

Novela předpisů o pracovnělékařských službách

Koncem minulého roku došlo k novelizaci v oblasti pracovnělékařských služeb. Provedené změny by bylo možno označit jako technickou novelu, která reaguje na poznatky praxe a snaží se odstranit některé nedostatky současné právní úpravy po prvních několika letech její aplikace. K tomu, aby technická novela byla úplná, chybělo jediné: aby se zákonodárce komplexně vypořádal s tím, jaké dopady tyto předpisy vyvolávají v pracovněprávních vztazích.

*JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D., Praha**

I. Úvodem

S účinností k 1. 11. 2017 došlo k novelizaci¹ zákona o specifických zdravotních službách („SpecZdravSl“), která se významným způsobem dotkla mimo jiné i oblasti pracovnělékařských služeb. Následně byla, bohužel až s šestitýdenním zpožděním, s účinností k 15. 12. 2017 novelizována² i vyhláška o pracovnělékařských službách. Provedené změny by bylo možno označit jako technickou novelu, která reaguje na poznatky praxe a snaží se odstranit některé nedostatky současné právní úpravy po prvních několika letech její aplikace.

Na následujících řádcích bych rád upozornil na několik zásadních aspektů obou novel a vyjádřil se k jejich aplikaci i případným úskalím s nimi spojeným.

II. Poskytovatel pracovnělékařských služeb a smluvní vztahy s ním

Zákon o specifických zdravotních službách v obecné rovině požaduje, aby zaměstnavatelé uzavřeli smlouvu s poskytovatelem pracovnělékařských služeb (poskytovatelem v oblasti všeobecného praktického nebo pracovního lékařství), na základě které tento poskytovatel zajišťuje posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců, poradenství a dohled v oblasti pracovních podmínek, resp. ochrany zdraví při práci.

Zákon tradičně umožňoval, aby zaměstnavatelé vyslali zaměstnance na pracovnělékařskou prohlídku k registrujícímu praktickému lékaři zaměstnance, pokud jde o zaměstnance, jehož práce je zařazena do 1. kategorie z hlediska rizikových faktorů a u níž nejsou požadavky na zdravotní způsobilost zaměstnanců stanoveny právními předpisy. Tato varianta je zaměstnavateli vítána zejména proto, že odpadá nutnost vyslat zaměstnance nejdříve pro výpis ze zdravotnické dokumentace a následně na pracovnělékařskou prohlídku, a celý postup posuzování se tak zkracuje o jeden krok.³

Novela si dle důvodové zprávy klade za cíl snížení ekonomické a administrativní zátěže zaměstnavatelů. Překvapí proto, že výše uvedené pravidlo bylo korigováno tak, že zaměstnance nově již nelze vyslat k registrujícímu praktickému lékaři ani tehdy, pokud jsou podmínky zdravotní způsobilosti dané pracovní činnosti stanoveny prováděcí vyhláškou. Tím byla výše uvedená možnost poněkud omezena, neboť příloha 2 prováděcí vyhlášky obsahuje zvláštní úpravu pro posuzování řady činností, včetně těch, které jsou zařazeny do 1. kategorie (namátkově např. činnost řidiče referenta). Novela tak způsobila, že okruh zaměstnanců, které bude možno vyslat k vlastnímu praktickému lékaři, je zúžen.⁴

Důležitá změna se dotkla § 54 odst. 2 písm. b) SpecZdravSl. Ten v návaznosti na možnost zaměstnavatele přenést posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců na jejich praktické lékaře uvádí, že ostatní součástí pracovnělékařských služeb (tj. poradenství a dohled) zaměstnavatel zajišťuje, je-li to důvodné pro ochranu zdraví zaměstnanců, prostřednictvím poskytovatele pracovnělékařských služeb, se kterým pro zajištění konkrétní služby uzavře smlouvu.

