



NÁLEŽITOSTI LÉKAŘSKÉHO POSUDKU PRO VÝPOVĚĚ Z PRACOVNÍHO POMĚRU ZE ZDRAVOTNÍCH DŮVODŮ

RICHARD W. FETTER

Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, a to ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2866/2014 ze dne 11. 6. 2015, že lékařský posudek, vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb, který obsahuje toliko závěr o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci, aniž by v posudku bylo výslovně uvedeno nebo z něj bez jakýchkoliv pochybností vyplývalo, co je příčinou ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance, není pro výpověď z pracovního poměru ze zdravotních důvodů dostatečný. Výpověď, jejímž podkladem je takto nedostatečný posudek, je neplatná. Dotčený zaměstnanec tak, napadne-li předepsaným způsobem platnost výpovědi a její neplatnost uplatní žalobou, podanou do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr na základě takové výpovědi skončit, může trvat na dalším zaměstnávání a požadovat náhradu mzdy.

SKUTKOVÉ OKOLNOSTI SPORNÉHO PŘÍPADU

Dopisem ze dne 28. června 2010 sdělil zaměstnavatel (úřad práce) zaměstnankyni, která vykonávala práci specialisty dávek státní sociální podpory, že s ní rozvažuje pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. e) zákoníku práce, neboť z lékařského posudku o zdravotní způsobilosti k práci vydaného dne 15. června 2010 zdravotním zařízením, které zajišťuje pro zaměstnance zaměstnavatele závodní preventivní péči, vyplývá, že „vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost“, a zaměstnavatel ji nemá možnost převést na jinou práci.¹

Zaměstnankyně se jako žalobkyně domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru, která jí byla doručena dne 19. července 2010, je neplatná. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že výpovědní důvod podle § 52 písm. e) zákoníku práce nebyl naplněn, neboť dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti žalobkyně k dosavadní práci byla zapříčiněna pracovním úrazem ze dne 14. května 2009 a jediným „zákonným výpovědním důvodem odpovídajícím současnému skutkovému stavu“ je proto výpovědní důvod vymezený v § 52 písm. d) zákoníku práce (s ním je spojen nárok na odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku!).

PRÁVNÍ ÚPRAVA

Podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče (poskytovatelem pracovnělékařských služeb) nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

Podle § 52 písm. e) zákoníku práce může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče (poskytovatelem pracovnělékařských služeb) nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci.

Podle § 50 odst. 4 zákoníku práce, dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná; důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.

Není-li zaměstnanec schopen pro svůj nepříznivý zdravotní stav dále konat dosavadní práci, může mu zaměstnavatel dát výpověď z pracovního poměru buď podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, nebo podle § 52 písm. e) zákoníku práce. **I když v obou případech je důvodem pro rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnancův nepříznivý zdravotní stav, v důsledku kterého zaměstnanec nesmí (není schopen) dále konat dosavadní práci, je třeba důsledně oba výpovědní důvody odlišovat (a nezaměňovat je), neboť spočívají v rozdílných skutkových okolnostech a spojují se s nimi (zčásti) odlišné právní následky.**

K výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. e) zákoníku práce smí zaměstnavatel přistoupit, jen jestliže zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, který nebyl způsoben pracovním úrazem, nemocí z povolání nebo ohrožením nemocí z povolání, pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci a tuto skutečnost stanovil lékařský posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče (poskytovatelem pracovnělékařských služeb) nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává.


NÁLEŽITOSTI POSUDKU

Lékařský posudek musí obsahovat identifikační údaje posuzované osoby, zaměstnavatele, příslušného zdravotnického zařízení a lékaře, který posudek vydal, účel vydání posudku, údaje o pracovním zařazení posuzované osoby, druhu práce, režimu práce a zdravotních a bezpečnostních rizicích práce, za kterých je vykonávána, a o míře těchto rizik, označení nemocí z povolání (jde-li o lékařský posudek ve věci nemocí z povolání), posudkový závěr, poučení o možnosti podat návrh na přezkoumání posudku a datum vydání posudku; je-li účelem posudku posouzení zdravotní způsobilosti, musí být z posudkového závěru zřejmé, zda posuzovaná osoba a) je zdravotně způsobilá, nebo b) je zdravotně způsobilá s podmínkou (zdravotní způsobilost s podmínkou se rozumí například použití nezbytného zdravotnického prostředku posuzovanou osobou nebo jiné omezení posuzované osoby kompenzující její zdravotní omezení; v posudku se vždy tato podmínka vymezí), nebo c) je zdravotně nezpůsobilá, anebo d) pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost.

ROZLIŠENÍ VÝPOVĚDNÍCH DŮVODŮ

Dává-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, protože zaměstnanec nemůže vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dále konat dosavadní práci, musí ve výpovědi skutkově vymezit výpovědní důvod uvedením takových skutečností, aby bylo nepochybné, zda důvodem výpovědi jsou okolnosti uvedené v ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, nebo zda zaměstnavatel přistoupil k výpovědi z důvodu popsaného v § 52





písm. e) zákoníku práce, jinak je výpověď z pracovního poměru neplatná (srov. např. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 2. 2012, spis. zn. 21 Cdo 4468/2010 nebo rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 12. 2013, spis. zn. 21 Cdo 224/2013).

