

13. 2. 2014

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

Příčina zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance nezbytnou náležitostí lékařského posudku

Jedním z důvodů, pro které zákon[1] dovoluje zaměstnavateli rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí, je dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu jeho práce - a to na základě lékařského posudku, který splňuje náležitosti upravené vyhláškou o zdravotnické dokumentaci[2] a o pracovnělékařských službách[3] vycházející ze zákona o specifických zdravotních službách[4]. Jak však ukázal rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 224/2013 ze dne 16. 12. 2013, dodržení těchto náležitostí ještě nezaručuje, že lékařský posudek bude způsobilým podkladem pro výpověď.



Shrnutí situace

Lékař zařízení závodní preventivní péče (dnes známého jako poskytovatel pracovnělékařských služeb) vydal dne 24. 8. 2010 lékařský posudek, podle kterého zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu své práce. Tento posudek následně dne 7. 9. 2010 doplnil o odborné stanovisko, podle kterého bylo důvodem ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance obecné onemocnění.

Zaměstnavatel na základě lékařského posudku doručil zaměstnanci výpověď ze dne 23. 6. 2011 podle § 52 písm. e) zákoníku práce. Zaměstnanec však tuto výpověď napadl žalobou s tím, že v lékařském posudku nebyl důvod ztráty jeho zdravotní způsobilosti k práci a že tuto vadu nemohlo dodatečné odborné stanovisko lékaře zhojit. V této souvislosti žalobce uvedl, že pravým důvodem ztráty jeho zdravotní způsobilosti k práci byla nemoc z povolání, která u něj byla zjištěna k 1. 12. 2010.

Soud prvního stupně a odvolací soud

Soud prvního stupně žalobu zamítl, i když shledal, že dodatečné odborné stanovisko nemá žádný význam, neboť již jednou vydaný lékařský posudek není možné doplňovat či měnit. Samotný lékařský posudek však soud posoudil jako platný, protože obsahoval všechny náležitosti stanovené právními předpisy[5], když z nich nevyplývala povinnost uvádět v lékařském posudku důvod dlouhodobé nezpůsobilosti k výkonu práce.

Odvolací soud však rozhodnutí soudu prvního stupně změnil a žalobě zaměstnance vyhověl. Dospěl totiž k závěru, že lékařský posudek musí obsahovat výslovně (nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti) příčinu, pro kterou zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce. Tento požadavek podle odvolacího soudu vyplývá z existence dvou výpovědních důvodů spočívajících ve zdravotních důvodech na straně zaměstnance - z lékařského posudku tak musí být jednoznačně patrné, zda je výpovědním důvodem pracovní úraz/nemoc z povolání nebo ohrožení touto nemocí[6] nebo jiná příčina[7].

Dovolání zaměstnavatele

Zaměstnavatel se závěry odvolacího soudu nesouhlasil a podal dovolání k Nejvyššímu soudu, ve kterém argumentoval, že předpokladem pro uplatnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. e) zákoníku práce je konstatování dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance pro výkon práce, aniž by zákon požadoval uvedení konkrétní příčiny. Proto se zaměstnavatel dle jeho názoru může spravedlivě domnívat, že zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost k práci kvůli obecnému onemocnění, pokud není v lékařském posudku výslovně uveden jiný důvod.

Nejvyšší soud

Nejvyšší soud se však přiklonil k názoru odvolacího soudu, když uvedl, že z § 50 odst. 4 zákoníku práce vyplývá, že výpovědní důvod musí být vymezen tak, aby jej nebylo možné zaměnit za jiný. V lékařském posudku (rozhodnutí příslušného správního orgánu) proto musí být výslovně uvedeno (nebo z něj alespoň bez pochybností vyplývat), co bylo příčinou pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci.

V opačném případě zaměstnavatel nemůže podle Nejvyššího soudu dostatečně rozlišit, zda je důvodem rozvázání pracovního poměru pracovní úraz, nemoc z povolání, popř. ohrožení takovou nemocí, nebo jiný zdravotní důvod – a nemůže tak dát zaměstnanci platnou výpověď.

