis.⁸⁶

S ohledem na možnost provést vstupní prohlídku až před vznikem pracovního poměru se doporučuje, aby pro případy, kdy by na základě lékařské prohlídky byl zaměstnanec shledán zdravotně nezpůsobilým, byla v pracovní

⁸³ Viz ustanovení § 59 odst. 1 písm. b) zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

⁸⁴ Viz ustanovení § 36 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁸⁵ MACH, Jan. *Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování: Zákon o specifických zdravotních službách*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-103-5, str. 653.

⁸⁶ Viz ustanovení § 32 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

smlouvě sjednána podmínka, že pracovní poměr vznikne za předpokladu, že uchazeč o zaměstnání bude shledán zdravotně způsobilým ke konkrétní práci.⁸⁷

Pokud se uchazeč o zaměstnání nepodrobí vstupní prohlídce, je na něj vzhledem k výkonu práce, ke které má být zařazen, pohlíženo jako na zdravotně nezpůsobilého, což ostatně platí i v případě jiných druhů pracovnělékařských prohlídek, v rámci kterých je posuzována zdravotní způsobilost k práci.⁸⁸ V odborné literatuře se objevily úvahy nad tím, jak toto ustanovení ZSZS vykládat. Zákon totiž používá výraz „považuje se za zdravotně nezpůsobilou“, což lze vykládat tak, že se jedná o právní fikci, kterou by ovšem nebylo možné vyvrátit. Jak poznamenává Jakub Tomšej, v případě, kdy by zaměstnavatel zařadil zaměstnance k práci bez toho, aniž by došlo k provedení vstupní prohlídky, bylo by nutné na takového zaměstnance hledět jako na zdravotně nezpůsobilého po celou dobu trvání pracovního poměru, a to i za předpokladu, že by se později vstupní prohlídce podrobil a byl by shledán zdravotně způsobilým k dané práci. Zaměstnavateli by tak nezbylo nic jiného než pracovní poměr se zaměstnancem ukončit a případně provést novou vstupní prohlídku. Jakub Tomšej tedy zastává názor, že na výše uvedené ustanovení je potřeba hledět jako na vyvratitelnou právní domněnku, kdy zaměstnanec má být za zdravotně nezpůsobilého považován pouze do té doby, než se vstupní prohlídce podrobí a bude tak na jisto postaveno, zda zdravotně způsobilý je, či není.⁸⁹ S tímto názorem Jakuba Tomšeje se plně ztotožňuji. Bylo by nešťastné, kdyby zaměstnavatel spolu se zaměstnancem neměli mít možnost napravit případnou chybu v podobě opomenutí provedení vstupní prohlídky před vznikem pracovního poměru, ačkoliv by jinak byl zaměstnanec k dané práci zdravotně způsobilý.

Vstupní lékařskou prohlídku si uchazeč o zaměstnání hradí sám. Jedná se tak do jisté míry o výjimku z pravidla, že pracovnělékařské služby hradí zaměstnavatel. Pokud nicméně dojde k uzavření pracovněprávního nebo obdobného vztahu, zaměstnavatel má povinnost náklady za vstupní prohlídku zaměstnanci proplatit. Pokud k uzavření pracovněprávního nebo obdobného vztahu nedojde, zaměstnavatel tuto povinnost nemá, ZSZS nicméně umožňuje, aby i v tomto případě zaměstnavatel zaměstnanci náklady na vstupní prohlídku uhradil,

⁸⁷ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5, str. 178.

⁸⁸ Viz ustanovení § 59 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

⁸⁹ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7, str. 65-66.

pokud se na tom vzájemně dohodnou, případně by tak stanovil jiný právní předpis. Pokud se jedná o práci v noci, zaměstnavatel hradí vstupní prohlídku vždy, tedy i v případě, že ke vzniku pracovněprávního nebo obdobného vztahu nedojde.⁹⁰ To samé platí i pro prohlídky v případě mladistvých zaměstnanců.⁹¹

1.2.2.3.2 Periodická prohlídka

Právní úprava předpokládá, že v průběhu času může u zaměstnance dojít ke zhoršení zdravotního stavu, a to jak z důvodu výkonu práce, respektive pracovních podmínek, za kterých je práce vykonávána, tak i mimopracovních příčin, například kvůli přibývajícím věku zaměstnance. Účelem periodické prohlídky je tak včasné zjištění změny zdravotního stavu zaměstnance, kdy by další výkon práce mohl vést k poškození zdraví, buď zaměstnance samotného, nebo poškození zdraví jiných osob.⁹² Periodicita jednotlivých prohlídek se určuje na základě kategorie práce a věku zaměstnance. Z vyhlášky o PLS vyplývají následující intervaly pro jednotlivé kategorie práce:

- a) v případě kategorie první se periodické prohlídky provádějí jednou za 6 let, nebo jednou za 4 roky, pokud zaměstnanec dovršil 50 let věku, v tomto případě se prohlídka poprvé provede v návaznosti na výše uvedenou prohlídku
- b) v případě kategorie druhé se prohlídka provádí jednou za 4 roky, nebo jednou za 2 roky, pokud zaměstnanec dovršil 50 let věku, kdy se stejně jako v prvním případě tato prohlídka poprvé provede v návaznosti na prohlídku s delším intervalem
- c) v případě kategorie druhé rizikové a kategorie třetí se periodická prohlídka provádí jednou za 2 roky
- d) v případě kategorie čtvrté jednou za 1 rok⁹³

Zároveň vyhláška o PLS stanoví, že u zaměstnanců, kteří vykonávají práci nebo činnost, jejíž součástí je riziko ohrožení zdraví, se periodická prohlídka provede jednou za 4 roky a pokud by se jednalo o zaměstnance, který dovršil 50 let, tak jednou za 2 roky, poprvé opět v návaznosti na prohlídku s delším časovým intervalem. To ovšem platí pouze v případě, že není pro provedení periodické

⁹⁰ Viz ustanovení § 59 odst. 2 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

⁹¹ Viz ustanovení § 247 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁹² Viz ustanovení § 11 odst. 1 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče

⁹³ Viz ustanovení § 11 odst. 2 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče

prohlídky stanovena kratší lhůta dle výše uvedených intervalů pro jednotlivé kategorie práce.⁹⁴ Vzhledem k výše uvedenému je ovšem potřeba myslet na to, že jiný právní předpis (vyhláška o PLS demonstrativně uvádí například zákon č. 263/2016 Sb., atomový zákon nebo zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů) nebo příloha č. 2 k vyhlášce o PLS může stanovit odlišné intervaly periodických prohlídek, kdy v takovém případě bude mít zvláštní právní úprava přednost před obecnou.⁹⁵

Vyhláška o PLS dále stanoví, že periodické prohlídky se provádí i v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to za předpokladu, že se jedná o práce stejného druhu a takový druh práce je na základě těchto dohod vykonáván opakovaně a součet dob, po které je práce opakovaně vykonávána, je delší než lhůta pro provedení periodické prohlídky podle vyhlášky o PLS, případně jiného právního předpisu. Periodické prohlídky u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je nutné provádět také tehdy, pokud to zaměstnavatel vyžaduje.⁹⁶

Z odborné literatury vyplývá, že pro výše uvedené lhůty se neuplatní úprava běhu času podle ustanovení § 605 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku. Právní účinky lékařského posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance tak nastávají zásadně dnem, kdy končí platnost předchozího lékařského posudku. O ostatních případech bude pojednáno v dalších kapitolách.⁹⁷ Den, který je rozhodný pro určení termínu periodické prohlídky stanovuje po novelizaci vyhláška o PLS. Ta stanoví, že tímto rozhodným dnem je den vydání lékařského posudku na základě vstupní prohlídky, případně tzv. plnohodnotné mimořádné prohlídky nebo periodické prohlídky, pokud dosavadní lékařský posudek pozbyl platnosti. Pokud se jedná o práce konané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, u kterých není nutná vstupní prohlídka, rozhodným dnem pro termín periodické prohlídky je den započetí výkonu práce. Z toho vyplývá, že ačkoliv v případě dohod není nutné vždy provést vstupní prohlídku, periodickou prohlídku už provádět nutné je, samozřejmě za předpokladu, že se jedná o stejný druh práce a práce bude vykonávána po požadovanou dobu, případně to bude požadovat

⁹⁴ Viz ustanovení § 11 odst. 3 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče

⁹⁵ Viz ustanovení § 11 odst. 4 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče

⁹⁶ Viz ustanovení § 11 odst. 5 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče

⁹⁷ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5, str. 190.

zaměstnavatel.⁹⁸ Dále je třeba pamatovat i na ustanovení § 43 odst. 2 ZSZS, který stanoví, že pokud se jedná o pravidelně se opakující prohlídky, lhůty k jejich provedení, které jsou stanoveny vyhláškou o PLS nebo jiným právním předpisem, včetně platnosti lékařského posudku, se provedením lékařské prohlídky nemění. To platí ovšem za předpokladu, že se nebude jednat o posudek se závěrem o zdravotní nezpůsobilosti, dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti nebo zdravotní způsobilosti s podmínkou, která je stanovena poprvé. To znamená, že ačkoliv bude lékařský posudek vydán před tím, než je stanovena mezní lhůta k provedení periodické prohlídky, nebude to mít vliv na platnost předchozího lékařského posudku, ani pro běh lhůty k provedení další periodické prohlídky. Na další periodickou prohlídku může zaměstnavatel zaměstnance vyslat nejdříve 90 dnů před tím, než skončí platnost předchozího posudku.⁹⁹ S ohledem na možná další odborná vyšetření, která jsou potřebná k posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci, lze doporučit, aby zaměstnavatelé vysílali zaměstnance na periodické prohlídky, pokud možno s předstihem. Samozřejmě při dodržení výše uvedeného ustanovení, tedy ne dříve než 90 dnů před skončením platnosti předchozího posudku, kdy může být provedena periodická prohlídka.

1.2.2.3.3 Mimořádná prohlídka

Z hlediska zjišťování případné dlouhodobé ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci, je kromě výše popsané periodické prohlídky, nejpodstatnějším druhem pracovnělékařské prohlídky mimořádná prohlídka. Účelem provedení mimořádné prohlídky je zjištění zdravotního stavu zaměstnance v průběhu výkonu práce, a to tehdy, jestliže existuje důvodný předpoklad, že u zaměstnance došlo ke ztrátě nebo změně zdravotní způsobilosti k práci, a dále také tehdy, pokud by došlo ke zvýšení míry rizika již dříve zohledněného rizikového faktoru. Lze tedy shrnout, že mimořádnou prohlídku je nutné provést tehdy, pokud je nutné posoudit zdravotní stav, respektive zdravotní způsobilost zaměstnance k práci dříve, než je lhůta pro provedení periodické prohlídky.

Ze ZSZS vyplývá, že zaměstnavatel má povinnost odeslat zaměstnance na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku tehdy, pokud o to zaměstnanec

⁹⁸ Viz ustanovení § 11 odst. 6 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče

⁹⁹ Viz ustanovení § 43 odst. 2 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

požádal.¹⁰⁰ Odborná literatura k tomu uvádí, že zaměstnanec může o mimořádnou prohlídku požádat i bez uvedení důvodu a zároveň v podstatě kdykoliv, jelikož interval mezi jednotlivými mimořádnými prohlídkami není stanoven.¹⁰¹ Zaměstnavatel má rovněž právo zaměstnance na mimořádnou prohlídku vyslat, ovšem pouze za předpokladu, že má pochybnosti o jeho zdravotní způsobilosti k práci.¹⁰² ZSZS dále zaměstnavateli stanoví povinnost zaměstnance na mimořádnou prohlídku vyslat tehdy, pokud obdrží podnět od ošetřujícího lékaře, který má důvodné podezření, že došlo ke změně zdravotní způsobilosti zaměstnance nebo takový podnět obdrží od poskytovatele pracovnělékařských služeb.¹⁰³ Vyhláška o PLS pak stanoví další případy, kdy se mimořádná prohlídka provede. Jde o případy, kdy mimořádnou prohlídku nařídí orgán ochrany veřejného zdraví, případně tak stanoví zákon o využívání jaderné energie a ionizujícího záření, dále v případech, kdy to v určitém období vyžaduje zdravotní náročnost pracovních podmínek, došlo ke zvýšení míry rizika u rizikového faktoru, ke kterému již byla posuzována zdravotní způsobilost nebo bylo opakovaně zjištěno překročení limitní hodnoty ukazatelů biologického expozičního testu, případně závěrů jiných vyšetření, které jsou prováděné za účelem sledování zátěže organismu působením rizikových faktorů. Posuzující lékař může iniciovat provedení mimořádné prohlídky v případě, že v rámci pracovnělékařské prohlídky zjistil natolik závažnou změnu zdravotního stavu zaměstnance, že předpokládá změnu zdravotní způsobilosti v kratší době, než je lhůta pro periodickou prohlídku. Z hlediska pracovních úrazů a případně i nemocí z povolání je ovšem nejpodstatnější povinnost provedení mimořádné prohlídky v případě, kdy byl přerušen výkon práce z důvodu nemoci na dobu delší než 8 týdnů (to se netýká prací v kategorii první a pokud nejde o práci či činnost, jejíž součástí je riziko ohrožení zdraví, případně tak stanoví jiný právní předpis), dále z důvodu úrazu s těžkými následky a nemoci, která byla spojena s bezvědomím, případně jiné těžké újmy na zdraví. Mimořádná prohlídka se provede i z jiných než výše uvedených důvodů, a to za předpokladu, že byl výkon práce přerušen na dobu delší než je 6 měsíců.

¹⁰⁰ Viz ustanovení § 55 odst. 1 písm. e) zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

¹⁰¹ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7, str. 70.

¹⁰² Viz ustanovení § 55 odst. 2 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

¹⁰³ Viz ustanovení § 55 odst. 1 písm. e) zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

Jakmile se zaměstnanec navrátí do práce, je potřeba mimořádnou prohlídku provést nejdéle do 5 pracovních dnů ode dne, kdy zaměstnanec znovu započal výkon práce.¹⁰⁴ Vyhláška tedy umožňuje, aby zaměstnanec, byť po velmi krátkou dobu, teoreticky vykonával práci, ke které, například po návratu z dočasné pracovní neschopnosti, nemusí být zdravotně způsobilý. Podle mého názoru by bylo vhodnější, aby v těchto případech zaměstnavatel zaměstnance vyslal na mimořádnou prohlídku ještě před tím, než se zaměstnanec navrátí do práce. Tento postup je nicméně poněkud problematický s ohledem na již výše uvedené pravidlo, že by zaměstnavatel měl zaměstnance na pracovnělékařské prohlídky vysílat převážně v pracovní době. Podle Jakuba Tomšeje nicméně takový postup možný je, a to za předpokladu, že s ním zaměstnanec vysloví souhlas.¹⁰⁵

Co se týče vztahu mimořádné a periodické prohlídky, vyhláška o PLS stanoví, že provedením mimořádné prohlídky se nemění lhůta pro provedení periodické prohlídky. Z tohoto pravidla existují dvě výjimky, a to v případě, kdy byla mimořádná prohlídka provedena z důvodu zjištění natolik závažné změny zdravotního stavu, u které lze předpokládat, že dojde ke změně zdravotní způsobilosti zaměstnance dříve, než je lhůta pro provedení další periodické prohlídky a v případě mimořádné prohlídky po delší jak šestiměsíční absenci na pracovišti. V těchto dvou případech se stanoví nová lhůta pro provedení periodické prohlídky.¹⁰⁶ Odborná literatura označuje tyto mimořádné prohlídky jako tzv. plnohodnotné mimořádné prohlídky, a to z toho důvodu, že mají obsah i důsledky periodické prohlídky.¹⁰⁷

Vyhláška o PLS upravuje i případ, kdy dojde k souběhu mimořádné a periodické prohlídky. V takovém případě se provede prohlídka periodická, v rámci které se provedou i vyšetření, která jsou potřebná pro mimořádnou prohlídku.¹⁰⁸

¹⁰⁴ Viz ustanovení § 12 odst. 2 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče

¹⁰⁵ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7, str. 72.

¹⁰⁶ Viz ustanovení § 12 odst. 5 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče

¹⁰⁷ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5, str. 194.

¹⁰⁸ Viz ustanovení § 12 odst. 6 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče

1.2.2.3.4 Výstupní a následná prohlídka

Jak již bylo uvedeno výše, výstupní a následnou prohlídku lze označit jako prohlídku v širším smyslu, protože v rámci nich již nedochází k posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci, ale pouze k posouzení zdravotního stavu zaměstnance, aby se zjistilo, jaký dopad měla zaměstnancem vykonávaná práce na jeho zdraví po jejím ukončení.

Co se týče výstupní prohlídky, vyhláška o PLS stanoví, že jejím účelem je zjištění zdravotního stavu zaměstnance v době ukončení výkonu práce, kdy důraz má být kladen především na zjištění těch změn zdravotního stavu, kde lze předpokládat souvislost se zdravotní náročností vykonávané práce.¹⁰⁹ Výstupní prohlídka se musí provést v případech, kdy došlo k ukončení pracovněprávního nebo obdobného vztahu, jestliže zaměstnanec vykonával rizikovou práci (kategorie druhá riziková, třetí a čtvrtá), dále pokud u zaměstnance byla v době, kdy vykonával práci, uznána nemoc z povolání, případně ohrožení touto nemocí, ovšem za předpokladu, že stále trvají, a také v případě, že zaměstnanec v době výkonu práce utrpěl pracovní úraz a v příčinné souvislosti s takovým úrazem mu byla uznána opakovaná dočasná pracovní neschopnost, případně došlo k novému bodovému ohodnocení bolesti nebo ztížení společenského uplatnění podle nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Výstupní prohlídku je nutné provést i před převedením na jinou práci nebo změnou druhu práce, ale pouze za předpokladu, že ukončovaná práce byla prací rizikovou, případně pokud tak stanoví jiný právní předpis.¹¹⁰ Výstupní prohlídka může být provedena i na žádost zaměstnavatele nebo zaměstnance.¹¹¹ Na rozdíl od prohlídek, v rámci kterých dochází k posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnance, není výstupem z výstupní prohlídky lékařský posudek, ale potvrzení o provedení výstupní prohlídky.

Pokud jde o následnou prohlídku, ta se provádí za účelem včasného zjištění případných změn zdravotního stavu, které vznikly v souvislosti s prací, která byla vykonávána za podmínek, jejichž důsledky se mohou projevit i po skončení takové práce. Cílem je, aby se včas zajistila vhodná zdravotní péče a případně i odškodnění.

¹⁰⁹ Viz ustanovení § 13 odst. 1 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách

¹¹⁰ Viz ustanovení § 13 odst. 2 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče

¹¹¹ Viz ustanovení § 13 odst. 3 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče

Následná prohlídka se provádí pouze pokud tak stanoví orgán ochrany veřejného zdraví nebo jiný právní předpis. Ani v případě následné prohlídky se nevydává lékařský posudek.¹¹²

1.2.3 Poradenství a dohled

Kromě provádění pracovnělékařských prohlídek a vydávání lékařských posudků, jsou součástí pracovnělékařských služeb i poradenství a dohled. Obsah poradenství a dohledu je upraven ve vyhlášce o PLS. V případě poradenství se tak jedná například o poradenskou činnost ohledně ergonomie a fyziologie práce, psychologie práce, režimu práce, stanovení výkonových norem, dále poradenství ohledně zavádění nových technologií, látek a postupů, identifikace nebezpečí a hodnocení rizik při práci a při zařazování prací do kategorií atd.¹¹³ Z hlediska posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci hraje nezanedbatelnou roli dohled poskytovatele pracovnělékařských služeb na pracovišti zaměstnavatele. Kromě žádosti o provedení pracovnělékařské prohlídky, představuje dohled způsob, jakým se poskytovatel může dozvědět o pracovních podmínkách na pracovišti, včetně rizikových faktorů a zdravotní náročnosti vykonávaných prací. Podle vyhlášky o PLS představuje dohled jednak dohled na pracovištích zaměstnavatele, při kterém se zjišťují a hodnotí rizikové faktory práce, včetně dohledu v zařízení závodního stravování a dalších zařízení u zaměstnavatele, a dále také hodnocení rizik při, kterém poskytovatel využívá informace o míře vystavení zaměstnance rizikovým faktorům a výsledků analýzy výskytu nemocí z povolání, pracovních úrazů a nemocí, které souvisejí s prací. Poskytovatel také spolupracuje se zaměstnavatelem při vypracování návrhů na odstranění případných závad, a to včetně návrhu na zajištění měření rizikových faktorů pracovních podmínek.¹¹⁴

Pravidelný dohled je nutné vykonávat zpravidla minimálně jedenkrát za kalendářní rok, případně jedenkrát za 2 kalendářní roky, ovšem pouze za předpokladu, že jde o práce v tzv. čisté kategorii první, kdy jejich součástí není činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny buď v části II přílohy č. 2 vyhlášky o PLS nebo jiným právním předpisem. Při provádění dohledu poskytovatel zohlední zdravotní náročnost vykonávané práce a charakter

¹¹² Viz ustanovení § 14 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče

¹¹³ Viz ustanovení § 2 písm. b) vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče

¹¹⁴ Viz ustanovení § 2 písm. c) vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče

podmínek na pracovištích zaměstnavatele. Vyhláška o PLS výslovně stanoví, že dohled se vykonává na všech pracovištích zaměstnavatele.¹¹⁵

1.3 Lékařské posudky

Lékařský posudek je nejdůležitějším vyústěním pracovnělékařské prohlídky. Právě na základě lékařského posudku, který obsahuje jeden ze zákonem předvídaných závěrů o zdravotní způsobilosti zaměstnance, zaměstnavatel zařazuje zaměstnance ke konkrétní práci a případně činí některá další právní jednání, o kterých bude pohovořeno v dalších kapitolách. Zákonná úprava neobsahuje žádnou definici toho, co se rozumí lékařským posudkem. Jakub Tomšej lékařský posudek definuje jako „*právní jednání poskytovatele pracovnělékařských služeb nebo (v zákonem předvídaných případech) jiného poskytovatele zdravotních služeb, jímž tento poskytovatel zaměstnavateli poskytuje sjednanou službu v podobě odborného dobrozdání o tom, zda je zaměstnanec (popřípadě uchazeč o zaměstnání) způsobilý k výkonu určité konkrétní práce.*“¹¹⁶ Právní úpravu lékařského posudku nalezneme primárně v ZSZS a dále ve vyhlášce o PLS. Vzhledem k důležitosti lékařského posudku pro řadu pracovněprávních jednání, bude v následujících kapitolách pojednáno o procesu jeho vydávání, obsahu, právní účinnosti a platnosti, zákonem předvídaných závěrech a možnosti přezkumu lékařského posudku.

1.3.1 Vydání lékařského posudku

Jak je již uvedeno výše, lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci je vydáván na základě žádosti, kterou je zaměstnavatel povinen vybavit zaměstnance, případně uchazeče o zaměstnání, při odeslání na pracovnělékařskou prohlídku. Podle ZSZS je poskytovatel povinen vydat lékařský posudek nejdéle do 10 pracovních dnů ode dne, kdy obdrží žádost o provedení pracovnělékařské prohlídky. V případě lékařského posudku o nemoci z povolání nebo lékařského posudku, který je vydáván za účelem posouzení, jestli příčinou dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti k práci byl pracovní úraz nebo nemoc z povolání, činí lhůta 45 dnů.¹¹⁷ Je důležité upozornit na fakt, že do obdržení posledního

¹¹⁵ Viz ustanovení § 3 odst. 2 a 3 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče

¹¹⁶ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7, str. 75.

