



Lékařský posudek v pracovněprávních vztazích i nadále dobrozdáním

Zdroj: shutterstock.com

V případě, kdy má dojít k podání výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodů normovaných § 52 písm. d) a e) zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce („zákoník práce“), je velmi podstatným okamžikem celého procesu zpracování speciálního lékařského posudku. Takový lékařský posudek se vyhotovuje podle pravidel stanovených v § 41 a násl. zákona č. [373/2011](#) Sb., o specifických zdravotních službách („ZSZS“), které popisují proces jeho zpracování, nabytí účinků takového posudku a další. Účelem tohoto příspěvku je v krátkosti pojednat o nejnovějším vývoji co do povahy a právní závaznosti takto vydávaných lékařských posudků.

Výpověď ze zdravotních důvodů

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď mj. v případě, kdy zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhne-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice, alternativně v případě, kdy zaměstnanec pozbyde vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku dlouhodobě zdravotní způsobilost (§ 52 písm. d) a e) zákoníku práce).

Z dotčené úpravy proto plyne, že zákoník práce výslovně počítá s posouzením zdravotního stavu zaměstnance předtím, než bude moci být jeho pracovní poměr skončen na základě jednoho z uvedených důvodů. Zákoník práce také přímo počítá s tím, že posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance v takovém případě bude sděleno v lékařském posudku zpracovaném poskytovatelem pracovnělékařských služeb ve smyslu ZSZS, nebo v rozhodnutí příslušného správního orgánu, který takový lékařský posudek přezkoumává – tím je orgán, který konkrétnímu lékaři udělil oprávnění k poskytování zdravotních služeb, jak plyne z § 15 zákona č. [372/2011](#) Sb., o zdravotních službách. Celá tato zákonná úprava je vytvořena za účelem ochrany zaměstnance coby slabší strany, zejména pak za účelem zvýšené ochrany jeho zdraví a předcházení dalším celoživotním zdravotním následkům. Co ale je problematické a čemu se ve větší podrobnosti bude článek věnovat v následující části, je povaha a závaznost zmíněných lékařských posudků.

Jak to bylo dříve

Podle právní úpravy účinné do 31. října 2017 platilo, že lékařský posudek ve smyslu příslušných ustanovení ZSZS nebyl rozhodnutím nebo jiným správním aktem a jednalo se tak o pouhé dobrozdání, které se přezkoumávalo podle části čtvrté (vyjádření, osvědčení a sdělení) zákona č. [500/2004](#) Sb., správní řád. Důvodová zpráva k tomu tehdy přímo uváděla, že: „Vydání lékařského posudku o zdravotním stavu nebo zdravotní způsobilosti není správním aktem, jde o „dobrozdání“ o zdravotním stavu posuzované osoby vydané poskytovatelem zdravotních služeb. Nejde o úkon, kterým by se přímo zakládala práva a povinnosti posuzované osoby.“ Odborná literatura k tomu uvádí, že: „lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a rozhodnutí příslušného správního

orgánu, které lékařský posudek přezkoumává, tedy poskytují zaměstnanci, zaměstnavateli, soudům, správním úřadům a jiným orgánům pouze nezávazné „dobrozdání“ o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci, z něhož soud při svém rozhodování nemohl vycházet ve smyslu § 135 odst. 2 OSŘ.”[\[1\]](#)

Z uvedených závěrů proto plynulo, že lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb ve smyslu § 41 a násl. ZSZS nesplňoval předpoklady podle zákoníku práce k tomu, aby na jeho základě mohla být podána výpověď z pracovního poměru, neboť to je podmíněno právě závazností takového posudku pro zaměstnance, zaměstnavatele a orgány veřejné moci.

Ve stejném duchu se přitom k povaze lékařských posudků vyjadřovala i soudobá judikatura Nejvyššího soudu, který aproboval právní názor, že lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a ani rozhodnutí příslušného správního orgánu, který jej přezkoumává, nestanoví autoritativně, že by posuzovaný zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost ve vztahu k vykonávané práci.[\[2\]](#) Stejná judikatura v souvislosti s tím stanovila, že lékařský posudek *de iure* nemusí být potřeba, aby zde byl dán důvod pro podání výpovědi na základě § 52 písm. d) a e) zákoníku práce, neboť soud takovou výpověď shledá platnou i na základě dalšího dokazování (například vyhotovením znaleckého posudku).

