UNIVERZITA KARLOVA
Právnická fakulta

Anna Vlachová

Význam lékařského posudku při vzniku a skončení pracovního poměru

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 20.11.2018

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 188.000 znaků včetně mezer.

V Sušici dne 20.11.2018

……..

Anna Vlachová

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat vedoucímu své diplomové práce JUDr. Jakubu Morávkovi, Ph.D., za odborné vedení, cenné rady a vstřícný přístup.

Ráda bych také jmenovitě poděkovala svým rodičům, JUDr. Yvoně Vlachové a JUDr. Slavomíru Vlachovi, kteří se mnou práci vždy ochotně konzultovali, což mi velmi pomohlo při její tvorbě.

Anna Vlachová

Obsah

Úvod 1

1. Pracovnělékařské služby 3

1.1. Povinnost péče o zdraví zaměstnance 3

1.2. Úvod do pracovnělékařských služeb, pracovnělékařské prohlídky 8

1.3. Poskytovatel pracovnělékařských služeb 11

1.4. Náležitosti lékařských posudků 14

1.5. Přezkum lékařských posudků 19

2. Lékařský posudek při vzniku pracovního poměru 23

2.1. Vstupní prohlídka před uzavřením pracovní smlouvy, faktický pracovní poměr a bezdůvodné obohacení 24

2.2. Vstupní prohlídka před vznikem pracovního poměru 34

2.3. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr 38

3. Lékařský posudek při skončení pracovního poměru 41

3.1. Vliv změny zdravotního stavu zaměstnance na pracovní poměr 41

3.2. Lékařský posudek jako „dobrozdání“? 45

3.3. Role znalce v pracovněprávním sporu 60

3.4. Břemeno tvrzení bez břemene důkazního 65

3.5. Následky nerespektování lékařského posudku 69

3.6. Výpověď podmíněná posudkem – ano, či ne? Právní úprava v Německu a na Slovensku 73

Závěr 78

Seznam použitých zkratek 85

Seznam použitých zdrojů 86

Abstrakt 95

Abstract 97

Úvod

Cílem mé diplomové práce s názvem Význam lékařského posudku při vzniku a skončení pracovního poměru je nastínit současnou právní úpravu pracovnělékařských služeb a s ní souvisejících lékařských posudků. S uvedenými lékařskými posudky se dále setkáváme v pracovním právu, kde hrají velmi významnou roli při vzniku a skončení pracovního poměru. Ohledně vzniku pracovního poměru a potřebnosti lékařských posudků se právní úprava v posledních letech zajímavě vyvíjela, což se významně odrazilo i v praxi. Pokud bychom hovořili o lékařských posudcích při skončení pracovního poměru, zjednodušeně řečeno při výpovědi ze zdravotních důvodů, zde se v posledních letech vyvíjí velmi zajímavá judikatura.

Vzhledem ke zmíněnému vývoji, ať už právních předpisů či judikatury, si troufám tvrdit, že ohledně lékařských posudků v současné době panuje značná míra nejistoty, a to především na straně zaměstnavatelů. Je přitom více než žádoucí, aby si strany pracovněprávních vztahů byly jisté při tak zásadních krocích, jako je uzavření a rozvázání pracovního poměru. Proto mezi cíle této práce patří i přiblížit právní úpravu laické veřejnosti, pro níž je současný stav mnohdy velmi matoucí, jelikož není tak docela jasné, zda je potřeba v určitých situacích nechat posudky vyhotovit, či nikoli. Bohužel existují právní otázky, v jejichž řešení si text zákona a judikatura odporují, nebo by se to tak mohlo jevit.

Za účelem pochopení právní úpravy pracovnělékařských služeb, která je východiskem pro lékařské posudky v pracovním právu, je první kapitola stručným exkursem do tohoto odvětví. Okrajově se zde věnuji povinnosti péče o zdraví zaměstnanců, pracovnělékařským službám a jejich poskytovatelům obecně, pracovnělékařským prohlídkám s důrazem na ty vstupní a mimořádné, náležitostem lékařských posudků či možnostem jejich přezkumu.

Kapitola druhá patří vzniku pracovního poměru a lékařským posudkům, které vzejdou ze vstupních lékařských prohlídek. Podrobněji zde rozeberu vývoj právní úpravy v posledních letech a její důsledky, kdy hlavní změnou je okamžik, ke kterému je

zákonem provedení vstupní lékařské prohlídky požadováno. Hlouběji rozebírám dopad nerespektování právní úpravy na již existující pracovní poměry, resp. na jejich platnost.

Třetí kapitola mé práce, ačkoli je obsahově nejbohatší, rozhodně nemá ambice poskytnout obecný či vyčerpávající výklad k problematice výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Ostatně, tomuto tématu se jistě již věnoval nespočet kvalifikačních prací. Mým cílem je zde blíže popsat výpovědní důvody související se zdravotním stavem zaměstnance a především postup zaměstnavatele při užití těchto výpovědních důvodů.

Ve třetí kapitole pracuji především s judikaturou českých soudů. Věnuji se zde pohledu pracovněprávních senátů na to, jakou roli hraje lékařský posudek při sporech o posuzování neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. Na závěr této kapitoly je zařazena komparativní část, kdy srovnávám českou právní úpravu s úpravami našich dvou sousedů – Spolkovou republikou Německo a Slovenskou republikou.

Závěrem jsou shrnuty poznatky, ke kterým jsem při psaní své práce dospěla. Přiblížena je i má úvaha de lege ferenda.

Práce vychází z právního stavu účinného ke dni 20.11.2018.

1. Pracovnělékařské služby

1.1. Povinnost péče o zdraví zaměstnance

Pro začátek je dobré připomenout, že zaměstnavatel, jako silnější strana v pracovněprávních vztazích, je povinen o své zaměstnance do jisté míry pečovat. Souhrnně lze tyto snahy zaměstnavatele označit jako podnikovou sociální politiku. Dopady sociální politiky můžeme pozorovat jak na pracovištích samotných (např. kvalitní nástroje, které slouží přímo k výkonu práce a se kterými se zaměstnancům lépe pracuje, či příjemné vybavení pracoviště, na které se zaměstnanci budou rádi vracet), tak i mimo pracovní dobu (lázeňské pobyty apod.). Dobrá sociální politika motivuje zaměstnance k lepším výkonům a dobré pracovní morálce. Tím pádem z ní těží i zaměstnavatel. Je to vlastně takový kruh, kdy zaměstnavatel investuje do sociální politiky, která pobídne zaměstnance ke kvalitním výkonům, čímž se zaměstnavateli investice i mnohonásobně vrátí. Do sociální politiky dopadající na samotný výkon práce spadá i péče o zdraví zaměstnanců, kam řadíme především zajištění pracovnělékařských služeb (dříve závodní preventivní péče[1]). Spadají sem i požadavky na pracovní prostředí z hlediska ochrany zdraví při práci, které stanovuje nařízení vlády č. 361/2007 Sb. Je zřejmé, že sociální politika jednotlivých zaměstnavatelů se bude lišit, jelikož existují její obligatorní a fakultativní standardy. Zajištění pracovnělékařských služeb patří do kategorie povinných aspektů sociální politiky (mezi nepovinné můžeme zařadit např. závodní stravování)[2]. O pracovnělékařských službách pojednávají následující kapitoly této práce.

Zásadní je, že zaměstnavatele povinnosti zajistit pracovnělékařské služby nezprošťuje nezájem nebo nesouhlas zaměstnance. Na pravou míru to uvedl Nejvyšší správní soud již v roce 2008: *„Zákoník práce přímo (ipso facto) ukládá zaměstnavateli určité povinnosti typu veřejnoprávního, a to zajistit ochranu zdraví svých zaměstnanců, a to za použití*

---

[1] Pozn. Pokud se v této práci objeví slovní spojení „závodní preventivní péče“, tento pojem v současné terminologii odpovídá „pracovnělékařským službám“.
[2] Šubrt in: KUKLOVÁ, D., ŠUBRT, B. *Povinnosti zaměstnavatele v oblasti zdravotní péče o zaměstnance.* 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2002, s. 11.

různých nástrojů, některé přitom přímo předepisuje (zajistit závodní preventivní péči). Nesouhlas zaměstnance, který má opět ex lege povinnost se podrobit určitým opatřením, na tom nemůže nic změnit.“[3] Tento závěr se zdá logickým, je přeci v zájmu zaměstnance, aby k němu zaměstnavatel přistupoval s péčí a jeho zdraví mu nebylo lhostejné. Avšak jen do té doby, než si uvědomíme, že ochrana zdraví zaměstnance někdy může vést až k ukončení pracovního poměru, což je pro zaměstnance jednoznačně negativní důsledek, i když může být pozitivní pro jeho zdraví. Zaměstnavatel, který zajišťuje pracovnělékařské služby svým zaměstnancům, má i povinnost řídit se odbornými závěry jejich poskytovatele. Pokud lékař shledá, že zdravotní stav zaměstnance brání v dalším trvání pracovního poměru v jeho současné podobě, zaměstnavatel je povinen zakročit. Nejvyšší správní soud připomíná, že i případnou výpověď z pracovního poměru z takového důvodu nelze považovat za zásah do práva na svobodnou volbu povolání: *„[…] V této souvislosti není bez významu, jak Nejvyšší soud i Ústavní soud posuzoval dotčení na právu podle čl. 26 Listiny na svobodu volby povolání pod sp. zn. 2 Cdon 1130/97 a sp. zn. II. ÚS 547/98 (Sb. n. u. Svazek 14 Usnesení č. 30 str. 295): právo na svobodnou volbu povolání neznamená neměnnost vykonávaného zaměstnání a zákaz jednostranného rozvázání pracovního poměru. Listina přiznává každému právo na svobodnou volbu povolání, obsahem tohoto práva je však pouze oprávnění jedince rozhodnout se, v jaké oblasti lidských činností by chtěl realizovat svou pracovní schopnost a o takové povolání se ucházet, resp. získávat přípravu pro výkon takového povolání. Na druhé straně je třeba si uvědomit, že skutečnost, zda vybrané povolání bude skutečně vykonávat, je při výkonu závislé práce výsledkem dohody s budoucím zaměstnavatelem, tj. výsledkem uzavření pracovní smlouvy a vzniku pracovního poměru. Článek 26 Listiny zakotvující právo na svobodnou volbu povolání v sobě nezahrnuje záruku, že by jedinec vybrané povolání také musel získat. Taková záruka by byla omezením práva druhé strany pracovního vztahu, tj. zaměstnavatele, která má právo svobodně podnikat , což zahrnuje i možnost vytvářet si k této činnosti potřebný pracovní kolektiv.* [4]

---

[3] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR sp. zn. 6 Ads 82/2006-85 ze dne 26.3.2008.
[4] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR sp. zn. 6 Ads 82/2006-85 ze dne 26.3.2008.

Do povinnosti zajištění pracovnělékařských služeb zahrnujeme i povinnost zaměstnavatele (resp. vedoucího zaměstnance odpovědného za plnění úkolů BOZP) vysílat zaměstnance na pravidelné lékařské prohlídky, případně na mimořádné prohlídky, pokud je to třeba nebo o to zaměstnanec požádá (§55 odst. 1 písm. d) ZSZS). To mj. znamená, že připraví formální žádost o prohlídku, kterou pak zaměstnanec předá poskytovateli pracovnělékařských služeb. Jedná se o způsob prevence, jelikož prostřednictvím pravidelného monitorování zdravotního stavu zaměstnanců může zaměstnavatel do jisté míry předcházet pracovním úrazům a nemocem z povolání. S tím se pojí i nižší riziko nutné náhrady škody (a nemajetkové újmy), k níž by byl následně zaměstnavatel povinen. V této souvislosti je namístě zmínit, že zaměstnavatel je pro takové případy povinně pojištěn; pojistka však nemusí vždy pokrývat veškeré takto vzniklé náklady.[5]

Pokud by však zaměstnavatel změnu zdravotního stavu zaměstnance přehlížel a přehlížel i jeho žádosti o vyslání na mimořádnou lékařskou prohlídku, existuje zde jako poslední záchrana oprávnění zaměstnance odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho zdraví. Odmítnutí nelze považovat jako nesplnění povinnosti – nejde o porušení pracovní kázně. *„Odmítnutí výkonu práce, byť dohodnuté v pracovní smlouvě, pro jejíž výkon není zaměstnanec zdravotně způsobilý, tedy není porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a tudíž ani důvodem pro rozvázání pracovního poměru pro porušení pracovní povinnosti.“*[6]

Není to však jen zaměstnavatel, jenž má povinnosti ohledně pracovnělékařských služeb. Zaměstnanci v tomto ohledu vznikají také určité povinnosti. Jde především o povinnost podrobit se pracovnělékařským prohlídkám stanovenou v §106 odst. 4 písm. b) zákoníku práce a spolupracovat s poskytovatelem pracovnělékařských služeb (sdělit mu potřebné údaje). V případě, že se zaměstnanec prohlídce v průběhu pracovního poměru nepodrobí, riskuje, že bude jeho pracovní poměr zaměstnavatelem ukončen, jelikož by se takové jednání dalo kvalifikovat jako porušení pracovní kázně. Může tedy

---

[5] NEUGEBAUER, T. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli, o čem je současná BOZP.* 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 234.
[6] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1424/2014 ze dne 26.5.2015.

následovat výpověď dle §52 písm. g)[7] zákoníku práce, ve výjimečných případech i okamžité zrušení pracovního poměru podle §55 odst. 1 písm. b) ZP. Pokud se zaměstnanec nepodrobí pracovnělékařské prohlídce, je navíc považován za zdravotně nezpůsobilého (dle §43 odst. 7 a 8 ZSZS), což brání zaměstnavateli v tom, aby mu přiděloval práci (pod pokutou až 3 miliony Kč[8]). Vzniká tím překážka v práci na straně zaměstnance, kdy zaměstnanec nemá nárok na náhradu mzdy či platu.

Bohužel uvedené povinnosti zaměstnavatelů nebylo možné až do konce r. 2000 vůbec vynutit. Zákon nestanovil sankce za jejich porušení, ani orgány, které by dohlížely na jejich plnění. Z důvodu mimořádné důležitosti zajištění ochrany zdraví zaměstnanců však 1.1.2001 nabyl účinnosti zákon o ochraně veřejného zdraví.[9] Od této chvíle na výkon těchto povinností zaměstnavatele, tj. povinnost zajistit pracovnělékařské služby a poskytovat součinnost jejich poskytovatelům, dohlíží především krajské hygienické stanice v rámci tzv. státního zdravotního dozoru. Dalším kontrolorem jsou orgány inspekce práce (Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce). Přestupky v této oblasti upravuje jednak zákon o ochraně veřejného zdraví[10] (§92h) a jednak zákon o inspekci práce[11] (§17 a §30). Lze konstatovat, že působnost krajských hygienických stanic a orgánů inspekce práce se částečně překrývá. Oba tyto orgány mohou kontrolovat postup zaměstnavatele mj. v oblasti péče o zdraví zaměstnanců. Pro inspekci práce však platí, že může uložit pokutu pouze za přestupky, které jsou uvedeny v zákoně o inspekci práce. U některých skutkových podstat je nicméně právní úprava duplicitní, tj. jsou obsaženy jak v zákoně o ochraně veřejného zdraví, tak v zákoně o inspekci práce. Navíc platí, že jsou sankce za tytéž přestupky v některých případech v rozličných výších. Jako příklad může sloužit přidělování práce zaměstnanci, jež podle lékařského posudku není

---

[7] Jelikož je zaměstnanec v takovém případě považován za zdravotně nezpůsobilého, připadal by v úvahu i výpovědní důvod dle §52 písm. f) ZP, tedy nesplnění předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce. Dle Šubrta je však pro zaměstnavatele výhodnější užít výpovědní důvod dle §52 písm. g), a to proto, že pro tento důvod neplatí zákaz výpovědi dle §53 (viz. §54 písm. c) a d) ZP). - Šubrt in: ŠUBRT, B., TUČEK, M. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů.* Olomouc: ANAG, 2013, s. 170.

[8] §92h odst. 4 písm. n) zák. č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví; §92h odst. 9 písm. a) zák. č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví.

[9] Šubrt in: KUKLOVÁ, D., ŠUBRT, B. *Povinnosti zaměstnavatele v oblasti zdravotní péče o zaměstnance.* 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2002, s. 31.

[10] Zák. č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví.

[11] Zák. č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

zdravotně způsobilý (tedy *„připustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti“*[12] – podle zákona o inspekci práce) či jinými slovy nepostupovat podle závěru lékařského posudku o zdravotní způsobilosti (podle zákona o ochraně veř. zdraví), kdy inspekce práce může uložit pokutu až do výše 2.000.000 Kč[13], avšak hygiena pouze do výše 1.000.000 Kč[14]. Jaký předpis má tedy přednost? Nemůže se zaměstnavateli stát, že bude sankcionován dvakrát? Pojistkou proti podobným situacím je §6 odst. 4 písm. e) zákona o inspekci práce, který stanoví, že *„působnost úřadu* [státní úřad inspekce práce] *a inspektorátů* [práce] *se nevztahuje na e) kontrolované osoby v rozsahu, ve kterém u nich vykonávají dozor orgány státního zdravotního dozoru“*. Dá se tedy uzavřít, že úprava zákona o inspekci práce ohledně některých přestupků, které jsou již upraveny v zákoně o ochraně veřejného zdraví, je nadbytečná, obsolentní? Spíše je třeba toto ustanovení vykládat tak, že pokud byla u nějakého subjektu provedena kontrola povinnosti jedním z orgánů, v nejbližší době nesmí být provedena orgánem druhým. Tím spíše to platí pro sankce.[15] Orgány by spolu měly spolupracovat, což plyne již z kontrolního řádu[16]. V praxi to bude probíhat tak, že pokud jeden z orgánů zjistí nové/další nedostatky poté, co již druhý orgán činí opatření k jejich nápravě. Nemělo by tedy docházet k tomu, že bude zaměstnavatel pokutován v blízké době dvakrát, pokaždé jiným orgánem. Takový postup by se dal považovat za nerespektování zásady zákazu dvojího přičítání při sankcionování.

---

[12] §103 odst. 1 písm. a) ZP.
[13] §17 odst. 1 písm. f) a §17 odst. 2 písm. d) zákona o inspekci práce.
[14] §92h odst. 7 písm. d) a §92h odst. 9 písm. c) zákona o ochraně veřejného zdraví.
[15] Šubrt in: ŠUBRT, B., TUČEK, M. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů.* Olomouc: ANAG, 2013, s. 199.
[16] §25 zák. č. 255/2012 Sb., zákona o kontrole (kontrolní řád).

1.2. Úvod do pracovnělékařských služeb, pracovnělékařské prohlídky

Pracovnělékařské služby jsou preventivní služby z oboru zdravotnictví, pojící se ke vztahu zaměstnance a zaměstnavatele. Poskytovatel pracovnělékařských služeb jako odborník svou činností pomáhá zaměstnavateli dostát jeho povinnosti péče o zdraví zaměstnanců. Úzce tedy souvisí s ochranou zaměstnance v pracovním poměru či poměrech jemu obdobných.

Pracovnělékařské služby lze rozdělit do tří oblastí[17], a to hodnocení zdravotního stavu zaměstnanců či osob ucházejících se o zaměstnání, kdy se setkáváme s pracovnělékařskými prohlídkami; dále poradenská činnost, ať už vůči zaměstnavateli či zaměstnancům (např. školení k první pomoci); a konečně hygienický dohled na pracovišti zaměstnavatele a dohled nad výkonem práce zaměstnanců. Tato kapitola, resp. celá tato práce, se zabývá prvním pilířem z výše uvedených, tedy hodnocením zdravotního stavu dosavadních zaměstnanců a uchazečů o zaměstnání.

Do oblasti hodnocení zdravotního stavu spadá dle prováděcí vyhlášky[18] k zákonu o specifických zdravotních službách, ve kterém najdeme úpravu pracovnělékařských služeb, zejm. zjišťování vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdravotní stav zaměstnanců a jeho vývoj (sem bychom mohli zařadit např. posuzování pracovních úrazů a nemoci z povolání) a dále posouzení zdravotní způsobilosti k práci (ať už stávajících zaměstnanců či uchazečů o zaměstnání)[19]. Zjišťování a posuzování se děje formou pracovnělékařských prohlídek.

Dle výše zmíněné prováděcí vyhlášky rozlišujeme lékařské prohlídky, které jsou prováděny za účelem posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance či uchazeče o zaměstnání ve vztahu k (budoucí) vykonávané práci. Patří sem lékařská prohlídka vstupní, periodická a mimořádná. Vedle této kategorie prohlídek stojí ještě výstupní lékařská prohlídka a lékařská prohlídka po skončení rizikové práce. Pro zaměstnavatele je klíčová první skupina prohlídek, kdy podle jejího výsledku je uchazeč zařazen na určité

---

[17] Šubrt in: ŠUBRT, B., TUČEK, M. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů.* Olomouc: ANAG, 2013, s. 53.
[18] Vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011.
[19] Šubrt in: ŠUBRT, B., TUČEK, M. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů.* Olomouc: ANAG, 2013, s. 55.

pracovní místo, popř. zaměstnanec přeřazen na jiné. Účelem těchto prohlídek je zabránit tomu, aby osoba zdravotně nezpůsobilá k určitému druhu práce tuto práci vykonávala, ať již její zdravotní nezpůsobilost trvala před nástupem do zaměstnání, nebo se vyvinula v jeho průběhu. Zaměstnavateli tyto prohlídky poskytují odborné zhodnocení zdravotního stavu ve vztahu k vykonávané práci a slouží mu tak k řádnému plnění jeho povinností ohledně péče o zdraví zaměstnanců. S lékařskými prohlídkami, hlavně s periodickými, souvisí eliminace rizik vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání. Jedná se tedy o prohlídky preventivní, podobně jako preventivní lékařské prohlídky fyzických osob prováděné u praktických lékařů. Tyto typy prohlídek však nelze zaměňovat, jelikož každý je prováděn za jiným účelem – zhodnocení zdraví dotyčné osoby obecně a její zdravotní způsobilost k práci. Je však vhodné zmínit, že lékaři provádějícímu pracovnělékařskou prohlídku nic nebrání v tom, aby využíval závěry a výsledky, které vzešly z předchozích vyšetření provedených např. v rámci klasické preventivní prohlídky u „obvodního lékaře“. Sama prováděcí vyhláška mj. stanoví, že *„Zdravotní stav za účelem posouzení zdravotní způsobilosti při pracovnělékařských prohlídkách se hodnotí na základě […] údajů uvedených ve výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené registrujícím poskytovatelem v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru praktické lékařství pro děti a dorost.“*[20]

Zaměstnavatel je povinen své zaměstnance, příp. uchazeče o zaměstnání, na prohlídky vysílat. Zaměstnanec či uchazeč o zaměstnání je povinen se jim podrobit, jinak se má za to, že je zdravotně nezpůsobilý. Takový stav obvykle povede ze strany zaměstnavatele k ukončení pracovního poměru, ať již z důvodu zdravotní nezpůsobilosti či porušení pracovní kázně (porušení povinnosti podrobit se prohlídce).

Jak již bylo zmíněno, důležitou kategorií prohlídek jsou prohlídky vstupní. Mylná je však představa, že taková prohlídka se provádí pouze při přijímání uchazeče o zaměstnání. V případě, že má být stávající zaměstnanec přeřazen na jinou, rizikovější, práci, podstupuje také vstupní lékařskou prohlídku.

Ani v případě, že zaměstnavatel zaměstnance nepřeřazuje, nemůže si vystačit se zhodnocením jeho zdravotního stavu v době přijímání do zaměstnání (či v době

[20] §6 odst. 2 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011.

posledního přeřazení) získaným na základě vstupní lékařské prohlídky. Zdravotní stav zaměstnance je dynamická veličina, která vyžaduje pravidelné hodnocení a na jejíž změnu je třeba neprodleně reagovat. K tomu slouží institut periodických prohlídek. Prováděcí vyhláška ve svém §11 stanoví periodu prohlídek pro zaměstnance zařazené na pracovní místo dle jednotlivých kategorií. Tato perioda se pohybuje od jednoho roku pro práce nejrizikovější do šesti let pro ty nejméně rizikové. Orgán ochrany zdraví však může periodu zkrátit. Od 1.11.2017 navíc platí pravidlo, že pokud je periodická prohlídka provedena 90 a méně dnů před vypršením platnosti lékařského posudku vzešlého z předchozí periodické prohlídky, doba platnosti tohoto předchozího posudku se nemění a zaměstnanec tedy koná práci na základě prvního posudku až do konce jeho platnosti. Až po vypršení doby platnosti prvního posudku nabývá platnosti posudek nový, který byl však vyhotoven již dříve. Platnost předchozího posudku se tedy nezkracuje, což dříve logicky vedlo ke zbytečnému zkracování doby mezi jednotlivými periodickými prohlídkami. Periodické prohlídky u zaměstnanců vykonávajících práce zařazené do první kategorie běžně provádějí jejich registrující lékaři, což zákon dovoluje. Kategorizaci práce stanoví zákon o ochraně veřejného zdraví[21] a jeho prováděcí vyhláška[22].

K mimořádné prohlídce se přistoupí tehdy, je-li tu důvodný předpoklad, že zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost k vykonávané práci, či tato byla omezena. Mimořádná prohlídka tedy představuje bezprostřední reakci na změnu okolností ohledně zdravotního stavu zaměstnance. Podnět k ní může vzejít od zaměstnavatele i zaměstnance, ale i např. od praktického lékaře zaměstnance. Pokud následně dojde k potvrzení ztráty či omezení zdravotní způsobilosti, zaměstnanec nadále nemůže vykonávat práci, na kterou je zařazen. Zaměstnavatel na základě takového lékařského posudku převede zaměstnance na jinou, pro jeho zdravotní stav méně rizikovou, práci. V případě, že pro něj takové místo nemá, následuje výpověď dle §52 písm. e), popř. d), zákoníku práce. Otázkou však je, jestli je zaměstnavatel opravdu povinen tento lékařský posudek reflektovat a učinit na jeho základě takové, v případě výpovědi bezpochyby razantní, kroky. Tomuto problému se více věnuje třetí kapitola této práce.

---

[21] §37 odst. 1 zák. č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů.
[22] Vyhláška č. 432/2003 Sb.

1.3. Poskytovatel pracovnělékařských služeb

Zajišťování pracovnělékařských služeb patří mezi povinnosti zaměstnavatele. Podle zákona o specifických zdravotních službách[23] je zaměstnavatel povinen ohledně svých zaměstnanců, a osob ucházejících se o zaměstnání, uzavřít smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb. Tato smlouva musí mít písemnou podobu. Jedná se o obchodní smlouvu uzavřenou podle občanského zákoníku, resp. jeho §1746 odst. 2, tzv. smlouvu inominátní[24,25]. V úvahu přichází i uzavření dohody dle zákoníku práce, např. dohody o pracovní činnosti[26] nebo pracovního poměru, a to od 1.4.2013. Na druhé straně stojí poskytovatel pracovnělékařských služeb. Nutno poznamenat, že poskytovatel pracovnělékařských služeb je omezen co se týče vypovězení obchodní smlouvy, kdy je povinen oznámit zaměstnavateli svůj záměr smlouvu ukončit alespoň 60 dní přede dnem jejího zamýšleného ukončení.[27] Pro zaměstnavatele takové omezení neplatí. Dle důvodové zprávy[28] k zákonu č. 372/2011 Sb. je zde toto omezení z důvodu ochrany zdravotnické dokumentace pacienta, kdy se stanovenou delší dobou eliminuje stav, kdy zdravotnickou dokumentaci neopatruje dosavadní poskytovatel (došlo k ukončení smlouvy), ale ani poskytovatel nový, jelikož zaměstnavatel novou smlouvu zatím nestihl uzavřít. V takovém případě by se dokumentace pro toto „mrtvé období“ postupovala příslušnému správnímu orgánu a ten by ji posléze předával novému poskytovateli. Pokud byl zaměstnavateli poskytnut dostatek času k nalezení nového poskytovatele, může dojít k předání dokumentace přímo mezi lékaři a správní orgán jako prostředník nebude zahrnut. Státní správa tedy nebude zatěžována a proces se celkově zrychlí.

