

## SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZE ZDRAVOTNÍCH DŮVODŮ ZAMĚSTNANCE

JAKUB TOMŠEJ\*

**Abstract:** **Termination of Employment Due to Health-related Reasons of the Employee**

This article provides an analysis of termination of employment by employers due to health-related reasons of employees under Czech law. The article describes recent case law of the Czech Supreme Administrative Court, Constitutional Court and Supreme Court on validity and review of medical opinions and their validity in disputes relating to validity of termination of employment. The article particularly focuses on consequences of the new case law for employers and employees, and discusses possible options of further development of legislation in this area.

**Keywords:** termination of employment, notice for health-related reasons, company health care services, medical opinions

**Klíčová slova:** skončení pracovního poměru, výpověď ze zdravotních důvodů, pracovnílékařské služby, lékařské posudky

**DOI:** 10.14712/23366478.2016.53

### ÚVOD

Skončení pracovního poměru zaměstnavatele z důvodů spočívajících ve zdravotním stavu zaměstnance musí být dle znění příslušných ustanovení zákoníku práce vždy založeno na závěrech *lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnílékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává* (dále pro zjednodušení též jen „lékařského posudku“).

Problematika funkce lékařských posudků v pracovníprávních vztazích byla v uplynulých téměř deseti letech předmětem řady soudních rozhodnutí, která podstatným způsobem změnila dosavadní vnímání této tematiky. Určitou tečkou za tímto judikatorním vývojem je nedávné rozhodnutí Nejvyššího soudu,<sup>1</sup> jehož odůvodnění by bylo možno rozumět i tak, že existence lékařského posudku není podmínkou platnosti výpovědi, je-li naplněna meritorní podstata výpovědního důvodu spočívající ve dlouhodobě ztrátě zdravotní způsobilosti zaměstnance k vykonávané práci.

\* Autor je odborným asistentem na Katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení PF UK. Článek vznikl v rámci výzkumného programu PRVOUK 05.

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

Výše uvedené skutečnosti se v praxi odrazily v nižší úrovni právní jistoty, a dle zkušeností autora i větších obavách zaměstnavatelů z jednostranného skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů.

Účelem tohoto článku je výše nastíněnou situaci podrobněji zmapovat a vyjádřit se k jejímu řešení na individuální i legislativní úrovni.

## VÝVOJ VNÍMÁNÍ FUNKCE LÉKAŘSKÉHO POSUDKU

V soudní i aplikační praxi se tradičně mělo za to, že lékařský posudek, který byl vydán v souladu s příslušnými právními předpisy (před 1. 4. 2012 šlo o příslušná ustanovení zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, od 1. 4. 2012 pak zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách) a který nebyl v souladu s těmito předpisy ve správním řízení zpochybněn, je pro zaměstnavatele zcela závazný. Učiní-li zaměstnavatel právní jednání v návaznosti na takový posudek a zaměstnanec toto jednání zpochybní před soudem, nelze dle tohoto tradičního pohledu v civilním řízení vést dokazování o tom, zda zaměstnanec např. pozbyl či nepozbyl dlouhodobé zdravotní způsobilosti, neboť lékařský posudek je nadán presumpcí správnosti.

Ukázkovým příkladem takového přístupu je rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1934/2004, v němž se soud v rámci přezkumu platnosti výpovědi odmítl zabývat nejen tím, zda jsou posudkové závěry o zdravotní způsobilosti správné, ale uvedl, že relevantní není ani námitka, že lékař, který posudek vydal, nebyl seznámen s pracemi vykonávanými v žalované společnosti a s konkrétními pracovními podmínkami jednotlivých zaměstnanců. Soud závěry tohoto posudku vzal bez dalšího za své, a o žalobě zaměstnance (resp. o jeho zdravotní způsobilosti coby předběžné otázce rozhodné pro posouzení platnosti skončení pracovního poměru) rozhodl zcela v jejich intencích.

