

# Česká úprava lékařského posudku o nezpůsobilosti k práci ve světle nové judikatury

 30.06.2022

## CZECH LEGAL REGULATION OF MEDICAL ASSESSMENT ON INCAPACITY TO WORK IN THE LIGHT OF NEW CASE LAW

Lenka Scheu<sup>1</sup>, Martin Štefko<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., [lenka.scheu@ilaw.cas.cz](mailto:lenka.scheu@ilaw.cas.cz)

<sup>2</sup>Právnická fakulta Univerzity Karlovy, [stefkom@prf.cuni.cz](mailto:stefkom@prf.cuni.cz)

zdravotní způsobilost

pracovní právo

lékařské posudky

### Abstrakt

Ač je úprava posuzování způsobilosti k výkonu práce z legislativně-technického hlediska považována Ministerstvem zdravotnictví za zdařilou, v praxi působí velké problémy právě v oblasti posudkové péče, což dokládají zkušenosti a v menším rozsahu též judikatura. S odkazem na praxi lze konstatovat, že se vůbec neujala představa poskytovatele pracovnělékařských služeb jako odborné pomoci zaměstnavateli při zajištění ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Zaměstnavatelé se oprávněně ptají, proč mají platit za lékařský posudek, který jim nedává žádnou právní jistotu. Zaměstnavatelé naopak chtějí platit za služby, které jim dávají solidní podklad pro další postup vůči zaměstnanci. Z analyzovaných předpisů je patrné, že problematika posuzování zdravotního stavu a lékařských posudků zůstává v některých aspektech dosud mezerovitá, a to jak z hlediska povahy lékařského posudku, tak z hlediska akceptace nedostatku pracovních kapacit poskytovatelů pracovnělékařských služeb. Recentní judikatura došla k závěru, že lékařský posudek poskytovatele pracovnělékařských služeb je dobrozdáním.

**Klíčová slova:** zdravotní způsobilost, lékařský posudek, pracovní právo

### Abstract

This paper deals with medical examination of employee's ability to work. Although from a legislative-technical point of view, this regulation is considered to be successful, in practice it causes major problems in the area of assessment care, which is evidenced in particular by case law. Referencing to practice, we can state that the idea of the occupational health services provider as professional assistant of the employer in providing for the protection of employees' occupational health has not taken hold at all. Employers justifiably ask why they should pay for a medical report giving them no legal certainty.

**Keywords:** ability to work, medical certificate, labour law

## 1. Úvod

Soudní judikatura českých nižších soudů se opět pomalu vrací k názoru, že lékařský posudek poskytovatele pracovnělékařských služeb je správním rozhodnutím. Autor sám má tuto zkušenost s Městským soudem v Praze, dalším příkladem je Krajský soud v Ostravě. Odborná veřejnost tak nutně zažívá pocit určité de jure, kdy se opakuje situace před cca 10 roky. Cílem tohoto článku je poukázat na rozsudek Nejvyššího soudu, který se jednoznačně postavil proti této devoluci soudní praxe nižších soudů.<sup>[1]</sup> Nehledě na tento správný krok je ovšem rozkolísaná soudní praxe dalším důkazem, že právě v oblasti posuzování pracovní způsobilosti zůstává legislativa (oddíl první) hodně dlužna zaměstnavatelům a hlavně zaměstnancům (oddíl druhý). V době voleb přitom je možno po politické elitě racionálně očekávat, že přijde a prosadí řešení, které konečně nalezne sociálně spravedlivou rovnováhu mezi zajištěním ochrany zaměstnance a nutností zaměstnavatelů řešit hlavně výkon podnikatelské či jiné činnosti, a ne ztrácet energii, čas a peníze v hrách na to, jaký je skutečný zdravotní stav zaměstnance. Inspirací budiž např. rakouská úprava.

## 2. Zákoník práce

Zaměstnavatel je povinen provádět komplexní řízení rizik a dle ust. § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.<sup>[2]</sup> Je povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.

Poskytovatel pracovnělékařských služeb by měl být v souladu s mezinárodními standardy i platnou národní úpravou pravou rukou zaměstnavatele. Měl by mu nejen pomáhat radou při projektování, výstavbě a rekonstrukci pracovišť, při zavádění nových technologií, látek a postupů a při úpravách pracovních míst, při identifikaci rizik, ale též hodnotit zdravotní stav zaměstnanců nebo osob ucházejících se o zaměstnání, v určitém rozsahu je též školit a konečně vykonávat v poměrně rozsáhlém měřítku pravidelný dohled.<sup>[3]</sup> Právě poskytovatel pracovnělékařských služeb, který je seznámen s problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, by měl pomoci snížit počet nemocí z povolání, a to zejména u méně rizikových prací.<sup>[4]</sup>

Tak jak je každá práce svou povahou a podmínkami jejího výkonu specifická, tak je specifický i aktuální psychický i fyzický zdravotní stav každého člověka. Z důvodu vyhodnocení zdravotních rizik musí být zdravotní způsobilost zaměstnance posuzována individuálně vzhledem ke všem negativním vlivům působícím při výkonu práce a s ohledem na její konkrétní fyzickou a psychickou náročnost.<sup>[5]</sup>

Konkrétní vymezení pracovnělékařských služeb bylo na úrovni zákona zakotveno s účinností od l. 4. 2012 do ust. § 53 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb. Toto zákonné vymezení vychází z historicky zakotvené koncepce pracovního lékařství a je v souladu s částí II Úmluvy o závodních zdravotních službách, která vymezuje úkoly závodní zdravotní služby.