Důvodová zpráva k tomu uvádí, že cílem novely je, aby mohla být smlouva na ostatní pracovnělékařské služby

„uzavřena s poskytovatelem pracovnílékařských služeb i jednorázově v případě potřeby např. při častých dočasných pracovních neschopnostech zaměstnanců, fluktuaci zaměstnanců, výskytu nemocí z povolání nebo pracovních úrazů apod., kdy tyto okolnosti mohou svědčit o tom, že podmínky na pracovišti nejsou vyhovující“.

Zaměstnavatelé, jejichž zaměstnanci vykonávají pouze práci splňující kritéria stanovená výše, tak již nemusí mít za všech okolností sjednanou smlouvu o poskytování pracovnílékařských služeb v plném rozsahu. Pracovnílékařské služby si mohou nasmlouvat na bázi *ad hoc* a smlouva, kterou takto uzavřou, dokonce ani nemusí mít písemnou formu (byť tuto formu je nutno jednoznačně doporučit).

Obtížnější už je zodpovědět otázku, v jakém rozsahu by tyto *ad hoc* služby měly být čerpány. Pokud jde o lékařské prohlídky, je třeba počítat se situacemi, kdy zaměstnavatel bude muset požádat vlastního poskytovatele o provedení lékařské prohlídky. Kromě situací, kdy posuzovaný zaměstnanec bude např. vykonávat některou z činností uvedených v příloze č. 2 k prováděcí vyhlášce, jde i o případy, kdy zaměstnanec nebude mít vlastního praktického lékaře. Ve většině případů však patrně zaměstnavatel ve vztahu k posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců poskytovatele nebude potřebovat. Zřejmé je i to, že využití poradenských služeb bude zcela na uvážení zaměstnavatele.

Problematickou zůstává oblast dohledu. Důvodová zpráva by mohla zaměstnavatele vést k dojmu, že výkon dohledu není nutný, pokud zaměstnavatel není alarmován některým jevem, který naznačuje možnou přítomnost rizika (byť je nutno klást si otázku, zda je dobrým indikátorem i fluktuace zaměstnanců sama o sobě). Na druhou stranu je třeba přihlížet k tomu, že není zcela jasný vztah cit. ust. a § 57 odst. 1 písm. c) SpecZdravSl, podle něhož je povinností poskytovatele provádět dohled na pracovištích zaměstnavatele „nejméně v rozsahu stanoveném prováděcím právním předpisem“. Ten v návaznosti na to výlučně jen pro práce zařazené do 1. kategorie bez zvláštních podmínek zdravotní způsobilosti zakotvuje povinný dohled nejméně jednou za 2 roky (u všech ostatních prací je to nejméně jednou za rok). V původním návrhu novely prováděcí vyhlášky se počítalo s jejím novým § 3a, kterým by se stanovilo, že v případech, kdy je s poskytovatelem sjednána smlouva na *ad hoc* bázi, minimální interval neplatí. Daný novelizační bod byl nicméně nakonec z návrhu vypuštěn.

Výklad zákona o specifických zdravotních službách a prováděcí vyhlášky jako celku tak vede k závěru, že se zaměstnavatelé výkonu dohledu zcela nevyhnou. Bylo by v rozporu se smyslem zákona i jeho systematikou, pokud by vyhláška zvláště stanovila kratší lhůtu pouze pro případy, v nichž je možná odchylka od obecných pravidel, avšak současně by tato lhůta vůbec neplatila, pokud by adresáti práva možnosti odchylky využili. Proti tomuto závěru hovoří i vývoj znění vyhlášky v průběhu legislativního procesu.

S ohledem na výše uvedené se tak domnívám, že i přes novelizované znění zákona zaměstnavatelé musí s poskytovatelem uzavřít smlouvu *ad hoc*, na základě které pro ně poskytovatel alespoň jednou za dva roky dohled provede. Častější výkon dohledu by mohl být realizován tam, kde by to bylo považováno za důvodné.

