

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

Lékařský posudek jako podklad pro výpověď - závazné rozhodnutí, nebo dobrozdání bez právních účinků?

Jedním z výpovědních důvodů podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů („ZP“) je situace, kdy zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě zdravotní způsobilost, a to podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo podle rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává.[1] Vděčným tématem odborné literatury a soudní judikatury byla v posledních letech otázka, zda musí soud v řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru z výsledku lékařského posudku vycházet, nebo zda si může otázku zdravotní způsobilosti posoudit na základě vlastních zjištění.

Vývoj právní povahy a závaznosti lékařských posudků

Pohled na formu a závaznost lékařských posudků v posledních letech prošel zajímavým vývojem. Až do 1. dubna 2011, kdy nabyl účinnosti zákon č. [373/2011](#) Sb., o specifických zdravotních službách („ZSZS“), byla právní povaha lékařských posudků poměrně sporná. Nejvyšší soud zastával názor, že byl-li lékařský posudek vydán v souladu s právními předpisy, nepodléhá toto správní rozhodnutí z hlediska svého obsahu soudnímu přezkumu.[2] I podle odborné literatury se lékařské posudky obecně považovaly za závazná správní rozhodnutí, ze kterých musel soud v řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru vycházet.[3] Oproti tomu podle některých jiných soudních rozhodnutí z tehdejší doby lékařské posudky nebyly „nadány presumpcí správnosti“ a soud z nich vycházet nemusel. Ústavní soud k tomu uvedl, že o zdravotním stavu se nerozhoduje (ten se zjišťuje) a že lékařský posudek má povahu podkladového materiálu, který sám o sobě do práv a povinností posuzovaného (v tomto případě do práv a povinností zaměstnance a jeho pracovního poměru) nezasahuje.[4]

Od účinnosti ZSZS byly lékařské posudky nesporně pouhými „dobrozdáními“ o zdravotním stavu posuzované osoby, která přímo nezakládala práva a povinnosti posuzovaných osob. Nešlo tedy o rozhodnutí, která by byla pro zaměstnance a zaměstnavatele závazná.[5]

Domnělá změna tohoto pojetí nastala od 1. listopadu 2017, kdy novela ZSZS propůjčila lékařským posudkům podobu správních rozhodnutí (místo předchozí podoby vyjádření, osvědčení a sdělení), ze kterých by soudy měly vycházet. Zprvu to tedy vypadalo, že soudy nebudou mít možnost v řízeních o neplatnost rozvázání pracovního poměru tyto posudky (respektive jejich výsledky) přezkoumávat. Tento závěr zastávala i komentářová literatura.[6]

Nejvyšší soud však byl jiného názoru. S odkazem na předchozí judikaturu Ústavního soudu a Nejvyššího správního soudu dovedl, že ani po novele ZSZS nelze posudek, resp. rozhodnutí příslušného správního orgánu o jeho přezkumu, považovat za rozhodnutí, z něhož by mohl soud v občanském soudním řízení bez dalšího vycházet. Není totiž aktem vrchnostenského orgánu nadaného právem rozhodovat o právech a povinnostech. Podle Nejvyššího soudu je tak lékařský posudek i nadále toliko nezávazným dobrozdáním.[7]

Lékařský posudek je i dnes nezávazným dobrozdáním

I dnes tedy platí závěry dosavadní judikatury, že soud může v řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru vycházet z lékařského posudku pouze v případě, že má všechny náležitosti a současně že o jeho správnosti nejsou pochybnosti. Pokud zaměstnanec jeho závěry zpochybňuje, je třeba v příslušném soudním řízení otázku, zda zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě zdravotní způsobilost, vyřešit dokazováním provedeným zejména prostřednictvím znaleckých posudků.[\[8\]](#)

Lékařský posudek tedy k prokázání, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl pracovní způsobilost, zaměstnavateli stačit nemusí. V soudním řízení totiž může dojít k tomu, že soud dokazováním pomocí znaleckých posudků dojde k jinému závěru a výpověď prohlásí za neplatnou.

Potřebuje vůbec zaměstnavatel k výpovědi ze zdravotních důvodů lékařský posudek?

Závěry současné judikatury o (ne)závaznosti lékařských posudků mají i druhou stranu mince. Nejvyšší soud v nedávném rozsudku řešil případ, kdy zaměstnavatel přistoupil k výpovědi ze zdravotních důvodů na základě neúčinného lékařského posudku (z důvodu nedodržení podmínek doručování zaměstnanci). Soud připomněl, že pro platnost výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. e) ZP je určující objektivní zjištění, že zaměstnanec nebyl ke dni doručení výpovědi z pracovního poměru schopen z příčiny dlouhodobé pracovní nezpůsobilosti z důvodu obecného onemocnění výkonu práce podle pracovní smlouvy, a to bez ohledu na závěry lékařského posudku, který zaměstnavatel použil, a dokonce i bez ohledu na případné rozhodnutí správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumával.[\[9\]](#)

Jinými slovy, zaměstnavatel může platně přistoupit k výpovědi podle ustanovení § 52 písm. e) ZP, i když nemá k dispozici řádné posouzení zdravotního stavu zaměstnance lékařem (nebo mu dokonce závěry tohoto posouzení nesvědčí), musí však v průběhu řízení prokázat, že zaměstnanec skutečně vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost. Zároveň platí, že i když zaměstnavatel disponuje formálně bezvadným lékařským posudkem o zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance, soud může dokazováním dojít k jinému závěru.

Lékařský posudek může mít svůj význam

Byť se tedy na výsledek lékařského posouzení nelze u soudu na 100 % spolehnout (a zaměstnavatel ho s přihlédnutím k odůvodnění výše zmíněných rozsudků teoreticky ani nepotřebuje), z důvodu právní jistoty lze zaměstnavatelům přesto doporučit, aby na lékařské posudky nerezignovali a vždy si je v případě pochybností o zdravotním stavu zaměstnance opatřovali. Pokud dojde na nejhorší a soud výsledek posudku zpochybní, přinejmenším budou mít možnost vymáhat náhradu vzniklé škody vůči poskytovateli zdravotních služeb, který posudek vypracoval.

Petra Schneiderová

Managing Associate

Václav Bělohoubek

Associate

Churchill I
Italská 2581/67
120 00 Praha 2 - Vinohrady

Tel.: +420 246 042 100
e-mail: legalcz@deloittece.com

[1] Podobně zákoník práce upravuje i výpovědní důvod podle § 52 písm. d), podle kterého smí dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď „nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice“.

[2] Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1936/2004.

[3] Viz např. BĚLINA, Miroslav. § 52 [Důvody výpovědi]. In: BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce (EKZ). 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 214.

[4] Viz např. nález Ústavního soudu ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08.

[5] Viz JANŠOVÁ, Marie. § 52 [Výpovědní důvody]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2020, marg. č. 44.

[6] Viz PTÁČEK, Lubomír. § 52 [Důvody výpovědi]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 312, marg. č. 48.

[7] Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 8. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1096/2021.

[8] Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015.

[9] Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 5. 2022, sp. zn. 21 Cdo 530/2022.

Další články:

- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [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](#)