¹¹⁷ Viz ustanovení § 43 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

nutného podkladu, ze kterého posuzující lékař při posuzování zdravotní způsobilosti nebo zdravotního stavu vychází, výše uvedené lhůty neběží. Jak jsem již uvedl v předchozích kapitolách, s ohledem na výše uvedené je vhodné, aby zaměstnavatelé vysílali zaměstnance na pracovnělékařského prohlídky s předstihem, aby se vyvarovali situace, kdy by platnost předchozího posudku uplynula dříve, než bude vydán lékařský posudek nový. V souladu s názory, které se objevují v odborné literatuře, souhlasím s tím, že lhůty pro vydání lékařského posudku jsou až zbytečně dlouhé. V odborné literatuře se tedy lze setkat s doporučením, aby si zaměstnavatel s poskytovatelem ve smlouvě o poskytování pracovnělékařských služeb sjednal, že poskytovatel lékařský posudek vydá ihned po tom, co obdrží všechny potřebné podklady, zpravidla tedy výsledky odborných vyšetření. Lhůty pro vydání lékařského posudku začínají běžet dnem, který následuje po dni, ve kterém došlo k obdržení žádosti. Tyto lhůty tedy běží podle § 605 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku.¹¹⁸

V ZSZS je zároveň stanoveno, že lékařský posudek se nevydává v případě, kdy se posuzovaná osoba odmítne pracovnělékařské prohlídce, případně vyšetření, které je součástí této prohlídky, podrobit. Posuzující lékař je povinen takovou skutečnost zaznamenat do zdravotnické dokumentace, kterou o posuzované osobě vede.¹¹⁹ Odmítnutí podrobit se pracovnělékařské prohlídce má pro posuzovanou osobu velmi negativní následky. Na takovou osobu se totiž hledí jako na zdravotně nezpůsobilou, respektive osobu, která dlouhodobě pozbyla zdravotní způsobilost a jak jsem již výše uvedl, v případě, že pro takové odmítnutí nemá posuzovaná osoba žádný relevantní důvod, může se jednat o zvlášť hrubé porušení pracovních povinností zaměstnance a zaměstnavatel by s takovým zaměstnancem mohl okamžitě zrušit pracovní poměr.

1.3.2 Obsahové náležitosti lékařského posudku

Obsah lékařského posudku o zdravotní způsobilosti k práci, respektive jeho povinné náležitosti, upravuje jednak příloha č. 1 prováděcí vyhlášky č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci (dále jen „vyhláška o zdravotnické dokumentaci“) a dále vyhláška o PLS, případně pak speciální právní úprava. Podle přílohy č. 1

¹¹⁸ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5, str. 214.

¹¹⁹ Viz ustanovení § 43 odst. 7 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

vyhlášky o zdravotnické dokumentaci musí lékařský posudek obsahovat následující:

- a) identifikační údaje
 1. posuzované osoby v rozsahu jméno, popřípadě jména, příjmení, datum narození, adresa místa trvalého pobytu posuzované osoby, popřípadě místo pobytu na území České republiky, jde-li o cizince,
 2. poskytovatele, který lékařský posudek vydal, a to jméno, popřípadě jména, příjmení poskytovatele v případě fyzické osoby, obchodní firma nebo název poskytovatele v případě právnické osoby, adresa místa poskytování zdravotních služeb, identifikační číslo osoby, bylo-li přiděleno,
 3. posuzujícího lékaře, a to jméno, popřípadě jména, příjmení a podpis lékaře,
 4. pořadové číslo nebo jiné evidenční označení posudku,
- b) účel vydání posudku,
- c) posudkový závěr,
- d) poučení o možnosti podat návrh na přezkoumání a o možnosti vzdání se práva na přezkoumání,
- e) datum vydání posudku,
- f) datum ukončení platnosti posudku, pokud je třeba na základě zjištěného zdravotního stavu nebo zdravotní způsobilosti omezit jeho platnost, nebo pokud tak stanoví jiný právní předpis.¹²⁰

Odborná literatura nicméně uvádí, že povinnost uvést datum ukončení platnosti posudku podle písm. f) se pro účely pracovnělékařských služeb nepoužije, neboť v případě posuzování zdravotní způsobilosti k práci se dřívější ukončení platnosti posudku uvede termínem pro mimořádnou prohlídku, pokud je to potřeba. Je to z toho důvodu, že tento postup je upraven ve vyhlášce o PLS, která má jako zvláštní právní předpis před vyhláškou o zdravotnické dokumentaci přednost.¹²¹

Podle vyhlášky o PLS musí lékařský posudek obsahovat:

- a) identifikační údaje zaměstnavatele, a to
 1. obchodní firmu nebo název a adresu sídla zaměstnavatele nebo organizační složky zahraniční osoby na území České republiky,

¹²⁰ Viz bod 5 přílohy č. 1 vyhlášky č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci

¹²¹ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5, str. 217-218.

identifikační číslo osoby, bylo-li přiděleno, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,

2. adresu sídla, jméno, popřípadě jména, příjmení, datum narození, adresu místa trvalého pobytu, popřípadě místo pobytu na území České republiky, jde-li o cizince, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,

3. název, sídlo a identifikační číslo organizační složky státu nebo kraje nebo obce, je-li zaměstnavatelem stát, kraj nebo obec,

- b) údaje o pracovním zařazení posuzované osoby, dále údaje o druhu práce, režimu práce, o rizikových faktorech ve vztahu ke konkrétní práci, míře rizikových faktorů pracovních podmínek vyjádřené kategorií práce podle jednotlivých rozhodujících rizikových faktorů pracovních podmínek,
- c) posudkový závěr a
- d) termín provedení mimořádné prohlídky, je-li takový postup důvodný.¹²²

Zaměstnavatelé by si měli vždy ověřit, zda lékařský posudek má všechny požadované náležitosti. Pokud by je totiž neměl, nebylo by ho možné použít jako podklad pro navazující právní jednání, protože by nemohl způsobovat zamýšlené důsledky. To by se zřejmě týkalo především absence údajů o pracovním zařazení posuzované osoby a druhu práce nebo absence posudkového závěru.¹²³ Závěr, že soudy, správní úřady a jiné orgány z lékařského posudku vycházejí jen tehdy, pokud má všechny požadované náležitosti a zároveň nevzniknou žádné pochybnosti o jeho správnosti, vyslovil i Nejvyšší soud. V opačném případě by se případná ztráta zdravotní způsobilosti zaměstnance musela postavit na jisto dokazováním, a to prostřednictvím odborných vyjádření orgánů veřejné moci nebo znaleckých posudků.¹²⁴

Na tomto místě považuji za vhodné uvést, že jedinými údaji, které může poskytovatel pracovnělékařských služeb o zaměstnanci zaměstnavateli sdělovat, jsou pouze ty údaje, které odpovídají povinným náležitostem lékařského posudku. Je tak vyloučeno, aby poskytovatel zaměstnavateli podával informace o zdravotním

¹²² Viz ustanovení § 17 vyhlášky č. 79/2013 Sb. o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče

¹²³ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5, str. 218-219.

¹²⁴ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2014 sp. zn. 21 Cdo 983/2013

stavu zaměstnance nad rámec toho, co lze vyčíst z lékařského posudku, tedy například o konkrétních onemocněních zaměstnance.¹²⁵

1.3.3 Závěr lékařského posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance

Lze konstatovat, že závěr lékařského posudku je jeho nejpodstatnější náležitostí. Právě v posudkovém závěru posuzující lékař uvede, zda je posuzovaná osoba, tedy zaměstnanec, případně uchazeč o zaměstnání, zdravotně způsobilý ke konkrétní práci, či nikoliv. Ze ZSZS vyplývá, že lékařský posudek může obsahovat závěr, který stanoví, že posuzovaná osoba je zdravotně způsobilá, zdravotně způsobilá s podmínkou, zdravotně nezpůsobilá nebo že dlouhodobě pozbyla zdravotní způsobilost ke konkrétní práci. V případě, že se nejedná o posouzení zdravotní způsobilosti k práci, musí být ze závěru posudku zřejmé, že zdravotní stav posuzované osoby splňuje předpoklady, ke kterým byla posuzována. Je potřeba upozornit na to, že závěr o tom, že posuzovaná osoba je zdravotně nezpůsobilá, lze uvést pouze v případě posudku, který je vydáván v rámci vstupní prohlídky. V ostatních případech, tedy buď periodické nebo mimořádné prohlídky, je v závěru potřeba uvést, že posuzovaná osoba dlouhodobě pozbyla zdravotní způsobilost.¹²⁶ Od 1. listopadu 2017, to znamená od účinnosti novely ZSZS, již ZSZS obsahuje definici toho, co se rozumí dlouhodobým pozbytím zdravotní způsobilosti. Jedná se o stabilizovaný zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti zaměstnance, které jsou významné pro jeho schopnost vykonávat dosavadní práci, pokud takový zdravotní stav trvá déle než 180 dnů nebo to lze předpokládat, a zároveň by výkon takové práce vážně ohrozil zdraví zaměstnance.¹²⁷

Pro právní jednání, která na vydání lékařského posudku navazují, je zásadní, aby posuzující lékaři uváděli závěry lékařských posudků tak, jak to stanovuje ZSZS. To je důležité i s ohledem na znění ZP, který pro určitá právní jednání jako je výpověď podle § 52 písm. d) a e) ZP nebo převedení na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. a) a b) ZP, požaduje, aby zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost k práci dlouhodobě, což musí jasně vyplývat i ze závěru lékařského posudku. V případě, kdy by v závěru lékařského posudku bylo uvedeno například „zdravotně

¹²⁵ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7, str. 76.

¹²⁶ Viz ustanovení § 43 odst. 3 a 4 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

¹²⁷ Tamtéž

nezpůsobilý“ místo požadovaného „dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost“, by lékařský posudek s takto chybným závěrem nemohl být jako podklad pro výše uvedená právní jednání použit.

Jak bude popsáno v dalších kapitolách této práce, k problematice závěrů lékařských posudků se vyjádřil i Nejvyšší soud. Nejvyšší soud v jednom ze svých rozsudků v podstatě stanovil novou podstatnou náležitost lékařského posudku, a tou je příčina dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti. Aby tedy bylo možné na základě lékařského posudku se zaměstnancem platně rozvázat pracovní poměr, musí ze závěru lékařského posudku buď výslovně nebo alespoň bez zjevných pochybností vyplývat, jaká je příčina dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti k práci.¹²⁸ Jak bude nicméně uvedeno dále, Nejvyšší soud svůj názor na tuto otázku později změnil. Ačkoliv se závěr Nejvyššího soudu zdá být logický, je třeba poukázat na to, že v době vydání tohoto rozsudku ZSZS žádnou povinnost uvádět do závěru lékařského posudku i příčinu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti neobsahoval. Změnu přinesla až novela ZSZS s účinností od 1. listopadu 2017. ZSZS nyní stanoví, že pokud je lékařský posudek vydáván pro účely pracovněprávních vztahů, nikoliv tedy za účelem posouzení zdravotní způsobilosti k práci, ale pro určení, zda důvodem onemocnění byl pracovní úraz nebo nemoc z povolání, uvede se v závěru lékařského posudku o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti, zda posuzovaná osoba smí, nebo nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání.¹²⁹ To znamená, že v případech, kdy zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost, ale příčina tohoto pozbytí ještě není známa, vydá posuzující lékař nejprve posudek se závěrem o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti a až bude jasné, co bylo příčinou pozbytí zdravotní způsobilosti, vydá druhý lékařský posudek se závěrem o této příčině. Pokud již v době vydání posudku o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti je posuzujícímu lékaři známa příčina pozbytí zdravotní způsobilosti, respektive, zda touto příčinou je pracovní úraz nebo nemoc z povolání, může závěr o příčině pozbytí zdravotní způsobilosti uvést již v tomto posudku.

Z odborné literatury vyplývá, že pokud je příčinou dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti tzv. obecné onemocnění, posuzující lékař v závěru posudku uvede, že dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti není důsledkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, protože povinnost uvádět, že příčinou bylo obecné

¹²⁸ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2013 sp. zn. 21 Cdo 224/2013

¹²⁹ Viz ustanovení § 43 odst. 5 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

onemocnění ze ZSZS přímo nevyplývá. Zároveň je vyslovena domněnka, že pokud zaměstnanec žádný úraz neutrpěl a nebyla zjištěna ani nemoc z povolání, takový údaj by se v závěru posudku uvádět ani nemusel.¹³⁰ Osobně se nicméně domnívám, že pro vyloučení všech pochybností je vhodné, aby i v případě obecného onemocnění byla tato příčina dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti v závěru lékařského posudku uvedena.

Závěrem je potřeba uvést, že zaměstnavatel má povinnost se při zařazování zaměstnance k práci řídit závěrem lékařského posudku.¹³¹ To de facto vyplývá i z ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) ZP, který stanoví, že zaměstnavatel nesmí dopustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost neodpovídá jeho zdravotní způsobilosti. Pokud by zaměstnavatel zařadil zaměstnance k práci, ke které není zdravotně způsobilý, hrozí mu pokuta od orgánu ochrany veřejného zdraví (krajské hygienické stanice), a to až do výše 3 000 000 Kč.¹³² Pokutu za porušení povinností při zajišťování bezpečnosti práce podle § 101 až § 103 ZP, tedy včetně zařazení zaměstnance k práci, která neodpovídá jeho zdravotní způsobilosti, může zaměstnavateli udělit i inspekce práce, a to až do výše 2 000 000 Kč.¹³³ Z odborné literatury nicméně vyplývá, že by nemělo docházet k situacím, kdy by pokutu za totožný přestupek zároveň udělil jak orgán ochrany veřejného zdraví, tak i inspekce práce.¹³⁴ Zaměstnavatel by tedy měl postupovat podle závěru lékařského posudku o zdravotní způsobilosti nejen s ohledem na ochranu zdraví zaměstnance, ale i s ohledem na možné vysoké sankce, které mu při nerespektování závěru lékařského posudku hrozí.

1.3.4 Předání a právní účinky lékařského posudku

ZSZS stanoví poskytovateli pracovnělékařských služeb povinnost, aby zajistil neprodlené a prokazatelné předání lékařského posudku jednak posuzované osobě, a dále také osobě, která o vydání lékařského posudku požádala, tedy

¹³⁰ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5, str. 236.

¹³¹ Viz ustanovení § 55 odst. 1 písm. c) zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

¹³² Viz ustanovení § 92h odst. 4 písm. n) a § 92h odst. 9 písm. a) zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví

¹³³ Viz ustanovení § 17 odst. 1 písm. f) a § 17 odst. 2 písm. d) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

¹³⁴ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5, str. 300.

zaměstnavateli.¹³⁵ Poskytovatel si zároveň ponechá jedno vyhotovení lékařského posudku pro sebe, které založí do zdravotnické dokumentace, kterou o posuzované osobě vede.¹³⁶

Prokazatelným předáním lékařského posudku se podle ZSZS rozumí jednak převzetí posuzovanou osobou, tedy zaměstnancem a dále osobou, která o posouzení zdravotní způsobilosti požádala, tedy zaměstnavatelem, které musí být potvrzeno podpisem této osoby, zároveň se uvede i datum převzetí. Pokud je lékařský posudek předáván zaměstnavateli, případně pověřené osobě zaměstnavatele, je nutné uvést také číslo občanského průkazu a důvod, pro který byl lékařský posudek vydán. Potvrzení o tom, že došlo k prokazatelnému předání lékařského posudku se zakládá do zdravotnické dokumentace o posuzované osobě.¹³⁷ V souvislosti s předáváním lékařských posudků je potřeba upozornit na případy, kdy lékařský posudek předává zaměstnavateli posuzovaný zaměstnanec. Jak mi bylo řečeno jedním z poskytovatelů pracovnělékařských služeb, jedná se navíc o poměrně častou praxi. Proti tomuto postupu nelze nic namítat, je ovšem potřeba myslet na to, že by zaměstnanec měl být od zaměstnavatele písemně zmocněn k převzetí lékařského posudku místo zaměstnavatele. V takovém případě je pak datum předání lékařského posudku zaměstnavateli shodné s datem předání lékařského posudku zaměstnanci jako posuzované osobě a záleží tak dále již na zaměstnavateli, zda si od zaměstnance předání lékařského posudku zajistí.¹³⁸ Výše uvedené je podstatné z toho důvodu, že od data předání lékařského posudku běží lhůta pro podání návrhu na přezkum lékařského posudku, o čemž bude pohovořeno v následující kapitole. Poskytovatel by tedy na základě výše uvedeného postupu měl být schopen prokázat, že k předání lékařského posudku zaměstnavateli prostřednictvím zaměstnance došlo, a to včetně data předání.

Lékařský posudek může být doručen i prostřednictvím poštovních služeb, kdy v takovém případě musí být doručení doloženo doručenkou, a dále také elektronickým doručením, které musí být podepsané uznávaným elektronickým podpisem. Pokud by osoba, která je oprávněna k převzetí lékařského posudku,

¹³⁵ Viz ustanovení § 44 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

¹³⁶ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5, str. 237.

¹³⁷ Viz ustanovení § 44 odst. 2 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

¹³⁸ MACH, Jan. *Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování: Zákon o specifických zdravotních službách*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-103-5, str. 593-594.

odmítla posudek převzít, považuje se lékařský posudek také za prokazatelně předaný.¹³⁹

Co se týče právních účinků lékařského posudku, je třeba rozlišovat, zda závěr lékařského posudku zní, že posuzovaná osoba je zdravotně nezpůsobilá, zdravotně způsobilá s podmínkou (v případě, že je tato podmínka stanovena poprvé), případně že dlouhodobě pozbyla zdravotní způsobilost, nebo je v závěru lékařského posudku uvedeno, že posuzovaná osoba je zdravotně způsobilá nebo zdravotně způsobilá s podmínkou, a to za předpokladu, že je tato podmínka v lékařském posudku, který byl vydán pro stejný účel, uvedena opakovaně a spočívá v užívání kompenzačně upraveného zařízení (může se jednat například o upravené řízení automobilu) nebo zdravotnického prostředku (například brýle). V prvně uvedeném případě, tedy pokud je v závěru posudku uvedeno, že posuzovaná osoba je zdravotně nezpůsobilá, zdravotně způsobilá s podmínkou stanovenou poprvé nebo že dlouhodobě pozbyla zdravotní způsobilost, právní účinky posudku nastávají dnem jeho prokazatelného předání.¹⁴⁰ Na tomto místě je potřeba uvést, že ZSZS ukládá poskytovateli pracovnělékařských služeb, respektive posuzujícímu lékaři povinnost, aby v případě, že zjistí, že posuzovaná osoba není dále zdravotně způsobilá k činnosti, ke které byla posuzována, tedy že například dlouhodobě pozbyla zdravotní způsobilost k práci, oznámil takovou skutečnost jednak posuzované osobě (zaměstnanci) a také osobě, které uplatněním lékařského posudku vznikají práva nebo povinnosti (zaměstnavateli), pokud mu je tato osoba známa. Zaměstnanec jako posuzovaná osoba se v takovém případě bude považovat za osobu zdravotně nezpůsobilou až do té doby, než nastanou právní účinky nového lékařského posudku.¹⁴¹ Zaměstnavatel musí po tom, co mu posuzující lékař oznámí, že zaměstnanec není dále zdravotně způsobilý k jím vykonávané práci, takového zaměstnance ihned vyřadit z práce, ačkoliv mu lékařský posudek ještě nebyl předán.¹⁴²

Pokud je závěr lékařského posudku formulován tak, že je posuzovaná osoba pro danou činnost zdravotně způsobilá nebo zdravotně způsobilá s podmínkou, kdy tato podmínka je v lékařském posudku uvedena opakovaně a spočívá v užívání

¹³⁹ Viz ustanovení § 44 odst. 2 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

¹⁴⁰ Viz ustanovení § 44 odst. 4 písm. a) zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

¹⁴¹ Viz ustanovení § 45 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

¹⁴² ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5, str. 239.

kompenzačně upraveného zařízení nebo zdravotnického prostředku, nastávají právní účinky posudku dnem, kdy končí platnost předcházejícího lékařského posudku. Právní účinky posudku ovšem nenastanou dříve, než uplyne lhůta pro podání návrhu na přezkum posudku nebo dnem, kdy dojde k prokazatelnému doručení rozhodnutí o přezkoumání lékařského posudku správním úřadem. V praxi je ovšem často využívána možnost vzdát se práva na přezkoumání posudku, kdy v takovém případě nastávají právní účinky posudku prvním pracovním dnem, který následuje po dni, kdy tak učinila poslední osoba oprávněná vzdát se přezkoumání posudku.¹⁴³ Je tedy nutné, aby se přezkumu vzdal jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel. O možnostech přezkumu lékařských posudků bude nicméně pojednáno v další kapitole této práce.

Pokud se jedná o lékařské posudky, která jsou vydávány za účelem posouzení zdravotního stavu (typicky se bude jednat o posudky o uznání nemoci z povolání), právní účinky u nich nastávají až po uplynutí lhůty pro podání návrhu na přezkoumání posudku, případně dnem, kdy dojde k prokazatelnému doručení rozhodnutí správního úřadu, který lékařský posudek potvrdil.¹⁴⁴

Lékařský posudek pozbývá platnosti jednak uplynutím doby, na kterou byl vydán, dále dnem, kdy měla být provedena pracovnělékařská prohlídka a dnem, ve kterém nastaly právní účinky nově vydaného lékařského posudku vydaného pro stejný účel a za stejných podmínek jako posudek předcházející. Lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci pozbývá platnost také v případě ukončení pracovněprávního nebo obdobného vztahu. Je ovšem potřeba uvést, že pokud zaměstnavatel se zaměstnancem do 3 měsíců znovu uzavře pracovněprávního vztah, kdy zaměstnanec bude vykonávat stejnou práci za totožných podmínek a zároveň v době od ukončení pracovněprávního nebo obdobného vztahu nedošlo ke změně zdravotního stavu zaměstnance, předchozí lékařský posudek zůstává stále v platnosti. Zaměstnavatel ale může i v této situaci požadovat, aby byla provedena vstupní prohlídka.¹⁴⁵

Lékařský posudek lze pro účely jeho vydání, tedy i pro účely posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci, použít nejdéle do 90 kalendářních dnů od jeho vydání. Pokud by některá ze stran pracovněprávního vztahu s lékařským

¹⁴³ Viz ustanovení § 44 odst. 4 písm. b) zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

¹⁴⁴ Viz ustanovení § 44 odst. 4 písm. c) zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

¹⁴⁵ Viz ustanovení § 44 odst. 6 a odst. 7 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

posudkem nesouhlasila a podala návrh na jeho přezkoumání, je možné lékařský posudek uplatnit nejdéle do 10 pracovních dnů ode dne, kdy došlo k jeho prokazatelnému doručení správním úřadem, a to za předpokladu, že lékařský posudek správní úřad potvrdil.¹⁴⁶ Případná navazující právní jednání, které se budou opírat o závěry lékařského posudku, je tedy nutné učinit v rámci výše uvedené lhůty (například dání výpovědi z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti).