V praxi bude často docházet k případům, kdy zaměstnavatel uzavře více smluv o poskytování pracovnělékařských služeb. Tomuto nic nebrání, ba naopak je takový postup

---

[23] §54 odst. 2 ZSZS.
[24] Nepojmenovanou.
[25] Šubrt in: ŠUBRT, B., TUČEK, M. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů.* Olomouc: ANAG, 2013, s. 61.
[26] JOUZA, L. *Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů*. Bulletin advokacie. 9/2014, s. 46.
[27] §59 odst. 3 zák. č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách).
[28] Důvodová zpráva k zák. č. 372/2011 Sb., dostupná z http://www.psp.cz/doc/pdf/00/07/26/00072665.pdf [cit. dne 12.6.2018].

často žádoucí, ať už z důvodu vysokého počtu zaměstnanců či několika pracovišť zaměstnavatele od sebe vzdálených.

Nároky na osobu poskytovatele stanovuje zák. č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách. Oprávnění uděluje místně příslušný krajský úřad, příp. ministerstvo[29].

Od 1.4.2013 připadá v úvahu zajištění pracovnělékařských služeb samotným zaměstnavatelem. Takový zaměstnavatel musí získat příslušné oprávnění k poskytování zdravotních služeb v oboru všeobecné praktické lékařství nebo pracovní lékařství. V praxi pak tyto služby vykonává prostřednictvím svých zaměstnanců stejně kvalifikovaných. Bez ohledu na pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a poskytovatelem mají tito vůči sobě stejná práva a povinnosti jako jiný zaměstnavatel s poskytovatelem. Stejně tak jsou zaměstnanci povinni podrobit se lékařským prohlídkám u svých kolegů. Problém by mohl nastat v okamžiku přezkumu vydaných lékařských posudků. Zde je ale nutné mít na paměti, že posudek může být v první fázi přezkumu, v rámci tzv. autoremedury, přezkoumán jen a pouze lékařem, který jej vydal. Toto právo, a zároveň povinnost, v žádném případě nepřísluší zaměstnancům nadřízeným lékaři (pokud se nejedná o nadřízeného lékaře pověřeného poskytováním pracovnělékařských služeb u téhož zaměstnavatele).[30] Pokud by byl posudek přezkoumáván vedoucím pracovníkem zaměstnavatele, byť v jiných záležitostech nadřízeným dotyčnému lékaři, nebyly by naplněny požadavky na nestrannost přezkumu.

Jak již bylo uvedeno, povinností zaměstnavatele je zajistit pro své zaměstnance poskytovatele pracovnělékařských služeb, ať už prostřednictvím svých zaměstnanců či smlouvou se třetí osobou. Sjednáním poskytovatele však povinnosti zaměstnavatele nekončí. Po celou dobu trvání spolupráce je zaměstnavatel povinen poskytovat poskytovateli veškerou potřebnou součinnost, jako např. umožnit vstup na pracoviště za účelem monitoringu zdravotních rizik. Zaměstnavatel je rovněž povinen tyto služby financovat. Zaměstnanec se nijak finančně nepodílí. Výjimku z tohoto pravidla stanoví §58 ZSZS, kdy sem spadá např. posuzování nemoci z povolání. V tomto případě je vyšetření hrazeno ze zdravotního pojištění zaměstnance. Dříve existovalo takových

---

[29] Obrany, spravedlnosti, vnitra; viz. §15 odst. 1 písm. b), c) zák. č. 372/2011 Sb.

[30] Šubrt in: ŠUBRT, B., TUČEK, M. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů.* Olomouc: ANAG, 2013, s. 67.

výjimek více. Co se týče hrazení vstupní lékařské prohlídky před přijetím do pracovního poměru je situace trochu odlišná. Platí zde pravidlo, že tuto prohlídku hradí sám uchazeč o zaměstnání. V případě, že bude následně do pracovního poměru přijat, je mu cena prohlídky zaměstnavatelem refundována. Na takové finanční kompenzaci se mohou strany dohodnout i pro případ, že uchazeč přijat nebude (v případě osob ucházejících se o práci v noci je zaměstnavatel povinen prohlídku uhradit vždy, i když takovou osobu nepřijme). Pokud je však uchazeč přijat, zaměstnavatel je povinen prohlídku mu proplatit, a to bezpodmínečně. Před novelou účinnou od listopadu 2017 se strany mohly dohodnout, že i v případě vzniku pracovního poměru bude konečným plátcem prohlídky zaměstnanec, či že bude prohlídka zaměstnavatelem refundována, avšak k proplacení dojde např. až po uplynutí zkušební doby. Od 1.11.2017[31] takový postup není možný. Jedná se o reakci na Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 161[32], dle níž nelze na zaměstnance přenést finanční břímě pracovnělékařských služeb.

Cena pracovnělékařských služeb je otázkou dohody mezi zaměstnavatelem a poskytovatelem a není právními předpisy nikterak omezena. Může být sjednána a hrazena např. paušálně či za jednotlivé výkony lékaře. V praxi se cena za vstupní prohlídku pohybuje v řádu stovek korun a např. posouzení, zda zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost z důvodu obecného onemocnění či z důvodu nemoci z povolání, bude obvykle zaměstnavatele stát okolo jednoho tisíce korun. V některých případech však lékař poskytující pracovnělékařské služby, tedy z oboru všeobecné praktické lékařství či pracovní lékařství, nemá dostatečné odborné znalosti k samostatnému posouzení zdravotního stavu pacienta, a je nutno, aby se zaměstnanec podrobil vyšetření u odborníka na danou problematiku. Taková vyšetření mohou být velice nákladná, avšak posouzení zdravotního stavu je pro zaměstnavatele klíčové k tomu, aby mohl učinit některé kroky jako je např. výpověď z pracovního poměru ze zdravotních důvodů. V praxi tedy na základě doporučení poskytovatele lékařských služeb zaměstnavatel uhradí ještě další odborné lékařské prohlídky, aby dosáhl co nejkvalitnějšího posouzení zdravotního stavu zaměstnance – měl co nejvíce vypovídající posudek.

---

[31] Zák. č. 202/2017 Sb., Zákon, kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.
[32] Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 145/1988 Sb., o Úmluvě o závodních zdravotních službách (č. 161).

1.4. Náležitosti lékařských posudků

Lékařský posudek je výsledkem procesu posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců či uchazečů zaměstnání k vykonávané (či v budoucnu vykonávané) práci. Lékařský posudek se vyhotovuje taktéž v souvislosti s nemocí z povolání či jejím ohrožením. Celý tento proces spustí písemná žádost zaměstnavatele, který svého zaměstnance na prohlídku vyšle. Lékař při posuzování zdraví pacienta vychází především ze samotné lékařské prohlídky, kterou u něj pacient podstoupí. Dále poskytovatel pracovnělékařských služeb vychází ze zdravotnické dokumentace pacienta, kterou mu poskytne pacientův praktický lékař. V případě, že je potřeba pro účely zjištění zdravotní způsobilosti k práci vykonat kvalifikovanější vyšetření, vychází poskytovatel z výsledků těchto odborných vyšetření. Navíc lékař samozřejmě musí mít podrobné informace o vykonávané práci a podmínkách, za kterých bude práce vykonávána.

Co se týče zdravotnické dokumentace, resp. výpisu z ní, tu obstarává pacient svým jménem u svého registrujícího poskytovatele lékařských služeb. Osoba pacienta jako prostředníka je v tomto ohledu nutná, jelikož zákon o zdravotních službách, ani jiný zákon, nepočítá s přímým stykem poskytovatele pracovnělékařských služeb a praktického lékaře. To však nevylučuje možnost pro posudkového lékaře si skrze pacienta výpis z dokumentace vyžádat (žádost podává sám lékař, avšak podepsána je pacientem). Zdravotnickou dokumentaci, resp. výpis z ní, však dostane od praktického lékaře do ruky vždy pouze pacient, jehož se týká, nebo poskytovatel pracovnělékařských služeb - lékař. Toto opatření je zde z důvodu ochrany osobních údajů pacienta v dokumentaci uvedených, zahrnující především diagnózy apod., a jež jsou součástí lékařského tajemství. Nepřipadá tedy v úvahu, aby např. zdravotnická dokumentace putovala přes zaměstnavatele. V situaci, kdy není možné výpis ze zdravotnické dokumentace obstarat, ať už proto, že to není v silách zaměstnance (časových či finančních – avšak platí zde, že zaměstnanec je povinen lékařské prohlídce se podrobit a tedy i poskytnout s ní související součinnost), nebo zaměstnanec není registrován u žádného praktického lékaře, poskytovatel pracovnělékařských služeb může potřebné informace zjistit přímo od pacienta. Vhodnou metodou může být např. dotazník. Zde je však důležité mít na paměti, že získané informace nemusí být vždy pravdivé či přesné, jelikož pacientova představa bývá často zkreslená. Důležitý je tedy zdravý nadhled

lékaře. V takovém případě lékař pacienta pošle na rozsáhlejší vyšetření (krevní testy atd.), jejichž výsledek by za normálních okolností našel ve zdravotnické dokumentaci.

Lhůta pro vydání lékařského posudku, vyjma posudku týkajícího se nemoci z povolání[33], činí 10 pracovních dní ode dne doručení žádosti o jeho vyhotovení. Tato lhůta však neběží po dobu opatřování výsledků potřebných odborných vyšetření a dalších podkladů. Účelem je zajistit, aby měl posudkový lékař po obdržení veškerých podkladů dostatek času na posouzení zdravotní způsobilosti k práci. V praxi tedy může docházet k průtahům vydání posudku, s čímž musí zaměstnavatel a zaměstnanec počítat. Problém se týká hlavně vstupních prohlídek uchazečů o zaměstnání, kdy dle §32 zákoníků práce nemůže dojít ke vzniku pracovního poměru, aniž by se uchazeč vstupní prohlídce podrobil. Bohužel často dochází k tomu, že uchazeči – zaměstnanci jsou na prohlídku vysláni až v den nástupu do práce. Výsledek prohlídky, který může být i „zdravotně nezpůsobilý“, se zaměstnavatel dovídá až po např. třech týdnech, kdy u něj zaměstnanec nevhodnou práci vykonává. Podrobněji se této problematice věnuje druhá kapitola této práce.

Náležitosti posudků stanoví vyhláška č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci, a příloha k této vyhlášce. Lékařský posudek je samostatnou částí zdravotnické dokumentace pacienta. Mezi formální náležitosti patří přirozeně identifikační údaje pacienta, zaměstnavatele, poskytovatele pracovnělékařských služeb a případně lékaře, který jeho jménem posudek vydal. Z důvodu ochrany osobních údajů zaměstnance není v posudku uvedeno žádné „odůvodnění“ následného závěru. Dále se uvádí datum vydání posudku, které má význam u periodických prohlídek, kdy určuje datum příští prohlídky. Zdravotní stav zaměstnance se dynamicky vyvíjí a žádný posudek nemůže platit věčně. Uplynutím stanovené doby pozbývá posudek platnosti, a pokud zaměstnanec svým zaviněním nepodstoupí plánovanou periodickou prohlídku, považuje se dle ZSZS za zdravotně nezpůsobilého. Pokud by však nebyl na prohlídku zaměstnavatelem vyslán, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele, se vším, co tento institut přináší.[34] V žádném

---

[33] Zde je lhůta 45 pracovních dnů, §43 odst. 1 písm. b) ZSZS.
[34] Šubrt in: ŠUBRT, B., TUČEK, M. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů.* Olomouc: ANAG, 2013, s. 168.

případě nesmí dojít k tomu, že zaměstnanec, o kterém není jasné, zda je zdravotně způsobilý k práci, bude takovou práci vykonávat.

Nejdůležitější částí posudku je však posudkový závěr. Do novely provedené v listopadu 2017 zákon o specifických zdravotních službách nabízel čtyři možné závěry lékařského posudku: zdravotně způsobilý, zdravotně nezpůsobilý, zdravotně způsobilý s podmínkou, či že zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost. Vzhledem k častým sporům ohledně skončení pracovního poměru soudy rychle dospěly k závěru, že závěr „zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost“ není dostačující. Pro rozlišení mezi výpovědními důvody dle §52 písm. d) a písm. e) je nutno, aby lékařský posudek konkrétněji vymezil příčinu pozbytí způsobilosti. Toto rozlišení je důležité hlavně z důvodu odstupného, kdy nemalé odstupné zaměstnanci náleží při rozvázání pracovního poměru pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání; v případě obecného onemocnění dle písmene e) nenáleží žádné zákonné odstupné. Takový zákonný nedostatek, tedy chybějící rozlišení příčin pozbytí zdravotní způsobilosti, v praxi často vedl ke znevýhodňování zaměstnanců a automatické aplikaci tzv. obecného onemocnění na jejich úkor. K věci se vyjádřil Nejvyšší soud např. ve svém rozsudku ze září 2013: *„Protože pro závěr, že zaměstnanec není zdravotně způsobilý dále konat dosavadní práci, je - jak vyplývá z výše uvedeného - významné rovněž to, zda příčinou jeho zdravotní nezpůsobilosti jsou pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, nebo zda zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce z jiných (obecných) příčin, musí být z lékařského posudku vždy jednoznačně patrno, zda u zaměstnance zjištěná zdravotní nezpůsobilost k dalšímu výkonu dosavadní práce zakládá důvod k výpovědi podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce, nebo zda je výpovědním důvodem podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce. To platí bez ohledu na skutečnost, že právní úprava náležitostí lékařského posudku (v rozporu se zákonem) s takovým rozlišováním v posudkovém závěru - jak vyplývá z výše uvedeného neuvažuje.“* V současné době zákon tedy rozlišuje čtyři výše uvedené posudkové závěry, kdy zároveň požaduje, aby v případě závěru o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti bylo uvedeno, zda je příčinou pracovní úraz či nemoc z povolání[35]. Stále je však možno jako závěr uvést i jen „pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost“

[35] §43 odst. 3 a odst. 5 zákona o specifických zdravotních službách.

bez bližší specifikace. Lze to však pouze v případě, že poskytovatele pracovnělékařských služeb není v dané době schopen posoudit, co je příčinou pozbytí způsobilosti. Následovat by tedy měla další prohlídka u jiného poskytovatele, který závěr doplní, resp. vydá nový konkrétnější posudek.

Pokud je výsledkem prohlídky dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti k práci, vede to zaměstnavatele k tomu, že přistoupí k převedení na jinou práci, případně k výpovědi z pracovního poměru ze zdravotních důvodů. Výše zmiňovaná listopadová novela vyřešila i výkladový problém s pojmem „dlouhodobě". Před účinností této novely musela problém řešit judikatura, kdy podle Nejvyššího soudu se pojmem „dlouhodobě" rozuměla doba delší než 1 rok[36]. Od 1.1.2017 byla věc postavena najisto, a to v §43 odst. 4 ZSZS. Dnes se tímto pojmem rozumí doba delší než 180 dní. To znamená, že pokud závěr pracovnělékařské prohlídky bude takový, že zaměstnanec v současné době není schopen konat svou práci, avšak výhled je ten, že jeho zdravotní stav by se mohl zlepšit, a to v době kratší, než je 180 dní, posudek by neměl obsahovat závěr „pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost", jelikož by nesprávně vedl k převedení na jinou práci či výpovědi. Tím by byl velmi narušen zájem na ochraně pracovního poměru zaměstnance. Avšak je vhodné a žádoucí uznat zaměstnance dočasně práce neschopným. V této situaci by zřejmě neměl být vydán žádný posudek, jelikož není možno užít žádný z výše zmíněných možných závěrů. Nelze např. vydat posudek obsahující závěr, že zaměstnanec je zdravotně nezpůsobilý po dobu 3 měsíců[37].

V praxi může dělat problém i rozlišení mezi závěrem „pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost" a „zdravotně nezpůsobilý". Jazykovým výkladem lze snadno dovodit, že první ze jmenovaných lze užít pouze u stávajících zaměstnanců, kteří dříve byli zdravotně způsobilí, avšak tuto způsobilost nyní pozbyli. Větší potíže činí druhý závěr. Není výjimkou, že po provedení periodické či mimořádné lékařské prohlídky a po zjištění, že zaměstnanec již není způsobilý práci vykonávat, se v posudku objeví právě tento závěr. Takový postup je ale chybný, jelikož správný závěrem je, že dotyčný způsobilost *pozbyl*. Závěr „zdravotně nezpůsobilý" je určen pro vstupní lékařské prohlídky osob, o kterých nevíme, zda někdy způsobilé byly – naopak proto nelze logicky použít závěr „pozbyl

---

[36] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2785/2010 ze dne 4.10.2011.
[37] Šubrt in: ŠUBRT, B., TUČEK, M. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů.* Olomouc: ANAG, 2013, s. 153.

dlouhodobě zdravotní způsobilost“. Toto pravidlo bylo již dříve dovozováno, avšak výslovně zákonem zakotveno je až od listopadu 2017[38].

Pokud je učiněn závěr, že zaměstnanec je zdravotně způsobilý s podmínkou, touto podmínkou se rozumí např. užívání speciálních pomůcek, či častější přestávky v práci. Zaměstnanec však může za splnění podmínky dále práci vykonávat bez negativního vlivu na své zdraví a zřejmě i pracovní výkonnost.

[38] §43 odst. 4 zákona o specifických zdravotních službách.

1.5. Přezkum lékařských posudků

Mezi náležitosti lékařský posudků patří i poučení o právu na podání návrhu na jeho přezkum, a to k samotnému poskytovateli pracovnělékařských služeb. Lhůta pro podání takového návrhu činí 10 pracovních dnů od prokazatelného předání posudku oprávněné osobě. Touto oprávněnou osobu může být jak posuzovaná osoba (v našem případě zaměstnanec), tak jiná osoba, které uplatněním lékařského posudku vznikají práva nebo povinnosti[39].

Poskytovatel pracovnělékařských služeb může návrhu oprávněné osoby v plném rozsahu vyhovět. V takovém případě je lékařský posudek zrušen a je vydán posudek nový; může dojít i k dalšímu posuzování zdravotního stavu. Doklad o zrušení napadnutého lékařského posudku zůstává součástí zdravotnické dokumentace zaměstnance. Poskytovatel je povinen sdělit tuto skutečnost posuzované osobě a osobám, které by dle jeho názoru mohly být osobami dotčenými. Součástí sdělení je odůvodnění takového postupu poskytovatele.

V případě, že poskytovatel pracovnělékařských služeb návrhu nevyhoví, nemůže sám vydat „zamítavé rozhodnutí“. V této situaci je povinen spis týkající se pacienta, obsahující i relevantní část jeho zdravotnické dokumentace, předat příslušnému správnímu orgánu k posouzení. Tímto orgánem je krajský úřad (příp. Magistrát hl. m. Prahy), odbor zdravotnictví. Krajský úřad ve třicetidenní[40] lhůtě rozhodne o zamítnutí návrhu a potvrzení posudku, nebo o zrušení posudku, případně o vrácení věci poskytovateli pracovnělékařských služeb k vydání posudku nového. Posudek je v rámci úřadu přezkoumáván odborně způsobilou osobou, jejíž odborné stanovisko si úřad vyžádá. Tímto přezkumným řízením tedy vznikají v některých případech i značné finanční náklady s ním související, jelikož věc posuzují další kvalifikovaní odborníci. Tyto náklady nese úřad – stát. Takový postup však není obecně ve správním řízení obvyklý, jelikož navrhovatel ve správním řízení je klasicky povinen zaplatit správní poplatek, tedy je to on, kdo by měl nést náklady řízení. Osoba nespokojená s posudkem zde není ničím motivována k tomu závěry posudku přijmout a neprodlužovat věc návrhem na přezkum, i když je zdravotní stav pacienta evidentní.

---

[39] §46 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách.
[40] Jedná se o 30 pracovních dnů.

Lhůtu, ve které je lékař povinen takto učinit, stanoví §46 odst. 5 ZSZS. Pokud by lékař věc nepostoupil, dopustí se přestupku dle §90 odst. 1 písm. m) zákona o specifických zdravotních službách. Avšak takové pochybení neznačí neplatnost samotného lékařského posudku! Následkem je pouze správní řízení s jeho autorem.

Zákon o péči o zdraví lidu č. 20/1966 Sb., předchůdce zákona o specifických zdravotních službách účinný do 31.3.2012, stanovoval zpětnou platnost posudku, což logicky mělo dopad na jeho přezkum. Přezkumem a s tím související platností posudku se v té době zabýval i Nejvyšší soud ČR. Ve svém rozsudku z r. 2013[41] uvádí, že *„Lékařský posudek o způsobilosti k práci se nestává závazným již v okamžiku, kdy byl vydán, nýbrž až poté, co marně uplynula zákonem stanovená […] lhůta počítaná od prokazatelného předání (doručení) posudku pacientovi, v níž lze – jako řádný opravný prostředek – podat návrh na jeho přezkoumání. […] Nebyl-li tento návrh (lhostejno z jakých důvodů) podán, nabude lékařský posudek platnosti, a to zpětně (ex tunc) od okamžiku jeho prokazatelného předání posuzovanému zaměstnanci.“* Lékařský posudek byl tedy závazný až uplynutím lhůty, kdy pokud strany nepodaly návrh na jeho přezkum, dávaly tím najevo, že s posudkem souhlasí. Problém však mohl nastat v situaci, kdy na základě takto již vydaného, ale stále ještě ne platného, posudku zaměstnavatel přistoupil k výpovědi z pracovního poměru ze zdravotních důvodů. Bylo nutno řešit otázku, zda není výpověď dána předčasně (v okamžiku výpovědi nebyl zákonný formální předpoklad dosud naplněn), jelikož výsledek budoucího/probíhajícího námitkového řízení může být pro zaměstnavatele nepříznivý a podkladový posudek může být zrušen. Problém předčasných výpovědí však vyřešil nový zákon o specifických zdravotních službách, kdy dle §44 odst. 4 a §46 odst. 3 platí, že právní účinky posudku nastávají okamžikem předání a že návrh na přezkoumání posudku nemá odkladný účinek. Závaznost lékařských posudků se však komplikuje případným soudním řízením o neplatnost výpovědi na něm postavené. Zdravotní stav je zde možno za určitých okolností přezkoumat znalcem a potřebnost lékařského posudku se tedy ve finále snižuje. Blíže je o této problematice pojednáno ve třetí kapitole práce.

[41] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2206/2012 ze dne 6.6.2013.

V úvahu dále připadá přezkum v rámci správního soudnictví[42], kdy by se žalobce dovolával neplatnosti samotného lékařského posudku či rozhodnutí o jeho přezkumu, jak je zmíněno výše. Ústavní soud však judikoval[43], že v takovém případě by musela být žaloba ke správnímu soudu odmítnuta pro nedostatek aktivní legitimace. Podle Ústavního soudu v případě samotného lékařského posudku nejde o akt vydaný správním orgánem, jelikož *„lékař závodní preventivní péče[44] zde v žádném případě nevystupuje jako osoba, které bylo zákonem svěřeno rozhodování o právech a povinnostech v oblasti veřejné správy“*. V úvahu však připadá správní žaloba proti rozhodnutí o následném přezkumu takového posudku. Ani toto rozhodnutí však Ústavní soud nepovažuje za rozhodnutí správního orgánu, které by mohlo být předmětem přezkumu ve správním soudnictví, a to ze stejného důvodu. Ač jde o rozhodnutí správního orgánu, na které se vztahují ustanovení správního řádu[45], není zde naplněn materiální požadavek takové žaloby. Předmětem rozhodnutí totiž nejsou práva a povinnosti v oboru veřejné správy, nýbrž se jedná o práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu. Navíc, i když se jedná o rozhodnutí podle správního řádu, materiálně se slovy ÚS „o zdravotním stavu nerozhoduje, nýbrž se tento zjišťuje“.

Podobný názor vyslovuje i Nejvyšší správní soud: *„[…] posudek o ztrátě způsobilosti vykonávat dosavadní práci neukládá zaměstnavateli přímo žádnou povinnost, ta plyne ex lege - především je třeba zdůraznit, že odborné vyjádření lékaře preventivní závodní péče samo o sobě vůbec neingeruje do práv a svobod zaměstnance, je, jak shora uvedeno, pouze dobrozdáním určeným zaměstnavateli, není aktem orgánu rozhodujícího autoritativně ve sféře veřejnoprávní a proto proti němu ani nelze brojit žalobou podle §65 s.ř.s (žaloba proti rozhodnutí správního orgánu).“*[46] Tento svůj pohled na věc potvrzuje i novějším rozsudkem z prosince 2016: *„[…] lékařský posudek nezakládá, nemění, neruší ani závazně neurčuje práva nebo povinnosti, a proto není rozhodnutím ve smyslu § 65 s. ř. s. Takový úkon správního orgánu je podle § 70 písm. a) s. ř. s. vyloučen*

[42] Podle §65 a násl. zák. č. 150/2002 Sb., soudní řád správní.
[43] Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 11/08 ze dne 23.9.2008.
[44] Dnes poskytovatel pracovnělékařských služeb.
[45] §47 odst. 4 zákona o specifických zdravotních službách.
[46] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR sp. zn. 6 Ads 82/2006-85 ze dne 26.3.2008 – právní věta zpracována ATLAS consulting spol. s r.o.

ze soudního přezkumu a žalobu proti němu proto soud podle § 46 odst. 1 písm. d) s. ř. s. odmítne.“[47]

Ústavní soud dále zdůrazňuje, že však nelze stranám, respektive zaměstnanci, upřít soudní ochranu. Je však nutno nastalou situaci řešit prostřednictvím soudů civilních, a to pomocí žaloby na neplatnost úkonu zaměstnavatele, který vycházel z onoho lékařského posudku. Pro zaměstnance je tedy jedinou možnou volbou podání žaloby na neplatnost úkonu zaměstnavatele v občanskoprávním řízení. S tím se také pojí lhůty, ve kterých lze takovou žalobu podat[48]. Ve své třetí části se však práce dostane k tomu, jak v praxi takové soudní řízení probíhá a jakou roli v něm vlastně lékařský posudek hraje.

[47] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR sp. zn. 2 As 225/2016-36 ze dne 15.12.2016.
[48] Viz. §72 zákoníku práce.

