

5. 8. 2010

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

# Problematické právní postavení zaměstnavatele při výpovědi dané zaměstnanci ze zdravotních důvodů

Jedním z kvalifikovaných důvodů pro výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je dle ustanovení § 52 písm. e) zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, skutečnost, že „zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci“.



Obdobné ustanovení obsahoval i zákoník práce, ve znění platném a účinném do 31. 12. 2006 (zákon č. [65/1965](#) Sb.). **Do nedávné doby** bylo standardně toto ustanovení v praxi civilních soudů vykládáno tak, že v tomto případě je **základem pro postup zaměstnavatele vydání lékařského posudku** příslušným lékařem závodní preventivní péče nebo rozhodnutí správního úřadu, který tento posudek přezkoumává, přičemž závěry lékařského posudku musí být jednoznačné, nemohou být dodatečně měněny, doplňovány nebo upřesňovány, lékařský posudek musí existovat v době dání výpovědi a pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci musí být dlouhodobé, a nikoli jen přechodné.

Nebylo sporu o tom, že povolán k vydání lékařského posudku je především lékař zajišťující pro zaměstnance závodní preventivní péči; teprve nepůsobí-li u zaměstnavatele lékař závodní preventivní péče, přichází v úvahu lékař zvolený zaměstnancem ve smyslu ustanovení § 9 odst. 2 věty první zákona č. [20/1966](#) Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů. **Jestliže byl lékařský posudek vydán v souladu s právními předpisy, nepodléhalo toto správní rozhodnutí v řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru** podle ustanovení § 64 zákoníku práce (zákon č. [65/1965](#) Sb., v platném znění) **z hlediska svého obsahu přezkoumání soudem a soud z takového rozhodnutí vycházel** (viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR č.j. 21 Cdo 1936/2004 ze dne 8. března 2005). S poukazem na ustanovení § 70 písm. d), zákona č. [150/2002](#) Sb., soudního řádu správního, ve znění pozdějších předpisů, pak bylo dovozováno, že lékařský posudek má povahu správního rozhodnutí, které však samo o sobě neznamená právní překážku výkonu povolání, zaměstnání nebo podnikatelské, popřípadě jiné hospodářské činnosti, proto je vyloučen ze soudního přezkumu ve správním soudnictví.

V roce 2006 dospěl Nejvyšší správní soud, v rozporu se svým dřívějším rozhodnutím, k závěru zcela opačnému a důvod k vyloučení přezkumu lékařského posudku neshledal, neboť dle jeho názoru takový lékařský posudek překážku ve výkonu povolání zakládá (viz rozhodnutí NSS sp.zn. 2 As 5/2006). Věci se následně na základě ústavní stížnosti podané jedním z účastníků řízení zabýval Ústavní soud a dospěl k závěrům, které lze shrnout následovně:

- lékař závodní preventivní péče nevystupuje při vydání lékařského posudku jako osoba, které bylo svěřeno rozhodování o právech a povinnostech v oblasti veřejné správy, ale **jde o odborné stanovisko lékaře, který poskytuje součinnost zaměstnavateli**, o dobrozdání lékaře vůči zaměstnavateli;
- závěry lékařského posudku jako takové nemají do právní sféry zaměstnance žádný dopad, což je zřejmé i z toho, že nehodlá-li zaměstnavatel (byť v rozporu s právními předpisy) stanovisko lékaře ke zdravotnímu stavu respektovat, v obsahu pracovněprávního vztahu se závěry lékařského posudku vůbec neprojeví; **lékařský posudek neznamená sám o sobě překážku výkonu povolání, resp. zaměstnání, není proto přezkoumatelný v soudním řízení správním;**
- ve sporném řízení o neplatnost výpovědi je třeba s lékařským posudkem nakládat jako s kterýmkoli jiným skutkovým podkladem; není nadán presumcí správnosti, a soud proto nemůže z jeho obsahu vycházet ve smyslu § 135 odst. 2 občanského soudního řádu; **soudy by se v občanském soudním řízení neměly vyhýbat přezkoumání správnosti obsahu lékařského posudku.**