Skutečnost, že právní úprava^[8] nepočítá s rozlišováním důvodů ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance je podle Nejvyššího soudu v rozporu se zákonem. Tento nedostatek právní úpravy totiž otevřel cestu k automatickému uplatnění výpovědi z důvodu obecného onemocnění bez nároku na odstupné, i když není z lékařského posudku jednoznačný důvod ztráty zdravotní způsobilosti – to je však v neprospěch zaměstnanců, protože v případě ztráty způsobilosti v důsledku pracovního úrazu/nemoci z povoláním (ohrožením) by měl zaměstnanec nárok na odstupné ve výši 12násobku průměrného měsíčního výdělku.

Soud se dále také vyjádřil k povaze lékařského posudku, který zaměstnavatel označil jen za dobrozdání, které nemůže být neplatné. V tomto směru Nejvyšší soud jednoznačně konstatoval, že lékařský posudek bez ohledu na jeho povahu a účinky může být způsobilým podkladem pro výpověď jen tehdy, pokud z něj bez pochybností vyplývají všechny okolnosti pro uplatnění výpovědi podle § 52 písm. d) nebo § 52 písm. e) zákoníku práce.

Vzhledem k tomu, že v posuzovaném případě nebyla příčina vzniku zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance v lékařském posudku výslovně vyjádřena, ani z něj nebyla zřejmá, posoudil Nejvyšší soud výpověď jako neplatnou. Dovolání zaměstnavatele proto zamítl.

Závěr

Nejvyšší soud tak svým rozhodnutím de facto rozšířil náležitosti, které by měly být uvedeny v lékařském posudku, o důvod dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance. Autoři sdílí názor soudu, že by to měl být přímo poskytovatel pracovnělékařských služeb (příp. příslušný správní orgán), kdo jednoznačně a bez jakýchkoliv pochybností určí v lékařském posudku, z jakého důvodu pozbyl svou zdravotní způsobilost k vykonávané práci.

Na druhou stranu autoři nepovažují za šťastné, že se již tak komplikovaná úprava lékařských posudků (upravená v několika předpisech) dále tříští a tím se stává pro lékaře čím dál tím méně přehlednou, jak můžeme vidět v praxi. Z tohoto důvodu by tak bylo žádoucí, aby se povinnost uvádět důvod dlouhodobé ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance v lékařském posudku vtělila přímo do právních předpisů upravujících obsah lékařského posudku.

V tento okamžik pak v návaznosti na předmětné rozhodnutí Nejvyššího soudu velmi doporučujeme zaměstnavatelům, aby seznámili své poskytovatele pracovnělékařských služeb, že je nově třeba pamatovat na to, aby v lékařských posudcích v případě dlouhodobé ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance výslovně uvedli, zda je důvodem pracovní úraz, nemoc z povolání/ohrožení touto nemocí nebo obecné onemocnění (jiný důvod).

Pokud lékaři používají ustálený tiskopis na lékařský posudek, doporučujeme jej při této příležitosti zrevidovat - ačkoli je totiž povinností lékařů, aby vydávali posudky řádně vyplněné, v praxi se řada z nich bohužel v příslušné právní úpravě neorientuje a výsledkem jsou neplatné posudky, které pak zpravidla vedou k prohře v soudních sporech o neplatnost výpovědi z pracovního poměru a k nemalým nákladům zaměstnavatele.



Mgr. David Borovec,
advokátní koncipient



Mgr. Tomáš Neuvirt,
advokátní koncipient

[Randl Partners](#)

advokátní kancelář, člen ius laboris

City Tower
Hvězdova 1716/2b
140 78 Praha 4

Tel.: +420 222 755 311
Fax: +420 239 017 574
e-mail: office@randls.com



[1] Zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

[2] Vyhláška ministerstva zdravotnictví č. [98/2012](#) Sb., o zdravotnické dokumentaci, ve znění

pozdějších předpisů

[3] Vyhláška ministerstva zdravotnictví č. [79/2013](#) Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče, ve znění pozdějších předpisů

[4] Zákon č. [373/2011](#) Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

[5] Srov. přílohu č. 1 k vyhlášce č. [385/2006](#) Sb., o zdravotnické dokumentaci, ve znění pozdějších předpisů (upravující tehdy náležitosti lékařského posudku)

[6] § 52 písm. d) zákoníku práce

[7] § 52 písm. e) zákoníku práce

[8] Toto se týká nejen právní úpravy účinné k datu výpovědi (podle vyhlášky č. [385/2006](#) Sb.), ale i současné úprava (podle vyhlášky č. 98/2012 a 79/2013 Sb.)

© EPRAVO.CZ - Sbírka 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](#)