Podle Úmluvy ILO č. 161 o závodních zdravotních službách je závodní zdravotní služba širší činností než pouze provádění pracovnělékařských prohlídek zaměstnanců. Její provádění má význam především pro prevenci vzniku onemocnění a tu nelze provádět bez důkladné znalosti pracovního prostředí. Protože platná úprava správně

předpokládá, že poskytovatel pracovnělékařských služeb je podnikatel, může beze zbytku splnit poskytovatel pracovnělékařských služeb poskytující služby největším českým závodům. Někteří z těchto poskytovatelů, propojení s těmito podniky mají dokonce lepší technické zázemí než některé krajské hygienické stanice.

Na druhou stranu častějším obrázkem je jeden poskytovatel pracovnělékařských služeb, který se snaží sám nebo s pomocí zdravotní sestry zvládnout nápor práce a nemá čas ani motivaci dělat pro zaměstnavatele cokoliv jiného než posudkovou službu. I když pracovnělékařské služby zahrnují preventivní, diagnostickou a konzultační péči, klíčová je především služba posudkové péče, kdy poskytovatel pracovnělékařské péče zjišťuje, zda je zaměstnanec schopen konat dosavadní práci.

Zákoník práce neobsahuje pochopitelně úpravu posudkové péče, což platilo již za účinnosti prvního československého zákoníku práce. Platná úprava ponechává její úpravu zákonu č. 373/2011 Sb.<sup>[6]</sup> Zaměstnavatel je povinen nechat posoudit zdravotní způsobilost zaměstnance při vzniku pracovního poměru, resp. při výkonu práce na základě některé z dohod o práci konané mimo pracovní poměr, jedná-li se o rizikovou práci.

Zaměstnavatel je povinen při určování požadovaného množství požadované práce, pracovního tempa nebo normy spotřeby práce vzít v úvahu fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance, což očividně předpokládá spolupráci s poskytovatelem pracovnělékařských služeb.

Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou vhodnou práci, pokud zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci, či nesmí-li podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

Povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci dle ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je vždy spojena s podmínkou vydání lékařského posudku nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu. Pokud by znalecký posudek nebo nový lékařský posudek určil, že zaměstnanec je způsobilý k určitému druhu práce, musí zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci převést, ledaže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jinou vhodnou práci. Při tomto postupu je ovšem nutno mít na paměti, že dle judikatury Nejvyššího soudu se převedením na jinou práci vylučuje možnost skončení pracovního poměru výpovědí dle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce.<sup>[7]</sup> Na tuto úpravu navazuje zákon o specifických zdravotních službách, který stanoví, že zaměstnavatel je povinen vůči zaměstnancům postupovat podle lékařského posudku o jejich zdravotní způsobilosti.

Zákonodárce umožňuje zaměstnavateli skončit pracovní poměr, pokud zaměstnanec není schopen konat nadále práci. Zaměstnavateli může dát zaměstnanci výpověď na základě lékařského posudku, ať už pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání, ohrožení touto nemocí, dosažení expozice nebo pro dlouhodobou pracovní nezpůsobilost. Pro platnost výpovědi z pracovního poměru, podané podle § 52 písm. d) zákoníku práce, je přitom rozhodný stav v době výpovědi, tedy ke dni, v němž byla výpověď řádně doručena zaměstnanci do vlastních rukou. K případným změnám zdravotního stavu zaměstnance a dalších rozhodných okolností, k nimž by došlo dodatečně (až poté, co se výpověď řádným doručením stala perfektní), se při posuzování platnosti výpovědi nepřihlíží. Při rozvázání pracovního poměru z tohoto důvodu dále náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.<sup>[8]</sup>

V souladu s komentářovou literaturou výpověď zaměstnavatele z pracovního poměru daná zaměstnanci podle § 52 písm. d) zákoníku práce není neplatným pracovněprávním jednáním jen proto, že zaměstnavatel přistoupil k výpovědi pro nezpůsobilost zaměstnance konat dále dosavadní práci pro pracovní úraz (která byla následně potvrzena), aniž by

k tomu měl (předem) k dispozici posouzení zdravotního stavu zaměstnance lékařem. Tento postup ovšem nedoporučujeme a domníváme se, že zaměstnavatel, který se nespokojí se svým úsudkem a snaží se zjistit zdravotní stav svého zaměstnance všemi dostupnými prostředky, bude v procesně lepší situaci.<sup>[9]</sup>

Z judikatury vyplývá, že nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci, popřípadě mu může dát z tohoto důvodu výpověď z pracovního poměru.<sup>[10]</sup> V rámci dalšího postupu je ovšem nutno zohlednit mezery v platné právní úpravě, jež nastaly s reformou poskytování zdravotní péče.

Rovněž zaměstnanec může, je-li vážně ohroženo jeho zdraví a zaměstnavatel nereaguje odpovídajícím způsobem dle ust. § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, okamžitě zrušit pracovní poměr. Toto právní jednání je zaměstnanec oprávněn učinit na základě lékařského posudku stanovujícího, že zaměstnanec nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví, přičemž zaměstnavatel mu neumožní výkon jiné pro něho vhodné práce v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku.

Lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb může být vydán též za jiným účelem, než je posouzení zdravotní způsobilosti k práci. Zaměstnavatel v součinnosti se zaměstnancem může žádat o vydání lékařského posudku za účelem objektivizovaného zjištění, zda je určité onemocnění způsobeno pracovním úrazem nebo je nemocí z povolání. Tento posudkový závěr může být ovšem uveden již v lékařském posudku o zdravotní způsobilosti k práci, pokud je v době jeho vydání zjištělné, že důvodem dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti konat dosavadní práci je pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Posudkový závěr o tom, zda zdravotní stav posuzované osoby splňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byla posuzována, je pak možno využít v rámci jednání o náhradu újmy způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání.

## **2.1 Skončení pracovního poměru výpovědí ze zdravotních důvodů**

Zaměstnavatel může se zaměstnancem skončit pracovní poměr z důvodu, že dlouhodobě pozbyl dosavadní způsobilosti ke konání práce, nebo proto, že nemůže konat práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání či pro dosažení expozice. Zaměstnavatel ke svému rozhodnutí s výjimkou důvodu spočívajícího v dosažení expozice vždy potřebuje odbornou pomoc ze strany lékaře, který posoudí zdravotní stav zaměstnance. Obrovským současným aplikačním problémem je však právní názor Ústavního soudu,<sup>[11]</sup> který byl vnucen Nejvyššímu soudu, a to že zaměstnavatelem uplatněný výpovědní důvod musí odpovídat v den doručení výpovědi skutečnosti.

Spoléhat na lékařský posudek poskytovatele pracovnělékařských služeb lze přitom pouze tehdy, kdy posudek splňuje formální náležitosti a posudkový závěr zaměstnanec nezpochybní. Je-li zpochybněn posudkový závěr lékařského posudku, byť platného, musí zaměstnavatel (a nikoliv posuzovaný zaměstnanec) prokázat, že zaměstnanec byl nezpůsobilý k výkonu práce z důvodu, pro něž byla dána zaměstnanci výpověď z pracovního poměru.

Lékařský posudek, který však obvykle je podkladem pro dání výpovědi z pracovního poměru, neboť i zákoník práce vyžaduje jeho existenci pro dání výpovědi z pracovního poměru, byl po účinnosti ZSZS považován za pouhé dobrozdání, které podléhá přezkumu civilními soudy a zdravotní způsobilost zaměstnance tak může být v řízení o platnosti výpovědi z pracovního poměru posouzena jinak než v lékařském posudku.

## **3. Platná právní úprava posuzovaná pracovní způsobilosti**

Posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnance v české úpravě je obecně upraveno v zákoně č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších předpisů, pro všechny žadatele o posudek poskytovatelů zdravotních služeb, jedná se však pouze o obecný rámec posuzování, který je pro určité profese či

odvětví rozpracován zvláštní úpravou

Speciální úprava pro posuzování zdravotní způsobilosti obsahuje zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZSZS“). Při tvorbě platné úpravy zákonodárce respektoval Úmluvu MOP č. 161, o závodních zdravotních službách i další relevantní úmluvy,<sup>[12]</sup> stejně jako směrnici č. 89/391/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, v platném znění. Organizaci, obsah a rozsah pracovnělékařských služeb dále specifikuje prováděcí právní předpis, kterým je vyhláška č. 79/2013 Sb. ve znění vyhlášky č. 436/2017 Sb.

Zdravotní způsobilost pro výkon určité práce, či výkon určité služby je jedním ze základních předpokladů, bez jehož splnění není možné danou práci nebo službu začít vykonávat, nebo v ní pokračovat. V právním řádu lze nalézt řadu zákonných a podzákonných právních předpisů, které zdravotní způsobilost ověřovanou na základě lékařského vyšetření, jehož výsledkem je právě lékařský posudek o zdravotní způsobilosti, přímo upravují.<sup>[13]</sup>

Zákonodárce vychází z představ obecného a (čistě) pracovního zdraví zaměstnance, jakož i z ideje poskytovatele pracovnělékařských služeb, který zná pracovní prostředí, v němž bude zaměstnanec nově či nadále pracovat. Ani jedno neodpovídá zcela realitě, na což právní úprava reaguje (např. výjimkou pro zaměstnance v první kategorii podstoupit prohlídku u svého registrujícího lékaře či potvrzením o nezměněném stavu). Tyto rozpory se tak dále přenáší do analyzované úpravy a působí její určitou vnitřní rozpornost.

Zákonodárce při úpravě závaznosti lékařského posudku v ZSZS, vycházel z judikatury Nejvyššího správního soudu a Ústavního soudu.<sup>[14]</sup> Programově bylo tedy v ZSZS upraveno, že lékařský posudek o zdravotním stavu nebo zdravotní způsobilosti není správním aktem, ale jde pouze o jakési „dobrozdání“ o zdravotním stavu posuzované osoby vydané poskytovatelem zdravotních služeb. Jak konstatoval Ústavní soud: „[...] o *zdravotním stavu se nerozhoduje, ten se zjišťuje.*“

K vydání lékařského posudku pro účely posouzení zdravotní způsobilosti pro výkon práce je příslušný poskytovatel pracovnělékařských služeb, s nímž zaměstnavatel sjednal, že bude zaměstnavateli a jeho zaměstnancům, resp. osobám ucházejícím se o výkon práce, poskytovat pracovnělékařské služby.