2. Lékařský posudek při vzniku pracovního poměru

Před začátkem pracovněprávního vztahu je potřeba, aby zaměstnavatel získal o zaměstnanci co nejvíce informací. Prostřednictvím pracovního pohovoru si jistě udělá dostatečný obrázek o uchazečových duševních schopnostech, avšak to k uzavření pracovní smlouvy nebude stačit. Důležitým bodem je pro zaměstnavatele fyzické zdraví uchazeče a jeho způsobilost k práci. Jelikož sám zaměstnavatel většinou nebude schopen zdraví posoudit, existuje institut vstupních lékařských prohlídek, které, jako i jiné prohlídky, zajišťují poskytovatelé pracovnělékařských služeb (případně obvodní lékař). Jelikož je znalost zdravotního stavu uchazeče pro zaměstnavatele zásadní, je vstupní prohlídka prováděna na jeho náklady, resp. zaměstnavatel je povinen prohlídku proplatit uchazeči, kterého do zaměstnání přijme. Pokud se rozhodne uchazeče nepřijmout, prohlídku neproplácí, lze se však dohodnout jinak. V případě mladistvých uchazečů však vstupní prohlídku proplácí vždy, tedy i v případě, že mladistvý nakonec nebude přijat. Částka takto vynaložená zaměstnavatelem tvoří odečitatelnou položku podle zákona o daních z příjmů, považuje se za náklady dle §24 odst. 2 písm. j) bod 2 zákona. V minulosti ovšem platila právní úprava, která připouštěla provedení vstupní prohlídky na náklady zaměstnance, případně časové odložení refundace ze strany zaměstnavatele.

Současná právní úprava[49] stanoví povinnost podstoupit vstupní lékařskou prohlídku pro uchazeče o zaměstnání (a povinnost zaměstnavatele zajistit vstupní lékařskou prohlídku), ať už se jedná o pracovní poměr, dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr (zde je právní úprava mírnější – pro nerizikové práce není vstupní prohlídka požadována) a nebo o vztah obdobný vztahu pracovněprávnímu. Pod poslední jmenovaný bod řadíme např. služební vztahy (armáda ČR, bezpečnostní sbory) a služební poměry (státní správa) a dále např. pracovní vztah soudců. V případě pracovního poměru má vstupní prohlídka proběhnout před jeho vznikem. Ne vždy tomu však tak bylo, což v praxi způsobovalo nejistotu, když zde existovala i reálná možnost neplatnosti ne zcela dle zákona uzavřených pracovních poměrů.

Momentálně je ustálená i právní úprava ohledně dohod konaných mimo pracovní poměr, k tomu více v kapitole 2.3.

---

[49] §32 zákoníku práce, §59 odst. 1 písm. b) ZSZS.

2.1. Vstupní prohlídka před uzavřením pracovní smlouvy, faktický pracovní poměr a bezdůvodné obohacení

Základními právními předpisy upravující povinnost vyslat zaměstnance na vstupní lékařskou prohlídku jsou zákoník práce a zákon o specifických zdravotních službách. Avšak ne vždy byly tyto dva předpisy v souladu. Do 31.3.2013 zde existoval podstatný rozpor v otázce okamžiku povinnosti vyslat uchazeče na vstupní prohlídku. Zákoník práce ve svém § 32 požadoval, aby zaměstnavatel (v případech stanovených zvláštním právním předpisem) vyslal uchazeče na prohlídku před uzavřením pracovní smlouvy. Oproti tomu zákon o specifických zdravotních službách (§59 odst. 1 písm. b)) vyžadoval návštěvu lékaře před vznikem pracovněprávního vztahu. Výše uvedený rozpor odstranila novela provedená zák. č. 47/2013 Sb. s účinností od 1.4.2013. Původní návrh zákona takovou změnu neobsahoval, avšak cestou pozměňovacích návrhů byl nesoulad předpisů napraven. Tato novela sjednotila právní úpravu zákoníku práce a zákona o specifických zdravotních službách, kdy ustanovení později jmenovaného muselo ustoupit znění §32 zákoníku práce. Od 1. dubna 2013 jsme tedy měli jednotnou úpravu, která zakládá povinnost zaměstnavatele vyslat uchazeče o zaměstnání na vstupní lékařskou prohlídku před uzavřením pracovní smlouvy (před uzavřením pracovního poměru dle dikce ZSZS)[50].

Sjednocení obou úprav je nepochybně dobrým krokem. Otázkou však zůstává, zda bylo opravdu výhodnější vydat se cestou zákoníku práce. I když je zákoník práce bezpochyby stěžejním předpisem pracovního práva, úprava zákona o specifických zdravotních službách se později ukázala jako vhodnější (viz. níže). V období dlouhých čtyř a půl roku [51] však platí výše popsaná právní úprava.

Povinnost absolvování vstupní lékařské prohlídky může být i dnes jistým způsobem na obtíž. V situaci, kdy je potřeba získat zaměstnance narychlo, pro práci, která nesnese odkladu, není pro zaměstnavatele myslitelné čekat na výsledky vstupní prohlídky. Právní úprava účinná do 31.10.2017 umožňovala, pokud byly naplněny další podmínky,

---

[50] Pozn. V případě pracovního poměru vedoucího pracovníka, který je zakládán jmenováním, musela být vstupní lékařská prohlídka provedena před jmenovacím aktem (tedy před právním jednáním vedoucím ke vzniku pracovního poměru).
[51] Od 1.4.2013 do 31.10.2017.

přijmout takového zaměstnance na dohodu, i když předpokládaný rozsah práce podmínkám dohod konaných mimo pracovní poměr neodpovídal. Až když byl k dispozici lékařský posudek, došlo k uzavření pracovní smlouvy a z dohody se přešlo na pracovní poměr. Tehdejší právní úprava totiž nevyžadovala vstupní lékařskou prohlídku u dohod konaných mimo pracovní poměr. Podle současné právní úpravy je povinnost absolvovat vstupní prohlídku u dohod stále liberálnější než u klasického pracovního poměru. Více se této problematice věnuji v kapitole 2.3.

Navíc se v té době jako zásadní problém objevuje nedůslednost zaměstnavatelů a porušování zmíněných ustanovení. V praxi často docházelo k ignoraci povinnosti vyslat uchazeče na vstupní prohlídku. Došlo tedy k uzavření pracovní smlouvy a zaměstnanec nastoupil do práce. Taková osoba se ovšem zaměstnancem v pracovním poměru nestala. Ačkoli znaky závislé práce byly naplněny, tj. práce byla vykonávána ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů, na jeho náklady a odpovědnost, v určité době a na určitém místě, osobně a obvykle i za finanční ohodnocení, které by se mohlo jevit jako mzda, plat či odměna za práci, přesto nešlo o pracovní poměr zaměstnance a zaměstnavatele. Pracovní poměr totiž vůbec nevznikl. Neměl na základě čeho vzniknout. Příslušná ustanovení zákoníku práce a ZSZS jsou vykládána tak, že realizací vstupní lékařské prohlídky je podmíněna platnost pracovní smlouvy. Neproběhne-li žádná prohlídka, nemůže být uzavřena platná pracovní smlouva. Bez platné pracovní smlouvy nevzniká pracovní poměr. Došlo-li přesto k uzavření pracovní smlouvy, mohla tato snadno být prohlášena za neplatnou, a to absolutně. Podle §580 odst. 2 občanského zákoníku[52] je neplatné takové právní jednání, podle kterého má být plněno něco nemožného. §588 dále uvádí, že *„Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, které se zjevně příčí dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek. To platí i v případě, že právní jednání zavazuje k plnění od počátku nemožnému.“* V případě smlouvy, na základě které nemůže vzniknout pracovní poměr, jde o jednání, které zavazuje k plnění od počátku nemožnému. Před nabytím účinnosti nového občanského zákoníku obsahoval podobné ustanovení i zákoník práce: *„Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního úkonu, c) který*

[52] Podle §4 zákoníku práce se občanský zákoník použije subsidiárně.

zavazuje k plnění od počátku nemožnému"[53]. Jde o absolutní neplatnost, což znamená, že právní jednání je neplatné od samého počátku, nejsou s ním tedy spojeny žádné právní účinky. Působí erga omnes[54], soud k ní přihlédne bez návrhu. Existuje zde právní překážka plnění, která brání jeho uskutečnění – právní povaha věci vylučuje, aby práci konal zdravotně nezpůsobilý zaměstnanec *(pozn. jak již bylo uvedeno, ten, kdo se nepodrobil vyžadované vstupní lékařské prohlídce, se má za zdravotně nezpůsobilého)*, a přesto byla s takto nezpůsobilou osobou uzavřena pracovní smlouva. Jedná se tedy o právní nemožnost plnění.[55]

K neplatnosti pracovní smlouvy je nutno podotknout, že nesprávná by byla představa, že je smlouva absolutně neplatná z důvodu jejího rozporu se zákonem. Provedení vstupní lékařské prohlídky, či předložení lékařského posudku není podmínkou platnosti smlouvy stanovenou v §34 zákoníku práce, ani nepatří mezi obecné podmínky právního jednání dle občanského zákoníku. Samotná pracovní smlouva může být právně v pořádku. Počáteční nemožnost plnění, kdy zaměstnavatel fakticky uzavírá pracovní smlouvu s pracovně nezpůsobilou osobou, však způsobí její absolutní neplatnost. Zmíněnou vadu nelze zhojit ani následnou realizací vstupní prohlídky, jelikož tato měla být uskutečněna před uzavřením pracovní smlouvy. Pokud následně prohlídka proběhla, znamenalo by to, že je nutno uzavřít novou pracovní smlouvu, která již bude v tomto ohledu platná (dojde k dodržení pořadí 1. vstupní prohlídka, 2. pracovní smlouva).

I přesto byly v praxi běžné jisté pseudo – pracovní poměry, tzv. faktické pracovní poměry[56]. Faktický pracovní poměr je vztah, kdy fyzická osoba vykonává závislou práci dle zákoníku práce, avšak bez potvrzení své zdravotní způsobilosti k práci, ale především

---

[53] §19 písm. c) zákoníku práce, znění platné do 31.12.2013.
[54] Bezouška in: BEZOUŠKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení nového občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014.* 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 110.
[55] Rozlišujeme ještě faktickou nemožnost plnění, např. kupní smlouva na modré z nebe.
[56] Šubrt in: ŠUBRT, B., TUČEK, M. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů.* 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 423.

bez platné pracovní smlouvy[57] (příp. dohody o pracích konaných mimo PP)[58]. Podle zákona o specifických zdravotních službách navíc platilo, a platí dodnes, že na osobu bez vstupní prohlídky se hledí jako na zdravotně nezpůsobilou. Zaměstnavatel si tudíž nemohl být jistý, zda vykonávaná práce odpovídá možnostem pracovníka, formálně přiděloval práci zdravotně nezpůsobilé osobě. Takový stav je jednoznačně nežádoucí. Drápal k tomu dále uvádí: *„O tzv. faktický pracovní poměr se jedná za situace, kdy fyzická osoba sice začala pro zaměstnavatele s jeho souhlasem pracovat, avšak v důsledku toho, že pracovní smlouva nebyla sjednána platně, nebyl zde právní úkon ve smyslu §34 ZP způsobilý založit pracovní poměr. Pouze v případě, jestliže pracovní smlouva není sjednána platně […], nemůže vzniknout pracovní poměr jako vzájemně provázaný komplex práv a povinností, nýbrž jen dílčí (právem neaprobovaný) faktický vztah, jehož vypořádání se řídí pracovněprávními předpisy.“*[59] Na začátku každého pracovního poměru musí být pracovní smlouva. Je tedy logické, že pokud pracovní smlouva nebyla uzavřena, nebo nebyla uzavřena platně, pracovní poměr vzniknout nemůže. Jistý vztah však mezi stranami vznikne, to nelze přehlížet. Jakými právními normami se bude tento vztah řídit? Jedná se o výkon závislé práce, proto budeme aplikovat zákoník práce. Jelikož však nejde o pracovní poměr, nepřipadá v úvahu celá jeho druhá část (§§30-73a). Tento názor potvrzuje i Drápal: *„[…] v případě „faktického pracovního poměru“ nejde o pracovní poměr, neplatí pro něj ustanovení o skončení pracovního poměru, o délce výpovědních dob, resp. nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru.“*[60] V praxi to znamená, že může nastat situace, kdy zaměstnavatel ze dne na den sdělí zaměstnanci, že už nemá chodit do práce. Své rozhodnutí nemusí nijak odůvodňovat ani písemně vyhotovit. Stejně tak může učinit zaměstnanec. Vztah skončí okamžitě, bez výpovědní doby. Je zde jasně vidět, že zaměstnanec se dostává do obtížné pozice a jeho práce není

---

[57] Od faktického pracovního poměru je nutno odlišovat pracovní poměr vzniklý tzv. faktickou cestou. O později jmenovaný případ půjde tehdy, dohodnou-li se zaměstnanec a zaměstnavatel na základních podmínkách pracovní smlouvy (tj. alespoň druh práce, místo jejího výkonu a den nástupu do práce) ústně či konkludentně. Není tedy dodržena písemná forma pracovní smlouvy. I přesto však vznikne pracovní poměr, především z důvodu ochrany zaměstnance. Je však otázkou, proč ze stejného důvodu nevznikne pracovní poměr v případě neabsolvování vstupní prohlídky, nýbrž dojde ke vzniku zmiňovaného faktického pracovního poměru (někteří autoři při řešení této otázky postupují obdobně a neplatnost proto nedovozují – viz dále).

[58] Drápal in: PICHRT, J., DRÁPAL, L. a kol. *Případové studie pracovněprávní.* 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 46.

[59] Tamtéž, s. 48, z rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2287/2002 ze dne 7.5.2003.

[60] Tamtéž, s. 48.

vůbec jistá, není právem chráněna. Znamená to ale i fakt, že pokud se přihodí např. pracovní úraz, nemá zaměstnanec nárok na náhradu nemajetkové újmy dle pravidel platících pro klasický pracovní poměr? Takový stav by byl až žalostný. Ovšem vzhledem k tomu, že se na faktický pracovní poměr vztahuje zákoník práce, je zaměstnanec v tomto ohledu chráněn, což ostatně připomíná i Drápal: *„[…] Nárok na náhradu škody však vzniká i v případě faktického pracovního poměru, tudíž by byl zaměstnavatel povinen újmu na zdraví odškodnit.“*[61] Nejvyšší soud vykládá faktický pracovní poměr následovně: *„Právní vztah při tzv. faktickém pracovním poměru je vztahem pracovněprávním. Protože nejde o pracovní poměr, neplatí pro něj ustanovení o skončení pracovního poměru, o délce výpovědních dob apod. Fyzické osobě však vždy musí být - rovněž s přihlédnutím k ustanovení § 19 odst.2 zák. práce, podle něhož neplatnost právního úkonu nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám, a vznikne-li zaměstnanci následkem takového neplatného právního úkonu škoda, je zaměstnavatel povinen ji nahradit - vydáno bezdůvodné obohacení, které zaměstnavateli vzniklo tím, že přijal od fyzické osoby plnění (vykonanou práci) bez právního důvodu nebo z neplatného právního úkonu (§ 451 obč. zák.); v případě, že by utrpěla škodu, má stejné právo na její náhradu jako zaměstnanec v platném pracovním poměru.“*[62] Právo na zaplacení za odvedenou práci je tedy zaměstnanci garantováno i za této situace. Navíc má tento právo na dovolenou, náhradu mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance, na výše zmiňovanou náhradu škody, za kterou odpovídá zaměstnavatel, nebo naopak povinnost k náhradě škody vůči zaměstnavateli *(škoda způsobená při lnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi)*. [63]

Jelikož faktický pracovní poměr vznikl na základě absolutně neplatného titulu (pracovní smlouva zavazovala k plnění od počátku nemožnému – viz. výše), nabízí se uvažovat o vypořádání dle ustanovení o bezdůvodném obohacení. Obohacením se rozumí stav, kdy došlo k rozšíření majetkové sféry osoby či kdy se majetková sféra osoby nezmenšila, ačkoli se zmenšit měla. Může se jednat o zvýšení aktiv, tedy situaci, kdy se majetková sféra osoby, obohaceného, rozmnoží obdržením určité hodnoty (peníze

---

[61] Drápal in: PICHRT, J., DRÁPAL, L. a kol. *Případové studie pracovněprávní.* 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 48.
[62] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3042/2013 ze dne 19.8.2014.
[63] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 264/2016 ze dne 23.2.2017.

v případě zaměstnance na základě faktického právního poměru). Může však jít i o případ nesnížení aktiv, kdy osoba nemusí vynaložit prostředky na opatření určitého plnění, avšak za normálních okolností by musela tyto prostředky vynaložit (peníze, které zaměstnavatel ušetří, jelikož je nevydá jako mzdu řádnému zaměstnanci, avšak práce přesto byla odvedena v rámci faktického pracovního poměru).[64] Bezdůvodné obohacení je závazkovým vztahem mezi obohaceným a ochuzeným. V našem případě se jedná o synallagmatický[65] závazek. Zaměstnanec je zároveň obohaceným (získal úplatu bez právního důvodu), ale i ochuzeným (vykonal bez právního důvodu práci). Podobně je na tom zaměstnavatel, pro nějž jako pro obohaceného byla bezdůvodně vykonána práce a který jako ochuzený poskytl jinému bezdůvodně úplatu. Strany si poskytly plnění z neplatného právního jednání. Vzájemnost restituční povinnosti vystihuje starý občanský zákoník č. 40/1964 Sb. ve svém §457 stanovil, že *„je-li smlouva neplatná nebo byla-li zrušena, je každý z účastníků povinen vrátit druhému vše, co podle ní dostal."* Mělo by tedy dojít k vrácení finančních částek, které pracovník obdržel jako mzdu? Jak to bude s protinárokem vůči zaměstnavateli, pro kterého zaměstnanec vykonával určitou činnost?

Podle pravidel bezdůvodného obohacení je v takové situaci na místě přistoupit k tzv. naturální, popř. relutární restituci. Upřednostňováno je vydání samotného předmětu bezdůvodného obohacení, kdy takové jednání je „dobře možné". Jinak řečeno, pokud má obohacený věc, o kterou se na úkor ochuzeného obohatil, přistoupí k jejímu vrácení ochuzenému. Ne vždy je ale takový postup možný, ať už z důvodu, že věc byla zničena, upotřebena či zcizena, ale také tehdy, jde-li např. o nehmotné plnění, výkony, službu. V případě faktického pracovního poměru, z pohledu zaměstnance, by šlo jednoduše o vydání částky, kterou přijal. Z pohledu zaměstnavatele by byla situace trochu složitější, jelikož u něj obohacení spočívá ve výkonech. Zaměstnavatel by měl poskytnout náhradní plnění v penězích. Výše náhrady by představovala částku, kterou by zaměstnavatel musel vynaložit, kdyby pro něj byly výkony provedeny na základě platné smlouvy[66]. V případě

---

[64] ELIÁŠ, J., BRIM, L., ADAMOVÁ, H. *Bezdůvodné obohacení.* Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2016, s. 9.

[65] Vzájemný.

[66] *„Takzvaným faktickým pracovním poměrem vzniká zaměstnavateli bezdůvodné obohacení z neplatného právního úkonu představované prací pro něj vykonanou fyzickou osobou. Jeho výše odpovídá tomu, co by zaměstnavatel musel fyzické osobě plnit za skutečně vykonanou práci, kdyby pracovní smlouva byla mezi nimi uzavřena platně. Toto plnění proto musí rovněž odpovídat mzdovým podmínkám platným u*

zaměstnavatele by nemusel být takový postup problém. U zaměstnance však snadno nastane situace, že vyplanou mzdu již u sebe nemá. Navíc při vzájemné restituci nemusí strana plnit v případě, že není připravena plnit i strana druhá.

Je evidentní, že řešení situace dle pravidel o vydání bezdůvodného obohacení by bylo značně složité, možná až nereálné, a to zejména v případě, kdy jsou strany fakticky vyrovnány – za odvedenou práci bylo zaměstnanci zaplaceno. Navíc by došlo ke značnému ohrožení slabšího účastníka tohoto faktického pracovního poměru – zaměstnance. Se znalostí základních zásad pracovního práva cítíme, že by nebylo správné, aby zaměstnanec musel vracet mzdu, kterou by zřejmě už ani neměl k dispozici. Zákoník práce na podobné situace pamatuje v §19 odst. 3, kdy říká že *„neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám."* V situaci, kdy zaměstnavatel nevyslal zaměstnance na vstupní lékařskou prohlídku, je očividně vina z větší části, ne-li zcela, na zaměstnavateli. Neplatnost pracovní smlouvy rozhodně nezpůsobil výlučně sám zaměstnanec, a proto mu tato nesmí být na újmu. S tím souvisí i §331 zákoníku práce[67], který počítá s možným nárokem zaměstnavatele na vrácení částek vyplacených zaměstnanci neprávem, avšak pouze tehdy, věděl-li zaměstnanec nebo musel-li z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené[68]. Zároveň je zde objektivní lhůta 3 roky ode dne výplaty částek. Jde o speciální liberační důvod, kdy přesto, že se zaměstnanec bezdůvodně obohatil, nemusí částky vydat. Důkazní břemeno ohledně subjektivní stránky zaměstnance, jak je v pracovněprávních sporech zvykem, leží na zaměstnavateli.[69]

Neznamená to však, že lze absolutní neplatnost smlouvy přehlédnout. Jak již bylo řečeno, ustanovení §19 odst. 3 zákoníku práce je nutno vykládat tak, že má význam pouze co se týče nároků fyzické osoby, která práci koná, jako je např. nárok na vyplacenou

---

zaměstnavatele v době, kdy byla práce vykonána." - z rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2014/2000 ze dne 29.8.2001.

[67] Ustanovení §19 odst. 3 a §331 ZP propojil Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1573/2012 ze dne 11.6.2013: *„Zaměstnanec je povinen vydat zaměstnavateli plnění z neplatného pracovněprávního úkonu (...) jen za splnění podmínek uvedených v ustanovení §331 zák. práce a jen tehdy, jestliže neplatnost právního úkonu způsobil výlučně sám."*.

[68] Konstantní judikatura Nejvyššího soudu ČR, např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 839/2015 ze dne 17.12.2015, rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 5189/2015 ze dne 11.7.2016, rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 264/2016 ze dne 23.2.2017, rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 346/2018 ze dne 22.5.2018.

[69] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1775/2013 ze dne 20.11.2013.

mzdu. Jinak však není takový poměr chráněn právem.[70] Znamená to, že pracovník nebude vracet vyplacenou mzdu, avšak zaměstnavatel, jak bylo jíž výše uvedeno, mu ze dne na den může přestat přidělovat práci, ukončit poměr z jakéhokoli důvodu či bez udání důvodů apod. Za trvání platnosti dřívější právní úpravy (do 1.4.2103) bylo tedy velmi důležité, z důvodu ochrany plné škály práv zaměstnance, aby byla pracovní smlouva platná, tj. aby proběhla vstupní lékařská prohlídka před jejím uzavřením, jak to vyžadoval zákon. Zaměstnanci tehdy měli na vstupní prohlídce trvat, avšak vzhledem k zájmu o získání práce a často téměř nulové vyjednávací síle rozhodně nebyli stavěni do snadné pozice.

Výrazným problémem předchozí právní úpravy se dále ukázala poměrně krátká „životnost“ lékařských posudků vydaných při vstupní lékařské prohlídce. Podle tehdejšího znění §44 odst. 5 zákona o specifických zdravotních službách byl posudek účinný pod dobu 90 dní od jeho vydání *(pozn. stejné pravidlo platí i dnes)*. Tento posudek bylo potřeba mít k dispozici ještě před uzavřením pracovní smlouvy. Přitom je potřeba mít na paměti, že k uzavření pracovní smlouvy nemusí dojít ihned v den vydání posudku. V případě, kdy byl v pracovní smlouvě ujednán tzv. odložený nástup do práce, mohlo dojít k situaci, že v okamžiku nástupu do práce již posudek pozbude platnosti. Nehledě na to, že zdravotní stav zaměstnance se v době od uzavření smlouvy mohl zhoršit, zvlášť když uplynula výrazně delší doba. Pracovní smlouvy s takto stanoveným počátkem pracovního poměru však nebyly výjimkou, byly uzavírány např. se studenty, kteří byli zaměstnavatelem osloveni ještě v průběhu svých studií. Pokud se strany ocitly v podobné situaci, neznamenalo to, že by jejich pracovní smlouva byla neplatná. Bylo však potřeba nechat vyhotovit v pořadí již druhý posudek o zdravotní způsobilosti zaměstnance, aktuální ke dni nástupu do práce. To představovalo další finanční zátěž zaměstnavatele i zaměstnance, docházelo i ke zbytečnému zatěžování poskytovatelů pracovnělékařských služeb. Zároveň se ukázalo, že lékařský posudek vyhotovený jako první v pořadí vlastně sloužil jen k vyhnutí se riziku neplatnosti smlouvy, a byl tedy vyhotoven jen z formálních důvodů. I proto následovala legislativní změna s účinností od listopadu 2017, která vyžaduje vstupní lékařskou prohlídku až před vznikem pracovního poměru. Pro poměry

---

[70] Např. Šubrt in: ŠUBRT, B., TUČEK, M. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů.* 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 423.

vzniklé z neplatných pracovních smluv uzavřených před 1.11.2017 však stále platí, že jde o faktické pracovní poměry. Novelizace nemohla učinit z neplatné pracovní smlouvy platnou. Znamená to, že i dnes může takových poměrů existovat spousta, mnohdy i bez vědomí stran.

Celou výše popsanou teorii ovšem někteří právníci zpochybňují. Jako zastánce opačného názoru můžeme označit např. Bělinu. Tito autoři připouští, že lze o neplatnosti pracovní smlouvy polemizovat, jelikož dle striktního znění a poněkud ostré právní interpretace tehdejšího znění §32 zákoníku práce a tehdejšího (a současného) znění §580 občanského zákoníku o absolutní neplatnosti právních jednání je to jediný možný závěr, ke kterému se lze dobrat. Avšak stále zde ohledně posuzování platnosti právních jednání platí základní zásada, a to, že na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné (§574 OZ). Za použití této zásady se dostaneme ke zcela opačnému výkladu. V případě, kdy nedojde ke vstupní lékařské prohlídce před uzavřením pracovní smlouvy, navíc mnohdy kvůli pochybení zaměstnavatele, nastává právní fikce, že uchazeč je zdravotně nezpůsobilý. [71] Fakticky však způsobilý být může a zisk daného pracovního místa je pro něj velmi důležitý. Proč tedy zneplatňovat pracovní smlouvu a poškozovat zaměstnance, když na vině je zaměstnavatel? Hlavní zásadou pracovního práva je ochrana práv zaměstnance, která by se dle Běliny měla užít v podobných situacích vždy jako interpretační pravidlo. Pracovní poměr má být právem chráněn, a proto je nepředstavitelná situace, že bude zcela zbořen pouze na základě právní fikce. Skupina kolem Běliny tvrdí, že tedy není třeba uzavírat novou pracovní smlouvu až po absolvování vstupní lékařské prohlídky, ale tuto její „vadu“ lze zhojit dodatečnou vstupní prohlídkou, tj. i po vzniku pracovního poměru. Pokud je prohlídka provedena a její výsledek není pozitivní, je na místě ukončit se zaměstnancem pracovní poměr podle §52 písm. e) ZP, jelikož ke vzniku pracovního poměru došlo i přes vadu neabsolvování vstupní lékařské prohlídky před uzavřením pracovní smlouvy.

