# UNIVERZITA KARLOVA

## Právnická fakulta

**Leontina Svatošová**


# Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele ze zdravotních důvodů zaměstnance

Diplomová práce


Vedoucí diplomové práce: Mgr. Lucie Matějka Řehořová, Ph.D.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 10.8.2022

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval/a 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 160 194 znaků včetně mezer.

……..……
Leontina Svatošová

V Praze dne 10.8.2022

# Obsah


Úvod ..... 1
1. Výpověď ze strany zaměstnavatele ..... 4
1.1 Výpověď jako právní jednání ..... 4
1.2 Skutkové vymezení důvodu výpovědi ..... 6
2. Výpověď ze zdravotních důvodů ..... 9
2.1 Dva výpovědní důvody ..... 9
2.2 Právo nebo povinnost zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď? ..... 11
2.3 Výpověď podle § 52 písm. d) ZPr ..... 14
2.4 Výpověď podle § 52 písm. e) ZPr ..... 18
3. Pracovnělékařská prohlídka ..... 21
3.1 Pojem ..... 21
3.2 Druhy ..... 22
4. Lékařský posudek ..... 25
4.1 Náležitosti ..... 25
4.2 Povaha ..... 27
4.2.1 Správní rozhodnutí ..... 27
4.2.2 Dobrozdání ..... 28
4.2.3 Lékařský posudek není potřeba? ..... 29
4.2.4 Změna po novele právní úpravy? ..... 32
5. Odstupné ..... 34
6. Vztah výpovědi ze zdravotních důvodů a převedení na jinou práci podle § 41 ZPr ..... 38
7. Možné alternativy pro zaměstnavatele a pravidla pro jejich uplatnění ..... 42
7.1 Dohoda o ukončení pracovního poměru ..... 42
7.2 Výpověď podle § 52 písm. c) ZPr ..... 43
7.3 Výpověď podle § 52 písm. f) ZPr ..... 45
7.4 Výpověď podle § 52 písm. g) ZPr ..... 48
8. Problematika zákazu výpovědi při dočasné pracovní neschopnosti ..... 50
9. Úvahy *de lege ferenda* ..... 53
9.1 Změna právní povahy lékařského posudku ..... 53
9.2 Jeden výpovědní důvod místo dvou ..... 55
9.3 Změna pojetí odstupného ..... 56
9.4 Vyjasnění povahy překážek v práci ..... 57
9.5 Další návrhy ..... 58
Závěr ..... 59

Seznam použitých zkratek ..... 61
Seznam použitých zdrojů ..... 62
Abstrakt ..... 69
Abstract ..... 70

# Úvod

Právní úprava výpovědi patří mezi jedno z nejdiskutovanějších témat oboru pracovního práva, a to jak v oblasti akademické, tak v rámci právní (a jiné) praxe. Zákoník práce[1] klade na zaměstnavatele poměrně přísné požadavky, za nichž se mohou uchýlit k rozvázání pracovního poměru výpovědí. Zatímco zaměstnanci je dána možnost pracovní poměr jednostranně ukončit bez uvedení důvodu, zaměstnavatel tak smí učinit pouze na základě taxativně stanovených výpovědních důvodů specifikovaných v § 52 ZPr. Projevuje se tak, stejně jako v mnoha jiných oblastech pracovního práva, zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance.[2] Tato diplomová práce se ovšem bude zabývat pouze výpovědními důvody bezprostředně souvisejícími se zdravotním stavem zaměstnance, tedy s těmi, jež spadají pod ustanovení § 52 písm. d) a e) ZPr.

Přestože se na první pohled mohou zmíněná ustanovení zdát poměrně jednoznačná, patří mezi nejproblematičtější výpovědní důvody[3], s nimiž je spojena notná dávka formalismu a právní nejistoty. Nepřetržitý vývoj judikatury a právních předpisů v oblasti nejen (ale především) lékařských posudků zapříčiňuje přetrvávající pochybnosti u výpovědi ze zdravotních důvodů zaměstnance. Zaměstnavatelé i právníci poskytující jim odborné služby se tak stále musí potýkat s otázkou, jak správně postupovat v případě pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance.

Diplomová práce je tvořena devíti kapitolami s dále členěnými subkapitolami, v rámci nichž podrobuji zkoumání jak samotné výpovědní důvody, tak relevantní témata s nimi související, tj. především problematiku pracovnělékařských prohlídek, lékařských posudků a alternativ k výpovědi ze zdravotních důvodů s ohledem na dostupnou judikaturu.

První kapitola velmi stručně představuje samotný institut výpovědi, především pak výpovědi ze strany zaměstnavatele. Samozřejmě by diplomová práce unesla i obšírnější úvod, jenž by blíže představoval jednotlivé možné způsoby ukončení pracovního poměru či další související právní jednání zaměstnavatele v rámci pracovního poměru[4]; jelikož ovšem vnímám gró práce především v poukázání na problematické aspekty za citování příslušné judikatury, omezuji se pouze na nutné definování základních institutů.

---

[1] Zkratky právních předpisů (viz seznam použitých zkratek) budou v této práci používány pouze, pokud budou spojeny s odkazem na konkrétní ustanovení zákona, tedy nikoliv, pokud bude název předpisu stát ve větě samostatně. Zákoníkem práce se myslí zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

[2] § 1a odst. 1 písm. a) ZPr.

[3] Srov. např. JOUZA, Ladislav. *Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů.* Bulletin advokacie. Praha: Česká advokátní komora v Praze, 9/2014, s. 46.

[4] I když je samozřejmě otázkou, zda takto pojatá úvodní kapitola může být přínosná, pokud zmíněné oblasti nejsou nosným tématem práce; přestože by tedy první část práce mohla v takovém scénáři zaujímat více stran, zkoumání by nutně muselo být pouze povrchové.

Kapitola následující se pak již věnuje pojmům zcela klíčovým, a to právě výpovědním důvodům dle § 52 písm. d) a e) ZPr, jež každý mohou tvořit základ pro výpověď ze strany zaměstnavatele související s nepříznivým zdravotním stavem zaměstnance. Pozornost je zaměřena nejen na vymezení každého důvodu zvlášť, ale též ve vzájemné souvislosti tak, aby je čtenář byl schopen bez zásadních problémů rozlišit.

Třetí kapitola je pak zařazena především pro jakési uvedení do stěžejní kapitoly čtvrté. Domnívám se, že není možné zcela srozumitelně vysvětlit problematiku lékařských posudků bez alespoň stručného výkladu k pracovnělékařským prohlídkám, v rámci nichž se takové posudky vydávají. Důraz je dán především na rozlišení jednotlivých druhů prohlídek a objasnění jejich relevance pro výpověď ze strany zaměstnavatele.

Kapitola čtvrtá pak bezesporu tvoří část, jež si vyžádala nejrozsáhlejší rešeršní práce a značnou míru soustředění. Význam lékařského posudku pro výpověď ze zdravotních důvodů je předmětem sporů již dlouhá léta, a to především v návaznosti na překotně se měnící judikaturu, jejíž další vývoj nikdo nemůže vyloučit. Zorientovat se v současné situaci i jednotlivých etapách, které k ní vedly, je poměrně náročné. Přesto se snažím téma za pomoci rozsáhlé odborné literatury představit co možná nejpřehledněji. Tematika lékařského posudku se vzhledem ke znění § 52 písm. d) a e) ZPr nevyhnutelně prolíná napříč celou prací, proto je možné zmínky o něm nalézt i v několika dalších kapitolách.

S výpovědí ze zdravotních důvodů je nevyhnutelně spjata i legislativní úprava odstupného. Ani zde není výklad zcela bez obtíží, proto se v rámci páté kapitoly (ale též například v kapitole závěrečné) věnuji výkladu tohoto důležitého právního institutu.

Přestože samotný název vede k závěru, že ústředním tématem bude oblast výpovědi, nelze opominout ani úpravu převedení na jinou práci. Zaměstnavatelé totiž v případě pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance volí právě mezi těmito dvěma instituty.[5] Především z těchto důvodů je tak v textu zahrnuta šestá kapitola věnující se vztahu výpovědi ze zdravotních důvodů a převedení na jinou práci podle § 41 ZPr.

Pokud není již z tohoto úvodního slova patrné, že výpověď ze zdravotních důvodů může být velmi tvrdým oříškem, pak v době čtení kapitoly sedmé to musí být pro čtenáře více než zjevné. Není proto překvapivé, že zaměstnavatelé často vyhledávají alternativy k výše specifikovaným výpovědním důvodům, ovšem výběr jiné cesty má svá zvláštní pravidla a jejich nedodržení může vést k velmi nepříjemným konsekvencím. Sedmá část představuje podmínky pro „zvolení“

[5] Nutno podotknout, že po dlouhou dobu ani nebylo jasné, zda skutečně jde ze strany zaměstnavatele o volbu či povinnost postupovat jedním či druhým způsobem.

následujících alternativ: (i) dohoda o ukončení pracovního poměru; (ii) výpověď podle § 52 písm. c) ZPr (tedy tzv. výpověď pro nadbytečnost); (iii) výpověď podle § 52 písm. f) ZPr (tj. na základě nesplňování předpokladů či požadavků); a (iv) výpověď podle § 52 písm. g) ZPr (pro porušení povinností zaměstnancem).

Jelikož po sdělení názvu mé diplomové práce často následovala otázka, zda se jedná o výpověď „při dlouhé neschopence“, rozhodla jsem se zařadit i kapitolu osmou, jež stručně pojednává o problematice zákazu výpovědi při dočasné (či někdy spíše dlouhodobé) pracovní neschopnosti.

Závěrečnou část pak věnuji několika úvahám *de lege ferenda*, které ze svého (nutno podotknout nezkušeného) pohledu považuji za zásadní; tvoří je návrhy týkající se (i) změny právní povahy lékařského posudku; (ii) možnosti zavedení jednoho výpovědního důvodu místo stávajících dvou; (iii) změny pojetí odstupného; a (iv) vyjasnění povahy překážek v práci.

Cílem práce tak primárně je poskytnout důkladný rozbor tématu výpovědi ze strany zaměstnavatele ze zdravotních důvodů a přehled nejzásadnějších úskalí s těmito výpovědními důvody spojenými, zejména s poukazem na nepřetržitě se vyvíjející judikaturu. Sekundárním účelem pak je, mimo jiné na základě odborné literatury, nastínit možná řešení *de lege ferenda*, a to především (ovšem nikoliv výlučně) v rámci závěrečné kapitoly práce. Užito bude především metody deskriptivní a analytické a v menší míře rovněž metody komparativní (zejména v oblastech porovnávání vývojových fází právní úpravy a judikatury).

Tato práce reflektuje právní stav k 31. červenci 2022.

# 1. Výpověď ze strany zaměstnavatele

## 1.1 Výpověď jako právní jednání

Pracovní poměr může být ukončen různými způsoby specifikovanými v rámci § 48 ZPr, jež naplňují znaky buď právního jednání či právní události; mimoto je za výjimečných okolností rovněž možné, aby pracovněprávní vztah zanikl na podkladě úředního rozhodnutí (§ 48 odst. 3 ZPr)[6].

Výčet právních jednání, na základě kterých může být pracovní poměr jednou ze stran pracovněprávního vztahu (či shodným jednáním obou stran) rozvázán[7], je pak uveden v § 48 odst. 1 ZPr. Tvoří jej:

i. dohoda;
ii. výpověď;
iii. okamžité zrušení; a
iv. zrušení ve zkušební době.

Povaha tohoto výčtu je, obdobně jako u všech ostatních způsobů ukončení pracovního poměru zahrnutých v § 48 ZPr, taxativní a kogentní[8]; strany tedy nemohou přistoupit k jinému způsobu ukončení, a to ani pokud si tak ujednaly v rámci pracovní či jiné smlouvy.[9] Takové ujednání by totiž odporovalo zákonu a ze samotné své podstaty by bylo absolutně neplatné podle § 580 odst. 1 OZ[10] ve spojení s § 588 OZ.[11]

Výpověď, ať už ze strany zaměstnance či zaměstnavatele, tedy patří mezi způsoby ukončení pracovního poměru, konkrétně tvoří jedno z možných rozvazovacích právních jednání.

---

[6] BĚLINA, Miroslav. *Skončení pracovního poměru.* In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo.* 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 196, 204. Jako příklad zániku pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí je možné uvést rozsudek, který ukládá odsouzenému trest vyhoštění. Viz idem, s. 204.

[7] Jelikož se jedná o právní jednání, předpokládá se zde projev vůle jedné (či obou) stran, jenž směřuje k vyvolání právních následků. Oproti tomu ukončení pracovního poměru v důsledku právní události (např. smrt zaměstnance podle § 48 odst. 4 ZPr) je na vůli stran nezávislé (§ 600 OZ). Srov. HANDLAR, Jiří. *§ 545.* In: LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář.* 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1724 a násl.

[8] Pro úplnost je třeba uvést i v pracovněprávní praxi ne příliš častý institut, a to odstoupení od pracovní smlouvy podle § 34 ZPr. Odstoupení je ovšem možné pouze do chvíle, než zaměstnanec nastoupí do práce. Z této své povahy tedy odstoupení logicky není zahrnuto v taxativním výčtu § 48 odst. 1 ZPr. K tomu srov. např. ŠUBRT, Bořivoj, VRAJÍK, Michal. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech.* 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 28.

[9] VYSOKAJOVÁ, Margerita. *§ 48.* In: HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša, DOLEŽÍLEK, Jan, ROUČKOVÁ, Dana, VYSOKAJOVÁ, Margerita, DOUDOVÁ, Soňa, KOŠNAR, Michael, HORNA, Vladimír. *Zákoník práce. Komentář. 6. vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 93.

[10] § 4 ZPr zakládá subsidiární použití občanského zákoníku, v diplomové práci tedy bude v relevantních pasážích odkazováno na jeho příslušná ustanovení.

[11] PTÁČEK, Lubomír. *§ 48.* In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 275.

Na rozdíl od dohody se jedná o právní jednání jednostranné, tudíž zcela nezávislé na vůli druhé strany.[12] Právní úprava výpovědi se nachází v § 50 a násl. ZPr.

§ 50 ZPr stanoví základní pravidla pro podání výpovědi. Zatímco v souladu s odstavcem 3 zmíněného ustanovení smí zaměstnanec zaměstnavateli dát výpověď i bez udání důvodu, zaměstnavatel tak naopak podle § 50 odst. 2 ve spojení s § 52 ZPr smí učinit pouze na základě jednoho z uvedených výpovědních důvodů. Povaha ustanovení je opět taxativní a kogentní[13]; pokud by tedy zaměstnavatel přistoupil k výpovědi z jiného než zákonem povoleného důvodu, šlo by o právní jednání absolutně neplatné, jak je předvídáno ustanovením § 580 odst. 1 OZ ve spojení s § 588 OZ.[14] Zákonným omezením zaměstnavatele je „*chráněna stabilita pracovního poměru a právní a sociální jistota zaměstnance. Uvedená ochrana se týká všech zaměstnanců bez ohledu na délku trvání pracovního poměru i bez ohledu na druh vykonávané práce.*“[15]

Výpovědní důvody lze dle jejich povahy členit do příslušných kategorií:

i. tzv. organizační důvody, kam řadíme výpovědní důvody podle § 52 písm. a) až c) ZPr, tedy zrušení zaměstnavatele či jeho části a výpověď pro nadbytečnost;
ii. zdravotní důvody na straně zaměstnance, jak jsou uvedené v § 52 písm. d) a e) ZPr a jež jsou předmětem této diplomové práce;
iii. důvody na základě § 52 písm. f) ZPr spočívající v nesplňování předpokladů či požadavků nezbytných pro výkon práce; a
iv. důvody související s porušováním pracovněprávních povinností zaměstnancem v různé intenzitě, specifikovány v rámci § 52 písm. g) a h) ZPr.[16]

Ochrana zaměstnance při výpovědi ze strany zaměstnavatele se kromě taxativního vymezení výpovědních důvodů projevuje rovněž dalšími aspekty. Mezi ně patří zákaz podání výpovědi v ochranné době podle § 53 a 54 ZPr, který míří zejména na zaměstnance v sociálně obtížných situacích (jako je například dočasná pracovní neschopnost)[17]; porušení zákazu má za

---

[12] BĚLINA, Miroslav. *Skončení pracovního poměru.* In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo.* 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 197.
[13] Srov. PICHRT, Jan. *Skončení pracovního poměru.* In: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 265 nebo VYSOKAJOVÁ, Margerita. *§ 50.* In: HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša, DOLEŽÍLEK, Jan, ROUČKOVÁ, Dana, VYSOKAJOVÁ, Margerita, DOUDOVÁ, Soňa, KOŠNAR, Michael, HORNA, Vladimír. *Zákoník práce. Komentář. 6. vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 97.
[14] PTÁČEK, Lubomír. *§ 50.* In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 287.
[15] BĚLINA, Miroslav. *Skončení pracovního poměru.* In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo.* 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 198.
[16] K členění do skupin podle povahy výpovědních důvodů srov. např. BĚLINA, Miroslav. *Skončení pracovního poměru.* In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo.* 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 198.
[17] PICHRT, Jan. *Skončení pracovního poměru.* In: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 255.

následek neplatnost právního jednání zaměstnavatele.[18] Dále by bylo možné zmínit povinnost zaměstnavatele uvedenou v § 61 ZPr, která spočívá v nutnosti výpověď předem projednat s odborovou organizací (pokud u zaměstnavatele nějaká působí).[19] Za prostředek ochrany zaměstnance by se též dala považovat (i) zákonná povinnost písemné formy výpovědi, již předepisuje § 50 odst. 1 ZPr a jejíž absence vede podle části odborníků k tomu, že se k výpovědi vůbec nepřihlíží,[20] (ii) nutnost výpověď řádně doručit do vlastních rukou zaměstnance v souladu s § 334 a násl. ZPr[21], a (iii) zákonná minimální dvouměsíční výpovědní doba stanovená § 51 ZPr[22].

Výpovědí lze rozvázat nejen pracovní poměr, ale rovněž dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, v tomto případě se ovšem ze zákona (§ 77 odst. 4 písm. b) ZPr) dispozitivně neuplatní omezení zaměstnavatele co se týče výpovědních důvodů. To je mimo jiné možné dovozovat i z ustanovení § 77 odst. 2 písm. g) ZPr, které stanoví, že se na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr neuplatní úprava skončení pracovního poměru, tedy logicky ani § 52 ZPr.

## 1.2 Skutkové vymezení důvodu výpovědi

§ 50 odst. 4 ZPr požaduje, aby zaměstnavatel výpovědní důvod skutkově vymezil, a to tak, aby jej nebylo možné zaměnit s důvodem jiným. Není tedy dostačující pouze odkázat na konkrétní ustanovení, v němž zaměstnavatel spatřuje důvod výpovědi[23], ale také vylíčit skutečnosti (skutkové okolnosti), jež zaměstnavatele vedou k subsumpci právě pod daný výpovědní důvod.

---

[18] PTÁČEK, Lubomír. *§ 50.* In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 287.

[19] Nesplnění této povinnosti zaměstnavatelem ovšem nemá za následek neplatnost výpovědi. Srov. např. PTÁČEK, Lubomír. *§ 50.* In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 287.

[20] V případě nedostatku písemné formy by tedy nemělo jít o právní jednání neplatné, ale zdánlivé (jako by nebylo) podle § 554 OZ. Nicméně je nutné podotknout, že nahlížení na problematiku zdánlivosti výpovědi, u níž absentuje písemná forma, se v posledních letech výrazně mění, a to zejména po vydání rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 21. listopadu 2018, sp. zn. 29 Cdo 5943/2016. Ten zdůrazňuje, že použití výrazu „nepřihlíží se“ není možné automaticky vnímat jako příkaz pohlížet na jednání jako na zdánlivé; je zapotřebí u příslušného ustanovení užívajícího daného výrazu použít též teleologický výklad. Tyto závěry dopadají rovněž na § 50 odst. 1 ZPr. K tomu srov. např. MORÁVEK, Jakub. *K neplatnosti a ke zdánlivosti právních jednání v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 8/2022, s. 285.

[21] Pokud výpověď nebyla zaměstnanci řádně doručena, nemůžou nastat její právní účinky, tedy výpověď tu vůbec není a pracovněprávní vztah trvá. Srov. PTÁČEK, Lubomír. *§ 50.* In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 290.

[22] HŮRKA, Petr. *Skončení pracovního poměru.* In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo.* 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 148.

[23] VYSOKAJOVÁ, Margerita. *§ 50.* In: HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša, DOLEŽÍLEK, Jan, ROUČKOVÁ, Dana, VYSOKAJOVÁ, Margerita, DOUDOVÁ, Soňa, KOŠNAR, Michael, HORNA, Vladimír. Zákoník práce. Komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 98.

Jak judikoval Nejvyšší soud již v roce 1967[24], požadavky na důkladnost skutkového vymezení zcela závisí na charakteru výpovědního důvodu. V některých případech postačí pouze stručné vylíčení skutečností, typicky v situaci zrušení zaměstnavatele či jeho části (§ 52 písm. a) a b) ZPr), kdy se skutkové okolnosti prakticky shodují se zněním výpovědního důvodu v zákoníku práce. Existují ovšem důvody výpovědi, které vyžadují podrobnější popis skutkových okolností, a to např. pokud uvážíme znění § 52 písm. f) ZPr, kde bez skutkového vymezení nejsme schopni zjistit, zda nebyly splňovány předpoklady či požadavky (a zda tyto spočívaly v neuspokojivých pracovních výsledcích či v jiných příčinách).[25] Pečlivost v konkretizaci je nutná i v případě výpovědi ze zdravotních důvodů, jak bude blíže rozebráno v následujících kapitolách.

Rovněž je třeba zdůraznit, že dle judikatury Nejvyššího soudu vychází soudy při řízení právě a pouze ze skutkového vymezení výpovědního důvodu, nikoli z právní kvalifikace učiněné zaměstnavatelem ve výpovědi; „*je totiž věcí soudu, aby posoudil, který v ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce* [dnes § 52 ZPr] *uvedený výpovědní důvod byl skutkovým vylíčením důvodu výpovědi opravdu naplněn*“.[26]

V případě, že je skutkové vymezení nedostatečně určité či srozumitelné, je možné přistoupit k výkladu právního jednání podle § 555 a násl. OZ[27], tedy v pracovněprávním kontextu především k zohlednění a analýze (i) obsahu právního jednání, (ii) úmyslu jednajícího (zaměstnavatele), (iii) událostem předcházejícím právnímu jednání, a (iv) následného chování stran demonstrujícího, jaký obsah a význam právnímu jednání přikládají. Nejvyšší soud dovodil[28], že pokud není možné provést interpretaci pouze na základě listiny, v níž je výpověď obsažena, je třeba dát důraz především na okolnosti, za nichž došlo k projevu vůle zaměstnavatele. Ovšem vždy je třeba zároveň mít na paměti nutnost použití výkladového pravidla zvýhodňujícího zaměstnance, jež je obsaženo v § 18 ZPr: „*Je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější.*“

[24] Rozhodnutí Nejvyššího soudu Československé socialistické republiky ze dne 30. listopadu 1967, sp. zn. 6 Cz 193/67 (Rc 34/1968). V pozdější judikatuře potvrzeno např. rozsudkem Nejvyššího soudu ze dne 19. ledna 2016, sp. zn. 21 Cdo 3316/2014.
[25] Idem.
[26] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. listopadu 1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/98.
[27] PTÁČEK, Lubomír. *§ 50.* In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 288.
[28] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. září 2001, sp. zn. 21 Cdo 2999/2000, publikovaný pod č. C 735 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Pokud ani za pomoci výkladu není možné nedostatky odstranit, k vymezení výpovědního důvodu se nepřihlíží.[29] V takovém případě je výpověď jako celek pro absenci výpovědního důvodu absolutně neplatná, jak je předvídáno v ustanovení § 580 odst. 1 OZ ve spojení s § 588 OZ, a to pro rozpor se zákonem.[30]

Výpovědní důvod, jak je skutkově vymezen zaměstnavatelem, musí být naplněn v době podání výpovědi; odpadnutí důvodu po řádném doručení výpovědi zaměstnanci není relevantní a výpověď je tak i nadále platná.[31]

[29] Situace je tedy totožná jako v případě, kdy zaměstnavatel ve výpovědi zákonný důvod vůbec neuvede. PTÁČEK, Lubomír. *§ 50.* In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 288.