Výše uvedeným náhledem otřásl rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 9. 2007, sp. zn. 4 Ads 81/2005-125, v němž se soud zabýval otázkou, zda je možné se proti lékařskému posudku (resp. rozhodnutí příslušného správního orgánu o jeho přezkumu) bránit správní žalobou. Nejvyšší správní soud na rozdíl od civilní judikatury, která měla tendenci posudkovou činnost závodních lékařů vnímat spíše autoritativně, tuto činnost označil za „*službu poskytovanou zaměstnavateli, aby byl s to dostát svým zákonným povinnostem*“ při ochraně zdraví zaměstnanců a lékařské posudky označil za nic více než „*dobré zdání odborného poradce zaměstnavatele o tom, zda v rámci prevence ochrany zdraví při práci může zaměstnanec určitou práci dále vykonávat*“. Jako takové jsou lékařské posudky dle Nejvyššího správního soudu ze soudního přezkumu ve správním soudnictví vyloučeny.

Proti výše citovanému rozhodnutí byla následně podána ústavní stížnost, kterou Ústavní soud nicméně zamítl (srov. náleží Ústavního soudu Pl. ÚS 11/08 ze dne 23. 9. 2008). Soud potvrdil názor, podle něhož jsou lékařské posudky (resp. rozhodnutí příslušného správního orgánu o jeho přezkumu) z přezkumu ve správním soudnictví vyloučeny, a konstatoval, že „*správnou cestou k obraně práv zaměstnance v případech obdobných posuzovanému je žaloba na neplatnost úkonu zaměstnavatele opírajícího se o posudek o zdravotní způsobilosti*“, když podle názoru Ústavního soudu má být

ve sporném řízení na takový posudek (resp. rozhodnutí příslušného správního orgánu o jeho přezkumu) nahlíženo jako na jakýkoliv jiný důkaz, který není nadán presumpcí správnosti. Soud tedy může provést vlastní dokazování týkající se meritorní podstaty věci a učinit o zdravotní způsobilosti zaměstnance vlastní závěr. Dojde-li soud na základě vlastní skutkové analýzy k závěru, že výpovědní důvod nebyl naplněn, může rozhodnout o neplatnosti skončení pracovního poměru bez ohledu na lékařský posudek.

Výše uvedené závěry vyvolaly v aplikační praxi určitý poprask, který lze přičítat zejména tomu, že pro ně nelze najít oporu v doslovném znění zákoníku práce,<sup>2</sup> který až do vydání předmětného rozhodnutí nenechával aplikační praxi na pochybách, že je-li řádně vydán lékařský posudek s příslušným posudkovým závěrem (resp. rozhodnutí příslušného správního orgánu o jeho přezkumu), lze se spolehnout na to, že je naplněn i důvod ke skončení pracovního poměru, který ve své dispozici na takový posudkový závěr odkazuje.

Přestože od vydání výše uvedených rozhodnutí uplynulo již několik let a došlo k několika novelám zákoníku práce, zákonodárce nikdy nepřistoupil ke změně ustanovení, která na existenci lékařských posudků navazují. Taková změna není obsahem ani novely nejnovější, která je v době přípravy tohoto článku připravována coby budoucí vládní návrh. Lze se jen domnívat, že zákonodárce existenci uvedených rozhodnutí „vzal na vědomí“ tím, že v zákoně o specifických zdravotních službách zcela v souladu s jejich obsahem stanovil, že při přezkumu lékařského posudku ve správním řízení se vychází ze čtvrté části správního řádu, která se týká vyjádření, osvědčení a sdělení (tj. institutů, která je možno chápat jako „dobrozdání“, nikoli závazná rozhodnutí – srov. § 47 odst. 4 zákona o specifických zdravotních službách).<sup>3</sup> S ohledem na požadavek na právní jistotu adresátů práva a bezrozpornost právního řádu je nicméně nutné se na judikaturu, která zásadním způsobem ovlivnila výklad zákoníku práce, podívat podrobněji.

Akceptujeme-li premisu, že jazykový výklad zákona je jen „prvotním přiblížením se k aplikované právní normě“,<sup>4</sup> resp. že nikdo se nemůže dovolávat slov právního předpisu proti jeho smyslu<sup>5</sup>, je možno položit si otázku, jsou-li dány důvody, proč se v tomto případě od doslovného znění zákoníku práce odchýlit.

