8. 6. 2021

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

(Ne)závaznost lékařského posudku v pracovněprávních vztazích

V situacích, kdy je potřeba posoudit zdravotní stav zaměstnance z důvodu, zda je stále zdravotně způsobilý k výkonu práce, je zaměstnanec obvykle poslán k poskytovateli pracovnělékařských služeb, který posoudí zaměstnancův zdravotní stav a vydá o něm lékařský posudek. Lékařský posudek je vydáván podle § 41 a násl. zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (dále jen „ZSZS“). Nicméně ačkoliv je v ZSZS popsán proces vydávání a nabytí účinnosti lékařského posudku, tak na otázku jeho závaznosti, ať už vůči zaměstnanci, zaměstnavateli či jednotlivým soudům, nám musela odpovědět až judikatura.

Důležitost lékařského posudku v pracovněprávním vztahu

Lékařský posudek je v pracovněprávním vztahu podstatný pro ukončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele s odkazem na tzv. zdravotní výpovědní důvody dle § 52 odst. d) a e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „**ZP**“). Jedná se o situace, kdy zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání nebo když zaměstnanec pozbude vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě zdravotní způsobilost. Zaměstnavatel má současně s ohledem na § 55 odst. 1 písm. c) ZSZS *„při zařazování zaměstnanců k práci postupovat podle závěrů lékařských posudků o jejich zdravotní způsobilosti“*.

Lékařský posudek by tak měl být podkladem pro výpověď ze zdravotních důvodů. Znamená to tedy, že lékařský posudek je schopen stanovit zaměstnavateli (a potažmo i zaměstnanci) určité povinnosti a zaměstnavatel je povinen se jím řídit? A co když zaměstnanec podá proti takové výpovědi žalobu na neplatnost rozvázání pracovního poměru dle § 72 ZP? Mohou soudy takovýto lékařský posudek vůbec přezkoumat, anebo jsou jím vázány ve smyslu § 135 odst. 2 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád?

Současně je nutné se zabývat i správněprávní rovinou, kdy v případě, že zaměstnanec nesouhlasí s vydaným lékařským posudkem, může požádat příslušný správní orgán o jeho přezkoumání. Takovéto přezkoumání je konečné a ani v rámci probíhajícího sporu (o platnost výpovědi) nelze rozhodnutí správního orgánu dále přezkoumávat.

Vývoj povahy lékařského posudku v posledních letech

- **Podle zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu**

Na lékařský posudek vydaný dle staré právní úpravy soudy nepohlížely jako na správní rozhodnutí ve smyslu § 65 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, jelikož lékařský posudek jako takový přímo nezasahuje do práv a povinností účastníků sporu, a tedy ho nebylo možné následně ani ve správním soudnictví přezkoumávat[1].

Lékařský posudek byl považován spíše za předpoklad stanovený ZP, který je nutné splnit pro to, aby mohla být výpověď ze zdravotních důvodů zaměstnanci platně udělena. Podle soudů pak až samotná výpověď zasahovala do jednotlivých práv a povinností, a to jak zaměstnance, tak i zaměstnavatele, a

bylo ji možné podrobit přezkumu.

Ústavní soud šel dokonce v charakteristice lékařského posudku ještě dále a ve svém nálezu ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08 stanovil, že lékařský posudek je pouze *„souhrnem medicínských či biofyzikálních zjištění, k nimž dospěje posuzující lékař použitím exaktních přírodovědných metod. Tato činnost nemá nic společného s výkladem obecné právní normy a její následnou aplikací na zjištěný faktický stav*“. Lékařský posudek tedy sám od sebe neukládal žádnou povinnost zaměstnavateli ani zaměstnanci a povinnosti přímo pro zaměstnavatele vyplývaly až ze zákona (např. dále nezaměstnávat zdravotně nezpůsobilého zaměstnance).

O zdravotním stavu zaměstnance tak lékař podle tohoto přístupu nijak nerozhodoval, ale fakticky stav zjišťoval a zaznamenával, a tak i s ohledem na skutečnost, že zdravotní stav může být proměnný (takřka okamžitě), bylo možné lékařské posudky přezkoumávat i přímo v rámci pracovněprávního sporu, a tedy nebyly považovány pro probíhající spor za závazné rozhodnutí, kterým je soud povinen se řídit.

- **Podle ZSZS do 31. 10. 2017**

Po přijetí ZSZS se začaly objevovat názory, že nově by již měl být možný přezkum lékařského posudku v rámci správního soudnictví, a to s ohledem na tehdejší znění § 47 odst. 4 ZSZS, dle kterého *„Pro přezkoumání posudku příslušným správním orgánem se použije, pokud tento zákon nestanoví jinak, část čtvrtá správního řádu obdobně.*“ Soudní judikatura i odborná literatura však tyto názory konstantně odmítaly.

