

- ~~Nebičujte se za každou drobnou chybu. Chybovat je lidské a také je to prostor pro učení a růst.~~
- ~~Nebojte se o svých pocitech mluvit před lidmi.~~
- ~~Obraťte se na někoho ve svém okolí – kolegy, známé, rodinu. Pokud to už nestačí, vyhledejte odborníka.~~
- ~~„Když se od nás často vyžaduje, abychom do své práce vložili maximum, občas i polevte a pamatujte: „Kdo moc hoří, vyhoří.““~~



## Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

JUDr. Radim Marada, advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem  
Mgr. Karolina Kozáková, advokátní koncipientka

### NUTNOST PROKÁZAT PŘÍČINU POZBYTÍ ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOSTI ZAMĚSTNANCE I PŘES EXISTENCI LÉKAŘSKÉHO POSUDKU

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. ledna 2023, sp. zn. 21 Cdo 2790/2022  
(dostupné na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz))

Z uvedeného vyplývá, že **pro platnost výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce je určující objektivní zjištění, že zaměstnanec nebyl ke dni doručení výpovědi z pracovního poměru schopen z příčiny dlouhodobé pracovní nezpůsobilosti z důvodu obecného onemocnění výkonu práce podle pracovní smlouvy, a to bez ohledu na závěry lékařského posudku, který byl k doložení existence výpovědního důvodu zaměstnavatelem použit, anebo (dokonce) bez ohledu na závěry rozhodnutí, vydaného v přezkumném řízení podle ustanovení § 46 nebo ustanovení § 47 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 26. 8. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1096/2021, uveřejněném pod č. 43/2022 Sb. rozh. obč., nebo v rozsudku ze dne 30. 5. 2022, sp. zn. 21 Cdo 530/2022, konstatoval, že uvedené závěry se uplatní i po nabytí účinnosti zákona č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony).**

## Komentář

V komentovaném usnesení se Nejvyšší soud vyjádřil k otázce nutnosti prokázat příčinu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance ve sporu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem z důvodu podle § 52 písm. e) zákoníku práce. Konkrétně se jednalo o případ zaměstnance, s nímž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr výpovědí, protože zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu práce podle pracovní smlouvy, a to právě z „obecných“ příčin korespondujících s tímto výpovědním důvodem. Zaměstnanec následně napadl platnost této výpovědi žalobou a v řízení před soudem vyšlo najevo, že dříve utrpěl u téhož zaměstnavatele pracovní úraz. Vznikly tak pochybnosti o tom, zda je příčinou pozbytí zdravotní způsobilosti pracovní úraz, nebo obecné onemocnění.

Za účelem odstranění těchto pochybností provedl soud důkaz znaleckým posudkem, ze kterého vyplynulo, že převažujícím důvodem pozbytí zdravotní způsobilosti k výkonu práce je pracovní úraz pravého kolenního kloubu, byť zčásti je pozbytí zdravotní způsobilosti zapříčiněno také obecným onemocněním zaměstnance. Za těchto okolností potvrdil Nejvyšší soud závěr soudu odvolacího o neplatnosti výpovědi dané z důvodu podle § 52 písm. e) zákoníku práce, neboť bylo prokázáno, že tento výpovědní důvod spočívající v dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti v důsledku obecného onemocnění nebyl v případě tohoto zaměstnance dán. Na tomto závěru nemohla nic změnit ani skutečnost, že zaměstnavatel výpověď opřel o lékařský posudek dokládající existenci použitého výpovědního důvodu. S ohledem na to, že hlavní příčinou pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance byl právě pracovní úraz, měl zaměstnavatel vůči zaměstnanci použít výpovědní důvod podle § 52 písm. d) zákoníku práce, spojený mimo jiné s právem na zákonné odstupné ve výši 12násobku průměrného měsíčního výdělku.

Dovolací soud navázal tímto rozhodnutím na svou předchozí judikaturu a připomněl, že soud může při posuzování platnosti výpovědi dané z důvodu podle § 52 písm. e) zákoníku práce vycházet z lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb (případně z rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává) pouze za podmínky, že posudek má veškeré předepsané náležitosti a že v řízení nevznikly žádné pochybnosti ohledně jeho obsahu. Objeví-li se takové pochybnosti, je třeba postavit najisto příčiny nepříznivého zdravotního stavu zaměstnance, a to zejména prostřednictvím znaleckých posudků. Pro závěr o platnosti výpovědi pro pozbytí zdravotní způsobilosti z důvodu obecného onemocnění zaměstnance je tedy podle Nejvyššího soudu podstatné objektivní zjištění příčiny pozbytí zdravotní způsobilosti, nikoliv závěr lékařského posudku, o který se výpověď opírá. Není tedy podstatné, jaký je oficiální „papírový“ závěr, ale ve sporu se šetří skutečný zdravotní stav zaměstnance a jeho příčiny.