[30] Idem.

[31] VYSOKAJOVÁ, Margerita. *§ 50.* In: HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša, DOLEŽÍLEK, Jan, ROUČKOVÁ, Dana, VYSOKAJOVÁ, Margerita, DOUDOVÁ, Soňa, KOŠNAR, Michael, HORNA, Vladimír. Zákoník práce. Komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 98.

# 2. Výpověď ze zdravotních důvodů

## 2.1 Dva výpovědní důvody

Jak bylo rozebráno v první kapitole, výpovědní důvody je možné členit do skupin podle jejich povahy (obsahu). Tzv. zdravotní důvody zaměstnance pak zahrnují ustanovení § 52 písm. d) a e) ZPr, tedy možnost dát zaměstnanci výpověď

„*nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice*“[32]

či

„*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*“.[33]

Detailní rozbor obou výpovědních důvodů bude podán v subkapitolách 2.3 a 2.4 níže, ovšem již z prvotní analýzy je zřejmé, že výpovědní důvod podle písm. d) se váže k pozbytí zdravotní způsobilosti, které bezprostředně souvisí s vykonávanou prací, tj. je danou prací zapříčiněno. Oproti tomu písm. e) se aplikuje v případě tzv. obecného onemocnění[34], jež nemá žádný (prokázaný) původ v zaměstnancem vykonávané práci, tedy jež by se s největší pravděpodobností projevilo nezávisle na druhu a místě výkonu práce. Naopak oba důvody mají společné, že zjištění nepříznivého zdravotního stavu zaměstnance je (alespoň podle znění zákona) podmíněno existencí lékařského posudku vyhotoveného poskytovatelem pracovnělékařských služeb[35]; k náležitostem a povaze lékařského posudku viz především kapitola 4 níže.

V souvislosti s výše rozebíranou nutností adekvátního skutkového vymezení výpovědního důvodu[36] je potřeba upozornit na judikát Nejvyššího soudu z prosince 2013[37], jenž akcentuje povinnost jasného rozlišení výpovědního důvodu při výpovědi na podkladě nepříznivého

[32] § 52 písm. d) ZPr.
[33] § 52 písm. e) ZPr.
[34] K tomu srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. prosince 2013, sp. zn. 21 Cdo 224/2013 nebo TOMŠEJ, Jakub. *Novela předpisů o pracovnělékařských službách.* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 3/2018, s. 93.
[35] K tomu srov. např. MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech.* 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 69.
[36] K tomu obecně srov. již zmiňované Rozhodnutí Nejvyššího soudu Československé socialistické republiky ze dne 30. listopadu 1967, sp. zn. 6 Cz 193/67 (Rc 34/1968).
[37] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. prosince 2013, sp. zn. 21 Cdo 224/2013.

zdravotního stavu zaměstnance[38], tj. zaměstnavatel musí ve výpovědi uvést konkrétní důvod pro výpověď (např. pracovní úraz, obecné onemocnění), nikoliv pouze „zdravotní důvody“, „nepříznivý zdravotní stav“ či „pozbytí zdravotní způsobilosti“. Nejvyšší soud ve zmíněném rozsudku dovozuje, že pokud ze skutkového vymezení jasně nevyplývá, zda jde o výpovědní důvod podle § 52 písm. d) či § 52 písm. e) ZPr, je výpověď neplatná.

Obdobně precizně bylo pak podle soudu nutné povahu nepříznivého zdravotního stavu určit i v lékařském posudku, který je podkladem pro právní jednání, jímž se ukončuje pracovní poměr (tedy, že je třeba určit, zda pozbytí zdravotní způsobilosti je důsledkem pracovního úrazu, nemoci z povolání, ohrožení nemocí z povolání či obecného onemocnění). Jak zmiňuje J. Tomšej[39], tento závěr byl pro zaměstnavatele i odbornou veřejnost poměrně nepříjemným šokem, jelikož většina lékařských posudků judikátem požadovaný údaj neobsahovala, zákon o specifických zdravotních službách[40] jeho zahrnutí totiž nepředepisoval.[41] Přestože s účinností od 1. listopadu 2017 byla přijata novela zákona o specifických zdravotních službách, která reagovala mimo jiné i na předmětný rozsudek[42], poskytovatelé pracovnělékařských služeb se kvůli ne zcela jednoznačnému znění zákona[43] zdráhali judikaturou požadovaný závěr do (prvotního) lékařského posudku podle § 43 odst. 4 SpecZdravSl uvést, přestože by toho na základě posouzení byli schopni.[44]

Zaměstnavatelé se tak nacházeli v prekérní situaci, kdy (většinou na základě rady interního právníka či advokáta) po posuzujícím lékaři zcela oprávněně požadovali údaj o povaze

---

[38] Pro účely této diplomové práce bude v souvislosti s pozbytím zdravotní způsobilosti používán i výraz „ztráta zdravotní způsobilosti“ či „nepříznivý zdravotní stav“, případně „zdravotní nezpůsobilost“ (pokud to vzhledem ke kontextu nebude matoucí).

[39] TOMŠEJ, Jakub. *Novela předpisů o pracovnělékařských službách.* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 3/2018, s. 93.

[40] Zákonem o specifických zdravotních službách se myslí zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.

[41] K tomu též ŠTEFKO, Martin. *Lékařské posudky v pracovním právu.* 1. vydání. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2020, s. 181.

[42] Hodí se především upozornit na nově přidaná ustanovení § 43 odst. 4 a 5, jež stanoví pravidla pro uvedení příčiny ztráty zdravotní způsobilosti.

[43] Zákon o specifických zdravotních službách totiž uvedení příčiny ztráty zdravotní způsobilosti neoznačuje jako zcela jasnou povinnost v případě „obecného“ (prvotního) lékařského posudku o zdravotní způsobilosti k práci podle § 43 odst. 4. Poskytovatelé pracovnělékařských služeb tak dovozují především z § 43 odst. 5 in fine SpecZdravSl, kde je uvedeno, že závěr o příčině zdravotního stavu může být (tedy nikoliv musí být) součástí „obecného“ posudku podle § 43 odst. 4, pokud je takový závěr jasný v době jeho vydání. § 43 odst. 5 SpecZdravSl upravuje navazující „zvláštní“ lékařský posudek, v rámci nějž musí být na jisto postavena příčina pozbytí zdravotní způsobilosti s tím, že samotné pozbytí bylo zjištěno právě v rámci „obecného“ lékařského posudku. K tomu srov. TOMŠEJ, Jakub. *Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance: dva výpovědní důvody, mnoho problémů?* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 1/2020, s. 20.

[44] TOMŠEJ, Jakub. *Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance: dva výpovědní důvody, mnoho problémů?* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 1/2020, s. 20 a 21.

nepříznivého zdravotního stavu, aby dostáli požadavkům Nejvyššího soudu, ale daný lékař závěr zahrnout odmítal a často zcela zbytečně zaměstnavatele odkazoval na „nutnost“ vydání „zvláštního“ lékařského posudku podle § 43 odst. 5 SpecZdravSl.

Tato bezvýchodná situace se změnila s vydáním rozsudku Nejvyššího soudu ze srpna 2021[45], jenž se zabýval výpovědí ze zdravotních důvodů v souvislosti s pracovněprávními výkladovými pravidly a povahou lékařského posudku. Mimo fakt, že postavil najisto, že se na dosavadní koncepci lékařského posudku jako nezávazného dobrozdání po novele zákona o specifických zdravotních službách nic nemění (k tomu více v kapitole 4), rovněž označil soudní výklad z judikátu výše (týkající se posudkového závěru) za překonaný, jelikož se vztahoval k právní úpravě relevantní před nabytím účinnosti zákona o specifických zdravotních službách a občanského zákoníku. Z jednání zaměstnavatele byl podle soudu zcela jasný úmysl vypovědět pracovní poměr z důvodu dle § 52 písm. e) ZPr; současné uvedení příčiny dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti v lékařském posudku tak již na základě odborného názoru Nejvyššího soudu nebylo (a i nadále není) nutné. Přesto se podle mého názoru dá očekávat, že zaměstnavatelé budou po určitou dobu stále opatrní (což jim vzhledem k překotné judikatuře nemůže mít nikdo za zlé) a závěr o povaze zdravotní nezpůsobilosti se tak stále může v lékařských posudcích objevovat (k tomu opět odkazuji na kapitolu 4 níže).

## 2.2 Právo nebo povinnost zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď?

Návětí § 52 ZPr říká, že zaměstnavatel „může“ za stanovených podmínek dát zaměstnanci výpověď, jazykové vyjádření tedy může nahrávat výkladu, že jde o právo zaměstnavatele, nikoliv povinnost. Tuto skutečnost je ovšem třeba interpretovat v širším kontextu.

Zaprvé se osobně domnívám, že slovo „může“ (z hlediska výkladu jazykového) zde odkazuje na povahu taxativního výčtu výpovědních důvodů, tedy že z jiných důvodů zaměstnavatel dát výpověď nesmí, nikoliv na fakt, že dát výpověď je u určitého důvodu pro zaměstnavatele vždy a za všech okolností „nepovinné“. V této souvislosti bych rovněž ráda poukázala na znění ustanovení § 41 odst. 1 ZPr, jež bude blíže rozebráno v kapitole 6 níže, a které v případě pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance zaměstnavateli dává povinnost zaměstnance převést na jinou práci. Je tedy jasné, že zákoník práce požaduje, aby zaměstnavatel v případě nepříznivého zdravotního stavu zaměstnance jednal; analogicky by tak bylo možné dovozovat

[45] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. srpna 2021, sp. zn. 21 Cdo 1096/2021. Obdobný názor obsahuje též například o něco dříve vydaný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. dubna 2021, sp. zn. 21 Cdo 3829/2020, přestože přímo ve svém textu nezmiňuje „překonanost“ názoru obsaženého v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 16. prosince 2013, sp. zn. 21 Cdo 224/2013.

povinnost zaměstnavatele v určitých situacích (blíže rozebráno v odstavcích níže) dát zaměstnanci výpověď.

Dále je třeba zdůraznit, že § 103 ZPr zaměstnavateli ukládá povinnosti související s ochranou zdravotního stavu zaměstnance (a rovněž povinnosti dalšího druhu), mimo jiné pak v odstavci 1 písm. a) zmíněného ustanovení „*nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti*“.[46] Pokud se blíže zamyslíme nad zněním a smyslem druhé části písm. a), musíme dojít k závěru, že pokud zaměstnavatel ví, že zaměstnanec pro určitou práci není zdravotně způsobilý, nesmí zůstat nečinným a musí co nejdříve zajistit, aby zaměstnancovo zdraví nebylo tímto způsobem dále ohrožováno.[47] Je tedy možné za určitých okolností vnímat výpověď ze zdravotních důvodů jako povinnost zaměstnavatele?

Nejvyšší soud v lednu 2018 judikoval[48], že v případě, že zaměstnavatel zaměstnance, který podle lékařského posudku již nadále není způsobilý k práci pro pracovní úraz/nemoc z povolání (popř. pro ohrožení nemocí z povolání), nepřevedl v souladu s § 41 ZPr na jinou práci či jej převedl bez souhlasu a je zde absence dodatečné dohody ohledně tohoto převedení, vzniká zde povinnost zaměstnavatele přistoupit k výpovědi podle § 52 písm. d) ZPr. Toto soudní rozhodnutí vzbudilo reakce odborné veřejnosti, jež se závěry Nejvyššího soudu ne vždy souzněla, a to nejen kvůli dovozené povinnosti zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď (která by při určitém pohledu mohla být vnímána jako odporující znění zákona), ale rovněž z hlediska názorů Nejvyššího soudu v oblasti převedení na jinou práci a odstupného v souvislosti s daným výpovědním důvodem[49] (tyto aspekty rozsudku budou rozebrány v příslušných kapitolách níže).

Judikovaný závěr byl potvrzen i v pozdějším rozsudku Nejvyššího soudu[50], jenž staví najisto, že „*slovům „může dát“ v úvodní části ustanovení § 52 zák. práce je za těchto okolností třeba přikládat význam „musí dát“*“. Nejvyšší soud zde také váže dovozovanou povinnost právě na znění § 103 odst. 1 písm. a) ZPr, které podle něj zaměstnavateli zřetelně přikazuje jednat tak,

---

[46] Nutnost přidělovat zaměstnanci pouze takovou práci, která odpovídá jeho zdravotní způsobilosti (s přihlédnutím ke specifikům dané profese), byla potvrzena i judikaturou. Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. prosince 2013, sp. zn. 21 Cdo 3075/2012.

[47] V souvislosti s lékařským posudkem obsahujícím závěr o nezpůsobilosti zaměstnance k práci srov. BUKOVJAN, Petr, MIKYSKA, Martin, ŠUBRT, Bořivoj. *Je pracovnělékařský posudek závazný?* Práce a mzda. Praha: Wolters Kluwer, 2016, č. 9, s. 17 a 18.

[48] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. ledna 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016 (Rc 41/2019).

[49] K tomu srov. např. KOMENDOVÁ, Jana. *Povinnost zaměstnavatele dát zaměstnanci při zdravotní nezpůsobilosti k výkonu práce výpověď a právní následky jejího porušení.* Bulletin advokacie. Praha: Česká advokátní komora v Praze, 7-8/2019, s. 60 a násl.

[50] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. února 2018, sp. zn. 21 Cdo 4578/2017, publikovaný pod č. C 17311 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS. Z nejnovějších rozsudků stejný závěr aplikuje a nadále rozvíjí též např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. července 2021, sp. zn. 21 Cdo 395/2021.

aby chránil zaměstnance před (dalšími) nepříznivými dopady způsobenými výkonem práce, pro niž není zdravotně způsobilý.

Přestože se oba judikáty vyjadřují k výpovědnímu důvodu podle § 52 písm. d) ZPr, vzhledem k povaze § 52 písm. e) ZPr jsem názoru, že by se uvedené závěry měly na základě analogie uplatnit i v případě užití druhého zdravotního důvodu – pokud povinnost existuje v případě, že zaměstnanec nemůže dosavadní práci vykonávat pro pracovní úraz či nemoc z povolání, nevidím důvod, proč by se neměla aplikovat i v případě obecného onemocnění zaměstnance; v obou případech je konec konců zaměstnanec pro danou práci zdravotně nezpůsobilý, i když z jiných důvodů.

Domnívám se, že výše uvedené judikované závěry by neměly být překvapivé, pokud uvážíme důraz na ochranu zaměstnance a jeho zdraví, která je akcentována nejen v zákoníku práce, ale i v dalších souvisejících předpisech.[51] Mimoto zde nejde pouze o ochranu zdraví a zájmů zaměstnance, jehož se případná výpověď týká, ale také o ochranu jeho spolupracovníků či třetích osob (například zákazníků zaměstnavatele) a celospolečenských zájmů (například z hlediska předcházení vzniku škod[52]).

Nález Ústavního soudu ze září 2008[53] se výpovědí ze zdravotních důvodů zabýval mimo jiné v kontextu základního práva na ochranu zdraví zakotveného v článku 31 Listiny základních práv a svobod. Ústavní soud zde judikoval, že zdraví může být za určitých okolností chráněno i proti vůli dotčené osoby, a to právě i za účelem ochrany zdraví (a jiných práv a hodnot) ostatních. Nevyhovující zdravotní stav může totiž nejen znamenat vyšší riziko pracovních úrazů a jiných nepříjemných dopadů pro konkrétního zaměstnance, ale též ohrožení spolupracovníků a třetích osob v důsledku výkonu práce jedincem, jenž k tomu není objektivně dostatečně způsobilý.

Také je třeba mít na paměti, že v případě, že by zaměstnavatel nechal zaměstnance vykonávat práci, k níž by nebyl zdravotně způsobilý, dopouštěl by se přestupku, a to přinejmenším

[51] Rovněž se domnívám, že závěry o povinnosti zaměstnavatele dát zaměstnanci za určitých okolností výpověď bylo možné dovozovat již z dřívější judikatury, mimo jiné z dále uvedeného nálezu Ústavního soudu ze dne 23. září 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08, publikovaného pod č. 155/2008 Sbírky nálezů a usnesení ÚS, jedna z jehož pasáží zní: „*Zákonodárce zaměstnavateli pro případ nevyhovujícího zdravotního stavu zaměstnance, působícího jeho dlouhodobou nezpůsobilost konat dohodnutou práci, ukládal změnit obsah pracovního poměru, tj. přidělovat zaměstnanci jinou, odpovídající práci či převést jej na jinou práci, anebo měl pracovní poměr ukončit. Na tom nic nezměnila nová úprava.*“

[52] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. prosince 2013, sp. zn. 21 Cdo 3075/2012,

[53] Nález Ústavního soudu ze dne 23. září 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08, publikovaný pod č. 155/2008 Sbírky nálezů a usnesení ÚS.

podle § 30 odst. 1 písm. f) zákona o inspekci práce[54], za který je možné uložit vysoké peněžní sankce.[55]

## 2.3 Výpověď podle § 52 písm. d) ZPr

Vzhledem ke znění předmětného ustanovení je třeba si pro účely této subkapitoly nejprve vymezit klíčové pojmy, a to pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání a nejvyšší přípustnou expozici.

Pracovní úraz a nemoc z povolání jsou definovány v rámci § 271k ZPr. Odstavec 1 daného ustanovení vymezuje pracovní úraz jako „*poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním*“. Poškození zdraví může být nejen fyzické, ale rovněž psychické.[56] Plnění pracovních úkolů a úkony potřebné k výkonu práce jsou pak definovány v ustanoveních § 273 a 274 ZPr. Plněním pracovních úkolů se obecně rozumí výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu a dále činnost vykonávaná pro zaměstnavatele nejen na příkaz zaměstnavatele, ale též na základě podnětu např. odborové organizace či rady zaměstnanců či činnost, jež je předmětem pracovní cesty zaměstnance. Dále se hodí zdůraznit, že v souladu s § 274 odst. 1 ZPr se jako úkony potřebné k výkonu práce nepovažují mimo jiné cesta do zaměstnání a zpět[57] nebo vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb (pokud se tak neděje v objektu zaměstnavatele).

Povaha náhlého a násilného poškození zdraví působením zevních vlivů může být někdy poměrně překvapivá. Nejvyšší soud České socialistické republiky například dovodil[58], že jako pracovní úraz může být za určitých okolností posouzen i infarkt myokardu, a to mimo jiné pokud infarkt (který může mít povahu jak psychického, tak fyzického traumatu) nastal jako přímý následek nadměrného vypětí sil zaměstnance, které přesahuje meze obvyklé pro danou práci.

Oproti pracovnímu úrazu, jenž je zákoníkem práce definován napřímo, je při vymezení nemoci z povolání nutno použít zvláštního právního předpisu na základě odkazu obsaženého

---

[54] Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

[55] PICHRT, Jan, STÁDNÍK, Jaroslav. *§ 103.* In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 562.

[56] NOVOTNÝ, Zdeněk. *§ 269.* In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1018.

[57] Cesta do zaměstnání a zpět je opět blíže definována v rámci § 274a odst. 1 ZPr jako „*cesta z místa zaměstnancova bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět*“.

[58] Zhodnocení rozhodování soudů České socialistické republiky o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, projednaného a schváleného občanskoprávním kolegiem Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 27. ledna 1975, sp. zn. Cpj 37/74 (Rc 11/1976).

v § 271k odst. 4 ZPr. Tím je nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. § 1 odst. 1 nařízení stanoví, že „*[n]emoci z povolání jsou nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemocí z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.*“

Již samotný název nařízení naznačuje, že nemoci z povolání jsou v předpisu uvedeny taxativně (§ 1 odst. 2 nařízení). Ovšem zákon zohledňuje, že právní úprava často bývá pozadu za medicínským a technologickým vývojem (tj. změny reflektuje se zpožděním) a proto § 269 odst. 3 ZPr zakotvuje, že pro účely odškodnění nemoci z povolání dojde k náhradě újmy i v případě nemoci u zaměstnance vzniklé ještě před zařazením do seznamu podle § 1 odst. 2 nařízení, nicméně pouze za dobu nejvýše 3 roky před takovým zařazením do seznamu.

Ohrožení nemocí z povolání upravuje § 347 odst. 1 ZPr. Zjednodušeně řečeno se jedná o situaci, kdy zaměstnanec již má k nemoci z povolání „nakročeno“ (dochází k působení takových podmínek, za nichž nemoci z povolání u zaměstnanců vznikají), ovšem poškození zdraví zatím nedosahuje takové intenzity, aby bylo možné jej klasifikovat jako nemoc z povolání.

Lékařské posudky, jež uznávají nemoc z povolání či ohrožení nemocí z povolání, vydávají podle § 61 odst. 2 SpecZdravSl poskytovatelé v oboru pracovní lékařství, kteří k takovému uznávání získali povolení od ministerstva zdravotnictví.[59] Podrobné podmínky pro posuzování a uznávání nemocí z povolání pak stanoví zvláštní právní předpis.[60]

§ 52 písm. d) ZPr taktéž zmiňuje dosažení nejvyšší přípustné expozice. Limity nejvyšší přípustné expozice na pracovišti (maximální počet směn v daném pracovním prostředí) určují pomocí rozhodnutí orgány ochrany veřejného zdraví, a to příslušné krajské hygienické stanice v souladu s § 78 odst. 1 písm. b), § 78 odst. 2 a § 82 VeřZdr.[61] Nejvyšší přípustná expozice se stanovuje prakticky pouze pro oblast hornictví jako profesi se značně nepříznivým vlivem pracovního prostředí[62] a o jejím dosažení se v individuálních případech nerozhoduje[63]; zaměstnavatel zkrátka po dosažení limitu musí přistoupit buď k převedení na jinou práci nebo

[59] PTÁČEK, Lubomír. *§ 52.* In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 309.
[60] Tím je vyhláška č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku (vyhláška o posuzování nemocí z povolání).
[61] PTÁČEK, Lubomír. *§ 52.* In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 309.
[62] ŠUBRT, Bořivoj, VRAJÍK, Michal. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech.* 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 57.
[63] PTÁČEK, Lubomír. *§ 52.* In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 314.

k ukončení pracovního poměru. Jedná se tedy o poměrně ojedinělý důvod k rozvázání pracovního poměru a jako jediný z výše probíraných se neváže k reálnému zdravotnímu stavu zaměstnance. Konsekvence předvídané zákonem nastanou i v případě, že zaměstnanec je objektivně stále zdravotně způsobilý k výkonu dané práce.