Výše citované doporučení do určité míry popírá závěry doslovného výkladu novelizovaného znění zákona, který zaměstnavatelé mohou vnímat jako benevolentnější, než jakým ve skutečnosti je. Před takovým doslovným výkladem je nutno varovat. Současně jsem však názoru, že nelze penalizovat zaměstnavatele, který se na základě novelizovaného znění zákona a důvodové zprávy bude domnívat, že dohled vůbec zajišťovat nemusí, dokud nezjistí konkrétní skutečnosti, na základě kterých provedení dohledu lze považovat za „důvodné“. Obezřetně by tak měly postupovat i kontrolní orgány.

Na okraj je možno uvést, že novela zákona o specifických zdravotních službách nově výslovně zakotvila i to, že praktický lékař zaměstnanec je povinen pracovnílékařskou prohlídku provést, pokud jej o to zaměstnavatel požádá. V kontextu současné právní úpravy nejde o překvapení, neboť obdobný závěr lze vyčíst ze zákona o zdravotních službách, z jehož § 7 odst. 2 písm. a) se podává, že posudková péče (ve smyslu posuzování mj. způsobilosti k výkonu práce) je součástí primární ambulantní péče, kterou registrující praktický lékař poskytuje svým pacientům. Z pohledu *de lege ferenda* je nutné se ptát, zda je taková povinnost přiměřená, a to i s ohledem na rizika spojená s nesprávným posouzením (k tomu viz i závěrečnou část).5

III. Řetězení poskytovatelů

Zákon o specifických zdravotních službách až dosud neumožňoval, aby poskytovatel pracovnělékařských služeb delegoval část těchto služeb na jiného poskytovatele. V praxi byla přesto tato možnost často využívána, byť uvedený postup vyvolával riziko postihů i neplatnosti lékařských posudků vystavených poskytovatelem v roli „subdodavatele“.

Novela vychází situaci na trhu vstříc a tento postup umožňuje v případě, že se na něm poskytovatel se zaměstnavatelem výslovně a písemně dohodnou. Je přitom na uvážení stran, zda tato dohoda bude mít formu generálního souhlasu, nebo v ní bude přesně vymezeno, na jakého poskytovatele, případně jaké pracovnělékařské služby se vztahuje. Náležitosti takové dohody jsou stanoveny zákonem.

Poskytovatelům, kteří metodu řetězení využívali ještě před jejím výslovným zakotvením v zákoně, je nutno doporučit, aby smlouvy se zaměstnavateli co nejrychleji uvedli do souladu s požadavky zákona, jinak protiprávní stav přetrvává.

IV. Agentury práce

Zákon o specifických zdravotních službách původně pro agentury práce neobsahoval žádnou zvláštní úpravu, a ponechával tak adresáty práva v pochybnostech, jak pracovnělékařské služby zajišťovat v třístranném vztahu, ve kterém zaměstnavatel vysílá své zaměstnance na různá pracoviště, kde pracují podle pokynů uživatele.

Novela zákona s účinností od 1. 11. 2017 výslovně zakotvila, že agentury práce se mohou s uživatelem dohodnout na tom, že pracovnělékařské služby pro zaměstnance přidělené k uživateli zajišťuje poskytovatel tohoto uživatele. Podmínky takové spolupráce musí být zakotveny v dohodě o dočasném přidělení, která představuje základ pro spolupráci agentury a uživatele. Zejména by tak mělo být zřejmé, zda se případný přesun kompetence týká všech pracovnělékařských služeb, nebo jen některých. V úvahu tak přichází i možnost, že agentura práce ponechá problematiku pracovnělékařských prohlídek svému poskytovateli, zatímco poradenství a dozor budou mít na starosti poskytovatelé uživatelů.

Výše zvolené řešení hodnotím jako pozitivní. Vychází vstříc realitě, kdy uživatelé zpravidla očekávají, že za ně agentury práce vyřídí většinu administrativních povinností, mezi něž budou patřit i lékařské prohlídky a komunikace s poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Na druhou stranu je otázka, zda je racionální, aby dohled nad jedním pracovištěm paralelně vykonávalo více poskytovatelů v důsledku toho, že na tomto pracovišti např. pracují zaměstnanci uživatele spolu se zaměstnanci několika agentur práce. Zákon tak rozumně otevírá cestu k řešení, které v individuálním případě oběma stranám nejvíce vyhovuje.

