29. 3. 2017

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

Kdy je pracovnělékařský posudek závazný?

Právní úprava lékařských posudků v rámci pracovnělékařských služeb, která je v účinnosti od 1. 4. 2012, je odlišná od právní úpravy předchozí. Nejvyšší soud ČR v důsledku toho nastolil nový trend v posuzování platnosti výpovědí zaměstnavatelů daných zaměstnancům z důvodu pozbytí zdravotní způsobilosti (dle ust. § 52 písm. d) a e) zákoníku práce).

Zaměstnavateli se v ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách ukládá, aby "při zařazování zaměstnanců k práci postupoval podle závěrů lékařských posudků o jejich zdravotní způsobilosti"; dále má zejména právo vyslat zaměstnance na pracovnělékařskou prohlídku vždy, má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci, a je povinen odeslat zaměstnance na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku, jestliže o to zaměstnanec požádal. Lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb však nepředstavuje takové posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci, které by bylo závazné pro zaměstnance, a není směrodatné ani pro zaměstnavatele; povinnost uložená zaměstnavateli v ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách se neuplatní, nebude-li zaměstnanec souhlasit se závěry lékařského posudku (rozhodnutí příslušného správního orgánu) o jeho zdravotní způsobilosti. **Lékařský posudek není rozhodnutím nebo jiným správním aktem, jenž by byl závazný pro smluvní stranu základních pracovněprávních vztahů, vůči které byl učiněn pracovněprávní úkon, a tedy ani pro soud (správní úřad nebo jiný orgán), který by v řízení posuzoval takovou pracovněprávní skutečnost, a rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemá povahu správního rozhodnutí** a při jeho vydání se - jak vyplývá z ust. § 47 odst. 4 zákona o specifických zdravotních službách - postupuje (obdobně) tak, jako kdyby šlo o "vyjádření, osvědčení, ověření nebo sdělení" správního orgánu. U lékařského posudku tedy - jak se výslovně (a výstižně) uvádí v důvodové zprávě k vládnímu návrhu zákona č. 373/2011 Sb. - jde o "dobrozdání o zdravotním stavu posuzované osoby vydané poskytovatelem zdravotních služeb" a "nejde o úkon, kterým by se přímo zakládala práva a povinnosti posuzované osoby".

Z uvedeného vyplývá, že **podle právní úpravy účinné od 1. 4. 2012 lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a ani rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nestanoví (a neprokazují) autoritativně (závazným a zásadně konečným způsobem), že by posuzovaný zaměstnanec vskutku vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost, a že tedy lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává, poskytují zaměstnanci, zaměstnavateli a soudům (správním úřadům a jiným orgánům) pouze nezávazné "dobrozdání" o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci, z něhož soud při svém rozhodování nemůže vycházet ve smyslu ust. § 135 odst. 2 občanského soudního řádu.**

Při zkoumání, zda byl naplněn výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce, může soud v řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí vycházet (jen) z lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb (z rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává) pouze tehdy, má-li všechny stanovené náležitosti a jestliže za řízení nevznikly žádné pochybnosti o jejich správnosti. V případě, že lékařský posudek (rozhodnutí příslušného orgánu, který lékařský posudek přezkoumává) nebude obsahovat všechny náležitosti nebo bude neurčitý či nesrozumitelný anebo že z postojů zaměstnance nebo

zaměstnavatele nebo z jiných důvodů se objeví potřeba (znovu a náležitě) objasnit zaměstnancův zdravotní stav a příčiny jeho poškození, je třeba v příslušném soudním řízení otázku, zda zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě zdravotní způsobilost, vyřešit (postavit najisto) dokazováním, provedeným zejména prostřednictvím znaleckých posudků. Uvedené současně znamená, že **výpověď zaměstnavatele z pracovního poměru daná zaměstnanci podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce není neplatným pracovněprávním úkonem jen proto, že zaměstnavatel přistoupil k výpovědi pro dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost zaměstnance, aniž by měl rozvázání pracovního poměru podložené (řádným a účinným) lékařským posudkem, popřípadě rozhodnutím správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává; uplatní-li zaměstnanec žalobou u soudu neplatnost takového rozvázání pracovního poměru (ust. § 72 zákoníku práce), soud může shledat výpověď neplatnou, jen jestliže zaměstnavatel dokazováním (zejména znaleckými posudky) neprokáže, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost.**

Závěr

Tak uvedl Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1804/2015, ze dne 29. 1. 2016. Prakticky totožné závěry vyjádřil Nejvyšší soud též v rozsudku ze dne 4. 5. 2016, spis. zn. 21 Cdo 4972/2015. Zopakoval je dále např. v usnesení spis. zn. 21 Cdo 1276/2016, ze dne 3. 11. 2016, když se zabýval nároky zaměstnance na odstupné ve smyslu ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce s ohledem na to, že pracovní poměr byl rozvázán z důvodů specifikovaných v ust. § 52 písm. d) zákoníku práce:

Lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a ani rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, sice nestanoví (a neprokazují) v občanském soudním řízení autoritativně (závazným a zásadně konečným způsobem), že by posuzovaný zaměstnanec vskutku vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost (jde pouze o nezávazné "dobrozdání" o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci, z něhož soud při svém rozhodování nemůže vycházet ve smyslu ust. § 135 odst. 2 občanského soudního řádu), na druhé straně však mohou sloužit ke zjištění skutkového stavu věci tehdy, jestliže oba účastníci (zaměstnanec a zaměstnavatel) a ani soud nemají proti jejich závěrům výhrady.

Richard W. Fetter

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

Další články:

- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti