

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Karolína Macasová

Právní význam lékařského posudku

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu) : 8. 11. 2020

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 132 523 znaků včetně mezer.

Karolína Macasová

V Praze dne 8. listopadu 2020

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu mé diplomové práce, doc. JUDr. Martinu Štefkovi, Ph.D. za cenné připomínky a rady, které mi v průběhu vypracovávání této práce poskytl. Děkuji také své rodině za podporu a trpělivost po celou dobu mého studia.

Obsah

Úvod.....	1
1 Prameny právní úpravy.....	3
1.1 Mezinárodní prameny.....	3
1.2 Unijní prameny.....	6
1.3 Národní úprava	6
1.4 Speciální případy národní úpravy	11
2 Pracovnělékařské služby.....	17
2.1 Úvod do pracovnělékařských služeb, pracovnělékařské prohlídky	17
2.2 Poskytovatel zdravotních služeb	18
2.3 Smlouva o poskytování pracovnělékařských služeb	19
3 Lékařské posudky	21
3.1 Postup při vydávání lékařského posudku	21
3.2 Vydání a uplatnění lékařského posudku	23
3.3 Předání lékařského posudku	24
3.4 Obsah lékařského posudku	25
3.5 Posudkový závěr	28
3.6 Povaha lékařského posudku	29
3.7 Přezkoumání lékařského posudku.....	32
3.8 Soudní přezkum.....	36
4 Význam lékařského posudku	42
4.1 Lékařský posudek jako podklad pro rozvázání pracovního poměru.....	42
4.2 Právo na výplatu odstupného.....	48
4.3 Posuzování zdravotního stavu pro účely sociálního zabezpečení	50
Závěr.....	53
Seznam zkratk	57
Seznam použitých zdrojů.....	58
Abstrakt.....	63
Abstract.....	64

Úvod

Pro svou diplomovou práci jsem si zvolila téma „Právní povaha lékařského posudku“. Toto téma spojuje hned dva významné a nepostradatelné obory - právo a lékařství. Lékařské posudky jsou důležitou součástí pracovního práva, které upravuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli při výkonu práce, kdy jeho základními funkcemi jsou funkce ochranná a funkce organizační. Právě ochranná funkce je převažující u lékařských posudků, jelikož právě lékařské posudky jsou prostředkem, který chrání zdraví zaměstnanců, třetích osob a také celospolečenské zájmy. Jejich účelem je zabezpečit, aby konkrétní práci v konkrétním prostředí a za konkrétních pracovních podmínek vykonával pouze takový zaměstnanec, jehož zdravotní stav umožňuje konat práci, aniž by zdraví zaměstnance utrpělo újmu. Jedná se o téma praktické a důležité, jelikož z lékařského posudku může vyplívat mnoho důsledků, a to jak vznik, změna, tak ale i zánik pracovního poměru.

Mimo důležitost a praktičnost toho tématu, jsem si ho zvolila také z důvodu, že jsem se zúčastnila výzkumu v rámci projektu: „Lékařské posudky poskytovatelů pracovnělékařských služeb a jejich význam pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců“, identifikační list potřeby č. V11-S4.

Cílem mé diplomové práce je zanalyzovat současnou právní úpravu lékařských posudků, vytvořit ucelený výklad a zhodnotit dostatečnost a jednoznačnost jejich právní úpravy. Zaměřím se zejména na jejich povahu a právní význam. K tomu využiji také poměrně rozsáhlou judikaturu Nejvyššího soudu ČR a dalších soudů, jejichž prostřednictvím dochází k interpretaci předmětných ustanovení.

Vlastní text jsem systematicky rozdělila do čtyřech hlavních kapitol. První z nich je nazvána „Prameny právní úpravy“, druhá „Pracovnělékařské služby“, třetí „Lékařský posudek“ a čtvrtá „Význam lékařského posudku“. Takové rozdělení jsem zvolila hlavně z toho důvodu, že nejprve je třeba osvětlit postavení lékařských posudků v rámci pracovního práva a pracovnělékařských služeb, proces jejich vydávání a jejich náležitosti, abych poté mohla navázat právě jeho významem v různých oblastech života.

V první kapitole vymezím prameny právní úpravy lékařských posudků, a to nejen ty české, ale také prameny Evropské unie a mezinárodní prameny, kde hlavní roli hraje Mezinárodní organizace práce, jež je specializovanou organizací OSN, které je Česká republika členem.

Ve druhé kapitole stručně představím pracovnělékařské služby, jejichž součástí jsou lékařské posudky. Tuto kapitolu jsem do své diplomové práce zahrnula z důvodu následného snazšího

porozumění samotným lékařským posudkům. Po dohodě s vedoucím mé diplomové práce se zde okrajově věnuji pracovnělékařským službám a jejich poskytovatelům obecně, pracovnělékařským prohlídkám a smlouvě o poskytování pracovnělékařských služeb.