Nejvyšší soud judikoval[64], že v případě, že existuje lékařský posudek, podle něhož zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost konat dále dosavadní práci pro nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí a zároveň je známo, že dosáhl nejvyšší přípustné expozice, má při převedení na jinou práci či výpovědi přednost odůvodnění na základě lékařského posudku před dosažením nejvyšší přípustné expozice, a to i v případě, že byla dosažena ještě před vydáním předmětného lékařského posudku. Z lékařského posudku je pak třeba vycházet i při stanovení náhrady ztráty na výdělku.[65]

Problematice pracovních úrazů, nemocí z povolání, náhradám újmy s nimi spojenými a dalšími příbuznými aspekty by samozřejmě bylo možné se zabývat do podstatně hlubších podrobností. Taková analýza je ovšem pro předmět zkoumání této diplomové práce příliš rozsáhlá, proto se omezuji pouze na potřebné základní vymezení pojmů výše.

V souvislosti s již výše rozebíranými dvěma posudky podle § 43 odst. 4 a 5 SpecZdravSl může zejména v případě nemocí z povolání nastat situace, kdy skutečně není možné již do prvního „obecného“ posudku (podle § 43 odst. 4 SpecZdravSl) zahrnout závěr o příčině ztráty zdravotní způsobilosti a je tak třeba čekat na druhý „zvláštní“ posudek. To ovšem může být proces i na několik měsíců, během kterých zaměstnavatel už zásadně nemůže zaměstnanci přidělovat stejnou práci, pokud z prvního lékařského posudku najisto ví, že zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost konat dosavadní práci (pouze neví proč); jak již bylo rozebíráno v subkapitole výše, jednalo by se o postižitelné porušení povinnosti zaměstnavatele podle § 103 odst. 1 písm. a) ZPr. Zaměstnavatel v takovém případě má v souladu s § 41 ZPr zaměstnance převést na jinou práci. Takovou možnost nicméně objektivně nemá každý zaměstnavatel, nemluvě o tom, že vzhledem k nejistotě ohledně povahy zdravotní nezpůsobilosti si zaměstnavatel v některých případech ani nemůže být jistý, zda je zaměstnanec vůbec způsobilý alespoň k některým činnostem u zaměstnavatele. Na pořadu dne tak často bývají překážky v práci upravené ustanoveními § 191 a násl. ZPr. Zde ovšem nastává problém: zákoník práce totiž ohledně povahy takové překážky

[64] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. února 2000, sp. zn. 21 Cdo 1925/99 (Rc 38/2001).

[65] Toto rozhodnutí opět dokazuje důraz Nejvyššího soudu na zvýšenou ochranu zaměstnance, jelikož zaměstnanci díky závěru soudu náležela náhrada ztráty na výdělku počítaná v souladu s faktem, že zaměstnanec nemohl vykonávat určitou práci (na niž by případně mohl být převeden) pouze z důvodu dosažení nejvyšší přípustné expozice, nikoli z důvodu nemoci z povolání.

mlčí. Tím, zda se jedná o překážku na straně zaměstnance (za kterou by nenáležela náhrada mzdy) či zaměstnavatele, si nejsou zcela jistí ani odborníci.[66]

Ve většině případů je odkazováno především na rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové[67], který uzavírá, že pokud zaměstnanec není způsobilý k výkonu žádné práce u zaměstnavatele, pak by nárok na náhradu mzdy mít neměl, mělo by se tudíž jednat o překážku na straně zaměstnance. Závěr vyjadřující, že se v obdobných případech nejedná o překážku na straně zaměstnavatele podle § 208 ZPr a že tedy zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy, je možné nalézt i v recentní judikatuře Nejvyššího soudu.[68]

To ovšem zcela neřeší určité sporné situace. Jednu takovou například nastiňuje J. Tomšej[69]: co když zaměstnanec začne u soudu poukazovat na fakt, že jej zaměstnavatel mohl objektivně převést na jinou práci, ale neučinil tak, přestože zaměstnanec ji byl připraven vykonávat? V takovém případě bych se zcela jistě přiklonila k názoru, že překážka je na straně zaměstnavatele[70]; zaměstnanec by neměl být penalizován za svůj nepříznivý zdravotní stav v případě, že vyvinul úsilí situaci řešit způsobem pro zaměstnavatele alespoň částečně příznivým a zaměstnavatel naopak podobné snahy neprojevil. Zde je třeba vzít v úvahu fakt, že návětí § 41 odst. 1 ZPr používá v souvislosti s převedením zaměstnance z důvodu nepříznivého zdravotního stavu výraz „je povinen“. Pokud tedy zaměstnavatel má možnost zaměstnance převést na jinou práci, měl by tak učinit, ledaže má vážné obavy ohledně způsobilosti zaměstnance vykonávat jakýkoliv druh práce u zaměstnavatele (v souladu se závěry výše). V případě, že se úmyslně rozhodne pro jiné prozatímní řešení, nemělo by jít zcela nepřiměřeně k tíži zaměstnance. Mimoto je vždy potřeba mít na paměti zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance podle § 1a ZPr a obecnou soukromoprávní zásadu poctivosti zakotvenou v § 6 OZ; zaměstnavatel by neměl být chráněn, pokud „pošle zaměstnance na překážky“ pouze pod záminkou na takovém

---

[66] Srov. TOMŠEJ, Jakub. *Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance: dva výpovědní důvody, mnoho problémů?* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 1/2020, s. 21 nebo MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech.* 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 75.

[67] Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 1. března 2012, sp. zn. 23 Co 619/2011. Jak podotýká J. Tomšej, podobný závěr lze nalézt např. i v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 28. dubna 2011, sp. zn. 21 Cdo 4690/2009. Srov. TOMŠEJ, Jakub. *Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance: dva výpovědní důvody, mnoho problémů?* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 1/2020, s. 21.

[68] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. prosince 2020, sp. zn. 21 Cdo 1645/2020.

[69] TOMŠEJ, Jakub. *Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance: dva výpovědní důvody, mnoho problémů?* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 1/2020, s. 21.

[70] K tomu srov. např. ŠUBRT, Bořivoj, VRAJÍK, Michal. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech.* 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 59 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. dubna 2011, sp. zn. 21 Cdo 4690/2009.

jednání vydělat, nikoliv za účelem chránit zdraví zaměstnance či z objektivních provozních důvodů[71].

Zajímavé řešení nabízí A. Mlýnková[72], které by mohlo být vhodné pro případy, kdy ani jedna strana nechce v pracovněprávním vztahu dále setrvávat, zároveň ale vzhledem k procesu posuzování příčiny nepříznivého zdravotního stavu nechce zaměstnanec ani zaměstnavatel prozatím ukončovat pracovní poměr z důvodu nejistoty ohledně odstupného. V takové situaci by mohla být mezi stranami uzavřena dohoda o ukončení pracovního poměru s ujednáním, jež by zaměstnavatele zavazovalo vyplatit částku odpovídající odstupnému podle § 67 odst. 2 ZPr v případě, že by později vydaný lékařský posudek konstatoval, že příčinou skutečně byla nemoc z povolání (resp. ohrožení nemocí z povolání) či pracovní úraz.

Další vhodnou alternativou zmiňovanou některými autory[73] by mohla být náhrada výdělku poskytovaná příslušným zaměstnancům ze systému nemocenského pojištění. Pozbytí zdravotní způsobilosti k výkonu práce by jistě bylo možné považovat za sociální událost, jež se svým charakterem blíží pracovní neschopnosti.

Související aspekty týkající se lékařského posudku, převedení na jinou práci a odstupného budou rozebrány v rámci následujících kapitol.

## 2.4 Výpověď podle § 52 písm. e) ZPr

Výpovědní důvod podle § 52 písm. e) ZPr předpokládá lékařským posudkem konstatované dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti, a to takové, které nemá svůj původ v pracovním úrazu, nemoci z povolání, popř. ohrožení nemocí z povolání.[74] Přestože tak v ustanovení příčina není nazvána, je odbornou veřejností označována jako obecné onemocnění či obecný úraz[75], tj. takové poškození zdravotního stavu, které nesouvisí se zaměstnancem vykonávanou prací (přinejmenším

[71] V případě provozních důvodů také nejsou názory plně sjednocené. Pro závěr o tzv. „společné“ překážce na straně zaměstnance i zaměstnavatele bez náhrady na mzdu srov. MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech.* 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 76. Názor zastávající irelevantnost objektivní existence volných pracovních míst u zaměstnavatele pro vznik překážky v práci na straně zaměstnavatele, tedy vyslovující se pro nárok na náhradu mzdy srov. ŠUBRT, Bořivoj, VRAJÍK, Michal. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech.* 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 59.

[72] MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech.* 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 79. Obdobně též ŠTEFKO, Martin. *Lékařské posudky v pracovním právu.* 1. vydání. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2020, s. 156.

[73] STRÁNSKÝ, Jaroslav, HALÍŘ, Jakub. *Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance a náhrada ztráty výdělku.* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 1/2019, s. 28 a 29.

[74] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. října 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010, publikovaný pod č. C 10308 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

[75] Srov. např. MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech.* 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 79-80.

taková souvislost nebyla prokázána). Jako obecné onemocnění bychom si tak mohli představit např. vážnou formu cukrovky či Parkinsonovu chorobu, mezi obecné úrazy pak můžeme řadit kupříkladu ochrnutí způsobené ošklivým pádem v horách.

Samotná skutečnost, že zaměstnanec získal nárok na invalidní či starobní důchod (či mu takový důchod byl přiznán), nezakládá výpovědní důvod podle § 52 písm. e) ZPr.[76] Zaměstnavatel by se pro účely výpovědi neměl řídit závěrem o procentní míře poklesu pracovní schopnosti zjištěné při posuzování invalidity, ale posudkem, který zhodnotí zaměstnancovu skutečnou schopnost a zdravotní způsobilost nadále vykonávat práci.[77]

Nejvyšší soud též judikoval[78], že zde není důvod pro výpověď podle § 52 písm. e) ZPr v případě, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost pouze k jednomu z více se zaměstnavatelem sjednaných druhů práce. Tuto skutečnost nemůže změnit ani fakt, že zaměstnavatel zaměstnance pro jiné sjednané druhy práce nepotřebuje. V takovém případě by přicházela v úvahu (při splnění požadovaných zákonných kroků) výpověď pro nadbytečnost na základě ustanovení § 52 písm. c) ZPr, nikoliv ovšem výpověď ze zdravotních důvodů.

Jak ze znění zákona vyplývá, je potřeba, aby povaha nepříznivého zdravotního stavu byla dlouhodobá, sám zákoník práce ovšem tuto dobu blíže nevymezuje. Definování vhodného časového úseku může být vzhledem ke specifikům každého jednotlivce poměrně ošemetné. Jak také trefně poznamenal L. Jouza: „*Dlouhodobá pracovní neschopnost nemusí ještě znamenat dlouhodobou nezpůsobilost k práci a naopak, krátkodobá pracovní neschopnost může již znamenat dlouhodobou neschopnost k práci.*“[79]

§ 43 odst. 4 SpecZdravSl od 1. listopadu 2017 dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti k práci definuje jako „*stabilizovaný zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti zaměstnance významné pro jeho schopnost vykonávat dosavadní práci, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 180 dnů nebo lze předpokládat, že tento zdravotní stav bude trvat déle než 180 dnů, a výkon této práce by vážně ohrozil jeho zdraví.*“ Přestože v následující větě je umožněna odlišná úprava v zákoně o státní službě[80], od 1. března 2019 je přebytečná, jelikož zákon o státní službě z hlediska dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti vykonávat

[76] PTÁČEK, Lubomír. *§ 52.* In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 314.
[77] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. ledna 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016 (Rc 41/2019).
[78] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. září 2019, sp. zn. 21 Cdo 670/2019.
[79] JOUZA, Ladislav. *Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů.* Bulletin advokacie. Praha: Česká advokátní komora v Praze, 9/2014, s. 47.
[80] Zákonem o státní službě je myšlen zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

dosavadní službu odkazuje[81] na úpravu zákona o specifických zdravotních službách[82] (do 1. března 2019 se dlouhodobým pozbytím rozuměl 1 rok a více).

Novela zákona o specifických zdravotních službách je z hlediska vymezení potřebného časového úseku pro dlouhodobé pozbytí diskontinuální vůči předešlým judikovaným závěrům a rovněž úpravě v jiných právních předpisech. Jak zákon o sociálních službách[83] (ve svém § 3 odst. 1 písm. c)), tak zákon o důchodovém pojištění[84] (ve svém § 26) považují za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav situaci, kdy takový stav trvá zpravidla déle než jeden rok.[85] Stejně tak Nejvyšší soud judikoval[86], že aby bylo možné pozbytí zdravotní způsobilosti považovat za dlouhodobé, zpravidla by měl nepříznivý stav trvat déle než rok (v souladu s poznatky lékařské vědy).

Důvodová zpráva k novele[87] změnu obhajuje nutností uvést časové vymezení dlouhodobého pozbytí do souladu s ustanovením § 59 odst. 1 písm. b) NemPoj, které upravuje ukončení dočasné pracovní neschopnosti právě po 180 dnech v případě, že je více než jasné, že pojištěnec (rozuměj zaměstnanec) již nebude moci vykonávat dosavadní pojištěnou činnost (rozuměj práci). M. Štefko pak rovněž jako důvod změny uvádí ústupek praxi.[88]

Závěry týkající se sporných otázek ohledně překážek v práci představené v předchozí subkapitole, které v případě výpovědního důvodu podle § 52 písm. e) ZPr vyvstávají především v průběhu výpovědní doby[89], se obdobně uplatní i zde.

Související aspekty týkající se lékařského posudku, převedení na jinou práci a odstupného budou rozebrány v rámci následujících kapitol.

---

[81] § 61 odst. 3 zákona o státní službě.

[82] ŠUBRT, Bořivoj, VRAJÍK, Michal. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech.* 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 56.

[83] Zákonem o sociálních službách je myšlen zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

[84] Zákonem o důchodovém pojištění se myslí zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

[85] PTÁČEK, Lubomír. *§ 52.* In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 314.

[86] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. října 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010, publikovaný pod č. C 10308 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

[87] Důvodová zpráva k zákonu č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

[88] ŠTEFKO, Martin. *Právní úprava lékařského posudku o nezpůsobilosti k práci ve světle nové judikatury.* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2/2022, s. 62.

[89] MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech.* 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 75.

# 3. Pracovnělékařská prohlídka

## 3.1 Pojem

Pracovnělékařské prohlídky jsou součástí pracovnělékařských služeb, které definuje § 53 odst. 1 SpecZdravSl, a to následujícím způsobem: „*Pracovnělékařské služby jsou zdravotní služby preventivní, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, provádění pracovnělékařských prohlídek, které jsou preventivními prohlídkami, a hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací, školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce.*“ Dle § 6 odst. 1 VyhlPracSl „*se* [pracovnělékařské prohlídky] *provádějí za účelem vyloučení nemocí, vad nebo stavů, které omezují nebo vylučují zdravotní způsobilost ke konkrétní práci nebo vzdělávání*“. Ze znění ustanovení je možné rozpoznat důraz na prevenci a ochranu zdraví zaměstnanců[90], jak již bylo blíže nastíněno v kapitolách výše. Pro účely této práce je pro úplnost důležité zmínit rovněž posudkovou činnost poskytovatelů pracovnělékařských služeb upravenou v ustanovení § 41 písm. d) SpecZdravSl, z něhož vyplývá, že výsledkem pracovnělékařské prohlídky může být též lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci, jenž bude podrobně rozebrán v následující kapitole.

Zaměstnavatelé mají zákonnou povinnost uzavřít s poskytovateli pracovnělékařských služeb smlouvu pokrývající mimo jiné právě oblast posudkové činnosti (jež ze své podstaty zahrnuje i provádění pracovnělékařských prohlídek).[91] Zákon o specifických zdravotních službách ovšem počítá s výjimkou pro zaměstnavatele, u nichž dochází pouze k výkonu prací zařazených do první kategorie (dle § 37 a násl. VeřZdr) a u nichž nejsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny prováděcími či jinými právními předpisy.[92] Tito zaměstnavatelé mohou posudkovou činnost zajišťovat skrze registrujícího poskytovatele zaměstnance (tj. především praktického lékaře) a ostatní oblasti pracovnělékařských služeb (tj. činnost poradenská, dohledová) řešit pomocí ad hoc smluv s poskytovateli.[93]

S výkonem pracovnělékařských prohlídek jsou spojeny jak povinnosti zaměstnavatelů, tak zaměstnanců. Zaměstnavatelé jsou dle § 103 odst. 1 písm. d) ZPr povinni zaměstnancům sdělit,

---

[90] Viz např. PICHRT, Jan, STÁDNÍK, Jaroslav. *§ 103.* In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 558.
[91] § 54 odst. 2 písm. a) SpecZdravSl.
[92] § 54 odst. 2 písm. b) SpecZdravSl či TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby.* 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 20 a násl.
[93] § 54 odst. 2 písm. b) SpecZdravSl.

jakým pracovnělékařským prohlídkám jsou povinni se podrobit a zároveň jim musí jejich absolvování umožnit. Vzhledem ke znění a výkladu § 103 odst. 1 písm. a) ZPr, který byl již blíže rozebrán v kapitole výše, je též možné dovodit, že zaměstnavatel musí pro účely přidělování práce odpovídající schopnostem a zdravotní způsobilosti zaměstnance zajistit, aby se zaměstnanci řádně a včas podrobovali pracovnělékařským prohlídkám.[94]

Pracovnělékařská prohlídka je jinou důležitou osobní překážkou v práci na straně zaměstnance podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, při které podle § 1 předmětného nařízení zaměstnanci přísluší od zaměstnavatele pracovní volno. Podle § 103 odst. 1 písm. e) ZPr je též povinností zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy. Dle názoru AKV vyjádřeném ve stanovisku ze dne 6. února 2013[95] náleží zaměstnanci též náhrada vynaložených výdajů spojených s případnou cestou za poskytovatelem pracovnělékařských služeb (tedy především náhrada jízdného).

Naopak je ale rovněž povinností zaměstnance se pracovnělékařským prohlídkám podrobit, a to podle § 106 odst. 4 písm. b) ZPr a § 56 SpecZdravSl.[96] Odmítnutí může mít závažné důsledky, jelikož podle § 43 odst. 8 SpecZdravSl se na takového zaměstnance pohlíží jako na osobu zdravotně nezpůsobilou, příp. jako na osobu, která dlouhodobě pozbyla zdravotní způsobilost či nesplňuje předpoklady nebo požadavky. Jak bude rozebráno v kapitole níže, takový závěr lékařského posudku je důvodem pro výpověď ze strany zaměstnavatele. Výjimkou by mohly být situace, kdy by zaměstnavatel vysílal zaměstnance na pracovnělékařské prohlídky, jež by v daném případě působily jako zcela bezdůvodné či šikanózní; v takovém případě by podrobení se prohlídce nemělo být povinností zaměstnance.[97]

## 3.2 Druhy

Druhy pracovnělékařských prohlídek jsou upraveny jednak v zákoně o specifických zdravotních službách (kde jsou obsažena některá pravidla týkající se vstupní lékařské prohlídky), ale především v § 9 a násl. VyhlPracSl.

---

[94] Viz např. DOUDOVÁ, Soňa. *§ 103.* In: HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša, DOLEŽÍLEK, Jan, ROUČKOVÁ, Dana, VYSOKAJOVÁ, Margerita, DOUDOVÁ, Soňa, KOŠNAR, Michael, HORNA, Vladimír. *Zákoník práce. Komentář.* 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 247.

[95] BUKOVJAN, Petr. *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů.* 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 118.

[96] MACH, Jan, BURIÁNEK, Aleš, ZÁLESKÁ, Dagmar, MÁCA, Miloš, STEINLAUF (VRÁBLOVÁ), Barbora. *Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování. Zákon o specifických zdravotních službách. Praktický komentář.* Praha: Wolters Kluwer, 2018, s. 635.

[97] TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby.* 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 70 a 71.

Vzhledem k textaci § 9 VyhlPracSl je možné rozlišovat pracovnělékařské prohlídky *stricto sensu* a *largo sensu*.[98]

Mezi prohlídky *stricto sensu*, tedy prohlídky, v rámci nichž dochází k posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci[99], patří:

i. vstupní prohlídka, jejíž úprava se nachází především v § 59 SpecZdravSl a § 10 VyhlPracSl;
ii. periodická prohlídka, upravená v § 11 VyhlPracSl; a
iii. mimořádná prohlídka, blíže specifikovaná v rámci § 12 VyhlPracSl.

Prohlídky *largo sensu*, tedy takové, jejichž účelem je zjištění zdravotního stavu zaměstnance pro posouzení dopadů práce u zaměstnavatele na zdraví zaměstnance[100], tvoří:

i. výstupní prohlídka, jež se provádí v případech stanovených § 13 VyhlPracSl; a
ii. následná prohlídka, tj. prohlídka prováděná v souladu s § 14 VyhlPracSl po skončení rizikové práce.

Vzhledem k předmětu této diplomové práce je zřejmé, že vstupní, výstupní a následná prohlídka zásadně nejsou relevantní[101], a proto jim dále nebude věnována pozornost. Pro výpověď ze strany zaměstnavatele ze zdravotních důvodů mohou být naopak klíčové prohlídky periodické a především pak mimořádné.

§ 11 odst. 1 VyhlPracSl objasňuje důvodnost periodické prohlídky: „*Periodická prohlídka se provádí za účelem zjištění včasné změny zdravotního stavu vzniklé v souvislosti se zdravotní náročností vykonávané práce nebo stárnutím organizmu, kdy další výkon práce by mohl vést k poškození zdraví posuzovaného zaměstnance, nebo k poškození zdraví jiných osob.*“ Zde je vhodné opět připomenout nález Ústavního soudu z roku 2008[102] (aplikovatelný i na dále specifikovanou mimořádnou prohlídku), který zdůraznil, že zdraví zaměstnanců může být za určitých okolností chráněno i proti jejich vůli, a to nejen z důvodu ochrany zaměstnance, ale rovněž jeho okolí.

---

[98] K tomu viz idem, s. 51.
[99] Idem.
[100] Idem.
[101] Výjimkou může být vstupní prohlídka prováděná před změnou druhu práce či před převedením na jinou práci. K tomu srov. ŠTEFKO, Martin. *Lékařské posudky v pracovním právu.* 1. vydání. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2020, s. 136. Případný negativní závěr vnímám především jako možný podnět pro pochybnost zaměstnavatele, zda je zaměstnanec vůbec schopný vykonávat dosavadní práci (tedy tu, ze které má být převeden či která má být změněna). Při takovém závěru je jistě vhodné vyslat zaměstnance na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku ohledně dosavadní práce. Obdobně by mělo být postupováno též u výstupní prohlídky prováděné před převedením zaměstnance na jinou práci nebo před změnou druhu práce, pokud jde o ukončení práce rizikové v souladu s § 13 odst. 2 písm. b) VyhlPracSl.
[102] Nález Ústavního soudu ze dne 23. září 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08, publikovaný pod č. 155/2008 Sbírky nálezů a usnesení ÚS.

§ 11 VyhlPracSl pak ve svých jednotlivých odstavcích zakotvuje lhůty, ve kterých se periodické prohlídky provádí. Prohlídky se logicky provádějí častěji s rostoucím rizikem práce a při vyšším věku zaměstnance.

