

Odkaz:

Rozsudek Soudního dvora ze dne 3. června 1992, Alberto Paletta, Vittorio Paletta, Raffael Paletta, Carmel Paletta proti Brennet AG, věc C-45/90, Recueil 1992, s. I-3423¹

Klíčová slova:

Předběžná otázka – Arbeitsgericht Lörrach – Sociální zabezpečení – Uznání pracovní neschopnosti

Předmět:

Rozhodnutí o předběžné otázce o výkladu čl. 18 odst. 1 a 5 nařízení Rady (EHS) č. 574/72 ze dne 21. března 1972, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (EHS) č. 1408/71 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství

Skutkové okolnosti:

I – Skutkové okolnosti a řízení

1. Právní rámec

Podle čl. 18 odst. 1 a 5 nařízení Rady (EHS) č. 574/72 ze dne 21. března 1972, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (EHS) č. 1408/71 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství (Úř. věst. č. L 74, s.1).

„1. K pobírání peněžitých dávek na základě čl. 19 odst. 1 písm. b) nařízení se pracovník musí do tří dnů od počátku pracovní neschopnosti obrátit na instituci místa bydliště a předložit jí oznámení o zastavení práce nebo, stanoví-li tak právní předpisy uplatňované příslušnou institucí nebo institucí místa bydliště, potvrzení o pracovní neschopnosti vydané lékařem ošetřujícím dotyčného pracovníka.

...

5. Příslušná instituce si ve všech případech vyhrazuje právo nechat pracovníka vyšetřit lékařem podle vlastního výběru

Z předkládacího usnesení vyplývá, že podle článku 1 Lohnfortzahlungsgesetz (německý zákon o zachování mzdy v době nemoci) ze dne 27. července 1969 (BGBI. I, s. 946, dále jen „LFZG“) má dělník, který zahájil práci, právo na zachování mzdy po dobu šesti týdnů, kdy nemůže vykonávat práci pro pracovní neschopnost z důvodu nemoci.

Podle čl. 3 odst. 1 dělník není pouze povinen bezodkladně svému zaměstnavateli oznámit pracovní neschopnost a předpokládanou dobu trvání, ale také mu předložit před uplynutím třetího pracovního dne od zahájení pracovní neschopnosti doklad o nemoci, který dokládá pracovní neschopnost a také délku jejího pravděpodobného trvání.

V případě, že dělník pobývá v době, kdy k pracovní neschopnosti došlo, mimo území, na které se zákon vztahuje, musí pracovní neschopnost stejně jako předpokládanou délku jejího trvání bezodkladně oznámit nemocenské pokladně, u níž je pojištěn (čl. 3 odst. 2).

Podle ustálené judikatury Bundesarbeitsgericht dělník prokazuje vznik pracovní neschopnosti ve smyslu výše uvedeného čl. 3 odst. 1 předložením potvrzení vydaného lékařem. Tato judikatura nečiní v tomto případě rozdíl mezi potvrzením vydaným v zahraničí zahraničním

¹ Jednací jazyk: němčina

lékařem a potvrzením vydaným německým lékařem. Pouze co se týče zahraničního lékaře, musí být zřejmé, že zahraniční lékař učinil rozdíl mezi lehkým onemocněním a nemocí, která způsobuje pracovní neschopnost, přičemž provedl posouzení v souladu s pojmy definovanými německými právními předpisy v oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení.

I tak ale může být podle této judikatury důkazní hodnota takového potvrzení oslabena, pokud zaměstnavatel během řízení uvede skutečnosti, které vzbuzují vážné a odůvodněné pochybnosti o pracovní neschopnosti. Takovou skutečností může být například opakované zahájení pracovní neschopnosti na konci prodloužené dovolené v zahraničí.

2. Spor v původním řízení

Vittorio Paletta, jeho manželka Raffaella a jejich dvě děti, Carmela a Alberto, všichni čtyři italské státní příslušníci, jsou zaměstnání jako dělníci ve společnosti Brennet AG (dále jen „Brennet“) ve Spolkové republice Německo.

V době od 17. července do 12. srpna 1989 byli společně na dovolené v Itálii, kterou jim povolila společnost Brennet.

Během tohoto pobytu všichni onemocněli, jak už to ostatně učinili podle Brennet v předchozích letech, a to u každého z nich v odlišném období, tzn. od 2. srpna do 22. září (Vittorio Paletta), od 27. července do 20. listopadu (jeho manželka Raffaella), od 31. července do 22. září (jejich syn Alberto) a od 2. srpna (jejich dcera Carmela).

V souladu s podmínkami LFZG bezodkladně ohlásili Betriebskrankenkasse (podniková nemocenská pokladna) a zaměstnavateli pracovní neschopnost a podnikové nemocenské pokladně dodali potvrzení o pracovní neschopnosti („Attestati di Malattia“), které vydala Unità sanitaria locale, Regione Calabria (dále jen „USL“). Odvolávali se mimo jiné na svědectví italských ošetřujících lékařů i na vyšetřujícího lékaře USL.

Brennet přesto odmítla pokračovat ve vyplácení mzdy během prvních šesti týdnů, které následovaly po začátku nemoci, tak jak to upravuje článek 1 LFZG. Podle ní je totiž možné mít vážné pochybnosti o pracovní neschopnosti dotčených dělníků, jelikož dělníci během dovolené současně onemocněli, jak se již dříve několikrát stalo. Za těchto okolností zaměstnavatel není vázán těmito potvrzeními vydanými v zahraničí.

Žalobci následně podali k Arbeitsgericht Lörrach žalobu, kterou se domáhali zachování mzdy za dobu šesti týdnů následujících po začátku pracovní neschopnosti.

S ohledem na judikaturu Bundesarbeitsgericht se předkládající soud domnívá, že za okolností daného případu důkazní břemeno pracovní neschopnosti může být obráceno tak, že bude na žalobci, aby sám plně prokázal svou pracovní neschopnost.