Třetí kapitola je věnována detailnímu definování lékařského posudku, od jeho postupu při vydávání, přes jeho obsah až po možný soudní přezkum. Důležitou podkapitolou je význam lékařského posudku, kterému se budu detailněji, zejména z hlediska jeho vývoje v rozhodovací praxi soudů. Druhou důležitou podkapitolou je také již zmíněný soudní přezkum.

V poslední části se zaměřím na pohled a vývoj názoru soudů na význam lékařských posudků, kdy jsem za stěžejní vybrala význam lékařského posudku jako podklad pro rozvázání pracovního poměru, jako podklad pro výplatu odstupného a posuzování zdravotního stavu pro účely sociálního zabezpečení.

Získané poznatky a zhodnocení jsou obsaženy v kapitole závěr. Nastíním i informace, které získal řešitelský tým v rámci provádění Výzkumu týkajícího se délky soudních řízení.

1 Prameny právní úpravy

Prameny právní úpravy upravující lékařské posudky lze dělit na formální a materiální, jak je tomu v kterékoli oblasti práva. Materiální prameny práva se zabývají otázkou, odkud se právo ve společnosti vzalo, tedy co je zdrojem obsahu právní normy. Materiálním pramenem tak rozumíme určité skutečnosti a společenskohistorický kontext, ve kterém právo vznikalo a který ovlivňuje obsah právní úpravy. Příkladem lze uvést stav dané společnosti, státu a politického režimu či tradice a zvyklosti.¹ Formální prameny naproti tomu dávají pravidlům určitou podobu, která je státem uznaná jako pramen práva a která je výsledkem specifického procedurálního postupu. Právě formálním pramenům práva se věnuje tato část práce podrobněji.

1.1 Mezinárodní prameny

Povinnost předcházet zdravotním rizikům, jakož i posuzovat zdravotní způsobilost zaměstnanců plyne z mezinárodních závazků, které je Česká republika povinna respektovat.

Česká republika je dle čl. 1 odst. 2 Ústavy povinna dodržovat své mezinárodní závazky a zároveň Ústava zakotvuje ve čl. 10, že „*vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva*“. Toto ustanovení má pro působnost mezinárodních smluv zásadní význam, jelikož je tímto zakotvena jejich aplikační přednost a přímá použitelnost.

Hlavní roli na poli mezinárodní úpravy v otázkách pracovnělékařských služeb, jejichž součástí je i úprava lékařských posudků vykonává Mezinárodní organizace práce, která vznikla v roce 1919 v rámci mírových jednáních ve Versaille a jedná se o první specializovanou mezinárodní organizaci, která byla v roce 1946 přijata do systému OSN. Její základní činností je formulování, přijímání a prosazování pracovních mezinárodních standardů, a to především prostřednictvím mezinárodních smluv a doporučení v oblasti pracovněprávních vztahů a sociálního zabezpečení.²

Oblast posuzování zdravotního stavu upravuje zejména Úmluva MOP č. 161, o závodních zdravotních službách (Occupational Health Services Convention), kterou přijala generální konvence MOP v roce 1985. Tehdejší Československá socialistická republika ji publikovala

¹ GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2017. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). s.71. ISBN 978-80-7380-652-1.

² Základní informace o MOP. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online] [cit. 2020-02-17]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/zakladni-informace-o-mop>

vyhláškou ministra zahraničních věcí č. 145/1988 Sb. Jedná se tak o mezinárodní smlouvu, která nebyla ratifikována způsobem, který stanovuje čl. 10 Ústavy, a proto není tato úmluva dle většinového názoru mezinárodní smlouvou, která by byla přímo závazná, resp. její aplikace nemá přednost před zákonem. Nicméně i tak z ní vyplývá pro Českou republiku řada povinností.³

Závodními zdravotními službami se podle této úmluvy rozumí především preventivní úkoly a poradenství, které mají sloužit k vytvoření a udržení bezpečného a zdravého pracovního prostředí, které je na prospěch tělesnému a duševnímu zdraví ve vztahu k práci a přizpůsobení práce schopnostem pracovníků s přihlédnutím k jejich tělesnému a duševnímu zdraví.⁴

Co je týká lékařských posudků, tak o nich Úmluva o ZZS pojednává v Článku 5, kde je obsažen demonstrativní výčet úkolů, které mají závodní zdravotní služby zajišťovat. Konkrétně písmeno f), které stanovuje povinnost dohlížet na zdraví pracovníků v souvislosti s prací a písmeno k) týkající se účasti na rozboru pracovní úrazovosti a nemocí z povolání.

Významným pro oblast posuzování zdravotního stavu je Článek 10 Úmluvy o ZZS, který stanovuje požadavek plné pracovní nezávislosti personálu poskytující závodní zdravotní služby na zaměstnavateli, pracovnících a jejich zástupcích. Stanovení potřebné kvalifikace těchto osob tato úmluva neupravuje, ale ponechává to na příslušných vnitrostátních úřadech.

