

Ukončení pracovního poměru pro pozbytí zdravotní způsobilosti

Zaměstnankyně byla 2 roky nemocná, nyní přinesla od našeho závodního lékaře vyjádření, že dlouhodobě pozbyla zdravotní způsobilost. Pracovala na 3 směny jako operátorka, byla jí nabídnuta práce na 1 směnu jako uklízečka. To odmítla s tím, že má artrózu třetího stupně v rukách a ještě problémy s páteří. Do práce se vrátit nechce, trvá na tom, aby dostala výpověď ze strany zaměstnavatele podle § 52 písm. e) zákoníku práce. Dvoutměsíční výpověď jí začne běžet od 1. dne následujícího měsíce, poté jí budeme platit průměrem jako překážku? A jak přesně musí být formulována výpověď z naší strany? Vyčetla jsem, že musíme reagovat do 15 dnů od převzetí posudku.

M. M., Nový Bydžov

Pokud zaměstnanec podle lékařského posudku dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost, má zaměstnavatel následující možnosti postupu vůči takovému zaměstnanci:

- jednostranně zaměstnance převést na jinou práci v rámci sjednaného druhu práce podle pracovní smlouvy (§ 41 odst. 1 zákoníku práce);
- jednostranně zaměstnance převést na jinou práci nespádající pod druh práce sjednaný v pracovní smlouvě, není-li možné převést zaměstnance v rámci pracovní smlouvy (§ 41 odst. 3 zákoníku práce);
- uzavřít se zaměstnancem dodatek k pracovní smlouvě, kterým se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou na změně druhu práce;
- uzavřít se zaměstnancem dohodu o rozvázání pracovního poměru k určitému datu z důvodu podle § 52 písm. e) zákoníku práce;
- doručit zaměstnanci výpověď z důvodu podle § 52 písm. e) zákoníku práce.

Je na zaměstnavateli, pro který postup se rozhodne (s tím, že k uzavření dohody je přirozeně nutný souhlas zaměstnance). Zaměstnavatel tedy nemusí zaměstnance převést na jinou práci, ale smí mu namísto tohoto doručit výpověď z pracovního poměru, případně s ním uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru, jak vyplývá i z odborné literatury¹⁾. Judikatura přitom nerozlišuje, zda zaměstnavatel má, nebo nemá pro zaměstnance jiné místo, a pro zaměstnavatele nevychází z nepřevedení žádné sankce (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. prosince 2020, sp. zn. 21 Cdo 1645/2020).

Rozhodne-li se zaměstnavatel využít možnosti převedení zaměstnance na jinou práci, nepotřebuje k tomuto postupu jeho souhlas, protože jej buď převádí v rámci sjednaného druhu práce (§ 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce), nebo mimo pracovní smlouvu, kdy pro tento postup zákoník práce výslovně v § 41 odst. 3 stanoví, že tak zaměstnavatel může učinit i bez souhlasu zaměstnance. V této souvislosti nicméně upozorňuji, že převedení zaměstnance na jinou práci bez jeho souhlasu má být pouze dočasným řešením, dokud nedoručí k dohodě ohledně vykonávané práce nebo k rozvázání pracovního poměru.²⁾

Zaměstnavatel však není oprávněn převést zaměstnance na jakoukoliv práci. Podle § 41 odst. 6 zákoníku práce musí zaměstnavatel při převedení zaměstnance na jinou práci přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem, a pokud možno i k jeho kvalifikaci.

¹⁾ VALENTOVÁ, Klára. § 41 [Převedení na jinou práci]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 144, marg. č. 7.

²⁾ Tamtéž, s. 142, marg. č. 1.