Tento národní režim důkazního břemene však není možné použít, pokud povinnost nadále poskytovat mzdu podle LFZG je dávkou, která tvoří součást systému sociálního zabezpečení ve smyslu nařízení č. 1408/71. V takovém případě je totiž použitelným systémem dle ustanovení, která kombinují články 18 a 24 prováděcího nařízení č. 574/72. Je tudíž třeba, jak o tom již Soudní dvůr rozhodl, přisoudit výlučnou důkazní sílu lékařskému potvrzení vydanému lékařem v zemi, v níž pracovník pobývá, a zaměstnavatel, který má pochybnosti o lékařském potvrzení, má nanejvýš možnost poslat lékaře dle svého výběru do země, kde pobývá zaměstnanec, aby ho vyšetřil (rozsudek ze dne 12. března 1987, Rindone, 22/86, Recueil, s. 1339).

Přítom skutečnost, že v daném případě jsou dávky vypláceny přímo zaměstnavatelem a nikoliv příslušným subjektem sociálního zabezpečení, není podle Arbeitsgericht Lörrach překážkou pro použití výše uvedeného článku 18.

Předkládající soud doplňuje, že je třeba vzít v úvahu, mimo jiné, zásadu zákazu diskriminace upravenou v čl. 48 odst. 2 Smlouvy o EHS, jedná-li se o posouzení situace státního příslušníka Společenství, který onemocní v jiném členském státě, než pracuje.

S ohledem na předcházející skutečnosti Arbeitsgericht Lörrach rozhodl usnesením ze dne 31. ledna 1990 o přerušení řízení a položil Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Musí být zásady stanovené v rozsudku Soudního dvora 22/86 – třetí senát – ze dne 12. března 1987 ve věci výkladu čl. 18 odst. 1 a 5 nařízení Rady (EHS) č. 574/72 uplatněny zcela nebo částečně na případ, v němž příslušná instituce, která má v daném případě poskytovat dávky podle článku 1 a následujících Lohnfortzahlungsgesetz Spolkové republiky Německo ze dne 27. července 1969 (*Bundesgesetzblatt*, I, s. 946, posledně změněný zákonem ze dne 20. prosince 1988 – *Bundesgesetzblatt*, I, s. 2477), je zaměstnavatel a nikoliv příslušná instituce sociálního zabezpečení?

Přesněji:

- 2) Musí instituce, která je příslušná pro poskytování dávek na zachování mzdy pracovníkům v případě nemoci v souladu s platnými právními předpisy Spolkové republiky Německo pro pracovníky podle článku 1 a následujících Lohnfortzahlungsgesetz, z faktického a právního hlediska rozhodnout o žádosti o udělení peněžitých dávek na základě zjištění, které provedla instituce místa bydliště zaměstnance, co se týče vzniku a délky pracovní neschopnosti?
- 3) Za předpokladu, že odpověď na otázku č. 1 bude kladná: je tomu tak i v případě, kdy zaměstnavatel, který je institucí příslušnou k vyplacení dávky na zachování mzdy za použití článku 1 dotyčného zákona, nemá z faktického ani právního hlediska žádnou možnost si ověřit zjištění o vzniku pracovní neschopnosti, má pouze možnost vyzvat příslušnou nemocenskou pokladnu – která však v tomto případě není přímo povinná vyplácet dávky – aby vyšetřila pracovníka lékařem (poradcem) podle vlastního výběru, ve smyslu čl. 18 odst. 5 nařízení (EHS) č. 574/72?“

1. Řízení před Soudním dvorem

Předkládací usnesení bylo zapsáno v kanceláři Soudního dvora dne 21. února 1990.

V souladu s článkem 20 Protokolu o statutu Soudního dvora podaly písemná vyjádření německá vláda, zastoupená Ernstem Röderem a Joachimem Karlem, jako zmocněnci, nizozemská vláda, zastoupená B. R. Botem, generálním sekretářem ministerstva zahraničních věcí, jako zmocněnec, a Komise Evropských společenství, zastoupená Karen Banks a Berndem Langeheinem, členy její právní služby, jako zmocněnci.

Po vyslechnutí soudce zpravodaje a stanoviska generálního advokáta rozhodl Soudní dvůr o zahájení ústní části řízení bez předběžného dokazování.

Na základě čl. 95 odst. 1 a 2 jednacího řádu Soudní dvůr přidělil věc rozhodnutím ze dne 27. února 1991 pátému senátu.

Po veřejném zasedání dne 30. dubna 1991 a poté, co bylo předloženo stanovisko generálního advokáta dne 4. června 1991, měl pátý senát za to, že je namístě použít čl. 95 odst. 4 jednacího řádu.

Rozhodnutím ze dne 9. července 1991 Soudní dvůr (pátý senát) předložil věc plénu.

Usnesením ze dne 24. září 1991 a po vyslechnutí generálního advokáta Soudní dvůr rozhodl o znovuotevření ústní části řízení.

II - Písemná vyjádření předložená Soudnímu dvoru

K první a druhé otázce

1. *Německá vláda* nejprve uplatňuje, že na první otázku je namístě odpovědět kladně pouze tehdy, pokud zachování mzdy, které jde k tíži zaměstnavatele, odpovídá „peněžité dávce“ ve smyslu článku 18 nařízení č. 574/72.

V tomto smyslu připomíná, že výše uvedený článek 18 se použije pouze ve prospěch „peněžitých dávek na základě čl. 19 odst. 1 písm. b) nařízení (č. 1408/71)“, které jsou upraveny v kapitole týkající se dávek v případě „nemoci a mateřství“. *Německá vláda* dále pokračuje, že posledně uvedené dávky spadají do věcné působnosti nařízení č. 1408/71, a to podle čl. 4 odst. 1 písm. a), a připomíná, že čl. 4 odst. 2 upřesňuje, že toto nařízení se vztahuje na všechny obecné a zvláštní systémy sociálního zabezpečení, ať již jsou příspěvkové nebo nepříspěvkové a na systémy týkající se povinností zaměstnavatele nebo vlastníka lodi ohledně dávek uvedených v odstavci 1.

Německá vláda přesto zdůrazňuje, že mezi denními dávkami v nemoci a povinností zaměstnavatele zachovat mzdu v době nemoci existuje několik rozdílů.