Jak jsem uvedl již výše, pokud lékařský posudek pozbyde platnost a zároveň ještě nebyl vydán nový posudek, který by nabyl právní účinky, považuje se posuzovaná osoba za zdravotně nezpůsobilou, tudíž je nutné, aby byla vyřazena z dosavadní práce, než dojde k vydání a právní účinnosti nového lékařského posudku. V případě, že by zaměstnavatel tak neučinil, porušuje tím právní předpisy na úseku BOZP, čímž se vystavuje riziku sankce.

1.3.5 Přezkum lékařského posudku

Jak je již částečně naznačeno výše, ZSZS umožňuje, aby v případě, kdy s lékařským posudkem posuzovaná osoba nebo osoba, které uplatněním lékařského posudku vznikají práva nebo povinnosti nesouhlasí, respektive považuje ho za nesprávný, podala proti takovému posudku návrh na přezkoumání.¹⁴⁷ Návrh na přezkoumání lékařského posudku tak může podat jak zaměstnanec jako posuzovaná osoba, tak i zaměstnavatel. Návrh je třeba podat do 10 pracovních dnů ode dne prokazatelného předání posudku, a to poskytovateli pracovnělékařských služeb, který daný posudek vydal. Pokud by došlo k opožděnému podání návrhu, může poskytovatel zmeškání lhůty pro podání návrhu prominout, to ale pouze za předpokladu, že jsou pro to závažné důvody, které musí osoba, která je oprávněna k podání návrhu na přezkum, prokázat. Požádat o toto prominutí lze do 10 pracovních dnů ode dne, kdy pominul důvod, který oprávněné osobě v podání návrhu bránil, nejdéle však do 60 dnů ode dne, kdy měl být návrh na přezkoumání podán. K žádosti o prominutí lhůty je nutné připojit i návrh na přezkoumání lékařského posudku, protože jinak by se jí poskytovatel nezabýval. Jelikož ZSZS nestanovuje důvody, pro které může být návrh na přezkoumání lékařského posudku podán, lze usuzovat, že může být podán z jakýchkoli důvodů. V první fázi rozhoduje o přezkoumání lékařského posudku sám poskytovatel. Pokud návrhu na

¹⁴⁶ Viz ustanovení § 44 odst. 5 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

¹⁴⁷ Viz ustanovení § 46 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

přezkoumání v plném rozsahu vyhoví v rámci tzv. autoremedury, posudek bezodkladně zruší a na základě zjištěných skutečností nebo nového posouzení zdravotní způsobilosti, vydá nový lékařský posudek. Lhůta pro vydání nového posudku bude stejná jako pro vydání posudku prvotního a bude se počítat ode dne podání návrhu na přezkoumání. V případě posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci se tedy bude jednat o 10 pracovních dnů. O zrušení předchozího posudku se vydává doklad, který je součástí zdravotnické dokumentace, kterou o posuzované osobě poskytovatel vede.

Pokud ale návrhu na přezkoumání v plném rozsahu poskytovatel nevyhoví, je povinen postoupit návrh na přezkoumání, a to včetně příslušné části zdravotnické dokumentace, případně ještě dalších podkladů, které jsou pro přezkoumání potřebné, příslušnému správnímu orgánu. Tímto správním orgánem je buď krajský úřad nebo Magistrát hlavního města Prahy, který poskytovateli vydal povolení k poskytování zdravotních služeb podle ZZS. Poskytovatel zároveň připojí i své vlastní stanovisko k návrhu na přezkoumání posudku. Na postoupení návrhu na přezkoumání má poskytovatel 10 pracovních dnů v případě lékařského posudku o zdravotní způsobilosti. Pokud by se jednalo o lékařský posudek o nemoci z povolání nebo lékařský posudek, jehož účelem je konstatování, zda dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti má původ v pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, bude lhůta činit 45 pracovních dnů. Lhůta se bude počítat ode dne doručení návrhu na přezkoumání lékařského posudku oprávněnou osobou. Co se týče výše uvedených lhůt, souhlasím s Jakubem Tomšejem, který považuje tyto lhůty za nepřiměřeně dlouhé, především s ohledem na to, že obě strany pracovněprávního vztahu mají zájem na co nejrychlejší posouzení. I poskytovatelé, se kterými jsem měl možnost na dané téma hovořit, souhlasí s tím, že by tyto lhůty bylo možné zkrátit a celý proces tak urychlit.¹⁴⁸

Je potřeba uvést, že správní orgán nemůže sám stanovit závěr o zdravotní způsobilosti zaměstnance. Správní orgán tak může lékařský posudek pouze potvrdit, zrušit a vrátit k poskytovateli, aby vydal nový lékařský posudek nebo lékařský posudek zrušit bez dalšího (to se bude týkat především těch případů, kdy poskytovatel není oprávněn lékařský posudek vůbec vydat). Správní orgán tak musí rozhodnout do 30 pracovních dnů ode dne, ve kterém došlo k doručení spisu společně s návrhem na přezkoumání lékařského posudku. Zároveň je možné, aby

¹⁴⁸ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7, str. 91.

správní orgán tuto lhůtu prodloužil až o dalších 15 pracovních dnů, a to ve zvlášť odůvodněných případech.¹⁴⁹ Správní orgán v rámci přezkumu lékařského posudku zjišťuje především, zda posouzení zdravotní způsobilosti nebo zdravotního stavu, včetně vydání lékařského posudku, bylo provedeno k tomu oprávněným poskytovatelem a posuzující lékař měl požadovanou způsobilost, dále zda byly provedeny všechny lékařské prohlídky, které provedeny být měly, zdravotní stav posuzované osoby byl zjištěn v plném rozsahu a zda závěr lékařského posudku skutečně odpovídá zdravotnímu stavu osoby v době vydání lékařského posudku, tedy zda je závěr posudku věcně správný. V případě nemoci z povolání správní orgán zjišťuje i to, zda bylo postupováno v souladu s jinými právními předpisy jako například nařízením vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci nebo nařízením vlády č. 272/2011 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací.

Pokud by to bylo potřebné, může si navíc správní orgán vyžádat od poskytovatele doplnění podkladů, a to včetně smlouvy o poskytování pracovnělékařských služeb nebo smlouvy s pověřeným poskytovatelem. K tomu správní orgán určí poskytovateli lhůtu, ve které musí podklady poskytnout, zákon totiž poskytovateli ukládá povinnost součinnosti. Zároveň může správní orgán zažádat i o odborné stanovisko od odborně způsobilých osob¹⁵⁰, kdy těmito osobami jsou tzv. referenti BOZP.¹⁵¹ V těchto případech se lhůta pro vydání rozhodnutí přerušuje na nezbytně nutnou dobu.

ZSZS výslovně stanoví, že proti rozhodnutí správního orgánu již není možné podat odvolání. To se může jevit poněkud překvapivé, zvláště když ZSZS od 1. listopadu 2017 používá pojem „rozhodnutí“ a zároveň stanoví, že pokud ZSZS nestanoví jinak, vztahuje se na postup správního orgánu správní řád jako celek.¹⁵² Je potřeba si ovšem uvědomit, že lékařský posudek jako takový rozhodnutím ve smyslu správního řádu není. Jedná se o pouhé dobrozdání poskytovatele pracovnělékařských služeb o zdravotním stavu, respektive zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci, což vyplývá i z podstaty vztahu mezi poskytovatelem a zaměstnavatelem jako vztahu soukromoprávního. Poskytovatel tak nemůže autoritativně rozhodovat o právech a povinnostech posuzované osoby. I přes to je

¹⁴⁹ Viz ustanovení § 47 odst. 2 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

¹⁵⁰ Viz ustanovení § 47 odst. 3 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

¹⁵¹ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5, str. 248.

¹⁵² Viz ustanovení § 47 odst. 4 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

však přezkum poskytovatelem v první fázi považován již za první instanci a případný přezkum správním orgánem za instanci druhou, čímž je splněna zásada dvouinstančnosti správního řízení. O této problematice je podrobněji pojednáno v následující kapitole.

Ze ZSZS vyplývá, že v případě, kdy závěr lékařského posudku zní, že je posuzovaná osoba zdravotně nezpůsobilá, dlouhodobě pozbyla zdravotní způsobilost nebo je zdravotně způsobilá s podmínkou, která byla stanovena poprvé, nemá návrh na přezkoumání lékařského posudku odkladný účinek.¹⁵³ Naopak v případě, kdy bude v závěru posudku uvedeno, že posuzovaná osoba je zdravotně způsobilá nebo je zdravotně způsobilá s podmínkou spočívající v užívání určitého kompenzačně upraveného zařízení nebo zdravotnického prostředku a tato podmínka je navíc stanovena opakovaně, návrh na přezkoumání lékařského posudku odkladný účinek mít bude. To znamená, že v obou případech nebude možné, aby zaměstnanec do rozhodnutí správního orgánu o návrhu na přezkum vykonával dosavadní práci. Toto pravidlo má tak jednoznačný cíl, aby zaměstnanec do doby, než bude o návrhu na přezkum rozhodnuto, nevykonával práci, ke které by nemusel být zdravotně způsobilý. Tím je chráněno zaměstnancovo zdraví.

Jak je již uvedeno výše, je možné, aby se oprávněná osoba práva na přezkoumání lékařského posudku vzdala. To lze učinit buď písemně nebo ústně, přičemž se písemné prohlášení nebo záznam o ústním sdělení založí do zdravotnické dokumentace. Záznam je nutné podepsat, a to jednak osobou, která se práva na přezkoumání vzdala a dále zdravotnickým pracovníkem, který záznam provedl.¹⁵⁴ Ačkoliv se lze vzdát práva na přezkoumání jakéhokoli lékařského posudku, praktický význam to nicméně bude mít především v případě závěru o zdravotní způsobilosti. Vzhledem k tomu, že lékařský posudek, který konstatuje, že zaměstnanec, případně uchazeč o zaměstnání, je zdravotně způsobilý k práci, nabude právních účinků nejdříve po uplynutí lhůty k podání návrhu na přezkoumání, lze celý proces nástupu do práce vzdáním se práva na přezkum urychlit.

1.3.6 Právní povaha a soudní přezkum lékařského posudku

Pohled na právní povahu lékařského posudku, respektive rozhodnutí správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává jako druhá instance,

¹⁵³ Viz ustanovení § 46 odst. 3 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

¹⁵⁴ Viz ustanovení § 46 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

a možnost jeho soudního přezkumu, prošla vcelku bouřlivým vývojem a ani soudy na danou problematiku neměly zpočátku jednotný názor.¹⁵⁵ Jistým vodítkem mohl být pouze zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen „SŘS“), který ze soudního přezkumu vylučoval úkony, jejichž vydání závisí výlučně na posouzení zdravotního stavu osob, ovšem za předpokladu, že sama o sobě neznamení právní překážku výkonu povolání, zaměstnání nebo podnikatelské činnosti.¹⁵⁶

K otázce povahy lékařského posudku a možnosti jeho soudního přezkumu se nejprve vyjádřil Nejvyšší správní soud, a to ještě za účinnosti zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, kdy nejprve konstatoval, že vydání lékařského posudku je úkonem, jehož vydání závisí výlučně na posouzení zdravotního stavu osob a jako takový nepředstavuje právní překážku výkonu povolání, jelikož závěr o zdravotní nezpůsobilosti k výkonu dosavadní práce do právní sféry stěžovatele nijak nezasahuje.¹⁵⁷ Zároveň Nejvyšší správní soud konstatoval, že „*posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče o způsobilosti k práci určitého zaměstnance není aktem orgánu rozhodujícího autoritativně ve sféře veřejnoprávní; představuje dobré zdání odborného poradce zaměstnavatele o tom, zda v rámci prevence ochrany zdraví při práci může zaměstnanec určitou práci dále vykonávat.*“ Podle názoru Nejvyššího správního soudu pak úkon krajského úřadu, kterým byl lékařský posudek přezkoumán, nezakládá, nemění, neruší a ani závazně neurčuje práva nebo povinnosti v oblasti veřejného práva. Nelze ho tedy považovat za rozhodnutí ve smyslu § 65 SŘS a ve správním soudnictví ho nelze přezkoumat.¹⁵⁸ Na tomto místě považuji za vhodné uvést, že Nejvyšší správní soud se následně vyjádřil i k použitelnosti výše uvedeného rozhodnutí za účinnosti nové právní úpravy, tedy ZSZS, kdy dospěl k závěru, že nová právní úprava nedoznala oproti předchozí natolik zásadních změn, které by změnu náhledu na přezkum lékařských posudků a přezkumných rozhodnutí odůvodňovaly a svůj pohled na věc tedy ani po změně právní úpravy nezměnil.¹⁵⁹

Proti výše uvedenému rozhodnutí Nejvyššího správního soudu byla podána ústavní stížnost, kdy následný nálezn Ústavního soudu potvrdil názor Nejvyššího

¹⁵⁵ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5, str. 249-250.

¹⁵⁶ Viz ustanovení § 70 písm. d) zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní

¹⁵⁷ Viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 9. 2007 sp. zn. 4 Ads 81/2005

¹⁵⁸ Tamtéž

¹⁵⁹ Viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15. 12. 2016 sp. zn. 2 As 225/2016

správního soudu ohledně právní povahy lékařského posudku, když Ústavní soud ve věci konstatoval následující:

„Lékařský posudek je odborným dobrozdáním o naplnění hypotézy uvedené v zákoníku práce. Jde o službu zaměstnavateli, aby mohl dostát svým zákonným povinnostem. Lékař závodní preventivní péče zde v žádném případě nevystupuje jako osoba, které bylo zákonem svěřeno rozhodování o právech a povinnostech v oblasti veřejné správy. Ohledně zaměstnance posudek neukládá zaměstnavateli přímo žádnou povinnost, ta plyne ex lege. Posudek tedy nikterak neingeruje do práv či svobod zaměstnance, je jen dobrozdáním vůči zaměstnavateli. Zákon činí přímou vazbu pouze mezi zaměstnavatelem a odborným názorem lékaře, který si zaměstnavatel je povinen obstarat.“¹⁶⁰

Ústavní soud zároveň také vyloučil možnost přezkoumání lékařského posudku ve správním soudnictví, a to s ohledem na to, že lékařský posudek není aktem vrchnostenského orgánu, který může rozhodovat o právech a povinnostech, čímž nebude zasahovat do právní sféry zaměstnance. Dále se vyjádřil i k povaze rozhodnutí o přezkumu lékařského posudku, a to s tím, že ani rozhodnutí o přezkumu nemůže být považováno za rozhodnutí ve smyslu § 65 SŘS, protože autoritativně nestanovuje práva ani povinnosti a omezuje se pouze na otázku správnosti lékařského posudku, jelikož správní orgán nemůže lékařský posudek změnit.¹⁶¹

Z výše uvedeného vyplývá, že Ústavní soud potvrdil závěry Nejvyššího správního soudu, že lékařský posudek není autoritativním rozhodnutím orgánu veřejné moci, které by stanovovalo účastníkům pracovněprávního vztahu práva a povinnosti, ale de facto se jedná o naplnění smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a poskytovatelem pracovnělékařských služeb, aby mohl zaměstnavatel naplnit zákonem stanovené povinnosti. Ústavní soud tedy ústavní stížnost zamítl a ve shodě s Nejvyšším správním soudem konstatoval, že případná správní žaloba proti lékařskému posudku, respektive rozhodnutí správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, není možná.

V totožném nálezu ovšem Ústavní soud konstatoval, že skutečnost, že se proti lékařskému posudku, respektive rozhodnutí správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nelze bránit správní žalobou, neznamená, že zaměstnanec

¹⁶⁰ Viz náleží Ústavního soudu ze dne 23. 9. 2008 sp. zn. Pl. ÚS 11/08

¹⁶¹ Tamtéž

nemá možnost soudní obrany proti lékařskému posudku vůbec. Ústavní soud tak vyslovil názor, že:

„Závěr o nedostatku aktivní legitimace k podání správní žaloby ovšem nemůže znamenat, že stěžovatel (či obecně zaměstnanec) nemá možnost se vůči úkonům zaměstnavatele vyvolaným závěry posudkového lékaře domáhat ochrany u soudu. Jde ve svém důsledku o jeho práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu a ta musí být pod ochranou soudní moci. Listinou garantované právo na soudní ochranu Ústavní soud vykládá materiálně, tedy v tom smyslu, že záleží na faktickém naplnění jeho obsahu, a je vedlejší, zda reálně je ochrana poskytována soudy na úseku soudnictví občanskoprávního či správního. Dobrodiní soudního přezkumu musí být nicméně zachováno. Obdobně se Ústavní soud vyjádřil též v nálezu sp. zn. IV. ÚS 120/06 ze dne 28. 5. 2007 (N 90/45 SbNU 317), když konstatoval, že jeho úkolem je "... zajistit, aby se stěžovateli dostalo soudní ochrany; zda to bude v soustavě soudů rozhodujících v občanském soudním řízení, či soudy ve správním soudnictví je pro něj nerozhodné, neboť rozhraničení veřejného a soukromého práva je záležitostí práva jednoduchého, nikoliv základních lidských práv a svobod (hmotných či procesních)". Přistoupil-li Ústavní soud v nyní posuzované věci na výkladovou koncepci, podle níž posudek lékaře (zařízení) závodní preventivní péče, jakož i "rozhodnutí" o jeho následném přezkumu nejsou akty vydanými správním orgánem při rozhodování o právech a povinnostech v oboru veřejné správy, a tudíž nepodléhají přezkumu ve správním soudnictví, zbývá ochrana poskytovaná soudy v řízení občanskoprávním. Jinými slovy, správnou cestou k obraně práv zaměstnance v případech obdobných posuzovanému je žaloba na neplatnost úkonu zaměstnavatele opírajícího se o posudek o zdravotní způsobilosti.“¹⁶²

Ústavní soud tak tímto svým rozhodnutím zpochybnil do té doby zastávaný pohled obecných soudů na povahu lékařského posudku, kdy na lékařský posudek bylo nahlíženo jako na závazný a presumovala se tak jeho správnost.¹⁶³

Jak vyplývá z odborné literatury, výše uvedený náleží Ústavního soudu vyvolal v právní praxi značné emoce. Do vydání tohoto náleží Ústavního soudu se mělo za to, že pokud je v souladu se zákonem vydán lékařský posudek obsahující všechny potřebné náležitosti, případně rozhodnutí správního orgánu, který daný

¹⁶² Tamtéž

¹⁶³ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7, str. 95.

lékařský posudek přezkoumává, není pochyb o tom, že důvod pro rozvázání pracovního poměru je naplněn.¹⁶⁴

Ústavní soud tak zpochybnil předchozí výklad Nejvyššího soudu k možnosti lékařské posudky v soudním řízení přezkoumávat, protože ten zastával ve svých rozhodnutích opačný názor. Nejvyšší soud tak například v jednom ze svých rozhodnutí konstatoval, že

„přezkoumání správnosti lékařského posudku se lze domáhat podle ustanovení § 77 zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu (ve znění pozdějších změn a doplňků). Byl-li posudek vydán v souladu s právními předpisy, nepodléhá toto správní rozhodnutí v řízení zahájeném na návrh zaměstnavatele podle ustanovení § 64 zák. práce přezkoumání soudem z hlediska svého obsahu, a soud z takového rozhodnutí vychází (§ 135 odst. 2 o.s.ř.).“¹⁶⁵

Toto své stanovisko Nejvyšší soud potvrdil i ve svém dalším rozhodnutí, kdy konstatoval, že *„byl-li lékařský posudek nebo rozhodnutí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. d) zák. práce vydán v souladu s právními předpisy, nepodléhá toto správní rozhodnutí v řízení zahájeném na návrh zaměstnance podle ustanovení § 64 zák. práce z hlediska svého obsahu přezkoumání soudem, a soud z takového rozhodnutí vychází (§ 135 odst. 2 o.s.ř.). Ze skutečnosti, že soud v konkrétním případě z lékařského posudku vychází (je povinen vycházet), a že tedy není oprávněn závěry posudku jakkoli doplňovat, vyplývá, že jakékoliv výtky žalobkyně zpochybňující obsah a závěry lékařského posudku MUDr. M. Z. ze dne 5.6.2002 (namítá-li, že zde vyslovený závěr je v jasném rozporu s výpovědí jmenovaného lékaře při ústním jednání před soudem prvního stupně a že tento lékař nemohl být v době vyhotovování znaleckého posudku řádně seznámen s pracemi prováděnými ve firmě žalované, ani s konkrétními pracovními podmínkami jednotlivých osob) nemohou být opodstatněné.“¹⁶⁶*

Jak vyplývá z výše uvedeného, Nejvyšší soud zastával názor, že na lékařský posudek je třeba nahlížet v souladu s ustanovením § 135 odst. 2 OSŘ, tedy, že z lékařského posudku, který ani nebyl nijak zpochybněn v rámci přezkumu správním orgánem, je třeba vycházet. Na tomto místě je třeba uvést, že Nejvyšší soud se výše uvedenému pohledu Ústavního soudu na právní povahu lékařských posudků ze začátku bránil. Dle mého názoru to bylo pochopitelné a argumentace

¹⁶⁴ Tamtéž, str. 96

¹⁶⁵ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004

¹⁶⁶ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1936/2004

Nejvyššího soudu byla logická. ZP totiž vydání a existenci lékařského posudku pro určitá právní jednání výslovně předpokládá. Jak tedy vyplývá i z odborné literatury, výše citovaný náleží Ústavního soudu neměl oporu v ZP.¹⁶⁷

Nejvyšší soud tak pokračoval v zavedené praxi a i ve svých dalších rozhodnutích zpochybňoval závěry Ústavního soudu, kdy například konstatoval, že „*názor, podle kterého se „nelze vyhýbat zkoumání správnosti obsahu posudku“*, že „*ve sporném řízení je třeba s takovým posudkem nakládat jako s kterýmkoliv jiným skutkovým podkladem, neboť není nadán presumpcí správnosti, a soud proto nemůže z jeho obsahu vycházet ve smyslu § 135 odst. 2 o. s. ř.*“, a že „*každopádně jde jen o jeden z řady podkladů pro vydání soudního rozhodnutí“*, *pomíjí a ve své podstatě zpochybňuje zásady, na nichž spočívá úprava pracovněprávních vztahů“*.¹⁶⁸

Ve výše uvedeném usnesení Nejvyšší soud zároveň argumentoval tím, že náleží Ústavního soudu de facto znamená, že skutečnost, zda již v době vydání lékařského posudku zaměstnanec skutečně dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost, bude spolehlivě zjištěna až v rámci soudního řízení o určení neplatnosti konkrétních právních jednání. Ústavní soud nicméně na svém stanovisku trval a posléze vydal usnesení, ve kterém zdůraznil, že „*nad rámec výše uvedeného i námitek stěžovatele Ústavní soud považuje za nutné zdůraznit, že nesouhlasí s názory vyslovovanými v judikatuře obecných soudů, a jež cituje též dovolací soud, totiž že "soud v občanském soudním řízení z lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy vychází (ve smyslu ustanovení § 135 odst. 2 o. s. ř.)" a že soud v takovém řízení "nemůže dát přezkoumat znalcem lékařský posudek, popř. rozhodnutí", neboť "důvodem výpovědi není pouze zdravotní stav zaměstnance sám o sobě, ale stav zjištěný lékařským posudkem."* Tyto názory zcela pomíjejí judikaturu Ústavního soudu, který v náleží ze dne 23. 9. 2008 *sp. zn. Pl. ÚS 11/08* (N 155/50 SbNU 365, dostupný rovněž na <http://nalus.usoud.cz>) ve vztahu k určení, jaké povahy je lékařský posudek o způsobilosti zaměstnance k práci, podaný v rámci závodní preventivní péče, dospěl k závěru, že jde o odborné stanovisko lékaře, proto je nutné s ním "ve sporném řízení nakládat jako s kterýmkoliv jiným skutkovým podkladem; není nadán presumpcí správnosti a soud proto nemůže z jeho obsahu vycházet ve smyslu ustanovení § 135 odst. 2 o. s. ř. Je

¹⁶⁷ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7, str. 96.

