

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

Obsahové náležitosti pracovnělékařských posudků

Vydávání lékařských posudků patří mezi nejdůležitější součásti pracovnělékařských služeb. Lékařské posudky mají nezastupitelnou roli v případě posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců k práci a jejich zdravotního stavu. Zároveň slouží jako podklad pro určitá právní jednání dle zákoníku práce. Ačkoliv je vyhotovení lékařského posudku, který obsahuje všechny nutné náležitosti, nezbytným předpokladem jeho právní bezvadnosti, lze se v praxi stále setkat s posudky, které tyto náležitosti neobsahují, což má ve výsledku negativní konsekvence jak pro zaměstnavatele, tak pro jejich zaměstnance. Cílem tohoto článku je tedy popsat náležitosti, které musí pracovnělékařské posudky ze zákona obsahovat, aby mohly být považovány za právně bezvadné.

Právní úpravu náležitostí lékařských posudků lze nalézt v několika právních předpisech. Zákon o specifických zdravotních službách (dále jen „ZSZS“) stanoví, že lékařský posudek musí mít náležitosti, které stanovuje právní předpis upravující zdravotnickou dokumentaci a dle účelu jeho vydání také náležitosti, které jsou stanoveny prováděcím právním předpisem dle § 52, § 60 a § 65, případně jinými právními předpisy. [1]

Zdravotnickou dokumentaci upravuje vyhláška č. [98/2012](#) Sb., o zdravotnické dokumentaci, která ve své příloze č. 1 stanoví, že „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, který lékařský posudek vydal, a to jméno, popřípadě jména, příjmení poskytovatele v případě fyzické osoby, obchodní firma nebo název poskytovatele v případě právnické osoby, adresa místa poskytování zdravotních služeb, identifikační číslo osoby, bylo-li přiděleno,*
3. *posuzujícího lékaře, 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 a o možnosti vzdání se práva 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.“ [2]

Jak je uvedeno výše, ZSZS dále odkazuje na prováděcí právní předpis, kterým je v případě ZSZS vyhláška č. [79/2013](#) Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče (dále

jen „vyhláška o PLS“). Vyhláška o PLS by ovšem na základě pravidla *lex specialis derogat legi generali* měla jakožto zvláštní právní předpis před vyhláškou o zdravotnické dokumentaci přednost.

V ustanovení § 17 stanoví, že *„lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci vedle náležitostí podle právního předpisu upravujícího náležitosti a obsah zdravotnické dokumentace obsahuje:*

a) identifikační údaje zaměstnavatele, a to

- 1. obchodní firmu nebo název a adresu sídla zaměstnavatele nebo organizační složky zahraniční osoby na území České republiky, identifikační číslo osoby, bylo-li přiděleno, je-li zaměstnavatelem právnická osoba*
- 2. adresu sídla, jméno, popřípadě jména, příjmení, datum narození, adresu místa trvalého pobytu, popřípadě místo pobytu na území České republiky, jde-li o cizince, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba*
- 3. název, sídlo a identifikační číslo organizační složky státu nebo kraje nebo obce, je-li zaměstnavatelem stát, kraj nebo obec,*

b) údaje o pracovním zařazení posuzované osoby, dále údaje o druhu práce, režimu práce, o rizikových faktorech ve vztahu ke konkrétní práci, míře rizikových faktorů pracovních podmínek vyjádřené kategorií práce podle jednotlivých rozhodujících rizikových faktorů pracovních podmínek,

c) posudkový závěr a

d) termín provedení mimořádné prohlídky, je-li takový postup důvodný.“

Nejvyšší soud již v roce 2014 v jednom ze svých rozsudků konstatoval, že *„soudy, správní úřady a jiné orgány vycházejí z lékařského posudku, vydaného zařízením závodní preventivní péče, a z rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, jen tehdy, mají-li všechny stanovené náležitosti a nevzniknou-li 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 řízení otázku, zda zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení nemocí z povolání, vyřešit (postavit najisto) dokazováním, zejména prostřednictvím odborných vyjádření orgánů veřejné moci, popřípadě znaleckých posudků (§ 127 odst. 1 o. s. ř.).“* [3]

Je třeba podotknout, že nelze všechny požadované obsahové náležitosti lékařského posudku postavit na stejnou úroveň z hlediska jejich významu a případných negativních důsledků, které jejich opomenutí může způsobit. Jak uvádí B. Šubrt, zatímco například pouhá chyba v identifikačních údajích zaměstnance, která nemá vliv na jeho ztotožnění, pravděpodobně nebude mít žádný vliv na použitelnost posudku, vadné uvedení druhu práce již může mít negativní důsledky v podobě nepoužitelnosti takového posudku. [4]

Co se týče samotného závěru lékařského posudku, ZSZS stanovuje poskytovatelům pracovnělékařských služeb povinnost, aby ze závěru posudku bylo zřejmé, že posuzovaná osoba je zdravotně způsobilá, zdravotně nezpůsobilá, zdravotně způsobilá s podmínkou nebo že dlouhodobě pozbyla zdravotní způsobilost k výkonu práce. Lékařský posudek může dále obsahovat závěr o zdravotním stavu, respektive, zda zdravotní stav posuzované osoby splňuje předpoklady nebo požadavky, vůči kterým byla posuzována. [5]

Pokud se jedná o lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci, lze závěr, že je posuzovaná

osoba zdravotně nezpůsobilá k práci uvést pouze v případě vstupní prohlídky. Jinak se uvede závěr, že osoba pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost vykonávat dosavadní práci. ZSZS dlouhodobým pozbytím zdravotní způsobilosti rozumí již stabilizovaný zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti, které jsou významné pro schopnost zaměstnance vykonávat jeho dosavadní práci, a to za předpokladu, že tento stav trvá déle než 180 dnů nebo to lze předpokládat, a výkon práce by mohl vážně ohrozit zdraví zaměstnance. [6]

Závěrem lze konstatovat, že problematika lékařských posudků je stále aktuální a ze zkušeností z praxe vyplývá, že někteří poskytovatelé pracovnělékařských služeb v nich stále chybují, což má v některých případech za důsledek i následnou nepoužitelnost lékařského posudku. Ačkoliv odpovědnost za řádné vyhotovení lékařského posudku obsahujícího všechny zákonem požadované náležitosti leží primárně na poskytovateli pracovnělékařských služeb, bylo by vhodné, aby této problematice věnovali zvýšenou pozornost i zaměstnanci, tedy posuzované osoby a jejich zaměstnavatelé. Jsou to totiž právě oni, kdo pak musí řešit případné komplikace související s vadným lékařským posudkem.

Filip Jakl,
právní asistent

LANGMEIER & CO
advokátní a insolvenční kancelář

[Langmeier & Co., advokátní kancelář s.r.o.](#)

Na Bělidle 997/15
150 00 Praha 5

Tel.: +420 222 200 250
Email: info@langmeier.cz



DOPORUČOVANÁ KANCELÁŘ

[1] § 43 odst. 3 zákona č. [373/2011](#) Sb., o specifických zdravotních službách

[2] Příloha č. 1 bod 5 vyhlášky č. [98/2012](#) Sb., o zdravotnické dokumentaci

[3] Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 983/2013 ze dne 31. 1. 2014

[4] ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-5542-335

[5] § 43 odst. 3 zákona č. [373/2011](#) Sb., o specifických zdravotních službách

[6] § 43 odst. 4 zákona č. [373/2011](#) Sb., o specifických zdravotních službách

Další články:

- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)