Jak je to nyní

Od 1. listopadu 2017 se alespoň zdánlivě situace posunula k lepšímu. Z § 47 odst. 4 ZSZS byl odstraněn odkaz na část čtvrtou správního řádu a dotčené ustanovení v dnešní době pouze říká, že proti rozhodnutí správního orgánu vydanému podle § 47 odst. 2 ZSZS (přezkum lékařského posudku správním orgánem) se nelze odvolat. Pokud přitom ZSZS nestanoví jinak, vztahují se na postupy podle § 47 odst. 2 ZSZS ustanovení správního řádu. Důvodová zpráva k zákonu č. [202/2017](#) Sb., který tuto změnu do právního řádu přinesl uvedla, že: *„V zájmu zajištění jednotného postupu praxe se upřesňuje forma, která se použije v případě postupu příslušného správního orgánu podle ustanovení § 47 odst. 2. S ohledem na charakter výstupu podle uvedeného ustanovení byla jako nevhodnější zvolena forma rozhodnutí.“*

Stejným způsobem se přitom k uvedené změně v ZSZS postavila i doktrína, ve které se uvádí, že: *„Lékařský posudek, popřípadě rozhodnutí příslušného správního orgánu, kterým byl lékařský posudek přezkoumán, tak již samy o sobě znamenají právní překážku pro výkon dosavadní práce (zasahují tak do právních sfér zaměstnance a zaměstnavatele) a bez dalšího vyvolávají (a předurčují) potřebu učinit příslušné pracovněprávní jednání (spočívající v převedení na jinou práci nebo rozvázání pracovního poměru). Domníváme se proto, že v důsledku výše uvedeného dojde k aktivaci judikatury obecných soudů, která vycházela ze závaznosti lékařských posudků a podle níž byl-li lékařský posudek vydán v souladu s právními předpisy, není soud oprávněn toto správní rozhodnutí v řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru zahájeném na návrh zaměstnance (podle ustanovení § 64 ZPr 1965 – nyní § 72) přezkoumávat a z takového rozhodnutí je povinen*

vycházet (§ 135 odst. 2 OSŘ). [3] Nebo také dále jednoduše, že: „Lékařský posudek je tak jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele závazný.“ [4]

I když tedy vše nasvědčovalo tomu, že povaha lékařského posudku se s účinností od 1. listopadu 2017 změní a bude pro soudy *de facto* závazný ve smyslu § 135 odst. 2 zákona č.99/1963 Sb., občanský soudní řád, Nejvyšší soud v jednom ze svých nedávných rozhodnutí dospěl k závěru, že tomu tak není. Ve svém rozsudku z 26. srpna 2021, sp. zn. 21 Cdo1096/2021 totiž dospěl Nejvyšší soud k závěru, že není správný názor odvolacího soudu, jenž s ohledem na novelu ZSZS uzavřel, že: „lékařský posudek již není toliko dobrozdáním (rozuměno po účinnosti zákona č. 202/2017 Sb.)“ Nejvyšší soud svůj právní názor odůvodnil tak, že nová úprava v ZSZS v podstatě kopíruje dřívější zákonnou normu obsaženou v zákoně č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, v jehož poměrech Ústavní soud rozhodl, že lékařský posudek je pouhým dobrozdáním, jak tomu bylo i později za účinnosti ZSZS. [5] Podle Nejvyššího soudu tedy platí, že když tak dříve v totožných poměrech rozhodl Ústavní soud, nezbyvá mu s odkazem na čl. 89 odst. 2 Ústavy České republiky nic jiného, než tento právní názor respektovat, neboť jinak by mohlo dojít k porušení čl. 36 Listiny základních práv a svobod. Nejvyšší soud rovněž odkázal na judikaturu Nejvyššího správního soudu, která se již v poměrech nového ZSZS vyjádřila v podstatě stejným způsobem, [6] a aniž by danou otázku posuzoval právně meritorně sám, pouze se odkázal na názory jiných soudů a rezignoval na jakékoli vlastní odůvodnění daného závěru.

Závěr

Z uvedených závěrů Nejvyššího soudu v posledním zmiňovaném rozsudku proto plyne, že ani úprava právní regulace obsažené v ZSZS nepřinesla v ohledu závaznosti lékařských posudků žádný posun. Podle Nejvyššího soudu se totiž stále jedná o pouhé dobrozdání, kterým nejsou soudy při rozhodování sporů z lékařských posudků vycházejících vázány, což však činí výrazné potíže v aplikační praxi. Dotčené rozhodnutí Nejvyššího soudu přitom lze označit přinejmenším za překvapivé, a to i s ohledem na skutečnost dřívějších vyjádření doktríny na toto téma. Do budoucna proto stále platí, že závěry lékařského posudku nemusí být ani pro jednu ze stran pracovněprávního vztahu nijak spásné a v případě soudních sporů se na ně bohužel nelze spolehnout.

Mgr. Matěj Tkadlec