¹⁶⁸ Viz usnesení Nejvyššího soudu ze dne 9. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4736/2009

důkazem, který soud hodnotí jako kterýkoliv jiný s tím, že je na účastnících, jaké prostředky použijí ke zpochybnění posudkových závěrů". Ústavní soud v návaznosti zejména na judikaturu Nejvyššího soudu proto apeloval na tyto soudy, aby v budoucnu změnilы svůj dosavadní přístup tak, aby se v civilním řízení nevyhýbaly zkoumání správnosti obsahu lékařského posudku.“¹⁶⁹

Osobně se domnívám, a je třeba uvést, že stejný názor zastávala i část odborné veřejnosti, že Ústavní soud svým nálezem de facto konstatoval, že pro platné právní jednání ve smyslu převedení na jinou práci nebo skončení pracovního poměru lékařský posudek není vůbec potřeba, a případná ztráta zdravotní způsobilosti by se dokazovala až v rámci soudního řízení, například o určení neplatnosti skončení pracovního poměru.¹⁷⁰

S tímto názorem ale například nesouhlasila Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů, jejíž kolegium trvalo na významu lékařského posudku, a to především s ohledem na význam lékařského posudku při zařazování zaměstnanců k práci. Podle názoru kolegia je dále nutno rozlišit lékařský posudek jako předpoklad k právním jednáním upraveným ZP a případného napadení lékařského posudku v soudním řízení. Účastníci pracovněprávních vztahů by tedy neměli spoléhat na vyjasnění zdravotní způsobilosti zaměstnance až v soudním řízení.¹⁷¹

Výše uvedené domněnky nicméně potvrdil i Nejvyšší soud, když v jednom ze svých rozsudků vyslovil názor, že *„výpověď zaměstnavatele z pracovního poměru daná zaměstnanci podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce není neplatným pracovněprávním úkonem jen proto, že zaměstnavatel přistoupil k výpovědi pro dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost zaměstnance, aniž by měl rozvázání pracovního poměru podložené (řádným a účinným) lékařským posudkem, popřípadě rozhodnutím správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává; uplatní-li zaměstnanec žalobou u soudu neplatnost takového rozvázání pracovního poměru (§ 72 zák. práce), soud může shledat výpověď neplatnou, jen jestliže zaměstnavatel dokazováním (zejména znaleckými posudky) neprokáže, že*

¹⁶⁹ Viz usnesení Ústavního soudu ze dne 17. 3. 2011, sp. zn. III. ÚS 610/11

¹⁷⁰ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5, str. 252

¹⁷¹ Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a rozvoj pracovních vztahů, stanovisko IX/6 ze dne 23. 11. 2012, publikované na www.akvpracpravo.cz

zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost“¹⁷²

Mimo výše uvedené se nakonec Nejvyšší soud, v souladu s již dříve vyslovenou koncepcí, připojil k názoru Nejvyššího správního soudu a Ústavního soudu, když také konstatoval, že lékařský posudek není rozhodnutím nebo jiným správním aktem, který by byl závazný pro účastníky pracovněprávního vztahu a tím pádem ani pro soud. Na lékařský posudek je proto třeba nahlížet jako na nezávazné „dobrozdání“ o zdravotním stavu. Na tomto místě bych chtěl uvést, že i náhled Nejvyššího soudu na to, zda je existence lékařského posudku nezbytnou náležitostí pro právní jednání, které upravuje ZP, prošla naprosto protichůdným vývojem. Jak jsem již uvedl v jedné z předchozích kapitol, Nejvyšší soud v jednom ze svých rozsudků de facto stanovil další nezbytnou náležitost lékařského posudku spočívající v uvedení příčiny dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti, aby následně konstatoval, že výpověď z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance může být platná i tehdy, pokud v době dání výpovědi lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci ještě neexistoval. Zaměstnavatel by tak mohl zdravotní nezpůsobilost zaměstnance prokázat například znaleckým posudkem až v soudním řízení o neplatnost výpovědi.

Jak ovšem vyplývá z výše uvedeného rozhodnutí, Nejvyšší soud dospěl k tomuto názoru až v souvislosti s přijetím nových právních předpisů, které se týkaly lékařských posudků. Od 1. 4. 2012 totiž nabyl účinnosti ZSZS, který v souvislosti s lékařskými posudky a rozhodnutím správního orgánu, který tyto lékařské posudky přezkoumává, odkazoval na část čtvrtou zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu, který upravuje vyjádření, osvědčení a sdělení, která nejsou právně závazná.

Ačkoliv se změna názoru Nejvyššího soudu s ohledem na tehdejší znění ZSZS jeví jako pochopitelná, následná novela ZSZS s účinností od 1. listopadu 2017 přinesla do problematiky lékařských posudků nové otázky. ZSZS nově stanovil, že v případě přezkoumání lékařského posudku správním orgánem se na tento postup užije celý správní řád, tedy nejen pouze část čtvrtá upravující právně nezávazná vyjádření, osvědčení a sdělení. Na základě této skutečnosti samozřejmě vyvstává otázka, zda rozhodnutí správního orgánu o přezkoumání lékařského posudku nebude možné napadnout žalobou ve správním soudnictví. Vzhledem

¹⁷² Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015

k nedávné judikatuře Nejvyššího správního soudu se ovšem zdá, že Nejvyšší správní soud svůj pohled na danou problematiku nezměnil.¹⁷³

S ohledem na výše uvedené jsem nicméně toho názoru, že by bylo vhodné, aby možnost podat proti rozhodnutí správního orgánu o přezkumu lékařského posudku správní žalobu umožněna byla, obzvláště s ohledem na nové znění ZSZS. Odstranila by se tím tak poměrně schizofrenní situace, kdy, ačkoliv o přezkumu lékařského posudku rozhoduje správní orgán, není možné toto rozhodnutí napadnout žalobou ve správním soudnictví a lékařský posudek je tak možno vyvrátit pouze v civilním soudním řízení.

Podobně na tuto problematiku nahlíží například i Jakub Tomšej, který uvádí, že „s ohledem na požadavek právní jistoty a předvídatelnosti práva bych proto spíše doporučoval, aby obsah lékařského posudku (např. na základě výslovného ustanovení v soudním řádu správním) byl přezkoumatelný ve správním soudnictví, v pracovněprávních sporech pak byl nicméně nadán presumpcí správnosti.“¹⁷⁴ Jakub Tomšej ale zároveň uvádí, že si je vědom problému poměrně dlouho trvajících řízení v rámci správního soudnictví, což by samozřejmě mělo na účastníky pracovněprávních vztahů negativní dopad, především z důvodu nutnosti dlouhého čekání na rozhodnutí a značné právní nejistoty.¹⁷⁵

¹⁷³ Viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 3. 2019, sp. zn. 5 As 142/2018

¹⁷⁴ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7, str. 98

¹⁷⁵ Tamtéž, str. 98

2 Převedení na jinou práci

2.1 Obecně k převedení na jinou práci

Pokud posuzující lékař dojde v rámci pracovnělékařské prohlídky k závěru, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k práci, uvede tuto skutečnost v závěru lékařského posudku a bezodkladně to oznámí zaměstnavateli. Ten musí zaměstnance ihned vyřadit z práce, pro kterou pozbyl zdravotní způsobilost. Jednou z možností jak na skutečnost, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k dosavadní práci reagovat, je převedení zaměstnance na jinou práci. Převedení na jinou práci lze podřadit pod tzv. změny pracovního poměru. Změna pracovního poměru je v odborné literatuře popisována jako změna některého z jeho základních prvků, kterými jsou subjekt, objekt a obsah.¹⁷⁶ Je nepochybné, že v případě převedení na jinou práci se tedy bude jednat o změnu obsahu pracovního poměru, respektive pracovněprávního vztahu. V případě změny obsahu pracovněprávního vztahu se preferuje smluvní ujednání, kterému zákon klade pouze minimální překážky. V případě jednostranné změny by se ovšem mělo jednat o případy, kdy zájem na takové změně přesahuje postavení zaměstnavatele i zaměstnance.¹⁷⁷ Jak bude ovšem uvedeno dále, je otázkou, zda ztrátu zdravotní způsobilosti zaměstnance, ve vztahu k převedení na jinou práci, lze pod takový zájem vůbec zařadit.¹⁷⁸

Cílem institutu převedení na jinou práci je umožnit zaměstnanci nadále zůstat v pracovním poměru u zaměstnavatele, přestože není buď dočasně nebo trvale schopen vykonávat práci v souladu s jeho pracovní smlouvou. ZP tak tímto chrání zaměstnance před skončením pracovního poměru a dává zaměstnavateli povinnost, případně možnost převést zaměstnance na jinou, pro něj vhodnou, práci. Ze ZP vyplývá, že mimo případy pravomocného rozhodnutí soudu, správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku, má zaměstnavatel povinnost zaměstnance převést na jinou práci v případech, které spočívají ve zdravotním stavu zaměstnance. V takových případech tak zaměstnavatel zaměstnance převede, aniž by k tomu potřeboval jeho souhlas.

¹⁷⁶ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, str. 184.

¹⁷⁷ Tamtéž

¹⁷⁸ Tamtéž, str. 185

ZP stanoví, že zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci, pokud zaměstnanec pozbyl, vzhledem ke svému zdravotnímu stavu na základě lékařského posudku nebo rozhodnutí správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilost dále konat dosavadní práci.¹⁷⁹ To samé platí i pro případ, kdy zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku nebo rozhodnutí správního orgánu, který ho přezkoumává, konat dosavadní práci z důvodu pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, případně pokud na pracovišti, které je určené orgánem ochrany veřejného zdraví, dosáhl nejvyšší přípustné expozice.¹⁸⁰

Pokud je tedy dán jeden z výše uvedených důvodů, zaměstnanec má povinnost se převedení na jinou práci podřídit, ačkoliv s tím nemusí souhlasit. Pokud by zaměstnanec k výkonu jiné práce nenastoupil, vystavuje se riziku, že se bude jednat o porušení pracovních povinností, z čehož by pro něj vyplývaly negativní důsledky.¹⁸¹

ZP preferuje, aby účelu převedení bylo dosaženo v rámci pracovní smlouvy, až pokud tohoto účelu nebude možné tímto způsobem dosáhnout, může zaměstnavatel převést zaměstnance na práci jiného druhu, která nebyla v pracovní smlouvě sjednána, a to i bez souhlasu zaměstnance.¹⁸²

Před převedením na jinou práci je zaměstnavatel takový krok se zaměstnancem povinen projednat, konkrétně sdělit zaměstnanci důvod kvůli němuž má k převedení na jinou práci dojít a dále dobu, po kterou má převedení trvat. Dále má zaměstnavatel povinnost vydat zaměstnanci písemné potvrzení o důvodu převedení na jinou práci a době trvání tohoto převedení, pokud převedením došlo ke změně pracovní smlouvy.¹⁸³

2.2 Převedení na jinou práci z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti

Jak je již výše uvedeno, dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti vyplývající ze závěru lékařského posudku je dle ZP důvodem pro převedení zaměstnance na jinou, pro něj z hlediska zdravotního stavu a pokud možno

¹⁷⁹ Viz ustanovení § 41 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁸⁰ Viz ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁸¹ BUKOVJAN, Petr. Převedení zaměstnance na jinou práci. *Petrbukovjan.cz* [online]. 6.4.2018 [cit. 2021-8-4]. Dostupné z: <https://petrbukovjan.cz/prevedeni-zamestnance-na-jinou-praci/>

¹⁸² Viz ustanovení § 41 odst. 3, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁸³ Viz ustanovení § 41 odst. 7, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

i kvalifikace, vhodnou práci. Jak bude ještě dále uvedeno, ačkoliv ZP stanoví, že zaměstnavatel má k převedení zaměstnance na jinou práci z důvodu dlouhodobé ztráty zdravotní způsobilosti povinnost, neznamená to, že k převedení na jinou práci skutečně musí dojít. Skutečnost, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k jím vykonávané práci totiž zakládá i důvod k výpovědi ze strany zaměstnavatele, a tedy skončení pracovního poměru zaměstnance. Jak tedy vyplývá i z komentářové literatury, zaměstnavatel si v podstatě může vybrat mezi tím, zda zaměstnance převede na jinou práci, či s ním ukončí pracovní poměr na základě výpovědi, a to i v případě, že pro něj vhodnou práci má.¹⁸⁴ Současný ZP na rozdíl od zákoníku předchozího nestanoví tzv. nabídkovou povinnost zaměstnavatele, tedy povinnost nabídnout zaměstnanci jinou práci v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, případně v místě jeho bydliště.¹⁸⁵

Jak je již výše uvedeno, zaměstnavatel by měl nejprve zvážit, zda lze účelu převedení na jinou práci dosáhnout převedením zaměstnance v rámci pracovní smlouvy, respektive spíše zařazením v rámci druhu práce, který byl v pracovní smlouvě původně sjednán. Pokud účelu převedení tímto způsobem dosáhnout nelze, zaměstnavatel přistoupí k převedení na práci jiného druhu, která nebyla v pracovní smlouvě sjednána.

V souvislosti s výše uvedeným samozřejmě vyvstává otázka, zda dlouhodobým řešením dlouhodobé ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance může být převedení na jinou práci, která navíc neodpovídá druhu práce, který byl v pracovní smlouvě sjednán. Nejvyšší soud s ohledem na výše uvedenou otázku konstatoval, že řešení, které spočívá v převedení zdravotně nezpůsobilého zaměstnance na jinou, pro něho vhodnou práci, nemůže být trvalým řešením, jakou práci bude zaměstnanec dále konat a musí se tak jednat o řešení pouze dočasné, které bude platit pouze do té doby, než dojde k dohodě zaměstnavatele a zaměstnance o tom, jaké bude další uplatnění zaměstnance u zaměstnavatele, či zda zaměstnavatel přistoupí k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem. Výše uvedené by platilo pro zaměstnance, který s převedením na jinou práci nesouhlasí. V případě, kdy zaměstnanec s převedením na jinou práci souhlasí, Nejvyšší soud dovodil, že půjde již o dohodu o změně pracovní smlouvy, která se bude týkat druhu práce. Nešlo by tak již o klasické převedení.

¹⁸⁴ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 196.

¹⁸⁵ Viz ustanovení § 46 odst. 2 písm. a) zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce

„Zde musí být přihlédnuto k tomu, že převedení zaměstnance na jinou práci podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zák. práce provedené bez jeho souhlasu nepředstavuje a ani nemůže představovat definitivní (konečné) řešení otázky, jakou práci zaměstnanec bude nadále konat, ale úpravu jen provizorní (a dočasnou) platící do doby, než dojde k dohodě smluvních stran pracovního poměru o jeho dalším pracovním uplatnění u zaměstnavatele, popřípadě než dojde k rozvázání pracovního poměru (srov. již zmíněné usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2016 sp. zn. 21 Cdo 1276/2016).“¹⁸⁶

„Vyslovil-li zaměstnanec souhlas se svým převedením na jinou práci provedeným (navrženým) zaměstnavatelem a jde-li o práci jiného druhu, než jaký byl sjednán v pracovní smlouvě, došlo tím k dohodě o změně obsahu pracovního poměru v druhu práce (§ 40 odst. 1 věta první zák. práce); práva a povinnosti z pracovního poměru smluvních stran základních pracovněprávních vztahů (zaměstnanec a zaměstnavatele) se budou nadále řídit rovněž s přihlédnutím k této dohodě. Kdyby však zaměstnanec se svým převedením na jinou práci nesouhlasil, je povinen vykonávat jinou práci - jak vyplývá zejména z ustanovení § 41 odst. 7 zák. práce a smyslu a účelu převedení zaměstnance na jinou práci provedeného bez jeho souhlasu - jen po dobu, po kterou mělo převedení trvat (došlo-li převedením ke změně pracovní smlouvy, pak jen po dobu, která byla uvedena v písemném potvrzení převedení na jinou práci), ledaže by se dohodl (alespoň dodatečně) se zaměstnavatelem jinak.“¹⁸⁷

Osobně se nicméně domnívám, že fakt, že převedení zaměstnance na jinou práci by mělo být pouze dočasným řešením dlouhodobého pozbytí jeho zdravotní způsobilosti, do jisté míry vyplývá již z ustanovení ZP, kdy je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem předem převedení na jinou práci projednat a musí mu kromě důvodu převedení sdělit i předpokládanou dobu, po kterou bude převedení trvat. Pokud by převedením došlo ke změně pracovní smlouvy, mělo by výše uvedené vyplývat též z písemného potvrzení, které zaměstnavatel musí zaměstnanci vydat.¹⁸⁸

¹⁸⁶ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016

¹⁸⁷ Tamtéž

¹⁸⁸ Viz ustanovení § 41 odst. 7 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

2.3 Vztah mezi převedením na jinou práci a výpovědí z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti

Jak je již částečně nastíněno výše, současný ZP nepřejal pravidlo, že před výpovědí (pokud nešlo o výpověď pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který bylo možné okamžitě zrušit pracovní poměr) je nutné zaměstnanci učinit tzv. nabídkovou povinnost, která spočívala v nabídce jiné, pro něj vhodné práce, a to buď v místě výkonu práce nebo v místě jeho bydliště. Zaměstnavatel si dnes může vybrat, zda zaměstnance na jinou práci převede, či zda zvolí možnost skončení pracovního poměru, tedy dá zaměstnanci výpověď na základě jednoho z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. d) nebo e) ZP.

Je ovšem třeba podotknout, že v případě, kdy zaměstnavatel přistoupí rovnou k výpovědi, ačkoliv by teoreticky pro zaměstnance jinou práci měl, vznikne překážka v práci na straně zaměstnavatele. Zákon pak zaměstnavateli v takovém případě ukládá nahradit zaměstnanci mzdu ve výši průměrného výdělku, a to až do skončení jeho pracovního poměru.¹⁸⁹ Jak nicméně uvádí odborná literatura, to by platilo pouze v tom případě, že zaměstnanec by k práci, na kterou by mohl být případně převeden, byl zdravotně způsobilý a zároveň by jí byl ochoten i vykonávat. Jak bude ovšem uvedeno dále, nedávný rozsudek Nejvyššího soudu vnesl do této problematiky nejasnosti.

S ohledem na výše uvedené se tedy jeví jako vhodnější pokusit se zdravotně nezpůsobilého zaměstnance nejdříve převést na jinou práci, pokud možno tak, aby pro něj byla vhodná i z hlediska kvalifikace, tak jak to stanoví ZP, a zaměstnanec souhlasil s jejím výkonem i do budoucna, aby tak nemuselo dojít k rozvázání pracovního poměru.

Nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku podle ustanovení § 208 ZP ovšem zaměstnanec nebude mít vždy. Pokud by totiž ze závěru lékařského posudku vyplynulo, že zaměstnanec není schopen vykonávat u zaměstnavatele žádnou práci a v průběhu výpovědní doby by tedy nepřípadala v úvahu změna sjednaného druhu práce a ani převedení na jinou práci, zaměstnanec nárok na náhradu mzdy podle § 208 ZP mít nebude. Toto stanovisko mimo jiné vyplývá i z judikatury Nejvyššího soudu, který v jednom ze svých rozsudků konstatoval, že „s odvolacím soudem nelze rovněž souhlasit v tom, že uplatněný nárok žalobce na náhradu mzdy za měsíce březen a duben 2007 „je dán podle § 208 zák. práce“

¹⁸⁹ Viz ustanovení § 208 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

z titulu překážky v práci na straně zaměstnavatele. Uvedený závěr odvolacího soudu totiž nepřihlíží náležitě k tomu, že podle ustálené judikatury (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 2.10.2007 sp. zn. 21 Cdo 2584/2006, uveřejněný pod poř. č. 44 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 2008, nebo rozsudky Nejvyššího soudu České republiky ze dne 7.8.2001 sp. zn. 21 Cdo 2315/2000 a ze dne 5.12.2002 sp. zn. 21 Cdo 353/2002) o překážku v práci ve smyslu ustanovení § 208 zák. práce jde tehdy, neplní-li nebo nemůže-li zaměstnavatel plnit povinnost vyplývající pro něj z pracovního poměru přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy (§ 38 odst. 1 písm. a/ 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 (případně zavinění zaměstnavatele zde rovněž nemá význam). Uvedené vztaheno na posuzovanou věc znamená, že žalobce mohl mít za požadované období nárok na náhradu mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku podle ustanovení § 208 zák. práce, jen jestliže byl sám schopen (zejména vzhledem ke svému zdravotnímu stavu) a připraven konat práci podle pracovní smlouvy a jestliže tedy nemohl práci podle pracovní smlouvy vykonávat jen v důsledku postupu zaměstnavatele. 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, a - nelze-li žalované vytknout porušení právní povinnosti - nelze uvažovat ani o případném nároku žalobce na náhradu škody podle ustanovení § 265 odst. 2 zák. práce.“¹⁹⁰

Nejvyšší soud nicméně nedávno vydal rozhodnutí, které ohledně nároku zaměstnance na náhradu mzdy v případě, že nebyl převeden na jinou práci, nabízí různý výklad a dle mého názoru znamená pro zaměstnance poměrně obtížnou situaci. Z předmětného rozhodnutí vyplývá, že pokud zaměstnavatel nepřiděluje zaměstnanci, který dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost, práci, nejedná se

¹⁹⁰ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 2011 sp. zn. 21 Cdo 4690/2009

o překážku na straně zaměstnavatele podle § 208 ZP a v takovém případě tedy zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy, protože zaměstnanec není způsobilý danou práci vykonávat. Z rozsudku vyplývá, že to platí jak v případě dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti z důvodu pracovního úrazu či nemoci z povolání, tak i obecného onemocnění zaměstnance, tedy příčiny, která nesouvisí s prací. Závěr Nejvyššího soudu je o to překvapivější, že z rozhodnutí vyplývá, že na výše zmíněnou skutečnost nemá vliv ani to, že zaměstnavatel nepřevodil zaměstnance na jinou práci, a to ani kdyby takovou práci pro něj měl. Nejvyšší soud v odůvodnění rozsudku odkazuje na svou ustálenou judikaturu, kterou jsem již zmiňoval výše, tedy rozsudek ze dne 28. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4690/2009 a na něj odkazující usnesení ze dne 5. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 648/2016.¹⁹¹

Výše zmíněný rozsudek Nejvyššího soudu tak dle mého názoru vnáší do problematiky další nejistotu, a to především na straně zaměstnance. Pro zaměstnance, který je do doby, než dojde ke skončení jeho pracovního poměru, stále v pracovněprávním vztahu se zaměstnavatelem to znamená, že po značnou dobu (vezmeme-li v potaz, jak dlouho může celá procedura od vydání lékařského posudku s příslušným závěrem, po jeho přezkoumání, až do skončení pracovního poměru trvat) bude bez finančního zabezpečení. Ačkoliv pro zaměstnavatele je tento závěr samozřejmě pozitivní, zásadní dopady, které má do majetkové sféry zaměstnance vyvolává o jeho správnosti pochyby.