Následkem judikatury<sup>[15]</sup>, která byla promítnuta do ZSZS bylo, že v pracovních sporech některé (ne však všechny) nižší soudy často k lékařskému posudku o zdravotním stavu zaměstnance nepřihlížely vůbec s poukazem na to, že jej zaměstnanec zpochybnil. Takové zpochybnění přitom dle řady nižších soudů mohlo nastat až v žalobě s poněkud zjednodušeným „zlidovělým“ závěrem, že lékařské posudky poskytovatelů pracovnělékařských služeb se nepřezkoumávají. Nepřezkoumávaly se ani v případě, že zaměstnanec včas nepodal návrh na jejich přezkum. Takovýto přístup však v sobě nesl prvky určité zvrácenosti, neboť právní úprava sice kladla a i nadále klade na lékařské posudky poskytovatelů pracovnělékařských služeb určité formální nároky, včetně lhůty k podání návrhu na přezkum, nicméně přesto je to všechno zbytečné, pokud zaměstnanec zpochybní závěry lékařského posudku, neboť v takovém případě soud žalovaného obvykle poučil zaměstnavatele, že jen předložením lékařského posudku neunese důkazní břemeno k prokázání důvodu výpovědi, který spočíval ve zdravotním stavu zaměstnance.

### **3.1 Novela z roku 2017 a její dopad**

Novela zákona o specifických zdravotních službách provedená zákonem č. 202/2017 po několika letech zohlednila relevantní pracovněprávní souvislosti, protože lékařský posudek měl pro účely zákoníku práce uvádět v posudkovém závěru, co je důvodem dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti. Zda se jedná o tzv. obecné onemocnění, pracovní úraz, nemoc z povolání či ohrožení nemocí z povolání. Novela zákona o specifických zdravotních službách uložila poskytovatelům pracovnělékařských služeb údaj o příčině ztráty zdravotní způsobilosti v posudkovém závěru povinně uvádět. Novela zákona o specifických zdravotních službách upravila, že za dlouhodobý stav je nutno považovat každý

stabilizovaný zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti zaměstnance významně pro jeho schopnost vykonávat dosavadní práci, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 180 dnů nebo lze předpokládat, že bude trvat déle než 180 dnů. Jedná se o ústupek praxi a významnou odchylku od zákona o státní službě i dřívější judikatury,<sup>[16]</sup> pro které je potřeba omezení v délce trvání nejméně jednoho roku.

Některé soudy i autoři zastávají právní názor, že novela zákona o specifických zdravotních službách provedená zákonem č. 202/2017 Sb. s účinností od 1. 11. 2017 změnila právní podstatu lékařského posudku a učinila z lékařského posudku - důkazního prostředku lékařský posudek - správní rozhodnutí, které je přezkoumatelné odvolacím správním řízením skrze krajský úřad, resp. Magistrát hl. města Prahy a následně pouze cestou správního soudnictví. Civilnímu soudu proto v situaci, kdy se žalobce/zaměstnanec nebránil pořadem práva proti lékařskému posudku, kterým byl uznán práce neschopen z obecných příčin, nenáleží posuzovat předmětný lékařský posudek, neboť by překročil svou pravomoc.

Skutečností je, že zákonodárce se pokusil změnit podstatu lékařského posudku tím, že zákon č. 202/2017 Sb.:

- výslovně zakotvil použití ustanovení správního řádu na postup správního orgánu při přezkoumání lékařského posudku, přičemž správní orgán rozhoduje formou rozhodnutí. Proti rozhodnutí správního orgánu není možné podat odvolání, ale lze jej napadnout správní žalobou a
- zrušil odkaz na část čtvrtou správního řádu. Dle daného odkazu se při vydávání lékařských posudků měla použít ustanovení správního řádu o vyjádření, osvědčení a sdělení.

Tento způsob výkladu podpořil soudce Nejvyššího soudu v komentáři C. H. Beck, když výslovně konstatoval, že lékařský posudek by mohl být po novele kvalifikován správním rozhodnutím.<sup>[17]</sup> Nutno doplnit, že autor s tímto rozhodnutím v dané době souhlasil a velmi jej podporoval.

K tomu je ovšem nezbytné dodat, že správní soudy nepřestaly ani po novele provedené zákonem č. 202/2017 Sb. odmítat žaloby na zrušení lékařských posudků, či rozhodnutí zdravotního rady s argumentací, že lékařské posudky nejsou (zjednodušeně řečeno) správním rozhodnutím. Nastala tak (opět) pikantní situace, kdy např. na Městském soudu v Praze v rámci přezkumu rozhodnutí civilních soudů některé senáty vyslovily právní názor, že lékařské posudky jsou správní rozhodnutí, tentýž soud jako správní soud přezkum lékařských posudků (v jiných případech) jako správních rozhodnutí odmítal.<sup>[18]</sup>

## 4. Hledání jistoty rozhodnutí

Nejvyšší soud i Nejvyšší správní soud se v souvislosti s otázkou právní povahy lékařského posudku zdravotního stavu zabývaly povahou lékařského posudku i nadále a bylo veřejným tajemstvím, že odborná veřejnost čekala, až k nejvyšším článkům soudní soustavy doputují případy, kdy byly lékařské posudky vydány podle úpravy po novele provedené zákonem č. 202/2017 Sb.<sup>[19]</sup>