- Nejprve, povinnost zaměstnavatele pokračovat ve vyplácení mzdy za podmínek stanovených v Lohnfortzahlungsgesetz spočívá v zachování smluvní odměny, zatímco výše denních dávek vyplácených z titulu Sozialgesetzbuch (sociální zákoník) může být naopak nižší, než je výše mzdy pracovníka.
- Dále, zatímco denní dávky v nemoci jsou dávky, které jsou tvořeny příspěvky pracovníků a zaměstnavatelů, fondy potřebné k zachování mzdy jsou financovány pouze zaměstnavatelem. Správa poskytování dávek také podléhá jiným podmínkám. Například, dávka v nemoci tak může být vyplácena pouze po určitou omezenou dobu, jde-li o tutéž nemoc, zatímco nárok na zachování mzdy může být pro stejnou nemoc obnoven vícekrát.
- A konečně, dávky v nemoci poskytované příslušnými subjekty nemocenského pojištění nezakládají povinnost platit příspěvky do systému nemocenského pojištění, na rozdíl od dávek poskytované zaměstnavatelem z titulu povinnosti zachovat mzdu v době nemoci.

Německá vláda zdůrazňuje, že co se týče odpovědi na druhou otázku, ve výše uvedeném rozsudku Soudního dvora ze dne 12. března 1987, Rindone (výše uvedeného 22/86), ve kterém Soudní dvůr rozhodl, že „pokud příslušná instituce nevyužije možnosti stanovené v odstavci 5 (článku 18 nařízení č. 574/72) nechat dotyčného vyšetřit lékařem podle vlastního výběru, je jak z faktického tak i právního hlediska vázána zjištěními, co se týče vzniku a doby pracovní neschopnosti, která provedla instituce místa bydliště“, byla příslušnou institucí nemocenská pokladna a nikoliv zaměstnavatel.

Toto řešení nemůže být podle *německé vlády* uplatněno na případ zachování mzdy k tíži zaměstnavatele, neboť jak bylo právě objasněno, povinnost zachování mzdy v případě nemoci není srovnatelná s povinností nemocenské pokladny vyplatit dávku.

2. Podle *nizozemské vlády* je také nejprve třeba prozkoumat, zda nárok na zachování mzdy po dobu nemoci, tak jak je tomu v daném případě, má být považován za dávku sociálního zabezpečení ve smyslu článku 4 nařízení č. 1408/71.

Podle ní pak toto ustanovení v sobě nezahrnuje výhody, které zaručuje pracovní právo ve vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Nizozemská vláda k tomu dodává, že výše uvedený čl. 4 odst. 2, ačkoliv stanoví povinnosti zaměstnavatele, nezahrnuje do působnosti nařízení výhody, kterých se může dotýčný dovolávat jakožto pracovník ve smyslu pracovního práva. V situaci, jako je situace v daném případě, navíc, podle jeho názoru, předmětné finanční břemeno jde zcela k tíži zaměstnavatele, který nemá nárok na žádnou náhradu u jakéhokoliv subjektu pověřeného prováděním zákona.

Kromě toho, podle názoru nizozemské vlády, definice pojmu „dávky“, která je obsažena v čl. 1 písm. t) téhož nařízení, neobsahuje žádný znak, který by umožnil pod ni zahrnout zachování mzdy po dobu nemoci. Stejně tak ustanovení kapitoly první hlavy III tohoto nařízení o dávkách v nemoci a v mateřství podle názoru nizozemské vlády neumožňují pod ně zahrnout zachování mzdy ve smyslu pracovního práva.

Podle nizozemské vlády skutečnost, že, v případě systému, který se vztahuje na povinnosti zaměstnavatele ohledně dávek uvedených v čl. 4 odst. 1 nařízení, čl. 1. písm. o) bod iv) téhož nařízení určuje jako „příslušnou instituci“ buď zaměstnavatele, nebo pojistitele, který nastoupil do jeho práv, nemění nic na tomto závěru potud, pokud jde, v tomto smyslu, pouze o dávky, pro něž je stanoveno definitivní vyplacení jakýmkoli subjektem.

Nizozemská vláda má dále za to, že v případě, kdy systém stanovený článkem 18 nařízení č. 574/72 pouze umožňuje zaměstnavateli poslat lékaře podle vlastního výběru, aby vyšetřil pracovníka ve státě, kde pracovník tráví své prázdniny, není možné tomuto systému podříditi výhody, které jdou s konečnou platností k tíži zaměstnavatele, z důvodu praktických problémů a kvůli výdajům, které s sebou nese taková kontrola v zahraničí. Zaměstnavatel by byl tudíž podle nizozemské vlády stále povinen pokračovat ve vyplácení mzdy během prvních šesti měsíců po zahájení pracovní neschopnosti, a to i když má vážné pochybnosti o přesnosti lékařských potvrzení, které jsou mu předloženy.

A proto se, podle nizozemské vlády, čl. 4 odst. 2 nařízení č. 1408/71 vztahuje pouze na povinnosti zaměstnavatele ohledně zvláštních dávek, které patří do systému sociálního zabezpečení a které jsou poskytovány prostřednictvím zaměstnavatele s tím, že finanční zatížení, které je s těmito dávkami spojeno, je zaměstnavateli nahrazeno z fondu nebo subjektem sociálního zabezpečení. V případě, že se jedná o jiné povinnosti zaměstnavatele, tak jak je tomu v daném případě, podle nizozemské vlády nařízení č. 1408/71 není použitelné, a není tudíž namístě si klást otázku případného použití článku 18 prováděcího nařízení č. 574/72.

Nizozemská vláda tudíž navrhuje odpovědět na první dvě otázky takto:

„1) Povinnost vyplácet pracovníkům mzdu v případě nemoci, kterou článek 1 německého Lohnfortzahlungsgesetz ukládá zaměstnavatelům, není dávkou sociálního zabezpečení ve smyslu čl. 4 odst. 1 nařízení (EHS) č. 1408/71.

2) V důsledku toho článek 18 nařízení (EHS) č. 574/72 a zásady definované Soudním dvorem v rozsudku, který byl vydán dne 12. března 1987 ve věci 22/86, se nepoužijí v situaci, jako je situace v daném případě, na povinnost zachovat mzdu, která přísluší zaměstnavateli v případě nemoci pracovníka“.

3. Komise uplatňuje, že použití zásad, které byly stanoveny ve výše uvedeném rozsudku vydaném Soudním dvorem ve věci Rindone, za účelem výkladu článku 18 nařízení č. 574/72, je možné uvažovat pouze tehdy, pokud sporné dávky ve sporu v původním řízení spadají do věcné působnosti nařízení č. 1408/71.