Zákon však stále nenabízí žádné výslovné řešení situace, kdy si uživatel s agenturou ohledně pracovnělékařských služeb nic neujedná. Tuto situaci je tak třeba posoudit podle obecných předpisů. Lze hájit názor, že agentura práce v takovém případě musí svého poskytovatele pověřit zajišťováním pracovnělékařských služeb v plném rozsahu, byť se to – zejména ve vztahu k dohledu nad pracovištěm uživatelů – může jevit jako nepraktické a ne zcela vhodné řešení.

V. Vstupní lékařské prohlídky

Zákon dříve stanovil, že vstupní prohlídka musí vždy proběhnout „před uzavřením“ pracovní smlouvy. Nově stačí, když prohlídka proběhne před vznikem pracovního poměru, tedy před sjednaným dnem nástupu zaměstnance do práce.

S tím úzce souvisí i otázka účinnosti pracovní smlouvy sjednané v době, kdy ještě není znám výsledek pracovní prohlídky. Lze doporučit, aby pracovní smlouva v tom případě výslovně zakotvila odkládací podmínku nabytí účinnosti spočívající v úspěšném podstoupení vstupní lékařské prohlídky. Pokud zaměstnanec prohlídku nepodstoupí nebo z ní vyplyne, že k posuzované práci není zdravotně způsobilý, je pak zcela zřejmé, že pracovní smlouva nenabude účinnosti a pracovní poměr nevznikne. Jinak by bylo nutné dovozovat neplatnost pracovní smlouvy.

Výše uvedená změna nic nemění na tom, že povinností zaměstnavatele je nepřipustit, aby práci vykonávali zaměstnanci, kteří k ní nejsou zdravotně způsobilí, s tím, že na zaměstnance, který nepodstoupil vstupní lékařskou prohlídku, je třeba hledět jako na zdravotně nezpůsobilého. Za nedodržení zákonné povinnosti hrozí zaměstnavateli kromě jiného i pokuta až ve výši 2 mil. Kč.

Mění se i pravidla ohledně hrazení vstupní lékařské prohlídky. Její náklady v první fázi platí uchazeč o zaměstnání. Pokud s ním zaměstnavatel následně uzavře pracovněprávní vztah, náklady mu proplatí. Nově však už není možné, aby zaměstnavatel náklady prohlídky nezaplatil úspěšnému uchazeči, nebo např. (jak bylo v praxi asi běžnější), aby úhradu nákladů podmínil úspěšným absolvováním zkušební doby. Na dohodě zůstává, zda zaměstnavatel prohlídku uhradí i neúspěšným kandidátům. Přinejmenším v soukromé sféře jde však spíše o teoretickou možnost, neboť pracovnělékařské prohlídky zpravidla představují až poslední krok ve výběrovém řízení.

VI. Posudkové závěry

Klíčovou součástí lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb je posudkový závěr, který se dle § 43 odst. 3 SpecZdravSl formuluje tak, že posuzovaná osoba je buď

- a) zdravotně způsobilá,
- b) zdravotně nezpůsobilá,
- c) zdravotně způsobilá s podmínkou,
- d) pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost, popř.
- e) se uvede, zda její zdravotní stav splňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byla posuzována.

Novela zákona k tomu nabízí několik zpřesnění. Zejména výslovně potvrzuje, že závěr, podle něhož je osoba „zdravotně nezpůsobilá“, je možno využít jen v případě vstupní lékařské prohlídky jako podklad pro rozhodnutí o tom, že uchazeč o zaměstnání nemůže být zaměstnán. V případě zaměstnanců, jejichž pracovní poměr již vznikl, totiž zákon s tímto závěrem nespĺňuje žádné právní následky a zaměstnavatel, jehož zaměstnanec obdrží lékařský posudek s tímto závěrem, se ocitá v „patové“ situaci.