Nejvyšší správní soud v rozhodnutí ze dne 29. března 2019, č.j. 5 As 142/2018 - 46, zamítl kasační stížnost proti rozhodnutí, kterým Krajský soud v Českých Budějovicích v rozhodnutí ze dne 11. 4. 2018, č. j. 50 Ad 1/2018 - 10 odmítl přezkum lékařského posudku. Nejvyšší správní soud vyslovil následující právní názor: „Kasační soud neshledal, že by závěry v rozsudku č. j. 4 Ads 81/2005 - 125 byly ovlivněny změnou právní úpravy, třebaže rozšířený senát interpretoval výlukou ve smyslu § 70 písm. a) s. ř. s. ve vztahu k dřívější právní úpravě obsažené v § 77a zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu.“

Nakonec bylo 2. 9. 2021 vyvěšeno rozhodnutí Nejvyššího soudu, kterým se soud jednoznačně postavil za právní názor, že lékařský posudek je dobrozdáním a ne správním rozhodnutím. Nejvyšší soud judikoval: „Pakliže však ani po 31. 10. 2017 (tedy potom, co nabyl účinnosti zákon č. 202/2017 Sb.) nadále nepřichází v úvahu soudní přezkum rozhodnutí příslušného správního orgánu, kterým byl přezkoumán lékařský posudek, není možno takový posudek, resp. rozhodnutí příslušného správního orgánu o jeho přezkumu, považovat za rozhodnutí, z něhož by mohl soud v občanském soudním



*řízení ve smyslu ustanovení § 135 odst. 2 o. s. ř. bez dalšího vycházet, neboť „...není aktem vrchnostenského orgánu nadaného právem rozhodovat o právech a povinnostech...“ (srov. závěry dříve citovaného nálezu Ústavního soudu ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08). Znamená to, že i pro právní stav po dni 31. 10. 2017 zůstávají v platnosti závěry Nejvyššího soudu, učiněné v rozsudku ze dne 29. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015.“*

Bohužel některé odvolací soudy i po vyvěšení rozhodnutí Nejvyššího soudu pokračují v rozhodovací praxi, kdy lékařské posudky o zdravotním stavu považují za správné rozhodnutí, a to i v případě, že strany sporu řádně a včas upozorní na relevantní judikaturu Nejvyššího soudu. Strany se pak zbytečně musí dovolávat zásahu Nejvyššího soudu v rámci mimořádných opravných prostředků. Stále tak platí, že bude tak trvat ještě poměrně dlouho, než se budou moci zaměstnavatelé opřít o jednoznačný odborný názor.<sup>[20]</sup>

## 5. Rakouská úprava

Opakované problémy spojené v praxi s nutností prokazovat to, že důvodem skončení je dlouhodobá nezpůsobilost k výkonu práce, a nikoliv nemoc z povolání či pracovní úraz vedou k úvaze, že je nutno zásadním způsobem změnit zákonnou úpravu. Pokud jde o zdravotní důvody, nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby znal skutečný důvod zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k okamžiku doručení výpovědi z pracovního poměru a byl schopen tento důvod též před soudem prokázat. Proto autor poukazuje na rakouskou úpravu, která by měla být s ohledem na geografickou a historickou blízkost inspirací pro českého zákonodárce.

Dle rakouského práva požívá zaměstnavatel právo dát zaměstnanci výpověď.<sup>[21]</sup> Zaměstnavatel je tak oprávněn dát zaměstnanci výpověď, aniž by znal a byl schopen prokázat příčinu jeho zdravotních problémů, ledaže jde o výpověď danou z diskriminačního nebo zakázaného důvodu či by šlo o výkon práva v rozporu s dobrými mravy. Výpověď tak nemusí být až na výjimky stanovené ve služebním právu odůvodněna. Silnější ochrana náleží zaměstnancům zaměstnavatelů s minimálně pěti zaměstnanci, kteří se mohou výpovědi bránit u soudu.<sup>[22]</sup> Tvrdí-li tyto zaměstnanci a navrhnou k tomu adekvátní důkazy, že výpověď byla dána z důvodu diskriminace či jako výraz šikany, je zaměstnavatel povinen v tomto řízení prokázat výpovědní důvod. Nutno ovšem podotknout, že rakouský Nejvyšší soud obecně vyloučil, že by výpověď daná ze zdravotních důvodů mohla být dána v rozporu s dobrými mravy.<sup>[23]</sup> Doktrína též obecně vylučuje, že by zaměstnavatel mohl dát výpověď pro zakázaný motiv, tedy jako nástroj šikany. Nelze tak sice zcela vyloučit, že s ohledem na konkrétní okolnosti případu by se zaměstnanec mohl dovolat ochrany před soudem, je to však nepravděpodobné. Pokud by k tomu došlo, pak nicméně zaměstnavatel prokazuje v těchto případech motiv, který jej vedl k dání výpovědi, nikoliv přímo objektivní zdravotní stav zaměstnance. Je pak na úvaze soudu s ohledem na konkrétní okolnosti případu, který z motivů bude považovat za pravděpodobnější (zda ten tvrzený zaměstnancem či tne tvrzený zaměstnavatelem). Dle rakouské úpravy je tak zaměstnavatel oprávněn se spolehnout na existenci delší dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance a s odkazem na její existenci dát zaměstnanci výpověď pro zdravotní nezpůsobilost k výkonu práce. Zaměstnanec je v pracovní neschopnosti tehdy, pokud z jeho chování vyplývá, že nezvládá přiměřenou práci, která mu byla přidělena, protože k tomu nesplňuje fyzické nebo psychické předpoklady. Pracovní neschopnost lze tedy předpokládat, pokud zcela a trvale chybí potřebné fyzické, psychické nebo právní předpoklady. Nejedná se však již o případ, kdy zaměstnanec vykazuje např. menší obratnost nebo v některých případech nedostatečnou pozornost nebo pokud zaměstnanec z důvodu nepřiměřeně velkého množství práce nezvládá pracovní vytížení. Pracovní neschopnost je měřena podle požadavků konkrétního zaměstnání. Před přikročením k výpovědi je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance s omezenou schopností pokud možno k práci, kterou je ještě schopen vykonávat. Budou však brány v úvahu pouze činnosti, které lze od zaměstnance rozumně očekávat. Zaměstnavatel může (i) částečně práce neschopného zaměstnance ve smyslu propustit pouze v případě, že nemá přiměřenou možnost přeřadit zaměstnance na jinou práci nebo pokud zaměstnanec odmítne odpovídající nabídku zaměstnavatele. Důkazní břemeno, že nejsou k dispozici žádné vhodné náhradní pracovní činnosti, které by dotyčný zaměstnanec mohl vykonávat, leží na zaměstnavateli. Zaměstnavatel tedy není povinen zaměstnance, který již