Komise zdůrazňuje, že v německém právu dávky stanovené v LFZG nejsou považovány za dávky sociálního zabezpečení jednak z toho důvodu, že definice v tomto smyslu nevyplývá ze

samotného zákona, dále proto, že článek 44 pátého svazku *Socialgesetzbuch* (SGB, V, ze dne 20. prosince 1998, BGBl. I, s. 2482) výslovně upravuje, že sporné právo na zachování mzdy se řídí ustanoveními pracovního práva, a konečně proto, že spory týkající se tohoto práva nejsou řešeny soudy sociálního zabezpečení, ale pracovními soudy. Kromě toho podle Komise z čl. 1 první věty LFZG vyplývá, že povinnost, která je uložena zaměstnavateli, spočívá ve vyplacení pracovníkovi za určité časově omezené období dávky, k čemuž je povinen podle pracovní smlouvy, která je proto právním základem pro vyplacení.

Komise má za to, že je v tomto ohledu zajímavé provést srovnání pravidel o zachování mzdy u zaměstnanců, stanovené článkem 616 *Bürgerliches Gesetzbuch* (BGB) (německý občanský zákoník), který platil značnou dobu před vstupem v platnost LFZG v roce 1969. Z tohoto ustanovení můžeme odvodit, že mzda, která je nadále vyplácena, nevytváří samostatnou finanční dávku odlišné povahy. Podle jejího názoru skutečnost, že zákonodárce dal přednost upravit případ dělníků raději pomocí nového zákona než dodatkem k BGB, nemění nic na právní povaze zachování mzdy, jakožto dávce, která má základ v pracovní smlouvě.

Komise uvádí, že článek 2 LFZG zdůrazňuje také povahu mzdy, která je spojena s právem na zachování odměny. Na základě tohoto ustanovení dělník pobírá celou svoji odměnu, s výjimkou dávek určených k náhradě skutečně vynaložených dávek.

Komise dále připomíná, že z judikatury Bundesarbeitsgericht vyplývá, že právo na zachování odměny „není nic jiného než právo na zachování mzdy a sdílí ve všech ohledech jeho právní povahu a způsob, jakým se s ním po právní stránce zachází“ (BAG – Bundesarbeitsgericht – rozsudek ze dne 26. října 1971, NJW – *Neue Juristische Wochenschrift* – 1972, s. 702 a 703). Dle Komise z toho vyplývá, že mzdy vyplacené na základě LFZG podléhají dani a ustanovením upravujícím dávky sociálního zabezpečení.

Podle Komise tedy můžeme konstatovat, že peněžitá náhrada, která má být vyplacena v případě nemoci podle LFZG, je mzdou. Toto pojetí je podle jejího názoru rovněž v souladu s rozsudkem Soudního dvora ze dne 13. července 1989, Rinner-Kühn (171/88, Recueil, s. 2743), kde je výslovně shledáno, že mzda, která má být nadále vyplácena po dobu nemoci podle LFZG, spadá pod pojem odměny ve smyslu článku 119 Smlouvy o EHS (body 7 a 10 odůvodnění).

Komise má přesto za to, že forma právní úpravy zvolená zákonodárcem není rozhodující pro zařazení odměny do věcné působnosti prováděcího nařízení č. 1408/71, ale že jsou to spíše charakteristické rysy dávky, a zejména její účel a podmínky přiznání, které určují její zařazení (rozsudky ze dne 22. června 1972, Frilli, 1/72, Recueil, s. 457; a ze dne 6. července 1978, Gillard, 9/78, Recueil, s. 1661).

Vezmeme-li v úvahu cíle předmětné právní úpravy, dávky plynoucí z LFZG mají podle Komise prakticky povahu denních dávek v nemoci.

- Dle názoru Komise je tomu tak předně z důvodu německé právní úpravy dlouhodobých onemocnění, která zavádí obecný systém finanční ochrany v případě nemoci. Tato právní úprava totiž stanoví, že po dobu prvních šesti týdnů pracovní neschopnosti, během kterých jsou dávky stanovené LFZG vypláceny, je právo na denní dávky v nemoci pozastaveno (čl. 49 odst. 1 SGB V) a že po dobu následujících sedmdesáti dvou týdnů mohou být vypláceny denní dávky v nemoci, rovnající se 80 % mzdy (článek 47, SGB V).
- Dále, podle Komise také existuje vztah mezi financováním těchto dvou dávek. V podstatě pokud systém zavedený LFZG pro zaměstnavatele znamená výrazné zvýšení mzdových nákladů, výdaje na zákonné nemocenské pojištění se naopak snižují tak, že jelikož příspěvky jsou určeny na základě zásady pokrytí výdajů,

snížení nákladů v oblasti denní dávky v nemoci se rovněž přímo odrazí na výši příspěvku. Navíc výrazné snížení finanční zátěže ve prospěch nemocenských pokladen podle Komise nastalo z toho důvodu, že příspěvky na nemocenské pojištění musely být nadále odváděny i ze zachovaných odměn.

- A konečně, LFZG podle Komise obsahuje ustanovení, která jej přibližují k systémům sociálního zabezpečení: podle článku 10 LFZG zaměstnavatel, který pravidelně nezaměstnává více než 20 zaměstnanců, má nárok na náhradu zachované odměny ve výši 80 % od nemocenské pokladny, což se rovná výši denní dávky v nemoci, která má být běžně hrazena subjektem nemocenského pojištění; podle článku 14 téhož zákona jsou prostředky nezbytné k tomuto účelu tvořeny z příspěvků, které odvádí zaměstnavatelé zmínění ve výše uvedeném článku 10; podle článku 19 LFZG podniky, které zaměstnávají více jak 20 zaměstnanců, mohou zavést postup dobrovolné kompenzace v rámci daného hospodářského odvětví tím, že si pro tento účel vytvoří organizaci. Komise zdůrazňuje, že tam, kde je využíváno této možnosti, má zachování mzdy pro dotyčné zaměstnavatele povahu systému pojištění, který je výhradně financován z vlastních zdrojů zaměstnavatele; a konečně, podle článku 17 LFZG ustanovení použitelná na zákonné nemocenské pojištění se použijí analogicky, nestanoví-li LFZG jinak.