V případě zaměstnanců na periodické nebo mimořádné prohlídce poskytovatel vybírá mezi posudkovými závěry „zdravotně způsobilý s podmínkou“, „zdravotně způsobilý“ a „pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost“. Posudkový závěr o tom, zda zdravotní stav posuzované osoby splňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byla posuzována, je možno využít jen tam, kde zákon takové posouzení předpokládá – např. v souvislosti s uznáním nemoci z povolání.

Má-li poskytovatel za to, že zdravotní stav zaměstnance neumožňuje další výkon práce na dané pozici, musí pracovat s posudkovým závěrem „pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost“. Jen tento závěr totiž zaměstnavatele opravňuje jednostranně zaměstnance převést na jinou práci dle § 41 odst. 1 písm. a) ZPr, resp. jeho pracovní poměr skončit výpovědí dle § 52 písm. d) nebo e) ZPr.

Z pohledu poskytovatele může být tento závěr problematický v tom, že poskytovatele nutí, aby potvrdil, že k pozbytí zdravotní způsobilosti došlo „dlouhodobě“. I tento pojem byl dotčen novelou, která zakotvila, že za dlouhodobý stav je možno považovat každý stabilizovaný zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti zaměstnance významně pro jeho schopnost vykonávat dosavadní práci, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 180 dnů nebo lze předpokládat, že bude trvat déle než 180 dnů. Nová úprava se tím odlišila od zákona o státní službě i dřívější judikatury,⁶ kde se pracuje s jedním rokem. Je otázkou, zda lze najít dostatek rozumných důvodů, proč je tato „dlouhodobost“ v obecném předpisu definována jinak než v předpisu platném pro státní službu.

Určitou nevýhodou tak je, že zákon nenabízí žádné výslovné řešení pro případy krátkodobé nezpůsobilosti, které proto praxe řeší dočasnou pracovní neschopností.

Novela dále reaguje i na rozhodnutí Nejvyššího soudu,⁷ které zcela nad rámec vymezení posudkových závěrů v zákoně o specifických zdravotních službách dovodilo, že pro platnost skončení pracovního poměru je nezbytné, aby posudek uváděl, zda je důvodem dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti tzv. obecné onemocnění, pracovní úraz, nebo nemoc z povolání (včetně případů ohrožení nemocí z povolání). Tento závěr po svém přijetí způsobil poprask, neboť většina lékařských posudků vydaná před jeho publikací tento údaj neobsahovala a poskytovatelé se – zejména předtím, než rozsudek vešel ve známost – zdráhali do posudku uvést údaj, s nímž zákon o specifických zdravotních službách nepočítá.

S ohledem na danou judikaturu tak lze spíše přivítat, že novela vychází z toho, že údaj o příčině ztráty zdravotní způsobilosti bude v posudku uveden. Nový § 43 odst. 5 SpecZdravSl předvídá možnost, že by poskytovatel vydal nejdříve lékařský posudek, kterým pouze stanoví, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost. Následně by vydal zvláštní posudek, kterým by stanovil, zda je příčinou onemocnění, jež způsobilu dlouhodobou ztrátu pracovní způsobilosti, pracovní úraz nebo nemoc z povolání, nebo zda je jeho příčinou obecné onemocnění. Tento postup bude třeba využít zejména u nemocí z povolání, jejichž uznání předchází složitější postup. Zaměstnavatel v takovém případě musí s případnými právními kroky vůči zaměstnanci vyčkat, než bude hotové kompletní posouzení. Alternativně zákon stanoví možnost, aby byl přímo do lékařského posudku, v němž se stanoví, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k práci, doplněn i druhý posudkový závěr o tom, zda jde, či nejde o důsledek pracovního úrazu či nemoci z povolání. Tato varianta by měla být použita zejména v případě, kdy je zřejmé, že jde o důsledek obecného onemocnění nebo pracovního úrazu.