Dále je v Úmluvě o ZZS zakotvena i ochrana pracovníků při dohledu nad jejich zdravím ve vztahu v práci. Tento dohled „*nesmí být pro ně spojen se ztrátou na výdělku; musí být bezplatný a konat se pokud možno v pracovní době*“⁵.

Na závěr stanovuje tato úmluva informační povinnost zaměstnavatele a pracovníků vůči závodním zdravotním službám, a to povinnost informovat je o všech známých a podezřelých skutečnostech v pracovním prostředí, které mohou ovlivňovat zdraví pracovníků. Dále mají být závodní zdravotní služby zpraveny o všech informacích týkající se onemocnění pracovníků a nepřítomnosti v práci ze zdravotních důvodů za účelem zjištění, zda není mezi nimi vztah

³ TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). s. 3. ISBN 978-80-7598-646-7.

⁴ Článek 1 vyhlášky ministra zahraničních věcí č. 145/1988 Sb., o Úmluvě o závodních zdravotních službách (č. 161)

⁵ Článek 12 vyhlášky ministra zahraničních věcí č. 145/1988 Sb., o Úmluvě o závodních zdravotních službách (č. 161)

s nebezpečími, která by se mohla vyskytovat na pracovišti. Zaměstnavatel ale nemá po personálu, který poskytuje zdravotní služby, požadovat ověření důvodů nepřítomnosti pracovníka v práci.⁶

Úmluvu č. 161 doplňuje Úmluva č. 171, týkající se noční práce, která byla publikovaná pod sdělením Ministerstva zahraničních věcí č. 230/1998 Sb. Úmluva byla ratifikována Parlamentem ČR a je tedy úmluvou dle čl. 10 Ústavy, tzn. že je přímo aplikovatelná a platí její přednost před zákonem. Tato úmluva zakotvuje právo pracovníků podrobit se na svoji žádost lékařské prohlídce a obdržet radu o tom, jak se vyhnout zdravotním problémům, a to bezplatně v případě, že mají být zařazeni jako noční pracovník, v pravidelných intervalech během takového zařazení a jestliže mají během zařazení zdravotní problémy, které jsou způsobeny právě výkonem noční práce. Nálezy nesmí být užívány na újmu pracovníků a nesmí být předány třetí osobě bez souhlasu pracovníka, to ale neplatí v případě, že by nálezem byla zjištěna zdravotní nezpůsobilost k noční práci.⁷ Dále v této úmluvě nalezneme konkrétní opatření v případě, že pracovník je uznán nezpůsobilým k noční práci a další podmínky jejího konání.

Dále MOP přijala Úmluvu č. 77 o lékařském vyšetření způsobilosti dětí a mladistvých k zaměstnání v průmyslu, která byla publikována vyhláškou ministra zahraničních věcí č. 23/1981 Sb. Dle Článku 3 této úmluvy má být mladiství, pokud jde o způsobilost k práci k zaměstnání, pod lékařským dohledem až do osmnácti let a dle Článku 4 se má vyžadovat lékařské vyšetření způsobilosti k zaměstnání a jeho periodické opakování alespoň do dvacátého prvního roku v případě, že se jedná o zaměstnání, která vysoce ohrožují zdraví. Na závěr výše zmíněné vyhlášky je stanovena možnost vnitrostátními předpisy stanovit vydávání dočasné povolení k zaměstnání nebo lékařské vysvědčení pro děti a mladistvé, kterým nebyla jednoznačně stanovena způsobilost k zaměstnání. S tím má být stanovena i povinnost zaměstnavateli takové dokumenty uchovávat a mít k dispozici pro případ kontroly.⁸

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 v podzemí v dolech a Úmluva č. 155 o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí.

⁶ Článek 13- Článek 15 vyhlášky ministra zahraničních věcí č. 145/1988 Sb., o Úmluvě o závodních zdravotních službách (č. 161)

⁷ Článek 4 sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 230/1998 Sb., o sjednání Úmluvy o noční práci, 1990 (č. 171)

⁸ Článek 7 vyhlášky ministra zahraničních věcí č. 23/1981 Sb., o Úmluvě o lékařském vyšetření způsobilosti dětí a mladistvých k zaměstnání v průmyslu (č. 77)

Jak už bylo řečeno výše, tak kromě úmluv vydává MOP i doporučení, kde lékařské posudky jako součást pracovnělékařských služeb jsou obsahem doporučení MOP č. 171, o závodních lékařských službách, z roku 1985, která detailně popisuje úkoly pracovnělékařských služeb. Z důvodu, že doporučení nejsou právně závazné slouží pouze jako představa, jak by pracovnělékařské služby měly být poskytovány a realizovány.⁹

1.2 Unijní prameny

Pro Českou republiku jako člena Evropské unie je dalším pramenem práva také unijní právo. Lékařské posudky jako součást pracovnělékařské péče jsou oblastí, jejíž míra harmonizace legislativní činností Evropské unie je relativně nízká.

