

28. 5. 2018

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

Možnosti obrany proti pracovnělékařskému posudku o zdravotní způsobilosti. Platnost a neplatnost výpovědi ze zaměstnání dané zaměstnavatelem na základě takového posudku

Utrpěli jste pracovní úraz v důsledku, čehož jste přišli o zdravotní způsobilost nadále vykonávat své zaměstnání? Byli jste u poskytovatele pracovnělékařských služeb, který Vám vydal lékařský posudek, který je neúplný, nesprávný, anebo je i třeba správný, úplný a v důsledku závěrů uvedených v takovémto posudku Vám dal zaměstnavatel výpověď?



Nejprve je potřeba si vymezit základní pojmy vyskytující se v tomto článku, kterými jsou poskytovatel pracovnělékařských služeb a lékařský posudek o zdravotní způsobilosti nebo o zdravotním stavu.

Poskytovatelem pracovnělékařských služeb je poskytovatel v oboru všeobecné praktické lékařství nebo poskytovatel v oboru pracovní lékařství (dále jen „lékař“).[1]

Lékařský posudek o zdravotní způsobilosti nebo o zdravotním stavu vydává lékař na žádost pacienta, který je posuzovanou osobou, nebo jiné k tomu oprávněné osoby po posouzení zdravotní způsobilosti, popřípadě zdravotního stavu posuzované osoby, posuzujícím lékařem, a to na základě zhodnocení:

- výsledků lékařské prohlídky a dalších potřebných odborných vyšetření
- výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené o posuzované osobě jejím registrujícím poskytovatelem v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru praktické lékařství pro děti a dorost, je-li posuzovaná osoba u takového poskytovatele registrována, nebo jde-li o posuzovanou osobu, o jejímž zdravotním stavu je vedena zdravotnická dokumentace na území jiného státu, též na základě výpisu z této dokumentace, ke kterému je přiložen úředně ověřený překlad do českého jazyka; úředně ověřený překlad se nepředkládá k výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené ve slovenském jazyce,
- zdravotní náročnosti pro výkon práce, povolání, vzdělávání, sportu, tělesné výchovy nebo jiné činnosti, pro které je osoba posuzována, a podmínek, za kterých je činnost vykonávána, nebo nároků činnosti na zdraví posuzované osoby.[2]

Pokud by lékař nepostupoval dle shora uvedených postupů jednalo by se o nesprávný lékařský posudek.

Proti případně nesprávnému či neúplnému **lékařskému posudku** vydaného lékařem existují určité zákonné možnosti obrany.

Lékař nemá možnost napsat do posudku cokoli jej napadne, neboť je jasně zákonem stanoveno, co takový lékařský posudek musí obsahovat. Tyto náležitosti lékařských posudků či jiných lékařských dokumentací jsou upraveny v příloze č. 1 k vyhlášce č. [98/2012 Sb.](#), o zdravotnické dokumentaci, v platném znění.[3] U lékařského posudku o zdravotní způsobilosti nebo o zdravotním stavu jsou navíc dále vyžadovány náležitosti upravené i v prováděcím právním předpise podle ust. § 52, § 60 či § 65 zákona č. [373/2011 Sb.](#), o specifických zdravotních službách, v platném znění, popřípadě jinými právními předpisy. Ze závěru lékařského posudku musí být zřejmé, zda je posuzovaná osoba pro účel, pro který je posuzována:

- zdravotně způsobilá,
- zdravotně nezpůsobilá nebo
- zdravotně způsobilá s podmínkou,
- případně pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost, anebo
- zda její zdravotní stav splňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byla posuzována.

Jako součást lékařského posudku **nesmí chybět poučení** o možnosti podat návrh na jeho přezkoumání poskytovateli, který posudek vydal, a poučení o možnosti vzdání se práva na přezkoumání lékařského posudku.[4] V poučení je nutno nezapomenou uvést, v jaké lhůtě je možno návrh na přezkoumání podat, od kterého dne se tato lhůta počítá a zda má nebo nemá návrh na přezkoumání podle tohoto zákona nebo jiných právních předpisů odkladný účinek.