Tomšej na celou věc pohlíží jako na vyvratitelnou domněnku. Podle této teorie platí, že na zaměstnance se hledí jako na zdravotně nezpůsobilého, dokud se vstupní prohlídce nepodrobí. Když ji pak dodatečně absolvuje, je domněnka nezpůsobilosti vyvrácena a

---

[71] Bělina in: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 197.

pracovní poměr je dále bezvadný. Jedině tak bude splněn účel pracovního práva, tj. ochrana zaměstnance a stabilního zaměstnávání. [72]

Pohled na věc očima zásady in favorem negotii je jistě pro zaměstnance příznivější. Je pravdou, že pokud bychom pracovní poměr považovali za neplatný z důvodu počáteční nemožnosti plnění (tj. neabsolvování vstupní prohlídky), postavili bychom na roveň nemožnost právní s nemožností faktickou. Jinak zdravého člověka bychom tím vlastně připravili o práci. Takový přístup stojí proti principu právní jistoty, a to jak zaměstnance, tak i zaměstnavatele.

Z hlediska správního práva stav *(zaměstnávání zaměstnanců bez vstupní lékařské prohlídky)* však zůstává nežádoucí, kdy v případě kontroly se zaměstnavatel nevyhne sankčnímu postihu za přidělování práce zdravotně nezpůsobilému zaměstnanci – v tomto ohledu se právní fikce zdravotní nezpůsobilosti uplatní plně. Dle mého názoru by nicméně nebylo správné, aby z důvodů daných správním právem bylo zasahováno do občanskoprávního, či konkrétně do pracovněprávního, vztahu. I když je daná situace jistě podle veřejného práva nevhodná, stále může být bezvadná dle práva soukromého.

[72] TOMŠEJ, J. *Pracovnělékařské služby.* 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018. s. 70.

2.2. Vstupní prohlídka před vznikem pracovního poměru

Především administrativní a ekonomická[73] zátěž, popsaná ke konci předchozího článku, vedla zákonodárce k další novelizaci příslušných ustanovení zákoníku práce a zákona o specifických zdravotních službách. Současná znění, účinná od 1.11.2017, vyžadují podrobení se vstupní lékařské prohlídce před vznikem pracovního poměru.[74]

Pro správné stanovení termínu prohlídky je důležité si uvědomit, kdy vlastně pracovní poměru vzniká. Dnem vzniku pracovního poměru je den, který je sjednaný jako den nástupu do práce. Je zřejmé, že tento den nemusí odpovídat dni uzavření smlouvy. Mylná by však byla představa, že pracovní poměr vzniká v den faktického nástupu do práce. Rozhodující je datum uvedené v pracovní smlouvě, i kdyby se zaměstnanec fakticky v tento den do práce nedostavil. Oproti dřívější úpravě je tedy jako první uzavírána pracovní smlouva, a poté je zaměstnanec vyslán na vstupní prohlídku. Až jejím provedením bude zjištěno, zda je zaměstnanec zdravotně způsobilý, či nikoli. V případě, že bude výsledek prohlídky v tomto ohledu pozitivní, může zaměstnanec nastoupit do práce v den, který byl ve smlouvě sjednán. Problém však může nastat tehdy, je-li pacient shledán zdravotně nezpůsobilým. Jak se zachovat, pokud již zaměstnavatel s takovou osobou uzavřel pracovní smlouvu? Nelze dělat „jakoby nic“ a existenci smlouvy přehlížet. Stejně tak nelze osobu zaměstnat na druh práce smlouvou stanovený, jelikož není způsobilá. V úvahu připadají následující řešení situace:

- Změna druhu práce. Skutečnost, že uchazeč nebyl uznán poskytovatelem pracovnělékařských služeb zdravotně způsobilým pro jeden druh práce, neznamená, že je nezpůsobilý k výkonu práce jiného druhu (logicky méně náročné). V případě, že má zaměstnavatel volné i jiné pracovní místo a uchazeč by se svým zařazením na toto místo souhlasil, mohou se strany dohodnout na změně pracovní smlouvy, resp. druhu práce v ní uvedeného. Po této změně je však

[73] Důvodová zpráva k zák. č. 202/2017 Sb., dostupná z http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=874&CT1=0 [cit. dne 5.8.2018], K novelizačnímu bodu 123 a 124.

[74] § 32 zák. č. 262/2006 Sb.: „V případech stanovených zvláštním právním předpisem je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se fyzická osoba před vznikem pracovního poměru podrobila vstupní lékařské prohlídce.“ ; § 59 odst. 1 písm. b) zák. č. 373/2011 Sb.: „zaměstnavatel vstupní lékařskou prohlídku zajistí vždy před vznikem 1. pracovního poměru, […]“ [cit. dne 5.8.2018].

nutné absolvovat novou vstupní prohlídku a získat nový lékařský posudek ohledně tohoto nového druhu práce.

- Pokud nepřipadá v úvahu jiný druh práce, strany se mohou dohodnout, že pracovní smlouvu zruší. Tato cesta je nejsnazší a ve většině případů reflektuje přesvědčení obou stran. Nicméně může dojít k situaci, že jedna strana, většinou uchazeč o zaměstnání, nebude chtít dohodu uzavřít, ať už jakéhokoli důvodu. Proto je vhodnější, aby zaměstnavatel již předem počítal s variantou, že vstupní prohlídka stanoví zdravotní nezpůsobilost, a řádně se na takovou možnost připravil již v pracovní smlouvě.
- Pracovní smlouva může, jak již bylo naznačeno v předchozím bodě, počítat s variantou, že vstupní prohlídka nedopadne podle představ stran, tedy že uchazeč nebude uznán zdravotně způsobilým. Je vhodné pojistit se pro případ, že taková situace nastane. V praxi to lze vyjádřit stanovením odkládací podmínky[75] vzniku pracovního poměru, tedy uvést, že pracovní poměr vznikne pouze tehdy, bude-li uchazeč uznán zdravotně způsobilým. Pokud nebude tato podmínka naplněna, pracovní poměr vzniknout nemůže. Tímto postupem strany předejdou možným dohadům ohledně pracovní smlouvy a její platnosti či účinků. Podobně lze využít institut podmínky rozvazovací. V tomto případě by však nestačilo spojit neúčinnost smlouvy, resp. to, že pracovní poměr nevznikne, pouze se situací, kdy uchazeč po vstupní prohlídce nebude uznán zdravotně způsobilým, jelikož taková formulace rozvazovací podmínky by nepokrývala eventuální neúčast uchazeče na vstupní prohlídce. Pokud by tedy uchazeč prohlídku nepodstoupil, rozvazovací podmínka by nenastala a pracovní poměr by vznikl. To je ovšem nežádoucí, proto je potřeba formulovat podmínku precizně a pamatovat i na zmíněné nepodstoupení vstupní prohlídky. Souhrnně by se dala užít formulace, že pracovní poměr nevznikne, pokud bude zaměstnanec zdravotně nezpůsobilý. Pokryta by tak byla nezpůsobilost faktická i právní fikce nezpůsobilosti[76].
- V případě, že uchazeč nebude shledán zdravotně způsobilým, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit. Takovou možnost jednostranného ukončení pracovní smlouvy musí smlouva předvídat. Zákoník práce sice ve svém

[75] Dle §548 odst. 2 občanského zákoníku.
[76] §59 odst. 1 písm. b) ZSZS.

§34 odst. 4 dává zaměstnavateli možnost od pracovní smlouvy odstoupit, avšak jen v případě, že zaměstnanec nenastoupil do práce. V situaci, kdy je uchazeč zdravotně nezpůsobilý, může i přesto do práce nastoupit, tudíž nejde o tento zákonný důvod a možnost odstoupení v případě zdravotní nezpůsobilosti si strany musí ve smlouvě sjednat. K odstoupení může dojít jen v době před vznikem pracovního poměru.[77] Považuji to však za krajní řešení.

V případě, že se zaměstnanec podrobí vstupní prohlídce a bude uznán zdravotně nezpůsobilým, dojde přesto ke vzniku pracovního poměru, jelikož podmínky k tomu byly splněny. Byla uzavřena pracovní smlouva a zaměstnavatel zajistil vstupní lékařskou prohlídku (§32 ZP), která řádně proběhla – zákon už nestanoví, zda má být její výsledek pozitivní či negativní. Pokud by tedy strany nic nepodnikly a pracovní poměr by vznikl, stále nesmí zaměstnanec práci vykonávat, jelikož k tomu není zdravotně způsobilý. Dle §103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce platí, že zaměstnavatel nesmí zdravotně nezpůsobilému zaměstnanci přidělovat práci. Vzniká tak překážka v práci na straně zaměstnance, za kterou mu však nenáleží náhrada mzdy nebo platu. Je to totiž zaměstnanec, kdo je zdravotně nezpůsobilý, tudíž překážka je na jeho straně; ačkoli jsou ze strany zaměstnavatele splněny veškeré podmínky, není schopen práci vykonávat. Po vzniku takto neefektivního pracovního poměru je rozumné jej ukončit, ať už dohodou stran či výpovědí (pro zaměstnavatele by šlo o výpovědní důvod dle §52 písm. f) ZP – zaměstnanec v tomto případě nesplňuje předpoklady pro výkon práce).

Bohužel i dnes v praxi nemálo dochází k nerespektování významu vstupních lékařských prohlídek. Může se stát, že zaměstnanec nebyl na vstupní prohlídku vyslán, avšak nastoupil do práce a zaměstnavatel mu práci přiděluje. V takovém případě je situace podobná jako tehdy, kdy vstupní prohlídka proběhla, avšak její výsledek je negativní, jelikož zaměstnanec, který neabsolvoval vstupní lékařskou prohlídku, je dle ZSZS považován za zdravotně nezpůsobilého. Skutečnost, že vstupní prohlídka

---

[77] Schmied in: HLOUŠKOVÁ, P. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 2. 2018.* Olomouc: ANAG, 2018, s. 69, Schmied in: BEZOUŠKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení nového občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 3. 2018.* 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2018, s. 135.

neproběhla, nicméně již nemá vliv na pracovní smlouvu, nezpůsobuje její neplatnost[78] pro počáteční nemožnost plnění. V okamžiku uzavírání smlouvu zde totiž, oproti dřívější úpravě, není povinnost vycházet z provedené lékařské prohlídky, ta je potřeba až před samotným vznikem pracovního poměru a platnost smlouvy jí není podmíněna. Pracovní smlouva je tedy platná okamžikem uzavření *(pokud splňuje formální náležitosti apod.)*, což vylučuje vznik tzv. faktického pracovního poměru popsaného v předchozí kapitole. Neznamená to však, že lze povinnost vyslat uchazeče na vstupní lékařskou prohlídku ignorovat. Taková osoba je považována, jak již bylo několikrát zdůrazňováno, za zdravotně nezpůsobilou. Zaměstnavatel přidělováním práce bez dalšího opět porušuje §103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce a koleduje si o pokutu ve výši až 3 miliony Kč. [79] V případě, že zaměstnavatel nechce riskovat uložení této pokuty a nebude zaměstnanci práci přidělovat, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele, protože tentokrát je na vině on – on nevyslal zaměstnance na vstupní prohlídku. Nezajištění vstupní lékařské prohlídky je sankcionováno další pokutou, jejíž výše může dosahovat až 1,000.000 Kč[80].

V úvahu připadá i opačná situace, kdy vstupní prohlídka nebude provedena z důvodů na straně zaměstnance (zaměstnavatel jej vyšle, ale zaměstnanec odmítne prohlídce se podrobit, prostě se nedostaví). Tehdy půjde o překážku v práci na straně zaměstnance bez nároku na náhradu mzdy či platu, obdobně jako v případě, kdy je prohlídka uskutečněna, ale její závěry jsou negativní. Navíc může zaměstnanec počítat s tím, že bude povinen nahradit zaměstnavateli škodu, která mu v souvislosti s jeho absencemi vznikla, a že bude pravděpodobně pracovní poměr zaměstnavatelem ukončen.

---

[78] Někteří autoři by dovozovali neplatnost pracovní smlouvy i v tomto případě (např. TOMŠEJ, J. *Novela předpisů o pracovnělékařských službách*, dostupné z https://www.spolpracsoc.cz/files/2018/04/Tom%C5%A1ej-Novela-p%C5%99edpis%C5%AF-o-pracovn%C4%9Bl%C3%A9ka%C5%99sk%C3%BDch-slu%C5%BEb%C3%A1ch.pdf [cit. dne 30.8.2018]. Autorka práce však zastává názor, že za současného právního stavu vstupní prohlídka na platnost pracovní smlouvy nemá vliv.

[79] §92h odst. 4 písm. n) zák. č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví; §92h odst. 9 písm. a) zák. č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví.

[80] 92h odst. 7 písm. b) zák. č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví; §92h odst. 9 písm. c) zák. č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví.

2.3. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Nová právní úprava pracovnělékařské péče zamíchala i se vstupními prohlídkami u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Do 31.3.2012, tedy před účinností zákona o specifických zdravotních službách, tehdejší směrnice PP-265-20.11.67[81], na kterou odkazoval zákoník práce, ani jiný tehdy účinný předpis (zejm. zákon o péči o zdraví lidu, který byl však zákonem spíše obecným), nevyžadovaly vstupní lékařskou prohlídku pro uchazeče o uzavření dohody o provedení práce či o pracovní činnosti. Na tyto zaměstnance se sice vztahovala povinnost zaměstnavatele zajistit „závodní preventivní péči“, avšak co se týče preventivních lékařských prohlídek obecně, existovaly značné rozdíly.[82] Směrnice totiž vyžadovala, aby zaměstnavatel zajistil, aby se vstupní lékařské prohlídce podrobili všichni přijímaní pracující. Pojem „pracující“ pak vykládala jako „pracovník v pracovním poměru“. Na dohody se tato povinnost tedy nevztahovala.

Proto se také zvedla vlna nesouhlasu, když měl vejít v účinnost (dne 1.4.2012) nový zákon, který vyžadoval vstupní prohlídku pro uchazeče o zaměstnání bez rozdílu, tedy včetně dohod. Zákon byl v tomto ohledu velmi přísný, počítal se vstupní prohlídkou pro všechny dohody, ať už se jednalo o jakýkoli druh práce, jeho rozsah, či délku trvání vztahu. Nově navíc zákon stanovil povinnost zaměstnavatele hradit vstupní lékařskou prohlídku, pokud uzavře s uchazečem pracovněprávní vztah, tedy včetně dohod. Znamenalo to tedy nárůst finančních nákladů o úhradu prohlídek osob přijímaných na dohodu. Vlna nevole, která se objevila, donutila Ministerstvo zdravotnictví zákon ještě před nabytím účinnosti novelizovat. Návrat k předchozí právní úpravě, jež nevyžadovala vstupní lékařské prohlídky vůbec, nicméně nepřipadal v úvahu. Ministerstvo zdravotnictví se v tomto duchu svém stanovisku ze dne 2.4.2012 ohledně dohody vyjádřilo jasně, když připomnělo, že *„na základě §77 odst. 2 zákoníku práce se na zaměstnance činné na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vztahují všechna ustanovení zákoníku práce, která upravují povinnosti zaměstnavatelů a práva a*

---

[81] Směrnice Ministerstva zdravotnictví č. 49/1967, o posuzování zdravotní způsobilosti k práci, ze dne 16.12.1967, dostupná z http://www.guard7.cz/files/pdf/smer_mz_67-049.pdf [cit. dne 30.8.2018].

[82] Šubrt in: KUKLOVÁ, D., ŠUBRT, B. *Povinnosti zaměstnavatele v oblasti zdravotní péče o zaměstnance.* 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2002, s. 51.

povinnosti zaměstnanců v rámci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.“[83] §103 odst. 1 písm. a) ZP, stanovující povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnancům práci odpovídající jejich zdravotní způsobilosti, se vztahuje i na dohody. Musí tedy existovat mechanismus, pomocí kterého si zaměstnavatel o zdravotní způsobilosti zaměstnanců na dohodu udělá obrázek. Je logické, že pokud máme jeden a ten samý druh práce, je zdravotní způsobilost důležitou podmínkou výkonu takového druhu práce, ať už je vykonáván v pracovním poměru nebo na dohodu. Proč tedy v jednom případě prohlídky vyžadovat a ve druhém nikoliv?

Na druhou stranu byla kritika uznána za oprávněnou, a to především díky argumentu, že druh práce a délka pracovněprávního vztahu hrají důležitou roli, a není tedy možno všechny pracovněprávní vztahy upravit globálně, shodně. Praxe poukazovala na situaci, kdy je potřeba uzavřít dohodu takřka ze dne na den. Pokud zákon dává zaměstnanci povinnost se podrobit vstupní prohlídce před nástupem do práce i v případě dohody, může se velmi snadno stát, že dohoda právě kvůli této podmínce nebude nakonec uzavřena. Poskytovatel pracovnělékařských služeb má desetidenní lhůtu na vydání posudku a 10 dní může být naprosto nepředstavitelná doba čekání na takové osvědčení způsobilosti s ohledem na aktuální potřebu zaměstnavatele. Velmi snadno se může stát, že uchazeč o budoucí zaměstnání kvůli nadbytečné byrokracii přijde. Některé dohody jsou uzavírány na velmi krátkou dobu (např. odpřednášení přednášky, krátkodobá výpomoc – např. v řádu několika hodin) nebo opakovaně na krátké časové úseky. Zde je povinnost vstupních lékařských prohlídek až absurdní.

Ministerstvo zdravotnictví se ve svém výše citovaném stanovisku proto vyjádřilo i k přechodným ustanovením nového zákona o specifických zdravotních službách. §98 odst. 1 mj. stanovil: *„Pracovnělékařské služby lze poskytovat podle dosavadních právních předpisů upravujících poskytování závodní preventivní péče nejdéle po dobu 1 roku ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.“* Výklad tohoto ustanovení se v průběhu legislativního procesu měnil. Někteří autoři[84] jej chápali tak, že smlouvy uzavřené mezi zaměstnavateli a lékaři o poskytování pracovnělékařských služeb budou platné ještě 1 rok

---

[83] Stanovisko Ministerstva zdravotnictví K přechodnému opatření §98 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb., dostupné z http://www.mzcr.cz/Legislativa/dokumenty/stanovisko-k-prechodnemu-opatreni-98-odst1_6099_11.html [cit. dne 10.8.2018].

[84] Např. Dandová in: DANDOVÁ, E. *Nová právní úprava pracovnělékařské péče od 1. dubna 2012.* Mzdová účetní. 4/2012, s. 3-11.

od účinnosti zákona (tj. do 1.4.2013), což ostatně plyne z jazykového výkladu („pracovnělékařské služby lze *poskytovat* …“ – poskytuje je lékař). Ministerstvo zdravotnictví však, nejspíše z důvodu nesouhlasu zaměstnavatelů, pro něž nová úprava znamenala novou finanční zátěž (úhrada za vstupní lékařskou prohlídku pro všechny uchazeče na dohodu), vykládalo toto přechodné ustanovení jinak. Podle jeho stanoviska se bude moci pracovnělékařská péče jako celek řídit dosavadními předpisy ještě 1 rok po účinnosti zákona. Fakticky tedy zákon vstoupil v účinnost až 1.4.2013[85].

Dále z výše uvedených důvodu zmírnila novela zákona o specifických zdravotních službách[86] s účinností od 1.4.2013 podmínku absolvování vstupní lékařské prohlídky. Napříště je uchazeč povinen se jí podrobit před uzavřením (od 1.11.2017 před vznikem – viz předcházející články), pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo o pracovní činnosti, vztahu obdobného vztahu pracovněprávnímu. Ohledně dohod je však povinnost upřesněna: roli zde navíc hraje rizikovost práce podle zákona o ochraně veřejného zdraví, případně podmínky způsobilosti stanovené jiných právním předpisem. Zaměstnavatel nadto může vyžadovat vstupní lékařskou prohlídku pro uchazeče, ohledně jehož způsobilosti má pochybnosti – bez ohledu na rizikovost práce. Povinnost vyslat na vstupní lékařskou prohlídku všechny uchazeče přijímané na dohodu a všem ji uhradit tedy nikdy nenabyla účinnosti.

Na závěr je vhodné ujasnit, kdy právní vztah založený dohodou vzniká, jelikož současná právní úprava váže povinnost provedení vstupní lékařské prohlídky právě k tomuto dni (viz čl. 2.2.). Obdobně jako u pracovního poměru se za vznik vztahu vzniklého z dohody považuje den, který je v dohodě sjednán jako den počátku výkonu práce. Opět nepřipadá v úvaha představa, že rozhodným dnem je den podpisu dohody.

---

[85] Vyjma povinnosti zaměstnavatele hradit závodní preventivní péči v rozsahu stanoveném pro pracovnělékařské služby podle zákona – viz. §98 odst. 1 in fine ZSZS.
[86] Zák. č. 47/2013 Sb.

3. Lékařský posudek při skončení pracovního poměru

3.1. Vliv změny zdravotního stavu zaměstnance na pracovní poměr

V pracovněprávním vztahu je zaměstnanec považován za slabší stranu. Je to z důvodu ochrany ústavně garantovaného práva na svobodnou volbu povolání a především práva získávat prostředky na živobytí prací. Jistota stálých finančních příjmů je pro existenci zaměstnance a jeho rodiny zásadní. Proto je potřeba pracovní poměr člověka chránit. K jeho ochraně slouží nemálo právních institutů, od možnosti sdružovat se v odborech, přes taxativní výčet důvodů k rozvázání pracovního poměru, až k ulehčení důkazní pozice v soudních sporech.

Jedním z projevů ochrany zaměstnance je značné omezení zaměstnavatele v radikálních krocích ohledně pracovního poměru. V otázce výpovědi má zaměstnavatel dosti svázané ruce. §52 zákoníku práce vymezuje situace, při nichž je možno se zaměstnancem pracovní poměr jednostranně ukončit. Jedná se o taxativní výčet důvodů, které lze rozdělit do několika kategorií: organizační důvody (tyto důvody jsou v praxi nejčastější - písm. a, b, c), zdravotní stav (písm. d a e), nedostatek kvalifikace (písm. f), chování zaměstnance (písm. g, h). Zaměstnavatel, na rozdíl od zaměstnance, musí ve výpovědi vždy uvést důvod, a to tak, aby nebyl zaměnitelný s jiným. Důvod nelze již v téže výpovědi měnit. Následující část práce blíže hovoří o skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů.

Pokud je zdravotní stav zaměstnance nedostačující s ohledem na vykonávanou práci, zaměstnavatel je povinen zakročit. K posouzení vážnosti situace slouží v úvodní kapitole popsaný institut pracovnělékařských služeb – lékařská prohlídka a posudek z ní vzešlý. V případě, že se potvrdí zaměstnavatelovo podezření, tedy když bude zaměstnanec shledán nezpůsobilým[87] k výkonu práce, zaměstnavatel je povinen jej převést na jinou práci, případně skončit pracovní poměr. Ohledně těchto kroků mohou nastat nejasnosti. Je zaměstnavatel povinen nejprve zaměstnance převést na jinou práci? Může k výpovědi přistoupit ihned, nebo až v situaci, kdy nemá žádné vhodné pracovní místo, na které by

[87] Pozbyl zdravotní způsobilost.

zaměstnance převedl? Výše zmíněná ochrana pracovního poměru zaměstnance hovoří jednoznačně pro postup „výpověď z pracovního poměru jen v případě, nelze-li převést na jinou práci“. Znamená to tedy, že výpověď ze zdravotních důvodů, které nepředcházel pokus o převedení na jinou práci (protože ne vždy je možno zaměstnance převést), je neplatná? Z hlediska ochrany zaměstnance je nutno poznamenat, že zaměstnavatel by měl provést alespoň úvahu o převedení, než přistoupí k výpovědi. Nejvyšší soud však judikoval, že převedení na jinou práci nemusí nutně výpovědi předcházet: *„Nemůže-li zaměstnanec konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí a nedošlo-li mezi smluvními stranami základních pracovněprávních vztahů (zaměstnancem a zaměstnavatelem) k dohodě o řešení situace tím vzniklé, zákon zaměstnavateli nepředepisuje, zda má postupovat podle ustanovení § 41 odst.1 písm. b) zák. práce (a převést zaměstnance na jinou práci, která je pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci) nebo podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce (a dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru). Znamená to, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce, i kdyby ho mohl převést na jinou práci, a že zaměstnavatel nemusí rozvazovat pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce, rozhodne-li se ho převést na jinou práci podle ustanovení § 41 odst.1 písm. b) zák. práce, a to i tehdy, nesouhlasí-li zaměstnanec se svým převedením, a může-li tedy (nedošlo-li k dohodě ani dodatečně) převedení na jinou práci trvat jen po (předem) určenou dobu.“*[88] Výpověď pro zdravotní důvody, které nepředchází úvaha o převedení na jinou práci, tedy nemusí být neplatná. Nejvyšší soud navíc vidí institut převedení na jinou práci ze zdravotních důvodů pouze jako dočasné řešení situace. Pokud došlo k převedení bez souhlasu zaměstnance, je potřeba situaci následně řešit, a to buď dohodou stran o dále konané práci, nebo rozvázáním pracovního poměru. Zde zdůrazňuje, že pokud by bylo následně přistoupeno k výpovědi, je jejím důvodem stále pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance, kvůli kterému došlo k převedení na jinou práci, i když k výkonu práce na novém místě je zaměstnanec zdravotně způsobilý.

[88] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1276/2016 ze dne 3.11.2016.

Je třeba připomenout, že v případě, že zaměstnanec podle lékařského posudku pozbude zdravotní způsobilost a zaměstnavatel jej do 15 dnů nepřevede na jinou práci nebo jinak situaci neřeší, je zaměstnanec oprávněn okamžitě rozvázat pracovní poměr podle §56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

V souvislosti s pracovnělékařskými službami je nutno zmínit i možnost výpovědi v případě, že se zaměstnanec nepodrobí pracovnělékařské prohlídce. Tento důvod se skrývá pod §52 písm. f) zákoníku práce. Lze jej interpretovat jako porušení pracovní kázně, případně nesplnění předpokladů pro výkon sjednané práce. Vyloučit nelze ani možnost okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a to podle § 55 odst. 1 písm. b) ZP.[89] Je zaměstnancovou povinností podrobit se prohlídce a poskytnout v tomto ohledu veškerou součinnost. Tato povinnost plyne z §106 odst. 4 písm. b) zákoníku práce, potažmo z §56 zákona o specifických zdravotních službách. Důsledkem nedostavení se na pracovnělékařskou prohlídku je, že zaměstnanec automaticky není zdravotně způsobilý k výkonu práce. Takové jednání může zaměstnavateli způsobit škodu, resp. ušlý zisk, v době, kdy zaměstnanec nebude schopen konat práci z důvodu této překážky[90].