Současně však proto platí, že neexistence lékařského posudku není na překážku platnosti výpovědi dané z tohoto výpovědního důvodu. Pokud by se zaměstnanec v takovém případě domáhal určení neplatnosti výpovědi, musel by zaměstnavatel v řízení prokázat (zejména pomocí znaleckého posudku), že zaměstnancův nepříznivý zdravotní stav je skutečně zapříčiněn obecným onemocněním zaměstnance, nikoliv pracovním úrazem či nemocí z povolání. Až teprve v případě, kdy by se zaměstnavateli nepodařilo tuto skutečnost prokázat, by bylo možné učinit závěr o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru.

Z citovaného rozhodnutí Nejvyššího soudu tak vyplývá, že lékařský posudek může představovat pouze jakési dobrozdání k dání výpovědi zaměstnanci z důvodu podle § 52 písm. e) zákoníku práce, není již však podmínkou platnosti výpovědi. Platnost výpovědi závisí na výsledku dokazování provedeného soudem, jehož cílem je zjistit příčinu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel tedy může rozvázat pracovní poměr tímto způsobem i bez lékařského posudku, takový postup nicméně nelze doporučit. Bezpečnější variantou je opřít výpověď o lékařský posudek, v němž lékař

uvede také příčinu pozbytí zdravotní způsobilosti. Zároveň ze závěru Nejvyššího soudu rovněž vyplývá, že lékařský posudek s určitým posudkovým závěrem nepředstavuje garanci toho, že si zaměstnavatel výpověď z pracovního poměru obhájí, pokud se znalecké posudky následně postaví na stranu zaměstnance, což se ostatně stalo zaměstnavateli osudným v případě řešeném v komentovaném rozhodnutí.

## K ODLIŠENÍ ZÁVISLÉ PRÁCE OD OBČANSKOPRÁVNÍCH A OBCHODNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. října 2022, sp. zn. 21 Cdo 1207/2022 (dostupné na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz))

Pakliže bylo totiž zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že **žalovaný nabídl žalobci práci (provádění elektroinstalace) v Německu, že účastníci se ve smlouvě dohodli, že žalobce do práce nastoupí od 1. října 2016, bude pracovat 40 hodin týdně, za odměnu ve výši 15 EUR za hodinu, že žalobce vykonával práci osobně podle pokynů žalovaného nebo V. Č., který na stavbě vystupoval jako zástupce žalovaného, že žalobce měl od žalovaného k dispozici pracovní nářadí (vrtačky, žebříky, lešení, velké štípací kleště na štípání kabelů, lisovačku kabelů) a že bez pokynů žalovaného nebo V. Č. by nemohl samostatně práci vykonávat** [srov. bod 40 odůvodnění rozsudku soudu prvního stupně, kdy odvolací soud k těmto závěrům vyslovil souhlasné stanovisko (srov. bod 8, resp. 7, 13 odůvodnění rozsudku odvolacího soudu)], je závěr odvolacího soudu, že **právní vztah mezi účastníky naplnil znaky závislé práce**, v souladu s ustálenou judikaturou dovolacího soudu [srovnej např. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 19. května 2022, sp. zn. 21 Cdo 3061/2020, rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 24. dubna 2018, sp. zn. 21 Cdo 992/2017, rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 23. května 2019, sp. zn. 21 Cdo 342/2019, nebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29. ledna 2020, sp. zn. 21 Cdo 2128/2019, uveřejněného ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod publikačním číslem 88/2020, a v nich vyjádřený názor, že „.../Z/ákladním definičním znakem závislé práce, který ji odlišuje od občanskoprávních a obchodněprávních vztahů, je – jak vyplývá z ustanovení § 2 odst. 1 zák. práce – skutečnost, že tato práce je vykonávána ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti mezi smluvními stranami. Zaměstnavatel, který je vůči zaměstnanci v dominantním postavení, je oprávněn dávat zaměstnanci pokyny a zaměstnanec je povinen tyto pokyny respektovat (srov. též § 38 odst. 1 písm. b) a § 301 písm. a) zák. práce). Dalším odlišujícím znakem od občanskoprávních a obchodněprávních vztahů je skutečnost, že pracovněprávní vztahy vytvářejí zvláštní osobní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se zvláštními právy a povinnostmi na obou stranách. Zaměstnanec je především povinen vykonávat práci osobně a nemůže se nechat při výkonu práce zastupovat; plnit povinnosti ze smlouvy nemůže za zaměstnance třetí subjekt (srov. též § 38 odst. 1 písm. b) a § 77 odst. 2 zák. práce). Pracovní vztah rovněž zakládá závazek loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli (srov. též § 301 písm. d) zák. práce a v něm stanovenou povinnost zaměstnance nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele...“]