Význam má především směrnice Rady 89/391/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, která byla zásadním mezníkem v oblasti zlepšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kdy jejím cílem je stanovit stejnou úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví ve prospěch všech pracovníků.¹⁰ Dle Článku 14 této směrnice mají být v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi přijata opatření pro zajištění vhodného dohledu nad zdravím zaměstnanců ve vztahu k zdravotním a bezpečnostním rizikům, kterým jsou v práci vystaveni. Tato opatření mají být pojata tak, že pokud si to zaměstnanec přeje, tak se může lékařské prohlídce podrobit pravidelně. Směrnice dále také uvádí, že lékařské prohlídky mohou tvořit součást státního systému zdravotní péče.¹¹ V souladu s touto rámcovou směrnicí byly vydané i další následně navazující samostatné směrnice.

1.3 Národní úprava

Otázka lékařských posudků jako součást pracovnělékařské péče je typická roztržštěnou právní úpravou. Lékařské posudky spolu s dalšími oblastmi jako jsou například pracovnělékařské služby nebo uznávání nemocí z povolání v současnosti upravují níže uvedené právní předpisy.

⁹ TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). s. 3-4. ISBN 978-80-7598-646-7.

¹⁰ Rámcová směrnice o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci [online] [cit. 2020-02-17] Dostupné z: <https://osha.europa.eu/cs/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>

¹¹ Článek 14 Směrnice Rady 89/391/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Z hlediska zákonné úpravy lze shrnout, že lékařské posudky se vždy vydávají při poskytování posudkové péče na základě posouzení zdravotního stavu nebo zdravotní způsobilosti posuzované osoby.

Ústava ČR a Listina základních práv a svobod

Z ústavního hlediska je možno konstatovat, že úprava věcné příslušnosti orgánu posuzujícího zdravotní stav fyzických osob, zaměstnanců není předmětem pozornosti ústavodárce. Ústava jako taková se ke kompetencím v této oblasti či k přechodu kompetencí nevyjadřuje, pouze v souvislosti s úvahou o zřízení samostatného orgánu, pokud by měl být tento zřízen jako správní úřad, příkazuje Ústava ve čl. 79 zřídit jej zákonem.

Ani Listina se k záležitosti posuzování zdravotního stavu nijak blíže nevyjadřuje, zakotvuje se pouze právo občanů na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří a při nezpůsobilosti k práci, jakož i při ztrátě živitele ve čl. 30 Listiny a právo každého na ochranu zdraví ve čl. 31 Listiny.

Zákon o zdravotních službách

Poskytování zdravotních služeb a s tím souvisejí vydávání lékařských posudků je upraveno zákonem o zdravotních službách a zákonem o specifických zdravotních službách. Oba zákony spolu s dalšími byly přijaty jako součást zdravotnické reformy v roce 2011 a nabyly účinnosti dne 1. 4. 2012¹².

Zákon o zdravotních službách neobsahuje právní úpravu lékařských posudků, neboť jejich úprava je obsažena zejména v zákoně o specifických zdravotních službách. Dle § 2 odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách se zákona o zdravotních službách použije, pokud zákon o specifických zdravotních službách nestanoví jinak, tedy zákon o specifických zdravotních službách je ve vztahu k zákonu o zdravotních službách lex specialis, předpisem zvláštním. Pro účely lékařských posudků a posuzování zdravotního stavu se tedy použijí ze zákona o zdravotních službách zejména definice základních pojmů, se kterými se setkáváme i v souvislosti zákona o specifických zdravotních službách.

Jediným významným ustanovením pro oblast lékařských posudků je § 51 odst. 2 písm. c) zákona o zdravotních službách, který zakotvuje výjimku z povinné mlčenlivosti i pro „sdělování, popřípadě oznamování údajů nebo jiných skutečností podle tohoto zákona nebo jiných

¹² Reforma zdravotnictví se stává realitou, vláda ji schválí do konce května. Ministerstvo zdravotnictví České republiky [online] [cit. 2020-02-17] Dostupné z: http://www.mzcr.cz/dokumenty/reforma-zdravotnictvi-se-stava-realitouvlada-ji-schvali-do-konce-kvetna_4870_1.html (včetně prezentace, na kterou web odkazuje)

právních předpisů, pokud z tohoto zákona nebo jiných právních předpisů vyplývá, že údaje nebo skutečnosti lze sdělit bez souhlasu pacienta“. Na základě tohoto ustanovení bude tedy nutné zkoumat do jaké míry zvláštní zákon (tedy zákon o specifických zdravotních službách) tuto výjimku naplňuje.¹³

Zákon o specifických zdravotních službách

Zákon o specifických zdravotních službách bezprostředně navazuje na zákon o zdravotních službách a upravuje některé zvláštní postupy při poskytování zdravotních služeb. Zákon byl již několikrát novelizován. Poslední a jedna z nejvýznamnějších novel¹⁴ nabyla účinnosti dne 1. listopadu 2017, kterou se mimo jiné upravily ustanovení týkající se posudkové péče a lékařských posudků, pracovnílékařských služeb a posuzování nemocí z povolání. Současně s touto novelou došlo i ke změně vyhlášky č. 79/2013 Sb., vyhláška o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (vyhláška o pracovnílékařských službách a některých druzích posudkové péče), která obsahuje významnou úpravu lékařských posudků z hlediska jejich obsahu a mimo jiné také upravuje lékařské prohlídky ke zjištění zdravotního stavu ke vzdělávání a v průběhu vzdělávání, pracovnílékařské prohlídky a odborná vyšetření.