Pokud zaměstnavatel zaměstnance při dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti na jinou práci nepřeveď (případně do doby, než jej převede), je dána překážka v práci na straně zaměstnance, spočívající právě v nepřiznivém zdravotním stavu zaměstnance, pro který nemůže práci pro zaměstnavatele vykonávat. To platí, ať už má zaměstnavatel pro tento postup v zásadě jakýkoliv důvod – judikatura totiž v této souvislosti nezkoumá, zda měl zaměstnavatel pro zaměstnance jinou práci, na kterou by jej mohl převést (srov. citovaný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. prosince 2020, sp. zn. 21 Cdo 1645/2020). Nejedná se tedy o překážku v práci na straně zaměstnavatele, jak uvádí tazatelka, a proto zaměstnanci nenáleží za toto období náhrada mzdy podle § 208 zákoníku práce. Není nicméně vyloučeno, že se zaměstnanec bude v tomto období zároveň nacházet v dočasné pracovní neschopnosti – v takovém případě mu za prvních 14 dní přísluší náhrada mzdy od zaměstnavatele a od 15. dne nemocenské.

Ze shora uvedeného vyplývá, že v případě nastíněném tazatelkou může zaměstnavatel rozvázat se zaměstnankyní pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. e) zákoníku práce (případně se s ní dohodnout na skončení pracovního poměru k určitému datu), aniž by byl povinen platit zaměstnankyni náhradu mzdy, neboť překážka v práci je dána na straně zaměstnankyně. Náhrada mzdy z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti nebude zaměstnankyni příslušet ani během výpovědní doby. Rozvázání pracovního poměru z důvodu podle § 52 písm. e) zákoníku práce současně není spojeno s povinností zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci zákonné odstupné. Upozorňuji, že není vyloučeno, aby právo zaměstnance na odstupné nebylo založeno nad rámec zákona např. kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem.

Co se týče formulace výpovědi, jejím jádrem by mělo být sdělení, že zaměstnavatel rozvazuje se zaměstnankyní pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. e) zákoníku práce, protože zaměstnankyně pozbyla vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku č. [číslo lékařského posudku] ze dne [datum vydání lékařského posudku] vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb [specifikace poskytovatele] dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu sjednané práce. Pokud si zaměstnankyně přeje pracovní poměr rozvázat, považují rovněž za vhodné nabídnout jí dohodu o rozvázání pracovního poměru, kterou je poté velmi obtížné na rozdíl od výpovědi zpochybnit.

K samotnému lékařskému posudku lze potom uvést, že v judikatuře Nejvyššího soudu znělo, že lékařský posudek je pouze nezávazné dobrozdání k postupu zaměstnavatele na jeho základě (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. srpna 2021, sp. zn. 21 Cdo 1096/2021). Nejedná se tedy o definitivní důkaz o zdravotní (ne)způsobilosti zaměstnance a může se stát, že např. znalec v rámci soudního řízení dospěje k závěru odlišnému, načež soud vyjde ze znaleckého posouzení. V praxi však zaměstnavatelé běžně z lékařských posudků vydaných poskytovateli pracovnělékařských služeb vycházejí a lze si jen těžko (zejména vzhledem k cenám znaleckých posudků) představit jiný postup.

Z dotazu není zcela zřejmé, z čeho tazatelka vychází, pokud jde o tvrzení, že zaměstnavatel musí reagovat do 15 dnů od převzetí posudku. Mohlo by se snad jednat o odkaz na možnost podat návrh na přezkoumání lékařského posudku do 10 pracovních dnů ode dne jeho předání (§ 46 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů). Jde nicméně skutečně pouze o možnost, zaměstnavatel není povinen podat návrh na přezkoumání. Co se týče časového omezení možnosti reakce na závěry posudku, § 44 odst. 5 zákona o specifických zdravotních službách stanoví, že lékařský posudek lze uplatnit pro účely, pro které byl vydán, do 90 dnů ode dne jeho vydání (ledaže by v posudku nebo v jiném právním předpise byla stanovena kratší lhůta). Upozorňujeme nicméně na to, že tato lhůta má s ohledem na výše citovanou judikaturu Nejvyššího soudu spíše pořádkový charakter, protože zaměstnavatel může pracovní poměr rozvázat i v případě, že lékařský posudek k dispozici nemá.

Mgr. Karolina KOZÁKOVÁ