Odborná literatura popisuje i případ, kdy zaměstnavatel přistoupí k výpovědi a zároveň s tím převede zaměstnance na jinou práci. Zde problém nastává v tom, že k práci, na kterou byl zaměstnanec převeden již zdravotně způsobilý je a není s ním možné pracovní poměr ukončit z důvodu zdravotní nezpůsobilosti k práci. Tato kombinace právních jednání by tak dle literatury byla možná za předpokladu, že práce, na kterou je zaměstnanec převáděn, bude moci být vykonávána pouze po určitou, časově omezenou dobu, respektive na takovou dobu, která nepřekročí délku výpovědní doby.¹⁹² Tato možnost by tedy umožnila zaměstnanci konat po určitou dobu práci, pro kterou je zdravotně způsobilý, čímž by nevznikla překážka v práci na straně zaměstnavatele a ten by tak nemusel zaměstnanci hradit náhradu mzdy podle § 208 ZP.

¹⁹¹ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1645/2020

¹⁹² ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5, str. 261.

Je čistě na zaměstnavateli, zda jako následný postup po zjištění, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost pro výkon dosavadní práce, zvolí možnost převedení zaměstnance na jinou práci, nebo raději přistoupí k rozvázání pracovního poměru výpovědí, případně dohodou. Je nicméně třeba, aby na zdravotní nezpůsobilost zaměstnance k práci reagoval jednou z výše uvedených možností. Zaměstnavatel tedy nemůže zaměstnance pouze vyřadit z jím vykonávané práce a dále již nijak nereagovat.

Jak vyplývá z odborné literatury, v praxi se mohou objevit i poměrně paradoxní situace, kdy například zaměstnanec s vysokoškolským vzděláním pozbude na základě lékařského posudku dlouhodobě zdravotní způsobilost a zaměstnavatel pro něj nebude mít práci odpovídající jeho kvalifikaci. Zákon nicméně nevyklučuje, že zaměstnavatel může takového zaměstnance převést na pracovní místo s daleko nižší kvalifikací. Zaměstnanec samozřejmě má možnost sám podat výpověď, nicméně je potřeba si uvědomit, že v takovém případě pracovní poměr skončí až uplynutím výpovědní doby, a do té doby bude muset zaměstnanec takovou práci vykonávat. Nabízela by se i otázka, zda v případě, kdy je zaměstnanec takto převeden na jinou práci, ke které již musí být zdravotně způsobilý, by v případě rozvázání pracovního poměru, ať už výpovědí nebo dohodou, měl nárok na případné odstupné. Jak je ale uvedeno dále, na tuto otázku již odpověděl Nejvyšší soud.¹⁹³

2.4 Odměňování zaměstnance v případě převedení na jinou práci

Jednostranné převedení zaměstnance na jinou práci má dopady i do odměňování zaměstnance. To, zda převedení na jinou práci bude pro zaměstnance představovat i možné snížení odměny oproti předchozí vykonávané práci, bude záviset na tom, zda důvodem dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti byl pracovní úraz nebo nemoc z povolání, či zda jím bylo obecné onemocnění. V případě obecného onemocnění bude zaměstnanci náležet mzda nebo plat podle vykonávané práce, na kterou byl převeden. V tomto případě se tedy zaměstnanec bude muset spokojit i s nižším výdělkem.¹⁹⁴ Pokud ale příčinou zdravotní nezpůsobilosti byl pracovní úraz nebo nemoc z povolání, má zaměstnavatel

¹⁹³ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7, str. 128.

¹⁹⁴ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9, str. 129.

povinnost jednak nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu, která pracovním úrazem nebo nemocí z povolání vznikla¹⁹⁵ a dále má povinnost zaměstnanci nahradit ztrátu na výdělků.¹⁹⁶ Ze ZP dále vyplývá, že pokud k převedení na jinou práci došlo z důvodu ohrožení nemocí z povolání nebo pokud zaměstnanec dosáhl na pracovišti určeném rozhodnutím krajské hygienické stanice nejvyšší přípustné expozice, náleží mu v případě poklesu mzdy nebo platu doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením, a to za dobu trvání převedení.¹⁹⁷

2.5 Převedení na jinou práci a problematika nucené práce

Současná právní úprava převedení na jinou práci je nicméně v literatuře podrobena značné kritice. Jak vyplývá i z odborné literatury, jednostranné převedení zaměstnance na jinou práci bez jeho souhlasu, navíc s tím, že zaměstnanec k výkonu takové práce musí nastoupit, jinak by porušil povinnosti vztahující se k jím vykonávané práci, do jisté míry vykazuje znaky nucené práce.¹⁹⁸ LZPS stanoví, že nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám.¹⁹⁹ Zároveň ovšem LZSP uvádí, že výše uvedené ustanovení se mimo jiné nevztahuje na jednání uložené zákonem pro ochranu života, zdraví nebo práv druhých.²⁰⁰ Osobně se domnívám, že LZPS tímto ustanovením dává výjimku i jednostrannému převedení na jinou práci, jelikož se jedná o ochranu zdraví zaměstnance. S názorem, že se v případě jednostranného převedení zaměstnance bez jeho souhlasu teoreticky může jednat až o nucené práce nicméně souhlasí například i Jakub Tomšej.²⁰¹

S ohledem na výše uvedené se domnívám, že změna právní úpravy, která byla navrhovaná v novele ZP z roku 2016 byla pro zaměstnance příznivější, jelikož posilovala smluvní princip v rámci převedení na jinou práci, kdy mělo dojít ke zrušení povinnosti převést zaměstnance na jinou práci i proti jeho vůli a nechávala pouze na smluvních stranách, zda si sjednají dohodu o změně pracovní smlouvy.

¹⁹⁵ Viz ustanovení § 269 odst. 1 a odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁹⁶ Viz ustanovení § 271a a § 271b zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁹⁷ Viz ustanovení § 139 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁹⁸ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, str. 187.

¹⁹⁹ Viz čl. 9 odst. 1 ústavního zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

²⁰⁰ Viz čl. 9 odst. 2 tamtéž

²⁰¹ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7, str. 128

Zaměstnavatel měl mít samozřejmě dále možnost zaměstnance převést v rámci svého dispozičního oprávnění, tedy v rámci sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě.²⁰² Navíc tato novela jednoznačně řešila i problematiku náhrady mzdy, kdy zaměstnanec měl mít nárok na náhradu mzdy do výše průměrného výdělku v případě, že zaměstnavatel mu jinou práci nenabídl, ačkoliv ji objektivně měl nebo by takovou vhodnou prací ani nedisponoval. Pokud by ovšem zaměstnanec nabízenou práci odmítl, byla by již překážka v práci posouzena jako překážka na straně zaměstnance bez nároku na náhradu mzdy. Tato novela ovšem nakonec nebyla přijata.²⁰³

²⁰² GREGOROVÁ, Zdeňka. *Ochrana veřejného zájmu nebo nucená práce?*. In: Zdeňka Gregorová. *Pracovní právo 2016. Zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2017. [cit. 2018-8-7]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2016/files/008.html>

²⁰³ BUKOVJAN, Petr. Dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci. *Petrbukovjan.cz* [online]. 7.6. 2017 [cit. 2021-8-24]. Dostupné z: <https://petrbukovjan.cz/dlouhodobě-pozbyti-zdravotni-zpusobilosti-zamestnanec-k-praci/>

3 Skončení pracovního poměru z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance

3.1 Obecně ke skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru je nepochybně jednou z oblastí pracovního práva, v rámci které dochází k největším sporům, především s ohledem na případnou platnost či neplatnost právních jednání, které ke skončení pracovního poměru vedou. Právní úprava skončení pracovního poměru rozeznává několik způsobů skončení pracovního poměru. Mezi ně patří právní jednání účastníků pracovního poměru, právní událost, případně pak úřední rozhodnutí.²⁰⁴

Právní jednání účastníků pracovního poměru je nejčastějším způsobem skončení pracovního poměru. S ohledem na ztrátu zdravotní způsobilosti zaměstnance tomu nebude jinak. Pracovní poměr lze označit za vztah, který je pracovním právem chráněn jakožto nejdůležitější pracovněprávní vztah vůbec. Není proto překvapivé, že zákon podrobně upravuje, jaké náležitosti musí právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru splňovat. Právní jednání můžeme obecně rozdělit na jednání dvoustranné a jednostranné. Oba typy těchto právních jednání se v případě skončení pracovního poměru z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti mohou uplatnit. ZP rozeznává dohodu o rozvázání pracovního poměru, která je de facto jediným dvoustranným právním jednáním, které směřuje ke skončení pracovního poměru, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době.²⁰⁵

3.2 Ztráta zdravotní způsobilosti a dohoda o rozvázání pracovního poměru

Jak je již uvedeno výše, dohoda o rozvázání pracovního poměru je jediným dvoustranným právním jednáním, které směřuje ke skončení pracovního poměru. Jak uvádí odborná literatura „*jedná se o shodný projev vůle zaměstnance a zaměstnavatele nejen o tom, že pracovní poměr má skončit, ale i kterým dnem*“.²⁰⁶ Dohoda o rozvázání pracovního poměru je upravena v ustanovení § 49 ZP. Z něj

²⁰⁴ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, str. 195-196.

²⁰⁵ Viz ustanovení § 48 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁰⁶ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, str. 196.

vyplývá, že dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná, kdy každá smluvní strana obdrží jedno vyhotovení dohody. Pracovní poměr pak končí dnem, který byl v dohodě sjednán. Jak nicméně vyplývá z odborné literatury, to, že den skončení pracovního poměru v dohodě uveden není, neznamená, že by byla dohoda neplatná, v takovém případě by totiž pracovní poměr končil dnem, kdy byla dohoda uzavřena.²⁰⁷

Nejvyšší soud v minulosti řešil i otázku, zda je možné, aby pracovní poměr skončil na základě dohody zpětně do minulosti. Nejvyšší soud konstatoval, že takto uzavřená dohoda nebude neplatná, nicméně pracovní poměr skončí dnem uzavření dohody.²⁰⁸ Z praktického hlediska je podstatné, že na rozdíl od jednostranného právního jednání, typicky například výpovědi, nebrání uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, a na základě ní pak ani samotnému skončení pracovního poměru tzv. ochranná doba. Pokud zde je tedy vůle zaměstnavatele i zaměstnance ukončit pracovní poměr například v době, kdy je zaměstnanec na dočasné pracovní neschopnosti, nic by tomu nebránilo.

ZP nestanoví povinnost v dohodě uvádět důvody skončení pracovního poměru. Ačkoliv by se zdálo, že z hlediska ztráty zdravotní způsobilosti a případného odstupného, které by zaměstnanci v případě pozbytí zdravotní způsobilosti z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání náleželo, by bylo vhodné, aby důvod skončení pracovního poměru byl v dohodě uveden, což by bylo nicméně čistě na vůli stran, Nejvyšší soud v jednom ze svých rozsudků konstatoval, že neuvedení důvodu skončení pracovního poměru nemá na případné odstupné pro zaměstnance vliv.

„Odstupné při skončení pracovního poměru na základě dohody o jeho rozvázání přísluší zaměstnanci podle ustanovení § 67 odst.1 věty druhé zák. práce jen a právě tehdy, byla-li důvodem (příčinou) rozvázání pracovního poměru se zaměstnavatelem okolnost, že zaměstnanec nesmí (podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává) dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí. Podle ustálené judikatury soudů není pro vznik práva na odstupné rozhodující, zda

²⁰⁷ ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru : navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek : soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe.* Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2, str. 31.

²⁰⁸ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2013 sp. zn. 21 Cdo 2039/2012

je v dohodě o rozvázání pracovního poměru uvedena (jako důvod skončení pracovního poměru) okolnost, která zakládá právo na odstupné. Byl-li totiž pracovní poměr rozvázán dohodou, má zaměstnanec právo na odstupné vždy, jestliže prokáže, že k dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až d) zák. práce; to platí i tehdy, nebyly-li v dohodě uvedeny důvody, pro které se pracovní poměr končí, popřípadě obsahuje-li dohoda v rozporu se skutečností takové důvody rozvázání pracovního poměru, s nimiž zákon rozvázání pracovního poměru nespojuje (srov. například právní názor uvedený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 17.5.2002 sp. zn. 21 Cdo 1667/2001, který byl uveřejněn pod č. 108 v časopise Soudní judikatura, roč. 2002).²⁰⁹

Přes výše uvedené lze nicméně doporučit, aby zaměstnanec na uvedení důvodu skončení pracovního poměru v dohodě trval. Případné dokazování, že k rozvázání pracovního poměru došlo skutečně z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti by totiž bylo na zaměstnanci. Jak totiž vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu, který se sice týkal jiných výpovědních důvodů a nároku na odstupné, nicméně jeho závěr lze aplikovat i na případy dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti: „V tomto případě je však na zaměstnanci, aby prokázal, že k dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo z některého z důvodů uvedených v ustanoveních § 46 odst. 1 písm.a) až c) zák. práce.“²¹⁰

Lepší důkazní pozice zaměstnance v případě sporu o odstupné nicméně není jediným důvodem, proč by měl být důvod skončení pracovního poměru v dohodě uveden. Uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru má vliv i na případnou podporu v nezaměstnanosti, respektive její výši. Pokud by byl totiž pracovní poměr ukončen dohodou, ve které by nebylo specifikováno, co bylo skutečným důvodem rozvázání pracovního poměru, příslušný úřad práce by na takovou dohodu pohlížel jako na ukončení pracovního poměru bez vážného důvodu, což by mělo za následek snížení výše podpory v nezaměstnanosti, konkrétně na 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.²¹¹

Výše uvedené je podstatné především pro zaměstnance, kteří by rozvázali pracovní poměr z důvodu obecného onemocnění, kdy jim ze zákona odstupné nenáleží. Nicméně i pro zaměstnance, kterým na základě skončení pracovního poměru odstupné vyplaceno bylo, se jeví jako vhodné skutečný důvod rozvázání

²⁰⁹ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 448/2014

²¹⁰ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1667/2001

²¹¹ Viz ustanovení § 50 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

pracovního poměru v dohodě uvést, neboť i oni mají nárok na podporu v nezaměstnanosti, nicméně až po uplynutí doby, po kterou jim je odstupné vypláceno. V případě ztráty zdravotní způsobilosti z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání tedy po uplynutí 12 měsíců.²¹²

Lze tedy uzavřít, že pokud už má dojít ke skončení pracovního poměru kvůli dlouhodobému pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance, je vždy lepší, aby tak bylo učiněno dohodou, a předešlo se tak případným soudním sporům. Účastníci pracovněprávních vztahů musí pamatovat na zákonem požadovanou písemnou formu, která spočívá v zachování písemnosti dohody, ať už tedy v listinné či elektronické podobě a podpisu. Z hlediska obsahu je pak nutné, aby dohoda obsahovala souhlasný projev vůle, který směřuje ke skončení pracovního poměru a den, kdy má pracovní poměr na základě dohody skončit. Jak uvádí odborná literatura, takový den je možné sjednat nejen uvedením konkrétního data, ale de facto jakýmkoliv objektivně zjistitelným způsobem.²¹³ Co se pak týče uvedení důvodů skončení pracovního poměru v dohodě, je vhodné tyto důvody uvést, ačkoliv to zákon pro platnost dohody nepožaduje a nebylo by to na újmu ani případnému nároku na odstupné. Pro zachování jistoty a zároveň získání neprůstřelného důkazu v případě soudního sporu, to lze ovšem více než doporučit.

3.3 Výpověď z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti

3.3.1 Obecně k výpovědi

Obecnou úpravu výpovědi nalezneme v ustanovení § 50 a násl. ZP. Výpověď musí mít písemnou formu, jinak k ní nebude vůbec přihlíženo, tedy bude se jednat o zdánlivé právní jednání. To je významný rozdíl oproti dohodě o rozvázání pracovního poměru, která sice rovněž musí mít písemnou formu, ale případná absence písemné formy není sankcionována zdánlivostí. Dalším významným rozdílem oproti dohodě je též výpovědní doba, před jejímž uplynutím nedojde ke skončení pracovního poměru. ZP stanoví, že výpovědní doba činí nejméně dva měsíce a musí být stejná jak pro zaměstnavatele, tak i pro

²¹² Viz ustanovení § 44a zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

²¹³ ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru : navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek : soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe.* Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2, str. 30-31.

zaměstnanec. Výpovědní dobu lze případně prodloužit písemnou smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.²¹⁴

Z pohledu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnanec k práci se případné prodloužení výpovědní doby jeví jako obzvlášť problematické s ohledem na to, že zaměstnavatel zaměstnanci nemusí vždy hradit náhradu mzdy po dobu, co výpovědní doba bude běžet, o čemž bude blíže pojednáno dále. Jak vyplývá z odborné literatury, prodloužení výpovědní doby bývá často sjednáno například již v pracovní smlouvě²¹⁵, kdy z logiky věci ještě ani jedna smluvní strana nemůže vědět, zda ke zhoršení zdravotního stavu zaměstnanec s následkem ztráty zdravotní způsobilosti dojde.

3.3.2 Doručování výpovědi

Při skončení pracovního poměru výpovědí, ať už ze strany zaměstnavatele či zaměstnanec, je také podstatné to, aby výpověď byla druhé smluvní straně řádně doručena. Okamžik doručení výpovědi je totiž podstatný pro počítání času, respektive od kdy výpovědní doba začne běžet. ZP stanoví, že výpovědní doba začne běžet prvním dnem měsíce, který následuje po měsíci, kdy došlo k doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného měsíce, mimo výjimek stanovených ZP.²¹⁶

V nedávné době prošla právní úprava doručování pracovněprávních jednání změnami, které byly reakcí na problematickou právní úpravu prokazování, že výpověď, respektive i další písemnosti nebylo možné zaměstnanci doručit do vlastních rukou na pracovišti, v místě jeho bydliště, případně kdekoliv bude zastížen nebo skrze síť nebo služby elektronických komunikací. Současná úprava doručování je upravena v hlavě čtrnácté ZP. ZP stanoví, že výpověď, mimo další písemnosti, musí být zaměstnanci doručena do vlastních rukou.²¹⁷ I po novele ZP je zachována povinnost primárně doručovat zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti zaměstnavatele, a to osobně. Až pokud není možné osobní doručení na pracovišti, může zaměstnavatel přistoupit k doručení výpovědi buď kdekoliv, kde

²¹⁴ Viz ustanovení § 51 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²¹⁵ ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru : navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek : soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe.* Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2, str. 36.

²¹⁶ Viz ustanovení § 51 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²¹⁷ Viz ustanovení § 334 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

je zaměstnanec k zastížení, prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo prostřednictvím datové schránky. Písemnost by se považovala za doručenou v případě, kdy by zaměstnanec přijetí písemnosti odmítl, to platí za předpokladu, že písemnost není doručována prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo poštou.²¹⁸

Povinnost zaměstnavatele, aby se nejdříve pokusil výpověď doručit zaměstnanci na pracovišti osobně zdůraznil například i Nejvyšší soud v jednom ze svých rozsudků, kdy konstatoval, že „při výběru způsobu doručení do vlastních rukou zaměstnavatel nepostupuje podle vlastní úvahy; k doručení prostřednictvím držitele poštovní licence nebo jiného provozovatele poštovních služeb smí přistoupit, jen není-li možné, aby písemnost doručil zaměstnanci sám na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen, popřípadě aby mu písemnost doručil prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.“²¹⁹ Nutno podotknout, že výše zmíněný rozsudek byl vydán ještě před účinností novely ZP, na povinnosti nejdříve doručit zaměstnanci výpověď osobně na pracovišti do vlastních rukou to ale nic nemění, změna nastává až v případě, kdy to není možné a zaměstnavatel si už může mezi dalšími nabízenými možnostmi vybrat dle vlastního uvážení.

Vzhledem k poměrně přísným požadavkům na možnost zasílání písemností prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím datové schránky, respektive požadavku, aby zaměstnanec s takovým způsobem doručování vyslovil písemný souhlas²²⁰, nebude tento způsob doručování pravděpodobně úplně častý. V úvahu tak kromě doručení výpovědi na pracovišti nebo kdekoliv bude zaměstnanec zastížen, připadá ještě doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. V případě doručování výpovědi poštou ZP stanoví, že výpověď, respektive jakoukoliv písemnost specifikovanou v ustanovení § 334 odst. 1 ZP, zasílá zaměstnavatel na poslední adresu zaměstnance, kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil, případně osobě, kterou zaměstnanec zplnomocnil.²²¹ Toto doručení pak musí být doloženo písemným záznamem o doručení.²²² V praxi samozřejmě často nastává situace, kdy provozovatel poštovních služeb nemůže výpověď do vlastních rukou zaměstnance řádně doručit,

²¹⁸ Viz ustanovení § 334 odst. 2 a 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²¹⁹ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 11. 2018 sp. zn. 21 Cdo 2036/2017

²²⁰ Viz ustanovení § 335 odst. 1 a § 335a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²²¹ Viz ustanovení § 336 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²²² Viz ustanovení § 336 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

v takovém případě zákoník práce stanoví, že se písemnost uloží v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu. Zaměstnanec se musí písemně vyzvat, aby si do 15 dnů písemnost vyzvedl, zároveň musí být poučen o případných následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti.²²³

Jak vyplývá z odborné literatury, především požadavek poučení o následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti ze strany provozovatele poštovních služeb může představovat poměrně obtížně řešitelný problém. Zaměstnavatel totiž nemá, jak zkontrolovat, zda k řádnému poučení ze strany provozovatele poštovních služeb došlo. Doporučuje se proto poučení pokud možno umístit na obálku s písemností, respektive na obálku umístit maximum informací, aby vyhověl požadavku zákona.²²⁴

Jakmile zaměstnanec písemnost převezme, je povinnost zaměstnavatele doručit písemnost splněna. Pokud dojde k uložení písemnosti způsobem, jak je uvedeno výše, a zaměstnanec si písemnost do 15 dnů nevyzvedne, písemnost se považuje za doručenou posledním dnem této lhůty. Zároveň ZP stanoví, že v případě, že zaměstnanec odmítne písemnost převzít, případně neposkytne potřebnou součinnosti k jejímu doručení, písemnost se považuje za doručenou dnem, kdy k takovému znemožnění převzetí písemnosti došlo.