V praxi ne vždy dojde ke smírnému urovnání situace, strany se často na skončení pracovního poměru jako nejlepším řešení neshodnou. Vznikají tak pracovněprávní spory. Taktéž u soudu se projevuje ochrana slabší strany - zaměstnance. Na základě Úmluvy Mezinárodní organizace práce o skončení pracovního poměru z roku 1982, konkrétně jejího článku 9 odst. 2, je zaměstnanci značně ulehčeno v otázce dokazování. Toto ulehčení má být naplněno přenosem důkazního břemene ohledně existence výpovědního důvodu na zaměstnavatele či vlastním úsudkem soudu o existenci výpovědního důvodu na základě důkazů předložených oběma stranami sporu (nebo oběma těmito variantami současně). Dle mého názoru však není správné, aby bylo toto pravidlo vykládáno tak, že zaměstnance vůbec netíží důkazní břemeno (více v kapitole 3.4. této práce). Ačkoli Úmluva nebyla Českou republikou ratifikována, její respektování plyne z členství v Evropské unii, jež s Mezinárodní organizací práce spolupracuje. Podle EU respekt vůči

---

[89] Šubrt in: ŠUBRT, B., TUČEK, M. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů.* Olomouc: ANAG, 2013, s. 169.
[90] Jde o překážku v práci na straně zaměstnance.

základním úmluvám ILO plyne již z podpory pracovních standardů, a je tudíž samozřejmý pro všechny členské státy[91].

Tato kapitola se dále zabývá problematikou významu lékařských posudků při skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů, a to konkrétně při výpovědi ze strany zaměstnavatele. Zjednodušeně řečeno, postup je takový, že zaměstnanec je vyslán na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku, ze které vzejde negativní lékařský posudek, na základě něhož přistoupí zaměstnavatel k výpovědi. Ostatně takto je zaměstnavatelům obecně raděno.[92] Stačí však tento postup k platnému rozvázání pracovního poměru?

---

[91] ŠTEFKO, M. *Konference "Pracovní právo 2005"*. Právník. 2/2006, s. 261.
[92] NEŠČÁKOVÁ, L. *Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance.* 1. vydání. Praha: Grada, 2013, s. 52.

3.2. Lékařský posudek jako „dobrozdání“?

Ve skutečnosti je situace o dost složitější, než jak byla výše ilustrována. Pokud má zaměstnavatel podezření, že vykonávaná práce je pro zaměstnance nevhodná ze zdravotních důvodů, a že by mohl a měl přistoupit k výpovědi z pracovního poměru, pak bude logicky postupovat dle zákona. § 52 písm. e), popř. písm. d) zákoníku práce dává zaměstnavateli na první pohled jasné vodítko, jak situaci řešit. V textu těchto ustanovení je uvedeno, že zaměstnavatel může přistoupit k výpovědi z pracovního poměru, *„pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu* ***podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb*** *nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost,“* (písm. e) a *„nesmí-li zaměstnanec* ***podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb*** *nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci […]“* (písm. d). Každý zaměstnavatel si z takového textu vyvodí, že pokud bude mít k dispozici lékařský posudek obsahující závěr, že pacient – zaměstnanec je zdravotně nezpůsobilý k výkonu určité práce, měl by přistoupit ke skončení pracovního poměru. Ostatně k takovému výkladu se přiklání i většina autorů[93], nehledě na to, že takový a žádný jiný závěr vyplývá z jazykového výkladu ustanovení. Pokud nahlédneme do důvodové zprávy k návrhu zák. č. 373/2011 Sb., který upravuje tyto posudky a proces jejich vydávání, zjistíme, že ta k tomu uvádí, že *„Vydání lékařského posudku o zdravotním stavu nebo zdravotní způsobilosti není správním aktem, jde o „dobrozdání“ o zdravotním stavu posuzované osoby vydané poskytovatelem zdravotních služeb. Nejde o úkon, kterým by se přímo zakládala práva a povinnosti posuzované osoby.“*[94] Důvodová zpráva k zákoníku práce význam lékařských posudků nijak neřeší. Příčinou je nejspíš fakt, že výpovědní důvody pro zaměstnavatele se novým zákoníkem práce oproti tomu z roku 1965[95] v tomto ohledu moc neupravovaly – ustanovení starého zákoníku práce o výpovědi ze zdravotních důvodů s lékařskými posudky počítalo stejně, jako dnešní úprava. Problematika povahy

---

[93] Např. Šubrt in: ŠUBRT, B., TUČEK, M. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů.* Olomouc: ANAG, 2013, s. 167.
[94] Důvodová zpráva k zák. č. 373/2011 Sb., dostupná z http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=407&CT1=0 [cit. dne 1.7.2018], K §41 až §50.
[95] Zákon č. 65/1965, zákoník práce.

posudku, tedy že nejde o správní rozhodnutí, byla již řešena v kapitole 1.5 této práce. Teď je však potřeba se zaměřit na užitý pojem „dobrozdání“ a jeho výklad. Podle Drápala jde o jakési doporučení pro zaměstnance a (hlavně pro) zaměstnavatele, které obsahuje pouze nezávazné posouzení zdravotního stavu zaměstnance odbornou osobou. [96] Takovým výkladem se v současné době řídí i Nejvyšší soud, avšak pohled českých soudů na věc nebyl vždy jednotný, a ani v současné době není situace úplně jasná. Je posudek pouhým dobrým zdáním o zdravotním stavu zaměstnance? Pokud ano, musí ho zaměstnavatel nechat vypracovat, pokud slouží jen jako doporučení pro něj samotného? Nebo je to naopak závazný dokument, který musí strany vzít v potaz? Či snad slouží jen jako zhodnocení zdravotního stavu zaměstnance pro zaměstnavatele, avšak stejně ho tento musí nechat vyhotovit (z jakého důvodu, když, jak popisuji dále, je před soudy nepoužitelný)? Je zřejmé, že věc nemůže být jasná ani samotným zaměstnavatelům, kteří jsou často bez právního vzdělání.

V praxi bude postup zaměstnavatele takový, že vyšle svého zaměstnance na pracovnělékařskou prohlídku. Její závěry budou shrnuty v lékařském posudku, který bude základem pro výpověď z pracovního poměru. Takový zaměstnavatelův postup plně odpovídá znění ustanovení §52 písm. d) či e) zákoníku práce a zaměstnavatel tedy vyhověl požadavkům zákona. Zaměstnanec se po obdržení takové výpovědi může se závěry lékaře ztotožnit a tím i s případnou výpovědí. Přeci jen, pokud má zdravotní problémy, nebude vykonávat práci, která škodí jeho zdraví. Možnost ukončení pracovního poměru dohodou, a tedy i bez výpovědní doby, v takovém případě, by nejspíš byla vhodnějším řešením pro obě strany, avšak tuto cestu nechávám stranou. Nicméně pokud k dohodě nedojde, ale zaměstnanec s výpovědí souhlasí, pracovní poměr uplynutím výpovědní doby skončí a věc je pro oba vyřízena.

Problém však nastane v případě, že zaměstnanec s výpovědí nesouhlasí. Zákon dává zaměstnanci možnost napadnout výpověď u soudu, a to do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit.[97] Rozporující strana, v tomto případě zaměstnanec, je tedy oprávněna podat žalobu na neplatnost výpovědi z pracovního poměru. V soudním sporu bude zaměstnavatel vystupovat jako žalovaný a tento žalovaný bude tvrdit, že výpověď

---

[96] Drápal in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 330.
[97] §72 zákoníku práce.

byla zaměstnanci dána oprávněně. Své tvrzení zaměstnavatel podloží lékařským posudkem – tím samým lékařským posudkem, který byl podkladem pro výpověď z pracovního poměru. Jakou ale hraje tento posudek u soudu roli?

Abychom se dostali k jádru problematiky závaznosti a použitelnosti lékařských posudků při skončení pracovního poměru, je nutné se zaměřit na již výše zmiňovanou judikaturu. Pohled na věc se v čase postupně vyvíjel. Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku ze září 2007[98], který následně potvrzuje v březnu 2008 pracuje s pojmem „dobrozdání", kdy říká, že *„Posudek lékaře o ztrátě způsobilosti vykonávat dosavadní práci neukládá zaměstnavateli přímo žádnou povinnost, ta plyne ex lege […], je-li splněna hypotéza normy, tj. nastane-li u něj dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti. Odborné vyjádření lékaře preventivní závodní péče je pouze dobrozdáním určeným zaměstnavateli, jež konstatuje, že hypotéza předmětné právní normy byla naplněna."* [99] Z tohoto závěru lze usuzovat, že lékařský posudek má určité odborné kvality, avšak je určen pouze zaměstnavateli, který se na základě posudkového závěru rozhodne, zda přistoupí k převedení na jinou práci či k výpovědi. Dokonce by se po vytržení z kontextu mohlo zdát, že zpracování posudku není nezbytným krokem zaměstnavatele předtím, než doručí zaměstnanci výpověď. Že tento pouze potvrzuje, že práce není vhodná pro zaměstnancův zdravotní stav, což už se zaměstnavatel mohl domnívat před obdržením posudku. Nejvyšší správní soud se zde však dále vyjadřuje k možnému „přezkumu" posudku, resp. že takový přezkum není možný, a to z důvodů zmiňovaných již v čl. 1.5 této práce, tedy že nejde o správní rozhodnutí, a tudíž přezkum ve správním soudnictví nepřipadá v úvahu. Avšak je možno přezkoumat výpověď, ke které bylo na základě lékařského posudku přistoupeno. Bylo by však vhodné vyzdvihnout názor na přezkum posudku, resp. výpovědi, v rámci civilního řízení: *„[…]Platnost jeho soukromoprávního úkonu pak může být předmětem občanského soudního řízení (k tomu dále). Dobré zdání lékaře (posudek o způsobilosti k práci) je založeno na vysoce odborném posouzení zdravotního stavu a znalosti konkrétních pracovních podmínek, jde tedy o zkoumání skutkových okolností na odborném podkladu, nikoli o rozhodování o právním postavení žalobce. Jakýkoli další přezkum posudku soudem by pak mohl spočívat zásadně jedině*

---

[98] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR sp. zn. 4 Ads 81/2005-125 ze dne 20.9.2007.
[99] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR sp. zn. 6 Ads 82/2006-85 ze dne 26.3.2008.

pouze v obstarání dalšího znaleckého nálezu a jeho převzetí, pokud by netrpěl zcela evidentními logickými rozpory, neboť soud na odborných závěrech sám nemůže ničeho změnit. Otázka tedy stojí mimo jiné tak, zda by i další instance, byť soudní, mohla přinést na věc samu jiný náhled a v čem by právě znalec ustanovený soudem byl nezávislejší než lékař závodní zdravotní péče […].“[100] Judikát je z doby, kdy byly lékařské posudky upraveny především v zákoně o č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu. Lze však konstatovat, že odborná úroveň současných poskytovatelů pracovnělékařských služeb rozhodně oproti roku 2008 neklesla. Otázkou tedy zůstává, proč by měl soudní znalec znovu přezkoumávat zdravotní stav zaměstnance v době doručení výpovědi, když je k dispozici lékařský posudek zpracovaný odborníkem, případně přezkoumaný dalším odborníkem v rámci námitkového řízení. Pokud zaměstnanec napadne výpověď u soudu, lékařský posudek v takové situaci ztrácí smysl, jelikož zdravotní stav bude tak či onak přezkoumán znalcem. Ústavní soud tento postup považuje za žádoucí, jelikož je zaručeno právo na soudní ochranu zaměstnance.[101] V roce 2010 však panoval mezi českými soudy nejvyšších instancí značný názorový nesoulad. Nejvyšší soud se ohledně významu lékařských posudků neztotožňoval s Ústavním a Nejvyšším správním soudem. Na konci roku 2010 vydal mj. rozhodnutí, kde přímo jeho názor zpochybňuje: *„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. Znemožňuje totiž, aby jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec reagovali způsobem v zákoníku práce předvídaným (přeložením zaměstnance na jinou práci, dáním výpovědi z pracovního poměru nebo okamžitým zrušením pracovního poměru) na zjištění o zdravotním stavu zaměstnance, neboť předpokládá, že teprve v soudním řízení o určení neplatnosti uvedených pracovněprávních úkonů bude napevno postaveno, zda již v době, kdy byl lékařský posudek vydán byl skutečně zdravotní stav zaměstnance podkladem pro zákoníkem práce předvídaný (a požadovaný) pracovněprávní úkon; tím vnáší do pracovněprávních vztahů*

---

[100] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR sp. zn. 6 Ads 82/2006-85 ze dne 26.3.2008.
[101] Již dříve citovaný nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 11/08 ze dne 23.9.2008, viz. kapitola 1.5.

nežádoucí nejistotu ke škodě obou účastníků pracovněprávních vztahů.“[102] Nejvyšší soud se tedy nejprve klonil k výkladu, který plyne z textu příslušných ustanovení zákoníku práce. V úvahu nepřipadal ani věcný přezkum lékařského posudku – tedy dokazování ohledně pozbytí zdravotní způsobilosti – lékařský posudek byl považován za správný. Avšak je nutné zmínit, že ze strany Ústavního soudu přišla zanedlouho po vydání tohoto rozhodnutí reakce. V usnesení z března 2011 Ústavní soud znovu připomíná, že výklad Nejvyššího soudu je chybný: *„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 nálezu ze dne 23. 9. 2008 sp. zn. Pl. ÚS 11/08 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 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 změnily svůj dosavadní přístup tak, aby se v civilním řízení nevyhýbaly zkoumání správnosti obsahu lékařského posudku.“*[103] V návaznosti na toto „vytýkací“ rozhodnutí Ústavního soudu se v průběhu druhé dekády dvacátého prvního století názory Nejvyššího soudu postupně vyvíjely, když zpočátku spíše počítal s existencí lékařských posudků, avšak následně dovodil, že tyto nejsou značného právního významu. Je tedy posudek opravdu podmínkou výpovědi dle §52 písm. d) a e) zákoníku práce?

Kladně a jasně na tuto otázku odpověděl Nejvyšší soud v roce 2011[104]: *„Závěr o tom, že zaměstnanec není vzhledem ke svému zdravotnímu stavu způsobilý dále konat*

---

[102] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4736/2009 ze dne 9.12.2010.
[103] Usnesení Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 610/11 ze dne 17.3.2011.
[104] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2785/2010 ze dne 4.10.2011.

dosavadní práci a že tuto způsobilost pozbyl dlouhodobě, musí být výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti vyjádřen v lékařském posudku […]. Jedině v tomto případě lze totiž uzavřít, že byl splněn předpoklad pro podání platné výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce, který vyžaduje, aby byl vztah práce, kterou je zaměstnanec povinen konat pro zaměstnavatele, k jeho zdravotnímu stavu vždy objektivizován odborným posouzením ve formě lékařského posudku, popřípadě rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává." Z uvedeného rozsudku jednoznačně vyplývá, že lékařský posudek je podmínkou výpovědi ze zdravotních důvodů a bez něj nebude tato výpověď nikdy platná, což ostatně NS dále v rozhodnutí potvrzuje: *„Dlouhodobá nezpůsobilost zaměstnance konat vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dále dosavadní práci ovšem není důvodem pro výpověď sama o sobě, ale jen tehdy, byla-li zjištěna lékařským posudkem, který je platný nebo který byl potvrzen rozhodnutím příslušného správního úřadu [srov. zejména dikci ustanovení § 52 písm. e) zák. práce "pozbyl-li zaměstnanec ... podle lékařského posudku ... dlouhodobě konat dále dosavadní práci"]. Dokud tedy nepříznivý zdravotní stav zaměstnance nebyl posouzen ve vydaném lékařském posudku nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, nesmí zaměstnavatel přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce, i kdyby zaměstnanec vskutku nebyl schopen vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě konat dále dosavadní práci.[…] Jedině v tomto případě lze totiž uzavřít, že byl splněn předpoklad pro podání platné výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce, který vyžaduje, aby byl vztah práce, kterou je zaměstnanec povinen konat pro zaměstnavatele, k jeho zdravotnímu stavu vždy objektivizován odborným posouzením ve formě lékařského posudku, popřípadě rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává."* Uvedené rozhodnutí tedy potvrzuje jazykový výklad ustanovení §52 písm. e), tedy že lékařský posudek je nutným předpokladem výpovědi ze zdravotních důvodů a výpověď, která by byla zaměstnanci doručena, aniž by měl zaměstnavatel k dispozici lékařský posudek, bude neplatná.

Prozatím budeme tedy vycházet z premisy, že soudy vykládají výpovědní důvody dle §52 písm. d) a e) zákoníku práce tak, jak plyne z jazykového výkladu těchto ustanovení. Tento závěr je dále Nejvyšším soudem potvrzován, kdy tento upozorňuje na náležitosti,

které musí posudky splňovat, aby byly způsobilým podkladem výpovědi: *„Protože pro závěr, že zaměstnanec není zdravotně způsobilý dále konat dosavadní práci, je - jak vyplývá z výše uvedeného - významné rovněž to, zda příčinou jeho zdravotní nezpůsobilosti jsou pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, nebo zda zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce z jiných (obecných) příčin, musí být z lékařského posudku vždy jednoznačně patrno, zda u zaměstnance zjištěná zdravotní nezpůsobilost k dalšímu výkonu dosavadní práce zakládá důvod k výpovědi podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce, nebo zda je výpovědním důvodem podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce. To platí bez ohledu na skutečnost, že právní úprava náležitostí lékařského posudku (v rozporu se zákonem) s takovým rozlišováním v posudkovém závěru - jak vyplývá z výše uvedeného neuvažuje.“* [105] K citované právní větě je nutno uvést, že „povzdech“ Nejvyššího soudu na jejím konci byl zákonodárcem vyslyšen. Oproti roku 2013, kdy bylo rozhodnutí vydáno, jsou již[106] v zákoně o specifických zdravotních službách blíže upraveny možné posudkové závěry, které dovolují rozlišit mezi výpovědním důvodem dle §52 písm. d) a §52 písm. e) zákoníku práce. Tato novelizace je jen dalším potvrzením toho, že posudek je před dáním výpovědi potřeba a zaměstnavatel je povinen nechat jej zpracovat. O tři měsíce později je Nejvyšším soudem tento názor znovu potvrzen[107]. NS k tomu navíc dodává: *„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* [výpovědní důvod dle §52 písm. d) versus §52 písm. e) ZP – pozn. autorky práce]*, je dáno již povahou věci, že, zakládá-li se důvod výpovědi na lékařském posudku […], musí rozlišení toho, proč zaměstnanec není schopen dále konat dosavadní práci […], vždy obsahovat lékařský posudek […] Lékařský posudek […] je způsobilým podkladem k rozvázání pracovního poměru výpovědí […], jen jestliže z [něj] je jednoznačně patrno, co je příčinou nezpůsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci.“*[108] Pokud soud klade na lékařské posudky určité nároky, logicky to znamená, že tyto posudky jsou nutné. Potřeba precizního posudku je následně znovu potvrzena i v roce 2015: *„Ze skutečnosti, že v lékařském posudku nejsou jako příčina*

---

[105] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2669/2012 ze dne 4.9.2013.
[106] Od 1.11.2017, novelizace zákonem č. 202/2017 Sb.
[107] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 224/2013 ze dne 16.12.2013.
[108] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 224/2013 ze dne 16.12.2013.

toho, proč zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce, uvedeny pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, nelze bez dalšího dovozovat, že zaměstnanec pozbyl tuto zdravotní způsobilost z jiných (obecných) příčin, a pomíjet tak požadavek na určitost závěrů lékařského posudku (rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává) a na jejich přezkoumatelnost, neboť případný nedostatek odborných závěrů o příčinách zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce nebo jiná pochybení v obsahu lékařského posudku není možné bez dalšího promítat ve prospěch výpovědního důvodu z hlediska jeho právních následků pro zaměstnance nevýhodnějšího a využívat v neprospěch zaměstnanců také to, že z lékařských posudků vždy není jednoznačně (bez dalšího) patrno, zda u zaměstnance zjištěná zdravotní nezpůsobilost k dalšímu výkonu dosavadní práce zakládá důvod k výpovědi podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce, nebo zda je výpovědním důvodem podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce.“[109] Užití formulace „nelze bez dalšího dovozovat“ v tomto výroku však evokuje jisté podrobnější zkoumání posudku soudem, resp. soudním znalcem, avšak v případě, kdy není formálně bezvadný. Konkrétně je zmíněn nedostatek ve formě neuvedení příčiny pozbytí zdravotní způsobilosti, který nesmí být automaticky vykládán v neprospěch zaměstnance.

Zároveň nejde pouze o formální nároky na lékařský posudek samotný, ale i na proces jeho vydání, který musí být striktně dodržen. Ne každé lékařské stanovisko je lékařským posudkem – způsobilým podkladem k výpovědi z pracovního poměru. Judikatura Nejvyššího soudu k tomu uvádí: *„Odvolává-li se zaměstnavatel při vymezení výpovědního důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. e) zák. práce na "lékařský posudek", je výpověď z pracovního poměru platným právním úkonem jen tehdy, jde-li o lékařský posudek, který byl vydán zařízením závodní preventivní péče*[110] *a který byl přijat postupem předepsaným pro lékařskou posudkovou činnost.“*[111] V daném případě zaměstnavatel přistoupil k výpovědi z pracovního poměru na základě lékařské zprávy vydané praktickým lékařem zaměstnance a na jeho žádost. Nejvyšší soud dovodil, že zaměstnavatel měl v tomto případě na základě zprávy, kterou mu zaměstnanec předložil, zhodnotit situaci a vyslat zaměstnance na pracovnělékařskou prohlídku, za účelem

---

[109] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2866/2014 ze dne 11.6.2015.
[110] Dnes poskytovatel pracovnělékařských služeb.
[111] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1469/2013 ze dne 26.2.2014.

zhodnocení jeho zdravotního stavu. Z takové prohlídky by vzešel lékařský posudek jako zákonný podklad výpovědi – až na jeho základě by mohl zaměstnavatel k výpovědi přistoupit.

V případě, že není lékařský posudek kvalitní, tedy neobsahuje všechny zákonem, a soudem, požadované náležitosti, mělo by dojít k určitému přezkoumání jeho závěrů u soudu prostřednictvím soudního znalce, jelikož pouze na základě takového posudku nelze učinit jednoznačný závěr o zdravotním stavu pacienta, a tedy i platnosti výpovědi. Otázku zdravotního stavu zaměstnance v době doručení výpovědi je nutno postavit najisto. Jak to ale bude tehdy, když posudek splňuje formální podmínky – je formálně bezvadný? Takový posudek už by neměl být dle mého názoru znovu přezkoumáván, a to hned z několika důvodů. Tím je např. prodlužování soudního řízení, které je obvykle i bez ingerence znalce časově náročnou záležitostí. Nelze opomenout i zvyšování finančních nákladů soudního sporu, kdy v případě neúspěchu je potřeba uhradit i znalecký posudek v řádu tisíců korun. Pokud je pak prohrávající stranou zaměstnanec, může to na něj mít velice nepříznivý finanční dopad. Velmi důležitým aspektem je však právní jistota zaměstnavatele. Tento zaměstnává zaměstnance, který často z objektivně znatelných důvodů již není schopen vykonávat práci, na kterou je zařazen. Pokud pro něj zaměstnavatel nemá jinou volnou pozici (avšak i v tomto případě, tedy při převedení na jinou práci, je dle zákoníku práce potřeba nechat vypracovat lékařský posudek – situace je tedy velmi podobná), přistoupí k výpovědi. Bude přitom postupovat dle zákona, z jehož dikce plyne povinnost nechat vypracovat lékařský posudek. Zaměstnavatel určitým způsobem se orientující v základní judikatuře pak bude apelovat na lékaře, aby byl posudek, zejm. pak posudkový závěr, precizní. To vše z toho důvodu, aby následná výpověď byla platná a vše probíhalo „hladce“. S pocitem, že zaměstnavatel učinil vše potřebné, doručí zaměstnanci výpověď. Pokud však tento s výpovědí nesouhlasí a věc zažaluje, čeká na zaměstnavatele u soudu nemilé překvapení. Dozví se totiž, že posudek, který legitimně považoval za bezchybný, u soudu neobstojí.

Tento obtížně pochopitelný závěr vyplývá z novější judikatury Nejvyššího soudu (avšak nesmíme zapomínat, že nové chápání lékařského posudku bylo značně ovlivněno judikaturou Ústavního a Nejvyššího správního soudu), která se navzdory předchozímu stanovení formálních požadavků na lékařské posudky vrací k pojmu „dobrozdání“:

*„**Lékařský posudek** vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci však **není aktem, z něhož by byl soud** při zjišťování důvodu rozvázání pracovního poměru [tj. při zjišťování, zda k rozvázání pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem došlo z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. d) zák. práce] ve sporu o odstupné **povinen vycházet**. Vzhledem k tomu, že takový lékařský posudek **má povahu dobrozdání**, může být zdravotní stav zaměstnance z hlediska jeho schopnosti dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, pro nemoc z povolání nebo pro ohrožení nemocí z povolání posouzen lékařem i jinak, **a není vyloučeno ani to, že nebyl-li poskytovatelem pracovnělékařských služeb lékařský posudek o způsobilosti zaměstnance k práci vůbec vydán - bude pro účely zjištění důvodu rozvázání pracovního poměru zjišťován** (zejména prostřednictvím odborných vyjádření orgánů veřejné moci, popřípadě znaleckých posudků) **teprve v řízení** o odstupné při skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů.“*[112] Je vhodné zmínit, že členem senátu, z něhož vzešlo toto rozhodnutí, byl Ljubomír Drápal, který byl již dříve zmiňován v souvislosti výkladem pojmu dobrozdání. V tomto senátu jej doplňuje předseda Zdeněk Novotný a soudce Lubomír Ptáček. V otázce lékařského posudku jako nezávazného posouzení zdravotního stavu zaměstnance, má Nejvyšší soud ČR dále konstantní názor, který potvrzuje např. i ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 5557/2015 ze dne 11.7.2016 (senát ve složení Drápal, Ptáček, Doležílek).

