



Modelový příklad - Pracovní úraz a návrat do zaměstnání

Žena utrpěla pracovní úraz v zaměstnání. Je v pracovní neschopnosti a má podanou žádost o přiznání invalidity. Žena se chce do zaměstnání vrátit, avšak pouze na částečný úvazek. Je po ukončení nemocenské dovolené zaměstnavatel povinen nabídnout ženě práci odpovídající jejímu aktuálnímu zdravotnímu stavu, a pokud by jí nemohl takovou práci nabídnout, má žena nárok na odškodnění, případně odstupné? Je pro ženu strategicky výhodné přistoupit na rozvázání pracovního poměru dohodou? Liší se povinnosti zaměstnavatele v závislosti na tom, zda bude, či nebude ženě přiznán ID? (Bez ohledu na výsledek šetření lékař ženě nedoporučil pracovat více než 4 hodiny denně).

Pokud žena utrpěla pracovní úraz při výkonu povolání a tím pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce, je zaměstnavatel povinen převést ženu na práci, která pro ni bude s ohledem na její zdravotní stav vhodná. Na toto pamatuje § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, který upravuje povinnost zaměstnavatele nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Pokud zaměstnavatel takovou možnost práce nemá, může dát ženě skutečně výpověď.

Vezmeme-li v úvahu skutečnost, že ženino **zdravotní omezení má původ v pracovním úrazu** nebo případně nemoci z povolání, bude se jednat o **ukončení pracovního poměru výpovědí, a to s odstupným**, které by mělo činit minimálně 12násobek průměrného měsíčního výdělku – upraveno v §52 písm. d) zákoníku práce.

V případě, že ženina zdravotní omezení nemají původ v pracovním úrazu nebo nemoci z povolání a jedná se o ženiny zdravotní obtíže, pak může dát zaměstnavatel ženě výpověď bez odstupného.

V této souvislosti je také na místě, že zaměstnavatel může požadovat vyšetření „závodním“ lékařem – zařízením závodní preventivní péče, které poskytuje mmj. také vyšetření související s výkonem práce, kde jsou povinni se všichni zaměstnanci tomuto vyšetření, v případě potřeby, podrobit. Zejména se tak děje s nástupem do zaměstnání. A stejně tak může zaměstnavatel požadovat vyšetření tímto zdravotnickým zařízením právě v případě pracovních úrazů. Přezkoumání správnosti vydaného lékařského posudku o způsobilosti k práci se lze domáhat v případě pochybností o jeho správnosti způsobem uvedeným v ustanovení §77 zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů, u příslušného správního úřadu.

Jak vyplývá také z rozsudku Nejvyššího soudu (sp. zn. 21 Cdo 266/2009 ze dne 18. 5. 2010) uznání invalidity je předpokladem pro vznik nároku na invalidní důchod, ale pro posouzení způsobilosti zaměstnance nadále vykonávat povolání sám o sobě nemá další význam. Podstatný je v tomto ohledu lékařský posudek vydaný shora zmíněným zařízením závodní preventivní péče, popř. taktéž shora

zmiňovaný příslušný správní orgán, který může v případě potřeby/odvolání lékařský posudek přezkoumávat.

Odpověď zpracovala: Mgr. Jitka Morávková