Nejvyšší soud navíc v jednom ze svých rozsudků konstatoval, že *„okamžité zrušení pracovního poměru lze zaměstnanci doručit prostřednictvím držitele poštovní licence jen tehdy, není-li doručení možné provést samotným zaměstnavatelem na pracovišti zaměstnance, v jeho bydlišti nebo kdekoliv bude zastížen, nemá právní účinky takové doručení písemnosti zaměstnanci, k němuž zaměstnavatel přistoupil prostřednictvím držitele poštovní licence v rozporu s ustanovením § 266a odst.1 části třetí věty za středníkem zák. práce; to neplatí jen tehdy, jestliže zaměstnanec (oprávněný příjemce) písemnost skutečně převzal, neboť za této situace se pochybení ve způsobu doručení (s ohledem na to, že se písemnost dostala k zaměstnanci) stává obsoletním.“*²²⁵

²²³ Viz ustanovení § 336 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²²⁴ ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru : navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek : soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe.* Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2, str. 237.

²²⁵ Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2010 sp. zn. 21 Cdo 1350/2009

S ohledem na výše uvedené se jeví jako nejlepší způsob doručování výpovědi ze strany zaměstnavatele, ale i dalších písemností, které spadají pod vymezení § 334 odst. 1 ZP, doručování na pracovišti zaměstnance, kdy je snazší doručení prokázat i pokud zaměstnanec například písemnost odmítne převzít. V případě dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti bude ovšem poměrně časté, že se zaměstnanec na pracovišti vyskytovat nebude. V takovém případě je tak třeba postupovat v souladu se ZP a věnovat zvýšenou pozornost tomu, aby doručení proběhlo řádným způsobem, v případě poštovního doručování výpovědi tedy dbát na to, aby došlo k řádnému poučení zaměstnance a mít písemný záznam o doručení, tedy například dodejku. Řádné, a pokud možno i včasné, doručení výpovědi považuji v případě zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance za obzvlášť důležité s ohledem na to, že často zaměstnavatel zaměstnance ani nemůže převést na jinou práci a zaměstnanec, s ohledem na judikaturu Nejvyššího soudu, která bude blíže rozebrána dále, nemá vždy nárok na náhradu mzdy a zůstává de facto bez finančních prostředků. V současné době je tedy spíše zájmem zaměstnance, aby výpověď co nejdříve převzal a začala tedy běžet zpravidla dvouměsíční výpovědní doba.

V případě doručování zaměstnavateli ze strany zaměstnance je právní úprava benevolentnější. ZP stanoví, že zaměstnanec doručuje písemnost zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Pokud o to zaměstnanec požádá, je zaměstnavatel povinen mu doručení písemnosti písemně potvrdit. Stejně jako v případě doručování zaměstnanci ze strany zaměstnavatele, je i v případě doručování zaměstnancem možné doručovat písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, ovšem za předpokladu, že zaměstnavatel s takovým způsobem doručování vysloví souhlas, taková písemnost pak musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance. Jak vyplývá z odborné literatury, ačkoliv o tom zákoník práce výslovně nehovoří, zaměstnanec by mohl písemnost doručit i prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.²²⁶ Písemnost je následně doručena okamžikem, kdy jí zaměstnavatel převzal. Pokud zaměstnavatel písemnost převzít odmítne, neposkytne potřebnou součinnost či

²²⁶ ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru : navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek : soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe.* Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2, str. 239.

jinak doručení v místě svého sídla nebo podnikání znemožní, písemnost je doručena dnem, kdy došlo k této skutečnosti.²²⁷

3.3.3 Výpověď zaměstnavatele podle § 52 písm. d) ZP

Jedním z taxativně vymezených případů, kdy zaměstnavatel může přistoupit k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí, je dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti k zaměstnancem vykonávané dosavadní práci. ZP ovšem rozlišuje, z jakého důvodu k takovému pozbytí došlo, s čímž jsou následně spojeny zásadně odlišné právní následky. V prvním případě se jedná o situaci, kdy zaměstnanec dlouhodobě pozbyde zdravotní způsobilost z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání, ohrožení nemocí z povolání, případně pokud zaměstnanec dosáhl na pracovišti určeném rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví, kterými jsou příslušné krajské hygienické stanice, nejvyšší přípustné expozice.²²⁸

Jak už je částečně nastíněno výše, ačkoliv ani po novele ZSZS z roku 2017 nedošlo k výslovnému požadavku uvádět příčinu zdravotní nezpůsobilosti v závěru lékařského posudku, Nejvyšší soud se v jednom ze svých rozsudků přiklonil k názoru, že zaměstnavatel ve výpovědi musí skutkově vymežit výpovědní důvod tak, aby nebylo pochybností o tom, zda příčinou pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance byl pracovní úraz nebo nemoc z povolání, či zda jím bylo obecné onemocnění. Pokud se ve výpovědi zaměstnavatel odvolává na lékařský posudek, musí toto rozlišení, respektive konkrétní příčinu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti obsahovat právě lékařský posudek. Konkrétně Nejvyšší soud konstatoval, že *„Odvolává-li se zaměstnavatel ve výpovědi z pracovního poměru na lékařský posudek vydaný "zařízením závodní preventivní péče" nebo na rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, pak musí být také v lékařském posudku (v rozhodnutí příslušného správního úřadu) výslovně uvedeno nebo z něho (alespoň) musí bez pochybností vyplývat, co bylo příčinou zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci. Jestliže totiž zaměstnavatel ve výpovědi z pracovního poměru musí - má-li být jeho výpověď z pracovního poměru platným právním úkonem - při skutkovém vymezení výpovědního důvodu vždy rozlišit, zda důvodem výpovědi je neschopnost zaměstnance konat práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo*

²²⁷ Viz ustanovení § 337 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²²⁸ Viz ustanovení § 52 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

pro ohrožení touto nemocí nebo zda přistupuje k rozvázání pracovního poměru výpovědí, protože zaměstnanec z jiných zdravotních důvodů (pro tzv. obecné onemocnění) pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci, je dáno již povahou věci, že, zakládá-li se důvod výpovědi na lékařském posudku vydaném "zařízením závodní preventivní péče" nebo na rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, musí rozlišení toho, proč zaměstnanec není schopen dále konat dosavadní práci [rozlišení důvodů výpovědi podle ustanovení § 52 písm.d) a § 52 písm.e) zák. práce], vždy obsahovat lékařský posudek vydaný "zařízením závodní preventivní péče" nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává".²²⁹

Nejvyšší soud tedy tímto svým rozsudkem de facto rozšířil podstatné náležitosti lékařského posudku, kdy navíc konstatoval, že tehdy platná právní úprava byla v rozporu se zákonem. Pokud by tedy lékařský posudek příčinu zdravotní nezpůsobilosti k práci neobsahoval, výpověď by nemohla být považována za platnou. Jak je již uvedeno výše, ani novela ZSZS z roku 2017 tuto náležitost lékařského posudku, respektive jeho závěru výslovně nestanovuje. Novela ovšem přinesla významnou změnu v tom, že dává poskytovateli pracovnělékařských služeb možnost vydat posudek se závěrem o příčině dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti až po vydání prvního posudku o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti, kdy má k dispozici veškeré nutné informace a jsou dokončena všechna šetření. Pokud není větších pochyb o takové příčině, lze druhý posudkový závěr vtělit přímo do posudku o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti.²³⁰

Posouzení, zda příčinou dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti byl pracovní úraz, nemoc z povolání, případně ohrožení touto nemocí nebo dosažení nejvyšší možné přípustné expozice, ovšem předchází zejména v případě uznávání nemocí z povolání poměrně náročný a časově dlouhý proces. Zaměstnavatel, samozřejmě pokud nechce riskovat neplatné rozvázání pracovního poměru, by tak měl počkat, až příčina pozbytí zdravotní způsobilosti bude na jisto stanovena.

Vzhledem k obsahu této kapitoly je na tomto místě vhodné pojednat i o problematice pracovních úrazů a nemocí z povolání, a to včetně procesu jejich posuzování, protože mezi nimi panují značné rozdíly. V případě pracovních úrazů je čistě na posouzení zaměstnavatele, zda úraz, který se zaměstnanci přihodil, za

²²⁹ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 224/2013

²³⁰ Viz ustanovení § 43 odst. 5 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

pracovní úraz uzná, či nikoliv. Toto posouzení pak může následně přezkoumat pouze soud.²³¹ Každý zaměstnavatel má pro případ pracovního úrazu nebo nemoci z povolání svých zaměstnanců povinnost být ze zákona pojištěn v rámci tzv. zákonného pojištění odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.²³² Z tohoto pojištění je pak vyplácena případná škoda, která zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání vznikne.

Definici pracovního úrazu a druhy náhrad škody, která zaměstnanci může pracovním úrazem vzniknout, nalezneme v ZP. O pracovní úraz se tedy bude jednat tehdy, pokud došlo k poškození zdraví nebo smrti zaměstnance, a to nezávisle na jeho vůli, krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi. Stejně tak bude jako pracovní úraz posouzen i takový úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů.²³³ V případě, že u zaměstnance dojde k pracovnímu úrazu, je zaměstnanec povinen bez odkladu tuto skutečnost oznámit svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci, samozřejmě za předpokladu, že mu to jeho zdravotní stav dovoluje. To samé platí i pro pracovní úraz jiného zaměstnance nebo jiné fyzické osoby.²³⁴

Na zaměstnavateli pak je, aby objasnil příčiny a okolnosti, které k pracovnímu úrazu vedly, a to pokud možno za účasti zraněného zaměstnance, svědků pracovního úrazu, odborové organizace (za předpokladu, že u zaměstnavatele taková organizace působí) a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. U každého zaměstnavatele zároveň musí být tzv. kniha úrazů, do které se zapisují všechny pracovní úrazy, a to včetně těch, které neměly za následek pracovní neschopnost zaměstnance nebo tato pracovní neschopnost nepřesáhla 3 kalendářní dny. Zároveň zaměstnavatel musí vytvořit záznam o pracovním úrazu, pokud jeho následkem došlo ke smrti zaměstnance nebo pracovní neschopnost zaměstnance trvala déle než 3 kalendářní dny. Jedno vyhotovení záznamu je pak zaměstnavatel povinen předat i samotnému zaměstnanci. Zaměstnavatel je následně povinen pracovní úraz ohlásit a zaslat záznam o úrazu příslušným orgánům a institucím.²³⁵ Způsob, jakým mají být pracovní úrazy vedeny, povinnost ohlašování pracovních úrazů, respektive kterým

²³¹ Vyjádření k problematice pracovních úrazů a jejich odškodňování. *BOZPinfo.cz* [online]. 11.11.2019 [cit. 2021-8-23]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/vyjadreni-k-problematice-pracovnich-urazu-jejich-odskodnovani>

²³² Viz ustanovení § 365 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²³³ Viz ustanovení § 271k zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²³⁴ Viz ustanovení § 106 písm. h) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²³⁵ Viz ustanovení § 105 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

orgánům a institucím mají být ohlášeny a v jaké lhůtě, a další záležitosti podrobně upravuje prováděcí právní předpis.²³⁶

V souvislosti s pracovními úrazy je důležité zmínit i povinnost zaměstnavatele zaměstnance pro pracovní úraz odškodnit. Jednotlivé druhy náhrad, které je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout upravuje ZP. Předně je zaměstnavatel povinen zaměstnanci nahradit ztrátu na výdělku po dobu jeho pracovní neschopnosti. Ta zaměstnanci přísluší ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody, která mu vznikla z důvodu pracovního úrazu nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo platu podle § 192 ZP, případně pak odměny z dohody podle § 194 ZP a plnou výší nemocenského.²³⁷

Dále má zaměstnanec nárok na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity, a to ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu.²³⁸ V neposlední řadě bude zaměstnanci náležet náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění, jejíž výše se určí na základě prováděcího právního předpisu.²³⁹ Zaměstnanec může mít dále nárok na náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením, náhradu věcné škody a nově i jednorázovou náhradu nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví, které přísluší manželovi, partnerovi, dítěti nebo rodiči zaměstnance, případně i dalším osobám, které jsou v poměru rodinném nebo obdobném, a které újmu zaměstnance pocítují jako újmu vlastní.²⁴⁰

V případě nemocí z povolání je proces jejich posuzování a uznávání podstatně složitější. Proces posuzování a uznávání nemocí z povolání je primárně upraven v ZSZS a dále ve vyhlášce č. 104/2012 Sb., o posuzování nemocí z povolání.²⁴¹ Posuzování nemocí z povolání mohou vykonávat pouze poskytovatelé v oboru pracovního lékařství, kteří získali povolení Ministerstva zdravotnictví ČR k uznávání nemocí z povolání. V rámci těchto poskytovatelů pak toto posuzování a uznávání provádějí specializovaní lékaři, případně lékaři se

²³⁶ Viz nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu

²³⁷ Viz ustanovení § 271a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²³⁸ Viz ustanovení § 271b zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²³⁹ Viz nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání

²⁴⁰ Viz ustanovení § 271d, § 271e a § 271f zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁴¹ Viz ustanovení § 61 až § 68 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

zvláštní odbornou způsobilostí v oboru pracovního lékařství.²⁴² Seznam těchto poskytovatelů je zveřejněn na internetových stránkách Ministerstva zdravotnictví ČR.²⁴³ Z výše uvedeného vyplývá, že smluvní poskytovatel pracovnělékařských služeb, kdy se navíc často bude jednat o praktického lékaře, je způsobilý pouze k vydání lékařského posudku, který s ohledem na zdravotní stav zaměstnance konstatuje dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost zaměstnance k práci. Posouzení toho, zda se jedná o nemoc z povolání, případně ohrožení nemocí z povolání už bude v kompetenci specializovaných pracovišť.

Před tím, než vůbec může dojít k uznání nemoci z povolání, je nutné provést tzv. ověření podmínek vzniku nemoci z povolání. Toto ověřování provádí příslušné orgány ochrany veřejného zdraví (krajské hygienické stanice), Státní úřad pro jadernou bezpečnost, pokud jde o podezření na vznik nemoci z povolání v souvislosti s prací v podmínkách ionizujícího záření a dále pak poskytovatel pracovnělékařských služeb, pokud jde o podezření na vznik nemoci z povolání při výkonu práce v zahraničí, k níž byl zaměstnanec vyslán zaměstnavatelem, který má sídlo v ČR.²⁴⁴

Aby nemoc mohla být uznána jako nemoc z povolání, je potřeba splnit několik kritérií. V první řadě musí být nemoc uvedena v seznamu nemocí z povolání, který obsahuje nařízení vlády č. 290/1995, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Toto nařízení obsahuje i definici nemoci z povolání, kdy stanoví, že o nemoc z povolání se jedná tehdy, pokud nemoc vzniká nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Za nemoc z povolání se dále považuje i akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.²⁴⁵ Dále musí být dosažen i určitý stupeň závažnosti onemocnění a přijatelný časový vztah mezi expozicí a onemocněním. Jako poslední pak musí být splněny i podmínky vzniku nemoci z povolání. Vyslat zaměstnance k příslušnému poskytovateli pracovnělékařských služeb s oprávněním uznávat nemoci z povolání je povinen jeho ošetřující lékař, jakmile se u zaměstnance vyskytne podezření na výskyt takové nemoci (může se samozřejmě jednat i o smluvního poskytovatele zaměstnavatele, kdy posuzuje zdravotní stav

²⁴² Viz ustanovení § 61 odst. 2 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

²⁴³ <https://www.mzcr.cz/seznam-poskytovatelu-kterym-bylo-udeleno-povoleni-uznavat-nemoci-z-povolani/>

²⁴⁴ Viz ustanovení § 62 odst. 3 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

²⁴⁵ Viz ustanovení § 1 odst. 1 nařízení č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání

zaměstnanec v rámci pracovnělékařských prohlídek), stejné platí i pro zaměstnavatele. Obrátit se na příslušného poskytovatele pracovnělékařských služeb může i sám zaměstnanec.²⁴⁶

O tom, zda je, či není onemocnění uznáno jako nemoc z povolání se vyhotovuje samostatný lékařský posudek, z jehož závěru musí výše uvedené vyplývat. Náležitosti takového posudku jsou uvedeny jednak ve vyhlášce č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci a dále ve vyhlášce č. 104/2012, o posuzování nemocí z povolání. Co se týče případných finančních náhrad, platí pro odškodňování nemocí z povolání to samé, jako pro pracovní úrazy.

Výše uvedené je podstatné i s ohledem na dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnanec a případný nárok na náhradu mzdy během doby, kdy nemůže vykonávat dosavadní práci, pro kterou zdravotní způsobilost dlouhodobě pozbyl, a zároveň ani nebyl převeden na jinou práci. Jak je již částečně nastíněno výše, i v případě náhrady mzdy prošla judikatura změnami, kdy zvláště poslední rozsudek Nejvyššího soudu vnesl do této problematiky opět nejasnosti. Z dostupných zdrojů vyplývá, že otázka, zda se jedná o překážku na straně zaměstnavatele podle ustanovení § 208 ZP, s níž je spojen nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, či o překážku na straně zaměstnanec, se kterou by ovšem takový nárok spojen nebyl, není dosud spolehlivě vyřešena.²⁴⁷

Za přelomový rozsudek je možné považovat rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové, kdy konstatoval, že v případě, že zaměstnanec u svého zaměstnavatele není způsobilý k výkonu žádné práce, není možné po zaměstnavateli požadovat, aby mu za období, kdy práci na základě lékařského posudku nemohl vykonávat, platil náhradu mzdy. Konkrétně soud konstatoval, že *„žádný právní předpis za dané skutkové situace povinnost zaměstnavateli nahradit mzdu zaměstnanci neukládá. Na podporu tohoto názoru lze argumentovat zejména úpravou zákoníku práce, která se týká převedení zaměstnanec na jinou práci právě z důvodu obecného zdravotního omezení, tj. té situace, kdy zaměstnavatel převede zaměstnanec na jinou pro něho vhodnou práci s tím, že zaměstnanec není doposud sjednanou práci schopen vykonávat z důvodu obecného zdravotního omezení a zaměstnavatel má pro takového zaměstnanec jinou vhodnou práci. V takovém*

²⁴⁶ Státní zdravotní ústav. Jak probíhá posuzování a uznávání nemocí z povolání. *Nzip.cz* [online]. [cit. 2021-9-1]. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/61-jak-probiha-posuzovani-a-uznavani-nemoci-z-povolani>

²⁴⁷ BUKOVJAN, Petr. Dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnanec k práci. *Petrbukovjan.cz* [online]. 7.6. 2017 [cit. 2021-8-24]. Dostupné z: <https://petrbukovjan.cz/dlouhodobepozbyti-zdravotni-zpusobilosti-zamestnanec-k-praci/>

případě není zaměstnavatel povinen doplácet takovému zaměstnanci doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením (viz § 139 odst. 1 zákoníku práce). Zákoník práce tedy vychází z principu, že v případě nezpůsobilosti zaměstnance vykonávat sjednaný druh práce pro zaměstnance, a to z důvodu obecného onemocnění (nikoliv nemoci z povolání či pracovního úrazu), nese si zaměstnanec pokles mzdy z důvodu jeho zdravotního omezení ze svého.“²⁴⁸ Je potřeba uvést, že případ se týkal dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti z důvodu obecného onemocnění, nikoliv pracovního úrazu či nemoci z povolání. Uvedený závěr by ale dle mého názoru bylo možné aplikovat i na případy dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Krajský soud v Hradci Králové v předmětném rozsudku zároveň konstatoval, že *„právně lze tak tuto situaci zhodnotit tak, že je dána jak překážka na straně zaměstnavatele, který není schopen přidělovat zaměstnanci práci, tak na straně žalovaného, který není schopen osobně práci pro zaměstnavatele vykonávat, s danými překážkami na straně účastníků pracovněprávního vztahu však zákoník práce nespojuje právo zaměstnance na náhradu mzdy.“²⁴⁹* Z výše uvedeného tak vyplývá, že soud danou věc posoudil jako společnou překážku v práci jak na straně zaměstnavatele, tak zaměstnance, s níž ovšem nárok na náhradu mzdy ZP nespojuje.