**Uvedené závěry Ústavního soudu je stěží možné považovat za konformní s platnou právní úpravou.** Konkrétně z ustanovení § 77a zákona o péči o zdraví lidu, který hovoří v souvislosti s přezkumným řízením o „odvolání proti lékařskému posudku, o rozhodnutí správního úřadu a použití pravidel správního řádu“ nelze považovat za nezávazné odborné stanovisko lékaře. Lékařským posudkem může být vždy dotčena veřejnoprávní sféra; tím, že zaměstnavatel nepřipustí výkon práce zaměstnance zdravotně nezpůsobilého, chrání tím i jakékoli třetí osoby, které s ním přijdou do styku, či samotného zaměstnance před zhoršením zdravotního stavu, které by si vyžádalo zvýšené výdaje z prostředků veřejného zdravotního pojištění. Důvodem zařazení speciálního nezakumného řízení do tohoto zákona byla právě skutečnost, aby pacient, případně i osoby, pro které vyplývají v souvislosti s vydáním lékařského posudku povinnosti (též zaměstnavatelé), se mohly domoci svých práv v časově a formálně méně náročném správním řízení bez nutnosti iniciovat zahájení civilního soudního řízení. Pokud jde o zaměstnavatele, nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával práce neodpovídající jeho zdravotní způsobilosti (§ 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce) a za případné porušení této povinnosti nese odpovědnost. Nicméně dle formalistického výkladu Ústavního soudu neznamená lékařský posudek „sám o sobě“ (viz § 70 písm. d) soudního řádu správního) překážku výkonu povolání (zaměstnání), je na zaměstnavateli, zda bude jednat v souladu se zákonem a zda případně bude na lékařský posudek reagovat dáním výpovědi zaměstnanci dle § 52 písm. e) zákoníku práce. Ústavní soud opírá své závěry o možnost protiprávního chování zaměstnavatele a odůvodňuje tak kompetenční vyluku ze soudního řádu správního. Dle argumentace Ústavního soudu tak dojdeme k absurdnímu závěru, že zaměstnavatel si sice musí lékařský posudek pro podání výpovědi ze zdravotních důvodů opatřit, ale nemusí jej respektovat, může se rozhodnout výpověď zaměstnanci nedat a nést právní odpovědnost za takový postup např. vůči orgánům inspekce práce.

Pokud za dané situace zaměstnavatel obdrží posudek lékaře závodní preventivní péče se závěrem „dlouhodobě neschopen vykonávat dosavadní práci“, nepřipustí další výkon této práce, převede zaměstnance na jinou práci a dá zaměstnanci na základě lékařského posudku, případně i přezkoumanému v řízení dle § 77a zákona o péči o zdraví lidu, výpověď dle § 52 písm. e) zákoníku práce, není co do obsahu chráněn presumcí odborné správnosti lékařského posudku. V následném pracovněprávním sporu o neplatnost výpovědi pak může zaměstnavatel nést následky odlišného

odborného závěru soudního znalce a z toho vyplývajícího rozsudku soudu, že výpověď zaměstnavatele je neplatná. S ohledem na skutečnost, že při vydání lékařského posudku nejde veřejnoprávní rozhodnutí ani o postup orgánu veřejné správy, nemůže se zaměstnavatel domáhat na lékaři závodní preventivní péče ani náhrady škody dle zákona č. [82/1998](#) Sb., o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem a o změně zákona ČNR č. [358/1992](#) Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád), v platném znění.

Změnou judikatury tak došlo k ovlivnění aplikační praxe, aniž by změna měla oporu v platných právních předpisech. Lze si jen přát, aby takových změn bylo co nejméně a judikatura se nesnažila interpretací soudů měnit zákonodárcem sledovaný cíl příslušné zákonné úpravy ani nahrazovat zákonodárnou činnost.



**JUDr. Roman Buzek,**  
advokát



**JUDr. Petr Novotný,**  
advokát

[MT Legal s.r.o., advokátní kancelář](#)

Karoliny Světlé 25  
110 00 Praha 1

Tel.: + 420 222 866 555  
Fax: + 420 222 866 546  
e-mail: [info@mt-legal.com](mailto:info@mt-legal.com)

Jakubská 121/1  
602 00 Brno 2

Tel.: + 420 542 210 351  
Fax: + 420 542 212 518

e-mail: [info@mt-legal.com](mailto:info@mt-legal.com)

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)