Novela tak vychází vstříc názorům Nejvyššího soudu, zejména pokud jde o situaci, kdy důvodem dlouhodobé ztráty zdravotní způsobilosti je nemoc z povolání. Zaměstnavatel je v takovém případě jednoznačně donucen se svým závěrem vyčkat na lékařský posudek, kterým se celé šetření ukončí, jinak riskuje neplatnost výpovědi.

V případech pracovního úrazu by si měl poskytovatel vyžádat informace o tom, k jakému úrazovému ději došlo a jaké následky na zdraví zaměstnance tento úraz zanechal. Na základě toho by měl přijmout závěr o příčině dlouhodobé ztráty zdravotní způsobilosti, a to pokud možno ihned. Není-li to možné, může poskytovatel i v tomto případě závěru vyhradit samostatný posudek, na který si zaměstnavatel musí počkat.

Výše uvedená právní úprava dle mého názoru vhodným způsobem zohledňuje judikaturu Nejvyššího soudu a klade důraz na ochranu zaměstnance, kterého by případné nejasnosti při posuzování jeho zdravotní způsobilosti neměly připravit o odstupné, které mu zákon vyhrazuje v souvislosti s nemocí z povolání nebo pracovním úrazem.

Je jen škoda, že zákonodárce při formulaci novelizovaného znění § 43 odst. 5 SpecZdravSl jasně nevedl, že zakotvení příčiny dlouhodobé ztráty zdravotní způsobilosti je povinnou součástí lékařského posudku. Tato skutečnost (kromě citované judikatury) jednoznačně vyplývá z důvodové zprávy a s ohledem na význam nově formulovaného ustanovení o ní dle mého názoru nelze mít pochyb. Dovedu si však představit, že někteří poskytovatelé pracovnílékařských služeb se uvádění této informace stále mohou bránit, a zákon mohl zaměstnavatelům nabídnout solidnější oporu pro případný spor o této záležitosti.

Je také otázkou, zda dřívější závěry Nejvyššího soudu o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ob stojí i v případě, kdy je mezi stranami zjevné, že důvodem je obecné onemocnění a zaměstnanec tedy v případě skončení pracovního poměru nebude mít nárok na odstupné. Domnívám se, že není nutné bazírovat na uvedení příčiny v posudkovém závěru, je-li tato příčina z okolností jasná a je-li řádně vyjádřena v textu výpovědi (byť zaměstnavatel v takovém případě na rozdíl od dřívější situace již nemůže daný nedostatek posudku svádět na rozpor mezi zákoníkem práce a zákonem o specifických zdravotních službách).⁸ Zaměstnavatelé by si nicméně měli být vědomi toho, že zákon i judikatura směřují spíše k přísnějšímu výkladu, a v praxi by tak vždy měli spolupracovat s poskytovateli na bezchybném posudkovém závěru.

VII. Závěrem

Kromě výše uvedených novelizačních bodů najdeme v nové právní úpravě řadu dalších změn. Adresáty tak mimo jiné potěší zpřesnění pravidel týkajících se periodických a mimořádných prohlídek, prodloužení intervalů periodických prohlídek u zaměstnanců pracujících v noci, výslovné zakotvení možnosti vzdát se práva na přezkoumání lékařského posudku i další změny.

K tomu, aby technická novela pracovnělékařských předpisů byla úplná, chybělo jedině: aby se zákonodárce komplexně vypořádal s tím, jaké dopady tyto předpisy vyvolávají v pracovněprávních vztazích.