V odborné literatuře je možné narazit i na spekulace, zda se výše uvedený závěr soudu vztahuje pouze na případy, kdy zaměstnanec není zdravotně způsobilý k výkonu žádné práce, nebo i na případy, kdy by zaměstnanec k výkonu nějakého druhu práce zdravotně způsobilý byl, nicméně provozní důvody by zaměstnavateli neumožňovaly zaměstnance na jinou práci převést. I v tomto případě se ovšem odborná veřejnost kloní k názoru, že by překážka v práci měla být posouzena jako společná, tedy bez nároku zaměstnance na náhradu mzdy.²⁵⁰

K problematice náhrady mzdy z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti se vyjádřil i Nejvyšší soud, jehož závěry ovšem nejsou zcela konzistentní a do této problematiky dle mého názoru tak vnesly další otázky. V jednom ze svých rozsudků Nejvyšší soud došel k závěru, že o překážku v práci na straně zaměstnavatele dle § 208 ZP by se jednalo pouze tehdy, pokud by byl

²⁴⁸ Viz rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 1. 3. 2012 sp. zn. 23 Co 619/2011

²⁴⁹ Tamtéž

²⁵⁰ MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5, str. 76.

zaměstnanec připraven a schopen danou prací vykonávat. V případě, kdy zaměstnanec na základě lékařského posudku k dané práci dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost, nemůže být připraven danou prací vykonávat, a tudíž taková situace nemůže být posouzena jako překážka v práci na straně zaměstnavatele s nárokem zaměstnance na náhradu mzdy. V daném případě se dokonce jednalo o situaci, kdy zaměstnanec nebyl způsobilý k výkonu žádné práce. Konkrétně Nejvyšší soud konstatoval, že „žalobce mohl mít za požadované období nárok na náhradu mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku podle ustanovení § 208 zák. práce, jen jestliže byl sám schopen (zejména vzhledem ke svému zdravotnímu stavu) a připraven konat práci podle pracovní smlouvy a jestliže tedy nemohl práci podle pracovní smlouvy vykonávat jen v důsledku postupu zaměstnavatele. 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, a - nelze-li žalované vytknout porušení právní povinnosti - nelze uvažovat ani o případném nároku žalobce na náhradu škody podle ustanovení § 265 odst. 2 zák. práce.“²⁵¹ V podobném duchu pak Nejvyšší soud rozhodoval i v následujících letech.²⁵²

V nedávné době ovšem Nejvyšší soud v jednom ze svých rozsudků dospěl k závěru, který je pro zaměstnance zdravotně nezpůsobilého k výkonu práce značně problematický. Jak totiž vyplývá i z názorů odborné veřejnosti, výše uvedený rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové spolu s předchozími rozsudky Nejvyššího soudu ohledně dané problematiky, byly interpretovány tak, že zaměstnanec, který dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu práce, má nárok na náhradu mzdy pouze za předpokladu, že zaměstnavatel pro zaměstnance má vhodnou práci, na kterou ho může převést a může tak splnit povinnost, respektive možnost, kterou mu dává zákon, a to převést zaměstnance na jinou, pro něj vhodnou práci. Pokud ale zaměstnavatel takovou práci nemá, případně dle lékařského posudku zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost pro

²⁵¹ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 2011 sp. zn. 21 Cdo 4690/2009

²⁵² Viz usnesení Nejvyššího soudu ze dne 5. 4. 2016 sp. zn. 21 Cdo 648/2016

všechny práce, nemá zaměstnanec nárok na náhradu mzdy, a to bez ohledu na to, co je příčinou dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti.²⁵³

Nejvyšší soud ovšem v nedávné době vydal rozsudek, který lze interpretovat i tak, že zaměstnanec, který dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost, nemá nárok na náhradu mzdy podle § 208 ZP ani v případě, že zaměstnavatel by pro něj měl vhodnou práci, ale pouze ho na takovou práci odmítá převést. Ačkoliv Nejvyšší soud v rozsudku odkázal na svoje předchozí rozhodnutí ohledně dané problematiky, je třeba zdůraznit, že v předchozích případech se jednalo o případy, kdy zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost pro všechny práce a nebylo tak možné ani jeho převedení na jinou práci, což se v tomto případě nicméně nestalo. Zároveň je potřeba uvést, že mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ani nevznikl spor o to, zda náhrada mzdy zaměstnanci náleží, ale pouze za jaké období. S ohledem na tento fakt je závěr Nejvyššího soudu o to více překvapivý. Nejvyšší soud konstatoval, že „z uvedeného skutkového rozboru ovšem vyplývá, že žalobce nebyl po celé zkoumané období, za které je požadováno plnění z titulu náhrady mzdy, z hlediska svého zdravotního stavu schopen vykonávat práci podle pracovní smlouvy a žalovaná po toto období ani nemohla (resp. nesměla) žalobci přidělovat práci podle pracovní smlouvy [srov. ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) zák. práce]; za této skutkové situace však žalobci náhrada mzdy ve smyslu ustanovení § 208 zák. práce nepřísluší.“²⁵⁴

Ze závěru výše uvedeného rozsudku Nejvyššího soudu lze usuzovat, že zaměstnanec až do skončení pracovního poměru u zaměstnavatele nemá nárok na náhradu mzdy, a to i kdyby ho zaměstnavatel měl možnost převést na jinou práci, a pouze z vlastní vůle tak neučinil. Na tomto místě je třeba uvést, že zaměstnanec je do skončení pracovního poměru stále oficiálně zaměstnán u zaměstnavatele, a tudíž nemá nárok například na podporu v nezaměstnanosti. Může tedy dojít i k situacím, a to především v případech dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti z důvodu obecného onemocnění, kdy takto postižený zaměstnanec zůstane poměrně dlouho dobu bez finančních prostředků. To uznává i Nejvyšší soud, když konstatoval, že „dovolací soud si je vědom citlivosti projednávané problematiky, a to zejména ve vztahu k sociálním dopadům situace do postavení

²⁵³ KADLUBIEC, Vojtěch. Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance k výkonu práce a právo na náhradu mzdy dle rozsudku Nejvyššího soudu 21 Cdo 1645/2020. *Epravo.cz* [online]. 25. 5. 2021 [cit. 2021-8-27]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zdravotni-nezpusobilost-zamestnance-k-vykonu-prace-a-pravo-na-nahradu-mzdy-dle-rozsudku-nejvyssiho-soudu-21-cdo-16452020-112970.html>

²⁵⁴ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2020 21 Cdo 1645/2020

zaměstnanců, kdy je třeba si uvědomit, že tzv. „prázdné“ období může být i delší (v tomto případě 7 měsíců), zaměstnanec je formálně v pracovním poměru, nepobírá ani mzdu ani náhradu mzdy, protože není formálně v dočasné pracovní neschopnosti, nepobírá dávky nemocenského pojištění, a většinou též nemusí dosáhnout na jiné dávky sociální podpory.²⁵⁵ V případě pracovního úrazu nebo uznané nemoci z povolání by tato situace mohla být do jisté míry kompenzována právě z pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz nebo nemoc z povolání, jak ostatně vyplývá i z odborné literatury.²⁵⁶ Dle mého názoru by výše uvedený závěr Nejvyššího soudu znamenal i to, že v době, kdy se čeká na druhý lékařský posudek, kterým by se potvrdilo, případně vyvrátilo, že příčinou dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance je nemoc z povolání, a zaměstnanec by po tuto dobu byl vyřazen z práce, aniž by byl převeden na jinou práci, neměl zaměstnanec nárok na náhradu mzdy. Zpravidla je totiž vydán již lékařský posudek o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti a čeká se již pouze na posudek o příčině tohoto pozbytí. To ale znamená, že zaměstnavatel již nemůže připustit, aby zaměstnanec vykonával práci, pro kterou není zdravotně způsobilý. Z odborné literatury nicméně vyplývá, že v tomto případě by zaměstnanec nárok na náhradu mzdy mít měl.²⁵⁷ Je ovšem třeba podotknout, že tento názor byl vyjádřen ještě před výše citovaným rozsudkem Nejvyššího soudu.

3.3.3.1 Odstupné

V případě skončení pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. d) ZP, tedy pro dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti k práci z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku.²⁵⁸ Vzhledem k tomu, že ZP používá slovo „nejméně“, není vyloučeno, aby odstupné bylo i vyšší, než je uváděný dvanáctinásobek průměrného měsíčního výdělku. Pod stanovenou hranici ovšem již klesnout nesmí.

²⁵⁵ Tamtéž

²⁵⁶ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7, str. 110.

²⁵⁷ ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru : navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek : soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe*. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2, str. 57.

²⁵⁸ Viz ustanovení § 67 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Vzhledem k poměrně vysoké částce, která zaměstnanci v případě rozvázání pracovního poměru výpovědi podle § 52 písm. d) ZP náleží, je vcelku pochopitelné, že je to právě povinnost vyplacení odstupného, která stojí za většinou sporů o neplatnost výpovědi pro dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti. V praxi tak může docházet k situacím, kdy se zaměstnavatelé snaží vyplacení odstupného vyhnout, ať už například dáním výpovědi pro obecné onemocnění, se kterou právo na odstupné spojené není či pouhou pasivitou, kdy zaměstnanec jednak nepřivedou na jinou práci a ani s ním neukončí pracovní poměr.²⁵⁹

Případem, kdy zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost pro pracovní úraz, kdy nemohl vykonávat žádnou práci, a to ani za mimořádných podmínek, a zaměstnavatel nepřistoupil k převedení na jinou práci, ani k rozvázání pracovního poměru, se zabýval Nejvyšší soud. V tomto rozsudku došel Nejvyšší soud k několika podstatným závěrům. Předně Nejvyšší soud konstatoval, že „nemá-li proto zaměstnavatel pro takového zaměstnance jinou práci, která je pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci, nebo není-li zaměstnavatel ochoten převést zaměstnance na jinou práci podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zák. práce, přestože takovou jinou práci pro něho má, je třeba dovést povinnost zaměstnavatele rozvázat s dotčeným zaměstnancem pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce nebo dohodou z téhož důvodu; slovům „může dát“ v úvodní části ustanovení § 52 zák. práce je za těchto okolností třeba přikládat význam „musí dát“.“²⁶⁰

Z výše uvedeného vyplývá, že ačkoliv se zaměstnavatel může rozhodnout mezi tím, zda zaměstnance, který dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost, převede na jinou práci, či s ním rozváže pracovní poměr výpovědí, musí k jednomu z těchto právních jednání přistoupit. Zaměstnavatel tedy nemůže zůstat nečinný. Z hlediska nároku zaměstnance na odstupné byl ovšem podstatnější ještě další závěr, ke kterému Nejvyšší soud v tomto rozsudku došel. Nejvyšší soud totiž dále konstatoval, že „pro vznik nároku zaměstnance na odstupné je přítom – jak vyplývá ze smyslu a účelu ustanovení § 67 odst. 2 zák. práce - rozhodující, že pracovní poměr zaměstnance skončil, neboť dále nemůže pokračovat (být naplňován) z důvodu zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce pro

²⁵⁹ KOMENDOVÁ, Jana. Povinnost zaměstnavatele dát zaměstnanci při zdravotní nezpůsobilosti k výkonu práce výpověď a právní následky jejího porušení. *Advokátnídeník.cz* [online]. 10. 9. 2019 [cit. 2021-8-28]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2019/09/10/povinnost-zamestnavatele-dat-zamestnanci-pri-zdravotni-nezpusobilosti-k-vykonu-prace-vypoved-a-pravni-nasledky-jejeho-poruseni/>

²⁶⁰ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2018 sp. zn. 21 Cdo 5825/2016

pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání; okolnost, který z účastníků pracovněprávního vztahu svým právním jednáním zákonem předpokládaný následek této zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance spočívající ve skončení pracovního poměru vyvolal, naopak není z hlediska smyslu a účelu ustanovení § 67 odst. 2 zák. práce podstatná. Za situace, kdy zaměstnavatel svoji povinnost rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. d) zák. práce nebo dohodou z týchž důvodů nesplní, je proto opodstatněné, aby pracovní poměr z těchto důvodů (místo zaměstnavatele) rozvázal jednostranně (výpovědí podle § 50 odst. 3 zák. práce) zaměstnanec, aniž by to bylo na újmu jeho práva na odstupné.“²⁶¹ Z výše uvedeného tedy vyplývá nejen povinnost zaměstnavatele přistoupit buď k převedení zaměstnance na jinou práci, nebo ke skončení pracovního poměru výpovědí, případně dohodou pro dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance, ale i možnost, aby zaměstnanec pro případ, kdy zaměstnavatel zůstává nečinný, sám skončil pracovní poměr výpovědí, a to aniž by přišel o odstupné.

Vzhledem k povinnosti, respektive možnosti zaměstnavatele převést zaměstnance, který dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost na jinou práci, a to i jiného druhu, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, aniž by k tomu musel dát zaměstnanec souhlas, vznikla otázka, zda by se tímto postupem zaměstnavatel nemohl účinně vyhýbat povinnosti vyplatit zaměstnanci odstupné, protože pro práci, na kterou je zaměstnanec převáděn, již zdravotně způsobilý být musí. Otázkou tedy bylo, zda v případě skončení pracovního poměru po převedení na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. b) ZP, má zaměstnanec nárok na vyplacení odstupného. Tuto otázku nakonec vyřešil Nejvyšší soud, když konstatoval, že „*nezpůsobilost zaměstnance konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí je příčinou rozvázání pracovního poměru nejen tehdy, dojde-li k výpovědi z pracovního poměru nebo k dohodě o rozvázání pracovního poměru bezprostředně po jejím zjištění, ale i v případě, že pracovní poměr byl rozvázán až poté, co zaměstnavatel převedl zaměstnance bez jeho souhlasu na jinou práci, která je pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci, a pracovní zařazení zaměstnance nebylo u zaměstnavatele vyřešeno dohodou ani dodatečně.“²⁶²*

²⁶¹ Tamtéž

²⁶² Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2016 sp. zn. 21 Cdo 1276/2016

Nejvyšší soud tak s ohledem na to, že převedení zaměstnance na jinou práci bez jeho souhlasu může být pouze dočasným řešením jeho dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti k původně vykonávané práci, uzavřel, že pokud zaměstnanec s tímto převedením nesouhlasí a na základě toho dojde ke skončení jeho pracovního poměru, nemůže to být na újmu jeho právu na odstupné ve výši minimálně dvanáctinásobku jeho průměrného měsíčního výdělku. Takové skončení pracovního poměru je totiž dle názoru Nejvyššího soudu stále v příčinné souvislosti s dlouhodobým pozbytím zdravotní způsobilosti zaměstnance pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Konkrétně Nejvyšší soud konstatoval následující: *„Na uvedeném závěru nic nemění ani to, že převedení zaměstnance na jinou práci provedené zaměstnavatelem podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zák. práce je platný právní úkon, i když k němu došlo bez souhlasu zaměstnance, byl-li zaměstnanec převeden na práci, která pro něho byla vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci. Z hlediska vzniku práva na odstupné podle ustanovení § 67 odst. 2 zák. práce totiž není významné (pouze) to, zda převedení zaměstnance na jinou práci je platné, ale také (a především) to, zda zaměstnanec má u zaměstnavatele takové další pracovní uplatnění, s nímž souhlasí (je s ním srozuměn), které pokládá (po další dobu trvání pracovního poměru) za zdroj své výdělečné činnosti v základním pracovněprávním vztahu a které nebude jen právním nástrojem, prostřednictvím něhož mu vznikne (může vzniknout) újma na jeho právech.“*²⁶³

Jako poslední důležitý rozsudek Nejvyššího soudu, který se týká problematiky odstupného podle § 67 odst. 2 ZP, a který považuji za důležité zmínit, považuji rozsudek, který se týkal případu zaměstnankyně, se kterou byl skončen pracovní poměr výpovědí z důvodu obecného onemocnění, tedy podle ustanovení § 52 písm. e) ZP bez nároku na odstupné. Zaměstnankyně následně podala žalobu na neplatnost rozvázání pracovního poměru, která byla úspěšná, protože důvodem dlouhodobého pozbytí její zdravotní způsobilosti k práci byl pracovní úraz, nikoliv obecné onemocnění. Zaměstnankyně ovšem svému zaměstnavateli neoznámila, že nadále trvá na dalším zaměstnávání u svého zaměstnavatele. Pro tyto případy ZP počítá s fikcí skončení pracovního poměru dohodou.²⁶⁴ Pokud bychom vycházeli z doslovného znění ZP, zaměstnankyni by v takovém případě odstupné nenáleželo. Nejvyšší soud ovšem konstatoval, že *„skončil-li tedy pracovní poměr zaměstnance,*

²⁶³ Tamtéž

²⁶⁴ Viz ustanovení § 69 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

se kterým zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. d) nebo e) zák. práce, jež byla soudem určena neplatnou, a který zaměstnavateli neoznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, fikcí dohody podle ustanovení § 69 odst. 2 zák. práce a byly-li skutečným důvodem zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce (a tedy skutečným důvodem skončení pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele, který pro něj nemá jinou vhodnou práci) pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, přísluší zaměstnanci právo na odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku stejně jako v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. d) zák. práce nebo dohodou z týchž důvodů, jestliže se zaměstnavatel – byly-li důvodem zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce pracovní úraz nebo onemocnění nemocí z povolání – zcela nezprostil své odpovědnosti podle § 367 odst. 1 zák. práce.“²⁶⁵ Nejvyšší soud tedy dospěl k závěru, že i v tomto případě, tedy kdy zaměstnancův pracovní poměr skončil na základě fikce dohody podle § 69 odst. 3 ZP, má zaměstnanec nárok na odstupné, jelikož zde existovala příčinná souvislost mezi pracovním úrazem zaměstnankyně a jejím dlouhodobým pozbytím zdravotní způsobilosti, respektive skončením pracovního poměru.

Na závěr problematiky dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (případně ohrožení touto nemocí nebo dosažení maximální přípustné expozice na vybraných pracovištích) je potřeba uvést i to, že zaměstnavatel se může placení odstupného zprostit. To za předpokladu, že se zcela zproští povinnosti nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu.²⁶⁶ Zaměstnavatel se takto může zprostit odpovědnosti za škodu nebo nemajetkovou újmu v případě, že škoda vznikla z důvodu toho, že zaměstnanec porušil předpisy (ať už právní či jiné) nebo pokyny, které mají sloužit k zajištění BOZP vlastním zaviněním, přestože s nimi zaměstnavatel zaměstnance řádně seznámil a zároveň soustavně vyžadoval jejich znalost a dodržování, včetně pravidelné kontroly. Dále se zaměstnavatel může zcela zprostit odpovědnosti za škodu či nemajetkovou újmu i tehdy, pokud ke škodě nebo nemajetkové újmě došlo z důvodu opilosti zaměstnance nebo požití jiných návykových látek, a to za předpokladu, že takto vzniklé škodě nemohl zabránit. V obou výše zmíněných

²⁶⁵ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 2. 2018 sp. zn. 21 Cdo 4578/2017

²⁶⁶ Viz ustanovení § 67 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

případech je podstatné, aby tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody či nemajetkové újmy.²⁶⁷

3.3.4 Výpověď zaměstnavatele podle § 52 písm. e) ZP

Kromě výše uvedené možnosti zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď z důvodu, že na základě lékařského posudku, případně rozhodnutí správního orgánu, který tento lékařský posudek přezkoumává, nesmí dále vykonávat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání, dává ZP zaměstnavateli možnost, respektive v některých případech i povinnost, dát zaměstnanci výpověď z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti pro tzv. obecné onemocnění. Definice toho, co lze označit za obecné onemocnění není obsažena v žádném právním předpise, lze nicméně konstatovat, že se bude jednat o případy, kdy onemocnění zaměstnance nebude mít původ v jím vykonávané práci.

S ohledem na již výše uvedenou judikaturu Nejvyššího soudu lze i v případě dání výpovědi z důvodu obecného onemocnění požadovat, aby byla příčina tohoto onemocnění v lékařském posudku uvedena a předešlo se tak případným rizikům neplatného rozvázání pracovního poměru. V jistém kontrastu s touto povinností působí dle mého názoru rozsudek Nejvyššího soudu, ve kterém Nejvyšší soud vyslovil názor, že výpověď zaměstnavatele podle ustanovení § 52 písm. e) ZP nemůže být shledána jako neplatná pouze na základě toho, že tak zaměstnavatel učinil bez lékařského posudku. Taková výpověď by podle Nejvyššího soudu mohla být shledána neplatnou jen za předpokladu, že by zaměstnavatel neprokázal, že zaměstnanec skutečně dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost. Konkrétně Nejvyšší soud konstatoval, že *„výpověď zaměstnavatele z pracovního poměru daná zaměstnanci podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce není neplatným pracovněprávním úkonem jen proto, že zaměstnavatel přistoupil k výpovědi pro dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost zaměstnance, aniž by měl rozvázání pracovního poměru podložené (řádným a účinným) lékařským posudkem, popřípadě rozhodnutím správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává; uplatní-li zaměstnanec žalobou u soudu neplatnost takového rozvázání pracovního poměru (§ 72 zák. práce), soud může shledat výpověď neplatnou, jen jestliže zaměstnavatel dokazováním (zejména znaleckými posudky) neprokáže, že*

²⁶⁷ Viz ustanovení § 270 odst. 1 písm. a) a písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

*zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost.*²⁶⁸

Nejvyšší soud zdůvodnil své rozhodnutí změnou právní úpravy pracovnělékařských služeb, kdy odkázal na to, že lékařské posudky jsou pouhým nezávazným dobrozdáním poskytovatele pracovnělékařských služeb, což v té době de facto vyplývalo i z nové právní úpravy. Jak je ovšem uvedeno již výše, je otázkou, zda v budoucnu nedojde opět ke změně náhledu na právní povahu lékařských posudků s ohledem na novelu ZSZS. Prozatím tomu ovšem tak není. Výše uvedený závěr Nejvyššího soudu byl nicméně podroben kritice ze strany odborné veřejnosti. Ta totiž odmítla, že by příslušná ustanovení ZP odkazující na lékařský posudek byla již zastaralá, a vyslovila názor, že je nutné rozlišit mezi existencí lékařského posudku jakožto předpokladu pro převedení na jinou práci nebo rozvázání pracovního poměru, a mezi napadením lékařského posudku v soudním řízení. Závěr, že lékařský posudek není pro výpověď z pracovního poměru potřeba je třeba odmítnout i z důvodu toho, že zaměstnavatel (zpravidla laik) může těžko bez lékařského posudku posoudit, zda zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost a očekávat potvrzení jeho úsudku v soudním řízení.²⁶⁹

V případě výpovědi ze strany zaměstnavatele podle ustanovení § 52 písm. e) ZP nenáleží zaměstnanci odstupné. Jak nicméně vyplývá z odborné literatury, není vyloučeno, aby i v případě skončení pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. e) ZP, zaměstnanec odstupné získal. Takto získané odstupné ovšem již bude podrobeno zákonným odvodům.²⁷⁰

Z nedávné judikatury Nejvyššího soudu považují za vhodné uvést i rozsudek, který se týkal situace, kdy zaměstnanec byl u zaměstnavatele zaměstnán na základě pracovní smlouvy, ve které bylo sjednáno více druhů prací. Po obdržení lékařského posudku s ním zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. e) ZP, tedy pro tzv. obecné onemocnění. Zaměstnanec ovšem tuto výpověď napadl žalobou, kdy tvrdil, že dle znaleckého posudku bylo jediným onemocněním, které vedlo k pracovnímu omezení, onemocnění páteře, kdy toto onemocnění páteře omezovalo zaměstnance pouze na přemísťování těžkých břemen v souvislosti s prací údržbáře, ale nikoliv pro práci řidiče, což byl další druh

²⁶⁸ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2016 sp. zn. 21 Cdo 1804/2015

²⁶⁹ Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a rozvoj pracovních vztahů, stanovisko IX/6 ze dne 23. 11. 2012, publikované na www.akvpracpravo.cz

²⁷⁰ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5, str. 261.

práce, který byl v pracovní smlouvě sjednán. Nejvyšší soud konstatoval, že „zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti pro výkon sjednané práce podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce, jestliže zaměstnanec zdravotní způsobilost dlouhodobě pozbyl jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce.“²⁷¹

3.4 Okamžité zrušení pracovního poměru podle § 56 odst. 1 písm. a) ZP

Další možností, kdy může pracovní poměr zaměstnance, který dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost, skončit, je okamžité zrušení pracovní poměru ze strany zaměstnance. ZP stanoví, že k tomuto kroku může zaměstnanec přistoupit tehdy, pokud na základě lékařského posudku, případně rozhodnutí správního orgánu, který takový lékařský posudek přezkoumává, nemůže konat dosavadní práci bez vážného ohrožení zdraví a zaměstnavatel mu do 15 dnů ode dne předložení lékařského posudku neumožnil výkon jiné práce.²⁷² V případě, že zaměstnanec takto okamžitě skončí pracovní poměr, náleží mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.²⁷³ Je ovšem potřeba myslet na to, že zaměstnanec může takto pracovní poměr okamžitě zrušit do 2 měsíců ode dne, kdy se dozvěděl o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru, nejpozději ovšem do 1 roku, kdy tento důvod vznikl.²⁷⁴ Stejně jako v případě výpovědi musí být okamžité zrušení pracovního poměru písemné a řádně doručeno zaměstnavateli.²⁷⁵ Jeho doručením pak pracovní poměr zanikne.