Možností obrany proti lékařskému posudku je tedy postup dle ust. § 46 odst. 1 zákona č. [373/2011 Sb.](#), o specifických zdravotních službách, v platném znění. Tedy ve lhůtě 10 pracovních dnů od **prokazatelného předání** lékařského posudku pacientovi je zde možnost **podat návrh na přezkum** takového lékařského posudku, s nímž nesouhlasíme, tomu, kdo posudek vydal, tedy lékař. Pozor je třeba si však dát na počítání běhu této lhůty, neboť počíná běžet od tzv. prokazatelného předání, za které je považováno převzetí:

- a) pacientem nebo pacientem pověřenou osobu, uvede se též číslo občanského průkazu nebo jiného dokladu totožnosti a důvod vydání posudku; potvrzení o převzetí lékařského posudku je součástí zdravotnické dokumentace vedené o posuzované osobě,
- b) na základě doručení provozovatelem poštovních služeb; doručení musí být doloženo doručenkou
- c) na základě elektronického doručení podepsaného způsobem, se kterým jiný právní předpis spojuje při právním jednání vůči státu v souvislosti s výkonem jeho působnosti účinky vlastnoručního podpisu, do schránky uvedené posuzovanou osobou a osobou, která o posouzení zdravotní způsobilosti požádala.

V případě odmítnutí předání či podepsání lékařského posudku, uvede tuto skutečnost lékař do zdravotnické dokumentace a tento záznam podepíše vedle lékaře také další zdravotnický pracovník přítomný převzetí posudku. V případě odmítnutí převzetí doručovaného lékařského posudku, poskytovatelem poštovních služeb, se považuje lékařský posudek za doručení uplynutím lhůty 10 dnů ode dne oznámení o jeho uložení u provozovatele poštovních služeb (*tedy i zde platí tzv. fikce doručení jako např. v občanském soudním řízení či správním řízení*).

V případě, že není návrh podán v zákonem stanovené lhůtě je odložen a o této skutečnosti je písemně osoba, jež návrh podala vyrozuměna. Lze však stejně jako v civilním či správním soudním řízení **požádat o prominutí zmeškání lhůty**, ale to pouze ze závažných důvodů, které bránili tomu uplatnit návrh na přezkum lékařského posudku v zákonem stanovené lhůtě, která běží ode dne, kdy pominul důvod, pro nějž nestihla osoba v řádné lhůtě návrh podat.[5]

Dojde-li k vyhovění návrhu v plném rozsahu je lékařský posudek bezodkladně zrušen a na základě zjištěných skutečností vydán nový. Doklad o zrušení posudku je součástí zdravotnické dokumentace vedené o pacientovi.

Je-li návrhu vyhověno pouze zčásti, postoupí lékař spis i spolu s návrhem pacienta na přezkum včetně příslušné části zdravotnické dokumentace nebo její kopie, a dalších podkladů potřebných pro přezkoumání lékařského posudku a svého stanoviska, příslušnému správnímu orgánu v zákonem stanovených lhůtách pro jednotlivý typ lékařského posudku (lhůty jsou stanoveny v rozmezí 10-45 dnů). Tento příslušný správní orgán, kterým může být v jednotlivých případech např. Ministerstvo vnitra, Ministerstvo spravedlnosti či Vězeňská služba má povinnost ve lhůtě 30 dnů se s návrhem vypořádat, kdy má následující možnosti:

- návrh zamítne a napadený lékařský posudek potvrdí
- napadený lékařský posudek zruší a věc vrátí poskytovateli k vydání nového lékařského posudku
- napadený lékařský posudek zruší.

I proti případnému nově vydanému lékařskému posudku se lze však dále bránit, a to opět stejným způsobem, jak bylo uvedeno výše, tedy podáním návrhu k přezkoumání lékaři, který je povinen vše postoupit příslušnému správnímu orgánu.

Výpověď dle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce[6], a to jen na základě závěru lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb, který říká, že vzhledem k Vašemu zdravotnímu stavu jste pozbyli dlouhodobě pracovní způsobilost?

V tomto případě nemusí být výpověď vždy platná!