Lze tvrdit, že pro zavedení „nové“ koncepce hovoří požadavek na stabilitu pracovního poměru a ochranu zaměstnance před skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bez dostatečně závažného důvodu. Byť ke sporům o obsah lékařského posudku může docházet i v souvislosti se vznikem pracovního poměru, budou nejčastěji vznikat v souvislosti se skončením pracovního poměru nebo převedením na jinou práci. Přízná-li právo lékařskému posudku presumpci správnosti, omezí tím možnosti zaměstnance bránit se proti lékařskému posudku, jehož obsah je nesprávný (např. s poukazem, že poskytovatel pracovnělékařských služeb dostatečně nevyhodnotil všechna specifika vykonávané práce, jako tomu bylo v případě citovaném výše). Zaměstnanec

<sup>2</sup> Shodně DRÁPAL, L.: Lékařské posudky v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy* č. 7/2009, s. 252 a násl.

<sup>3</sup> Skutečnost, že výše popsané závěry platí i po přijetí zákona o specifických zdravotních službách, záhy potvrdily i judikáty soudů nižších stupňů – srov. např. rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze dne 2. 12. 2013, sp. zn. 46 A 112/2013.

<sup>4</sup> Srov. např. nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 1898/09 (N 27/56 SbNU 299).

<sup>5</sup> Srov. § 2 odst. 2 nového občanského zákoníku.

sice má možnost své námitky vznést v rámci návrhu na přezkum lékařského posudku ve správním řízení. Relativně krátká lhůta pro podání tohoto návrhu, nízké právní vědomí zaměstnance a další společenské faktory nicméně mohou vést k tomu, že si zaměstnanec „vážnost“ situace uvědomí až v okamžiku, kdy mu zaměstnavatel doručí příslušné právní jednání – a kdy by podle dřívější koncepce už na každou obranu bylo pozdě.

Pro nové názory je možné argumentovat i tím, že lépe odpovídají postavení poskytovatelů pracovnělékařských služeb, kteří nejsou nositeli veřejné moci, nýbrž je jejich oprávnění vydávat lékařské posudky založeno na soukromoprávní smlouvě se zaměstnavatelem. Na první pohled by se mohlo zdát, že jiná je situace u rozhodnutí příslušného správního orgánu, vydaného v rámci přezkoumání lékařského posudku. Takovým rozhodnutím může být dle zákona o specifických zdravotních službách nicméně jedině rozhodnutí, kterým se obsah lékařského posudku potvrzuje nebo ruší. Správní orgán totiž nemá pravomoc obsah lékařského posudku změnit a předmětem přezkumu v soudním řízení tak bude především závěr poskytovatele pracovnělékařských služeb obsažený v lékařském posudku (byť tento posudek může být ovlivněn např. předchozím zrušujícím rozhodnutím správního orgánu a názorem v něm uvedeným).

Proti nové koncepci je třeba argumentovat především zásadou právní jistoty. Poskytovatel pracovnělékařských služeb je jediným subjektem, který má dostatek odborných i faktických znalostí k tomu, aby zdravotní způsobilost zaměstnance posoudil. Zaměstnanec si sice o své zdravotní způsobilosti může (např. za pomoci svého registrujícího praktického lékaře) udělat přibližný úsudek, mnohdy mu však budou chybět komplexní informace o vykonávané práci a rizicích s ní spojených. Zaměstnavatel je potom zcela bez šance, že by si o věci mohl udělat vlastní analýzu. Ve vztahu k zaměstnavateli je totiž poskytovatel vázán přísnou povinností mlčenlivosti, z níž jsou vyňaty jen údaje obsažené v lékařském posudku (tedy např. posudkový závěr, nikoli však diagnóza zaměstnance a další důvody, které poskytovatele k jeho závěru vedly). Zdůrazněme, že lékařský posudek neobsahuje žádné „odůvodnění“, na jehož základě by si strany mohly udělat laickou představu o jeho přesvědčivosti a popř. věcné správnosti.

V tomto aspektu se tak právní vztah zaměstnavatele a poskytovatele pracovnělékařských služeb výrazně liší od jiných dodavatelsko-odběratelských vztahů, kde smlouva odběrateli může přiznat (a zpravidla přiznává) nejen právo seznámit se s výsledkem činnosti dodavatele, ale i se všemi podklady, z nichž vycházel.

Vydá-li tedy poskytovatel pracovnělékařských služeb lékařský posudek, nemá ani jedna ze stran dostatek informací k tomu, aby mohla posoudit, zda je daný posudek obsahově správný; zejména u zaměstnavatele je daný informační deficit natolik závažný, že po něm lze jen těžko spravedlivě požadovat, aby posudkové závěry hodnotil. V tom je daná situace diametrálně odlišná i od jiných případů, kde praxe aprobuje závěr o neplatnosti právního jednání zaměstnavatele, při němž zaměstnavatel o překážce platnosti nevěděl (např. těhotenství zaměstnankyně, o němž se zaměstnavatel dozví až po doručení výpovědi<sup>6</sup>), kde nicméně existenci této překážky zaměstnavatel může jednoduše verifikovat např. na základě doloženého potvrzení lékaře zaměstnankyně.

---

<sup>6</sup> Srov. rozsudek Krajského soudu v Bratislavě sp. zn. 8 Co 730/66 (Rc 74/1967) a další rozhodnutí, která na něj odkazují.

Důsledkem toho, že se účastník pracovněprávních vztahů spoléhá na obsahově nesprávný posudek, je přitom dle nové koncepce neplatnost příslušného právního jednání, které může mít pro daného účastníka závažné negativní důsledky v majetkové rovině.

Současně je potřeba se ohradit proti domněnce, že by nová koncepce chránila pouze zaměstnance (byť se nedomnívám, že by skutečnost, že určitá koncepce vychází vstřícně zaměstnancům, musela být vždy bez dalšího prezentována jako argument pro její uplatnění). Uplatní se v plném rozsahu i v případě, kdy zaměstnanec na základě vydaného posudku okamžitě zruší pracovní poměr dle § 56 odst. 1 písm. a) zák. práce.

Zcela nesmyslně potom nová koncepce působí v případech, kde zákoník práce zaměstnavateli ukládá povinnost na lékařský posudek určitým způsobem právně reagovat (např. neumožnit zaměstnanci další výkon práce). I kdybychom dovodili, že zaměstnavatel je schopen v takovém případě dospět ke kvalifikovanému závěru o obsahové nesprávnosti posudku, stavíme jej tím před „Sofinu volbu“, zda postupovat v souladu se zněním zákona, řídit se posudkem a riskovat důsledky neplatného právního jednání, nebo požadavek zákona (s odkazem na jeho teleologický výklad v souvislosti s novou koncepcí) ignorovat a vystavit se riziku, že jej v budoucnu navštíví kontrolní orgány, které budou zákony interpretovat doslovně a za dané jednání (např. další přidělování práce zaměstnanci, který dle domněle nesprávného posudkového závěru pozbyl dlouhodobě způsobilost k práci) mu uloží sankci.

Jsem proto toho názoru, že koncepci nastíněnou Nejvyšším správním soudem a Ústavním soudem je možné v kontextu současného nastavení pracovněprávních vztahů realizovat jen velmi obtížně. Tento názor přitom v aplikační praxi jistě nezazněl ojedinelé, a proto bylo s napětím očekáváno, jak se k „nové“ koncepci vyjádří Nejvyšší soud, který k věci v minulosti prosazoval jiný přístup.

Poprvé se tak stalo v rozhodnutí ze dne 16. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 224/2013. Zaměstnavatel v dané kauze skončil se zaměstnancem pracovní poměr na základě výpovědi opírající se o závěry lékařského posudku, v němž poskytovatel pracovnělékařských služeb nevedl, zda je důvodem ztráty zdravotní způsobilosti pracovní úraz nebo nemoc z povolání, nebo jiné onemocnění. Poskytovatel pracovnělékařských služeb následně po doručení výpovědi (patrně na dodatečnou žádost zaměstnavatele) potvrdil v odborném stanovisku, že důvodem k jeho závěru bylo obecné onemocnění zaměstnance.

Zaměstnanec danou výpověď zpochybnil s poukazem na neurčitost lékařského posudku, a zároveň navrhl provést dokazování, kterým by mohlo být zjištěno, že se ve skutečnosti jednalo o nemoc z povolání.

Zatímco soud prvního stupně žalobu zamítl, odvolací soud jí vyhověl. Případ nakonec dospěl až k Nejvyššímu soudu, který se ocitl v nelehké situaci. Pokud totiž akceptujeme premisu Nejvyššího správního soudu a Ústavního soudu o tom, že civilní soud může na základě vlastního posouzení meritorní podstaty věci (tj. zdravotní způsobilosti zaměstnance) rozhodnout o neplatnosti skončení pracovního poměru bez ohledu na bezvadnost lékařského posudku, logicky se nabízí závěr opačný: že i v případě, že je lékařský posudek stížen určitou vadou, může soud situaci „zachránit“ provedením vlastního dokazování. Potvrdí-li se v něm správnost posudkových závěrů, lze pak teoreticky mít výpověď za platnou bez ohledu na formální náležitosti posudku.