Komise má tudíž za to, že dávky stanovené v LFZG jsou dvojí povahy. Na jedné straně se po formální stránce jedná o část odměny za práci. Na druhé straně mají tyto dávky v praxi ochrannou roli proti finančním následkům nemoci. Komise připomíná, že bez právní úpravy stanovené LFZG by zaměstnavatel nebyl povinen nadále poskytovat odměnu a mzda by od samého počátku závisela na ustanoveních zákonného nemocenského pojištění. Povinnost nadále poskytovat mzdu má tudíž podle jejího názoru úzký vztah s jedním z rizik, které je výslovně uvedeno v článku 4 nařízení č. 1408/71, to znamená s nemocí, což zdůvodňuje zahrnutí do věcné působnosti tohoto nařízení (viz rozsudky ze dne 27. března 1985, Hoeckx, 294/83, Recueil, s. 973 a Scrivner, 122/84, Recueil, s. 1027).

Ostatně pokud Soudní dvůr ve výše uvedené věci Rinner-Kühn uvedl že mzda, která má být nadále vyplácena, má být považována za odměnu ve smyslu článku 119 Smlouvy o EHS, podle názoru Komise to nevylučuje, že bychom mohli tuto povinnost současně považovat, z důvodu její dvojí povahy, za dávku uloženou zaměstnavateli za účelem ochrany pracovníka v době nemoci.

Navíc, čl. 4 odst. 2 nařízení č. 1408/71, který se týká „povinností zaměstnavatele ...ohledně dávek uvedených v odstavci 1“ (ve sporném případě dávky v nemoci) podle Komise znamená, že se otázka, zda se zaměstnanec může dovolávat nařízení, nemusí odvíjet od právní organizace systémů sociální ochrany.

Komise má dále za to, že čl. 1 písm. t) téhož nařízení, který vychází z velmi široké definice dávek, ani nevylučuje, že dávka vyplácená v souladu s LFZG patří do působnosti tohoto nařízení.

Komise dodává, že čl. 1 písm. o) bod iv) nařízení č. 1408/71 výslovně stanoví, že zaměstnavatel může být považován za „příslušnou instituci“ ve smyslu nařízení „v případě systému, který se vztahuje na povinnosti zaměstnavatele ohledně dávek uvedených v čl. 4 odst. 1“. Ve sporném případě se tedy podle Komise jedná o případ uvedený v čl. 22 odst. 1 písm. a) bodě ii) první větě nařízení č. 1408/71 (pobyt na území jiného členského státu, než je příslušný stát), na který je, podle čl. 24 první věty nařízení č. 574/72, ustanovení článku 18 téhož nařízení použitelné analogicky.

Z toho vyplývá, že zásady výše uvedeného rozsudku vydaného ve věci Rindone, podle nichž, pokud příslušná instituce nevyužije možnosti provést kontrolu dotčené osoby lékařem podle vlastního výběru, je z faktického i právního hlediska vázaná zjištěními instituce místa bydliště, jak co se týče vzniku, tak délky trvání pracovní neschopnosti, jsou podle LFZG použitelná stejně tak na práva požadovat po zaměstnavateli zachování mzdy v případě pracovní neschopnosti.

Komise proto navrhuje odpovědět na první dvě předběžné otázky takto:

„Ustanovení čl. 18 odst. 1 až 4 nařízení č. 574/72 musí být vykládáno v tom smyslu, že pokud příslušná instituce nevyužije možnosti uvedené v odstavci 5, spočívající v kontrole dotčené osoby lékařem podle vlastního výběru, je z faktického i právního hlediska vázaná zjištěními instituce místa bydliště, jak co se týče vzniku, tak délky trvání pracovní neschopnosti, a stejně tak pokud je institucí příslušnou pro dávky v nemoci zaměstnavatel.“

Ke třetí otázce

1. Podle *německé vlády* je namístě na tuto otázku odpovědět negativně.

Podle výše uvedeného rozsudku ve věci Rindone se totiž povinnost uznat pracovní neschopnost ve skutečnosti uplatní, pouze pokud se příslušná instituce vzdá svého práva na kontrolu pracovní neschopnosti lékařem dle vlastního výběru. Podle *německé vlády* pak toto vzdání se práva předpokládá, že zaměstnavatel byl včas informován o vzniku pracovní neschopnosti a že měl možnost vyšetřit pracovníka lékařem podle vlastního výběru. V případě, jako je tento, je podle *německé vlády* postup stanovený v článku 18 nařízení č. 574/72 nedostačující, a to ze tří důvodů:

- nejdříve, podle čl. 18 odst. 3 druhé věty je zpráva kontrolujícího lékaře předána institucí místa bydliště příslušné instituci ve lhůtě tří dnů následujících po termínu kontroly. To znamená, že zaměstnavatel se dozví o existenci domnělé pracovní neschopnosti vždy s určitým zpožděním, případně ve chvíli, kdy již nemá možnost využít práva, které mu náleží dle čl. 18 odst. 5 nařízení č. 574/72 z důvodu uzdravení, které mezitím nastalo;
- dále předběžná otázka vychází z předpokladu, že zaměstnavatel neměl faktickou ani právní možnost si znovu ověřit pracovní neschopnost, což je nesprávné, neboť právo na ověření je mu přiznáno dle výše uvedeného čl. 18 odst. 5. Toto právo se většinou dostane mimo praktický dosah zaměstnavatele, jelikož zaměstnavatel, na rozdíl od orgánu sociálního zabezpečení, neví, na jakou instituci sociálního zabezpečení státu původu pracovníka se má obrátit. Navíc zaměstnavatel nedisponuje žádným právním prostředkem, aby si mohl vymoci od státu původu pracovníka jakoukoliv činnost. Z toho vyplývá, že důkazní síla potvrzení o pracovní neschopnosti musí podléhat přísným podmínkám. Rovnováha mezi důkazní silou potvrzení na jedné straně a právem na ověření přiznané zaměstnavateli na straně druhé, kterou požadoval výše uvedený článek 18, pak bude opět zavedena;
- konečně, pokud existuje pochybnost, stejně jako ve sporném případě, co se týče správnosti potvrzení o neschopnosti, musí existovat možnost zpochybnit důkazní sílu tohoto potvrzení, ať už bylo vydáno ve Spolkové republice Německo nebo v jiném členském státě, a nezávisle na tom, zda je dotčená osoba státní příslušník Německa nebo jiného členského státu. Stejně tak musí být chráněna rovnost zacházení, která je zaručena čl. 48 odst. 2 Smlouvy o EHS.

