



Lékařský posudek jako podklad pro výpověď – závazné rozhodnutí, nebo dobrozdání bez právních účinků?

Zdroj: shutterstock.com

Jedním z výpovědních důvodů podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů („ZP“) je situace, kdy zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě zdravotní způsobilost, a to podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo podle rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává.[1] Vděčným tématem odborné literatury a soudní judikatury byla v posledních letech otázka, zda musí soud v řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru z výsledku lékařského posudku vycházet, nebo zda si může otázku zdravotní způsobilosti posoudit na základě vlastních zjištění.

Vývoj právní povahy a závaznosti lékařských posudků

Pohled na formu a závaznost lékařských posudků v posledních letech prošel zajímavým vývojem. Až do 1. dubna 2011, kdy nabyl účinnosti zákon č. [373/2011](#) Sb., o specifických zdravotních službách („ZSZS“), byla právní povaha lékařských posudků poměrně sporná. Nejvyšší soud zastával názor, že byl-li lékařský posudek vydán v souladu s právními předpisy, nepodléhá toto správní rozhodnutí z hlediska svého obsahu soudnímu přezkumu.[2] I podle odborné literatury se lékařské posudky obecně považovaly za závazná správní rozhodnutí, ze kterých musel soud v řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru vycházet.[3] Oproti tomu podle některých jiných soudních rozhodnutí z tehdejší doby lékařské posudky nebyly „nadány presumpcí správnosti“ a soud z nich vycházet nemusel. Ústavní soud k tomu uvedl, že o zdravotním stavu se nerozhoduje (ten se zjišťuje) a že lékařský posudek má povahu podkladového materiálu, který sám o sobě do práv a povinností posuzovaného (v tomto případě do práv a povinností zaměstnance a jeho pracovního poměru) nezasahuje.[4]

Od účinnosti ZSZS byly lékařské posudky nesporně pouhými „dobrozdáními“ o zdravotním stavu posuzované osoby, která přímo nezakládala práva a povinnosti posuzovaných osob. Nešlo tedy o rozhodnutí, která by byla pro zaměstnance a zaměstnavatele závazná.[5]

Domnělá změna tohoto pojetí nastala od 1. listopadu 2017, kdy novela ZSZS propůjčila lékařským posudkům podobu správních rozhodnutí (místo předchozí podoby vyjádření, osvědčení a sdělení), ze kterých by soudy měly vycházet. Zprvu to tedy vypadalo, že soudy nebudou mít možnost v řízeních o neplatnost rozvázání pracovního poměru tyto posudky (respektive jejich výsledky) přezkoumávat. Tento závěr zastávala i komentářová literatura.[6]

Nejvyšší soud však byl jiného názoru. S odkazem na předchozí judikaturu Ústavního soudu a Nejvyššího správního soudu dovodil, že ani po novele ZSZS nelze posudek, resp. rozhodnutí příslušného správního orgánu o jeho přezkumu, považovat za rozhodnutí, z něhož by mohl soud v občanském soudním řízení bez dalšího vycházet. Není totiž aktem vrchnostenského orgánu nadaného právem rozhodovat o právech a povinnostech. Podle Nejvyššího soudu je tak lékařský posudek i nadále toliko nezávazným dobrozdáním.[7]

Lékařský posudek je i dnes nezávazným dobrozdáním

I dnes tedy platí závěry dosavadní judikatury, že soud může v řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru vycházet z lékařského posudku pouze v případě, že má všechny náležitosti a současně že o jeho správnosti nejsou pochybnosti. Pokud zaměstnanec jeho závěry zpochybňuje, je třeba v příslušném soudním řízení otázku, zda zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě zdravotní způsobilost, vyřešit dokazováním provedeným zejména prostřednictvím znaleckých posudků.^[8]

Lékařský posudek tedy k prokázání, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl pracovní způsobilost, zaměstnavateli stačit nemusí. V soudním řízení totiž může dojít k tomu, že soud dokazováním pomocí znaleckých posudků dojde k jinému závěru a výpověď prohlásí za neplatnou.

Potřebuje vůbec zaměstnavatel k výpovědi ze zdravotních důvodů lékařský posudek?

Závěry současné judikatury o (ne)závaznosti lékařských posudků mají i druhou stranu mince. Nejvyšší soud v nedávném rozsudku řešil případ, kdy zaměstnavatel přistoupil k výpovědi ze zdravotních důvodů na základě neúčinného lékařského posudku (z důvodu nedodržení podmínek doručování zaměstnanci). Soud připomněl, že pro platnost výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. e) ZP je určující objektivní zjištění, že zaměstnanec nebyl ke dni doručení výpovědi z pracovního poměru schopen z příčiny dlouhodobé pracovní nezpůsobilosti z důvodu obecného onemocnění výkonu práce podle pracovní smlouvy, a to bez ohledu na závěry lékařského posudku, který zaměstnavatel použil, a dokonce i bez ohledu na případné rozhodnutí správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumával.^[9]

Jinými slovy, zaměstnavatel může platně přistoupit k výpovědi podle ustanovení § 52 písm. e) ZP, i když nemá k dispozici řádné posouzení zdravotního stavu zaměstnance lékařem (nebo mu dokonce závěry tohoto posouzení nesvědčí), musí však v průběhu řízení prokázat, že zaměstnanec skutečně vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost. Zároveň platí, že i když zaměstnavatel disponuje formálně bezvadným lékařským posudkem o zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance, soud může dokazováním dojít k jinému závěru.

Lékařský posudek může mít svůj význam

Byť se tedy na výsledek lékařského posouzení nelze u soudu na 100 % spolehnout (a zaměstnavatel ho s přihlédnutím k odůvodnění výše zmíněných rozsudků teoreticky ani nepotřebuje), z důvodu právní jistoty lze zaměstnavatelům přesto doporučit, aby na lékařské posudky nerezignovali a vždy si je v případě pochybností o zdravotním stavu zaměstnance opatřovali. Pokud dojde na nejhorší a soud výsledek posudku zpochybní, přinejmenším budou mít možnost vymáhat náhradu vzniklé škody vůči poskytovateli zdravotních služeb, který posudek vypracoval.

Petra Schneiderová

Managing Associate

Václav Bělohoubek

Associate

Deloitte Legal s.r.o., advokátní kancelář

Churchill
Italská
120 00 Praha 2 – Vinohrady

I
2581/67

Tel.: +420 246 042 100
e-mail: legalcz@deloittece.com

[1] Podobně zákoník práce upravuje i výpovědní důvod podle § 52 písm. d), podle kterého smí dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď „nesmí-li zaměstnanec 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“.

[2] Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1936/2004.

[3] Viz např. BĚLINA, Miroslav. § 52 [Důvody výpovědi]. In: BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce (EKZ). 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 214.

[4] Viz např. nález Ústavního soudu ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08.

[5] Viz JANŠOVÁ, Marie. § 52 [Výpovědní důvody]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVA, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2020, marg. č. 44.

[6] Viz PTÁČEK, Lubomír. § 52 [Důvody výpovědi]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 312, marg. č. 48.

[7] Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 8. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1096/2021.

[8] Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015.

[9] Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 5. 2022, sp. zn. 21 Cdo 530/2022.

© EPRAVO.CZ – Sbíрка zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Petra Schneiderová, Václav Bělohoubek (Deloitte Legal)