Uspokojivé řešení tak nebylo nabídnuto k otázce významu lékařských posudků, kde Ústavní soud⁹ v minulosti judikoval, že takový posudek je pouhým dobrozdáním, které podléhá přezkumu civilními soudy, a zdravotní způsobilost zaměstnance tak může být v řízení o platnosti výpovědi z pracovního poměru posouzena jinak než v lékařském posudku. Nejvyšší soud v návaznosti na to¹⁰ vyslovil názor, že výpověď z pracovního poměru není neplatná jen proto, že zaměstnavatel k výpovědi přistoupil, aniž by měl platný lékařský posudek. **Zákoník práce** přitom příslušné výpovědní důvody [§ 52 písm. d) a e) ZPr] stále váže na existenci lékařského posudku. Zaměstnavatelé tak v praxi nevědí, o jaký názor se opřít, v rámci opatrnosti posudky vyžadují a snaží se rizika eliminovat uzavíráním dohod o rozvázání pracovního poměru. Kde nejsou úspěšní, vystavují se nemalému riziku oni i poskytovatelé pracovnělékařských služeb, kteří mohou za neúspěch zaměstnavatele v soudním sporu nakonec nést finanční odpovědnost. Zasloužili by si jasné a jednoznačné řešení.¹¹

V důsledku nepřijetí posledního vládního návrhu novely **zákoníku práce** zůstala nevyřešena i otázka zabezpečení zaměstnanců, kteří dostanou výpověď z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti pro tzv. obecné onemocnění, po dobu trvání pracovního poměru, kdy nemohou vykonávat svoji práci (typicky výpovědní doba). Judikatura v nedávné době dospěla k závěru, že žádný právní předpis za dané skutkové situace povinnost zaměstnavateli nahradit mzdu zaměstnanci neukládá, a pokud zaměstnanec není v režimu dočasné pracovní neschopnosti, nemá nárok na náhradu mzdy ani jiný příjem.¹² Novela v tomto směru přišla s citlivějším řešením, podle něhož by zaměstnanec měl nárok na náhradu mzdy, o který by přišel jen v případě, že by mu zaměstnavatel nabídl možnost převedení na jinou práci, kterou by zaměstnanec odmítl.¹³ Nepřijetím navrhované úpravy přetrvává současný stav, který se může jevit jako nepřiměřeně tvrdý.

Novelu pracovnělékařských předpisů tak hodnotím převážně pozitivně. Doufám nicméně, že zákonodárce po úspěšně dovršeném legislativním procesu neusne na vavřínech, a praxe bude moci očekávat i další legislativní vývoj.

Poznámky pod čarou:

- * Autor je odborným asistentem na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty UK. Článek vznikl v rámci projektu Univerzity Karlovy „Soukromé právo a výzvy dneška“, id. č. PROGRES Q03, a zohledňuje právní stav k 1. 1. 2018.
- 1 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.
- 2 Vyhláška č. 436/2017 Sb., kterou se mění 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).
- 3 Novela kromě jiného zavádí i možnost nahradit výpis ze zdravotnické dokumentace tzv. potvrzením o nezměněném zdravotním stavu. Jde o novinku, kterou zřejmě ocení pouze praktičtí lékaři, protože z pohledu zaměstnavatele ani zaměstnance se nic nemění na povinnosti praktického lékaře navštívit a za příslušný dokument zaplatit.
- 4 Obdobné důsledky má i doplnění odkazu na prováděcí vyhlášku v souvislosti s prováděním vstupních prohlídek u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.
- 5 Podrobněji srov. *Tomšej, J.* Pracovnělékařské služby. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 145 a násl.
- 6 Srov. rozhodnutí NS ze 4. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010.
- 7 Rozhodnutí NS z 16. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 224/2013.
- 8 Podrobněji viz *Tomšej, J.*, op. cit. sub 5, s. 85 a násl.
- 9 Nález ÚS z 23. 9. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08.
- 10 Rozhodnutí NS z 29. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015.
- 11 K tomu srov. též *Tomšej, J.* Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů zaměstnance. Acta Universitatis Carolinae Iuridica,

2016, č. 4, a *Stránský, J., Kadlubiec, V.* Závaznost posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce. *Právní rozhledy*, 2017, č. 8.

12 Rozsudek KS v Hradci Králové z 1. 3. 2012, sp. zn. 23 Co 619/2011.

13 Jiným důsledkem zmiňované novely by totiž bylo, že by zaměstnavatel mohl zásadně zaměstnance převést na jinou práci, než je sjednaný druh práce, jen s jeho souhlasem.