Je však třeba rozlišovat dvě situace, a to, zda lékařský posudek obsahuje veškeré náležitosti a zároveň, zda v řízení o neplatnosti výpovědi nevznikly žádné pochybnosti o jeho správnosti nebo je na druhou stranu lékařský posudek neurčitý, nemá veškeré náležitosti, a je tedy třeba provést dalšího dokazování, především znaleckým zkoumáním (vyhotovení znaleckého posudku na zaměstnance, jehož se výpověď týká).

Přesto, že se Nejvyšší soud vyjádřil ve svém usnesení ze dne 19. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2398/2015, takto: „**Lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb *nepředstavuje takové posouzení zdravotní způsobilosti* zaměstnance k práci, *které by bylo závazné pro zaměstnance, a není směrodatné ani pro zaměstnavatele*. 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 postupuje (obdobně) tak, jako kdyby šlo o **vyjádření, osvědčení, ověření nebo sdělení** správního orgánu. U lékařského posudku tedy 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 tohoto usnesení Nejvyššího soudu ČR vyplývá, že i za podmínek, že zaměstnavatel při výpovědi zaměstnance vychází z lékařského posudku, který je stížen vadami jako je právě neurčitost či neobsahuje veškeré zákonnými i podzákonnými normami požadované náležitosti[7], může se jednat o **výpověď platnou**.

Stejně tak půjde právě o **platnou výpověď** za situace, zde již shora uvedené tedy, že lékařský posudek obsahuje veškeré náležitosti a v řízení o neplatnosti výpovědi nevzniknou žádné pochybnosti o jeho správnosti.

Naopak o **neplatnou výpověď** se bude jednat za situace, kdy lékařský posudek nebude obsahovat veškeré náležitosti, nebo bude nejasný či neurčitý, a k tomu bude dalším dokazováním (znaleckým posudkem) zjištěno, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu **nepozbyl** dlouhodobě zdravotní způsobilost.[8]

Mgr. Adéla Hubinková,
advokátní koncipient

[JUDr. David Pytela, MBA, LL.M. advokátní kancelář](#)

Litovelská 1349/2b
779 00 Olomouc

Tel.: +420 607 600 442
e-mail: pytela@akpytela.cz

[1] Blíže viz také ust. § 54 zákona č. [373/2011](#) Sb., o specifických zdravotních službách, v platném znění

[2] Ust. § 42 zákona č. [373/2011](#) Sb., o specifických zdravotních službách, v platném znění

[3] Bod 9 přílohy k vyhláše vyhláše č. [98/2012](#) Sb., o zdravotnické dokumentaci, v platném znění zní: „Lékařský posudek obsahuje vždy:

a) identifikační údaje

1. posuzované osoby v rozsahu jméno, popřípadě jména, příjmení, datum narození, adresa místa trvalého pobytu posuzované osoby, popřípadě místo pobytu na území České republiky, jde-li o cizince,

2. poskytovatele, jehož jménem posuzující lékař lékařský posudek vydal, a to identifikační číslo osoby, bylo-li přiděleno, adresa sídla nebo místa podnikání, razítko poskytovatele,

3. lékaře, který posudek jménem poskytovatele vydal, a to jméno, popřípadě jména, příjmení a podpis lékaře,

4. pořadové číslo nebo jiné evidenční označení posudku,

b) účel vydání posudku,

c) posudkový závěr,

d) poučení o možnosti podat návrh na přezkoumání,

e) datum vydání posudku,

f) datum ukončení platnosti posudku, pokud je třeba na základě zjištěného zdravotního stavu nebo zdravotní způsobilosti omezit jeho platnost, nebo pokud tak stanoví jiný právní předpis.“

[4] Ust. § 46 odst. 1 zákona č. [373/2011](#) Sb., o specifických zdravotních službách, v platném znění

[5] Blíže viz. § 46 odst. 2 zákona č. [373/2011](#) Sb., o specifických zdravotních službách, v platném

znění

[6] Zákon č. 262/2006 Sb, zákoník práce, v platném znění

[7] K tomu také blíže viz. důvodová zpráva k zákonu č. [373/2011](#) Sb. o specifických zdravotních službách

[8] Blíže viz. odůvodnění usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2398/2015

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

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](#)