27. 8. 2019

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

# Lékařský posudek a dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance konat práci dle pracovní smlouvy

Důvody dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance a role lékařského posudku

Jak vyplývá z platné právní úpravy, od vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky. Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele práce dle pracovní smlouvy osobně konat [§ 38 odst. 1 písm. a), b) zák. práce]. Zaměstnavatel je současně povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a *zdravotní způsobilosti* [§ 103 odst. 1 písm. a) zák. práce]. Pozbyl-li zaměstnanec dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci nebo nesmí-li zaměstnanec dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, počítá zákoník práce buď s postupem, kdy zaměstnavatel převede zaměstnance na jinou práci [za podmínek vyplývajících z § 41 zák. práce] a nebo může, resp. je povinen, přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí, jsou-li k takovému postupu splněny podmínky dle § 52 písm. d) nebo e) zák. práce [k tomu srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30.1.2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016].

VLADISLAVJIRKA

ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ

Zákoník práce rozlišuje, zda důvodem dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance je pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení touto nemocí, popř. dosažení nejvyšší přípustné expozice [důvody uvedené v ustanovení § 52 písm. d) zák. práce] nebo jiné důvody zdravotního charakteru, v praxi označované jako obecné onemocnění [důvod uvedený v ustanovení § 52 písm. e) zák. práce]. V případě pracovního úrazu a dalších zdravotních důvodů vyjmenovaných v ustanovení § 52 písm. d) zák. práce náleží zaměstnanci nárok na odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku [§ 67 odst. 2 zák. práce]. Rozlišení mezi „kvalifikovanými“ důvody dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti ve smyslu § 52 písm. d) zák. práce a důvody obecného onemocnění ve smyslu § 52 písm. e) zák. práce je podstatné i z hlediska formulace výpovědi, přistoupí-li zaměstnavatel k rozvázání pracovního poměru. Zaměstnavatel musí ve výpovědi vymezit výpovědní důvod uvedením takových (konkrétních) skutečností, aby bylo nepochybné, zda důvodem výpovědi jsou okolnosti uvedené v ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce nebo zda zaměstnavatel přistoupil k výpovědi

z důvodu popsaného v ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce.

Ačkoli se z formulace příslušných ustanovení zákoníku práce [§ 52 písm. d), § 52 písm. e)] může jevit, že rozhodný pro stanovení důvodu pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance je lékařský posudek, který podle platné právní úpravy obsažené v zákoně č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, vydává za podmínek uvedených v citovaném právním předpise k tomu oprávněný poskytovatel pracovnělékařských služeb, realita je poněkud jiná. Podle nyní již zcela ustálené soudní praxe totiž lékařský posudek ani rozhodnutí příslušného správního orgánu, který jej přezkoumává, nejsou „rozhodnutím“ o zdravotním stavu a nejsou proto nadány presumpcí správnosti a „nestanoví (a neprokazují) autoritativně (závazným a zásadně konečným způsobem), zda a z jakého důvodu zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost, případně jaký je zdravotní stav zaměstnance a jaké jsou příčiny jeho poškození“ [k tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.1.2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015, nebo novější rozsudek ze dne 7.2.2018, sp. zn. 21 Cdo 4123/2017]. Nejvyšší soud judikoval, že „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, které není pro soud závazné a z něhož soud při svém rozhodování nemůže vycházet ve smyslu ustanovení § 135 odst. 2 o.s.ř.“ [tamtéž]. Respektive, soud v případě sporu z takového lékařského posudku může vycházet, avšak jen pokud oba účastníci (zaměstnanec a zaměstnavatel) a ani soud nemají proti jeho závěrům výhrady [k tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.3.2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016].

Dle platné právní úpravy [účinné od 1.11.2017] přitom poskytovatelé pracovnělékařských služeb vydávají dva druhy lékařských posudků : a) lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci ve smyslu § 43 odst. 4 zák. o specifických zdravotních službách a b) lékařský posudek ve smyslu § 43 odst. 4 zák. o specifických zdravotních službách, který je vydáván taktéž pro účely pracovněprávních vztahů, avšak, jak se uvádí v citovaném ustanovení zákona, „nikoliv za účelem posouzení zdravotní způsobilosti k práci, ale pro určení, zda je onemocnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání“. Podle platné právní úpravy poskytovatel pracovnělékařských služeb uvádí závěr o příčině dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti vykonávat dosavadní práci zásadně až v „druhém“ lékařském posudku, vydaném v časovém odstupu od lékařské prohlídky, která vyústila ve vydání „prvního“ posudku, tedy posudku o zdravotní (ne)způsobilosti zaměstnance. Poskytovatel pracovnělékařských služeb *může* uvést posudkový závěr „druhého“ posudku, tedy závěr o příčině zdravotní (ne)způsobilosti zaměstnance, již v rámci „prvního“ posudku, avšak jen tehdy, je-li v době jeho vydání *zřejmé*, že důvodem dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti je právě pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Tedy není-li již v rámci posouzení zdravotní (ne)způsobilosti zaměstnance pochyb o příčině této nezpůsobilosti.