Odvolává-li se zaměstnavatel ve výpovědi z pracovního poměru na lékařský posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče (poskytovatele pracovnělékařských služeb) nebo na rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, pak musí být také v lékařském posudku (v rozhodnutí příslušného správního úřadu) výslovně uvedeno nebo z něho alespoň musí bez pochybností vyplývat, co bylo příčinou zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci. Jestliže totiž zaměstnavatel ve výpovědi z pracovního poměru musí – má-li být jeho výpověď z pracovního poměru platným právním úkonem – při skutkovém vymezení výpovědního důvodu vždy rozlišit, zda důvodem výpovědi je neschopnost zaměstnance konat práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, nebo zda přistupuje k rozvázání pracovního poměru výpovědí, protože zaměstnanec z jiných zdravotních důvodů (pro tzv. obecné onemocnění) pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci, je dáno již povahou věci, že zakládá-li se důvod výpovědi na lékařském posudku vydaném zařízením závodní preventivní péče (poskytovatelem pracovnělékařských služeb) nebo na rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, **musí rozlišení toho, proč zaměstnanec není schopen dále konat dosavadní práci [rozlišení důvodů výpovědi podle § 52 písm. d) a § 52 písm. e) zákoníku práce], vždy obsahovat lékařský posudek vydaný některým výše definovaným zařízením.** Takový lékařský posudek nebo rozhodnutí jsou tedy **způsobilým podkladem k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle uvedených ustanovení zákoníku práce, jen jestliže je z nich jednoznačně patrné, co je příčinou nezpůsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci, tedy zda se jedná o okolnosti uvedené v § 52 písm. d), nebo v § 52 písm. e) zákoníku práce.** To platí bez ohledu na skutečnost, že právní úprava náležitostí lékařského posudku (v rozporu se zákonem) o takovém rozlišování v posudkovém závěru – jak vyplývá z výše uvedeného – neuvažuje (srov. např. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 12. 2013, spis. zn. 21 Cdo 224/2013, rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 1. 2013, spis. zn. 21 Cdo 492/2012 nebo rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 9. 2013, spis. zn. 21 Cdo 2669/2012).

NÁZOR NEJVYŠŠÍHO SOUDU ČR

Ze skutečnosti, že v lékařském posudku nejsou jako příčina toho, proč zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce, uvedeny pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, nelze bez dalšího dovozovat, že zaměstnanec pozbyl tuto zdravotní způsobilost z jiných („obecných“) příčin, a pomíjet tak požadavek na určitost závěrů lékařského posudku (rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává) a na jejich přezkoumatelnost, neboť případný nedostatek odborných závěrů o příčinách zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce nebo jiná pochybení v obsahu lékařského posudku není možné bez dalšího promítat ve prospěch výpovědního důvodu z hlediska jeho právních následků pro zaměstnance nevýhodnějšího a využívat v „nepospěch zaměstnanců“ také to, že z lékařských posudků vždy není jednoznačně patrné, zda u za-

městnance zjištěná zdravotní nezpůsobilost k dalšímu výkonu dosavadní práce zakládá důvod k výpovědi podle § 52 písm. d) zákoníku práce, nebo zda je výpovědním důvodem podle § 52 písm. e) zákoníku práce (srov. např. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 1. 2013, spis. zn. 21 Cdo 492/2012 nebo rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 12. 2013, spis. zn. 21 Cdo 224/2013).

V projednávané věci je v posudkovém závěru lékařského posudku uvedeno, že žalobkyně „pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost“. Z jeho obsahu tedy není (v rozporu se zákonem) jednoznačně patrné, co bylo příčinou dlouhodobé nezpůsobilosti žalobkyně k výkonu dosavadní práce. Uvedený lékařský posudek proto není způsobitým podkladem pro výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. e) zákoníku práce. ■

Autor článku je právník zabývající se pracovním a občanským právem.

¹ Příklad byl posuzován podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2010, závěry NS ČR jsou však plně použitelné i při současné právní úpravě, s přihlédnutím ke změně terminologie.

POSUDKOVÁ ČINNOST V ORDINACI PRAKTICKÉHO LÉKAŘE

Manuál pro praxi v oblasti sociálního zabezpečení a zaměstnanosti

Libuše Čeledová, Rostislav Čevela,
Miroslav Bosák

Vydala Grada Publishing., a. s., 2015,
192 stran

Kniha přináší ucelený a koncepčně připravený materiál, který čtenářům poskytuje srozumitelnou formou relevantní informaci o systému sociálního zabezpečení a zaměstnanosti, o roli lékařské posudkové služby a její spolupráci s ošetřujícími lékaři. Popisuje konkrétní metody posuzování zdravotního stavu pro účely nemocenského pojištění a zejména pak aktuálně obnovený institut od roku 2014 – status osoby zdravotně znevýhodněné. Prezentuje konkrétní kazuistiky, které přibližují principy posuzování zdravotního stavu pro účely sociálního zabezpečení. Příložené vzory tiskopisů a procesních schémat umožní lékařům udělat si adekvátní představu o záznamu výsledku posuzování a o administrativní i časové náročnosti celého procesu. Monografie vytváří předpoklad pro podstatné zlepšení pochopení posudkových procesů praktickými lékaři a podporuje rozvoj efektivní spolupráce.