Oproti tomu mimořádné prohlídky „*se provádí za účelem zjištění zdravotního stavu posuzovaného zaměstnance v případě důvodného předpokladu, že došlo ke ztrátě nebo změně zdravotní způsobilosti k práci nebo pokud dojde ke zvýšení míry rizika již dříve zohledněného rizikového faktoru pracovních podmínek*“.[103] Vykonávají se tedy nad rámec běžných prohlídek, pokud nastane právním předpisem předvídaná skutečnost. Mezi nejčastější případy patří přerušení výkonu práce z důvodu nemoci po dobu delší než 8 týdnů či z jiných důvodů po dobu delší než 6 měsíců[104] (typicky mateřská či rodičovská dovolená).[105]

Mimořádnou prohlídku je rovněž možné provést na základě podnětu zaměstnance či zaměstnavatele.[106] Zaměstnavatel tak může učinit, má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci.[107] Mimořádná pracovnělékařská prohlídka tak pro zaměstnavatele představuje cenný nástroj, pomocí něhož může poměrně rychle zjistit, zda je zaměstnanec nadále zdravotně způsobilý vykonávat svou práci. Jak již bylo zmíněno výše, zaměstnanec je povinen se takové prohlídce podrobit, což je dovozováno jak ze zákona, tak z poznatků praxe.[108] Pokud zaměstnanec tuto svou povinnost poruší, může to způsobit nejen následek v podobě fikce zdravotní nezpůsobilosti, ale za určitých okolností též vznik důvodu pro výpověď dle § 52 písm. f) či g) ZPr (blíže viz kapitola 7 níže).[109]

Podle názoru AKV z listopadu 2019[110] je rovněž možné rozšířit právo vyslat zaměstnance na mimořádnou prohlídku na další osoby, a to konkrétně na uživatele v případě dočasně přiděleného agenturního zaměstnance. Takovou možnost AKV podmiňuje dohodou mezi agenturou práce (zaměstnavatelem agenturního zaměstnance) a uživatelem, se kterou musí být agenturní zaměstnanec předem seznámen.

---

[103] § 12 odst. 1 VyhlPracSl.
[104] § 12 odst. 2 písm. f) VyhlPracSl.
[105] TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby.* 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 71.
[106] § 12 odst. 3 VyhlPracSl ve spojení s § 55 odst. 1 písm. e) a odst. 2 SpecZdravSl.
[107] § 55 odst. 2 SpecZdravSl.
[108] Srov. např. BUKOVJAN, Petr. *Povaha lékařského posudku a zdravotní nezpůsobilost zaměstnance k práci.* Práce a mzda. Praha: Wolters Kluwer, 2016, č. 6, s. 48 a násl.
[109] Srov. též JANÁKOVÁ, Anna. *Nepodrobení se pracovnělékařské prohlídce.* In: bozpprofi.cz [online]. [cit. 11. června 2022]. Dostupné z: https://www.bozpprofi.cz/33/nepodrobeni-se-pracovnelekarske-prohlidce-uniqueidgOkE4NvrWuNbYgYq82yeiMbDwxEcxdh51UWBS0tlgLw/.
[110] Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. *Výkladová stanoviska AKV (XXVI.) přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV v Kolíně ve dnech 15. a 16. listopadu 2019. Bod 25.* Zapsali: Petr Bukovjan a Bořivoj Šubrt. In: AKVpracpravo.cz [online]. [cit. 11. června 2022]. Dostupné z: http://www.akvpracpravo.cz/stanoviska-1404041996.html.

# 4. Lékařský posudek

Lékařský posudek je dle přísného jazykového znění[111] § 52 písm. d) a e) ZPr základním dokumentem, na základě něhož je zaměstnavatelem podávána výpověď ze zdravotních důvodů. Jedná se o právní jednání (především) poskytovatele pracovnělékařských služeb[112], které je výsledkem pracovnělékařské prohlídky, během níž dochází k posouzení závěrů získaných mimo jiné ze základního vyšetření zaměstnance, výpisu ze zdravotnické dokumentace či písemné žádosti zaměstnavatele o provedení prohlídky.[113]

Přestože se jedná o stavební kámen výpovědi ze zdravotních důvodů, je jeho výklad poměrně vratký. Judikaturní vývoj je totiž v této oblasti až turbulentní, což má za následek nutnost neustálé ostražitosti jak zaměstnavatelů, tak právníků, kteří jim poskytují právní služby. I z tohoto důvodu bude v této kapitole pozornost věnována především povaze (závaznosti) lékařského posudku a jejím změnám v soudních rozhodnutích Nejvyššího soudu, Nejvyššího správního soudu a Ústavního soudu.

## 4.1 Náležitosti

Úprava náležitostí lékařského posudku je roztříštěná a nachází se především v § 43 SpecZdravSl, § 17 VyhlPracSl a v části 5 přílohy 1 VyhlZdrDok.

Vyhláška o zdravotnické dokumentaci stanovuje následující povinné náležitosti (jakéhokoliv) lékařského posudku:

i. identifikační údaje posuzované osoby, poskytovatele a posuzujícího lékaře;
ii. pořadové číslo/evidenční označení posudku;
iii. účel vydání posudku;
iv. posudkový závěr (např. „dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost“);
v. poučení o možnosti podat návrh na přezkoumání/vzdát se práva na přezkoumání; a
vi. datum vydání a datum ukončení platnosti posudku (pokud je třeba).[114]

§ 17 VyhlPracSl pak nad rámec výše zmíněného pro pracovnělékařský posudek předepisuje zahrnout i:

i. identifikační údaje zaměstnavatele;

[111] Jazykový výklad je zde zdůrazněn záměrně, a to vzhledem k judikatuře zmíněné v této kapitole práce, jež nutnost existence lékařského posudku pro účely výpovědi zpochybňuje.
[112] TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby.* 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 75.
[113] Viz § 6 odst. 2 VyhlPracSl nebo JOUZA, Ladislav. *Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů.* Bulletin advokacie. Praha: Česká advokátní komora v Praze, 9/2014, s. 46.
[114] Část 5 přílohy 1 VyhlZdrDok.

ii. údaje o pracovním zařazení posuzované osoby, údaje o druhu práce, režimu práce, o rizikových faktorech ve vztahu ke konkrétní práci, míře rizikových faktorů pracovních podmínek vyjádřené kategorií práce; a

iii. termín provedení mimořádné prohlídky, pokud je třeba.[115]

Odstavce 3, 4 a 5 § 43 SpecZdravSl pak upřesňují, jak mají poskytovatelé koncipovat posudkový závěr, který může mít ve vztahu ke konkrétní osobě následující znění:

i. zdravotně způsobilá;

ii. zdravotně nezpůsobilá (lze uvést pouze v případě vstupní prohlídky);

iii. zdravotně způsobilá s podmínkou;

iv. pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost;

v. zdravotní stav splňuje předpoklady či požadavky, ke kterým byla posuzována; a

vi. v případě „zvláštního" lékařského posudku dle § 43 odst. 5 SpecZdravSl uvedení údaje, zda posuzovaná osoba smí, nebo nesmí nadále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání.

Pro účely výpovědi ze zdravotních důvodů jsou relevantní pouze závěry pod č. iv. a vi. výše.[116] Podání výpovědi by nemělo být založeno pouze na doporučení lékaře[117], ale skutečně na lékařském posudku, z něhož vyplývá, že pozbytí zdravotní způsobilosti je dlouhodobé (o nutnosti mít za podklad lékařský posudek či vůbec nějaký podklad ovšem panují pochybnosti, viz vývoj judikatury níže).

Proti lékařskému posudku je možné podat návrh na přezkoumání, a to podle § 46 odst. 1 SpecZdravSl do 10 pracovních dnů od předání. Návrh na přezkoumání se podává k poskytovateli, který posudek vydal. Pokud ten návrhu nevyhoví, je možné žádat přezkum od příslušného správního orgánu, a to na základě § 46 odst. 5 SpecZdravSl.

Ustanovení § 46 odst. 3 SpecZdravSl stanoví, že návrh na přezkoumání nemá až na výjimky odkladný účinek. Praxe proto dovozuje, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď i v případě, že proti závěru o pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnanec takový návrh podá.[118] Nicméně je třeba mít na paměti, že v takovém případě se zaměstnavatel vystavuje vyššímu riziku neúspěchu v případném sporu o neplatnost výpovědi.[119]

---

[115] Srov. TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby.* 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 79.

[116] Viz idem, s. 80 či MACH, Jan, BURIÁNEK, Aleš, ZÁLESKÁ, Dagmar, MÁCA, Miloš, STEINLAUF (VRÁBLOVÁ), Barbora. *Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování. Zákon o specifických zdravotních službách. Praktický komentář.* Praha: Wolters Kluwer, 2018, s. 575.

[117] Srov. rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. ledna 1996, sp. zn. 16 Co 398/95 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. listopadu 2013, sp. zn. 21 Cdo 3018/2012.

[118] TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby.* 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 112.

[119] Idem.

Po vyčerpání zmíněných opravných prostředků je možné využít soudního přezkumu, jehož pojetí prošlo poměrně zajímavým vývojem, který níže nastiňuji.

## 4.2 Povaha

### 4.2.1 Správní rozhodnutí

Judikatura jak civilních, tak správních soudů nejprve na lékařský posudek pohlížela jako na správní rozhodnutí. Pokud posudek splňoval všechny náležitosti na něj kladené právními předpisy, pak v civilním soudním řízení nepodléhalo přezkumu a v souladu s § 135 odst. 2 OSŘ z něj soud vycházel (byl nadán presumpcí správnosti). Tento závěr se konstantně objevoval v judikatuře Nejvyššího soudu.[120]

Stejný názor na právní povahu lékařského posudku nejprve vyslovoval Nejvyšší správní soud[121], který jej označoval za správní rozhodnutí, jež není vyloučeno ze soudního přezkumu správními soudy na základě kompetenční výluky obsažené v § 70 písm. d) SŘS.[122] Lékařský posudek tedy byl plně přezkoumatelný správními soudy a u soudů civilních byl naopak nadán presumpcí správnosti.

Situace se ovšem začala měnit s rokem 2006, kdy se Nejvyšší správní soud začal pomalu odklánět od svého dřívějšího názoru.[123] V srpnu 2006 vyslovil, že samotný lékařský posudek jako správní rozhodnutí „*stěžovateli žádnou povinnost neukládá a samo o sobě tedy neznamená ani právní překážku výkonu jeho dosavadního povolání*“.[124] Překážkou výkonu povolání by podle soudu bylo až převedení na jinou práci či výpověď daná na základě lékařského posudku. Lékařský posudek se tedy náhle stal správním rozhodnutím, které spadá pod kompetenční výluku podle § 70 písm. d) SŘS a není přezkoumatelné správními soudy.

Později šel Nejvyšší správní soud ještě dále, když ve svém rozsudku ze září 2007 judikoval[125], že lékařský posudek vůbec není správním rozhodnutím, ale pouhým dobrozdáním,

---

[120] Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. září 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004, publikovaný pod č. C 3043 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS; rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. března 2005, sp. zn. 21 Cdo 1936/2004; rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. listopadu 2006, sp. zn. 21 Cdo 385/2006.

[121] Např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. září 2005, sp. zn. 2 As 5/2005.

[122] Tato kompetenční výluka vylučuje ze soudního přezkumu úkony správního orgánu „*jejichž vydání závisí výlučně na posouzení zdravotního stavu osob nebo technického stavu věcí, pokud sama o sobě neznamenají právní překážku výkonu povolání, zaměstnání nebo podnikatelské, popřípadě jiné hospodářské činnosti, nestanoví-li zvláštní zákon jinak*“.

[123] Srov. STRÁNSKÝ, Jaroslav, KADLUBIEC, Vojtěch. *Závaznost posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce.* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 8/2017, s. 287.

[124] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 2. srpna 2006, sp. zn. 3 Ads 51/2006.

[125] Rozsudek rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 20. září 2007, čj. 4 Ads 81/2005-125, publikovaný pod č. 1554/2008 Sb. NSS.

jelikož poskytovatel pracovnělékařských služeb při vydávání posudku nevystupuje jako vrchnostenský orgán rozhodující o právech a povinnostech subjektů.[126] Lékařský posudek tak byl náhle vyloučen z přezkumu správními soudy nikoli na základě písm. d) § 70 SŘS, nýbrž písm. a), tedy z důvodu, že se nejedná o rozhodnutí.

Zde tedy začala cesta, jež vedla k nahlížení na lékařské posudky jako na pouhá dobrozdání a jež vedla k zásadnímu judikatornímu vývoji a bohužel i k trvající právní nejistotě subjektů pracovněprávního vztahu, potažmo adresátů právních předpisů.

### 4.2.2 Dobrozdání

Zcela přelomovým z hlediska právního výkladu lékařského posudku byl již dříve zmíněný nález Ústavního soudu ze září 2008.[127] Ten potvrdil závěry Nejvyššího správního soudu[128] a uzavřel, že „*cestou k obraně práv zaměstnance v případech obdobných posuzovanému je žaloba na neplatnost úkonu zaměstnavatele opírajícího se o posudek o zdravotní způsobilosti*“. Tedy došlo k převrácení koncepce soudního přezkumu, kdy lékařský posudek nemůže být přezkoumáván soudy správními, nýbrž civilními. Ty již nadále neměly posudek vnímat jako rozhodnutí nadané presumpcí správnosti dle § 135 odst. 2 OSŘ, leč jako jakýkoliv jiný skutkový podklad/důkaz, jež je potřeba podrobit stejné míře hodnocení jako ostatní předložené důkazy.

Dále v nálezu Ústavní soud vyslovil následující poměrně problematický závěr: „*Každopádně to, že závěry lékařského posudku jako takové nemají do právní sféry zaměstnance žádný dopad, je zřejmé i z toho, že nehodlá-li zaměstnavatel (byť v rozporu s právními předpisy) stanovisko lékaře ke zdravotnímu stavu zaměstnance respektovat, v obsahu pracovněprávního vztahu se závěry posudku vůbec neprojeví.*“

Celkové pojetí lékařského posudku jako nezávazného dobrozdání je od vydání nálezu Ústavního soudu terčem kritiky. Především je poukazováno na absurditu situace, kdy zaměstnavatel v reálném životě musí na základě závěrů v lékařském posudku jednat, aby dostál svým povinnostem nepřidělovat práci, jež by neodpovídala schopnostem a zdravotní způsobilosti zaměstnance (již několikrát zmiňovaný § 103 odst. 1 písm. a) ZPr), ale zároveň se vystavuje riziku,

---

[126] K tomu bližší výklad srov. STRÁNSKÝ, Jaroslav, KADLUBIEC, Vojtěch. *Závaznost posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce.* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 8/2017, s. 287.

[127] Nález Ústavního soudu ze dne 23. září 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08, publikovaný pod č. 155/2008 Sbírky nálezů a usnesení ÚS.

[128] Obsažené ve zmíněných rozsudcích Nejvyššího správního soudu ze dne 2. srpna 2006, sp. zn. 3 Ads 51/2006 a rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 20. září 2007, čj. 4 Ads 81/2005-125, publikovaný pod č. 1554/2008 Sb. NSS.

že výpověď bude soudem na základě přezkoumání posudku shledána neplatnou[129], což může mít (mimo jiné) i závažné finanční dopady.[130] Zaměstnavatel tak může být „potrestán“ za to, že dostál svým zákonným povinnostem.

Není proto divu, že se Nejvyšší soud zpočátku výše zmíněným rozporuplným názorům bránil. V rozsudku z roku 2010[131] trefně poukázal na právní nejistotu, kterou nová judikatura v pracovněprávních vztazích vyvolává. Je na místě zahrnout pro svůj obsah následující pasáž, kde Nejvyšší soud shrnuje své argumenty proti závěrům Ústavního soudu: „*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 nežádoucí nejistotu ke škodě obou účastníků pracovněprávních vztahů.*“

Ústavní soud později na tuto „neposlušnost“ Nejvyššího soudu reagoval a ve svém nálezu[132] apeloval na obecné soudy, aby respektovaly výklad Ústavního soudu.[133]

Později skutečně i Nejvyšší soud následoval soud Ústavní a začal lékařský posudek posuzovat jako nezávazné dobrozdání.[134]

### 4.2.3 Lékařský posudek není potřeba?

Přestože již tak se zdá soudní výklad lékařského posudku poměrně problematický, situace se dále zkomplikovala judikátem Nejvyššího soudu z ledna 2016.[135] Kromě toho, že rozhodnutí zopakovalo závěry již poměrně „ustálené“ judikatury o nutnosti vyřešení případných vad či rozporů ohledně lékařského posudku prostřednictvím dokazování (zejména pomocí znaleckých

---

[129] ŠTEFKO, Martin. *Lékařské posudky v pracovním právu.* 1. vydání. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2020, s. 187.
[130] K tomu srov. např. závěry v STRÁNSKÝ, Jaroslav, KADLUBIEC, Vojtěch. *Závaznost posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce.* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 8/2017, s. 283 a násl. či BUKOVJAN, Petr, MIKYSKA, Martin, ŠUBRT, Bořivoj. *Je pracovnělékařský posudek závazný?* Práce a mzda. Praha: Wolters Kluwer, 2016, č. 9, s. 16 a násl či TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby.* 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 96.
[131] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. prosince 2010, sp. zn. 21 Cdo 4736/2009.
[132] Nález Ústavního soudu ze dne 17. března 2011, sp. zn. III. ÚS 610/2011.
[133] K tomu srov. STRÁNSKÝ, Jaroslav, KADLUBIEC, Vojtěch. *Závaznost posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce.* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 8/2017, s. 287.
[134] Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. ledna 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016 (Rc 41/2019). Ústavní soud pak své závěry potvrdil například v usnesení Ústavního soudu ze dne 12. března 2019, sp. zn. I. ÚS 4041/17 či v usnesení Ústavního soudu ze dne 28. dubna 2020, sp. zn. I. ÚS 543/20.
[135] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. ledna 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015.

posudků), soud také překvapivě uzavřel, že lékařské posudky od účinnosti nové právní úpravy[136] „*poskytují zaměstnanci, zaměstnavateli* (sic!) *i soudům (správním úřadům a jiným orgánům) pouze nezávazné "dobrozdání" o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci*“ a že výpověď „*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,* […] *soud může shledat výpověď neplatnou, jen jestliže zaměstnavatel dokazováním (zejména znaleckými posudky) neprokáže, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost*“. Nejvyšší soud své závěry zopakoval i v následujících několika měsících.[137]

Pokud předchozí judikatorní vývoj vyvolal mezi oborníky určitou míru nevole, tentokrát by se reakce daly označit za téměř bouřlivé. Právní praxe poukazovala na fakt, že nová právní úprava pracovnělékařských služeb (tj. úprava v zákoně o specifických zdravotních službách) nezavedla tak závažné změny, aby bylo možno nahlížet na lékařský posudek jako pro zaměstnavatele nezávazný, což je možno dovozovat například i z toho, že zákon o specifických zdravotních službách ukládá zaměstnavateli povinnost postupovat podle lékařského posudku při zařazování zaměstnance k vhodné práci či z již několikrát zmiňované povinnosti podle § 103 odst. 1 písm. a) ZPr.[138] Z tohoto zákonem daného postupu by zaměstnavatele nemohl vyvázat ani fakt, že zaměstnanec by mu výslovně oznámil, že se závěry lékařského posudku nesouhlasí a že se cítí být zdravotně způsobilý.[139]

Někteří právníci také trefně poukazují na to, že lze pouze těžko lékařský posudek vnímat jako pro zaměstnavatele nezávazný, pokud zákony předvídají možnost peněžních sankcí (např. ze strany Inspekce práce) v případě, že jeho závěry nebudou respektovány.[140]

Ráda bych zde také upozornila na stanovisko AKV z 23. listopadu 2012[141], jež bylo sice vydáno několik let před předmětným judikátem, ovšem již za účinnosti zákona o specifických zdravotních službách a jež se vyjadřuje k možné nezávaznosti lékařského posudku pro

---

[136] Soud opřel svou argumentaci i o údajnou odlišnost nové právní úpravy lékařských posudků a pracovnělékařských služeb – zákon o specifických zdravotních službách nahrazující zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů.

[137] Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. května 2016, sp. zn. 21 Cdo 4972/2015 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. července 2016, sp. zn. 21 Cdo 5557/2015.

[138] Srov. BUKOVJAN, Petr, MIKYSKA, Martin, ŠUBRT, Bořivoj. *Je pracovnělékařský posudek závazný?* Práce a mzda. Praha: Wolters Kluwer, 2016, č. 9, s. 18 a 19.

[139] Idem.

[140] Srov. např. STRÁNSKÝ, Jaroslav, KADLUBIEC, Vojtěch. *Závaznost posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce.* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 8/2017, s. 289 nebo ŠUBRT, Bořivoj, TUČEK, Milan. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů.* 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2015, s. 213 a násl.

[141] BUKOVJAN, Petr. *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů.* 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 196 a 197.

zaměstnavatele. AKV zde jasně uzavírá, že je třeba zásadně rozlišovat existenci lékařského posudku jako závazného předpokladu pro určitá jednání zaměstnavatele (typicky převedení na jinou práci či výpověď) a možnost napadnout takový posudek v soudním řízení, v rámci něhož může proběhnout přezkum pomocí dokazování. Jednoduše řečeno: lékařský posudek je závazný pro zaměstnavatele, nikoliv však pro soud. V souvislosti s tím AKV rovněž vyjadřuje, že považuje za nepřijatelné vnímat lékařský posudek z hlediska příslušných ustanovení zákoníku práce za obsoletní a odmítá názor, že by snad zaměstnanci a zaměstnavatelé mohli při tak závažných jednáních spoléhat pouze na svůj laický názor nepodložený lékařským posudkem. S těmito závěry se plně ztotožňuji. Mimo jiné i na základě již v této práci několikrát zmiňované zákonné ochrany zdraví zaměstnance. Nepřipadá mi logické, aby soudy v několika případech tuto zásadu zdůrazňovaly jako zcela klíčovou (za určitých okolností prosaditelnou i proti vůli zaměstnance) a poté daly stranám pracovněprávních vztahů možnost bez jakéhokoliv odborného medicínského základu zcela volně rozhodovat o záležitostech, jež mohou zásadně a nezvratně ovlivnit zdraví a život zaměstnance.

Poslední podstatný argument, jenž byl lehce nastíněn již v předchozím odstavci, je rozpor s jazykovým zněním ustanovení § 52 písm. d) a e) ZPr[142], které existencí lékařského posudku jasně podmiňují možnost zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď ze zdravotních důvodů. Předmětný judikát tak učinil lékařský posudek a znění zákoníku práce ve vztahu k výpovědi obsoletním.

Přestože jsem nakloněna někdy i širokému teleologickému výkladu (a extenzivnímu jazykovému výkladu), domnívám se, že zde již není na místě (alespoň ne v takové míře). Nejvyšší soud svým rozsudkem podle mého názoru vytvořil prostor pro pochybnosti adresátů právních norem, jejichž právní jistota a legitimní očekávání tak mohou být narušeny.

Mimoto je Nejvyšším soudem poskytnutá „možnost“ přistoupit k výpovědi i bez existujícího lékařského posudku reálně neuskutečnitelná. Neumím si představit právníka, který by na základě výše zmíněného závěru radil svému klientovi postupovat ve zjevném rozporu s výslovným zněním zákona; stejně tak se domnívám, že zejména po bohatém vývoji judikatury, který může i nadále pokračovat, se málokterý zaměstnavatel odváží přistoupit k výpovědi bez posudku či naopak nerespektovat závěry v posudku o pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance.

[142] K tomu srov. TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby.* 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 96 či ŠTEFKO, Martin. *Lékařské posudky v pracovním právu.* 1. vydání. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2020, s. 155.