2. *Nizozemská vláda* má za to, že pokud v případě, jako je tento sporný případ, jsou vnitrostátní pravidla a judikatura použitelné, jejich použití nesmí být na újmu zdravotnímu stavu pracovníka. Neschopnost pracovníka uskutečnit zpáteční cestu do země výkonu práce za účelem podrobení se lékařské kontrole může být dle názoru nizozemské vlády případně stvrzeno potvrzením, které vydá lékař místa, kde pracovník pobývá. Také budou podle jejího názoru chráněny jak zájem pracovníka, tak zájem zaměstnavatele, jemuž je přiznána možnost použít kontroly, kterou uskuteční lékaři znalí právních předpisů státu výkonu práce.

Nizozemská vláda tudíž navrhuje odpovědět takto:

„Zaměstnavatel, který je povinen nadále vyplácet mzdu pracovníkovi, který je nemocen, není vázán, v situaci jako je ve sporném případě, faktickými ani právními znaky uvedenými v potvrzení, které vystavil zahraniční lékař, pokud vnitrostátní právo o obstarávání důkazů ve sporech ohledně zachování mzdy obsahuje zvláštní ustanovení opačného smyslu.“

3. Podle *Komise* ustanovení článku 18 nařízení č. 574/72 není zjevně přizpůsobeno na případ, kdy příslušnou institucí je zaměstnavatel. I když je namísto podle jejího názoru přiznat zaměstnavateli, jakožto příslušné instituci, v podstatě stejná práva vyplývající ze systému nařízení č. 1408/71 a č. 574/72, jako jsou ta, která jsou běžně přiznána instituci příslušné k nemocenským dávkám, to znamená příslušné nemocenské pokladně, problémy vyplývající z rozdílu mezi zaměstnavatelem a nemocenskou pokladnou mohou přesto vyžadovat úpravu stávajícího systému.

Tyto problémy jsou podle *Komise* dvojího druhu. Zaměstnavatel jednak nedisponuje stejnými vztahy, jaké udržují příslušná instituce a instituce místa bydliště, tak jako v případě subjektů nemocenského pojištění (což současně způsobuje problémy při uplatňování článku 84 nařízení č. 1408/71, který upravuje spolupráci příslušných úřadů a institucí). Na druhé straně, zaměstnavatel nemá jako vnitrostátní instituce nemocenského pojištění stejné znalosti a prostředky k provedení kontroly dotčené osoby lékařem podle vlastního výběru v souladu s čl. 18 odst. 5 nařízení č. 574/72.

Komise má tudíž za to, že v každém případě není vhodné považovat kontrolu dle výše uvedeného čl. 18 odst. 5, kterou provádí lékař dle výběru příslušné instituce, jakožto jedinou možnost, jak zpochybnit důkazní hodnotu potvrzení o pracovní neschopnosti, které pochází od instituce místa bydliště. Zaměstnavatel musí být dle názoru *Komise* mimo jiné oprávněn k tomu, aby mohl ve zvláštních případech podat důkaz o skutečnostech výjimečné povahy, který, logicky, s dostatečnou mírou pravděpodobnosti vede k vážným a oprávněným pochybnostem nad otázkou pracovní neschopnosti.

Komise tedy navrhuje odpovědět na třetí předběžnou otázku takto:

„Jinak je tomu pouze v případech, kdy zaměstnavatel podá důkaz skutečností výjimečné povahy, který, logicky, vede s dostatečnou mírou pravděpodobnosti k vážným a oprávněným pochybnostem nad otázkou pracovní neschopnosti.“

Právní otázky:

¹ Usnesením ze dne 31. ledna 1990 došlým Soudnímu dvoru dne 21. února 1990, Arbeitsgericht Lörrach (Spolková republika Německo) položil, na základě článku 177 Smlouvy o EHS, několik předběžných otázek o výkladu čl. 18 odst. 1 nařízení Rady (EHS) č. 574/72 ze dne 21. března 1972, který se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (EHS) č. 1408/71 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství (Úř. věst. č. L 74, s. 1).

2 Tyto otázky byly vzneseny v rámci sporu mezi Vittorioem Palettou, jeho ženou
Raffaelou a jejich dvěma dětmi Carmelou a Albertem, všichni státní příslušníci Itálie,
a jejich zaměstnavatelem, společností Brennet AG (dále jen „Brennet“), se sídlem
ve Spolkové republice Německo, ve věci odmítnutí zaměstnavatele poskytovat
nadále mzdu dotyčným osobám v souladu s Lohnfortzahlungsgesetz (německý zákon
o zachování mzdy) ze dne 27. července 1969 (BGBI. I, s. 946, dále jen „LFZG“).

3 Podle LFZG je zaměstnavatel povinen poskytovat nadále mzdu po dobu pracovní
neschopnosti až do doby šesti týdnů pracovníkovi, který, poté co nastoupil do práce,
nemůže vykonávat svoji práci následkem pracovní neschopnosti bez vlastního
zavinění.

4 Z předkládacího usnesení vyplývá, že žalobci v původním řízení onemocněli v době
své dovolené, která jim byla poskytnuta společností Brennet od 17. července do 12.
srpna 1989 a že společnost jim odmítla zachovat po dobu prvních šesti týdnů od
zahájení nemoci mzdu z důvodu, že se nepovažovala být vázána lékařskými
zjištěními uskutečněnými v zahraničí, neboť měla vážné pochybnosti nad jejich
správností.

5 Žalobci v původním řízení se proti rozhodnutí odvolali k Arbeitsgericht Lörrach a
uplatňovali, že tím, že společnost Brennet nevyužila možnosti upravené v čl. 18
odst. 5 výše uvedeného nařízení č. 574/72 spočívající ve vyšetření dotyčné osoby
lékařem podle vlastního výběru, byla vázána, z právního a faktického hlediska,
lékařskými zjištěními instituce země bydliště ohledně vzniku a délky trvání pracovní
neschopnosti. V tomto duchu se odvolali na rozsudek Soudního dvora ze dne 12.
března 1987, Rindone, bod 15 (22/86, Recueil, s. 1339), který, i když se týkal
případu, kdy příslušnou institucí byla instituce sociálního zabezpečení, je platný i pro
případ, kdy příslušnou institucí je zaměstnavatel.