Dokonce i v důvodové zprávě k ZSZS bylo přímo stanoveno, že lékařský posudek je pouhým dobrozdáním o zdravotním stavu a že se tedy nejedná o úkon, který by přímo zakládal práva a povinnosti posuzované osobě. Současně část čtvrtá zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu odkazuje na tzv. vyjádření, osvědčení a sdělení, proti kterým se s ohledem na znění správního řádu nelze odvolat. Ačkoliv tak oproti dřívější právní úpravě nebylo výslovně stanoveno, že se proti rozhodnutí vydanému přezkumným správním orgánem nelze odvolat, bylo možné tento závěr dovodit z výše uvedeného § 47 odst. 4 ZSZS, jelikož obecně proti vyjádření, osvědčení a sdělení nelze podat odvolání podle správního řádu.

Soudní judikatura šla v této věci opět ještě dále a stanovila, že lékařský posudek nedeklaruje autoritativně, že by posuzovaný zaměstnanec opravdu vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě pracovní způsobilost a tedy, že dokonce ani lékařský posudek není potřeba k tomu, aby zaměstnavatel mohl dát zaměstnanci výpověď ze zdravotních důvodů. Soud v takovém případě výpověď shledá platnou i za situace, kdy zaměstnavatel dokazováním (znaleckým posudkem) v rámci řízení prokáže, že zaměstnanec skutečně svou zdravotní způsobilost pozbyl. Na druhou stranu ale soud z lékařského posudku může vycházet, a tedy může být pro něho závazný v situaci, kdy lékařský posudek má všechny náležitosti a žádný z účastníků nerozporuje jeho správnost.[2]

- **Podle ZSZS od 1. 11. 2017**

V listopadu 2017 byla přijata novela ZSZS, která zásadně změnila § 47 odst. 4 ZSZS, a to tak že nově *„Proti rozhodnutí správního orgánu vydanému podle odstavce 2* [jedná se o rozhodnutí správního orgánu o návrhu na přezkoumání lékařského posudku, pozn. aut.] *se nelze odvolat. Pokud tento zákon nestanoví jinak, vztahují se na postupy podle odstavce 2 ustanovení správního řádu.*“

Ze ZSZS byl vyškrtnut odkaz „na část čtvrtou správního řádu“, a dokonce zde byla nově stanovena forma výstupu příslušného správního orgánu jako „rozhodnutí“. Na lékařské posudky tak lze nyní použít celý správní řád, a ačkoliv se stále nejedná o rozhodnutí, které přímo zasahuje do práv a

povinností zaměstnance nebo zaměstnavatele, je lékařskému posudku propůjčena forma správního aktu (rozhodnutí).

Přestože byla výše uvedenou novelou lékařskému posudku „propůjčena“ forma rozhodnutí, stále se objevují názory, že se jedná o pouhé nezávazné dobrozdání. Nejnovější judikatura pak opět stanovuje, že lékařský posudek sám o sobě nijak nezasahuje do práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele a jeho změny a zpochybnění se lze domoct i v rámci pracovněprávního sporu[3]. Tedy lékařský posudek není závazným správním rozhodnutím ani pro soudy.

Závěr

Ať už budeme lékařský posudek nazývat jakkoliv, tak je pro výpověď ze zdravotních důvodů podstatným předpokladem a každý zaměstnavatel by měl trvat na jeho řádném vyhotovení. Závaznost lékařského posudku pro zaměstnavatele lze každopádně dovodit nepřímo ze zákona, kdy zaměstnavatel je povinen z hlediska bezpečnosti práce přiřazovat zaměstnancům pouze tu práci, kterou jsou ze zdravotního hlediska schopni vykonávat. Soudní praxe však v současnosti směřuje k tomu, že v případě sporu o neplatnost výpovědi ze zdravotních důvodů bude docházet k soudnímu přezkoumání lékařského posudku, a tedy ve vztahu k soudům lze lékařský posudek opravdu považovat jen za pouhé „dobrozdání“.

Mgr. Ing. Tomáš Jelínek,
advokát

Mgr. Martina Vodičková,
advokátní koncipientka

EVERSHEDS SUTHERLAND

Eversheds Sutherland, advokátní kancelář, s.r.o.

Oasis Florenc
Pobřežní 394/12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500
Fax: +420 255 706 550
e-mail: praha@eversheds-sutherland.cz

[1] Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 9. 2007, sp. zn. 4 Ads 81/2005

[2] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015

[3] Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 3. 2019, sp. zn. 5 As 142/2018

© 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