### 4.2.4 Změna po novele právní úpravy?

S účinností od 1. listopadu 2017 došlo ke změně některých ustanovení zákona o specifických zdravotních službách.[143] Mimo jiné došlo k odstranění odkazu na část čtvrtou SŘ (vyjádření, osvědčení, sdělení) v souvislosti s přezkumem lékařského posudku a též výslovného označení úkonu přezkumného správního orgánu jako „rozhodnutí".[144] Odborná veřejnost tuto změnu vnímala jako možnost navrátit se ke koncepci před „odborným dobrozdáním", jelikož nové znění zákona o specifických zdravotních službách napovídalo, že by lékařský posudek mohl být opět vnímán jako správní rozhodnutí; tedy jednání nadané presumpcí správnosti a přezkoumatelné pouze ve správním soudnictví.[145]

Následovalo tedy očekávání, jak se k celé věci postaví soudy. Bohužel nastala nepříjemná (i když poměrně očekávatelná) situace, kdy se některé soudy stavěly proti pojetí lékařského posudku jako správního rozhodnutí[146], ovšem několik zejména nižších soudů naopak návrat k dřívější právní povaze lékařského posudku podporovalo.[147]

Situaci definitivně vyřešil Nejvyšší soud, a to svým rozhodnutím ze srpna 2021[148], kde postavil najisto, že se na dosavadní koncepci lékařského posudku jako nezávazného dobrozdání nic nemění: „*Není tak pochyb o tom, že právní názor, vyjádřený v citovaném nálezu Ústavního soudu ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08, se musí uplatnit i na posuzování charakteru posudků vydaných v režimu zákona o specifických zdrav. službách ve znění zákona č. 202/2017 Sb.; právní názor vyjádřený v uvedeném nálezu tak zůstává závazný i ve vztahu k posuzované situaci.*"

Veškeré „naděje" ohledně návratu k původní právní povaze lékařského posudku (přinejmenším té prosazované judikaturou vyšších soudů) se tak rozplynuly. Nicméně, jak zmiňuje

---

[143] Zákon č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

[144] Srov. § 47 odst. 4 před a po novele.

[145] K tomu srov. např. ŠTEFKO, Martin. *Právní úprava lékařského posudku o nezpůsobilosti k práci ve světle nové judikatury.* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2/2022, s. 62 či PTÁČEK, Lubomír. *§ 52.* In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 312.

[146] K tomu srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. března 2019, sp. zn. 5 As 142/2018-46. Nutno ovšem podotknout, že rozsudek sice byl vydán po účinnosti novely a reagoval na přezkum správního orgánu, jenž byl vydán též po účinnosti novely, ovšem samotný lékařský posudek účinnost novely předcházel o dva měsíce.
Srov. též rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23. října 2018, sp. zn. 9 As 339/2018-34.

[147] Srov. ŠTEFKO, Martin. *Právní úprava lékařského posudku o nezpůsobilosti k práci ve světle nové judikatury.* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2/2022, s. 62.

[148] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. srpna 2021, sp. zn. 21 Cdo 1096/2021.

M. Štefko, ne všechny soudy se zmíněným rozsudkem řídí a lze i nadále očekávat, že minimálně praxe nižších soudů bude nějakou dobu roztříštěná.[149]

V souvislosti s výše zmíněným rozhodnutím bych rovněž opět ráda upozornila na fakt, že jím byl mimo jiné částečně překonán dříve vydaný a velmi kontroverzní[150] rozsudek[151], který vyžadoval precizní vyjádření povahy nepříznivého zdravotního stavu nejen ve výpovědi, ale i v lékařském posudku, který je jejím podkladem (tedy že bylo třeba určit, zda pozbytí zdravotní způsobilosti je důsledkem pracovního úrazu, nemoci z povolání, ohrožení nemocí z povolání či obecného onemocnění).

Nadále by tedy měl být dostatečným podkladem pro výpověď i lékařský posudek, který výslovně nezmiňuje konkrétní příčinu pozbytí zdravotní způsobilosti, což je logické vzhledem k výše popsaným závěrům Nejvyššího soudu, že lékařský posudek pro výpověď ze zdravotních důvodů vlastně vůbec není potřeba. Jak jsem ovšem zmínila dříve v této kapitole, s názorem Nejvyššího soudu, že lékařský posudek je obsoletní, nesouzním. Stejně tak není možné přehlédnout fakt, že znění § 43 odst. 4 a 5 SpecZdravSl zůstává neměnné a do jisté míry s uvedením závěrů o povaze příčiny pozbytí zdravotní způsobilosti od účinnosti novely zákona o specifických zdravotních službách počítá. Mimoto je patrná opatrnost právních odborníků ohledně překotných judikatorních změn a klientům tak stále bývá doporučováno ve spolupráci s poskytovatelem pracovnělékařských služeb vyhotovit co nejpreciznější posudek.[152] Proto se dle mého názoru i nadále dá očekávat opatrnost zaměstnavatelů a pokračující upřesnění příčiny v posudkových závěrech. Sama bych nejednala jinak.

Jak jsem se snažila demonstrovat v této kapitole, judikatura soudů ohledně povahy lékařských posudků je překotná, zmatená a nepředvídatelná. Domnívám se, že do značné míry narušuje princip právní jistoty a legitimního očekávání adresátů právních norem a způsobuje vrásky na čele nejen zaměstnavatelům, ale též právníkům.

---

[149] ŠTEFKO, Martin. *Právní úprava lékařského posudku o nezpůsobilosti k práci ve světle nové judikatury.* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2/2022, s. 63.

[150] K tomu srov. např. TOMŠEJ, Jakub. *Novela předpisů o pracovnělékařských službách.* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 3/2018, s. 93.

[151] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. prosince 2013, sp. zn. 21 Cdo 224/2013.

[152] Srov. např. ŠTEFKO, Martin. *Lékařské posudky v pracovním právu.* 1. vydání. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2020, s. 122 nebo JELÍNEK, Tomáš, VODIČKOVÁ, Martina. *(Ne)závaznost lékařského posudku v pracovněprávních vztazích.* In: epravo.cz [online]. [cit. 13. června 2022]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/nezavaznost-lekarskeho-posudku-v-pracovnepravnich-vztazich-113081.html.

## 5. Odstupné

§ 67 ZPr nepočítá s poskytnutím odstupného pouze v případě organizačních změn, ale též za situace, kdy je pracovní poměr ukončen z důvodu nepříznivého zdravotního stavu zaměstnance. Ovšem nutno podotknout, že § 67 odst. 2 ZPr takové právo zaměstnanci přiznává výslovně pouze v případě, že je naplněn výpovědní důvod podle § 52 písm. d) ZPr, a to ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku bez ohledu na dobu trvání pracovněprávního vztahu. Je tak dle mého názoru víceméně naplněna podstata odstupného jako jednorázového plnění zaměstnavatele zaměstnanci napomáhajícího k překlenutí nepříznivé sociální situace vznikající v důsledku skončení pracovního poměru[153], ovšem nastupujícího pouze v případě, že zaměstnanec takovou situaci nezavinil.[154] Slovo „víceméně" jsem v přechozí větě použila z důvodu, že je samozřejmě na pováženou, zda se „obecné" onemocnění či obecný úraz spadající pod výpovědní důvod podle § 52 písm. e) ZPr dá považovat za situaci, kterou si zaměstnanec sám svým jednáním zavinil, jelikož ne vždy tomu tak bude, např. při geneticky dědičné chorobě. Nicméně je zcela pochopitelná a spravedlivá zákonná koncepce, kdy zaměstnavatel nemá poskytovat odstupné ze svých zdrojů v případech spadajících pod § 52 písm. e) ZPr, jelikož na rozdíl od nemoci z povolání, pracovního úrazu či dosažení nejvyšší přípustné expozice na nich povaha práce vykonávaná zaměstnancem nenese žádnou vinu.

Přes výše zmíněnou povahu odstupného není pro jeho vznik rozhodné, zda si zaměstnanec ihned našel nové zaměstnání, začal vykonávat jinou výdělečnou činnost či je jinak dostatečně finančně zajištěn.[155]

Ustanovení je relativně kogentní a umožňuje tak odchýlení pouze ve prospěch zaměstnance. Je tedy možné například sjednat vyšší odstupné v závislosti na délce pracovního poměru u zaměstnavatele.[156]

V souladu se zněním § 67 odst. 2 ZPr zaměstnanci odstupné nepřísluší, pokud se zaměstnavatel zcela zprostí své povinnosti podle § 270 odst. 1 ZPr. Půjde o situace, kdy zaměstnanec svým zaviněným jednáním porušil předpisy či pokyny k zajištění bezpečnosti

---

[153] Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. ledna 2014, sp. zn. 21 Cdo 983/2013, publikovaný pod č. C 13576 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS či rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. října 2018, sp. zn. 25 Cdo 535/2018, publikovaný pod č. C 18240 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

[154] DOLEŽÍLEK, Jiří. *§ 67.* In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 394 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015.

[155] DOLEŽÍLEK, Jiří. *§ 67.* In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 394.

[156] Idem, s. 396.

a ochrany zdraví při práci nebo pokud situace nastala pouze z důvodu požití návykových látek zaměstnancem.[157]

Stejně jako v případě ukončení pracovního poměru z důvodu organizačních změn, nezáleží na tom, zda k ukončení došlo výpovědí ze strany zaměstnavatele či dohodou z týchž důvodů. Přitom při uzavření dohody záleží na skutečných důvodech skončení pracovního poměru, nikoliv na důvodech zastírajících[158]; povinnosti k vyplacení odstupného se nedá vyhnout ani neuvedením žádných důvodů.[159] Stejně tak Nejvyšší soud judikoval[160], že není významné, pokud v lékařském posudku není jako příčina výslovně uvedena skutečnost předvídaná § 52 písm. d) ZPr; za předpokladu, že v posudku nebyla uvedena žádná příčina, není možné automaticky dovozovat, že k pozbytí zdravotní způsobilosti došlo vlivem „obecného" onemocnění či úrazu a situaci je třeba postavit najisto dokazováním.

Ani oblasti odstupného se nevyhnuly někdy překvapivé závěry Nejvyššího soudu. V usnesení Nejvyššího soudu z listopadu 2016[161], které bude relevantní i v následující kapitole týkající se převedení na jinou práci, soud vyjádřil následující názor: „*Nesmí-li zaměstnanec konat dosavadní práci pro onemocnění nemocí z povolání a odmítne-li konat jinou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl, nebo nechce-li konat jinou práci, na kterou ho zaměstnavatel podle ustanovení § 41 odst.1 písm. b) zák. práce převedl bez jeho souhlasu, nejsou tyto skutečnosti na újmu jeho práva na odstupné, které mu náleží podle ustanovení § 67 odst. 2 zák. práce při rozvázání pracovního poměru.*" Tedy zaměstnanci má náležet odstupné i v případě, kdy mu zaměstnavatel nabídl jinou pro něj vhodnou práci, zaměstnanec ji ovšem vykonávat nechce a ze strany zaměstnavatele poté logicky často dochází k výpovědi či dohodě o rozvázání pracovního poměru.[162] Je otázkou, zda je taková koncepce k zaměstnavateli férová, pokud prokazatelně projevil snahu převést zaměstnance na práci odpovídající jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Na druhou stranu je třeba rovněž vnímat rovinu zaměstnance, jenž nebude pochopitelně svolný k výkonu prací, které sice budou odpovídat jeho zdravotnímu stavu, ovšem

---

[157] VYSOKAJOVÁ, Margerita. *§ 67.* In: HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša, DOLEŽÍLEK, Jan, ROUČKOVÁ, Dana, VYSOKAJOVÁ, Margerita, DOUDOVÁ, Soňa, KOŠNAR, Michael, HORNA, Vladimír. *Zákoník práce. Komentář. 6. vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 152 a 153.

[158] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. února 2016, sp. zn. 21 Cdo 4885/2014. Obdobně též v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 17. května 2002, sp. zn. 21 Cdo 1667/2001, publikovaném pod č. C 1217 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

[159] DOLEŽÍLEK, Jiří. *§ 67.* In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 398.

[160] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. ledna 2013, sp. zn. 21 Cdo 492/2012.

[161] Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. listopadu 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016, publikované pod č. C 16345 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

[162] K bližšímu výkladu srov. např. BUKOVJAN, Petr. *Převedení na jinou práci vs. výpověď z pracovního poměru a odstupné.* Personální a sociálně právní kartotéka. Praha: Wolters Kluwer, 2017, č. 3, s. 28 a násl.

zaměstnanec je může vzhledem ke své kvalifikaci vnímat jako podřadné či nedůstojné. Mohlo by pak být vnímáno jako nespravedlivé zaměstnance zcela zbavit jeho nároku na odstupné.[163] Mimoto zcela jistě existují i zaměstnavatelé, kteří by rádi zneužili opačného výkladu jako příležitosti ke zbavení zaměstnance jeho práva na odstupné, kdy by zaměstnance převedli na práci (či mu takové převedení nabídli) s vědomím, že zaměstnanec takovou práci zcela jistě nebude chtít vykonávat a raději pracovní poměr sám ukončí.[164]

Další kontroverze pak vzbudil rozsudek Nejvyššího soudu z ledna 2018[165], který byl již zmíněn v rámci subkapitoly 2.1 výše v souvislosti s dovozenou „povinností" zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď. V něm soud překvapivě dovodil, že za určitých okolností může zaměstnanci odstupné náležet i v případě, kdy pracovní poměr ukončil výpovědí z důvodů předvídaných § 52 písm. d) ZPr on sám, což zákonné znění § 67 ZPr vůbec nepředpokládá. Nejvyšší soud reagoval na případ, kdy zaměstnavatel porušoval své povinnosti a nejednal v případě zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance, tedy jej nepřevedl na jinou práci ani s ním nerozvázal pracovní poměr. Zaměstnanec tak byl de facto dotlačen ukončit pracovní poměr sám.[166]

S rozsudkem polemizovala velká řada odborníků.[167] Je pochopitelné, proč se Nejvyšší soud k takovému závěru uchýlil, nic to ovšem nemění na faktu, že opět došlo k výkladu, jenž je v přímém rozporu s výslovným zněním zákona.[168] Jak jsem již zmínila, taková praxe mi vzhledem k právní jistotě a legitimnímu očekávání zaměstnavatelů (a koneckonců i zaměstnanců) nepřipadá vhodná. Nejvyšší soud sice později v jednom ze svých rozsudků[169] zmínil, že šlo pouze o dotváření práva nutné vzhledem ke konkrétní skutkové situaci a nikoliv o nové obecné pravidlo, přesto se bohužel domnívám, že zmíněný rozsudek z ledna 2018 „otevřel dveře" pro novou interpretaci § 67 odst. 2 ZPr, i když to mohlo být Nejvyšším soudem nezamýšlené.

---

[163] I když by samozřejmě mohlo být uvažováno o možnosti legislativně upravit v takovém případě odstupné v nižší částce.

[164] Pro obdobný názor srov. TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby.* 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 128.

[165] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. ledna 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016 (Rc 41/2019).

[166] Teoreticky by se (též) dalo mluvit o škodě (majetkové újmě) na straně zaměstnance, jež by odpovídala minimálně výši odstupného, k čemuž se v daném případě přikláněl odvolací soud. Nejvyšší soud v rozsudku ovšem tento závěr odmítl.

[167] Srov. např. BUKOVJAN, Petr. *Dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti a právo na odstupné.* Práce a mzda. Praha: Wolters Kluwer, 2018, č. 6, s. 38 a násl. nebo KOMENDOVÁ, Jana. *Povinnost zaměstnavatele dát zaměstnanci při zdravotní nezpůsobilosti k výkonu práce výpověď a právní následky jejího porušení.* Bulletin advokacie. Praha: Česká advokátní komora v Praze, 7-8/2019, s. 60 a násl.

[168] K tomu srov. též názory vyjádřené v ŠTEFKO, Martin. *Lékařské posudky v pracovním právu.* 1. vydání. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2020, s. 128.

[169] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. dubna 2021, sp. zn. 21 Cdo 504/2021.

Zajímavé a dle mého názoru vhodné alternativní řešení v podobě legislativní změny nastiňuje J. Tomšej.[170] Ta by měla spočívat v tom, že by nárok na odstupné v případě zdravotních důvodů nebyl navázán na způsob ukončení pracovního poměru (tedy např. na výpověď ze strany zaměstnance či zaměstnavatele), „*nýbrž na skutečnost, že ke skončení pracovního poměru dochází v jisté časové návaznosti na to, že zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání*“.

[170] TOMŠEJ, Jakub. *Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance: dva výpovědní důvody, mnoho problémů?* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 1/2020, s. 19 a násl.

## 6. Vztah výpovědi ze zdravotních důvodů a převedení na jinou práci podle § 41 ZPr

Převedení na jinou práci je upraveno především v rámci § 41 a násl. ZPr. Jedná se o jednostranné právní jednání ze strany zaměstnavatele, kterým zaměstnanci přiděluje jinou než dosavadní práci, přednostně v rámci pracovní smlouvy, případně i práci jiného druhu, a to (za splnění příslušných podmínek) i bez souhlasu zaměstnance.[171] Pravidla převedení na jinou práci představují výjimku z ustanovení § 38 ZPr, které zaměstnavateli přikazuje přidělovat práci pouze podle sjednané pracovní smlouvy, a z § 40 ZPr, na základě něhož je změna obsahu pracovního poměru možná pouze v případě konsensu obou stran pracovněprávního vztahu.[172]

Z hlediska pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance jsou relevantní zejména ustanovení § 41 odst. 1 písm. a) a b), která zaměstnavateli přikazují (viz znění návětí „*je povinen převést*“) zaměstnance převést na jinou práci v případě, že podle lékařského posudku pozbyl zdravotní způsobilost konat dosavadní práci, a to z příčin shodných s textací § 52 písm. d) a e) ZPr.[173] § 41 odst. 6 ZPr pak ukládá zaměstnavateli povinnost při převedení přihlížet k tomu, aby nová práce byla pro zaměstnance vhodná, a to nejen z hlediska jeho zdravotního stavu, ale též schopností a pokud možno i kvalifikace zaměstnance. Je ovšem nutno vnímat fakt, že na základě textace ustanovení je kvalifikace až na posledním místě a zaměstnancova odbornost, vzdělání či zkušenosti tak nemusí nové pozici zcela odpovídat[174].

Následkem převedení na jinou práci může samozřejmě dojít k tomu, že zaměstnanci přísluší nižší mzda, a to jak v důsledku toho, že nemusí odpovídat jeho kvalifikaci, tak například i v souvislosti s tím, že je zaměstnanec převeden na práci méně rizikovou. V případě ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice situaci řeší § 139 odst. 1 ZPr, na základě kterého zaměstnanci náleží doplatek ke mzdě, a to do výše průměrného výdělku, kterého zaměstnanec dosahoval před převedením. § 271b pak upravuje poskytování ztráty na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, pokud zaměstnanec nemůže nadále konat původní práci pro

---

[171] § 41 odst. 3 ZPr.

[172] VYSOKAJOVÁ, Margerita. *§ 41.* In: HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša, DOLEŽÍLEK, Jan, ROUČKOVÁ, Dana, VYSOKAJOVÁ, Margerita, DOUDOVÁ, Soňa, KOŠNAR, Michael, HORNA, Vladimír. *Zákoník práce. Komentář. 6. vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 80.

[173] Tj. z důvodu obecného onemocnění či obecného úrazu, pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí. Dále pak v případě, že byla dosažena nejvyšší přípustná expozice, ale jak již bylo zmíněno v předchozích kapitolách, takový závěr se nestanoví na základě lékařského posudku.

[174] Nutno ovšem podotknout, že dle judikatury i odborných názorů je třeba zaměstnanci nabídnout primárně pozici, která je k jeho kvalifikaci adekvátní; pouze v případě, že takové pracovní místo není k dispozici, je možné přistoupit k převedení na pozici kvalifikaci zaměstnance neodpovídající. K tomu srov. např. BĚLINA, Tomáš. *§ 41.* In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 246.

nemoc z povolání či pracovní úraz.[175] Vzhledem k tomu, že výčet případů, za nichž se poskytuje určitá kompenzace dorovnávající původní mzdu, je ve zmíněných ustanoveních podle názoru odborníků taxativní, dovozuje se, že v případě převedení na jinou práci z důvodu obecného onemocnění či úrazu se taková kompenzace neposkytuje.[176] Takové uspořádání je spravedlivé z hlediska zaměstnavatele, jelikož se na nepříznivém zdravotním stavu zaměstnance nijak nepodílel. Je ovšem otázkou, zda by nebylo na místě vzhledem k často chybějícímu zavinění samotného zaměstnance dorovnat alespoň nízkopříjmovým pracovníkům část ušlé mzdy ze systému nemocenského pojištění.[177]

V souvislosti s kompenzací ušlé části mzdy je třeba zmínit stanovisko AKV ze dne 5. listopadu 2016[178], kde je zdůrazněno, že náhrada či doplatek podle výše zmíněných ustanovení budou poskytnuty i v případě, že došlo k omylu (někdy možná i zamýšlenému) a zaměstnanec byl převeden na základě důvodu podle § 41 odst. 1 písm. a) ZPr (tedy obecné onemocnění či obecný úraz), přestože byl naplněn důvod podle § 41 odst. 1 písm. b) ZPr. Na druhou stranu to ovšem nevede k neplatnosti samotného převedení. Jedná se dle mého názoru o vhodný výklad[179], který zbytečně neparalyzuje pracovněprávní vztah, ale zároveň chrání zaměstnance.

Vzhledem ke znění návětí § 41 odst. 1 ZPr („*Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci* […]“) je třeba si položit otázku, zda je čistě na vůli zaměstnavatele, jestli v případě pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance přistoupí k převedení na jinou práci či k výpovědi. Odborníci se po dlouhou dobu neshodli, zda je zaměstnavatel povinen zaměstnance přednostně převést na jinou práci, pokud je toho objektivně schopen, či zda může rovnou přistoupit k výpovědi.[180]

K problematice se vyjádřila mimo jiné i AKV ve svém stanovisku z 3. února 2015[181], která zastávala názor, že zaměstnavatel může přistoupit k výpovědi bez dalšího, a to i pokud měl

---

[175] VYSOKAJOVÁ, Margerita. *§ 41.* In: HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša, DOLEŽÍLEK, Jan, ROUČKOVÁ, Dana, VYSOKAJOVÁ, Margerita, DOUDOVÁ, Soňa, KOŠNAR, Michael, HORNA, Vladimír. *Zákoník práce. Komentář. 6. vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 80 a 81.

[176] Srov. BĚLINA, Tomáš. *§ 41.* In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 252.

[177] K úvahám o pokrývání mezd ze systému nemocenského pojištění viz již výše zmíněný článek STRÁNSKÝ, Jaroslav, HALÍŘ, Jakub. *Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance a náhrada ztráty výdělku.* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 1/2019, s. 28 a 29.

[178] BUKOVJAN, Petr. *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů.* 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 22 a 23.

[179] Mimo jiné souzní i s judikaturou, např. ohledně problematiky skutkového vylíčení výpovědního důvodu, viz subkapitola 1.2 výše.

[180] Srov. BUKOVJAN, Petr. *Převedení na jinou práci vs. výpověď z pracovního poměru a odstupné.* Personální a sociálně právní kartotéka. Praha: Wolters Kluwer, 2017, č. 3, s. 28.

[181] Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. *Souhrnné vydání výkladových stanovisek AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů ve vazbě na skončení pracovního poměru při*

možnost zaměstnance převést na jinou práci. Dovozovala tak mimo jiné ze skutečnosti, že zákoník práce vztah těchto dvou institutů neřeší a nelze tak automaticky dovozovat, že by jeden z nich měl mít přednost.