6 Aby Arbeitsgericht Lörrach mohl rozhodnout v tomto sporu, rozhodl o přerušení
řízení a položil Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Musí být zásady stanovené v rozsudku Soudního dvora 22/86 – třetí senát – ze
dne 12. března 1987 ve věci výkladu čl. 18 odst. 1 a 5 nařízení Rady (EHS) č. 574/72
uplatněny zcela nebo částečně na případ, v němž příslušná instituce, která má v
daném případě poskytovat dávky, podle článku 1 a následujících
Lohnfortzahlungsgesetz Spolkové republiky Německo ze dne 27. července 1969
(Bundesgesetzblatt, I, s. 946, posleďně změněný zákonem ze dne 20. prosince 1988 –
Bundesgesetzblatt, I, s. 2477) je zaměstnavatel, a nikoliv příslušná instituce
sociálního zabezpečení?

Přesněji:

2) Musí instituce, která je příslušná k poskytování dávek na zachování mzdy
pracovníkům v případě nemoci, v souladu s platnými právními předpisy Spolkové
republiky Německo pro pracovníky, podle článku 1 a následujících
Lohnfortzahlungsgesetz, z faktického a právního hlediska rozhodnout o žádosti o
udělení peněžitých dávek na základě zjištění, která provedla instituce místa bydliště
zaměstnance, co se týče vzniku a délky pracovní neschopnosti?

3) Za předpokladu, že odpověď na otázku č. 1 bude kladná: je tomu tak i
v případě, kdy zaměstnavatel, který je institucí příslušnou k vyplacení dávky na
zachování mzdy za použití článku 1 dotyčného zákona, nemá z faktického ani
právního hlediska žádnou možnost si ověřit zjištění o vzniku a trvání pracovní
neschopnosti, pouze může vyzvat příslušnou nemocenskou pokladnu – která však

v tomto případě není přímo povinna vyplácet dávky – aby vyšetřila pracovníka lékařem (poradcem) podle vlastního výběru, ve smyslu čl. 18 odst. 5 nařízení (EHS) č. 574/72?“.“

7 Pro podrobnější výklad skutkových okolností věci v původním řízení, průběhu řízení a písemných vyjádření předložených Soudnímu dvoru se odkazuje na zprávu k jednání. Tyto skutečnosti spisu jsou dále uvedeny pouze v rozsahu nutném pro úvahy Soudního dvora.

8 Podstatou předběžných otázek předkládajícího soudu je, zda čl. 18 odst. 1 až 4 výše uvedeného nařízení č. 574/72 musí být vykládán v tom smyslu, že příslušná instituce, i v tom případě, že se jedná o zaměstnavatele, nikoliv instituci sociálního zabezpečení, je z faktického i právního hlediska vázána lékařskými zjištěními, co se týče vzniku a délky pracovní neschopnosti, která provedla instituce místa pobytu či bydliště pracovníka, pokud nenechá dotyčného vyšetřit lékařem podle vlastního výběru, tak jak ji k tomu opravňuje odstavec 5 stejného článku.

9 Ustanovení čl. 18 odst. 1 až 4 stanoví postup, na jehož základě přísluší instituci místa bydliště posoudit vznik a délku trvání pracovní neschopnosti pracovníků, kteří požadují peněžité dávky uvedené v tomto článku. Avšak instituce si vyhrazuje možnost provést vyšetření dotyčné osoby lékařem podle vlastního výběru (odstavec 5).

10 Je třeba v tomto ohledu upřesnit, že výše uvedený článek 18, který upravuje situaci pracovníků žijících v jiném členském státě, než je stát příslušný, je s odkazem článku 24 téhož nařízení také použitelný na pracovníky, kteří onemocněli během svého pobytu v jiném členském státě.

11 Ve výše uvedeném rozsudku ze dne 12. března 1987, Rindone, bod 15, Soudní dvůr prohlásil, že „čl. 18 odst. 1 až 4 nařízení č. 574/72 je vykládán v tom smyslu, že pokud příslušná instituce nevyužije možnosti stanovené v odstavci 5 nechat dotyčného vyšetřit lékařem podle vlastního výběru, je jak z faktického, tak i právního hlediska vázána zjištěními, co se týče vzniku a doby pracovní neschopnosti, která provedla instituce místa bydliště“.

12 Aby bylo možné odpovědět na položené otázky, je třeba nejprve ověřit, zda dávky poskytnuté zaměstnavatelem z titulu zachování mzdy dle článku 1 LFZG jsou nemocenskými dávkami ve smyslu nařízení Rady (EHS) č. 1408/71, ze dne 14. června 1971 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství (Úř. věst. č. L 149, s. 2).

13 Dále je nutné připomenout, že podle čl. 4 odst. 2 nařízení č. 1408/71 se toto nařízení použije na systémy týkající se povinností zaměstnavatelů ohledně dávek uvedených v odstavci 1, mezi nimiž jsou i dávky v nemoci [odst. 1 písm. a)].

14 Podle německé a nizozemské vlády sporné dávky nemají povahu dávek sociálního zabezpečení ve smyslu článku 4 nařízení č. 1408/71, a tudíž toto nařízení a nařízení č. 574/72 se nepoužijí.

15 Pokud je pravdou, že Soudní dvůr ve svém rozsudku ze dne 13. července 1989, Rinner-Kühn, bod 7 (171/88, Recueil, s. 2743), rozhodl, že zachování odměny pracovníka po dobu nemoci, což je stanoveno LFZG, patří pod pojem odměny ve smyslu článku 119 Smlouvy, nevyplývá z toho, že dávky poskytnuté zaměstnavatelem z toho důvodu nemohou být současně dávkami v nemoci ve smyslu nařízení č. 1408/71.

16 Odpověď na otázku, zda dávka spadá do působnosti nařízení č. 1408/71, především závisí na charakteristických znacích zmíněné dávky, a zejména na účelu a podmínkách jejího přiznání, a nikoliv na skutečnosti, že dávka je, či není zařazena vnitrostátní právní úpravou mezi dávky sociálního zabezpečení (viz mimo jiné rozsudek ze dne 27. března 1985, Hoeckx, bod 11, 249/83, Recueil, s. 973).

