

21. 9. 2016

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

K přezkumu lékařského posudku o zdravotní způsobilosti nebo nemoci z povolání

Podle aktuální právní úpravy jsou posudková péče, lékařské posudky, pracovnělékařské služby a posuzování nemocí z povolání považovány za zdravotní služby podléhající režimu zvláštního zákona o specifických zdravotních službách.[1] Úpravou tohoto zákona se řídí nejen postup při vydávání lékařských posudků, ale také postup při jejich případném následném přezkumu. Zákon v této souvislosti upravuje nejen práva a povinnosti poskytovatelů pracovnělékařských služeb, ale také možnost adresátů posudků seznámit se s výsledky odborných zjištění, jakož i možnost se proti nim bránit. Tento článek se stručně věnuje otázce přezkumu lékařského posudku vydaného v souvislosti s posuzováním zdravotní způsobilosti a uznáváním nemoci z povolání.



Hodnocení zdravotního stavu zaměstnance za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci je součástí pracovnělékařských služeb poskytovaných poskytovateli pracovnělékařských služeb (tedy poskytovateli v oboru všeobecné praktické lékařství nebo pracovní lékařství).[2] Nemoci z povolání posuzují, uznávají a vývoj zdravotního stavu osoby s uznanou nemocí z povolání sledují poskytovatelé v oboru pracovního lékařství, kteří k tomu získali zvláštní povolení Ministerstva zdravotnictví.[3]

Výsledkem posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance nebo nemoci z povolání je vydání lékařského posudku, který podléhá přezkumu příslušného správního orgánu (krajského úřadu, který udělil poskytovateli oprávnění k poskytování zdravotních služeb). Zákon přitom upravuje přesný postup tohoto přezkumu, jakož i jeho věcný rozsah.[4] Příslušný správní orgán se při přezkumu lékařského posudku ohledně zdravotní způsobilosti zaměstnance nebo nemoci z povolání může zabývat pouze otázkami, které se týkají zdravotního stavu posuzovaného zaměstnance, resp. odborných lékařských závěrů, nikoli však otázkami právními. Výsledkem přezkumu pak může být pouze zamítnutí návrhu na přezkum (a tedy potvrzení napadeného posudku), nebo vyhovění návrhu na přezkum a zrušení napadeného posudku.

Výsledkem přezkumu tedy nemůže být změna přezkoumávaného lékařského posudku. Rovněž není možné podat další návrh na přezkoumání již jednou přezkoumaného lékařského posudku, resp. není ani možné dále přezkoumávat rozhodnutí vydané v rámci přezkumu (tj. rozhodnutí o potvrzení nebo zrušení lékařského posudku). Pokud je lékařský posudek v rámci přezkumu potvrzen, lze pouze provést nové posouzení zdravotní způsobilosti nebo zdravotního stavu posuzované osoby, a to pouze za předpokladu, že je z lékařské prohlídky zřejmé, že takové posouzení povede pravděpodobně k jinému, než v dosavadním lékařském posudku uvedenému závěru.[5]

Otázka přípustnosti přezkumu lékařského posudku cestou správního soudnictví

Jak bylo shora uvedeno, rozhodnutí vydané v rámci přezkumu lékařského posudku není možné dále přezkoumávat, resp. proti jednou přezkoumanému lékařskému posudku není možné podat další návrh na přezkum. V této souvislosti pak vzniká otázka, zda je proti lékařskému posudku a rozhodnutí vydanému v rámci jeho přezkumu možné postupovat cestou správního soudnictví.

Touto otázkou se přitom v minulosti zabývaly opakovaně nejen krajské soudy a Nejvyšší správní soud, ale i Ústavní soud ČR.[6] Přestože většina této judikatury pochází ještě z doby účinnosti zákona o péči o zdraví lidu,[7] lze v ní vyslovené závěry aplikovat i v současnosti za účinnosti zákona o specifických zdravotních službách, jak ostatně nedávno vyslovil ve svém rozhodnutí i Nejvyšší správní soud.

Dle ustálené judikatury Nejvyššího správního soudu samotný lékařský posudek nezakládá, nemění, neruší ani závazně neurčuje práva a povinnosti účastníků pracovněprávního vztahu (tj. zaměstnance a zaměstnavatele), nýbrž obsahuje pouze posouzení zdravotního stavu zaměstnance (jedná se toliko o dobrozdání posuzujícího lékaře). Lékařský posudek sám o sobě nijak nemění právní sféru zaměstnance, k případnému zásahu do práv ní sféry zaměstnance dochází až určitým jednáním zaměstnavatele na základě lékařského posudku.[8] Lékařský posudek proto nelze chápat jako rozhodnutí v materiálním slova smyslu, tj. jako akt orgánu rozhodujícího autoritativně ve veřejnoprávní sféře, ale pouze ve smyslu formálním. Z toho důvodu dospěl Nejvyšší správní soud k závěru, že lékařský posudek nepodléhá přezkumu ve správním soudnictví.[9]

K tomu ostatně vyjádřil své stanovisko i Ústavní soud ČR,[10] podle kterého je posudek o zdravotním stavu souhrnem medicínských či biofyzikálních zjištění, k nimž dospěje posuzující lékař použitím exaktních přírodovědeckých metod, a tato činnost tedy není výkladem ani aplikací obecné právní normy na zjištění faktický stav.