Úpravě pracovnílékařských služeb se věnuje hlava čtvrtá zákona o specifických zdravotních službách, přičemž díl 1 upravuje posudkovou péči a lékařské posudky, díl 2 problematiku pracovnílékařských služeb a posuzování zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání a díl 3 se zabývá právní úpravou nemocí z povolání.

Kromě hlavy čtvrté nalezneme právní úpravu i v hlavě osmé, a to úpravu přestupků s tím souvisejících.

Zákoník práce

Zákoník obsahuje relativně komplexní úpravu pracovněprávních vztahů a zakotvuje základní práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele. Tato úprava v sobě obsahuje odkazy na problematiku pracovnílékařských služeb, a to zejména lékařských posudků.¹⁵

¹³ TOMŠEJ, Jakub. Pracovnílékařské služby. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). s. 5. ISBN 978-80-7598-646-7.

¹⁴ Provedená zákonem č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

¹⁵ TOMŠEJ, Jakub. Pracovnílékařské služby. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). s. 8 ISBN 978-80-7598-646-7.

V souladu s ustanovením § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je zaměstnavatel povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.

Úprava týkající se přímo lékařských posudků je obsažena pouze v ustanovení § 347 odst. 1 zákoníku práce, týkající 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.*“¹⁶.

Zákoník práce dále neobsahuje žádnou právní úpravu, která by přímo stanovovala podmínky, obsah, význam nebo způsoby vydávání lékařských posudků nebo hodnocení zdravotního stavu pracovníků případně dalších osob. Lze v něm ale nalézt v některých ustanoveních odkaz na lékařský posudek jako na podmínku, na základě které mohou vznikat práva a povinnosti jak zaměstnavatele, tak i zaměstnance.

Konkrétním případem jsou ustanovení § 41 odst. 1 písm. a) – d) zákoníku práce, kde je upravena povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci právě na základě lékařského posudku.

Dalším příkladem jsou také ustanovení § 52 písm. d) a e) zákoníku práce, které stanovují zaměstnavateli právo dát zaměstnanci výpověď na základě lékařského posudku, ať už pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání, ohrožení touto nemocí, nebo pro dlouhodobou pracovní nezpůsobilost.

Dále také ustanovení § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, upravující okamžité zrušení pracovního poměru na základě lékařského posudku, které stanovuje, že zaměstnanec nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožní výkon jiné pro něho vhodné práci v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku.

Posledním z vybraných příkladů je ustanovení § 245 odst. 2 zákoníku práce, kde je opět odkazováno na lékařský posudek jako na podklad, který může stanovit, že je zakázáno zaměstnávat mladistvého zaměstnance prací, která ohrožuje jeho zdraví a v tom případě je zaměstnavatel povinen do doby, než bude mladistvý zaměstnanec moci tuto práci konat, poskytnout mu jinou přiměřenou práci odpovídající pokud možno jeho kvalifikaci.

¹⁶ § 347 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon o ochraně veřejného zdraví

Zákon o ochraně veřejného zdraví upravuje veřejné zdraví, které vymezuje jako „*zdravotní stav obyvatelstva a jeho skupin*“, kdy „*tento zdravotní stav je určován souhrnem přírodních, životních a pracovních podmínek a způsobem života*“¹⁷. Jak už ze zákonné definice přímo vyplívá, obsahem tohoto zákona je také úprava pracovních podmínek, která je obsahem zejména sedmého dílu druhé hlavy, který se zabývá ochranou zdraví při práci a s tím související kategorizace práce do čtyř kategorií podle míry výskytu faktorů, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců, a jejich rizikovost pro zdraví.

Co se přímo úpravy lékařských posudků týče, tak v zákoně nalezneme na něj odkaz pouze v souvislosti s účastí dětí ve škole v přírodě a na zotavovacích akcích, kde je lékařský posudek podmínkou k jejich účasti. Obdobně jako je podmínkou pro účast fyzických osob při těchto akcích činných.¹⁸

Zákon o státní službě, zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, zákon o vojácích z povolání

Ve služebním právu se uplatňuje stejný princip bezpečnosti a ochrany zdraví jako v zákoníku práce a je zakotven v ustanovení § 113 zákona o státní službě. Státní zaměstnanec musí být podle ustanovení § 61 odst. 2 písm. c) zákona o státní službě převeden na služební místo, na kterém je služba pro něj vhodná, jestliže to je nutné podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Lékařský posudek může být podkladem pro skončení služební výkonu na základě rozhodnutí služebního orgánu dle § 72 odst. 1 písm. c) zákona o státní službě, pokud státní zaměstnanec nesplňuje bez zavinění služebního úřadu jiný předpoklad potřebný k výkonu služby, kdy jedním z předpokladů výkonu státní služby je dle § 25 odst. 1 písm. f) tohoto zákona potřebná zdravotní způsobilost.