Najisto byla situace postavena usnesením Nejvyššího soudu z listopadu 2016[182], který na základě podobné argumentace došel k totožnému závěru, tedy že zaměstnavatel může rovnou přistoupit k výpovědi z pracovního poměru, a to i v případě, že by zaměstnance mohl převést na jinou vhodnou práci. Tento závěr byl potvrzen i pozdější judikaturou.[183]

Zmíněné usnesení ovšem přineslo i další důležité závěry, a to ohledně převedení zaměstnance na jinou práci bez souhlasu zaměstnance, které je možné nalézt v následující pasáži: „*Musí být totiž přihlédnuto k tomu, že převedení zaměstnance na jinou práci podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zák. práce provedené bez jeho souhlasu nepředstavuje a ani nemůže představovat definitivní (konečné) řešení otázky, jakou práci zaměstnanec bude nadále konat, ale úpravu jen provizorní (a dočasnou) platící do doby, než dojde k dohodě smluvních stran pracovního poměru o jeho dalším pracovním uplatnění u zaměstnavatele, popřípadě než dojde k rozvázání pracovního poměru.*“ Vyjádřený soudní výklad dle mého názoru odpovídá znění ustanovení § 41 odst. 7 a § 44 ZPr, která předvídají, že převedení bude trvat pouze určitou dobu (i když zákonem není vymezeno její maximální trvání).[184] Existují ovšem odborné názory, které se závěry Nejvyššího soudu nesouzní.[185] Překvapivá mohla ovšem být související právní věta týkající se odstupného, kterou blíže rozebírám v předchozí kapitole.

V návaznosti na výše zmíněný (doufejme, že ustálený) soudní výklad, že zaměstnavatel má mezi převedením na jinou práci a výpovědí „na výběr“, je třeba zdůraznit i poznatky získané z další judikatury.

Podle Nejvyššího soudu[186] není možné rozvázat pracovní poměr výpovědí, pokud již bylo přistoupeno k převedení na jinou práci, jelikož důvod výpovědi takovým převedením odpadl. Je

---

*příležitosti 8. konference k pracovnímu právu konané dne 13. června 2019 v Praze.* Uspořádal: Petr Bukovjan. In: AKVpracpravo.cz [online]. [cit. 19. června 2022]. Dostupné z: http://www.akvpracpravo.cz/stanoviska-1404041996.html.

[182] Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. listopadu 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016, publikované pod č. C 16345 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

[183] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. února 2018, sp. zn. 21 Cdo 4578/2017, publikovaný pod č. C 17311 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

[184] K tomu srov. KOMENDOVÁ, Jana. *Povinnost zaměstnavatele dát zaměstnanci při zdravotní nezpůsobilosti k výkonu práce výpověď a právní následky jejího porušení.* Bulletin advokacie. Praha: Česká advokátní komora v Praze, 7-8/2019, s. 62.

[185] Např. J. Tomšej poukazuje na údajný rozpor § 41 odst. 1 písm. a) ZPr ve spojení s § 41 odst. 3 ZPr. Srov. TOMŠEJ, Jakub. *Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance: dva výpovědní důvody, mnoho problémů?* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 1/2020, s. 22.

[186] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. května 2013, sp. zn. 21 Cdo 547/2012.

otázkou, zda rozsudek vzhledem k výše zmíněnému usnesení z listopadu 2016 nebyl již částečně překonán, pokud je dovozováno, že převedení bez souhlasu zaměstnance není konečným řešením a i po výpovědi dané po určité době vykonávání nově přidělené práce zaměstnanci podle Nejvyššího soudu náleží odstupné.[187]

Dále je třeba zdůraznit, že to, že má zaměstnavatel „na výběr“, neznamená, že se může rozhodnout nedělat nic (k tomu viz subkapitola 2.2 výše). Pokud nepřevede zaměstnance na základě lékařského posudku na jinou práci, pak musí přistoupit k výpovědi[188], aby byl dodržen princip ochrany zdraví zaměstnance.

[187] Na druhou stranu je potřeba poukázat na to, že rozhodnutím Nejvyššího soudu je nadále argumentováno v recentní odborné literatuře. Srov. ŠTEFKO, Martin. *Právní úprava lékařského posudku o nezpůsobilosti k práci ve světle nové judikatury.* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2/2022, s. 60.

[188] Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. ledna 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016 (Rc 41/2019) nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. února 2018, sp. zn. 21 Cdo 4578/2017, publikovaný pod č. C 17311 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

# 7. Možné alternativy pro zaměstnavatele a pravidla pro jejich uplatnění

Vzhledem k výše popsanému a často překvapivému vývoji judikatury a dalším zmíněným problémům, které mohou zaměstnavatele při výpovědi ze zdravotních důvodů potkat, by nebylo s podivem, pokud by zaměstnavatelé hledali vhodnou alternativu k tomuto složitému procesu.

Přesto, že takový postup je pochopitelný, je třeba vždy myslet na ochranu zaměstnance, kterému mohou být alternativním postupem zkrácena práva, zejména v oblasti odstupného. Mimoto není možné, aby zaměstnavatel vypověděl pracovní poměr na podkladě výpovědního důvodu, jehož podmínky skutková situace objektivně nesplňuje (k tomu též subkapitola 1.2 výše).

Níže představuji dle mého názoru možné nejčastější alternativy k výpovědi ze zdravotních důvodů a zároveň za využití judikatury a odborných zdrojů upozorňuji na podmínky, jež je třeba splnit, aby byl zaměstnavatelem „zvolený“ výpovědní důvod skutečně naplněn.

## 7.1 Dohoda o ukončení pracovního poměru

Dohoda podle § 49 ZPr je, jak bylo již uvedeno v rámci první kapitoly této diplomové práce, jedním ze způsobů ukončení pracovního poměru. Jedná se o jediný způsob, jehož předpokladem je dvoustranné právní jednání, tedy kde záleží na vůli obou stran pracovněprávního vztahu.[189]

§ 49 odst. 2 ZPr předepisuje písemnou formu tohoto právního jednání. Ovšem na rozdíl od výpovědi (viz výklad výše v této práci) je následkem nedodržení formy pouze relativní neplatnost.[190] Pokud tedy jedna ze stran nenamítne vadu právního jednání, je nadále platné i přes případnou ústní formu dohody.

Vzhledem ke komplikacím způsobeným především vývojem judikatury a nejednotným právním výkladem zejména v oblasti závaznosti lékařských posudků je logické, že zaměstnavatelé často raději usilují o uzavření dohody se zaměstnanci, než aby riskovali případný přezkum výpovědi a podkladového lékařského posudku před soudem.[191] Takový proces může být nejen zdlouhavý, ale ve výsledku i finančně a reputačně náročný. Jsem proto toho názoru, že je vždy

[189] PTÁČEK, Lubomír. *§ 49.* In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 281.

[190] Srov. např. JOUZA, Ladislav. *Dohoda o skončení pracovního poměru.* In: Bulletin-advokacie.cz [online]. [cit. 20. června 2022]. Dostupné z: http://www.bulletin-advokacie.cz/dohoda-o-skonceni-pracovniho-pomeru?browser=mobi.

[191] K tomu srov. TOMŠEJ, Jakub. *Novela předpisů o pracovnělékařských službách.* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 3/2018, s. 94.

lepší se se zaměstnancem dohodnout, a to i za cenu poskytnutí vyššího než zákonného odstupného, jelikož stále ve výsledku „stojí“ zaměstnavatele méně než případné vleklé spory.

Mimo jiné má pak dohoda o ukončení pracovního poměru tu výhodu, že na rozdíl od výpovědi není omezena ochrannou dobou podle § 53 ZPr; dohodu je tedy možné uzavřít například i v průběhu těhotenství zaměstnankyně či dočasné pracovní neschopnosti.[192] Zvláště u dlouhodobých případů pracovní neschopnosti se tak často jedná o jediný možný způsob, jak zaměstnavatel může dosáhnout zániku pracovního poměru.

V souvislosti s dohodou je třeba upozornit na již výše zmíněné závěry Nejvyššího soudu[193], že se přihlíží ke skutečným důvodům uzavření dohody, nikoliv důvodům vyfabulovaným (zastírajícím). Tato koncepce je dle mého názoru zcela v souladu se zásadou zákonné ochrany zaměstnance a též se zásadou poctivosti, která prostupuje celé soukromé právo. Není možné, aby zaměstnavatel využíval svého postavení k uzavření pro zaměstnance nespravedlivé dohody, která jej na základě nastrčeného výpovědního důvodu zbavuje jeho zákonného práva na odstupné. Je ovšem nutno podotknout, že dle Nejvyššího soudu[194] nezakládají v dohodě uvedené neodpovídající důvody neplatnost této dohody, „*uvedené má za následek pouze to, že při posuzování těch práv a povinností účastníků, pro něž může být právně významný důvod rozvázání pracovního poměru, je třeba vycházet pouze z důvodů, které byly skutečnou příčinou skončení pracovního poměru*“.

## 7.2 Výpověď podle § 52 písm. c) ZPr

Výpověď daná zaměstnavatelem na základě § 52 písm. c) ZPr je také jinak označovaná jako výpověď pro nadbytečnost a spadá pod tzv. výpovědi z organizačních důvodů (k tomu viz kapitola 1 této diplomové práce). Je k ní možné přistoupit v situaci, kdy zaměstnavatel sice může

[192] VYSOKAJOVÁ, Margerita. *§ 49.* In: HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša, DOLEŽÍLEK, Jan, ROUČKOVÁ, Dana, VYSOKAJOVÁ, Margerita, DOUDOVÁ, Soňa, KOŠNAR, Michael, HORNA, Vladimír. *Zákoník práce. Komentář. 6. vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 96.

[193] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. května 2002, sp. zn. 21 Cdo 1667/2001, publikovaný pod č. C 1217 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS či rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. února 2016, sp. zn. 21 Cdo 4885/2014.

[194] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. července 2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010.

dále zaměstnanci přidělovat práci, ovšem ta již nadále na základě provedené organizační změny[195] není pro zaměstnavatele potřebná.[196]

Jak trefně popisuje J. Tomšej, nadbytečnost se často stává „zbytkovým“ výpovědním důvodem, tedy též důvodem využívaným zaměstnavateli v případě, že se chtějí zbavit určitého zaměstnance a jiný výpovědní důvod není naplněn či naopak naplněn je, ale jsou s ním spojena vyšší rizika (vzhledem k doposud uvedeným skutečnostem je jasné, že výpověď ze zdravotních důvodů sem rovněž patří).[197] Dát výpověď pro nadbytečnost se na první pohled může zdát poměrně jednoduché; zkrátka se přijme rozhodnutí o organizační změně, zaměstnanec se stává nadbytečným a výpověď je na světě. Ovšem i zde existují určité limity, na které opět upozorňuje bohatá judikatura Nejvyššího soudu.

Předně Nejvyšší soud poukazuje na to, že výpověď pro nadbytečnost je neplatná, pokud rozhodnutí o organizační změně zaměstnavatele dle svého skutečného účelu či obsahu *de facto* směřuje k jinému cíli[198], například ke zbavení se zdravotně nezpůsobilého zaměstnance. Skutečný účel či obsah rozhodnutí zaměstnavatele se pak posuzuje na základě jednání zaměstnavatele v jeho úplnosti, a to včetně příslušných souvislostí a logické návaznosti.[199] Soud by tak měl mimo jiné zkoumat, co takovému rozhodnutí předcházelo i co bezprostředně následovalo.

Nejvyšší soud konstantně ve svých rozhodnutích zdůrazňuje, že důkazem o neopodstatněnosti použití výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) ZPr je zpravidla též skutečnost, že zaměstnavatel přijme na uvolněné pracovní místo nového zaměstnance.[200] Ovšem, jak poukazují někteří odborníci, tato situace se dá poměrně snadno vyřešit tím, že zaměstnavatel nepřijme náhradu zaměstnance pouze po dostatečně dlouhou dobu na to, aby bylo náročné u soudu automaticky uzavřít, že propuštění pro nadbytečnost bylo účelové.[201]

V subkapitole 2.4 jsem již poukázala na rozhodnutí Nejvyššího soudu ze září 2019[202], ve kterém judikoval, že zde není důvod pro výpověď podle § 52 písm. e) ZPr v případě, že

---

[195] K pojmu organizační změna srov. ustanovení § 52 písm. c) ZPr, konkrétně „*rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách*“.

[196] PTÁČEK, Lubomír. *§ 52.* In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 306.

[197] TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby.* 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 115.

[198] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. dubna 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003 (Rc 54/2005).

[199] PTÁČEK, Lubomír. *§ 52.* In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 307.

[200] Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. července 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001, publikovaný pod č. C 1298 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. prosince 2017, sp. zn. 21 Cdo 4568/2017.

[201] Srov. např. TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby.* 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 115.

[202] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. září 2019, sp. zn. 21 Cdo 670/2019.

zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost pouze k jednomu z více se zaměstnavatelem sjednaných druhů práce. Tuto skutečnost nemůže změnit ani fakt, že zaměstnavatel zaměstnance pro takové sjednané druhy práce nepotřebuje. V takovém případě může přijít v úvahu (po splnění příslušných podmínek, zejména přijetí rozhodnutí o organizační změně) právě výpověď pro nadbytečnost na základě ustanovení § 52 písm. c) ZPr, nikoliv ovšem výpověď ze zdravotních důvodů.

Pro tuto pasáž práce je rovněž zásadní zmínit rozsudek[203], který řeší střet dvou výpovědních důvodů, a to právě nadbytečnosti a pozbytí zdravotní způsobilosti z důvodu pracovního úrazu. V tomto rozsudku byla zaměstnankyni dána výpověď pro nadbytečnost až poté, co byl vydán předmětný lékařský posudek. Nejvyšší soud uzavřel, že „*výpověď z pracovního poměru daná podle § 52 písm. c) ZPr* [je] *neplatná, jestliže zaměstnanec ještě před doručením výpovědi pozbyl ze zdravotních důvodů způsobilost dále vykonávat dosavadní práci*“. Zaměstnavatel měl v takovém případě přistoupit buď k převedení na jinou práci či k výpovědi ze zdravotních důvodů. Soud zde mimo jiné argumentoval již několikrát zmíněným § 103 odst. 1 písm. a) ZPr. Ze znění rozhodnutí též vyplývá, že závěry by bylo možné uplatnit i v případě naplnění výpovědního důvodu dle § 52 písm. e) ZPr (tedy v případě obecného onemocnění či obecného úrazu). Tento závěr byl Nejvyšším soudem potvrzen i v následujících letech.[204]

V souvislosti s nadbytečností bych se mohla zabývat i dalšími důležitými tématy, například problematikou diskriminačního jednání zaměstnavatele. Vzhledem k předmětu a rozsahu diplomové práce jsem se však rozhodla ponechat tuto oblast stranou.[205]

## 7.3 Výpověď podle § 52 písm. f) ZPr

Tento výpovědní důvod si lze představit jako zaměstnavateli používaný i v případě zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance, a to z důvodu jeho určité podobnosti k § 52 písm. d) a e) ZPr. § 52 písm. f) ZPr totiž výpovědní důvod vymezuje jako nesplňování předpokladů či požadavků pro výkon práce. Předpoklady jsou podmínky pro výkon práce stanovené zákony či

[203] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 2702/2011.
[204] Např. rozsudkem Nejvyššího soudu ze dne 24. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 4984/2016.
[205] K tomuto viz např. TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby.* 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 116 a násl.

jinými právními předpisy (např. určitá úroveň vzdělání); oproti tomu požadavky jsou určeny zaměstnavatelem (např. dobré vyjadřovací schopnosti).[206]

Lze si představit, že právní předpis jako předpoklad pro výkon práce zakotví zdravotní způsobilost zaměstnance, a tak by v případě její ztráty bylo možné použít zmíněný výpovědní důvod. Právní předpisy skutečně takový předpoklad obsahují, například u pedagogických pracovníků či policistů; tyto předpoklady ovšem zpravidla nejdou nad rámec podmínek zdravotní způsobilosti stanovených zákonem o specifických zdravotních službách a prováděcí legislativou.[207] Je tedy pak otázkou, zda je takový předpoklad skutečně natolik odlišný od obecné zákonné podmínky zdravotní způsobilosti zaměstnance, aby bylo možné nepostupovat podle výpovědního důvodu, jenž existuje speciálně pro případy pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance.

Tuto problematiku již řešil Nejvyšší soud v prosinci 2013[208], který se v souvislosti s pozbytím zdravotní způsobilosti strážníka městské policie zabýval otázkou, zda bylo po právu rozvázat s ním pracovní poměr z důvodu nesplňování předpokladů a vyjádřil se následovně: „*Již z toho, že zákoník práce má speciální úpravu postupu zaměstnavatele pro případy, kdy dojde ke zhoršení nebo ztrátě zdravotní (pracovní) způsobilosti zaměstnance, vyplývá, že postup podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce zaměstnavatel nemůže použít, ztratí-li zaměstnanec podle lékařského posudku způsobilost dále konat dosavadní práci.*“ Přestože byl rozsudek vydán podle právního stavu účinného před přijetím zákona o specifických zdravotních službách, domnívám se, že by se jeho závěry měly uplatnit i za současné právní úpravy. Zákoník práce počítá s výpovědními důvody speciálně vyčleněnými pro výpověď související se zdravotním stavem zaměstnance a pro ty účely též v některých případech přiznává odstupné. Podřadit zdravotní způsobilost pod zákonný předpoklad by pro velkou část zaměstnavatelů nebylo nijak složité a poměrně jednoduše by tak zaměstnance zbavili speciální zákonné ochrany. Domnívám se, že takové obcházení zákona[209] by nemělo být právní praxí aprobováno a výše popsaný soudní výklad by se tak měl uplatňovat i nadále.

---

[206] PTÁČEK, Lubomír. *§ 52.* In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 315 nebo JOUZA, Ladislav. *Skončení pracovního poměru v judikatuře.* Bulletin advokacie. Praha: Česká advokátní komora v Praze, 9/2016, s. 34.
[207] Srov. TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby.* 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 120 a 121.
[208] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. prosince 2013, sp. zn. 21 Cdo 3075/2012.
[209] K tomu srov. TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby.* 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 121.

Objevují se ovšem názory[210], že výpovědní důvod podle § 52 písm. f) ZPr přesto může být naplněn, a to v souvislosti s již výše zmíněnou fikcí zdravotní nezpůsobilosti při odmítnutí zaměstnance podrobit se pracovnělékařské prohlídce.[211] Zde bych se k naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. f) ZPr též přiklonila, jelikož došlo k porušení povinností zaměstnance a zákonná ochrana v případě pozbytí zdravotní způsobilosti tak z teleologického hlediska není na místě. Je samozřejmě otázkou, zda by pak nebyl spíše naplněn důvod podle § 52 písm. g) ZPr (k tomu viz výklad níže). Nebráním se ani závěru, že by mohly být naplněny oba tyto výpovědní důvody a zaměstnavatel by pak měl na výběr.[212]

Co se týče požadavků stanovených zaměstnavatelem pro řádný výkon práce, i zde by bylo možné se zamyslet nad tím, zda pozbytí zdravotní způsobilosti může případně znamenat nesplňování požadavků.

Některé názory by mohly vést k závěru, že ano. Například AKV se dne 22. října 2010 usnesla na stanovisku[213] ohledně nezpůsobilosti k noční práci, kde vyjádřila názor, že k výpovědi podle § 52 písm. f) ZPr je v takovém případě možné přistoupit, pokud z lékařského posudku vyplývá, že ztráta způsobilosti k noční práci je trvalá a pokud by výkon noční práce byl „*integrální součástí výkonu práce v daném provozu*“. Dle názoru AKV by se tak skutečně jednalo o nesplňování požadavků pro řádný výkon práce.

Přestože ve výše uvedeném případě by takový přístup mohl být ospravedlnitelný, obecně bych se k takové možnosti nepřikláněla, jelikož je velmi snadno zneužitelná. Zaměstnavatelé by pak mohli poměrně svévolně stanovovat požadavky na zdravotní způsobilost zaměstnance a byl by tak dán prostor důvodu podle § 52 písm. f) ZPr využívat v neprospěch zaměstnance a tím obcházet zákon. Mimoto bych i zde ráda poukázala na argumentaci, že ustanovení § 52 písm. d) a e) ZPr existují z nějakého důvodu a v případě pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance by jich tak zásadně mělo být užíváno přednostně.

---

[210] JANÁKOVÁ, Anna. *Nepodrobení se pracovnělékařské prohlídce.* In: bozpprofi.cz [online]. [cit. 11. června 2022]. Dostupné z: https://www.bozpprofi.cz/33/nepodrobeni-se-pracovnelekarske-prohlidce-uniqueidgOkE4NvrWuNbYgYq82yeiMbDwxEcxdh51UWBS0tlgLw/.

[211] § 43 odst. 7 a 8 SpecZdravSl.

[212] K tomu srov. názor vyjádřený v ŠUBRT, Bořivoj, TUČEK, Milan. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů.* 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2015, s. 185 a 186.

[213] Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. *Souhrnné vydání výkladových stanovisek AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů ve vazbě na skončení pracovního poměru při příležitosti 8. konference k pracovnímu právu konané dne 13. června 2019 v Praze.* Uspořádal: Petr Bukovjan. In: AKVpracpravo.cz [online]. [cit. 19. června 2022]. Dostupné z: http://www.akvpracpravo.cz/stanoviska-1404041996.html.

## 7.4 Výpověď podle § 52 písm. g) ZPr

Výpovědní důvod obsažený v § 52 písm. g) ZPr míří na možnost zaměstnavatele ukončit pracovní poměr v případě, že zaměstnanec v určité intenzitě porušuje své zákonné (či jiné[214]) povinnosti.

Ze zákonného ustanovení vyplývají následující stupně intenzity porušení pracovněprávních povinností: (i) méně závažné (je třeba soustavnost a zaslání tzv. vytýkacího dopisu); (ii) závažné; (iii) zvlášť hrubým způsobem (odůvodňuje též okamžité zrušení pracovního poměru dle § 55 odst. 1 písm. b) ZPr). Pracovněprávní povinnosti lze samozřejmě porušit i v souvislosti se zdravotním stavem zaměstnance, k čemuž se opět několikrát vyjádřil i Nejvyšší soud.

Předně je třeba zdůraznit, že Nejvyšší soud několikrát došel k závěru že odmítnutí výkonu práce, ke které zaměstnanec není objektivně zdravotně způsobilý, není porušením povinností.[215] Závěr o zdravotní nezpůsobilosti nemusí nutně vyplývat z lékařského posudku, může tak být dovozováno například i z rozhodnutí o uznání invalidity.[216] Tyto závěry plně souzní s povinností zaměstnavatele dle ustanovení § 103 odst. 1 písm. a), dle kterého zaměstnavatel nesmí zaměstnanci přidělovat práci, pro kterou zaměstnanec není zdravotně způsobilý. Pokud by zaměstnavatel zaměstnance k takové práci nutil, porušoval by pracovněprávní povinnosti právě zaměstnavatel, nikoliv zaměstnanec.

Bezdůvodné odmítnutí podrobit se lékařské prohlídce naopak ale představuje zaviněné porušení povinností zaměstnance (jak již bylo rozebíráno v rámci kapitoly 3 výše).[217] Otázkou je, jaké intenzity takové porušení dosahuje. Odpověď nebude vždy stejná. Vodítko, jak posoudit závažnost v konkrétní situaci, nám poskytuje Nejvyšší soud ve svém rozsudku z února 2007[218]; přihlédnout je třeba k „*k osobě* [zaměstnankyně]*, k funkci, kterou zastávala, k jejímu dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkonů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, i k míře jejího zavinění*“. Soud dále zdůrazňuje, že je třeba vzít v potaz též případné napjaté vztahy mezi

---

[214] Například stanovené pracovní či kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem. Srov. PTÁČEK, Lubomír. *§ 52.* In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 317.