Komentářová literatura k výše uvedené problematice uvádí, že pokud jsou splněny oba předpoklady pro okamžité zrušení pracovního poměru, tedy že zaměstnanec nemůže dále konat práci pro vážné ohrožení zdraví a zároveň zaměstnavateli předložil lékařský posudek, ze kterého tato skutečnost vyplývá, začne zaměstnavateli běžet lhůta v délce 15 dnů, ve které má zaměstnanci umožnit výkon jiné práce. Pokud zaměstnavatel takovou práci má, může zaměstnanci takovou práci nabídnout, čímž zabrání zaměstnanci, aby okamžitě zrušil pracovní

²⁷¹ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 9. 2019 sp. zn. 21 Cdo 670/2019

²⁷² Viz ustanovení § 56 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁷³ Viz ustanovení § 56 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁷⁴ Viz ustanovení § 59 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁷⁵ Viz ustanovení § 60 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

poměr. Zaměstnanec může takovou práci přijmout nebo odmítnout. Pokud zaměstnanec práci odmítne, nemůže pracovní poměr ukončit okamžitým zrušením a zaměstnavatel je povinen jej následně převést na jinou práci, případně mu dát výpověď z pracovního poměru.²⁷⁶

Znění ustanovení § 56 odst. 1 písm. a) ZP, které hovoří o tom, že zaměstnanec nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví, nekoresponduje s možnými závěry lékařských posudků, které předvídá ZSZS. Z odborné literatury vyplývá, že například pouhý závěr o tom, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost by v tomto případě nebyl dostačující a lékařský posudek by musel obsahovat i dovětek o tom, že zaměstnanci hrozí vážné ohrožení zdraví.²⁷⁷

Dle mého názoru ovšem fakt, že při dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci je vážně ohroženo jeho zdraví, vyplývá již z definice dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti, která je uvedena v ZSZS.²⁷⁸ Na tomto místě je potřeba konstatovat, že tomu tak nebylo vždy a současná definice dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti byla do zákona zavedena až novelou účinnou od 1. listopadu 2017. Do této doby tak i Nejvyšší soud zastával názor, že způsobilým podkladem pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance je jen takový lékařský posudek, který výslovně deklaruje, že zaměstnanec nemůže dále konat svou dosavadní práci pro vážné ohrožení svého zdraví. Konkrétně Nejvyšší soud konstatoval, že *„aby byl naplněn smysl a účel léčebně preventivní péče při posuzování způsobilosti k práci, musí být obsah posudku přizpůsoben tomu, jaké důsledky mají za daného právního stavu vzhledem k odbornému posouzení zdravotního stavu zaměstnance ve vztahu účastníků pracovního poměru nastat. V této souvislosti zaujal dovolací soud již v minulosti (za dřívější, obsahově shodné právní úpravy) stanovisko (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21.9.2004 sp. zn. 21 Cdo 966/2004, uveřejněný pod č. 195 v časopise Soudní judikatura, roč. 2004) , že způsobilým podkladem pro platné rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením ze strany zaměstnance podle ustanovení § 56 písm. a) zák. práce je pouze takový lékařský posudek, který z hlediska svého obsahu výslovně deklaruje, že zaměstnanec nemůže dále konat*

²⁷⁶ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 376.

²⁷⁷ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnílékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5, str. 272.

²⁷⁸ Viz ustanovení § 43 odst. 4 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

*práci bez vážného ohrožení svého zdraví.*²⁷⁹ Přitom Nejvyšší soud zdůraznil, že nestačí pouhý závěr o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti k práci. Na druhou stranu ale Nejvyšší soud došel v dané věci k následujícímu závěru: „Z uvedeného vyplývá, že způsobilým podkladem pro platné rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením podle ustanovení § 56 písm. a) zák. práce je nepochybně pouze takový lékařský posudek, který stanoví, že zaměstnanec nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví. Postupoval-li však lékař podle vzoru lékařského posudku upraveného podzákonným předpisem, který v rozporu se zákonem s takovým posudkovým závěrem nepočítá, nemůže být tento nedostatek na újmu práv zaměstnance, a tuto obsahovou vadu posudku je třeba odstranit výkladem.“²⁸⁰

Na tomto místě je potřeba uvést, že výše citovaný rozsudek byl vydán ještě před novelou ZSZS, která dnes již obsahuje definici toho, co se rozumí dlouhodobým pozbytím zdravotní způsobilosti, a která se závěrem lékařského posudku, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost spojuje i to, že dále nemůže konat dosavadní práci pro vážné ohrožení svého zdraví. Lze tak usuzovat, že způsobilým podkladem pro okamžité zrušení pracovního poměru by byl i lékařský posudek se závěrem o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti. V současnosti ovšem není k dispozici judikatura, která by na výše uvedenou novelu reagovala a přinesla tak jasnou odpověď.

Možnost zaměstnance takto okamžitě zrušit pracovní poměr by totiž mohla vést i k účelovému jednání a pokusům zkrátit dobu setrvání u dosavadního zaměstnavatele. Vzhledem k již výše uvedené judikatuře Nejvyššího soudu týkající se nároku zaměstnance na náhradu mzdy v době, kdy ho zaměstnavatel na základě lékařského posudku vyřadí z práce do doby skončení pracovního poměru (samozřejmě za předpokladu, že zaměstnavatel nepřevede zaměstnance na jinou práci), lze navíc předpokládat, že zaměstnanci budou k okamžitému zrušení pracovního poměru daleko více motivováni než dříve. Vzhledem k tomu, že s okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnance není spojeno právo na odstupné, ale pouze náhrada mzdy za dobu, která odpovídá výpovědní době, lze konstatovat, že tato možnost nebude zneužívána v případě, kdy zaměstnanec dostal výpověď z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a bude mít tak nárok na nejméně dvanáctiměsíční odstupné, což je velká motivace

²⁷⁹ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 11. 2012 sp. zn. 21 Cdo 4142/2011

²⁸⁰ Tamtéž

k tomu přečkat i období bez nároku na náhradu mzdy do doby skončení pracovního poměru. V případě, že zaměstnanec dostane výpověď pro obecné onemocnění ovšem nárok na odstupné ze zákona nemá a podle nejnovější judikatury Nejvyššího soudu by nemusel mít ani nárok na náhradu mzdy za dobu do skončení pracovního poměru. V takovém případě je motivace zaměstnance okamžitě zrušit pracovní poměr a získat tak alespoň nějaké plnění od zaměstnavatele, vysoká. Odborná literatura se zabývala i případem, kdy by zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost pro obecné onemocnění, na základě čehož by dostal výpověď, ale na jinou práci nebyl převeden z důvodu, protože u zaměstnavatele není zdravotně způsobilý k žádné práci. V takovém případě se odborná literatura přiklání k názoru, že tím, že zaměstnavatel nepřevodil zaměstnance na jinou práci, protože u něj není zdravotně způsobilý k žádné práci, svoji povinnost de facto splnil, a není zde tedy dán důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru.²⁸¹ Dle mého názoru by nicméně bylo vhodné, aby judikatura přinesla odpovědi na tyto otázky co nejdříve.

²⁸¹ MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5, str. 72.

Závěr

Ochrana zdraví zaměstnance patří mezi jeden z nejdůležitějších cílů pracovněprávní úpravy. Aby se co nejvíce minimalizovalo riziko ohrožení zdraví zaměstnanců, má zaměstnavatel povinnost řádně dbát na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jelikož nicméně nelze vyloučit, že v průběhu výkonu práce dojde ke zhoršení zdravotního stavu zaměstnance, ať už na základě pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo mimopracovních příčin, což může vyústit až v dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci, je potřeba zdravotní stav zaměstnance a z něj vycházející zdravotní způsobilost, pravidelně posuzovat. K tomu slouží pracovnělékařské služby, které tak tvoří jeden ze základních pilířů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Součástí pracovnělékařských služeb jsou jednak pracovnělékařské prohlídky a dále poradenství a dohled. Povinností každého zaměstnavatele je pracovnělékařské služby zajistit, a to zpravidla písemnou smlouvou s poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Po účinnosti novely ZSZS od 1. listopadu 2017 tvoří jistou výjimku pouze práce v tzv. čisté kategorii první, kdy zaměstnavatel může zaměstnance vysílat na pracovnělékařské prohlídky k jejich registrujícímu poskytovateli a ostatní součásti pracovnělékařských služeb zajišťovat smlouvou ad hoc pro konkrétní službu, pokud je to pro ochranu zdraví zaměstnanců důvodné. Taková smlouva nemusí být písemná.

Zdravotní způsobilost zaměstnance k práci se posuzuje v rámci pracovnělékařské prohlídky, na jejímž základě je vydán lékařský posudek, který obsahuje jeden ze zákonem předvídaných závěrů. Zaměstnanec má povinnost se pracovnělékařské prohlídce podrobit. Pokud tak neučiní, porušuje povinnosti, které pro něj vyplývají z právních předpisů a v krajním případě by s ním mohl zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr. Periodicita a obsah prohlídek se stanoví s ohledem na kategorii práce, kterou zaměstnanec vykonává, případně na základě zvláštních právních předpisů u konkrétních profesí. Závěr lékařského posudku může znít, že posuzovaná osoba je ke konkrétní práci zdravotně způsobilá, zdravotně nezpůsobilá, zdravotně způsobilá s podmínkou nebo že dlouhodobě pozbyla zdravotní způsobilost. V případě nesouhlasu se závěrem lékařského posudku může jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel podat návrh na přezkoumání lékařského posudku k příslušnému správnímu orgánu, který udělil poskytovateli pracovnělékařských služeb oprávnění k výkonu zdravotních služeb, což je buď

krajský úřad nebo Magistrát hlavního města Prahy. Proti rozhodnutí správního orgánu již nelze podat odvolání. Právní povaha lékařského posudku a možnost jeho soudního přezkumu nebyla v minulosti soudy nazírána jednotně. Lze nicméně konstatovat, že v současné době se judikatura ustálila na tom, že lékařský posudek je pouze nezávazným dobrozdáním poskytovatele pracovnělékařských služeb o zdravotním stavu zaměstnance a jako takový tak pro soudy není závazný. To nicméně nemění nic na tom, že zaměstnavatel je povinen se jím při zařazování zaměstnanců k práci řídit. Proti rozhodnutí správního orgánu o přezkoumání lékařského posudku sice nelze podat správní žalobu, lékařský posudek lze nicméně přezkoumat v rámci civilního sporného řízení, zpravidla znaleckými posudky. Je ovšem potřeba dodat, že vzhledem k novele ZSZS, který v případě přezkumu lékařského posudku odkazuje již na celý správní řád, nelze vyloučit, že například Nejvyšší správní soud dojde k závěru, že proti lékařskému posudku, respektive rozhodnutí správního orgánu, bude možné podat žalobu i v rámci správního soudnictví.

V případě, že závěr lékařského posudku zní, že posuzovaná osoba dlouhodobě pozbyla zdravotní způsobilost, musí zaměstnavatel zaměstnance převést na jinou práci, a to i bez jeho souhlasu, nebo s ním ukončit pracovní poměr dohodou nebo výpovědí. Z výše uvedených možností si může zaměstnavatel vybrat, nemůže ovšem zůstat nečinný. V případě nečinnosti zaměstnavatele může zaměstnanec dát výpověď sám, a to aniž by to bylo na újmu případnému nároku na odstupné. Pokud se zaměstnavatel rozhodne zaměstnance převést na jinou práci, musí být zaměstnanec k takové práci zdravotně způsobilý a pokud možno má daná práce odpovídat i jeho kvalifikaci. Nejvyšší soud nicméně konstatoval, že převedení zaměstnance na jinou práci bez jeho souhlasu nemůže být trvalým řešením, a pokud s touto prací nebude souhlasit, musí takovou práci vykonávat jen po předpokládanou dobu převedení. Pokud dále nedojde k dohodě se zaměstnavatelem o jeho dalším pracovním uplatnění, má dojít ke skončení pracovního poměru. Pokud by měl zaměstnanec navíc nárok na odstupné, musí mu ho zaměstnavatel vyplatit, a to i přes to, že došlo k převedení na jinou práci.

Pokud zaměstnavatel nepřistoupí k převedení zaměstnance na jinou práci, musí s ním ukončit pracovní poměr, a to buď dohodou nebo výpovědí. V případě, že je příčinou dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti pracovní úraz nebo nemoc z povolání, má zaměstnanec nárok na odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. V případě tzv. obecného

onemocnění ovšem nárok na odstupné nemá. Pokud dojde k rozvázání pracovního poměru dohodou, má zaměstnanec nárok na odstupné i v případě, že dohoda neuvádí důvod rozvázání pracovního poměru, případně uvádí nesprávný důvod. Lze ovšem doporučit, aby i v dohodě o rozvázání pracovního poměru důvod rozvázání uveden byl, protože jinak bude zaměstnanec muset důvod, který zakládá jeho nárok na odstupné, sám prokázat.

Pokud se zaměstnavatel rozhodne dát zaměstnanci na základě lékařského posudku pro dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti výpověď, měl by dle judikatury Nejvyššího soudu takový posudek obsahovat i příčinu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti. Díky novele ZSZS je nicméně možné nejprve vydat posudek se závěrem o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti a posudek o příčině tohoto pozbytí vydat až následně, kdy je příčina dostatečným způsobem zjištěna. Ačkoliv by podle judikatury Nejvyššího soudu bylo možné dát zaměstnanci výpověď i bez platného lékařského posudku, nelze takový postup zaměstnavatelům doporučit. V případech, kdy je zaměstnanci dána z výše uvedených důvodů výpověď a zároveň nedošlo k převedení na jinou práci, měl by mít kromě případů, kdy není u zaměstnavatele způsobilý k žádné práci nebo pro něj zaměstnavatel vhodnou práci nemá, nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného měsíčního výdělku, a to až do skončení pracovního poměru. Do této problematiky ovšem vnesl nejasnosti nedávný rozsudek Nejvyššího soudu, ze kterého lze usuzovat, že zaměstnanec, který dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost, nebude mít nárok na náhradu mzdy ani v případě, kdy ho zaměstnavatel nepřevodil na jinou práci, ačkoliv ho objektivně převést mohl.

Nejvyšší soud také v nedávné době judikoval, že pokud má zaměstnanec sjednáno v pracovní smlouvě více druhů práce a zdravotní způsobilost dlouhodobě pozbyde pouze k jednomu z nich, nemůže mu zaměstnavatel dát výpověď z pracovního poměru.

Zaměstnanec má také možnost přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru, pokud by mu zaměstnavatel do 15 dnů ode dne předložení lékařského neumožnil výkon jiné práce. Ačkoliv Nejvyšší soud konstatoval, že v lékařském posudku musí být uvedeno, že zaměstnanec nemůže konat dosavadní práci pro vážné ohrožení zdraví, po novele ZSZS lze usuzovat, že tento fakt vyplývá již z definice dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti a v posudku by tak výslovně být uváděn nemusel. To by ovšem mohlo vést k účelovému jednání ze strany zaměstnanců, kteří by se v případě dání výpovědi z důvodu obecného

onemocnění mohli snažit jednak o zkrácení doby setrvání u zaměstnavatele, a navíc získání finančního plnění v podobě náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku odpovídající délce výpovědní doby, ačkoliv na odstupné by nárok neměli. Na tuto otázku by tak měla co nejdříve odpovědět judikatura.

Závěrem bych uvedl, že ačkoliv judikatura Nejvyššího soudu pomohla v oblasti dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance odstranit řadu nejasností, dle mého názoru si například v případě náležitostí lékařských posudků protirečí, kdy na jednu stranu zavádí povinnost uvádět i příčinu pozbytí zdravotní způsobilosti a na druhou stranu konstatuje, že výpověď z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti lze považovat za platnou i bez platného lékařského posudku. Nejasnosti přinesl i nedávný rozsudek Nejvyššího soudu týkající se náhrady mzdy v případech, kdy zaměstnanec není převeden na jinou práci.

Seznam zkratk

LZPS	ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
ZSZS	zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách
ZZS	zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách
vyhláška o PLS	vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a podmínkách jejich poskytování
OSŘ	zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
SŘS	zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9

MACH, Jan. Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování: Zákon o specifických zdravotních službách. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-103-5

MLÝNKOVÁ, Alice. Skončení pracovního poměru v souvislostech. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5

ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru : navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek : soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2

ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5

TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7

VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3

2. Seznam použitých internetových zdrojů

DANDOVÁ, Eva. Může být pracovnělékařská prohlídka provedena v osobním volnu zaměstnance? *BOZPinfo.cz* [online]. 7. 3. 2016 [cit. 2021-9-14]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/muze-byt-pracovnelekarska-prohlidka-provedena-v-osobnim-volnu-zamestnance>

Vyjádření k problematice pracovních úrazů a jejich odškodňování. *BOZPinfo.cz* [online]. 11.11.2019 [cit. 2021-8-23]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/vyjadreni-k-problematice-pracovnich-urazu-jejich-odskodnovani>

<https://www.mzcr.cz/seznam-poskytovatelu-kterym-bylo-udeleno-povoleni-uznavat-nemoci-z-povolani/>

Státní zdravotní ústav. Jak probíhá posuzování a uznávání nemocí z povolání. *Nzip.cz* [online]. [cit. 2021-9-1]. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/61-jak-probiha-posuzovani-a-uznavani-nemoci-z-povolani>

BUKOVJAN, Petr. Dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci. *Petrbukovjan.cz* [online]. 7.6. 2017 [cit. 2021-8-24]. Dostupné z: <https://petrbukovjan.cz/dlouhodobepozbyti-zdravotni-zpusobilosti-zamestnance-k-praci/>

KADLUBIEC, Vojtěch. Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance k výkonu práce a právo na náhradu mzdy dle rozsudku Nejvyššího soudu 21 Cdo 1645/2020. *Epravo.cz* [online]. 25. 5. 2021 [cit. 2021-8-27]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zdravotni-nezpusobilost-zamestnance-k-vykonu-prace-a-pravo-na-nahradu-mzdy-dle-rozsudku-nejvyssiho-soudu-21-cdo-16452020-112970.html>

KOMENDOVÁ, Jana. Povinnost zaměstnavatele dát zaměstnanci při zdravotní nezpůsobilosti k výkonu práce výpověď a právní následky jejího porušení. *Advokatnidenik.cz* [online]. 10. 9. 2019 [cit. 2021-8-28]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2019/09/10/povinnost-zamestnavatele-dat-zamestnanci-pri-zdravotni-nezpusobilosti-k-vykonu-prace-vypoved-a-pravni-nasledky-jejicho-poruseni/>

3. Seznam použitých právních předpisů

Úmluva MOP č. 161, o závodních zdravotních službách

Doporučení MOP č. 171, o závodních zdravotních službách

Směrnice č. 89/391/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Zákon č. 263/2016 Sb., atomový zákon

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci

Nařízení vlády č. 272/2011 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací

Nařízení vlády č. 291/2015 Sb., o ochraně zdraví před neionizujícím zářením

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání

Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu

Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání

Vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče

Vyhláška č. 226/2019 Sb., o zdravotní způsobilosti ke službě v bezpečnostních sborech

Vyhláška Ministerstva dopravy č. 101/1995 Sb., kterou se vydává Řád pro zdravotní způsobilost osob při provozování dráhy a drážní dopravy

Vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli

Vyhláška č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci

Vyhláška č. 104/2012 Sb., o posuzování nemocí z povolání

4. Seznam použité judikatury

Nález Ústavního soudu ze dne 23. 9. 2008 sp. zn. Pl. ÚS 11/08

Usnesení Ústavního soudu ze dne 17. 3. 2011, sp. zn. III. ÚS 610/11

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 9. 2007 sp. zn. 4 Ads 81/2005

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15. 12. 2016 sp. zn. 2 As 225/2016

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 3. 2019, sp. zn. 5 As 142/2018

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2013 sp. zn. 21 Cdo 2669/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 983/2013

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1936/2004

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 9. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4736/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 2011 sp. zn. 21 Cdo 4690/2009

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 5. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 648/2016

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1645/2020

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 448/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1667/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 11. 2018 sp. zn. 21 Cdo 2036/2017

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2010 sp. zn. 21 Cdo 1350/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 224/2013

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2020 21 Cdo 1645/2020

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2018 sp. zn. 21 Cdo 5825/2016

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2016 sp. zn. 21 Cdo 1276/2016

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 2. 2018 sp. zn. 21 Cdo 4578/2017

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2016 sp. zn. 21 Cdo 1804/2015

Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 1. 3. 2012, sp. zn. 23 Co 619/2011

5. Seznam ostatních zdrojů

Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a rozvoj pracovních vztahů, stanovisko IX/6 ze dne 23. 11. 2012, publikované na www.akvpracpravo.cz

GREGOROVÁ, Zdeňka. *Ochrana veřejného zájmu nebo nucená práce?*. In: Zdeňka Gregorová. *Pracovní právo 2016. Zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2017. [cit. 2018-8-7]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2016/files/008.html>

Abstrakt

Tato diplomová práce má název „Ztráta zdravotní způsobilosti zaměstnance a její pracovněprávní následky“. Dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance přináší negativní důsledky pro obě strany pracovněprávního vztahu. Cílem této práce je jednak popsat, co se rozumí pojmem ztráta zdravotní způsobilosti zaměstnance, co může být příčinou této ztráty a dále popis jakým způsobem se zdravotní způsobilost zaměstnanců posuzuje. Cílem práce je dále detailně popsat pracovněprávní následky, které v důsledku zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance mohou nastat.

Práce je rozdělena do tří kapitol. První kapitola je věnována jednak pracovnělékařským službám s podrobnějším zaměřením na pracovnělékařské prohlídky, v rámci kterých je zdravotní způsobilost zaměstnanců posuzována, a dále lékařským posudkům jako nejdůležitějšího výstupu pracovnělékařských prohlídek. Detailně je tak popsán proces vydávání posudků, způsob jejich předání, závěry, které mohou obsahovat a řešena je i otázka jejich právní povahy a závaznosti. Stranou nejsou ponechány ani některé důležité změny, které přinesla novela zákona o specifických zdravotních službách.

Druhá kapitola popisuje jeden z možných způsobů, jak může zaměstnavatel na zdravotní nezpůsobilost zaměstnance reagovat, a tou je převedení zaměstnance na jinou práci. V této kapitole je popsán postup převedení zaměstnance na jinou práci v případech, kdy pro něj zaměstnavatel jinou vhodnou práci má a postup v případě, kdy zaměstnanec na jinou práci převést nemůže. Analyzována je i situace, kdy zaměstnanec s převedením na jinou práci nesouhlasí.

Třetí a zároveň poslední kapitola je věnována skončení pracovního poměru jako dalšího možného následku zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance. V této kapitole jsou popsány příčiny, které k dlouhodobému pozbytí zdravotní způsobilosti mohou vést a s tím související odlišné následky v případě skončení pracovního poměru. Zároveň je analyzována judikatura, která se dané problematiky týká.

Abstract

This diploma thesis is named "Loss of medical capability of an employee and the labour law consequences." The long-term loss of an employee's medical capability has negative consequences for both parties to the employment relationship. The aim of this work is to describe what is meant by the term loss of medical capability of the employee, what can be the cause of this loss and a description of how the medical capability of employees is assessed. The aim of the work is to further describe in detail the labor law consequences that may occur due to the health incapacity of the employee.

The work is divided into three chapters. The first chapter is devoted to occupational health services with a more detailed focus on occupational health examinations, in which the medical capability of employees is assessed, and to medical certificates as the most important output of occupational health examinations. The process of issuing, the method of their submission, the conclusions they may contain and the issue of their legal nature and binding nature are also described in detail. Some important changes brought about by the amendment to the Act on Specific Health Services are not left out either.

The second chapter describes one of the possible ways in which an employer can react to an employee's incapacity, and that is to transfer the employee to another job. This chapter describes the procedure for transferring an employee to another job in cases where the employer has another suitable job for him and the procedure in case he cannot transfer the employee to another job. The situation where the employee does not agree with the transfer to another job is also analyzed.

The third and last chapter is devoted to the termination of employment relationship as another possible consequence of the employee's medical incapacity. This chapter describes the causes that can lead to long-term loss of medical capability and the associated different consequences related to the termination of employment relationship. At the same time, the case law concerning the given issue is also analyzed.