**Přezkoumatelnost lékařských posudků aneb skutečně mají vyšší váhu závěry vyjádřené v rozhodnutí instančně nadřazeného správního orgánu, který posudek přezkoumává, než původní závěry vyjádřené v lékařském posudku poskytovatele pracovnělékařských služeb?**

Lékařské posudky vydané poskytovatelem pracovnělékařských služeb lze přezkoumávat, a to postupem podle § 46 a § 47 zákona o specifických zdravotních službách. Posuzovaná osoba (zaměstnanec) nebo osoba, které uplatněním lékařského posudku vznikají práva nebo povinnosti (zaměstnavatel), mohou podat návrh na přezkoumání lékařského posudku poskytovateli, který posudek vydal. Ten, pokud návrhu na přezkoumání lékařského posudku nevyhoví v plném rozsahu, tedy v rámci autoremedury, postoupí spis spolu s návrhem na přezkoumání lékařského posudku příslušnému správnímu orgánu, včetně příslušné části zdravotnické dokumentace nebo její kopie, podkladů potřebných pro přezkoumání lékařského posudku a včetně svého stanoviska.

Příslušné správní orgány, jimiž jsou krajské úřady, resp. Magistrát hl. m. Prahy, konkrétně jejich odbory zdravotnictví nebo odbory správních činností ve zdravotnictví, přezkoumávají lékařské posudky z hledisek uvedených v ustanovení § 47 odst. 1 písm. a) až e) zákona o specifických zdravotních službách. Tyto důvody jsou zásadně formálního charakteru, v praxi však v některých případech krajské úřady posuzují i odborné otázky, a to např. v rámci hledisek uvedených v ustanovení § 47 odst. 1 písm. c) a e) zákona o specifických zdravotních službách. V takových případech by však krajské úřady měly využít postupu dle § 47 odst. 3 zákona o specifických lékařských službách a požadovat odborné stanovisko od odborně způsobilých osob, zpravidla od znalců pro obor zdravotnictví, odvětví pracovní úrazy a nemoci z povolání.

Protože ani lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb ani rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává, nejsou „rozhodnutím“, které by autoritativně stanovilo, zda a z jakého důvodu zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost, případně jaký je zdravotní stav zaměstnance a jaké jsou příčiny jeho poškození [viz shora], obecně nemůže platit závěr, který by se jinak vzhledem k existenci institutu přezkumu lékařských posudků správním orgánem a vzhledem k instanční nadřazenosti správního orgánu logicky nabízel. Tedy, že závěry obsažené v „rozhodnutí“ správního orgánu jsou „správnější“ než závěry přezkoumávaného lékařského posudku. Závazné rozhodnutí ohledně zdravotního stavu zaměstnance a příčiny jeho poškození totiž může učinit pouze soud v příslušném civilním řízení. V tomto řízení bude sporná otázka příčin pozbytí zdravotní způsobilosti posouzena znovu a v zásadě nezávisle jak na závěrech poskytovatele zdravotních služeb, tak na závěrech krajského úřadu, resp. odborného stanoviska, krajským úřadem vyžádaného.

**Lze podat výpověď i bez lékařského posudku a další praktické důsledky stávajícího právního stavu a související otázky**

S ohledem na shora uvedené lze učinit závěr, že ve sporných případech (tedy v případech sporu zaměstnance a zaměstnavatele) bude příčina pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance závazně stanovena až v rámci příslušného civilního řízení a tedy zcela mimo rámec posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnance v režimu zákona o specifických zdravotních službách. Byť jde z řady důvodů o řešení, které je i dle autora tohoto článku logické a správné, vyvolává toto řešení v praxi řadu otázek a kritiky.