[215] Rozsudek Nejvyššího soudu Československé socialistické republiky ze dne 30. března 1979, sp. zn. 5 Cz 12/79 (Rc 31/1980); rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. března 2003, sp. zn. 21 Cdo 1754/2002, publikovaný pod č. C 1789 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS; rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. května 2015, sp. zn. 21 Cdo 1424/2014; rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. dubna 2016, sp. zn. 21 Cdo 451/2015; rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. dubna 2021, sp. zn. 21 Cdo 90/2021.

[216] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. dubna 2016, sp. zn. 21 Cdo 451/2015.

[217] Srov. TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby.* 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 124 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. listopadu 2013, sp. zn. 21 Cdo 3018/2012.

[218] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. února 2007, sp. zn. 21 Cdo 730/2006.

zaměstnancem a zaměstnavatelem a fakt, že zaměstnankyně byla v minulosti vyslána na lékařské prohlídky v rozporu s pravidly stanovenými právními předpisy (tj. ze svévole zaměstnavatele).

Také bych jen pro úplnost znovu připomněla, že pokud se zaměstnanec odmítne podrobit pracovnělékařské prohlídce, má to za následek fikci zdravotní nezpůsobilosti podle § 43 odst. 7 a 8 SpecZdravSl.

# 8. Problematika zákazu výpovědi při dočasné pracovní neschopnosti

Přestože se v rámci práce zaměřuji především na výpověď z důvodů dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti na podkladě lékařského posudku, není možné v souvislosti s tímto tématem zcela opominout ani dočasnou pracovní neschopnost.

Dle § 55 odst. 1 NemPoj se dočasnou pracovní neschopností rozumí mimo jiné „*stav, který pro poruchu zdraví nebo jiné v tomto zákoně uvedené důvody neumožňuje pojištěnci vykonávat dosavadní pojištěnou činnost a trvá-li porucha zdraví déle než 180 kalendářních dní, i jinou než dosavadní pojištěnou činnost*“. V převážně většině případů se skutečně jedná o neschopnost dočasnou, ovšem v nezanedbatelné části může tato „dočasnost“ trvat i několik měsíců či déle. Po skončení tzv. neschopenky pak často přichází na řadu mimořádná pracovnělékařská prohlídka a s tím související lékařský posudek.

Dočasná pracovní neschopnost je jedním z případů ochranné doby dle § 53 odst. 1 písm. a) ZPr, které brání zaměstnavateli ukončit se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí. Ochranná doba je obdobím pro zaměstnance obtížným, v němž by případné hledání nového pracovního místa bylo zvláště ztížené.[219] Z toho důvodu je také výpověď podaná zaměstnavatelem v ochranné době stižena neplatností.[220]

§ 53 odst. 1 písm. a) ZPr stanovuje výjimku z ochranné doby, a to u zaměstnanců, kteří si takovou neschopnost úmyslně přivodili či pokud byla následkem zneužití návykových látek zaměstnancem. Další výjimka je pak předvídána ustanoveními (i) § 54 písm. a) a b) ZPr povolujícími zaměstnavateli ukončit pracovní poměr v případě výpovědi z organizačních důvodů na základě § 52 písm. a) a b) (nikoliv c)) ZPr, a (ii) § 54 písm. c) a d) ZPr, které umožňují i přes existenci ochranné doby dát výpověď zaměstnanci z důvodů dle § 52 písm. g) a h) ZPr a též z důvodů, pro které je možné okamžitě zrušit pracovní poměr dle § 55 ZPr[221], tedy jednoduše: výpověď může zaměstnavatel stále dát v případě porušení zákonných povinností zaměstnancem.

I přes zmíněné výjimky může dočasná pracovní neschopnost zaměstnavateli činit potíže. Jak jsem již zmínila, slovo „dočasná“ někdy není úplně trefné. Podpůrčí doba totiž nemusí činit pouze 180 dní, dle § 26 NemPoj může být prodloužena dokonce až na 380 kalendářních dnů. Nepříznivý zdravotní stav trvající déle něž rok již skutečně napovídá, že zdravotní způsobilost zaměstnance je velmi pravděpodobně snížená či neexistující. Některé právní řády, například

[219] PTÁČEK, Lubomír. *§ 53.* In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 334.
[220] Idem.
[221] VYSOKAJOVÁ, Margerita. *§ 54.* In: HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša, DOLEŽÍLEK, Jan, ROUČKOVÁ, Dana, VYSOKAJOVÁ, Margerita, DOUDOVÁ, Soňa, KOŠNAR, Michael, HORNA, Vladimír. *Zákoník práce. Komentář. 6. vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 125 a 126.

německý, v takovém případě již za předpokladu dlouhodobé či frekventované pracovní neschopnosti ve spojení s nepříznivou zdravotní prognózou dovolují zaměstnavateli ukončit pracovní poměr výpovědí.[222] V České republice takový postup není možný. Zaměstnavatel nejprve musí vyčkat na ukončení dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, následně jej vyslat na mimořádnou lékařskou prohlídku a poté případně na základě lékařského posudku vypovědět pracovní poměr.[223] Takový stav je dle mého názoru nežádoucí a pro zaměstnavatele velmi nejistý, jak z hlediska finančního, tak co se týče případného hledání náhrady za „dočasně" práce neschopného zaměstnance.[224] Je otázkou, zda by se český právní řád v tomto případě neměl inspirovat tím německým a za předpokladu zachování dostatečných ochranných prvků (např. stanovená minimální doba pracovní neschopnosti, vysoké odstupné) zavést podobný institut.

S dočasnou pracovní neschopností je také spojena další nepříjemnost, a to možné zneužívání práva zaměstnanci, kteří neschopenku používají pouze jako účelovou ochranu před „vyhazovem". Člověka by zde napadlo, že takové jednání nemůže být právem a soudy chráněno, jelikož již samotný § 8 OZ říká, že „*[z]jevné zneužití práva nepožívá právní ochrany*". Mimoto je zcela zřejmé, že ochranná doba slouží k diametrálně jiným účelům než k ochraně podvodného a nepoctivého jednání zaměstnanců.

O to více jsou překvapivé závěry Nejvyššího soudu z února 2019[225]: „*Uvedené ustanovení přitom spojuje zákaz výpovědi výlučně s objektivní existencí určité situace, bez ohledu na jakékoli subjektivní prvky. Jestliže tedy tato situace, v níž je zaměstnanec chráněn před výpovědí, objektivně nastane, nelze zákaz výpovědi v ochranné době obcházet – v neprospěch zaměstnance – s poukazem na to, že v daném případě je dovolání se zákonné ochrany v rozporu s dobrými mravy, případně že představuje zneužití práva zaměstnancem.*"

Uvedený soudní výklad vyvolal (dle mého názoru zcela oprávněně) důrazné nesouhlasné reakce části odborné veřejnosti. Mimo již zmíněnou zásadu poctivosti a zákazu zneužití práva bylo argumentováno též faktickou neexistencí situace, ve které by bylo potřeba zaměstnance chránit před výpovědí (pokud takovou situaci prokazatelně pouze předstírá) a též na ustanovení § 2 odst. 2 OZ, které jasně stanoví, že se nikdo nemá dovolávat slov právního předpisu proti jeho samotnému

[222] TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby.* 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 111.
[223] Vzhledem k výše zmíněné překvapivé judikatuře Nejvyššího soudu by bylo možné též uvažovat o tom, že by zaměstnavatel takto postupoval i bez lékařské prohlídky a posudku. Nic to ovšem nemění na tom, že je třeba vyčkat na ukončení dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, jinak by byla výpověď neplatná.
[224] Srov. TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby.* 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 111.
[225] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. února 2019, sp. zn. 21 Cdo 3722/2017, publikovaný pod č. C 18323 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

smyslu.[226] S těmito názory zcela souzním. Stejně jako by soudní (či jakýkoliv jiný) výklad neměl být zcela v rozporu s jazykovým zněním, tak by neměl mířit proti samotné esenci příslušného ustanovení. Zákonná ochrana zaměstnance má v pracovním právu oprávněně silné postavení, ovšem ani tak by neměla být bezbřehá a nedává nikomu právo „přebíjet“ základní principy, na kterých je postaveno celé soukromé právo a v souladu s nimiž by se právní předpisy měly vždy interpretovat.

Ve světle výše nastíněných argumentů doufám, že dříve či později bude zmíněný rozsudek překonán a nahrazen výkladem respektujícím esenciální obsah norem upravujících ochrannou dobu.

[226] K tomu srov. např. názory publikované v rámci článku MALIŠOVÁ, Tereza. *Glosa k rozsudku Nejvyššího soudu ohledně zákazu výpovědi v době dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 18/2019, s. 640 a násl.

# 9. Úvahy *de lege ferenda*

Skrze výše nastíněný vývoj judikatury a opakující se analýzy a polemiky ohledně problematiky (především) lékařských posudků v odborné literatuře je více než jasné, že existuje prostor pro legislativní a interpretační změny. Současná situace vytváří z pohledu adresátů právních norem poměrně vysokou míru nejistoty a není dle mého názoru dlouhodobě udržitelná.

V průběhu práce jsem již zmiňovala několik jak svých, tak odborných názorů ohledně problémů, které v současné právní praxi často vyvstávají; stejně tak jsem se několikrát snažila i hrubě načrtnout možná řešení. V této kapitole se budu snažit problematiku pojmout komplexněji a představit několik možných návrhů *de lege ferenda*, jež mají potenciál soudobý neutěšený stav do určité míry napravit a poskytnout tak zaměstnavatelům, zaměstnancům i odborníkům působícím v právní praxi schůdnější úpravu výpovědi ze zdravotních důvodů a témat s ní souvisejících.

## 9.1 Změna právní povahy lékařského posudku

Jak již bylo detailněji popsáno v rámci kapitoly 4 výše, povaha lékařského posudku se prostřednictvím judikatorního vývoje posunula od správního rozhodnutí k odbornému (nezávaznému) dobrozdání. Zaměstnavatelé si tak museli zvyknout na fakt, že lékařský posudek již není přezkoumatelný v rámci správního soudnictví (dle soudního řádu správního[227]) a zároveň již v civilním soudním řízení není nadán presumpcí správnosti a podléhá stejnému hodnocení jako ostatní důkazy a může tak být zaměstnancem poměrně snadno zpochybněn.[228]

V souladu se závěry v kapitole 4 výše bych ráda zopakovala, že se domnívám, že ani při současném soudním výkladu není možné lékařský posudek považovat za dobrozdání nezávazné i pro samotné zaměstnavatele (tj. nejen pro soudy), jelikož to popírá mimo jiné i již několikrát zmiňovanou základní povinnost zaměstnavatele dle § 103 odst. 1 písm. a) ZPr.[229]

Je otázkou, zda by nebylo na místě otázku povahy lékařského posudku jednou provždy legislativně vyřešit a postavit tak na jisto situaci sice hojně interpretovanou vyššími soudy, ovšem zároveň zpochybňovanou mnohými odborníky.

---

[227] Soudním řádem správním se myslí zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů.

[228] Srov. ŠTEFKO, Martin. *Lékařské posudky v pracovním právu.* 1. vydání. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2020, s. 187.

[229] K tomu srov. též STRÁNSKÝ, Jaroslav, KADLUBIEC, Vojtěch. *Závaznost posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce.* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 8/2017, s. 289 nebo BUKOVJAN, Petr. *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů.* 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 196 a 197.

Na mysl může přijít návrat ke koncepci lékařského posudku jako správního rozhodnutí. Závaznost pro zaměstnavatele i civilní soudy by tak byla vyřešena; přezkum by opět byl možný v rámci správního soudnictví a existoval by tak potenciál pro obnovení právní jistoty adresátů právních norem.[230]

Je ovšem na pováženou, zda je vhodné vnímat poskytovatele pracovnělékařských služeb (tedy zpravidla praktické lékaře) jako správní orgán. K tomuto se blíže vyjadřuje M. Štefko, který též nabízí dle mého názoru v zásadě perspektivní řešení, a to inspirovat se úpravou využívanou v oblasti nemocenského pojištění.[231] Lékařský posudek by mohl být poskytovateli vydáván v rámci zkráceného řízení (na něž by nespadala úprava správního řádu[232] a nejednalo by se tak o správní rozhodnutí), kdy výstup by byl obsažen na formuláři připraveném Ministerstvem zdravotnictví a jako takový by byl pro strany pracovního poměru závazný. Pokud by zaměstnanec či zaměstnavatel s výstupem poskytovatele nesouhlasil, řešily by se vznesené pochybnosti v rámci plnohodnotného správního řízení u příslušného správního orgánu; proti rozhodnutí vydanému v takovém správním řízení by bylo přípustné odvolání. Případný problém s nastíněnou koncepcí je dle mého názoru potenciální zdlouhavost celého procesu, kdy by nejprve byly vzneseny proti výstupu poskytovatele pracovnělékařských služeb pochybnosti, následně by probíhalo správní řízení dle správního řádu a v mnoha případech i správní řízení soudní dle soudního řádu správního.

M. Štefko mimo jiné rovněž nabízí řešení v podobě možného zakotvení lékařského posudku jako závazného stanoviska dle správního řádu.[233]

Vzhledem k judikatuře Nejvyššího soudu, která vnímá lékařský posudek jako dobrozdání nezávazné též pro zaměstnavatele[234], se teoreticky nabízí i možnost zcela vypustit povinnost založit výpověď ze zdravotních důvodů na lékařském posudku. Tuto možnost ovšem skutečně zmiňuji pouze pro úplnost, jelikož ji nevnímám jako schůdnou[235], a to zejména kvůli s tím spojenému a nevyhnutelnému hazardování se zdravím zaměstnance (k podrobnějším úvahám opět odkazuji na kapitolu 4 výše).

Osobně se přikláním k návratu k dřívější koncepci vyšších soudů, tedy vnímání lékařského posudku jako správního rozhodnutí (i když jsem si samozřejmě vědoma toho, že i toto řešení má

---

[230] K tomu srov. např. TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby.* 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 98.
[231] ŠTEFKO, Martin. *Lékařské posudky v pracovním právu.* 1. vydání. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2020, s. 188 a 189.
[232] Správním řádem se myslí zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.
[233] ŠTEFKO, Martin. *Lékařské posudky v pracovním právu.* 1. vydání. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2020, s. 189 a 190.
[234] Srov. v kapitole 4 výše detailněji rozebraný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. ledna 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015.
[235] Nutno podotknout, že jsem zastoupení pro tento názor nenašla ani v odborné literatuře.

své problematické aspekty). Domnívám se, že by lékařskému posudku měla být povaha správního rozhodnutí přiznána přímo právním předpisem, a to nejlépe zákonem o specifických zdravotních službách. V takovém případě by skutečně došlo k (doufejme) definitivnímu řešení stále se měnící situace a zmizel by tak veškerý současný prostor pro protichůdné soudní výklady.[236]

Ať by se již postupovalo podle jakéhokoliv z výše předestřených (či jiných v této práci neobsažených) návrhů, nedalo by se vyhnout poměrně paradoxní situaci, a to narušení právní jistoty, kterou by legislativní změna odporující již tak měněné koncepci vyšších soudů jistě byla, pro zajištění budoucí právní jistoty adresátů právních norem.[237] Jak jsem ovšem již zmínila výše, domnívám se, že současná situace je neudržitelná a zanechává zaměstnavatele i právníky v pochybnostech ohledně vhodného postupu při přistoupení k výpovědi ze zdravotních důvodů.

## 9.2 Jeden výpovědní důvod místo dvou

Dalším návrhem často se objevujícím v odborné literatuře je úvaha o spojení současných dvou výpovědních důvodů do jednoho, který by pokrýval veškeré nepříznivé zdravotní stavy obsažené v rámci § 52 písm. d) a e) ZPr.[238] Tato potenciální změna zákoníku práce se dá považovat za žádoucí, jelikož by nejspíše vyřešila i zbývající pochybnosti ohledně nutnosti přesně vyjádřit konkrétní příčinu pozbytí zdravotní způsobilosti v lékařském posudku.

Jak jsem již výše zmínila, judikát[239], jenž vyžadoval precizní vyjádření povahy nepříznivého zdravotního stavu nejen ve výpovědi, ale i v lékařském posudku, který je jejím podkladem, byl již překonán.[240] Ovšem ráda bych opět poukázala především na fakt, že znění § 43 odst. 4 a 5 SpecZdravSl zůstává neměnné a do jisté míry s uvedením závěrů o povaze příčiny pozbytí zdravotní způsobilosti od účinnosti novely zákona o specifických zdravotních službách počítá. Také nesmíme zapomenout na to, že se není možné zcela spolehnout na závěry Nejvyššího soudu, jelikož mohou být opětovně jinak vyloženy. Zaměstnavatelům lze doporučit tlačit na poskytovatele, aby lékařský posudek vyhotovili co nejprecizněji a pokud možno v něm zahrnuli i příčinu pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance. To samozřejmě může především v případě

[236] Nemůžeme ovšem opomenout fakt, že Nejvyšší soud již několikrát interpretoval ustanovení právního předpisu proti smyslu jeho jazykového znění, jak jsem se i snažila demonstrovat v rámci této diplomové práce; i zde by tak nebylo možné zcela vyloučit jeho intervence.
[237] K tomu srov. TOMŠEJ, Jakub. *Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance: dva výpovědní důvody, mnoho problémů?* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 1/2020, s. 21.
[238] Tedy jak propuštění zaměstnance z důvodu obecného onemocnění či obecného úrazu, tak z důvodu nemoci z povolání (či ohrožení touto nemocí), pracovního úrazu či dosažení nejvyšší přípustné expozice. Srov. TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby.* 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 88.
[239] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. prosince 2013, sp. zn. 21 Cdo 224/2013.
[240] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. srpna 2021, sp. zn. 21 Cdo 1096/2021.

uznání nemoci z povolání znamenat i několik měsíců trvající proces, během něhož si zaměstnavatel v současné době nemůže být jistý, z jakého důvodu smí dát zaměstnanci výpověď. Právě zde by spojení dvou existujících výpovědních důvodů do jednoho mohlo být užitečné. Zaměstnavatel by mohl vypovědět pracovní poměr a pouze by případně později vyplatil zaměstnanci odstupné, pokud by se v rámci „zvláštního“ lékařského posudku podle § 43 odst. 5 SpecZdravSl potvrdila jako příčina nemoc z povolání.

K odstupnému by se ovšem též dalo přistupovat jiným způsobem než doposud.

## 9.3 Změna pojetí odstupného

V rámci kapitoly 5 jsem se blíže věnovala právní úpravě odstupného. Odstupné je za splnění podmínek poskytováno pouze v případě naplnění výpovědního důvodu upraveného v ustanovení § 52 písm. d) ZPr.

Někteří autoři v souvislosti s návrhem na spojení dvou dosavadních výpovědních důvodů v jeden mluví o možnosti, kdy by sice byl používán vždy totožný výpovědní důvod, ovšem podmínka přiznání odstupného by stále závisela na faktu, zda skutečnou příčinou bylo obecné onemocnění (či obecný úraz) nebo skutečnost spojená s vykonávanou prací.[241]

Osobně jsem toho názoru, že v případě spojení výpovědních důvodů (ale i mimo rámec této eventuality) by mělo být zváženo, zda neposkytovat odstupné v obou případech, tedy i tehdy, kdy je zaměstnanci dána výpověď z důvodu obecného onemocnění (či obecného úrazu). Jak jsem již zdůraznila v kapitole 5 výše, obecné onemocnění není způsobené povahou vykonávané práce a je tedy logické, proč na zaměstnavatele není uvaleno břemeno zajistit zaměstnance při rozvázání pracovního poměru. Na druhou stranu ovšem v mnoha případech není nepříznivý zdravotní stav ani vinou zaměstnance a nepovažuji za zcela spravedlivé, pokud mu není poskytnuta ani částečná finanční kompenzace[242], zvláště když i v případě výpovědi podle § 52 písm. e) bude postavení zaměstnance z hlediska zájemce o nové pracovní pozice velmi obtížná.

Zajímavý návrh prezentuje M. Štefko; odstupné by zaměstnavatel vyplácel i v případě výpovědního důvodu obsaženého v ustanovení § 52 písm. e), ovšem s tím rozdílem, že by částka byla refundovatelná skrze systém práva sociálního zabezpečení.[243] V nastíněním řešení vidím

[241] TOMŠEJ, Jakub. *Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance: dva výpovědní důvody, mnoho problémů?* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 1/2020, s. 19 a násl.

[242] Je samozřejmě otázkou, zda v takové situaci není spíše vhodnější přistoupit k žádosti o přiznání invalidního důchodu či k jinému institutu z oblasti práva sociálního zabezpečení. Tyto procesy jsou ovšem často zdlouhavé a pro práce neschopného zaměstnance (nejen) administrativně náročné. Bylo by tedy dle mého názoru na místě poskytnout zaměstnanci okamžitou finanční „pomoc“.

[243] ŠTEFKO, Martin. *Lékařské posudky v pracovním právu.* 1. vydání. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2020, s. 196.

vysoký potenciál, jelikož by byla vyvážena spravedlnost ve prospěch obou stran pracovněprávního vztahu.

Vzhledem k již tak poměrně přetíženému systému sociálního zabezpečení by bylo na uvážení, jakou částku odstupného by bylo na místě zaměstnancům vyplácet. Přestože dvanáctinásobek průměrného měsíčního výdělku se jeví jako nejideálnější a vůči zaměstnanci nejspravedlivější řešení[244], nejsem si jistá, zda by bylo únosné; na druhou stranu jsem přesvědčená, že by částka měla pro splnění svých účelů činit minimálně šestinásobek průměrného měsíčního výdělku.

## 9.4 Vyjasnění povahy překážek v práci

Kapitola 2 se mimo jiné věnovala problematice překážek v práci, které v souvislosti s výpovědí ze zdravotních důvodů nastávají především v průběhu výpovědní doby, kdy zaměstnavatel často již nemůže zaměstnanci přidělovat práci. Praxe není v této oblasti zcela jednotná; přestože je možné najít více názorů přiklánějících se k překážce na straně zaměstnance[245] (bez náhrady mzdy), existují i zmínky o „smíšené“ či „společné“ překážce v práci[246] či v určitých případech též o překážce na straně zaměstnavatele s nárokem na náhradu mzdy[247] (blíže viz příslušná kapitola této práce).

Několik autorů[248] zmiňuje, že by bylo více než vhodné vrátit se k dříve navrhované legislativní změně[249] (která ovšem nakonec nebyla provedena), jež by situaci řešila tak, že by zaměstnanec v zásadě měl právo na náhradu mzdy ze strany zaměstnavatele; výjimkou by byla situace, kdy by zaměstnavatel zaměstnanci nabídl možnost převedení na jinou práci, ovšem zaměstnanec by takovou práci odmítl, pak by se jednalo o překážku na straně zaměstnance bez práva na náhradu mzdy. Jak jsem již nastínila výše v této práci, domnívám se, že takové řešení v sobě zahrnuje riziko zneužitelnosti zaměstnavatelem, jelikož by mohlo poměrně snadno dojít

---

[244] Idem.

[245] Tento závěr víceméně podporuje i judikatura, srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. prosince 2020, sp. zn. 21 Cdo 1645/2020.

[246] Srov. MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech.* 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 76.

[247] ŠUBRT, Bořivoj, VRAJÍK, Michal. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech.* 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 59 či STRÁNSKÝ, Jaroslav, HALÍŘ, Jakub. *Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance a náhrada ztráty výdělku.* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 1/2019, s. 25.

[248] Např. ŠTEFKO, Martin. *Lékařské posudky v pracovním právu.* 1. vydání. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2020, s. 196 nebo STRÁNSKÝ, Jaroslav, HALÍŘ, Jakub. *Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance a náhrada ztráty výdělku.* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 1/2019, s. 26.