Takový závěr je samozřejmě na hony vzdálen doslovnému znění zákoníku práce, jak bylo objasněno výše. Patrně i z toho důvodu nakonec Nejvyšší soud takové úvaze nepřisvědčil. Aniž by ve svém rozhodnutí uvedl vlastní názor na příslušná rozhodnutí Nejvyššího správního soudu a Ústavního soudu, konstatoval, že „na výše uvedeném nic nemůže změnit ani to, že lékařský posudek vydaný ‚zařízením závodní preventivní péče‘ není –jak uvádí dovolatelka – ‚aktem vrchnostenského orgánu nadaného právem rozhodovat o právech a povinnostech‘ a představuje ‚toliko dobrozdání‘ o zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k práci a že tedy nelze hovořit - jak žalovaná dále dovozuje - o jeho neplatnosti. Bez ohledu na svojí povahu a účinky totiž lékařský posudek vydaný ‚zařízením závodní preventivní péče‘ může být způsobilým podkladem pro platné rozvázání pracovního poměru jen tehdy, jestliže z něj (alespoň) bez pochybností vyplývají všechny (výše zmíněné) okolnosti, které jsou předpokladem po podání výpovědi podle ustanovení § 52 písm.d) a § 52 písm.e) zák. práce.“ Na základě této argumentace Nejvyšší soud potvrdil rozhodnutí odvolacího soudu, který výpověď prohlásil za neplatnou, aniž by k posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnance provedl dokazování.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu tak bylo možno vnímat i tak, že tento soud se k nové koncepci staví spíše chladně, a v žádném případě nepodporuje variantu, že by se z nové koncepce dala dovodit úplná obsolentnost odkazů na lékařské posudky v příslušných výpovědních důvodech.

Netrvalo však dlouho, a Nejvyšší soud se k věci vyjádřil podruhé. Stalo se tak v rozhodnutí ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 983/2013. Skutkový stav případu byl odlišný. Zaměstnanec, který utrpěl pracovní úraz, uzavřel se zaměstnavatelem dohodu o rozvázání pracovního poměru, v níž byl jako důvod skončení pracovního poměru uveden odchod do invalidního důchodu. V době skončení pracovního poměru neexistoval lékařský posudek potvrzující dlouhodobou ztrátu zdravotní způsobilosti k výkonu práce. To mu proto vyplaceno nebylo.

Zaměstnanec se později začal domáhat odstupného soudní cestou, přičemž svůj nárok opíral mimo jiné o lékařský posudek zařízení závodní preventivní péče, který daný závěr podporoval, byl však vydán s odstupem téměř dvou let.

Problematika doslovného výkladu zákoníku práce se tak Nejvyššímu soudu vrátila jako bumerang. Závěr rozhodnutí citovaného výše, které bylo vydáno o pouhé dva měsíce dříve, by naznačoval, že existence lékařského posudku je nepřekonatelnou podmínkou k naplnění skutkové podstaty daného výpovědního důvodu, a tím i vzniku nároku na odstupné.

Nejvyšší soud však adresáty práva překvapil. Dovodil totiž, že „protože bylo soudy zjištěno, že žalobce nebyl ke dni 16. 5. 2008 schopen (nesměl) dále vykonávat dosavadní práci údržbáře z důvodu uvedeného pracovního úrazu a že tato okolnost byla skutečným důvodem rozvázání pracovního poměru dohodou uzavřenou mezi ním a žalovaným, a protože nebyly prokázány (a žalovaným ani tvrzeny) skutečnosti, na základě nichž by se žalovaný zcela zprostil své odpovědnosti za škodu vzniklou žalobci pracovním úrazem podle ustanovení § 367 odst. 1 zák. práce, je správný závěr odvolacího soudu, že žalobci přísluší bez ohledu na to, že v době uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru nebyl zařízením závodní preventivní péče vydán lékařský posudek o zdravotní

*nezpůsobilosti žalobce k dosavadní práci vykonávané u žalovaného a že tato zdravotní nezpůsobilost žalobce nebyla v dohodě uvedena jako důvod rozvázání pracovního poměru – odst. 1 věty druhé zák. práce.“*

Nezpochybněji, že pro tento konkrétní případ představuje závěr Nejvyššího soudu příklon k závěru, který je blíže spravedlnosti. Pro aplikační praxi, která má tendenci rozhodnutím Nejvyššího soudu přiznávat kvaziprecedenční charakter, se však jedná o nesnadný oříšek: Jak je možné, že v jednom případě Nejvyšší soud bezvýhradně trvá na existenci lékařského posudku splňujícího veškeré zákonné náležitosti, zatímco v jiném případě jeho nedostatek stranám „odpustí“?