Jak již bylo uvedeno, Nejvyšší správní soud navázal na svou dosavadní rozhodovací praxi i ve svém nedávném rozhodnutí, když vyslovil, že nová právní úprava (obsažená v zákoně o specifických zdravotních službách) nedoznala oproti předchozí právní úpravě (obsažené v zákoně o péči o zdraví lidu) takových změn, aby tím byla odůvodněna změna náhledu na přezkum lékařských posudků a přezkumných rozhodnutí dle dosavadní judikatury a z toho důvodu konstatoval, že rozhodnutí o přezkoumání lékařského posudku o zjištění nemoci z povolání je nadále vyloučeno ze soudního přezkumu.[11]

„Přezkum“ lékařského posudku v občanském soudním řízení

Lékařský posudek tedy nepředstavuje rozhodnutí orgánu veřejné správy, které by bylo možno přezkoumávat ve správním soudnictví. Soudnímu posuzování však podléhají soukromoprávní úkony zaměstnavatele učiněné na základě vydaného lékařského posudku. Typickým příkladem je situace, kdy na základě lékařského posudku zaměstnavatel ukončí se zaměstnancem jeho pracovní poměr, a zaměstnanec se u soudu domáhá vyslovení neplatnosti výpovědi.

V rámci řízení o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru dané na základě lékařského posudku se pak soudy zabývají i konkrétním lékařským posudkem. Judikatura Nejvyššího soudu v tomto ohledu se totiž v posledních letech vyvíjela tak, že zatímco dříve soudy vycházely ze závěru Nejvyššího soudu o tom, že v řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru soud není oprávněn lékařský posudek přezkoumávat a je povinen z něj vycházet,[12] v současné době již soudy v pracovněprávních sporech přezkoumávají odborné závěry lékařských posudků (například ustanovováním znalců a vypracováním znaleckých posudků ve věci zdravotního stavu zaměstnance), pokud je zaměstnanec v rámci sporu zpochybňuje. Dle názorů Nejvyššího soudu vyjádřených v jeho novějších rozhodnutích je totiž například lékařský posudek způsobitým předpokladem pro podání

výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce, jen jestliže v něm bylo výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti vyjádřeno, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl způsobilost konat dále dosavadní práci dlouhodobě.[13] Případně v situaci, kdy v lékařském posudku nejsou jako příčina toho, proč zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce, uvedeny pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, nelze dle Nejvyššího soudu bez dalšího dovozovat, že zaměstnanec pozbyl tuto zdravotní způsobilost z jiných ("obecných") příčin, a soud je proto povinen zabývat se tím, co je skutečnou příčinou ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance k dalšímu výkonu dosavadní práce.[14] Soud je tedy v tomto ohledu v rámci posuzování platnosti výpovědi povinen přezkoumávat i lékařský posudek, na jehož základě zaměstnavatel pracovní poměr se zaměstnancem rozvázal.

Závěr

V rámci posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnance nebo uznávání nemoci z povolání se nelze domáhat přezkoumávání lékařského posudku (resp. rozhodnutí vydaného při jeho přezkumu příslušným správním orgánem) cestou správního soudnictví.

Osoby, jejichž právní sféra byla následně dotčena úkony učiněnými na základě vydaného lékařského posudku, však mohou správnost posudku zpochybňovat v občanském soudním řízení (typicky v rámci pracovněprávních sporů, například o platnost rozvázání pracovního poměru na základě lékařského posudku). Lékařský posudek je pak soudem hodnocen jako každý jiný důkaz, a jeho správnost může být zpochybněna například znaleckým posudkem.



Mgr. et Mgr. Alena Vlachová,
advokátka



Mgr. Andrea Kopečková,
advokátní koncipientka

[VEPŘEK CASKA VLACHOVÁ advokátní kancelář s.r.o.](#)

Husova 242/9
110 00 Praha 1

Tel.: +420 222 220 775
Fax: +420 222 220 804
e-mail: info@vcv.cz

-
- [1] Zákon č. [373/2011](#) Sb., o specifických zdravotních službách.
[2] Viz ustanovení § 53 a 54 zákona o specifických zdravotních službách.
[3] Viz ustanovení § 61 zákona o specifických zdravotních službách.
[4] Viz ustanovení § 47 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách.
[5] Viz ustanovení § 47 odst. 5 zákona o specifických zdravotních službách.
[6] Viz např. rozsudek č. j. 4 Ads 121/2013-31 ze dne 17. 4. 2014, rozsudek č. j. 4 Ads 81/2005-125 ze dne 20. 9. 2007, resp. náleží Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 11/08 ze dne 23. 9. 2008.
[7] Zákon č. [20/1966](#) Sb., jehož úpravu v oblasti posuzování nemocí z povolání převzal právě zákon o specifických zdravotních službách.
[8] Např. jestliže zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce, je zaměstnavatel povinen jej převést na jinou práci (§ 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce), nebo může dát zaměstnanci výpověď z důvodu dle § 52 písm. e) zákoníku práce.
[9] Viz rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 4 Ads 81/2005-125 ze dne 20. 9. 2007.
[10] Viz náleží Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl. ÚS 11/08 ze dne 23. 9. 2008.
[11] Viz Rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 8 As 151/2015-33 ze dne 26. 1. 2016.
[12] Viz např. rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 358/2006 ze dne 16. 11. 2006.
[13] Viz např. rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2785/2010 ze dne 4. 10. 2011, nebo 21 Cdo 4118/2013 ze dne 15. 1. 2015.
[14] Viz např. rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 492/2012 ze dne 18. 1. 2013.

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)