nemůže ze zdravotních důvodů vykonávat smluvně sjednanou činnost (mimo smluvně sjednanou činnost), dále zaměstnávat. Na otázku, zda lze dát zaměstnanci výpověď pro pracovní neschopnost, je třeba odpovědět kladně, pokud je tato trvalá a zaměstnanec nemůže být nasazen jinam. Zaměstnavatel nepotřebuje lékařské potvrzení o pracovní neschopnosti zaměstnance, aby byl důvod výpovědi oprávněný.

## 6. Závěr

Potřeba adekvátní české právní úpravy posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce je neoddiskutovatelná. Právo zaměstnavatele požadovat přezkoumání zdravotního stavu je standardně uznáváno v celé řadě jiných právních řádů. Platná úprava svou nejednoznačností však podněcuje sudičství, tj. generování soudních sporů, místo toho, aby zaměstnavateli a zaměstnanci nabídla vhodný právní nástroj k rychlému odklizení potenciálních sporů.

I když po zásahu Nejvyššího soudu je zřejmé, že lékařský posudek skutečně není skutečným správním rozhodnutím a že ani neformální struktury nedovolí, aby poskytovatel pracovnělékařských služeb působil jako správní orgán. Je nutno po zákonodárci žádat takové uspořádání společenských vztahů, kde lékaři budou léčit a nikoliv vykonávat právnické povolání.<sup>[24]</sup> Protože účastníci pracovněprávních vztahů, služební úřady i úředníci potřebují autoritativní podklad pro své rozhodování, je nutno zvážit jakým zásahem je možno zlepšit stávající právní úpravu. Problém je dvojnásobný. Jde jednak o schopnost zjistit zdravotní stav zaměstnance, jednak nabídnout dostatečně komfortní cestu pro autoritativní rozhodnutí o trvání pracovního poměru. Protože jsme v soukromém právu, může rozhodnutí učinit pouze zaměstnavatel. Ten si pak za něj ponese odpovědnost. Zaměstnavatel však potřebuje mít dostatečné informace pro své rozhodnutí, které mu řadový poskytovatel pracovnělékařských služeb prostě není schopen poskytnout.

Tyto nedostatky v počtu a kvalitě poskytovatelů pracovnělékařských služeb je sice možno řešit individuálně, měli by se však řešit na celostátní úrovni. Finančně dobře vybavení zaměstnavatelé zvažují vytvoření vlastních zdravotnických zařízení, poskytovatelů pracovnělékařských služeb, kteří by následně poskytovali služby výlučně těmto zaměstnavatelům. Vzorem je největší česká automobilka. Tento postup je jistě v demokratické společnosti právem zaměstnavatelů, není však vhodný pro zaměstnavatele s decentralizovanou strukturou pracovišť. A právě u těchto zaměstnavatelů se sítí provozoven by bylo vhodné využít zprostředkovatelskou roli státu a umožnit synergický efekt, kdy by stát propojil tyto zaměstnavatele, krajské hygienické stanice s městskými či krajskými nemocnicemi a adekvátním právním rámcem umožnil vznik kofinancovaných specializovaných pracovišť na lokální úrovni. Novelizované ust. § 320a zákoníku práce navíc vytvořilo dostatečný i finanční prostor pro dotační podporu jednotlivých projektů v této oblasti, pokud kvalitní posudkovou péči budeme považovat za preventivní faktor.