Tápání aplikační praxe přitom zvyšuje i skutečnost, že rozhodnutí nijak neodkazuje ani na dva měsíce starý názor Nejvyššího soudu popsáný výše, a čtenáři rozhodnutí se tak mohou jen dohadovat, proč tento názor v posuzovaném případě neplatí. Již v jednadvacátý den účinnosti nového občanského zákoníku tak Nejvyšší soud projevil poněkud rezervovaný postup k čerstvě kodifikovanému pravidlu, podle něhož by každá odchylka od dřívější judikatury měla být dostatečně vysvětlena.

Definitivní rozuzlení přineslo až třetí, nedávné rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015.

Spor se vedl o platnost výpovědi podle § 52 písm. e) zák. práce, kdy zaměstnanec namítal, že vyjádření lékaře, o něž se právní jednání zaměstnavatele opírá, není lékařským posudkem a neobsahuje vyjádření o tom, zda důvodem dlouhodobého pozbytí je obecné onemocnění, nebo pracovní úraz či nemoc z povolání.

Nejvyšší soud k věci zaujal komplexní stanovisko o následujícím znění: „Podle právní úpravy účinné od 1. 4. 2012 lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnílékářských služeb a ani rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nestanoví (a neprokazují) autoritativně (závazným a zásadně konečným způsobem), že by posuzovaný zaměstnanec vskutku vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost, a že tedy lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnílékářských služeb a rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává, poskytují zaměstnanci, zaměstnavateli a soudům (správním úřadům a jiným orgánům) pouze nezávazné ‚dobrozdání‘ o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci, z něhož soud při svém rozhodování nemůže vycházet ve smyslu § 135 odst. 2 občanského soudního řádu.

Při zkoumání, zda byl naplněn výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce, může soud v řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědi vycházet (jen) z lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnílékářských služeb (z rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává) pouze tehdy, má-li všechny stanovené náležitosti a jestliže za řízení nevznikly žádné pochybnosti o jejich správnosti. V případě, že lékařský posudek (rozhodnutí příslušného orgánu, který lékařský posudek přezkoumává) nebude obsahovat všechny náležitosti nebo bude neurčitý či nesrozumitelný anebo že z postojů zaměstnance nebo zaměstnavatele nebo z jiných důvodů se objeví potřeba (znovu a náležitě) objasnit zaměstnancův zdravotní stav a příčiny jeho poškození, je třeba v příslušném soudním řízení otázkou, zda zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě zdravot-

*ni způsobilost, vyřešit (postavit najisto) dokazováním, provedeným zejména prostřednictvím znaleckých posudků. Uvedené současně znamená, 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 zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost. Na opačný závěr nelze důvodně usuzovat ani z judikátu citovaného odvolacím soudem, neboť se vztahuje k právní úpravě účinné do 31. 3. 2012 a nemůže být použit při výkladu (odlišných) právních předpisů účinných od 1. 4. 2012.“*

Zdá se tak, že Nejvyššímu soudu nakonec nezbylo, než novou doktrínu vytknutou rozhodnutími Nejvyššího správního soudu a Ústavního soudu akceptovat.

## ANALÝZA POHLEDEM APLIKAČNÍ PRAXE

Z hlediska aplikační praxe představuje výše popsaná judikatorní linie relativně komplexní téma, a zejména pro zástupce z řad zaměstnavatelů a zaměstnanců bez právního vzdělání dost možná i obtížně pochopitelnou záležitost.

Aplikační praxe bude nejčastěji formulovat dvě otázky: Je možno přistoupit k výpovědi podle § 52 písm. d) a e) zákoníku práce, pokud mám v ruce platný posudek, proti němuž nebyl podán návrh na přezkoumání příslušným správním úřadem, popř. který v takovém přezkoumání obstál? A je možno přistoupit k výpovědi v situaci, kdy lékařský posudek nemám, z okolností však považuji za nesporné, že zaměstnanec svoji zdravotní způsobilost k práci dlouhodobě pozbyl?