[249] Sněmovní tisk č. 903: novela zákoníku práce. Návrh předložený Poslanecké sněmovně dne 9. září 2016. Dostupné z: https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=903.

k účelové nabídce pro zaměstnance nevhodné či podřadné práce záměrně neodpovídající dosažené kvalifikaci[250], již by zaměstnanec (zcela pochopitelně) odmítl.

Dalším řešením, které jsem již popsala výše, je případná náhrada výdělku poskytovaná příslušným zaměstnancům ze systému nemocenského pojištění.[251] Samozřejmě i zde existuje prostor pro případnou zneužitelnost, a to například možnou prozíravou dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, že zaměstnanec nabídku převedení na určitou pracovní pozici odmítne, čímž zaměstnavatel ušetří peníze na mzdu zaměstnance a zaměstnanec získá „státem placené volno". Téměř každá alternativa nakonec ale bývá určitým způsobem zneužitelná. Vzhledem k tomu, že hrazení ušlého výdělku ze systému nemocenského pojištění více chrání zaměstnance, přikláněla bych se k této alternativě.

## 9.5 Další návrhy

Úvahy *de lege ferenda* stručně představené v téměř samém závěru této diplomové práce samozřejmě nejsou a ani nemohou být vyčerpávající.

Odborníci v oblasti pracovního práva poukazují na mnohá další úskalí spojená s výpovědí ze zdravotních důvodů či lékařskými posudky a nabízejí i možná řešení, jež by učinila právní úpravu jasnější a pro zaměstnavatele i zaměstnance přívětivější. V souvislosti s tím bych ráda poukázala především na dvě závěrečné kapitoly publikace M. Štefka[252], kde je pozornost věnována například možným pozitivům spojeným se zkrácením lhůty pro vydání lékařského posudku či se zavedením bezpečnostních expertů nebo komise pro zdraví a bezpečnost při práci.[253]

---

[250] Může se tak dít i přesto, že dle judikatury i odborných názorů je třeba zaměstnanci nabídnout primárně pozici, která je k jeho kvalifikaci adekvátní; pouze v případě, že takové pracovní místo není k dispozici, je možné přistoupit k převedení na pozici kvalifikaci zaměstnance neodpovídající. K tomu srov. např. BĚLINA, Tomáš. *§ 41.* In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 246.

[251] STRÁNSKÝ, Jaroslav, HALÍŘ, Jakub. *Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance a náhrada ztráty výdělku.* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 1/2019, s. 28 a 29.

[252] ŠTEFKO, Martin. *Lékařské posudky v pracovním právu.* 1. vydání. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2020, s. 179 a násl.

[253] Další cenné myšlenky je možné nalézt též v již několikrát citované publikaci TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby.* 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, 164 s. a v nespočtu dalších monografií či odborných článků, mnohé z nichž jsem zařadila do seznamu použitých zdrojů.

## Závěr

Výpověď ze zdravotních důvodů patří mezi jeden z problematických institutů pracovního práva. Přestože se po prvním přečtení ustanovení § 52 písm. d) a e) ZPr nemusí zdát nijak záludná, skrývá se za nimi mnoho možných nesnází a zádrhelů. Už jen skutečnost, že požadavky na výpověď kladené na základě výše popsané soudní praxe *de facto* odporují jazykovému znění zákona, značně komplikuje postup zaměstnavatelů. Přidejme k tomu nejistotu ohledně požadavků na vyhotovení lékařského posudku a zdlouhavý soudní proces a situace se stává neúnosnou. Není proto divu, že zaměstnavatelé často vyhledávají ke zkoumanému způsobu skončení pracovního poměru vhodné alternativy, především v podobě dohody se zaměstnancem.[254]

Takové řešení ovšem nevnímám z dlouhodobého hlediska jako vhodné; ne vždy je možné jít cestou smířlivého řešení či zvolit jinou alternativu. Mimoto institut výpovědi ze zdravotních důvodů existuje z nějakého důvodu, poskytuje nejen „exit“ z pracovního poměru zaměstnavateli, ale též zajišťuje ochranu zaměstnance, např. skrze právní úpravu odstupného či možnost podat návrh na přezkum vyhotoveného lékařského posudku. Jsem nicméně toho názoru, že v současné podobě je výpověď ze zdravotních důvodů pouze velmi těžko využitelná a pro její jednodušší aplikovatelnost je potřeba učinit změny, a to přinejmenším v oblasti právní povahy lékařských posudků. Zde by nutně nebylo zapotřebí změny legislativní (i když si stojím za tím, že by byla na místě), nýbrž „pouze“ změny v judikatorním výkladu Nejvyššího (resp. Ústavního) soudu. Vzhledem k historii je nicméně otázkou, zda by se i na případnou příznivou změnu v soudní interpretaci vyšších soudů dalo spolehnout, tj. zda by nešlo pouze o dočasný náhled na problematiku, který by časem opět mohl být překonán.

Věřím, že v průběhu psaní byla znát snaha upozornit i na záležitosti přesahující oblast výpovědí z pracovních poměrů či oblast pracovního práva jako celku, a to znejišťování základních zásad, na kterých soukromé právo stojí. Současnou koncepci osobně vnímám jako citelný zásah především do principu právní jistoty, ale též do blízce souvisejícího principu legitimního očekávání. Sama jsem shledávala, že při hlubších a hlubších rešerších zvoleného tématu jsem se stávala spíše čím dal nejistější a nevěděla jsem, zda mohu vůbec důvěřovat jazykovému znění zákona.[255] Zákonnou textaci ve spojení s judikaturou i odborným výkladem jsem nacházela vnitřně rozpornou. Nesmí se zapomínat na fakt, že zákon by měl být především napsán tak, aby podle něj

[254] Srov. TOMŠEJ, Jakub. *Novela předpisů o pracovnělékařských službách.* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 3/2018, s. 94.

[255] Samozřejmě vím, že rostoucí míra nejistoty s hlubším poznáváním předmětu zkoumání je do jisté míry normální, stejně tak, že závěry soudů mohou být překvapivé a často jsou svým výkladem invenční. Jak jsem ovšem již dříve v textu zmínila, i extenzivní výklad má své meze a neměl by dle mého názoru odporovat znění zákona; pokud je zákonný text zcela nevyhovující, mělo by dojít k legislativní změně.

běžný člověk mohl postupovat bez výrazné pomoci právníka. Zde je to prakticky nemožné, jelikož ani samotní právníci si nejsou jistí, jaký je správný postup a zda se v nejbližší době nezmění.[256] V souvislosti se zásadními zásadami bych též ráda znovu poukázala na fakt, že Nejvyšší soud též v odvětví pracovního práva (konkrétně v oblasti dočasné pracovní neschopnosti) judikoval dle názoru některých odborníků mimo jiné v rozporu s principem poctivosti v právních vztazích.[257]

Vzhledem ke všem výše shrnutým skutečnostem je zřejmé, že existuje mnoho prostoru pro případné výkladové či legislativní změny, a to i nad rámec v tomto závěru zmíněné právní povahy lékařského posudku.[258] Samozřejmě to nevyhnutelně povede, jak bylo již zmíněno, k poměrně paradoxní situaci, kdy bude narušena právní jistota pro její budoucí znovuobnovení a udržení. Je ovšem nesmyslné lpět na nefunkčním uspořádání, pouze aby byla (konečně) zachována jakási stabilita. Proto na samotný závěr práce vyslovuji poněkud zvláštní přání: doufám, že její obsah bude již brzy neaktuální.

[256] To samozřejmě k právnickému povolání patří, ale nemyslím si, že je to v takové míře právní nejistoty udržitelné.
[257] Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. února 2019, sp. zn. 21 Cdo 3722/2017, publikovaný pod č. C 18323 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS a výklad k němu poskytnutý výše.
[258] K tomu odkazuji především na závěrečnou kapitolu diplomové práce, ovšem dílčí myšlenky a polemiky se objevují i v jejím průběhu.

## Seznam použitých zkratek

| | |
|---|---|
| **AKV** | Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. |
| **NemPoj** | Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. |
| **OSŘ** | Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů. |
| **OZ** | Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. |
| **SpecZdravSl** | Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů. |
| **SŘ** | Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů. |
| **SŘS** | Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů. |
| **VeřZdr** | Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. |
| **VyhlPracSl** | Vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011. Sb., o specifických zdravotních službách (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče). |
| **VyhlZdrDok** | Vyhláška č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci. |
| **ZPr** | Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. |

# Seznam použitých zdrojů

## 1. Seznam použitých monografií, učebnic a komentářů


BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, 1536 s. ISBN: 978-80-7400-759-0.

BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo.* 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 450 s. ISBN: 978-80-7400-667-8.

BUKOVJAN, Petr. *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů.* 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 216 s. ISBN: 978-80-7478-825-3.

BUKOVJAN, Petr. *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů.* 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017, 120 s. ISBN: 978-80-7552-620-5.

DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru.* 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 392 s. ISBN: 978-80-7478-886-4.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo.* 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, 516 s. ISBN: 978-80-7380-825-9.

HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša, DOLEŽÍLEK, Jan, ROUČKOVÁ, Dana, VYSOKAJOVÁ, Margerita, DOUDOVÁ, Soňa, KOŠNAR, Michael, HORNA, Vladimír. *Zákoník práce. Komentář.* 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, 848 s. ISBN: 978-80-7598-910-9.

LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář.* 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, 2292 s. ISBN: 978-80-7400-852-8.

MACH, Jan, BURIÁNEK, Aleš, ZÁLESKÁ, Dagmar, MÁCA, Miloš, STEINLAUF (VRÁBLOVÁ), Barbora. *Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování. Zákon o specifických zdravotních službách. Praktický komentář.* Praha: Wolters Kluwer, 2018, 784 s. ISBN: 978-80-7598-103-5.

MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech.* 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, 260 s. ISBN: 978-80-7598-723-5.

PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 792 s. ISBN: 978-80-7400-853-5.

ŠTEFKO, Martin. *Lékařské posudky v pracovním právu.* 1. vydání. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2020, 216 s. ISBN: 978-80-87439-46-3.

ŠUBRT, Bořivoj, TUČEK, Milan. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů.* 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2015, 351 s. ISBN: 978-80-7263-944-1.

ŠUBRT, Bořivoj, VRAJÍK, Michal. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech.* 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2019, 240 s. ISBN: 978-80-7554-218-2.

TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby.* 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, 164 s. ISBN: 978-80-7598-646-7.

## 2. Seznam použitých odborných článků

BUKOVJAN, Petr, MIKYSKA, Martin, ŠUBRT, Bořivoj. *Je pracovnělékařský posudek závazný?* Práce a mzda. Praha: Wolters Kluwer, 2016, č. 9, s. 16.

BUKOVJAN, Petr. *Dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti a právo na odstupné.* Práce a mzda. Praha: Wolters Kluwer, 2018, č. 6, s. 38.

BUKOVJAN, Petr. *Povaha lékařského posudku a zdravotní nezpůsobilost zaměstnance k práci.* Práce a mzda. Praha: Wolters Kluwer, 2016, č. 6, s. 48.

BUKOVJAN, Petr. *Převedení na jinou práci vs. výpověď z pracovního poměru a odstupné.* Personální a sociálně právní kartotéka. Praha: Wolters Kluwer, 2017, č. 3, s. 28.

JOUZA, Ladislav. *Skončení pracovního poměru v judikatuře.* Bulletin advokacie. Praha: Česká advokátní komora v Praze, 9/2016, s. 31.

JOUZA, Ladislav. *Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů.* Bulletin advokacie. Praha: Česká advokátní komora v Praze, 9/2014, s. 46.

KOMENDOVÁ, Jana. *Povinnost zaměstnavatele dát zaměstnanci při zdravotní nezpůsobilosti k výkonu práce výpověď a právní následky jejího porušení.* Bulletin advokacie. Praha: Česká advokátní komora v Praze, 7-8/2019, s. 60.

MALIŠOVÁ, Tereza. *Glosa k rozsudku Nejvyššího soudu ohledně zákazu výpovědi v době dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 18/2019, s. 640.

MORÁVEK, Jakub. *K neplatnosti a ke zdánlivosti právních jednání v pracovněprávních vztazích.* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 8/2022, s. 285.

STRÁNSKÝ, Jaroslav, HALÍŘ, Jakub. *Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance a náhrada ztráty výdělku.* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 1/2019, s. 24.

STRÁNSKÝ, Jaroslav, KADLUBIEC, Vojtěch. *Závaznost posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce.* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 8/2017, s. 283.

ŠTEFKO, Martin. *Právní úprava lékařského posudku o nezpůsobilosti k práci ve světle nové judikatury.* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2/2022, s. 59.

TOMŠEJ, Jakub. *Novela předpisů o pracovnělékařských službách.* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 3/2018, s. 90.

TOMŠEJ, Jakub. *Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance: dva výpovědní důvody, mnoho problémů?* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 1/2020, s. 19.

## 3. Seznam použitých internetových zdrojů

Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. *Souhrnné vydání výkladových stanovisek AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů ve vazbě na skončení pracovního poměru při příležitosti 8. konference k pracovnímu právu konané dne 13. června 2019 v Praze.* Uspořádal: Petr Bukovjan. In: AKVpracpravo.cz [online]. [cit. 19. června 2022]. Dostupné z: http://www.akvpracpravo.cz/stanoviska-1404041996.html.

Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. *Výkladová stanoviska AKV (XXVI.) přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV v Kolíně ve dnech 15. a 16. listopadu 2019.* Zapsali: Petr Bukovjan a Bořivoj Šubrt. In: AKVpracpravo.cz [online]. [cit. 11. června 2022]. Dostupné z: http://www.akvpracpravo.cz/stanoviska-1404041996.html.

JANÁKOVÁ, Anna. *Nepodrobení se pracovnělékařské prohlídce.* In: bozpprofi.cz [online]. [cit. 11. června 2022]. Dostupné z: https://www.bozpprofi.cz/33/nepodrobeni-se-pracovnelekarske-prohlidce-uniqueidgOkE4NvrWuNbYgYq82yeiMbDwxEcxdh51UWBS0tlgLw/.

JOUZA, Ladislav. *Dohoda o skončení pracovního poměru.* In: Bulletin-advokacie.cz [online]. [cit. 20. června 2022]. Dostupné z: http://www.bulletin-advokacie.cz/dohoda-o-skonceni-pracovniho-pomeru?browser=mobi.

JELÍNEK, Tomáš, VODIČKOVÁ, Martina. *(Ne)závaznost lékařského posudku v pracovněprávních vztazích.* In: epravo.cz [online]. [cit. 13. června 2022]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/nezavaznost-lekarskeho-posudku-v-pracovnepravnich-vztazich-113081.html.

## 4. Seznam použitých právních předpisů

Listina základních práv a svobod, vyhlášená ve Sbírce zákonů jako usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 pod č. 2/1993, o vyhlášení Listiny základních práv a svobod.

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

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

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

Vyhláška č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku (vyhláška o posuzování nemocí z povolání).

Vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011. Sb., o specifických zdravotních službách (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče).

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

## 5. Seznam použité judikatury

Rozhodnutí Nejvyššího soudu Československé socialistické republiky ze dne 30. listopadu 1967, sp. zn. 6 Cz 193/67 (Rc 34/1968).

Zhodnocení rozhodování soudů České socialistické republiky o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, projednaného a schváleného občanskoprávním kolegiem Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 27. ledna 1975, sp. zn. Cpj 37/74 (Rc 11/1976).

Rozhodnutí Nejvyššího soudu Československé socialistické republiky ze dne 24. března 1978, sp. zn. Cpjf 17/77 (Rc 15/1978).

Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 30. března 1979, sp. zn. 5 Cz 12/79 (Rc 31/1980).

Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. ledna 1996, sp. zn. 16 Co 398/95.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. listopadu 1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/98.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. února 2000, sp. zn. 21 Cdo 1925/99 (Rc 38/2001).

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. srpna 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000 (Rc 42/2002).

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. září 2001, sp. zn. 21 Cdo 2999/2000, publikovaný pod č. C 735 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. května 2002, sp. zn. 21 Cdo 1667/2001, publikovaný pod č. C 1217 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. července 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001, publikovaný pod č. C 1298 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. března 2003, sp. zn. 21 Cdo 1754/2002, publikovaný pod č. C 1789 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. dubna 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003 (Rc 54/2005).

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. září 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004, publikovaný pod č. C 3043 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

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

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. září 2005, sp. zn. 2 As 5/2005.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 2. srpna 2006, sp. zn. 3 Ads 51/2006.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. listopadu 2006, sp. zn. 21 Cdo 385/2006.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. února 2007, sp. zn. 21 Cdo 730/2006.

Rozsudek rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 20. září 2007, čj. 4 Ads 81/2005-125, publikovaný pod č. 1554/2008 Sb. NSS.

Nález Ústavního soudu ze dne 23. září 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08, publikovaný pod č. 155/2008 Sbírky nálezů a usnesení ÚS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. prosince 2009, sp. zn. 21 Cdo 3323/2008.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. prosince 2010, sp. zn. 21 Cdo 4736/2009.

Nález Ústavního soudu ze dne 17. března 2011, sp. zn. III. ÚS 610/2011.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. července 2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. října 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010, publikovaný pod č. C 10308 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. června 2012, sp. zn. 21 Cdo 977/2011.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 2702/2011.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. září 2012, sp. zn. 21 Cdo 1520/2011 (Rc 24/2013).

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. ledna 2013, sp. zn. 21 Cdo 492/2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. května 2013, sp. zn. 21 Cdo 547/2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. listopadu 2013, sp. zn. 21 Cdo 3018/2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. prosince 2013, sp. zn. 21 Cdo 3075/2012.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. ledna 2014, sp. zn. 21 Cdo 983/2013, publikovaný pod č. C 13576 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. května 2015, sp. zn. 21 Cdo 1424/2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. ledna 2016, sp. zn. 21 Cdo 3316/2014.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. února 2016, sp. zn. 21 Cdo 4885/2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. dubna 2016, sp. zn. 21 Cdo 451/2015.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. května 2016, sp. zn. 21 Cdo 4972/2015.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. července 2016, sp. zn. 21 Cdo 5557/2015.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. listopadu 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016, publikované pod č. C 16345 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 4984/2016.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. prosince 2017, sp. zn. 21 Cdo 4568/2017.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. ledna 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016 (Rc 41/2019).

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. února 2018, sp. zn. 21 Cdo 4578/2017, publikovaný pod č. C 17311 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23. října 2018, sp. zn. 9 As 339/2018-34.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. října 2018, sp. zn. 25 Cdo 535/2018, publikovaný pod č. C 18240 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. listopadu 2018, sp. zn. 29 Cdo 5943/2016 (Rc 103/2019).

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. února 2019, sp. zn. 21 Cdo 3722/2017, publikovaný pod č. C 18323 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Usnesení Ústavního soudu ze dne 12. března 2019, sp. zn. I. ÚS 4041/17.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. března 2019, sp. zn. 5 As 142/2018-46.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. července 2019, sp. zn. 10 As 75/2019-52.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. září 2019, sp. zn. 21 Cdo 670/2019.

Usnesení Ústavního soudu ze dne 28. dubna 2020, sp. zn. I. ÚS 543/20.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. dubna 2021, sp. zn. 21 Cdo 3829/2020.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. dubna 2021, sp. zn. 21 Cdo 90/2021.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. dubna 2021, sp. zn. 21 Cdo 504/2021.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. července 2021, sp. zn. 21 Cdo 395/2021.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. srpna 2021, sp. zn. 21 Cdo 1096/2021.

## 6. Seznam ostatních zdrojů

Důvodová zpráva k zákonu č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

Sněmovní tisk č. 903: novela zákoníku práce. Návrh předložený Poslanecké sněmovně dne 9. září 2016. Dostupné z: https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=903.

## Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele ze zdravotních důvodů zaměstnance


## Abstrakt

Diplomová práce se zabývá tématem výpovědi ze zdravotních důvodů, tedy výpovědi založené na důvodech obsažených v § 52 písm. d) a e) zákoníku práce. Autorka si klade za cíl v rámci devíti kapitol nejen poskytnout zevrubný rozbor samotné výpovědi ze zdravotních důvodů, ale též poskytnout přehled nejzásadnějších úskalí s předmětnými výpovědními důvody spojenými. Tohoto účelu je dosahováno zejména důkladnou analýzou a komparací bohaté judikatury, jež je pro zvolené téma práce zcela klíčová a jejíž překotný vývoj je podrobován mnoha kritickým úvahám. Sekundárním cílem pak je nastínit možná řešení *de lege ferenda*, a to jak na základě odborné literatury v práci citované, tak skrze využití vlastních úvah autorky. Tyto návrhy jsou komplexně představeny především v závěrečné kapitole předkládané práce, ovšem dílčí myšlenky je možné nalézt též v jejím průběhu.

Vzhledem ke klíčovému postavení lékařského posudku ve vztahu ke zkoumaným výpovědním důvodům je v práci věnována dostatečná pozornost i tomuto institutu a jeho vývoji v čase s ohledem na relevantní rozhodnutí vyšších soudů. Pro celkové dokreslení důležitosti lékařských posudků autorka zahrnuje též kapitolu zaměřující se na právní úpravu pracovnělékařských prohlídek, v níž zdůrazňuje relevanci jednotlivých druhů pro zkoumané téma.

Práce neopomíjí ani úzce související problematiku odstupného, převedení na jinou práci a dočasné pracovní neschopnosti. Zmíněné instituty jsou nicméně představeny pouze v omezené podobě se zaměřením na oblasti přímo související s předmětem práce.

Vzhledem ke složitosti využití výpovědi ze zdravotních důvodů v praxi je autorkou rovněž zahrnuta kapitola zabývající se možnými vhodnými alternativami pro zaměstnavatele. Děje se tak opět především za využití relevantní judikatury, s jejíž pomocí je též poukazováno na možné nesnáze či překážky vyvstávající při zvolení příslušné alternativy.



**Klíčová slova:** výpověď z pracovního poměru; zdravotní důvody; lékařský posudek

## Notice of termination of employment served by employer for employee's health reasons


## Abstract

The thesis deals with the topic of termination for health reasons, i.e., termination based on the causes contained in Section 52 (d) and (e) of the Czech Labour Code. The author's aim is not only to provide a comprehensive examination of the topic itself but also to provide an overview of the most important challenges associated with the termination grounds in question. This purpose is achieved in particular through a thorough analysis and comparison of the rich case law, which is absolutely crucial to the chosen topic and the rapid development of which has been subject to much critical reflection. The secondary aim is to outline possible solutions according to the designed law, both on the basis of professional literature cited in the thesis as well as the author's own conclusions. These suggestions are presented in a comprehensive way, especially in the final chapter of the thesis, but partial ideas can also be found throughout the whole work.

Due to the key position of the medical statement in relation to the examined grounds for termination, the thesis also pays sufficient attention to this legal institute and its development over the years with regard to relevant decisions of higher courts. To illustrate the overall importance of medical statements, the author also includes a chapter focusing on the legal regulation of occupational medical examinations, in which she emphasizes the relevance of each type to the topic under examination.

The thesis does not omit the closely related issues of severance pay, transfer of an employee to another job and temporary incapacity for work. However, the aforementioned legal institutes are presented only in a limited manner, focusing on areas directly related to the subject of the thesis.

Due to the difficulties connected with the use of termination for health reasons in practice, the author also includes a chapter dealing with possible suitable alternatives for employers. This is again done primarily with the help of the relevant case law which also points out possible issues or obstacles arising when choosing the respective alternative.



**Key words:** notice of termination of employment; health reasons; medical statement