Pokud se jedná o rozhodování o zdravotním stavu v souvislosti se skončením pracovního poměru, pak je pochopitelné, že nelze jen tak přenést rakouskou úpravu. S odkazem na ni však můžeme tvrdit, že současná úprava nutí zaměstnavatele znát zdravotní stav zaměstnance objektivně není ani praktická, ani jediná možná. Různé přístupy jsou ostatně dohledatelné též v českém právu. Zákonodárce se může inspirovat ve veřejném právu. Příkladem je ust. § 87 zákona o pozemních komunikacích<sup>[25]</sup> a k němu se vážící relevantní rozhodovací praxe. Ta je významná z hlediska četnosti případů a množství vznikajících sporů. Dalším příkladem je tzv. psychosociální šetření dle vyhlášky č. 487/2004 Sb. o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru, a to opět v kombinaci s relevantní judikaturou.<sup>[26]</sup>

## Dedikace



©2022

Tento výsledek byl finančně podpořen z institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace na léta 2018–2022 a je součástí výzkumného úkolu **V11-S4 Lékařské posudky poskytovatelů pracovnělékařských služeb a jejich význam pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců**



, řešeného Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i., ve spolupráci s Právnickou fakultou UK v Praze, v letech 2019–2021.

## Použitá literatura

BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír ...[et al.]. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. S. 312. ISBN 978-80-7400-759-0.

ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění. In: *Sbírka zákonů Česká republika*. 2006, částka 84. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>.

PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY. Vládní návrh na vydání zákona zákon o specifických zdravotních službách. *Sněmovní tisk* [online]. 2011, 407/0, 82 s. [cit. 2021-12-28]. Dostupný z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=6&ct=407&ct1=0>.

### Vzorová citace

SCHEU, Lenka; ŠTEFKO, Martin. Česká úprava lékařského posudku o nezpůsobilosti k práci ve světle nové judikatury. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online]. 2022, roč. 15, č. 1-2. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/ceska-uprava-lekarskeho-posudku-o-nezpusobilosti-k-praci-ve-svetle-nove-judikatury>. ISSN 1803-3687.

[1] Autor děkuje JUDr. Dominiku Brůhovi, Ph.D., který jej na toto rozhodnutí Nejvyššího soudu upozornil.

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

[3] K tomu především Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 161 ze dne 26. 6. 1985 a Úmluva MOP č. 155 ze dne 23. 6. 1981, o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí. Úmluva o závodních lékařských službách byla ratifikována federální vládou ČSSR a byla vyhlášena pod č. 145/1988 Sb. Úmluva MOP č. 155 byla publikována pod č. 20/1989 Sb. K národní úpravě pak ust. § 2 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče).

[4] K tomuto úmyslu zákonodárce srov. zvláštní část důvodové zprávy komentář k § 53 až 60, tisk 407 PS PČR, 2011, dokument je dostupný zde <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=6&ct=407&ct1=0> (Cit.: 15. 5. 2021).

[5] V souladu s výše uvedeným vydal Nejvyšší soud ČR (dále jen „Nejvyšší soud“) rozsudek ze dne 5. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3075/2012, v němž uvedl, že: „(...) z toho, jaká je variabilita pracovních výkonů a druhů práce, které mohou zaměstnanci vykonávat, je zřejmé, že také požadavky na zdravotní stav zaměstnanců (a tedy možnost a povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnance jen k práci, k jejímuž výkonu jsou zaměstnanci způsobilí) budou rozličné a mohou se také významně lišit (srov. např. povolání pilota s prací uklízečky). Vždy ale musí platit, že zaměstnavatel má zaměstnanci přidělovat jen takovou práci, která odpovídá jeho aktuální zdravotní způsobilosti. (...)“.

[6] Úprava týkající se přímo lékařských posudků je obsažena pouze v ustanovení § 347 odst. 1 zákoníku práce, týkajícím se ohrožení nemocí z povolání. Je zde stanoveno, že: „(...) Lékařský posudek o ohrožení nemocí z povolání vydává poskytovatel zdravotních služeb příslušný k vydání lékařského posudku o nemoci z povolání“.

[7] K tomu především rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 547/2012.

[8] Odstupné nemůže zaměstnavatel žádat zaplatit po jiné osobě, byť způsobilá či spolupůsobilá vznik zdravotní

nezpůsobilosti zaměstnance. Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 31. 10. 2018, sp. zn. 25 Cdo 535/2018.

[9] K tomu zejména rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 224/2013.

[10] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3018/2012.

[11] Nález Ústavního soudu Pl. ÚS 11/08 ze dne 23. 9. 2008.

[12] Dalšími významnými úmluvami jsou úmluva MOP č. 78, o lékařském vyšetření způsobilosti dětí a mladistvých k zaměstnání neprůmyslovými pracemi, úmluva MOP č. 124 o lékařském vyšetření způsobilosti mladistvých k zaměstnání pod zemí v dolech a úmluva č. 155 o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí.

[13] Za všechny lze zmínit např. zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích, ve znění pozdějších předpisů, vyhlášku č. 277/2004 Sb., o stanovení zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel, zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel s podmínkou a náležitosti lékařského potvrzení osvědčujícího zdravotní důvody, pro něž se za jízdy nelze na sedadle motorového vozidla připoutat bezpečnostním pásem, ve znění pozdějších předpisů či vyhlášku č. 444/2008 Sb., o zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání strážníka, čekatele a strážníka obecní policie, ve znění pozdějších předpisů.