Odpověď na první otázku je na teoretické úrovni jasná. I když lékařský posudek splňuje všechny stanovené náležitosti,<sup>7</sup> stačí, aby byly jeho závěry zaměstnancem později zpochybněny, a soud se bude otázkou zdravotní způsobilosti zaměstnance meritorně zabývat a může na základě dokazování dospět k závěru, že výpovědní důvod naplněn nebyl. Pro praxi taková odpověď nicméně bude jen těžko přijatelná. Tento přezkum bude pro zaměstnavatele vždy spojen s velkou mírou nejistoty, neboť většinu informací o zdravotním stavu zaměstnance se zaměstnavatel dozví až v průběhu soudního řízení, a tedy v době, za kterou se mu již „načítá“ povinnost v případě neúspěchu hradit zaměstnanci náhradu mzdy.

<sup>7</sup> V tomto ohledu je třeba připomenout i rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 224/2013, podle něhož podstatnou náležitostí lékařského posudku je nad rámec zákonných požadavků i údaj o tom, zda ke ztrátě zdravotní způsobilosti dochází z důvodu tzv. obecného onemocnění zaměstnance, nebo pro pracovní úraz, nemoc z povolání či ohrožení touto nemocí. Na základě daného rozhodnutí se předpokládá novelizace zákona o specifických zdravotních službách, která by danou náležitost zakotvila i na zákonné úrovni. K té nicméně dosud nedošlo. I v mezidobí je nicméně třeba na zahrnutí daného údaje do lékařského posudku trvat, jinak hrozí závěr o jeho neplatnosti.



Jedinou možností, jak se danému riziku vyvarovat, tak je uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru. Zaměstnavatel je totiž limitován i tím, že i kdyby zaměstnanec se závěry posudku nesouhlasil a požadoval, aby mu byl umožněn další výkon práce, zaměstnavatel by tak postupovat neměl, jinak riskuje sankce za porušení zákona o specifických zdravotních službách, resp. zákoníku práce.

Odpověď na druhou otázku je po posledním rozhodnutí Nejvyššího soudu méně jednoznačná. V odůvodnění tohoto rozhodnutí se uvádí, že důvodem neplatnosti výpovědi by nemělo být jen to, že před dáním výpovědi nebyl vyhotoven platný posudek. Takový závěr je nicméně v rozporu s dřívější judikaturou Nejvyššího soudu, a to včetně judikátu citovaného výše, který byl přijat až po rozhodnutích Nejvyššího správního soudu a Ústavního soudu, o nichž tento článek pojednává. Zejména pak je v rozporu s doslovným zněním zákoníku práce. Činění závěrů na základě jediné věty řečené *obiter dictum* se tak nejeví jako zodpovědný a bezpečný přístup. Zaměstnavatel, který se snaží riziko neplatnosti skončení pracovního poměru minimalizovat, by tak měl vydání lékařského posudku vždy požadovat.<sup>8</sup>

## ANALÝZA POHLEDEM DE LEGE FERENDA

Připustíme-li nicméně, že nová koncepce zavedená rozhodnutími Nejvyššího správního soudu a Ústavního soudu platí jen do té míry, že od závěrů řádně vydaného posudku se lze dokazováním v civilním řízení odklonit, avšak flexibilitu druhým směrem (tedy možnost zjistit zdravotní způsobilost v civilním řízení i bez řádně vydaného lékařského posudku) neumožníme, jedná se zcela zjevně o řešení nevyvážené a nekoncepční. Lékařský posudek je tak na jednu stranu zaměstnavateli dost špatným sluhou (když jeho závěry mohou být později označeny za nesprávné), na druhou stranu se však bez něj stále při skončení pracovního poměru neobejde (když jeho absence stále může být důvodem k určení neplatnosti výpovědi) a zákon dokonce výslovně říká, že zaměstnavatel závěry lékařského posudku (které potenciálně později mohou být k tíži zaměstnavatele vyhodnoceny jako nesprávné) musí respektovat.