17 V tomto ohledu je třeba poznamenat, že získání sporných dávek je na jedné straně pracovníkovi přiznáno jen v době nemoci a vyplacením těchto dávek až do šesti týdnů na straně druhé je pozastaveno vyplácení denních dávek v nemoci, které jsou upraveny v Sozialgesetzbuch (německý sociální zákoník) a které jsou nepopiratelně dávkou v nemoci.

18 Skutečnost spočívající v tom, že finanční zatížení jmenovanými dávkami je na zaměstnavateli, nesmí v žádném případě, na rozdíl od toho, co tvrdí německá a nizozemská vláda, bránit zahrnutí sporných dávek do působnosti nařízení č. 1408/71, vzhledem k tomu, že podle judikatury Soudního dvora (viz rozsudek ze dne 24. února 1987, Giletti, bod 7, 379/85 až 381/85 a 93/86, Recueil, s. 955) nezávisí posouzení dávky jako dávky sociálního zabezpečení pokryté tímto nařízením na způsobu jejího financování.

19 A proto dávky, jako jsou dávky vyplácené zaměstnavatelem z důvodu zachování mzdy upravené v článku 1 LFZG, jsou dávkami v nemoci ve smyslu čl. 4 odst. 1 nařízení č. 1408/71.

20 Dále je třeba posoudit, zda je možné článek 18 nařízení č. 574/72 použít v případě, kdy dávky v nemoci jsou vypláceny zaměstnavatelem.

21 V tomto ohledu je namíste také poznamenat, že čl. 1 písm. o) bod iv) nařízení č. 1408/71 stanoví, že zaměstnavatel může být považován za „příslušnou instituci“ ve smyslu tohoto nařízení, „v případě systému, který se vztahuje na povinnosti zaměstnavatele ohledně dávek uvedených v čl. 4 odst. 1“.

22 Jelikož definice obsažené ve výše uvedeném článku 1 byly převzaty nařízením č. 574/72 [čl. 1 písm.c)], má pojem „příslušná instituce“ ve smyslu článku 18 nařízení č. 574/72 stejný význam v obou zkoumaných nařízeních.

23 Z toho vyplývá, že článek 18 je také možné použít na případ, kdy příslušnou institucí je zaměstnavatel.

24 Tento výklad se nabízí tím spíše, že je v souladu s účelem výše uvedeného článku 18, který má zejména eliminovat problémy důkazu pro pracovníka, jehož pracovní schopnost byla v mezidobí obnovena, a v důsledku toho podporovat volný pohyb migrujících pracovníků, jak nejvíce je to možné, což je zásada, která tvoří základ Společenství (výše uvedený rozsudek ze dne 12. března 1987, Rindone, bod 13).

25 Aby bylo možné odpovědět vnitrostátnímu soudu, je třeba konečně posoudit, zda výklad článku 18 vyplývající z výše uvedeného rozsudku ze dne 12. března 1987, Rindone, bod 15, je platný také v případě, kdy zaměstnavatel nemá jinou možnost, jak posoudit pracovní neschopnost, než vyzvat nemocenskou pokladnu, aby vyšetřila pracovníka lékařem dle vlastního výběru, v souladu s odstavcem 5 téhož článku.

26 Brennet, německá a nizozemská vláda i Komise poznamenaly, že zaměstnavatel není v žádném případě schopen vhodně využít možnosti upravené v odstavci 5 výše uvedeného článku 18. Potvrzení o pracovní neschopnosti vydané institucí místa bydliště není ve skutečnosti přímo zasláno zaměstnavateli, ale pouze prostřednictvím nemocenské pokladny, což znamená často zpoždění, a také často brání tomu, aby se

zaměstnavatel dozvěděl o pracovní neschopnosti během doby jejího trvání. Navíc zaměstnavatel nejčastěji nezná přesné místo dovolené pracovníka a v žádném případě nezná posudkového lékaře místa bydliště. Tudíž mu nezbyvá než požádat příslušnou nemocenskou pokladnu, aby provedla tuto kontrolu, aniž by jí ovšem mohl nutit.

27 Je nutné také uvést, že problémy, tak jak byly uvedeny výše, nemohou zpochybnit výklad některého z ustanovení tohoto nařízení, tak jak vyplývá z jeho znění a účelu. Tyto praktické problémy však mohou být vyřešeny přijetím vnitrostátních opatření nebo opatření Společenství, která budou mít za cíl zlepšit informovanost zaměstnavatelů a usnadnit jim použití postupu dle čl. 18 odst. 5 nařízení č. 574/72.

28 Na otázky položené vnitrostátním soudem je tudíž namístě odpovědět tak, že čl. 18 odst. 1 až 4 nařízení č. 574/72 musí být vykládán tak, že příslušná instituce, stejně tak i případně, kdy je touto institucí zaměstnavatel a nikoliv instituce sociálního zabezpečení, je vázána, z právního a faktického hlediska, lékařskými zjištěními, co se týče vzniku a délky trvání pracovní neschopnosti, uskutečněnými institucí místa bydliště nebo pobytu, pokud nenechá vyšetřit dotyčnou osobu lékařem podle vlastního výběru, tak jak ji k tomu zmocňuje odstavec 5 téhož článku.

K nákladům řízení

29 Výdaje vzniklé německé a nizozemské vládě, jakož i Komisi Evropských společenství, které předložily Soudnímu dvoru vyjádření, se nenahrazují. Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení vzhledem ke sporu probíhajícímu před vnitrostátním soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud.

Z těchto důvodů

SOUDNÍ DVŮR

rozhodl o otázkách předložených usnesením Arbeitsgericht Lörrach ze dne 31. ledna 1990 takto:

Ustanovení čl. 18 odst. 1 až 4 nařízení Rady (EHS) č. 574/72, ze dne 21. března 1972, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (EHS) č. 1408/71 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství, musí být vykládáno tak, že příslušná instituce, stejně tak i v případě, kdy je touto institucí zaměstnavatel, a nikoliv instituce sociálního zabezpečení, je vázána, z právního a faktického hlediska, lékařskými zjištěními, co se týče vzniku a délky trvání pracovní neschopnosti, uskutečněnými institucí místa bydliště nebo pobytu, pokud nenechá vyšetřit dotyčnou osobu lékařem podle vlastního výběru tak, jak ji k tomu zmocňuje odstavec 5 téhož článku.