Pro příslušníky bezpečnostních sborů je stejná úprava obsažena v zákoně č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Dle ustanovení § 42 odst. 1 písm. h) tohoto zákona může být příslušník bezpečnostního sboru propuštěn pokud podle lékařského posudku poskytovatele pracovnělékařských služeb dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu služby, s výjimkou zdravotních důvodů souvisejících s těhotenstvím.

¹⁷ § 2 odst. 1 zákona č. 258/2008 Sb., o ochraně veřejného zdraví

¹⁸ § 9 a § 10 zákona č. 258/2008 Sb., o ochraně veřejného zdraví

Pro vojáky z povolání platí taktéž stejný princip vyjádřený v ustanovení § 98 odst. 4 e) zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání. Tento zákon také obsahuje obdobně jako předchozí zákony ustanovení § 19 odst. 1 písm. c), které stanovuje povinnost propustit ze služebního poměru vojáka pokud přestal být ze zdravotních důvodů způsobilý vykonávat službu v dosavadním služebním zařazení, s výjimkou zdravotních důvodů souvisejících s těhotenstvím, nebo podle zvláštního právního předpisu není způsobilý pro další výkon služby v dosavadním služebním zařazení a není pro něho jiné služební zařazení.

I bezpečnostní sbor a Armáda ČR jsou tak povinni zajistit, aby příslušník i voják nevykonával službu, jejíž výkon by neodpovídal jeho zdravotní způsobilosti. Služební právo za určitých podmínek spojují se změnou či pozbytím zdravotní způsobilosti zaměstnance/příslušníka dalekosáhlé následky, a to vč. možného rozvázání (zániku) základního pracovněprávního či služebního poměru.

1.4 Speciální případy národní úpravy

Zdravotní způsobilost pro výkon práce či výkon služby je jednou ze základních podmínek bez jejíž existence není možné danou práci nebo službu začít vykonávat, nebo v ní pokračovat. V českém právním řádu lze nalézt řadu předpisů a podzákoných právních předpisů, které zdravotní způsobilost ověřovanou na základě lékařského vyšetření, jehož výsledkem je lékařský posudek o zdravotní způsobilosti přímo upravují.

Zákon o provozu na pozemních komunikacích

Prvním z takových předpisů je zákon č. 361/2000 Sb., o pozemních komunikacích který upravuje práva a povinnosti účastníků silničního provozu, pravidla provozu na pozemních komunikacích a mimo jiné také úprava řídičských oprávnění a řídičských průkazů.¹⁹

Právě pro vydání řídičského oprávnění nebo průkazu je nezbytné, aby osoba byla zdravotně způsobilá k řízení motorových vozidel. Dle ustanovení § 84 odst. 2 tohoto zákona je tato způsobilost posuzována a posudek o zdravotní způsobilosti vydává posuzující lékař na základě prohlášení žadatele o řídičské oprávnění nebo držitele řídičského oprávnění, výsledku lékařské prohlídky a dalších potřebných odborných vyšetření. Dále je v ustanovení § 85 tohoto zákona stanovena povinná písemná forma takového lékařského posudku a také, že náklady na posouzení zdravotního stavu hradí žadatel o řídičské oprávnění.

¹⁹ § 1 zákona č. 361/2000 Sb., o pozemních komunikacích

Tento zákon dále také upravuje dopravně psychologické vyšetření, kterému jsou povinny se podrobit osoby, pokud jim zákon tuto povinnost stanoví a o jehož výsledku je posuzované osobě vydán písemný posudek.²⁰

Dále je ustanovením § 87c výše uvedeného zákona také stanoven postup v případě, že posuzovaná osoba nesouhlasila se závěrem vydaného posudku dopravně psychologického vyšetření a jeho přezkum.

V případě že povinná osoba nemá platný posudek o zdravotní způsobilosti, je podle § 89 tohoto zákona zdravotně nezpůsobilá k řízení motorových vozidel.