Navíc se však v prvním výše citovaném rozhodnutí uvádí, že není vyloučeno, že bude zdravotní stav zaměstnance zjišťován až v průběhu soudního řízení (např. znaleckými posudky), ale to vše za podmínky „*nebyl-li poskytovatelem pracovnělékařských služeb lékařský posudek o způsobilosti zaměstnance k práci vůbec vydán“.* Mohlo by se tedy zdát, že pokud není k dispozici zaměstnavatelem zadaný lékařský posudek, protože nebyl vůbec vydán, věc se vyřeší dokazováním pomocí znalce, který zjistí zdravotní stav zaměstnance až v průběhu řízení. A contrario z těchto slov ale plyne, že pokud posudek zpracován je (a je v pořádku po formální stránce), k dokazování znalcem by docházet nemělo. Zároveň je však řečeno, že lékařský posudek je jen jakýmsi dobrozdáním o zdravotním stavu, takže v soudním řízení „se mu nedá stoprocentně věřit“. Zdá se, že závěry Nejvyššího soudu si trochu protiřečí. Jakou povahu tedy lékařský posudek má,

[112] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4885/2014 ze dne 2.2.2016.

když na jednu stranu je potřeba nechat ho vyhotovit, avšak pokud není vyhotoven, zdravotní stav se u soudu zjistí pomocí znalce? Je tedy možno přistoupit k výpovědi ze zdravotních důvodů, aniž by zaměstnavatel nechal zpracovat lékařský posudek? V rozhodnutí z 19.2.2016[113] Nejvyšší soud na tuto otázku odpověděl kladně: „ […] *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.*“ Rozpor tohoto závěru s předchozími výše citovanými rozhodnutími Nejvyššího soudu tento vysvětluje taktéž v rozsudku z 19.2.2016 (věta volně navazuje na předchozí citovanou): *„Na opačný závěr nelze důvodně usuzovat ani z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 16.12.2013 sp. zn. 21 Cdo 224/2013* [pozn. autorky: formální nároky na lékařské posudky – citováno výše]*, neboť se vztahuje k právní úpravě účinné do 31.3.2012 a nemůže být použit při výkladu právních předpisů účinných od 1.4.2012.“* Je pravdou, že skončení pracovního poměru v prvním zmíněném případě, tedy v rozsudku 21 Cdo 224/2013, bylo datováno dnem 23.6.2011, kdy ještě platila předchozí právní úprava; oproti tomu v tomto případě, tj. v rozsudku 21 Cdo 2398/2015, šlo o jednání ze dne 31.10.2013, tedy za plné účinnosti předpisů nových. Nutno však podotknout, že zmiňovaná nová právní úprava se netýká zákoníku práce jako takového. Dikce ustanovení §52 ZP se nijak neměnila, stejně jako koncepce lékařských posudků. K 1.4.2012 vešel v účinnost nový zákon o specifických zdravotních službách, který mj. blíže specifikuje lékařské posudky vydávané v souvislosti s pracovním poměrem. Avšak zákonná povinnost zaměstnavatele posudek nechat vyhotovit plyne ze zákoníku práce, což ostatně potvrdil i Nejvyšší soud: *„K výpovědi z pracovního poměru* ***podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce smí zaměstnavatel - jak vyplývá ze znění tohoto ustanovení*** *- přistoupit, jen jestliže zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, který nebyl způsoben pracovním úrazem, nemocí z povolání nebo ohrožením nemocí z povolání, pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci a jen jestliže dlouhodobé pozbytí způsobilosti konat dále dosavadní práci vzhledem ke zdravotnímu stavu zaměstnance stanovil lékařský posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí*

[113] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2398/2015 ze dne 19.2.2016.

příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává"[114] . Odůvodnění změny názoru Nejvyššího soudu zmíněnou novelizací proto není příliš pochopitelné.

Platí, že jde jen o nezávazné dobrozdání, ze kterého soud není povinen vycházet? Pokud ano, proč se příslušná ustanovení zákoníku práce o posudcích zmiňují? Jak již bylo zmíněno, z jazykového výkladu těchto ustanovení jednoznačně vyplývá, že posudek je nutno vypracovat. Neztrácí celá úprava lékařských posudků smysl? Pro bližší pochopení jeho významu nezbývá než zkoumat další judikaturu.

Kdy se tedy bude soud posudkem řídit? Takové případy stanoví opět Nejvyšší soud, jehož rozhodnutí je chápáno jako přelomové, které postavilo najisto chápání lékařských posudků civilními soudy: *„Při zkoumání, zda byl naplněn výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce, může soud v řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí vycházet (jen) z lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb (z rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává) pouze tehdy,* ***má-li všechny stanovené náležitosti a jestliže za řízení nevznikly žádné pochybnosti o jejich správnosti.****"* A tedy: *„nebylo možné bez dalšího učinit závěr o tom, že by výpověď z pracovního poměru daná žalobci podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce byla neplatná, nebylo-li (dalším) dokazováním zjištěno, zda žalobce vskutku vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost"*[115] Závěry plynoucí z tohoto významného rozsudku potvrzuje i navazující judikatura Nejvyššího soudu.

Vzhledem k nejnovější judikatuře[116] lze tedy shrnout, že v případech, kdy bude zaměstnanec žalovat o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, která byla dána ze zdravotních důvodů, nebude soud z posudku vycházet vlastně nikdy. Když už totiž posudek bude mít všechny stanovené náležitosti, bude určitý a srozumitelný, tak vždy nastane situace, že zaměstnanec nebude se závěry posudku souhlasit. Je to pochopitelné, jelikož zaměstnanec jako žalobce nesouhlasí s výpovědí, která z posudku vychází. Kdyby zaměstnanec neměl pochybnosti o správnosti posudku, výpověď by u soudu v drtivé

---

[114] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 727/2015 ze dne 16.2.2016.
[115] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1804/2015 ze dne 29.1.2016.
[116] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1804/2015 ze dne 29.1.2016, Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2398/2015 ze dne 19.2.2016, Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4972/2015 ze dne 4.5.2016, Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 5557/2015 ze dne 11.7.2016.

většině nenapadal. Otázkou tedy zůstává, nač je potřeba posudek vůbec lékaři zadávat, jelikož pokud zaměstnanec nenapadne výpověď soudně, posudek vlastně nebyl potřeba – zaměstnanec se ztotožňuje s důvodem výpovědi a není třeba ještě odborné zhodnocení jeho zdravotního stavu. V odlišném případě může zaměstnanec s výpovědí, potažmo s lékařským posudkem, zásadně nesouhlasit. Pokud ale věc zažaluje, k posudku soud stejně nepřihlédne, protože zdravotní stav přezkoumá soudní znalec. Jediná funkce posudku, která připadá v úvahu, je situace, kdy je zaměstnanci doručena výpověď podložená lékařským posudkem a on je na pochybách o důvodnosti výpovědi. Pak ho tento posudek možná přesvědčí. Přeci jen jde o dokument vypracovaný odborníkem.

Podle Drápala je *„ §52 písm. d) vyjádřený slovy „podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává“ za současné právní úpravy obsolentní, neboť nemůže být naplněn posudkem nebo rozhodnutím, které nejsou (pro zaměstnance, zaměstnavatele a všechny orgány) závazné a které představují pouhé „dobrozdání“ o zdravotním stavu zaměstnance.“*[117] Za současného výkladu nejvyšších soudů ČR nezbývá než takovému názoru dát za pravdu. Drápal dále připouští, že zdravotní stav zaměstnance zřejmě nemusí být zkoumán formou posudku, ale připadá v úvahu i jiný postup, včetně toho, že bude zdravotní stav poprvé zkoumán až prostřednictvím znaleckého posudku v průběhu soudním řízení. To by znamenalo, že zaměstnavatel by mohl přistoupit k výpovědi z pracovního poměru, aniž by měl v ruce vůbec nějaký posudek. Zároveň však Nejvyšší soud podobným případům (tj. přistoupení k výpovědi bez jakéhokoli podkladu) nedává šanci: *„Vzhledem k tomu, že zkoumání podmínek pro podání výpovědi z pracovního poměru se děje jak bylo uvedeno výše - podle stavu v době jejího doručení druhému účastníku, zkoumají se k tomuto okamžiku též podklady k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. d) nebo § 52 písm. e) zák. práce. Z hlediska platnosti výpovědi podle těchto ustanovení je proto rozhodující, zda lékařský posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, z nichž je jednoznačně patrno, co je příčinou nezpůsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci, tu jsou v době doručení výpovědi*

---

[117] Drápal in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 328.

z pracovního poměru. K lékařskému posudku nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který takový posudek přezkoumává, vydaným až po doručení výpovědi, stejně jako ke znaleckému posudku o příčině nezpůsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci vyžádanému soudem nebo předloženému některým z účastníků v řízení o neplatnost výpovědi, proto nelze při posuzování její platnosti přihlížet.“[118] V tomto případě šlo o výpověď z pracovního poměru postavenou na nevyhovujícím posudku (formální nedostatky), kdy dále v průběhu dokazování byl vyhotoven znalecký posudek. Ačkoli oba dokumenty potvrzovaly zaměstnancovo pozbytí zdravotní způsobilosti, Nejvyšší soud věc uzavřel tak, že zaměstnavatel neměl v době výpovědi žádný podklad a výpověď je proto neplatná. Znalecký posudek byl sice vypracován k datu doručení výpovědi, avšak fakticky ho zaměstnavatel neměl v té době k dispozici. Tento rozsudek tedy popírá Drápalem zmiňovanou možnost zkoumání zdravotního stavu až v průběhu soudního řízení a tedy přistoupení k výpovědi bez lékařského posudku.

Oproti pojetí posudků jako nezávazných dobrozdání se ale objevují i zcela opačné názory, a to že lékařské posudky jsou právně významné a je nutno je vyhotovit. Tento názor zastává Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů: „*Kolegium se ztotožňuje s názorem, že posudkový závěr obsažený v lékařském posudku (rozhodnutí příslušného správního orgánu) je možné a někdy přímo nutné přezkoumat v rámci občanskoprávního řízení o neplatnost právního úkonu, a to prostřednictvím znaleckého posouzení. To ostatně vyplývá z dosavadní judikatury jak Nejvyššího správního soudu, tak Ústavního soudu. Odmítá ale názor, že zmínka o takovém lékařském posudku (rozhodnutí) v příslušných ustanoveních ZP je obsoletní, nemá žádný význam a že k převedení zaměstnance na jinou práci nebo rozvázání pracovního poměru může v dotčených případech dojít i bez existence takového podkladu. Jak vyplývá z právních předpisů upravujících pracovnělékařské služby včetně posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci (především pak ze zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách), lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb má nepopiratelný význam, právní úprava s ním spojuje zcela zásadní účinky (zaměstnavatel je povinen posudkový závěr respektovat a postupovat podle něho při*

[118] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 727/2015 ze dne 16.2.2016.

zařazování zaměstnanců k výkonu práce, což odpovídá též jeho obecné povinnosti dle ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) ZP) a nelze na něho nahlížet jen jako na nezávazné posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu sjednané práce, jehož absence sama o sobě nebrání zaměstnavateli či zaměstnanci postupovat tak, jak jim vyhovuje. […] Též s ohledem na důsledky spojené s převedením zaměstnance na jinou práci nebo rozvázáním pracovního poměru nutno odmítnout závěr, že by zaměstnavatel nebo zaměstnanec mohli sami, bez příslušného medicínského posouzení formou lékařského posudku, rozhodnout, že je dán důvod k výše zmíněnému postupu a spoléhat na to, že se jejich laický "odhad" potvrdí dodatečně v případném soudním sporu.“[119] Problematika lékařských posudků při skončení pracovního poměru není jasná ani mezi odborníky. K takovým nejasným situacím by v právním řádu ale nemělo docházet. Zaměstnavateli, který splnil povinnosti dle zákona, musí být také garantován úspěch u soudu, což se však neděje. Postup soudů navíc nelze chápat pouze jako krok k ochraně zaměstnance, jelikož je to i zaměstnanec, kdo se dle znění §56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce při skončení pracovního poměru opírá o lékařský posudek, a to při okamžitém zrušení pracovního poměru. Takový posudek je také bez významu?

Jsou dvě možnosti, jak problém vyřešit, a to vypustit právní úpravu těchto lékařských posudků úplně, a nebo je naopak respektovat a uznat jejich plný právní význam. Současný stav je však nepřijatelný. Je snad v pořádku, že ústí v právní nejistotu?

[119] Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovní vztahy, stanovisko IX/6 ze dne 23.11.2012, dostupné na www.volny.cz/akv [cit. dne 17.7.2018].

3.3. Role znalce v pracovněprávním sporu

Řízení o neplatnost výpovědi z pracovního poměru je velice častým pracovněprávním sporem. Z předchozí kapitoly bohužel vyplývá, že lékařský posudek není u soudu použitelný. V soudním řízení však nelze pokračovat, aniž by byl objasněn zdravotní stav zaměstnance. Tato otázka je pro proces základní a bez ní nelze ve věci rozhodnout. Pokud však k lékařskému posudku soud nepřihlédne, je potřeba zdravotní stav zhodnotit jiným způsobem. Jediné možné řešení této sporné otázky zmiňuje Nejvyšší soud ve svém již dříve zmiňovaném rozhodnutí z ledna 2016: *„V případě, že lékařský posudek (rozhodnutí příslušného orgánu, který lékařský posudek přezkoumává) nebude obsahovat všechny náležitosti nebo bude neurčitý či nesrozumitelný anebo že z postojů zaměstnance nebo zaměstnavatele nebo z jiných důvodů se objeví potřeba (znovu a náležitě) objasnit zaměstnancův zdravotní stav a příčiny jeho poškození, je třeba v příslušném soudním řízení otázku, zda zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě zdravotní způsobilost, vyřešit (postavit najisto) dokazováním, provedeným zejména prostřednictvím znaleckých posudků.“* [120] Přichází zde další, v pořadí již třetí[121], odborník, který se bude zdravotním stavem zaměstnance zabývat. Nutno podotknout, že samotná myšlenka takového přezkumu není špatná, vlastně jí nelze nic vytknout. Lze si snadno představit situaci, kdy ve věci posudků využitelných pro skončení pracovního poměru zaměstnavatel a poskytovatel pracovnělékařských služeb úzce spolupracují. Prakticky to může vypadat tak, že zaměstnavatel potřebuje uvolnit pracovní místo některého ze zaměstnanců, avšak kvůli limitaci zákoníkem práce nemá možnost s ním pracovní poměr ukončit. Z tohoto důvodu se dohodne s lékařem provozujícím pro něj pracovnělékařské služby na zhotovení posudku, na základě něhož bude moct přejít k výpovědi z pracovního poměru. Tento posudek bude vypracován, ačkoli zdravotní stav zaměstnance rozhodně nereflektuje, je lživý. Pracovní poměr zaměstnance bude neoprávněně ukončen, čímž mu vzniknou nemalé, v některých případech i existenční potíže. Proto však existuje možnost vznést proti takovému posudku námitky, jimž byla věnována kapitola 1.5. Těžko si lze představit kooperaci zaměstnavatele a lékaře, který přezkoumává posudek v rámci správního řízení, navíc když není jisté, komu se věc

[120] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1804/2015 ze dne 29.1.2016.
[121] Za předpokladu, že proběhlo přezkumné řízení před krajským úřadem.

dostane do rukou. Ústavní soud ale vidí věc jinak, když tvrdí, že nelze zaměstnanci odepřít právo na soudní ochranu. Jelikož je posudek vyloučen z přezkumu ve správním soudnictví, nemůže se k soudu dostat touto cestou. Ústavní soud proto právo na posouzení věci nezávislým a nestranným soudem vidí v civilním procesu: „*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. […] 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. “* [122] Z tohoto závěru vyplývá, že jakýkoli akt zasahující do práv a povinností osoby je soudem přezkoumatelný. Samozřejmě, drtivá většina „rozhodnutí“ zasahujících do práv a povinností subjektů podléhá možnosti žaloby ve správním soudnictví. Ústavní soud ovšem důrazně připomíná, že to se netýká pracovnělékařských posudků, jež nejsou rozhodnutími dle správního řádu. Právní úprava těchto posudků však de facto ztrácí smysl v okamžiku, kdy se případ dostane k civilnímu soudu.

V občanském soudním řízení dojde k dokazování prostřednictvím znalce, znaleckého posudku. Tím bude právu zaměstnance na posouzení věci nezávislým a nestranným soudem učiněno zadost. Nebo je to jen formalita? Jak totiž bude znalec v praxi postupovat? Evidentně není schopen zaměstnance zpětně prohlédnout. Je pravdou, že podmínkou posudkového závěru „pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost“ je jistá

[122] Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 11/08 ze dne 23.9.2008.

dlouhodobost, konkrétně 180 dní. Zaměstnancův stav by se tedy neměl radikálně zlepšit za dobu kratší než půl roku. Soudní spory však nejsou rychlou záležitostí a znalec bude v drtivé většině případů osloven až po uplynutí této doby. Prohlídka zaměstnance je vyloučena. Znalec má v podstatě jedinou možnost, a to vyjít z lékařské dokumentace pacienta, kde jsou obsaženy výsledky vyšetření relevantních pro zaměstnancovu nezpůsobilost k práci, a dále původního lékařského posudku, příp. rozhodnutí o jeho přezkumu. Jeho postup bude úplně stejný, jako byl postup poskytovatele pracovnělékařských služeb a případně lékaře, který posudek přezkoumával v rámci správního přezkumu, před ním. Otázkou zůstává, zda právě tím bude zaručeno zaměstnancovo právo na soudní ochranu. Lze v tom spatřovat pouze další přezkum zdravotního stavu zaměstnance vycházející ze stejných podkladů. Pokud však byli předchozí lékaři odborníky, což je zajištěno licencemi jim udělovanými, znalecký přezkum by neměl přinést v zásadě nic nového. V čem je znalecký posudek významnější než jiná odborná stanoviska lékařů, pokud pomineme formální stránku (je vypracován na žádost soudu, lékařem zapsaným v evidenci znalců a tlumočníků)? Proč soudu nestačí jeden, ve většině případů navíc ještě přezkoumaný, lékařský posudek? Samotný Nejvyšší správní soud takovou úvahu provedl: *„[…] Otázka tedy stojí mimo jiné tak, zda by i další instance, byť soudní, mohla přinést na věc samu jiný náhled a v čem by právě znalec ustanovený soudem byl nezávislejší než lékař závodní zdravotní péče* [pozn. dnes poskytovatel pracovnělékařských služeb]. *“*[123]

V současné době a za současného stavu judikatury Nejvyššího soudu proto k zadávání těchto znalecký posudků dochází. Projevují však jejich další úskalí, jako je nesprávné zadávání. Výkladem lze dovodit, že relevantní zdravotní stav zaměstnance je ten, který tu byl v době doručení výpovědi. *„Naplnění důvodu výpovědi, použitého zaměstnavatelem k k rozvázání pracovního poměru, je třeba posuzovat podle stavu a se zřetelem na okolnosti, které tu byly v době výpovědi (v době, kdy byla výpověď řádně doručena zaměstnanci).“*[124] Otázka pro znalce logicky musí znít na posouzení zdravotního stavu k datu doručení výpovědi. Přesto často dochází ke zkoumání

[123] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR sp. zn. 6 Ads 82/2006-85 ze dne 26.3.2008.
[124] Drápal in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 317.

zdravotního stavu ke špatnému datu, např. k datu vydání původního lékařského posudku. To vede k vyžádání doplňků znaleckého posudku a dalším finančním nákladům sporu, nehledě na fakt, že dochází ke zbytečným průtahům řízení.

Dalším problémem při specifikaci základní otázky znalci může být rozdíl mezi přezkumem lékařského posudku a přezkumem zdravotního stavu zaměstnance. V judikatuře Nejvyššího a Ústavního soudu se pracuje s „posouzením zdravotního stavu znalcem“, jelikož další přezkum lékařského posudku není možný. To z důvodu, že zákon jiný přezkum, než přezkum krajským úřadem, nepřipouští. Zároveň bylo dovozeno, že přezkum v rámci správního soudnictví nepřipadá v úvahu pro nenaplnění materiálního požadavku případné žaloby ve správním soudnictví (viz. čl. 1.5 práce). Pokud znalec v rámci civilního procesu o neplatnost výpovědi z pracovního poměru něco přezkoumává, bude to zdravotní stav zaměstnance, nikoli lékařský posudek. Věc se zdá vcelku jasnou. V praxi ale dochází k nedůslednosti soudců při pověření soudního znalce a zadání znaleckého posudku. Často potom úkol zní takto: „Úkolem znalce je přezkoumání Lékařského posudku o zdravotní způsobilosti k práci žalobce, který vypracoval … dne …“. Přezkum lékařského posudku je však soudy vyloučen! V lepším případě je zadání doplněno ještě slovy: „… a posouzení, zda *zaměstnanec* (žalobce/žalovaný) pozbyl dlouhodobě způsobilost vykonávat práci podle pracovní smlouvy pro *zaměstnavatele* (žalovaného/žalobce) z příčiny *(např.)* obecného onemocnění tak, jak je uvedeno v přezkoumávaném lékařském posudku.“ [125] Zadání odpovídají i následné závěry znaleckých posudků, kde se dle mého názoru chybně objevuje úsudek, že lékařský posudek netrpí žádnými vadami apod. Přitom obsahem znaleckého posudku by měl být rozbor zdravotního stavu zaměstnance a jeho zhodnocení znalcem, který sám ze zjištěného dovodí, jaký byl tento zdravotní stav v době výpovědi. Nedostatky znaleckých posudků, které však plynou z nesprávně zadaného úkolu ze strany soudu, následně vedou k dalším doplňkům znaleckého posudku. S tím se pojí minimálně další prodloužení soudního řízení.

[125] Usnesení Okresního soudu v Klatovech č.j. 7 C 174/2014-171 ze dne 5.10.2016.

Je otázkou, zda je provádění znaleckých posudků opravdu potřebné. Jistě nelze opominout právo zaměstnance na soudní ochranu, nicméně není dostačující, že je toto právo zajištěno možností podat žalobu o neplatnost výpovědi samotné? Znamená to, že závěr jakékoli vydané listiny je způsobilý podléhat přezkumu ze strany soudu? Záměr Ústavního soudu je bezpochyby ušlechtilý, jenže není přehnaný důraz na právo na soudní ochranu adresátům spíše na škodu? Jak vyplývá shora, ingerence znalce do soudního procesu tento akorát prodlužuje a zvyšuje jeho náklady. Není zdůrazňování ústavně garantovaného práva na domáhání se ochrany u nezávislého a nestranného soudu (čl. 36 odst. 1 Listiny) prováděno na úkor ústavně garantovaného práva na projednání věci bez zbytečných průtahů (čl. 38 odst. 2 Listiny)? A nebylo by lepším řešením připustit přezkum lékařských posudků, či rozhodnutí o jejich přezkumu, v rámci správního soudnictví?

3.4. Břemeno tvrzení bez břemene důkazního

Dalším stěží pochopitelným závěrem nejvyšších soudů je přenášení důkazního břemene na zaměstnavatele. Pokud vezmeme v úvahu nejčastější pracovněprávní spory ohledně skončení pracovního poměru, zaměstnanec je ve věci žalobcem, a podle §101 odst. 1 a §120 odst. 1 občanského soudního řádu účastník nese břemeno tvrzení a břemeno důkazní. Je pochopitelné, že pokud účastník tvrdí nějakou skutečnost, nemůže zůstat jen u pouhého tvrzení, ale musí své tvrzení podložit důkazy. V pracovněprávních sporech se toto břemeno částečně přenáší na zaměstnavatele, jak již bylo zmíněno v kapitole 3.1. této práce. V takovém sporu se projevuje ochrana slabší strany – zaměstnance. Avšak ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 5557/2015 ze dne 11.7.2016 (předtím i v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1804/2015 ze dne 29.1.2016) Nejvyšší soud tuto ochranu zaměstnance značně umocnil. V daném případě žaloval zaměstnanec o určení neplatnost výpovědi z pracovního poměru, která mu byla dána ze zdravotních důvodů; konkrétně šlo o §52 písm. e) zákoníku práce. Zaměstnavatel postupoval dle dikce zákona a nechal zpracovat lékařský posudek ohledně zdravotního stavu dotyčného zaměstnance. Když věc skončila u soudu, zaměstnanec jako žalobce pochopitelně tvrdil, že lékařský posudek nereflektuje jeho zdravotní stav a výpověď na něm nemohla být postavena – je tedy neplatná. Toto své tvrzení nepodložil žádným relevantním důkazem a proti němu stál lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb, který byl navíc přezkoumáván v rámci správního řízení, které zaměstnanec inicioval. I v tomto správním řízení byly závěry posudku potvrzeny. Po neúspěšném soudním řízení u krajského soudu zaměstnanec podal dovolání. Nejvyšší soud se i v tomto případě držel své předchozí judikatury a potvrdil, že pokud je lékařský posudek v rámci soudního řízení některou ze stran rozporován, je nutno zdravotní stav zaměstnance přezkoumat znovu, a to nezávislým soudem - soudním znalcem. K tomu však v průběhu předmětného řízení nedošlo. Navíc však Nejvyšší soud přišel se závěrem, že důkaz znalcem a zpracování takového znaleckého posudku musí být navrhnuto zaměstnavatelem: *„[…] je třeba v příslušném soudním řízení otázku, zda zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě zdravotní způsobilost, vyřešit (postavit najisto) dokazováním, provedeným zejména prostřednictvím znaleckých posudků. Uvedené současně znamená, že […] 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. […] poučení podle ustanovení § 118a odst.3 o.s.ř., které soud prvního stupně poskytnul žalobci, mělo správně směřovat vůči žalované, kterou zatěžovalo břemeno tvrzení a břemeno důkazní o tom, že u žalobce byl v době doručení výpovědi z pracovního poměru naplněn výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce.*"[126] Tento překvapivý závěr Nejvyššího soudu de facto absolutně přenáší důkazní břemeno ze zaměstnance – žalobce na zaměstnavatele – žalovaného. Zaměstnavatel jako žalovaný v řízení tvrdí, že zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost. Toto své tvrzení dokládá na základě zákona sepsaným lékařským posudkem. Splnil tedy povinnost tvrzení a povinnost důkazní. Na druhé straně zaměstnanec, žalobce, pouze tvrdí, že s takovým lékařským posudkem, potažmo s výpovědí z pracovního poměru, nesouhlasí. Avšak toto svoje tvrzení ničím nedokládá. Má tedy žalobce břemeno tvrzení, avšak je oproštěn od břemene důkazního? Podle názoru Nejvyššího soudu se to tak jeví. Co se ale stane v případě, že po vrácení věci zpět okresnímu soudu už zaměstnavatel nebude mít možnost důkaz znaleckým posudkem navrhnout, když byl již dříve poučen dle §118a odst. 3 občanského soudního řádu? V takové situaci zkrátka zaměstnavatel neunese důkazní břemeno, spor bude rozsouzen ve prospěch zaměstnance. Ve prospěch žalobce, kterému stačilo před soudem tvrdit, avšak již nemusel dokazovat. Jak moc měl ale zaměstnavatel tušit, že je to právě on, kdo musí svými důkazy vyvracet důkazně nepodložené tvrzení žalobce? Takový postup není přeci v praxi běžný. Nehledě na to, že závěry znaleckého posudku, pokud by byl zpracován, mohly být totožné, jako ty, ke kterým došel lékařský posudek. Dalo by se říci, že by „proces zvítězil nad hmotou", protože spor by byl rozhodnut v neprospěch zaměstnavatele, který, ani ne tak svou vinou, neunesl důkazní břemeno. Troufám si tvrdit, že takový stav je v naší justici nežádoucí a k podobným situacím by rozhodně nemělo docházet. Nakonec je zaměstnavatel odpovědný za to, že dodržel postup dle zákoníku práce, avšak ve stanovené lhůtě nenavrhl důkaz k vyvrácení důkazem nepodloženého tvrzení žalobce.

---

[126] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 5557/2015 ze dne 11.7.2016, Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1804/2015 ze dne 29.1.2016.