[14] V důvodové zprávě (zvláštní část, komentář k § 41 až 50, tisk 407 PS PČR, 2011, dokument je dostupný zde <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=6&ct=407&ct1=0> [cit. 2015-05-21]) jsou zmiňovány rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 4 Ads 81/2005 a nález Ústavního soudu ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. Pl.ÚS 11/08. Pokud jde o Ústavní soud, pak ten v předmětném nálezu konstatoval: *„Posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče o způsobilosti k práci určitého zaměstnance není aktem vrchnostenského orgánu nadaného právem rozhodovat o právech a povinnostech, ale jde o odborné stanovisko lékaře, který zákonem předvídaným a vyžadovaným způsobem poskytuje součinnost zaměstnavateli. Ten je pak teprve tím, kdo na podkladě zjištění a závěrů lékaře činí konkrétní úkony v rámci pracovněprávního vztahu, kterými zasahuje právní sféru zaměstnance.“*

[15] Soudní judikatura uzavřela, že dodatečné doplňování posudku poté, co byl učiněn projev vůle směřující ke skončení pracovního poměru, není možné a že soud v občanském soudním řízení „nemůže dát přezkoumat znalcem lékařský posudek, popř. rozhodnutí“, neboť „důvodem výpovědi není pouze zdravotní stav zaměstnance sám o sobě, ale tento stav zjištěný lékařským posudkem“ (srov. např. rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 21. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004, nebo ze dne 16. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 385/2006).

[16] Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. října 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010.

[17] Bělina a Drápal a kol.: Zákoník práce, 3. vydání, komentář C.H.Beck 2019, str. 312.

[18] Příkladem ze služebního práva je soudního rozhodnutí Krajského soudu v Praze sp.zn. 48 A 91/2006, 51 Ad 1/2020 či rozhodnutí Městského soudu v Praze sp. zn. 6 Ad 12/2012 or 9 Ad 5/2017.

[19] Srov. též usnesení Ústavního soudu ve věci sp. zn. I. ÚS 543/20, kde je uvedeno: „Ústavní soud konstatuje, že posouzení, zda odborná lékařská hodnocení, zprávy a posudky jsou s ohledem na svou kvalitu, přesvědčivost, úplnost apod. způsobilé být podkladem rozhodnutí, pro která je zásadní posouzení zdravotního stavu, je úkolem obecných soudů. Jde o hodnocení podkladů při utváření skutkových zjištění, což přísluší soudům a ve správním řízení správním orgánům (srov. např. usnesení sp. zn. III. ÚS 2750/19).“

[20] K tomu srov. též Tomšej, J.: Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů zaměstnance, Acta Universitatis Carolinae Iuridica č. 4/2016 a Stránský, J.; Kadlubiec, V.: Závaznost posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce, Právní rozhledy č. 8/2017.

[21] Autor čerpá z výzkumu rakouské advokátní kanceláře, kterou pro tyto účely využil. Svoboda dát výpověď je potvrzena v RIS-Justiz RS01284404. Srov. též *Enzelsberger*, Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Krankenstands, *ecolex* 2009, str. 196

[22] Srov. ust. § 105 Arbeitsverfassungsgesetz. Jedná se o spolkový zákon č. 22/1974 Sb. v platném znění. V originále: Bundesgesetz vom 14. Dezember 1973 betreffend die Arbeitsverfassung (Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG) StF: BGBl. Nr. 22/1974.

[23] OGH 21. 05. 2003, 9 ObA 262/02y.

[24] Proto je inspirativní rakouská úprava, jež nepředpokládá všemocnost, že by poskytovatel pracovnělékařských služeb byl schopen komplexně plnit své povinnosti. Úkolem pracovních lékařů v rakouském právním řádu je daleko více než konkrétní posuzování individuálních zaměstnanců a vydávání lékařských posudků prevence vzniku onemocnění, předcházení pracovním úrazům a nemocím z povolání a osvětová činnost. Srov. ust. § 81 odst. 1 Zákona na ochranu zaměstnanců, něm. Arbeitnehmerschutzgesetz, ve znění z 8. 4. 2016 v platném znění.

[25] Zde je upraven postup v případě, že posuzovaná osoba nesouhlasila se závěrem vydaného posudku dopraveně psychologického vyšetření a pravidla jeho následného přezkumu.

[26] V rozsudku ze dne 25. 7. 2019 č.j. 10 As 75/2019 – 52 pak Nejvyšší správní soud uvedl, že „posudek, resp. závěr psychologa bezpečnostního sboru ve smyslu vyhlášky č. 487/2004 Sb., je stěžejním podkladem správního rozhodnutí o propuštění ze služebního poměru. Je odborným závěrem, o němž si správní orgán, resp. soud nemůže pro nedostatek vlastních odborných znalostí a zkušeností učinit úsudek sám. I takový závěr však soud hodnotí jako každý jiný důkaz podle zásad upravených v § 77 odst. 2 s.ř.s. Posudek „(m)usí být především odůvodněn v rozsahu a kvalitě obdobné jako u znaleckých posudků, musí splňovat požadavek úplnosti a přesvědčivosti a vypořádat se se všemi rozhodujícími skutečnostmi, včetně skutečností uváděných vyšetřovaným příslušníkem bezpečnostního sboru.“

---

Autor článku:

[JUDr. Lenka Scheu, Ph.D.](#)

[doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.](#)