Vyhláška o zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel

Vyhláška 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 (vyhláška o zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel) je prováděcím předpisem zákona č. 361/2000 Sb., o pozemních komunikacích. Tato vyhláška upravuje, jak už z názvu vyplívá, podrobnosti o zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel a náležitosti lékařského potvrzení osvědčujícího zdravotní důvody, pro něž se za jízdy nelze na sedadle motorového vozidla připoutat.²¹

Mezi základní podmínky stanovené v ustanovení § 4 odst. 1 této vyhlášky, které posudek podle této vyhlášky musí splňovat je jednoznačnost, nesmí obsahovat diagnózu nemoci a vždy musí obsahovat náležitosti uvedené v posudku podle přílohy č. 2 k této vyhlášce. Posudek lze vydat i v jiném formátu a uspořádání, než je uvedeno v jeho vzoru. V posudku musí být v určitých případech uvedena jeho platnost. „*Posudek podle této vyhlášky lze nahradit posudkem o zdravotní způsobilosti k výkonu práce, jejíž součástí je i řízení motorového vozidla, které je druhem práce sjednaným v pracovní smlouvě, pokud vedle náležitostí stanovených právním předpisem upravujícím obsah a náležitosti zdravotnické dokumentace*“²².

²⁰ § 87a, § 87b zákona č. 361/2000 Sb., o pozemních komunikacích

²¹ § 1 vyhlášky 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

²² § 4 odst. 4 vyhlášky 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

Vyhláška, kterou se vydává Řád pro zdravotní a odbornou způsobilost při provozování dráhy a drážní dopravy

Vyhláška č. 101/1995 Sb., kterou se vydává Řád pro zdravotní a odbornou způsobilost při provozování dráhy a drážní dopravy je prováděcím předpisem upravujícím podmínky posuzování zdravotní způsobilosti a způsob provádění posudkové činnosti při posuzování zdravotní způsobilosti (i) žadatele o vydání licence strojvedoucího a strojvedoucí řídící drážní vozidlo na dráze celostátní a regionální, (ii) žadatele o vydání průkazu způsobilosti k řízení drážního vozidla a fyzické osoby řídící drážní vozidlo na dráze tramvajové, trolejbusové, speciální, lanové, místní a vlečce a (iii) fyzické osoby provádějící ostatní činnosti při provozování dráhy a drážní dopravy a uchazeče o výkon těchto činností.²³

Souhlasně jako u posuzování zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel, tak i posuzování zdravotního stavu podle vyhlášky, kterou se vydává Řád pro zdravotní a odbornou způsobilost při provozování dráhy a drážní dopravy, je výsledkem prohlídek posudek vydaný posuzujícím lékařem, který také musí být jednoznačný a nesmí obsahovat diagnózu.²⁴

Dále také tato vyhláška v ustanovení § 8 upravuje podmínky posudku o dopravně psychologickém vyšetření.

Zákon o obecní policii a vyhláška o zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání strážníka, čekatele a strážníka obecní policie

Vyhláška č. 444/2008 Sb., o zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání strážníka, čekatele a strážníka obecní policie prováděcím právním předpisem k zákonu č. 553/1991 Sb., o obecní policii, který upravuje činnost obecní policie.

Vyhláška o zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání strážníka, čekatele a strážníka obecní policie stanovuje podmínky lékařského vyšetření k posouzení zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání strážníka, čekatele nebo strážníka, kterou se rozumí vstupní, periodická, výstupní a mimořádní lékařská prohlídka. Výsledkem lékařských prohlídek je lékařský posudek o zdravotní

²³ § 1 vyhlášky č. 101/1995 Sb., kterou se vydává Řád pro zdravotní a odbornou způsobilost při provozování dráhy a drážní dopravy

²⁴ § 6 vyhlášky č. 101/1995 Sb., kterou se vydává Řád pro zdravotní a odbornou způsobilost při provozování dráhy a drážní dopravy

způsobilosti, který posuzující lékař vydá posuzované osobě. Lékařský posudek vždy obsahuje údaje podle vzoru uvedeného v příloze č. 2 k této vyhlášce.²⁵

Vyhláška o způsobilosti osob k vedení a obsluze plavidel

Vyhláška č. 42/2015 Sb., o způsobilosti osob k vedení a obsluze plavidel upravuje mimo jiné podmínky zdravotní způsobilosti k vedení plavidla a obsluze plavidla a dobu platnosti a náležitosti lékařského posudku o zdravotní způsobilosti a intervaly pravidelných zdravotních prohlídek.²⁶

Lékařský posudek o zdravotní způsobilosti podle § 19 této vyhlášky musí mít náležitosti podle vyhlášky o zdravotnické dokumentaci a v jeho závěru se uvede, zda je posuzovaná osoba k činnosti, k níž byla posuzována zdravotně způsobilá, zdravotně nezpůsobilá, nebo zdravotně způsobilá s podmínkou.