Ústavní soud se problematiky znaleckých posudků v pracovněprávních sporech dotkl ve svém nálezu ze září 2008[127], který byl již zmiňován s ohledem na garanci ochrany práv nestranným a nezávislým soudem. Z tohoto nálezu jednoznačně vyplývá, že zaměstnanec má právo, aby skončení jeho pracovního poměru bylo řešeno před soudem a s tím souvisí i jeho právo navrhovat důkazy na podporu svých tvrzení. *„Ústavní soud - ačkoliv podobné úvahy přesahují předmět řízení vymezený ústavní stížností - v tomto směru konstatuje, že ve sporném řízení je třeba s takovým* (lékařským – pozn. autorky) *posudkem nakládat jako s kterýmkoliv jiným skutkovým podkladem; není nadán presumpcí správnosti, a soud proto nemůže z jeho obsahu vycházet ve smyslu § 135 odst. 2 občanského soudního řádu. Je důkazem, který soud hodnotí jako kterýkoliv jiný s tím, že* ***je na účastnících, jaké prostředky použijí ke zpochybnění posudkových závěrů.*** *“* Ústavní soud tedy připouští, že lékařský posudek, resp. posudkový závěr, bude v soudním řízení podroben bližšímu zkoumání, avšak je na účastnících řízení, jakým způsobem posudkové závěry zpochybní. Ten, kdo zpochybňuje posudkové závěry je v tomto případě žalobce - zaměstnanec. Je to zaměstnanec, kdo by měl své tvrzení podpořit návrhem důkazu. Zaměstnavatel nic nezpochybňuje. Zdá se, že Nejvyšší a Ústavní soud mají na věc poněkud odlišný názor. Závěry Nejvyššího soudu však jdou i proti základní zásadě občanského soudního řízení, a to že v něm všechny strany sporu mají důkazní povinnost, tedy povinnost ke svým žalobním tvrzením navrhnout důkazy. V této souvislosti je však nutné zmínit, že Nejvyšší soud v jeho úvahách vedla Úmluva Mezinárodní organizace práce o skončení pracovního poměru z roku 1982, která zaměstnanci značně ulehčuje v otázce dokazování. Toto ulehčení má být naplněno přenosem důkazního břemene ohledně existence výpovědního důvodu na zaměstnavatele či vlastním úsudkem soudu o existenci výpovědního důvodu na základě důkazů předložených oběma stranami sporu (nebo oběma těmito variantami současně). Jak již bylo výše zmíněno, nepovažuji za správné, že je toto pravidlo vykládáno tak, že zaměstnance netíží důkazní břemeno vůbec. Neznamená to přeci, že zaměstnavatel bude předkládat další a další důkazy, o kterých zaměstnanec vždy jen bude tvrdit, že s nimi nesouhlasí, což povede k potřebě důkazů nových (opět ze strany zaměstnavatele). Zaměstnavatel v tomto případě splnil důkazní povinnost ohledně existence důvodu skončení pracovního poměru – předložil lékařský posudek. Jak může

[127] Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 11/08 ze dne 23.9.2008.

k jeho zpochybnění vést pouhé důkazy nepodložené tvrzení zaměstnance o jeho správnosti? I když je zaměstnanec nepochybně v pracovněprávních vztazích slabší stranou, které je nutno poskytovat vyšší ochranu, taková nápomoc je už přílišná.

3.5. Následky nerespektování lékařského posudku

Problematikou potřebnosti lékařského posudku při výpovědi z pracovního poměru, resp. výpovědí z pracovního poměru bez lékařského posudku, se již zabývaly předchozí kapitoly. Shrnout to můžeme tak, že není jednoznačný názor na to, co by se stalo v případě doručení výpovědi postavené na samotném úsudku zaměstnavatele o zaměstnancově pozbytí zdravotní způsobilosti k práci. Dalo by se říci, že soudy jsou toho názoru, že lékařský posudek je k tomuto kroku potřeba, a navíc musí splňovat zákonné náležitosti. Někteří autoři však stojí proti takovému názoru, tj. že k výpovědi lze přistoupit i bez lékařského posudku (a tedy že je jeho právní úprava obsolentní[128]).

Zajímavá je však i problematika jistým způsobem opačného chování, a to postupu proti lékařskému posudku, jeho ignorace. Mějme situaci, kdy existuje podezření, že zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu určité práce. Zaměstnavatel dle zákona vyšle zaměstnance na mimořádnou lékařskou prohlídku za účelem potvrzení/vyvrácení své domněnky. Posudkový závěr vzešlý z této prohlídky bude znít „pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost“. Měla by následovat úvaha zaměstnavatele, zda nemůže převést zaměstnance na jinou práci, a případně úvaha o výpovědi, resp. výpověď by v takové situace měla neprodleně následovat. Snadno ale může nastat situace, že zaměstnanec by rád v pracovním poměru setrval, a to i na konkrétním, pro jeho zdraví nevhodném, pracovním místě. Zaměstnavateli by také více vyhovovalo neshánět nového pracovníka, který by stávajícího nahradil. Navíc práce je momentálně odváděna podle jeho představ (předpokládejme, že zdravotní stav zaměstnance nemá na pracovní výkonnost žádný negativní vliv, negativní vliv má pouze pracovní místo na zdravotní stav zaměstnance). Aby zůstaly strany spokojené, dohodnou se, že nebudou nic měnit. Je to přeci svobodné rozhodnutí zaměstnance, jakou práci chce vykonávat. Pouze on může rozhodovat o svém zdraví. Nebo tomu tak není?

V úvodní kapitole této práce je podrobněji rozebírána povinnost zaměstnavatelů v oblasti zdravotní péče o zaměstnance. Otázkou je, zda tato povinnost předčí svobodné

---

[128] Drápal in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 328.

rozhodnutí zaměstnance[129] a práce „na jeho riziko“. Článek 31 Listiny říká, že *„Každý má právo na ochranu zdraví. Občané mají na základě veřejného pojištění právo na bezplatnou zdravotní péči a na zdravotní pomůcky za podmínek, které stanoví zákon.“* Případ podobný výše popsané situaci, se v minulosti objevil i před Ústavním soudem. Zaměstnanec trval na svém dalším zaměstnání ochoten „vzít riziko na sebe“, a proto lékařský posudek o jeho nezpůsobilosti napadl mj. ústavní stížností. Ústavní soud se k věci vyjádřil následovně: *„V tomto smyslu je irelevantní úvaha stěžovatele, že došlo k porušení jeho základních práv, pokud si dobrovolně vybral práci horníka, a aniž by cítil jakékoliv obtíže, je rozhodnuto, že ji nemůže vykonávat. Výše citovaný čl. 31 Listiny je totiž nutno vykládat tak, že koncepce ochrany zdraví sice na jednu stranu vychází ze svobody každého člověka v jednání, kterým ovlivňuje své zdraví, na straně druhé je ovšem tato svoboda limitována situacemi, které se dotýkají práv druhých (např. ochrana před epidemiemi, závažnými nakažlivými chorobami). V těchto případech - přesahujících právní sféru individua - stát, vycházeje z principu proporcionality, chrání zdraví populace i proti vůli dotčených osob; s ohledem na ústavní odpovědnost státu na zajištění práv plynoucích z čl. 31 Listiny je na něm, jaké nástroje k jejich naplnění zvolí.“*[130] Je pochopitelné, že cílem státu je co nejvíce produktivních a zdravých občanů, a proto se snaží omezit zdravotní rizika, která mohou tyto faktory negativně ovlivnit. V případě, že zaměstnanec vykonává pro své zdraví nevhodnou práci, významně se zvyšuje riziko pracovního úrazu. Takový zaměstnanec se snadno může stát i trvale invalidním. Tento jev je pochopitelně pro stát nežádoucí, jelikož ten invalidní osoby finančně zabezpečuje.

Zaměstnavatel je v rámci své povinnosti péče o zdraví zaměstnanců povinen v podobných případech zakročit, ať už dosavadní stav vyhovuje oběma stranám, či nikoliv. Proporcionalitou mezi právem na svobodnou volbu povolání a jistým právem na ochranu zdraví (které je však někdy uskutečňováno i proti vůli adresáta – viz. příklad shora) se v minulosti zabýval i Nejvyšší správní soud, který dospěl k podobným závěrům, jako Ústavní: *„Ústavně garantované právo na ochranu zdraví je tedy v pracovněprávních vztazích zajištěno prostřednictvím povinností zákonem uložených zaměstnavateli, který rovněž nese za plnění těchto povinností odpovědnost.[…] Ochrana zdraví je zde zprostředkována přes třetí osobu, která musí činit, co jí zákon přikazuje, a zaměstnanec*

---

[129] Čl. 26 odst. 1 Listiny.
[130] Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 11/08 ze dne 23.9.2008.

nemůže jakkoliv účinně učinit právo na ochranu svého zdraví (které realizuje třetí osoba) zadatelným či zcizitelným v tom směru, že by jeho vůle mohla jakkoli ovlivnit postup zaměstnavatele, jenž je naopak povinen jeho zdraví chránit i proti jeho vůli. Zákon (zákoník práce) tak činí přímou vazbu pouze mezi zaměstnavatelem a odborným názorem lékaře, který si zaměstnavatel je povinen obstarat, aniž by ovšem takovýto posudek ukládal zaměstnavateli jakoukoli povinnost (ta plyne ze zákona, je-li naplněna hypotéza normy). Takováto konstrukce je ovšem navýsost logická, vezmeme-li v úvahu, jakým způsobem je definována zákoníkem práce zaměstnavatelova odpovědnost za škody na zdraví zaměstnance. Nelze připustit, aby zaměstnanec setrvával na své pracovní pozici tak dlouho, až dojde k trvalému poškození zdraví v důsledku výkonu určité práce za určitých podmínek, které jsou předvídatelné právě a jen z vůle zaměstnance. Zaměstnanec nemá žádné ústavně garantované právo, aby navždy za všech okolností mohl vykonávat práci, pro kterou uzavřel pracovní smlouvu. […] Z toho je nutno dovodit, že výpověď z pracovního poměru není a ani nemůže v žádném případě být porušením práva na svobodnou volnu povolání.“[131]

Lze uzavřít, že zaměstnavatel je rozhodně povinen monitorovat zdravotní stav svých zaměstnanců. Důvodem je i prosperita jeho vlastního podnikání, zejména ale tato povinnost plyne ze zákona, z povinnosti péče o zdraví zaměstnanců. Je správným postupem, že v případě podezření ohledně zdravotního stavu nechá zaměstnavatel vypracovat lékařský posudek. Správně nastavena je i povinnost zaměstnance lékařskou prohlídku podstoupit a poskytnout součinnost, i kdyby oprávněně či neoprávněně nesouhlasil. Komplikování a znepřehlednění celého postupu velmi extenzivním výkladem právní úpravy těchto lékařských posudků ze strany nejvyšších soudů však dle mého názoru není správnou cestou. Zaměstnavatel potřebuje k potvrzení svých podezření lékařský posudek. Ten by měl mít vyšší právní význam. V případě, že by zaměstnavatel nijak na zhoršení zdravotního stavu zaměstnanců nereagoval, zvyšuje riziko pracovního úrazu, prohlubuje případnou nemoc z povolání. Tento postup rozhodně není žádoucí. Pokud k takovému jednání přesto dochází, zaměstnavatel se vystavuje riziku sankce, jelikož porušuje §103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce: *„Zaměstnavatel je povinen a) nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by*

[131] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR sp. zn. 6 Ads 82/2006-85 ze dne 26.3.2008.

neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti, ". Pokuta za přestupek[132] může dosahovat až 3 milionů Kč.[133] Bohužel současná judikatura Nejvyššího soudu vnáší do problematiky právního významu lékařských posudků značnou nejistotu. Zaměstnavatele to často dostává do situace, kdy se musí rozhodnout, zda na jedné straně nechat zpracovat lékařský posudek, na jeho základě přistoupit k výpovědi a podstoupit riziko, že pokud se věc dostane k soudu, může být taková výpověď neplatná. Nebo naopak zda lékařský posudek ignorovat, či ho nenechat vůbec zpracovat, a věc „neřešit"; pak ho však může postihnout tučná sankce.

[132] §92h odst. 4 písm. n) zák. č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví.
[133] §92h odst. 9 písm. a) zák. č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví.

3.6. Výpověď podmíněná posudkem – ano, či ne? Právní úprava v Německu a na Slovensku

Je evidentní, že současná česká právní úprava lékařských posudků při skončení pracovního poměru, tedy povinnost jejich vyhotovení, avšak zároveň (ve většině případů) nulová použitelnost u soudu, není v pořádku. Jde zejména o rozpor se zásadou právní jistoty zaměstnavatelů. K řešení této nežádoucí situace můžeme hledat inspiraci v jiných státech Evropské unie, např. hned u našich sousedů. Přibližme si tedy právní úpravu Spolkové republiky Německo a úpravu na Slovensku, jež představují dva protipóly možného řešení.

Prameny pracovního práva v Německu jsou především Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) – občanský zákoník, Arbeitszeitgesetz – zákon o pracovní době, Arbeitsgerichtsgesetz – zákon o pracovních soudech a Kündigungsschutzgesetz – zákon o ochraně při výpovědi. Úprava skončení pracovního poměru se od té české do značné míry liší. Základní zásadou je stejně jako u nás ochrana slabší strany – zaměstnance, avšak dle názoru autorky je tato do právních předpisů promítnuta méně než v České republice. Takovým rozdílem je např. zúžení okruhu zaměstnanců, na které se bude vztahovat zákon o ochraně před propuštěním (k tomu více viz. níže).

Obecně platí, že se zaměstnancem může být ukončen pracovní poměr, pokud pro to existuje určitý důvod.[134] Pro některé zaměstnance se navíc uplatňuje ochrana před výpovědí, kterou upravuje zákon o ochraně při výpovědi *(Kündigungsschutzgesetz)*. Podle tohoto zákona bude ukončení pracovního poměru platné jen tehdy, bude-li sociálně opodstatněno. Sociální opodstatněnost je tu v případě, že je příčinou skončení PP důvod

- v osobě zaměstnance, nebo
- v chování zaměstnance, nebo
- jsou důvodem organizační změny zaměstnavatele.[135]

---

[134] Magotsch a Kremp in: KIRCHNER, J., KREMP, P. R., MAGOTSCH, M. *Key aspects of German employment and labour law.* Berlin: Springer, 2010, s. 135.

[135] Kündigungsschutzgesetz - §1 odst. 2: *„Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.“.*

Z našeho pohledu je ovšem nejzajímavější úprava výpovědi z pracovního poměru z důvodů v osobě zaměstnance. Opodstatněná bude taková výpověď, která bude zaměstnanci dána proto, že ztratil způsobilost dále plnit závazky z pracovní smlouvy, tedy způsobilost k práci. Dále musí být kumulativně splněny 3 podmínky, a to, že:

- lze důvodně předpokládat, že zaměstnanec v dohledné budoucnosti nenabude způsobilost zpět,
- z důvodu ztráty způsobilosti zaměstnance utrpěl zaměstnavatel závažnou újmu (např. ztrátu zákazníků nebo zpomalení výroby),
- zájmy na straně zaměstnavatele převažují nad zájmy na straně zaměstnance.

Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou pozici (i např. v jiné části podniku), pokud má takovou k dispozici, tj. výpověď je až to poslední řešení (tzv. *ultima ratio*). Navíc platí, že pokud zaměstnanec nenese na příčině výpovědi vinu, není třeba ho na možnost výpovědi upozorňovat výzvou.[136]

Mezi nejčastější důvody v osobě zaměstnance řadíme mj. nemoci a zhoršení zdravotního stavu zaměstnance. Patří sem jak dlouhodobá nemoc, pro kterou zaměstnanec nedochází do práce (minimální požadovaná délka není zákonem stanovena, judikatura pouze stanovuje, že 18 měsíců je dostatečných), tak častější kratší (dle judikatury jde o 15-25 % z pracovní doby za poslední 3 roky[137]) absence z důvodu zdravotního stavu, pro které má zaměstnavatel důvodně za to, že se budou v budoucnosti opakovat. Podmínkou je, že nelze předpokládat, že by zdravotní stav zaměstnance v dohledné budoucnosti zlepšil. Pokud taková situace nastane a zaměstnavatel se rozhodne přistoupit k výpovědi, není žádný právní předpis, který by mu ukládal povinnost nechat vypracovat lékařský posudek o zdravotním stavu zaměstnance. V případě, že dojde ke sporu o platnost výpovědi, i v SRN samozřejmě platí, že důkazní břemeno bude ležet na zaměstnavateli, a že tedy on musí dokázat, že výpověď je odůvodněná. Je na něm, jaké důkazní prostředky použije, pro soud však bude zřejmě určující četnost a délka absencí a dále skutečnost, že zdravotní stav zaměstnance se v dohledné době nezlepší natolik, aby mohl dál práci vykonávat. Většinou však dochází

[136] Magotsch a Kremp in: KIRCHNER, J., KREMP, P. R., MAGOTSCH, M. *Key aspects of German employment and labour law.* Berlin: Springer, 2010, s. 139.
[137] Tamtéž, s. 140.

k rozvázání pracovního poměru dohodou a díky tomu spory o neplatnost výpovědi nejsou v Německu tak časté.

Bohužel, jak již bylo zmíněno, tento zákon se nevztahuje obecně na všechny zaměstnance. Podmínkou je, aby měl zaměstnavatel více než 10 zaměstnanců a zároveň musí být zaměstnavatel v pracovním poměru déle než 6 měsíců. Pokud není splněna byť jen jedna z uvedených podmínek, zákon se na pracovní poměr nevztahuje, což znamená, že tento může být skončen kdykoli. Může nastat i situace, že pro to nebude ani určitý důvod. Zaměstnavatel přesto skončí pracovní poměr platně. Je limitován pouze veřejným pořádkem (např. pokud je výpověď postavena na diskriminačním základě) – jedině v tomto případě bude mít zaměstnanec u soudu reálnou šanci, že bude výpověď prohlášena za neplatnou. Právní úprava je proto velice výhodná pro drobné podnikatele. Ovšem stejně jako u nás se vždy uplatní zákaz výpovědi v ochranné době (těhotná zaměstnankyně, zaměstnanci na mateřské/rodičovské dovolené, těžce hendikepovaní zaměstnanci apod.).

Výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru je nutno vyhotovit písemně a originál s podpisem oprávněné osoby doručit zaměstnanci. Doručení prostřednictvím emailu s elektronickým podpisem není dostatečné a výpověď (okamžité zrušení) by byla neplatná. Rozdílně je však upravena výpovědní doba, která se přímo úměrně prodlužuje s dosavadní délkou pracovního poměru.[138] Minimální délka výpovědní doby je však zákonem stanovena na 1 měsíc. Stejně jako v České republice platí povinnost projednat skončení pracovního poměru s odborovou organizací, pokud je tato zřízena. Tato povinnost však, na rozdíl od naší úpravy, platí i v případě zrušení ve zkušební době.

Pokud není uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru, bývá dále v praxi častá výpověď s možností převedení na jinou práci. V takové listině zaměstnavatel dává zaměstnanci výpověď, avšak pokud by měl zaměstnanec zájem na dalším trvání pracovního poměru za jiných podmínek, nabízí mu jiné pracovní místo. Je na zaměstnanci, jak se rozhodne. Judikatura však brání zaměstnavatelům zneužívat tohoto institutu k pouhému snížení mzdy – takový krok je povolen pouze tehdy, hrozí-li

[138] Pokud trvá pracovní poměru déle než 20 let, pak trvá výpovědní doba 7 měsíců, což je nejdelší zákonné trvání.

zaměstnavateli bankrot. V Německu je tedy mnohem snazší ukončit pracovní poměr než snížit zaměstnanci mzdu.[139]

Naprosto odlišná právní úprava ohledně lékařských posudků existuje ve Slovenské republice. Tamní zákonník práce[140] ve svém §63 odst. 1 písm. c) uvádí naší právní úpravě velmi podobný[141] výpovědní důvod pro zdravotní stav zaměstnance: *„Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak […] c) zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva“*. Slovenská právní úprava počítá s vyhotovením lékařského posudku stejně jako právní úprava česká. Dalo by se říci, že znění norem ohledně tohoto výpovědního důvodu je téměř totožné. Co však není totožné je výklad těchto ustanovení. Oproti výkladu českému, který byl dopodrobna rozebírán v předchozích kapitolách této práce, je ten slovenský blízký prostému jazykovému výkladu. Slovenská doktrína vykládá ustanovení tak, že samotné zdravotní důvody na straně zaměstnance nejsou pro výpověď právně relevantní. Musí být spojeny s lékařským posudkem. Pokud nebude zdravotní stav posouzen v lékařském posudku, zaměstnavatel nemůže přistoupit k výpovědi dle §63 odst. 1 písm. c), a to ani tehdy, pokud není zaměstnanec schopen dále práci vykonávat vzhledem ke zdravotnímu stavu (nebo pokud sám přestal práci vykonávat z důvodu ochrany svého zdraví).[142] Je tedy nutno respektovat znění zákona a lékařský posudek nechat vyhotovit, jinak nelze k výpovědi ze zdravotních důvodů přistoupit.[143] Lékařský posudek musí být samozřejmě platný v době výpovědi a musí se týkat konkrétní činnosti, kterou zaměstnanec vykonává (tedy musí z něj být patrno, že právě tento druh práce smí/nesmí zaměstnanec dále vykonávat). Stejně jako u nás vydávají tyto posudky speciální zdravotnická zařízení a náklady na jejich pořízení hradí zaměstnavatel.

---

[139] Magotsch a Kremp in: KIRCHNER, J., KREMP, P. R., MAGOTSCH, M. *Key aspects of German employment and labour law.* Berlin: Springer, 2010, s. 149.
[140] Zák. č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce.
[141] §52 písm. d) a e) zákoníku práce.
[142] Barancová in: BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár.* 1. vydanie. Bratislava: C.H. Beck, 2017, s. 612.
[143] RYBÁROVÁ, M., VOJNÁROVÁ, A., MAČUHA, M. *Komentovaný zákonník práce s príkladmi.* Bratislava: Epos, 2017, s. 155.

Jak je vidno, slovenský lékařský posudek je nezbytnou podmínkou k výpovědi ze zdravotních důvodů. Nejde o pouhé dobrozdání o zdravotním stavu zaměstnance, nýbrž je právně relevantním dokumentem, který je pro své adresáty závazný. Jeho význam při skončení pracovního poměru je značný a judikatura toto respektuje.

Dalo by se říci, že právní stav v České republice představuje takový hybrid výše uvedených právních úprav, kdy na jednu stranu posudek vyžaduje, avšak pro soudy je ve většině případů nezávazný, nepodstatný. Z důvodu posílení právní jistoty a uvedení věci na pravou míru bychom si měli stanovit jasná pravidla, a tedy vydat se jednou z výše uvedených cest. Nebo alespoň takovou cestou, která zaručí adresátům právních norem, že pokud učiní vše, co jim zákon ukládá, budou úspěšní i v soudním sporu.

Závěr

Zaměstnavatel je povinen sledovat a v mezích zákona chránit zdraví svých zaměstnanců – slabší strany pracovněprávního vztahu. Za tím účelem je nutné, aby byl jejich zdravotní stav monitorován a zaměstnavatel tak mohl případně rychle a efektivně zakročit. K monitoringu slouží mj. pracovnělékařské prohlídky, jejichž zajišťování řadíme do tzv. pracovnělékařských služeb. Zákon o specifických zdravotních službách obsahuje komplexní úpravu pracovnělékařských služeb. Kromě například nároků na poskytovatele pracovnělékařských služeb, zde najdeme také úpravu pracovnělékařských posudků. Zákon popisuje proces jejich vydávání od žádosti přes provedení lékařské prohlídky po vypracování posudku. Zákonná úprava připouští přezkum posudku v rámci autoremedury, tj. lékařem, který jej vydal; případně je stěžovatel oprávněn obrátit se na krajský úřad. Bohužel posudek není správním rozhodnutím a není tedy možný přezkum správními soudy na základě žaloby proti rozhodnutí správního orgánu. Tento závěr potvrdil i Nejvyšší správní soud v roce 2007 a 2008. Mohlo by se tedy zdát, že lékařský posudek vydaný v souvislosti s pracovněprávními vztahy není soudem přezkoumatelný. Ústavní soud však veden zásadou práva osoby na posouzení věci nezávislým a nestranným soudem dospěl v roce 2008 k závěru, že posudek může být přezkoumán v rámci civilního řízení o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, která z posudku vychází.

Lékařský posudek hraje velmi významnou roli při vzniku pracovního poměru. Novela účinná od 1. listopadu 2017 upravila povinnost nechat zpracovat lékařský posudek (resp. vyslat zaměstnance na vstupní lékařskou prohlídku), kdy nově platí, že tento musí být k dispozici před vznikem pracovního poměru. Předchozí právní úprava vyžadovala vstupní prohlídku před uzavřením pracovní smlouvy. Ačkoli se změna na první pohled nezdá býti významnou, každá z právních úprav má jiné důsledky. Pokud bychom rozebrali jednotlivá časová znění příslušného ustanovení z hlediska teorie, dospěli bychom ke zcela odlišným závěrům.

Pokud jde o znění do 31.10.2017, z výkladu ustanovení vyplývá, že nelze uzavřít pracovní smlouvu, aniž by zaměstnavatel předtím zajistil provedení vstupní lékařské prohlídky. Respektive nelze takovou smlouvu uzavřít platně. Podle zákona o specifických

zdravotních službách platí, že pokud se zaměstnanec nepodrobí lékařské prohlídce, má se za zdravotně nezpůsobilého. Tato fikce způsobí, že v okamžiku, kdy je smlouva uzavírána, je vlastně uzavírána s práce neschopným zaměstnancem, kdy zároveň platí, že tento nedostatek již není možné zhojit (např. následným provedením prohlídky). Právní fikce strany dostane do situace, jako by např. byla uzavírána pracovní smlouva na místo řidiče, avšak se slepým uchazečem. Z hlediska teorie jde o počáteční nemožnost plnění, která podle občanského zákoníku způsobuje absolutní neplatnost právního jednání. Podle některých autorů tedy v takovém případě nemohl vzniknout pracovní poměr, jelikož zde neexistovala platná pracovní smlouva. Pokud však přesto zaměstnavatel zaměstnanci práci přiděloval, existoval mezi nimi tzv. faktický pracovní poměr, který však není právem chráněn jako poměr pracovní. Zaměstnanec má pouze nárok na odměnu za práci, kterou pro zaměstnavatele vykonal. Omezené výpovědní důvody či výpovědní doba se však již neuplatní. V takovém případě lze uvažovat i o tom, že by mezi stranami vzniklo bezdůvodné obohacení, avšak strany jsou fakticky vyrovnány.

Objevují se však i opačné názory, a to, že z důvodu ochrany zaměstnance nepřipadá v úvahu, že by byla pracovní smlouva neplatná. V situaci, kdy by neplatnost smlouvy navíc způsobil výhradně zaměstnavatel, musí existovat jakási „úniková klauzule“. Takové jednání zaměstnavatele rozhodně nesmí být zaměstnanci na újmu. Podle této teorie je zároveň možné zhojit vadu následným absolvováním vstupní lékařské prohlídky. Takový přístup je rozhodně pro zaměstnance příznivější, jelikož chrání jeho pracovní poměr, jeho zdroj obživy. Jelikož celé pracovní právo stojí na ochraně zaměstnance jako slabší strany, zdá se toto chápání správnějším. Počáteční nemožnost plnění stojí v této situaci na právním základě, ne na faktickém – jedná se o právní fikci zdravotní nezpůsobilosti. Proto by neměla ústit v neplatnost pracovního poměru. V této konkrétní situaci navíc dle mého názoru nelze s nesplněním podmínky veřejného práva spojovat neplatnost soukromoprávního vztahu.

Současné znění zákoníku práce však nově vyžaduje vstupní prohlídky až před vznikem pracovního poměru, tj. dnem sjednaným v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce. Dle názoru autorky práce není z tohoto důvodu již pracovní smlouva na vstupní lékařskou prohlídku vázána a pokud splňuje další náležitosti, bude vždy platným jednáním. Samozřejmě ani nyní nelze povinnost vstupních prohlídek ignorovat, jelikož stále platí,

že zaměstnanec bez lékařského posudku není zdravotně způsobilý. Zaměstnavatel se pak dopouští přestupku, když takovému zaměstnanci přiděluje práci.

Zákonodárce zmíněnou novelou rozhodně posunul věc tím správným směrem. Nelze připustit, aby se zaměstnanci strachovali o své místo bez vlastního zavinění a jen z „teoretických právních“ důvodů.

Co však zmíněná novela opět nevyřešila, stejně jako její předchůdkyně, je v praxi nejasná právní úprava lékařských posudků při skončení pracovního poměru. Zákon dovoluje zaměstnavateli přistoupit k výpovědi mj. v případě, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k vykonávané práci. Zdánlivě jasné ustanovení však v praxi působí potíže především proto, že judikatura potřebnost lékařských posudků plynoucí z jazykového výkladu interpretuje poněkud odlišně.

Zpočátku se civilní soudy klonily k výkladu, že lékařský posudek je pro přistoupení k výpovědi nezbytný, braly jeho závěry za konečné. Pokud tedy byl vyhotoven, netrpěl formálními nedostatky a měl negativní závěr, zaměstnavatel na základě něj přistoupil k výpovědi, splnil zákonné požadavky. Obrat v chápání této problematiky však učinil Ústavní soud v roce 2008, kdy judikoval, že posudek je možno podrobit přezkumu v rámci civilních řízení, jelikož je právem každého, aby byla jeho věc posouzena nezávislým a nestranným soudem. V podstatě dané ustanovení zákoníku práce vykládá Ústavní soud tak, že lékařský posudek nemusí obsahovat konečný závěr o zdravotním stavu zaměstnance, jelikož tento bude teprve zjišťován v rámci civilního řízení o neplatnost výpovědi na tomto posudku postavené. Nejvyšší soud s výkladem Ústavního soudu nesouhlasil a po zmíněném nálezu se snažil držet svého předchozího názoru. Po následném „upozornění“ ze strany Ústavního soudu však byl nucen své názory přehodnotit. Že se tak stalo, dokládá stěžejní rozsudek z 29. ledna 2016, kdy je vysloveno, že lékařský posudek je pouhé dobrozdání o zdravotním stavu zaměstnance, a pokud jsou v soudním řízení zpochybněny jeho závěry, bude soud nalézat pravý zdravotní stav zaměstnance znovu, především prostřednictvím znaleckých posudků. K takovému novému zkoumání zdravotního stavu zaměstnance dojde velice snadno, jelikož vždy tu bude zaměstnanec, iniciátor soudního sporu, který nebude s posudkem souhlasit.

Lékařský posudek bude u soudu nahrazen posudkem znaleckým; sám tedy nebude hrát absolutně žádnou roli.

Dostáváme se až k absurdním závěrům, a to že by bylo možné přistoupit k výpovědi i bez vyhotovení lékařského posudku, jelikož tak či tak bude v případném soudním sporu zdravotní stav zaměstnance přezkoumáván. Není pak celá úprava lékařských posudků při skončení pracovního poměru obsolentní? Domnívám se, že podobné absurdity nebyly zamýšleny, ani jedním z našich nejvyšších soudů (Nejvyšší soud však byl k takovému výkladu dle autorky práce spíše přiměn). Tato interpretace jde proti textu zákona. Celkově se zdá, že soudní praxe jde proti znění zákona. Tento stav je však více než nežádoucí! Z hlediska principu právní jistoty je současná situace jednoznačně špatná. Právo má adresátům garantovat, že pokud dle něj postupují, jsou stranou, která obhájí svůj postup i u soudu. Jak je možné, že zaměstnavatel, jenž postupoval dle zákoníku práce, pak nemusí být v soudním sporu úspěšný z výše uvedených důvodů? Takový stav jen vzbuzuje obavy zaměstnavatelů ukončit pracovní poměr ze zdravotních důvodů zaměstnance, jelikož se nemohou na lékařské posudky spolehnout.

Poněkud nepochopitelné se tedy zdá, že i když byl zákoník práce od doby vydání zmíněných rozhodnutí mnohokrát novelizován, nikdy nebylo přistoupeno ke změně předmětných ustanovení. Zákonodárce stále nechává situaci nejasnou, nechává jít judikaturu proti zákonu, resp. zákon proti judikatuře. Právní jistotě především zaměstnavatelů to jednoznačně nepřidá.

Namístě je v každém případě novelizace znění tohoto výpovědního důvodu v zákoníku práce. Proč nechat situaci takto nevyváženou *(v neprospěch zaměstnavatele)*, když na jednu stranu připouštíme znovunalézání zdravotního stavu zaměstnance i přes lékařský posudek, avšak přesto jeho existenci požadujeme?

Je dobré zmínit, že situace by mohla být vyřešena i samotným Ústavním soudem, jelikož to byl právě on, kdo vykládal lékařský posudek jako dobrozdání. Svůj výklad tehdy podpořil obhajobou ústavního práva na soudní ochranu, jež náleží zaměstnanci a nelze mu jej upřít. Je však důležité si uvědomit, že v tomto případě proti sobě stojí dvě ústavní práva. Nejde pouze o zaměstnancovo právo na soudní ochranu, ještě je nutné vzít v úvahu princip právní jistoty, který se váže k zaměstnavateli. Jednotlivá ústavní práva se v praxi často dostávají do kolize, a proto je nutné, aby Ústavní soud při svém

rozhodování podrobil tato práva testu proporcionality. Jak moc je závažný zásah do práva zaměstnavatele oproti zásahu do práva zaměstnance? Ústavní soud se v roce 2008 přiklonil k právu na soudní ochranu, avšak situace by byla naprosto odlišná, pokud by upřednostnil princip právní jistoty. V průběhu času se vyvíjí i judikatura, není tedy vyloučeno, že by v budoucnu Ústavní soud pohled na věc změnil a učinil z lékařských posudků vydávaných při skončení pracovního poměru právně relevantní dokumenty. To však zákonodárce v zásadě nemůže ovlivnit.

Z hlediska legislativy ovšem také existuje několik cest, kterými se lze vydat. Příklad je možno spatřovat ve slovenské úpravě, která je naší velmi podobná, až na to, že lékařský posudek je zde brán jako závazný dokument. Odpovídá to pojetí posudku civilními soudy před zmiňovaným „zásahem“ Ústavního soudu. Lékařský posudek by již nebyl pouhé dobrozdání, nýbrž by byl právně závazný. Soud by k němu přistupoval jako k hotové věci. Nicméně v současné době Ústavním soudem chráněné právo na posouzení věci nezávislým a nestranným soudem nelze brát na lehkou váhu, proto by současně bylo nutno z posudku udělat správní rozhodnutí. Jistě lze argumentovat, že lékař není státním orgánem, ale krajský úřad přezkoumávající jeho posudek již státním orgánem bezesporu je. Úřad by nově mít možnost zkoumaný posudek i změnit (dnes má pravomoc jej jen potvrdit nebo zrušit). Se správním rozhodnutím souvisí následná možnost jeho přezkumu ve správním soudnictví. Nově by nebylo namístě namítat, že proti posudku není možná žádná soudní obrana. Taková komplexní změna by jistě posílila právní jistotu adresátů příslušných norem, a rozhodně nejde jen o zaměstnavatele (za stavu, kdy je lékařský posudek užíván i zaměstnancem k okamžitému zrušení pracovního poměru ze zdravotních důvodů). Popsaný krok by však měl nejeden háček. Bylo by poněkud složité, až nemožné, vyvrátit argument, že lékařský posudek není správním rozhodnutím v materiálním slova smyslu. I přesto, že by mohlo být předmětem přezkumu až rozhodnutí krajského úřadu, stále by toto neupravovalo práva a povinnosti v oboru veřejné správy, nýbrž by se nadále jednalo o práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu. Pro přezkum ve správním soudnictví by to byla zásadní překážka, nehledě na to, že pokud bychom takový přezkum připustili, problém by se pouze přesunul z civilního do správního soudnictví. Nově by věc řešil správní soud, který by však postupoval obdobně jako soudy občanskoprávní, tj. ke zjištění skutečného zdravotního stavu zaměstnance by povolal soudního znalce. Rozdíl by zůstal jen v tom,

že by šlo o řízení o neplatnost lékařského posudku (či spíše rozhodnutí krajského úřadu o jeho přezkumu – před podáním správní žaloby je totiž nutno využít všechny možné opravné prostředky) oproti řízení o neplatnost výpovědi. Věc by byla stále finančně a především časově nákladná.

Další možnou cestou je na posudky úplně rezignovat a nechat posouzení zdravotního stavu zaměstnance na úvaze zaměstnavatele. Bude na něm, jak se ke skutečnému zdravotnímu stavu zaměstnance dobere. Ostatně u soudu je to zaměstnavatel, koho tíží důkazní břemeno. Soud pak zhodnotí navržené důkazy (třeba i lékařský posudek, což by byl důkaz jako každý jiný) a věc bude spravedlivě rozsouzena. Tomu odpovídá i zmiňované Drápalovo nové pojetí této problematiky (viz. článek 3.2 této práce), tj. že je možné přistoupit k výpovědi z pracovního poměru bez lékařského posudku. Podobná koncepce platí v Německu. Je však na zváženou, zda by takový skok, tedy absolutní vypuštění povinnosti nechat vyhotovit lékařské posudky z právní úpravy skončení pracovního poměru, nebyl až příliš razantní, když dosavadní běžnou praxí je zadávání posudků lékařům. Nicméně podle autorky práce by tato cesta byla tou nejvhodnější. Zaměstnanci by se dostalo práva na soudní ochranu a zároveň, po vypuštění dotčené povinnosti ke zpracování lékařského posudku (a zároveň případného rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává) z příslušných zákonných ustanovení, by odpadla nadbytečná fáze. Minimalistickou variantou by bylo udělat z povinnosti zpracování lékařského posudku jen dobrovolnou možnost, která by sloužila jen pro nezávaznou orientaci dotčených stran při výpovědi. Bylo by na zvážení stran, zejm. na zaměstnavateli, pokud uvažuje o výpovědi, zda pro své přesvědčení o pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance takové dobrozdání potřebuje, nebo zda se spolehne na znalecké zkoumání v případném soudním řízení.

Dle autorky práce se dá uzavřít, že úprava lékařských posudků při skončení pracovního poměru je za současného právního stavu obsolentní. I přesto, že existují opačné názory, faktem je, že zákon upravuje institut, který nemá před soudem prakticky žádnou váhu. O to více nemá žádnou váhu přezkum posudku krajským úřadem – úprava tohoto přezkumu a s ní související zátěž státní správy je zbytečná, když u soudu také neobstojí. Zdá se, že se jedná pouze o obsolentní úpravu přezkumu dokumentu, jehož vlastní úprava je taktéž obsolentní.

Je na zákonodárci, kterou cestou by se vydal. Právní úprava by však neměla zůstávat v současném stavu. Z hlediska právní jistoty, jako základní zásady práva, je namístě přijmout lékařský posudek jako právně relevantní dokument se vším všudy, a nebo se rozhodnout pro jeho kompletní vypuštění z předmětných ustanovení, či jej pouze alespoň změnit na dobrovolný.

Seznam použitých zkratek

ZP, zákoník práce - zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

ZSZS, zákon o specifických zdravotních službách - zák. č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

občanský zákoník – zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

občanský soudní řád – zák. č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

NS – Nejvyšší soud České republiky

Listina - Usnesení č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky

PP – pracovní poměr

nejvyšší soudy – užíváno společně pro Ústavní soud ČR, Nejvyšší soud ČR a Nejvyšší správní soud ČR

Seznam použitých zdrojů

Seznam použité literatury

1. BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015. 1610 s., ISBN 978-80-7400-290-8
2. BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár.* 1. vydanie. Bratislava: C.H. Beck, 2017, 1424 s., ISBN 978-80-89603-53-4
3. HAVLÍČKOVÁ, B. *Kompendium judikatury/ZDR IV. Posudkové lékařství.* Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2017, s. 200, ISBN 978-80-7552-525-3
4. DOLEŽÍLEK, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru.* 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015, s. 392, ISBN 978-80-7478-886-4
5. KUKLOVÁ, D., ŠUBRT, B. *Povinnosti zaměstnavatele v oblasti zdravotní péče o zaměstnance.* 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2002, s. 351, ISBN 80-7263-127-6
6. TOMŠEJ, J. *Pracovnělékařské služby.* 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018. s. 164, ISBN 978-80-7552-955-8
7. ŠUBRT, B., TUČEK, M. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů.* Olomouc: ANAG, 2013, s. 327, ISBN 978-80-7263-820-8
8. ŠUBRT, B., TUČEK, M. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů.* 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 423, ISBN 978-80-7554-106-2
9. NEŠČÁKOVÁ, L. *Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance.* 1. vydání. Praha: Grada, 2013, s. 176, ISBN 978-80-247-4038-6
10. NEŠČÁKOVÁ, L., MARELOVÁ, L. *Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony.* 1. vydání. Praha: Grada, 2013, s. 248. ISBN 978-80-247-4622-7
11. STÝBLO, J. a kol. *Abeceda personalisty 2018.* 8. vydání. ANAG, 2018, s. 576. ISBN 978-80-7554-120-8
12. HLOUŠKOVÁ, P. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 2. 2018.* Olomouc: ANAG, 2018, s. 1296. ISBN 978-80-7554-115-4
13. BEZOUŠKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení nového občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014.* 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 1064, ISBN 978-80-7263-857-4

14. BEZOUŠKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení nového občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 3. 2018.* 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2018, s. 879. ISBN 978-80-7554-132-1
15. PICHRT, J., DRÁPAL, L. a kol. *Případové studie pracovněprávní.* 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 481., ISBN 978-80-7400-582-4
16. NEUGEBAUER, T. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli, o čem je současná BOZP.* 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 380, ISBN 978-80-7552-106-4
17. ELIÁŠ, J., BRIM, L., ADAMOVÁ, H. *Bezdůvodné obohacení.* Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2016, s. 252, ISBN 978-80-7552-407-2
18. KIRCHNER, J., KREMP, P. R., MAGOTSCH, M. *Key aspects of German employment and labour law.* Berlin: Springer, 2010, s. 343, ISBN 978-3-642-00677-7
19. RYBÁROVÁ, M., VOJNÁROVÁ, A., MAČUHA, M. *Komentovaný zákonník práce s príkladmi.* Bratislava: Epos, 2017, s. 590, ISBN 978-80-562-0183-1

Seznam použitých internetových zdrojů

1. důvodová zpráva k zák. č. 372/2011 Sb., dostupná z http://www.psp.cz/doc/pdf/00/07/26/00072665.pdf [cit. dne 12.6.2018]
2. důvodová zpráva k zák. č. 373/2011 Sb., dostupná z http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=407&CT1=0 [cit. dne 1.7.2018]
3. důvodová zpráva k zák. č. 373/2011 Sb., dostupná z http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=4&CT=1153&CT1=0 [cit. dne 18.7.2018]
4. důvodová zpráva k zák. č. 202/2017 Sb., dostupná z http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=874&CT1=0 [cit. dne 5.8.2018]
5. Výkladová stanoviska AKV - Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovní vztahy, stanovisko IX/6 ze dne 23.11.2012, dostupné na www.volny.cz/akv [cit. dne 17.7.2018]
6. KLUSOVÁ, E., ŠOLC, D. *Připravované změny pracovnělékařských služeb – část II.*, dostupné z https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/pripravovane-zmeny-pracovnelekarskych-sluzeb-cast-ii [cit. dne 18.7.2018]
7. ŽILOVÁ, D. *Jak má vypadat lékařský posudek zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance? Musí být uveden důvod!*, dostupné z https://byznys.ihned.cz/zakony-firma-a-zamestnanci/c1-61944780-jak-ma-vypadat-lekarsky-posudek-zdravotni-nezpusobilosti-zamestnance-musi-byt-uveden-duvod [cit. dne 18.7.2018]
8. FUKA, J. *K některým otázkám ohledně úpravy pracovnělékařských služeb*, dostupné z https://www.epravo.cz/top/clanky/k-nekterym-otazkam-ohledne-upravy-pracovnelekarskych-sluzeb-83681.html [cit. dne 10.8.2018]
9. Stanovisko Ministerstva zdravotnictví K přechodnému opatření §98 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb., dostupné z http://www.mzcr.cz/Legislativa/dokumenty/stanovisko-k-prechodnemu-opatreni-98-odst1_6099_11.html [cit. dne 10.8.2018]
10. ZUKLÍNOVÁ, M. *Hlavní důvody neplatnosti právního jednání – I.*, dostupné z https://www.pravniprostor.cz/clanky/rekodifikace/hlavni-duvody-neplatnosti-pravniho-jednani-i [cit. dne 10.8.2018]

11. TOMŠEJ, J. *Novela předpisů o pracovnělékařských službách*, dostupné z https://www.spolpracsoc.cz/files/2018/04/Tom%C5%A1ej-Novela-p%C5%99edpis%C5%AF-o-pracovn%C4%9Bl%C3%A9ka%C5%99sk%C3%BDch-slu%C5%BEb%C3%A1ch.pdf [cit. dne 30.8.2018]

Seznam použitých právních předpisů

1. zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
2. zák. č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů
3. zák. č. 150/2002 Sb., soudní řád správní
4. zák. č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů
5. zák. č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách)
6. zák. č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
7. zák. č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce
8. vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 o specifických zdravotních službách (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče)
9. vyhláška č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci, ve znění pozdějších předpisů
10. vyhláška č. 432/2003 Sb., Vyhláška, 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
11. vyhláška ministra zahraničních věcí č. 145/1988 Sb., o Úmluvě o závodních zdravotních službách (č. 161)
12. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158, o skončení pracovního poměru, dostupná z http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158 [cit. dne 18.7.2018]
13. směrnice Ministerstva zdravotnictví č. 49/1967, o posuzování zdravotní způsobilosti k práci, ze dne 16.12.1967, dostupná z http://www.guard7.cz/files/pdf/smer_mz_67-049.pdf [cit. dne 30.8.2018]
14. *Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2509) geändert worden ist*, zákon o ochraně při výpovědi, SRN,

dostupný z https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/KSchG.pdf [cit. dne 7.9.2018]

15. *Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 12. Juli 2018 (BGBl. I S. 1151) geändert worden ist*, občanský zákoník, SRN, dostupný z https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/BGB.pdf [cit. dne 7.9.2018]

Seznam použité judikatury

1. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2014/2000 ze dne 29.8.2001
2. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR sp. zn. 4 Ads 81/2005-125 ze dne 20.9.2007
3. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR sp. zn. 6 Ads 82/2006-85 ze dne 26.3.2008
4. Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 11/08 ze dne 23.9.2008
5. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4736/2009 ze dne 9.12.2010
6. Usnesení Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 610/11 ze dne 17.3.2011
7. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2785/2010 ze dne 4.10.2011
8. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1573/2012 ze dne 11.6.2013
9. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2669/2012 ze dne 4.9.2013
10. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1775/2013 ze dne 20.11.2013
11. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 224/2013 ze dne 16.12.2013
12. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1469/2013 ze dne 26.2.2014
13. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3042/2013 ze dne 19.8.2014
14. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4118/2013 ze dne 15.1.2015
15. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1424/2014 ze dne 26.5.2015
16. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2866/2014 ze dne 11.6.2015
17. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 839/2015 ze dne 17.12.2015
18. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1804/2015 ze dne 29.1.2016
19. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4885/2014 ze dne 2.2.2016
20. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 727/2015 ze dne 16.2.2016
21. Usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2398/2015 ze dne 19.2.2016
22. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4972/2015 ze dne 4.5.2016
23. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 5189/2015 ze dne 11.7.2016
24. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 5557/2015 ze dne 11.7.2016
25. Usnesení Okresního soudu v Klatovech č.j. 7 C 174/2014-171 ze dne 5.10.2016
26. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1276/2016 ze dne 3.11.2016
27. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR sp. zn. 2 As 225/2016-36 ze dne 15.12.2016
28. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 264/2016 ze dne 23.2.2017

29. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 346/2018 ze dne 22.5.2018

Seznam ostatních zdrojů - články

1. JOUZA, L. *Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů.* Bulletin advokacie. 9/2014, s. 46. ISSN 1210-6348
2. ŠTEFKO, M. *Konference "Pracovní právo 2005"*. Právník. 2/2006, s. 261. ISSN 0231-6625
3. VRAJÍK, M. *Z aktuální judikatury: Okamžité zrušení pracovního poměru pro déletrvající porušení povinností; Zdravotní nezpůsobilost, převedení na jinou práci a odstupné.* Praktická personalistika. 3-4/2017, s. 41. ISSN 2336-5072
4. JOUZA, L. *Skončení pracovního poměru podle soudních rozhodnutí.* Bulletin advokacie. 7-8/2013, s. 48-51. ISSN 1210-6348
5. BRŮHA, D. *Dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance a jeho důsledky.* Praktická personalistika. 11-12/2016, s. 24-30. ISSN 2336-5072
6. JOUZA, L. *Nová právní úprava posuzování způsobilosti k práci.* Zpravodaj Jednoty českých právníků. 2/2012, s. 98-106. ISSN 2464-5982
7. TOMŠEJ, J. *Souběh funkcí po rekodifikaci.* Acta Universitatis Carolinae – IURIDICA. 4/2014, s. 61-72. ISSN 0323-0619
8. ŠUBRT, B. *Změny právní úpravy pracovnělékařských služeb s účinností od 1. listopadu 2017.* Mzdová účetní. 11/2017, s. 17-20. ISSN 1211-1430
9. SCHMIED, Z. *Vstupní lékařské prohlídky od 1. dubna 2013 jinak*. Mzdová účetní. 3/2013, s. 7-9. ISSN 1211-1430
10. DANDOVÁ, E. *Nová právní úprava pracovnělékařské péče od 1. dubna 2012.* Mzdová účetní. 4/2012, s. 3-11. ISSN 1211-1430
11. DANDOVÁ, E. *Ještě několik poznámek k pracovnělékařským službám.* Mzdová účetní. 5/2012, s. 11-18. ISSN 1211-1430

Význam lékařského posudku při vzniku a skončení pracovního poměru

Abstrakt

Diplomová práce s názvem „Význam lékařského posudku při vzniku a skončení pracovního poměru“ pojednává o problematice potřebnosti a využití lékařských posudků v pracovněprávních vztazích.

Úvodní kapitola velmi okrajově přibližuje povinnost zaměstnavatele pečovat o zdraví svých zaměstnanců jako součást pravidel bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Následuje část věnovaná obecné právní úpravě pracovnělékařských služeb a zákonu o specifických zdravotních službách (zák. č. 373/2011 Sb.). Je zde popisováno fungování vztahu mezi zaměstnavatelem a poskytovatelem pracovnělékařských služeb, jež je vztahem obchodněprávním. Dále se autorka věnuje pracovnělékařským prohlídkám, především prohlídce vstupní a mimořádné. Nechybí ani formální náležitosti lékařských posudků včetně lhůt pro jejich vydání. Závěrečná kapitola první části řeší možnost správního a jiného přezkumu lékařského posudku; je zmíněna i relevantní judikatura na toto téma.

Ve druhé části práce se autorka věnuje lékařským posudkům při vzniku pracovního poměru a jejich významu. Úvodní kapitola druhé části se zabývá právním stavem účinným do 31.10.2017, kdy zákon stanovil povinnost absolvovat vstupní lékařskou prohlídku před uzavřením pracovní smlouvy. Kapitola podrobně zkoumá situaci, kdy se uchazeč o zaměstnání prohlídce nepodrobí – popisován je tzv. faktický pracovní poměr, kapitola obsahuje i úvahu o vypořádání případného bezdůvodného obohacení. Následuje rozbor právního stavu účinného od 1.11.2017, kdy se vyžadují vstupní prohlídky před vznikem pracovního poměru. Opět je poukazováno na důsledky možného neabsolvování vstupní prohlídky. Závěrečná kapitola druhé části se pak zaměřuje na povinnost nechat vypracovat lékařský posudek při vzniku dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Třetí, závěrečná, část je věnována významu lékařského posudku při skončení pracovního poměru s důrazem na jeho potřebnost při výpovědi ze zdravotních důvodů. Rozebíráno je pojetí a chápání právní úpravy především Nejvyšším soudem ČR,

zachycen je vývoj judikatury v této oblasti. Kapitoly jsou dále věnovány samotnému soudnímu řízení o neplatnost výpovědi, kde v současné době hraje důležitou roli znalec. Závěrečná kapitola třetí části na jednu stranu nastíní právní úpravu ve Spolkové republice Německo, která s lékařskými posudky vůbec nepočítá, a na druhou stranu přiblíží právní stav na Slovensku, kde je posudek závazným dokumentem, a to i pro soudy.

Závěrem jsou shrnuty poznatky z práce plynoucí. Zároveň je současná právní úprava zhodnocena a nechybí ani úvahy autorky de lege ferenda.

Klíčová slova: lékařský posudek, neplatnost pracovní smlouvy, výpověď ze zdravotních důvodů

The Relevance of Medical Opinion at the Commencement and Termination of Employment

Abstract

This thesis titled "The Relevance of Medical Opinion at the Commencement and Termination of Employment" deals with the need and use of medical opinions in employment relations issues.

The introductory chapter briefly describes the employer's duty to take care of his employees' health as it is a part of Occupational Health and Safety rules. The following part is dedicated to the general legislation on company health care services, mainly to the Specific Health care Services Act (373/2011 Sb.). The chapters describe the system of relations between the employer and the company health care services provider which is a business relation. Then the author describes company medical examinations, specifically entrance and extraordinary medical examinations. Also formal requirements of medical opinions and their issue terms can be found it this part. The final chapter of the first part is dedicated to the possibility of medical opinions to be reviewed at administrative procedure or others; important case law is presented.

The second part of the thesis is dedicated to medical opinions at commencement of employment and their relevance. The opening chapter of this second part deals with the legal situation as it was effective until October 31st, 2017 when the law required to undergo the entrance medical examination before concluding the employment contract. The chapter gives a detailed study of the situation if the jobseeker did not undergo the medical examination – what is called "factual employment" is described; the chapter includes a short analysis of settling unjust enrichment as well. The following chapter deals with the legal situation effective since November 1st, 2017 when now the law requires to undergo the entrance medical examination before commencement of the employment. Again the analysis of the situation when the jobseeker does not undergo the medical examination is covered. The final chapter of this part focuses on the legal obligation to have the medical opinion made when concluding the Agreements on Work Performed Outside of Employment.

The third and final part deals with the relevance of medical opinion at termination of employment with the focus on its necessity when giving the notice for health–related reasons. The conception of the Czech Supreme Court is presented with the evolution of case law in this area. Following chapters are dedicated to legal proceedings of nullity of the given notice where expert witnesses represent a very important part today. The very final chapter touches the legal situation in the Federal Republic of Germany which doesn't take medical opinions into account at all. On the other hand it also shows the legal situation in Slovakia that considers the medical opinions obligatory and binding, even for courts.

Finally the findings of the thesis are summarized and the current legal situation in Czech law is evaluated. The author also presents her consideration de lege ferenda.

Key words: medical opinion, nullity of the employment contract, notice for health-related reasons