Kritika zaznívá zejména ze strany zaměstnavatelů, kteří za tohoto právního stavu jsou při ukončování pracovního poměru v nejistotě, zda v případě sporu nemůže být rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele, byť podanou na podkladě a v souladu se závěry lékařského posudku, soudem shledáno neplatným. Byť „dobrou zprávou“ pro tyto zaměstnavatele je aspoň fakt, že právě v těchto případech dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance konat práci podle pracovní smlouvy skončí pracovní poměr takového zaměstnance vždy nejpozději fikcí dohody o skončení pracovního poměru ve smyslu § 69 odst. 2 písm. a) zák. práce, neboť zaměstnanec dle soudní judikatury v takových případech nemůže účinně trvat na svém dalším zaměstnávání ve smyslu § 69 odst. 1 zák. práce, pokud zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jinou práci, která je pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i jeho kvalifikaci [k tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28.2.2018, sp. zn. 21 Cdo 4578/2017].

Stávající situace není současně příznivá nejen pro zaměstnavatele, ale ani pro poskytovatele pracovnělékařských služeb. V praxi i naše advokátní kancelář při zastupování klientů zaznamenala několik případů, kdy formálně správné lékařské posudky byly krajským úřadem zrušeny, neboť posudkové závěry (údajně) neodpovídaly zdravotnímu stavu posuzované osoby. V předmětné situaci se jednalo o významného poskytovatele pracovnělékařských služeb, který disponuje kvalitním odborným zázemím a za správností svých posudkových závěrů si plně stál a rovněž dotčený zaměstnavatel byl připraven z nich vycházet. V praxi však řada zaměstnavatelů i poskytovatelů

pracovnělékařských služeb „nesprávné“ odborné závěry správního orgánu raději „přijme“, aby při případném dalším přezkumu byl lékařský posudek příslušným správním orgánem již potvrzen. Rozhodnutí krajských úřadů, i když by bylo nesprávné, totiž nelze v režimu právní úpravy lékařských posudků již jakkoli přezkoumat. Nelze jej napadnout ani v rámci správního soudnictví, a to právě kvůli tomu, že jde pouze o „dobrozdání“ [k tomu srov. např. rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 26. ledna 2016, čj. 8 As 151/2015 - 33].

Kritika se týká také nejasnosti stávající právní úpravy, kde se s aktuální civilní judikaturou nejeví kompatibilní nejen znění příslušných ustanovení zákoníku práce o výpovědi ze zdravotních důvodů [§ 52 písm. d), § 52 písm. e)], ale rovněž ani znění veřejnoprávních předpisů, které s existencí lékařských posudků počítají a které zjevně lékařským posudkům přisuzují větší význam, než že jsou pouze „dobrozdáním“.

Jasnější by pak měla být situace týkající se podkladů k výpovědi ze zdravotních důvodů. Ze zákoníku práce by měla být jasně patrná odpověď na otázku, zda je třeba, aby zaměstnavatel podával výpověď ve smyslu § 52 písm. d) či § 52 písm. e) zák. práce výhradně jen „na základě“ lékařského posudku. Nyní již poměrně ustálená soudní praxe (vztahující se k případům, kdy byla výpověď dána po 1.4.2012, tedy po účinnosti zákona o specifických zdravotních službách) postup „bez posudku“ evidentně nevylučuje. Dle této judikatury příčinou neplatnosti rozvázání pracovního poměrů výpovědí podané z důvodu, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost vykonávat práci dle pracovní smlouvy, již zásadně nemůže být pouze neúplný, neúčinný nebo zrušený či zcela chybějící lékařský posudek (jak tomu bylo před 1.4.2012), neboť lékařský posudek představuje (jen) „nezávazné dobrozdání“. Rozhodující je prokázání takového skutkového stavu, který má lékařský posudek osvědčovat. Pokud je tedy ve výpovědi řádně vymezen výpovědní důvod a v řízení o neplatnost výpovědi (nebo v jiném řízení o pracovněprávním nároku zaměstnance) se prokáže, zpravidla na základě za tímto účelem zpracovaného znaleckého posudku soudního znalce či znaleckého ústavu, že zaměstnanec z důvodu uvedeného ve výpovědi dlouhodobě skutečně pozbyl zdravotní způsobilost vykonávat práci dle pracovní smlouvy, není z důvodu chybějícího, neúčinného či neúplného lékařského posudku výpověď neplatná. Je však třeba dodat, že příslušná ustanovení zákoníku práce navzdory citované judikatuře Nejvyššího soudu lékařský posudek v případech obou výpovědí stále zmiňují [k tomu srov. § 52 písm. d) či § 52 písm. e) zák. práce]. Ani tento stav jistě neprospívá právní jistotě v pracovněprávních vztazích ani ve vztazích vznikajících při poskytování pracovnělékařských služeb v režimu zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

**Vladislav Jirka, Ph.D.**

Advokátní kancelář Vladislav Jirka, Ph.D.

Václavské náměstí 807/64
110 00 Praha 1

tel.: + 420 223 002 201
email: office@akjirka.cz

© 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