Úkolem legislativy by přitom mělo být přinášet řešení promyšlená a vyvážená, a zejména přispívat k tomu, aby právní řád byl předvídatelný a adresát práva jednající v dobré víře nebyl za své jednání nepřiměřeně sankcionován.<sup>9</sup> To platí obzvláště významně u skončení pracovního poměru, které je v praxi natolik běžným právním jednáním, že by jeho podmínky měly být nastaveny tak, aby adresáti práva mohli alespoň v jednoznačných případech spoléhat na svůj úsudek, zda pracovní poměr končí platně, či nikoliv.

<sup>8</sup> Shodný závěr bez bližšího zdůvodnění uvádí i BOČANOVÁ, V. – GORČICOVÁ, E.: Výpověď daná zaměstnavatelem z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti ve světle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 1. 2016, vydaného pod sp. zn. 21 Cdo 1804/2015 *EPRÁVO.CZ Digital* č. 6/2016.

<sup>9</sup> Mám zde na mysli zejména negativní následky plynoucí pro zaměstnavatele z prohraného sporu o neplatnost skončení pracovního poměru. Pravdou nicméně je, že v případech, kdy civilní soud dospěje k jinému závěru o zdravotní způsobilosti zaměstnance než poskytovatel pracovnělékařských služeb, zaměstnavateli vůči poskytovateli může vzniknout nárok na náhradu škody.

V tomto směru tak lze mít za to, že řešení, k němuž judikatura aktuálně dospěla, není ideální, a domnívám se, že úkolem legislativy a právní vědy příštích let by mělo být zejména odstranění výše popsaných rozporů a nalezení koncepce, která bude ke všem zúčastněným stranám (tj. zaměstnavatelům, zaměstnancům i poskytovatelům pracovnělékařských služeb) šetrnější.

Jednou možností je hledat inspiraci v zemích, kde skončení pracovního poměru na příslušný posudkový závěr vázáno není, zejména Spolkovou republikou Německo. Posudek poskytovatele pracovnělékařských služeb by pro zaměstnavatele měl jen doporučující charakter, a s ohledem na to by patrně ani nemuselo být nezbytně nutné, aby byl před skončením pracovního poměru vyhotoven. Váha posuzování způsobilosti zaměstnance k práci by byla – přinejmenším do určité míry – přenesena na jeho registrujícího praktického lékaře, který by v případě pochybností o vhodnosti dalšího výkonu práce pro zdravotní stav zaměstnance rozhodl o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. V případě dlouhodobější pracovní neschopnosti zaměstnance by potom byl dán důvod ke skončení pracovního poměru zaměstnavatelem.

Mám nicméně za to, že přechod na výše uvedenou koncepci by byl pro naše poměry až příliš revoluční, a mohl by v konečném důsledku vést k poklesu kvality procesů posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců. Nespornou výhodou stávajícího systému totiž je, že poskytovatel pracovnělékařských služeb má díky užší spolupráci se zaměstnavatelem i informacím získaným při výkonu poradenství a dozoru na pracovištích bližší informace o provozu zaměstnavatele, což je při posuzování zdravotní způsobilosti k pracím, které nejsou zařazeny do 1. kategorie, velmi důležité.

Osobně jsem proto spíše zastáncem toho, aby lékařské posudky byly i nadále využívány jako závazný zdroj informací o zdravotní způsobilosti zaměstnance a aby existence příslušného posudku nepřestala být podmínkou k jeho skončení ze strany zaměstnavatele. V takovém případě nicméně považuji za nezbytné, aby právní úprava umožňovala zaměstnavateli se na vydaný lékařský posudek spolehnout jako na obsahově správný.<sup>10</sup> Pokud by v tomto směru neměl obstát závěr o tom, že rozhodnutí správního orgánu o přezkoumání lékařského posudku představuje rozhodnutí ve smyslu soudního řádu správního, je na uvážení, zda by tento přezkum nemohl být realizován v samostatném – a v ideálním případě zrychleném – zvláštním řízení před správními soudy.

JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.  
Právnická fakulta Univerzity Karlovy  
Jakub.Tomšej@gmail.com

---

<sup>10</sup> Tento postup dle mého názoru účastníky pracovněprávních sporů zatíží nejistotou méně. Na druhou stranu je zapotřebí říci, že určité míře nejistoty se asi vyvarovat nelze – rozhodnutí správního soudu o přezkumu lékařského posudku totiž v řadě případů bude vydáno až s odstupem několika let, a s platností dalších kroků (např. výpovědi zaměstnavatele, o jejíž platnosti v mezidobí rozhodl civilní soud) ještě může „zamíchat“.