### Komentář

Nejvyšší soud se v komentovaném rozhodnutí zabýval rozlišením závislé práce od občanskoprávních a obchodněprávních vztahů a shrnul přitom jak definiční znaky závislé práce (tyto znaky musí být vždy splněny najednou tak, aby bylo možné posoudit daný vztah jako závislou práci), tak její pomocné znaky, o nichž se někdy hovoří i jako o průvodních jevech závislé

práce a jejichž přítomnost představuje významnou indicii pro závěr o existenci závislé práce, samy o sobě však charakter závislé práce automaticky nepotvrzují. Podobným způsobem se ke znakům a průvodním jevům závislé práce vyjadřuje ve svých rozhodnutích také Nejvyšší správní soud.

V projednávaném případě uzavřeli účastníci smlouvu, na jejímž základě měl jeden pro druhého vykonávat práci spočívající v provádění elektroinstalace, a to ode dne 1. října 2016 za odměnu ve výši 15 EUR za hodinu s tím, že daná osoba bude práci vykonávat po ujednanou dobu 40 hodin týdně, bude tak činit osobně (tj. bez možnosti zastoupení jinou osobou) a podle pokynů druhé smluvní strany, případně podle pokynů jejího zástupce přítomného na stavbě. Pracovník měl při výkonu práce od druhé strany smlouvy k dispozici vrtačky, žebříky, lešení a jiné nářadí. Žalobce se v tomto sporu domáhal po žalovaném poskytnutí odměny za práci na základě této smlouvy. Žalovaný se mimo jiné bránil tím, že šlo o obchodněprávní vztah na základě smlouvy o dílo.

Nejvyšší soud potvrdil závěr soudu odvolacího o tom, že v daném případě šlo o závislou práci, neboť došlo k naplnění všech jejích definičních znaků, popsaných judikaturou a vypočtených v § 2 odst. 1 zákoníku práce (práce byla vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů a zaměstnanec byl povinen práci vykonávat osobně). Naplněny byly také pomocné znaky závislé práce, např. poskytování odměny za práci a prostředků (nářadí) k výkonu práce zaměstnavatelem zaměstnanci.

Na závěru o existenci závislé práce nemůže nic změnit ani tvrzení žalovaného, že mezi účastníky byla uzavřena nikoliv pracovní smlouva, nýbrž smlouva občanskoprávní (v praxi je často tvrzeno uzavření smlouvy o dílo, příkazní smlouvy či jiné smlouvy nepojmenované o spolupráci). Důležitý je podle ustálené judikatury faktický stav a charakter spolupráce, nikoliv zvolená forma smlouvy – obsahem smlouvy tedy nelze zastírat skutečnou povahu vztahu mezi stranami. Soudy či inspektoráty práce tak v jednotlivých případech zkoumají naplnění znaků závislé práce, aniž by přitom hrálo roli např. to, jak strany uzavřenou smlouvu nazvaly a jak tuto spolupráci formálně vykazovaly (jsou časté případy, kdy v úmyslu zastříti charakter závislé práce jsou práce „zaměstnancem“ „zaměstnavateli“ fakturovány jako cena za odvedené dílo apod.). Závislou práci lze přitom konat pouze v pracovněprávním vztahu, jenž může být z hlediska ochrany zaměstnance uzavřen i tím, že zaměstnanec pro zaměstnavatele fakticky koná sjednanou práci v režimu závislé práce (tzv. konkludentní uzavření pracovní smlouvy).

Autoři se se závěry Nejvyššího soudu plně ztotožňují a sdílí jeho názor, že se v projednávaném případě jednalo o závislou práci, a nikoliv o občanskoprávní či obchodněprávní vztah. Nejvyšší soud současně přehledně shrnul definiční i pomocné znaky závislé práce, jejichž naplnění se zkoumá při rozhodování o tom, zda se v konkrétním případě jedná o závislou práci, nebo o občanskoprávní či obchodněprávní vztah. Po posouzení charakteru spolupráce zejména správně dovedl, že spolupráce skutečně naplnila znaky závislé práce, a proto se žalobce po žalovaném příslušného nároku domáhal důvodně.

## VÍTE, ŽE...

...V RÁMCI ROČNÍHO PŘEDPLATNÉHO MŮŽETE VYUŽÍT SLUŽBU BEZPLATNÉHO ZODPOVĚZENÍ AŽ 3 ODBORNÝCH DOTAZŮ ROČNĚ?

Pošlete-li dotaz do redakce e-mailem, zašleme vám odpověď rovněž přímo na váš e-mail, nemusíte čekat na případné zveřejnění v časopise.