Vyhláška o posuzování zdravotní způsobilosti vojenského leteckého personálu

Vyhláška č. 282/1999 Sb., o posuzování zdravotní způsobilosti vojenského leteckého personálu upravuje způsoby posuzování zdravotní způsobilosti, která je základním předpokladem k výkonu činnosti vojenského leteckého personálu.²⁷

Zdravotní způsobilost je posuzována na základě lékařské prohlídky a dalších odborných vyšetření lékaři oddělení zdravotnického zabezpečení letového provozu posádkových ošetřoven nebo lékaři posudkové komise Ústavu leteckého zdravotnictví, na jejímž základě je vydán posudek o zdravotní způsobilosti vojenského leteckého personálu, který obsahuje zdravotní klasifikaci, která odpovídá zjištěnému zdravotnímu stavu a vyjadřuje zdravotní způsobilost k výkonu vojenského leteckého personálu. Osoby odsouzené za spáchání trestného činu, osoby léčené pro poruchy chování, zejména pro závislost na herních automatech, alkoholu a jiných psychoaktivních látkách, se před vydáním posudku o zdravotní způsobilosti odesílají k odbornému psychiatrickému vyšetření.²⁸

Nařízení vlády o posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců jednotek hasičských záchranných sborů podniků a členů jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí nebo podniků

²⁵ § 1 vyhlášky č. 444/2008 Sb., o zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání strážníka, čekatele a strážníka obecní policie

²⁶ § 1 vyhlášky č. 42/2015 Sb., o způsobilosti osob k vedení a obsluze plavidel

²⁷ § 1 vyhlášky č. 282/1999 Sb., o posuzování zdravotní způsobilosti vojenského leteckého personálu

²⁸ § 1 vyhlášky č. 282/1999 Sb., o posuzování zdravotní způsobilosti vojenského leteckého personálu

Nařízení vlády č. 352/2003 Sb., o posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců jednotek hasičských záchranných sborů podniků a členů jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí nebo podniků upravuje preventivní prohlídky, kterými se rozumí vstupní, periodické, mimořádné a výstupní zdravotní podmínky uchazeče o zaměstnání v jednotce hasičského záchranného sboru podniku a zaměstnance právnické osoby nebo podnikající fyzické osoby, který činnost v jednotce hasičského záchranného sboru podniku vykonává jako svoje zaměstnání a člena jednotky sboru dobrovolných hasičů obce nebo člena jednotky sboru dobrovolných hasičů podniku.²⁹

Podle § 7 tohoto nařízení je výsledkem jednotlivých preventivních zdravotních prohlídek lékařský posudek jehož vzor je uveden v příloze č. 4 k tomuto nařízení. V lékařském posudku se uvede zdravotní způsobilost posuzované osoby. „*Lékařský posudek se zakládá do osobní dokumentace vedené o zaměstnanci podniku nebo členu jednotky*“³⁰.

Posuzování pro vzdělání

Posuzování zdravotního stavu a lékařské posudky nalezneme také v zákoně č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), který upravuje dle § 1 předškolní, základní, střední, vyšší odborné a některé jiné vzdělávání ve školách a školských zařízeních, a stanovuje podmínky, za nichž se vzdělávání a výchova uskutečňují, vymezuje práva a povinnosti fyzických a právnických osob při vzdělávání a stanovuje působnost orgánů vykonávajících státní správu a samosprávu ve školství.

V tomto zákoně je vyžadován posudek o splnění podmínek zdravotní způsobilosti uchazeče pro daný obor vzdělání, pokud je stanoven jako součást přihlášky ke vzdělávání na střední škole.³¹

Dále má lékařský posudek význam v případě povinnosti ředitele školy přerušit vzdělávání žákyni středního vzdělávání z důvodu těhotenství a mateřství, jestliže praktické vyučování probíhá na pracovištích nebo na pracích zakázaných těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu, nebo jestliže vyučování podle lékařského posudku ohrožuje těhotenství žákyně.³²

²⁹ § 4 nařízení vlády č. 352/2003 Sb., o posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců jednotek hasičských záchranných sborů podniků a členů jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí nebo podniků

³⁰ § 8 odst. 2 nařízení vlády č. 352/2003 Sb., o posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců jednotek hasičských záchranných sborů podniků a členů jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí nebo podniků

³¹ § 60a zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

³² § 66 odst. 6 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

Současně se školským zákonem má význam k posuzování zdravotní způsobilosti vzhledem k vzdělávání nařízení vlády č. 211/2010 Sb., o soustavě oborů v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání, v jehož příloze č. 1 jsou stanoveny onemocnění a zdravotní obtíže, které vylučují zdravotní způsobilost uchazeče ke vzdělávání, se pro jednotlivé obory vzdělání a v příloze č. 2 jsou stanoveny onemocnění nebo zdravotní obtíže pro účely stanovení podmínek zdravotní způsobilosti uchazeče ke vzdělávání.³³

Zdravotní způsobilost pro nárokování dávek či služeb práva sociálního zabezpečení

Jednou z posledních oblastí, kde lze lékařské posudky v právní úpravě nalézt je úprava zdravotní způsobilosti pro nárokování dávek či služeb práva sociálního zabezpečení. V této oblasti je taktéž posudek často podmínkou či součástí žádosti k vydání povolení, či uznání nároku na dávky. Přihlíží se přitom i ke speciální úpravě v jiných právních předpisech, kterými jsou např. zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

³³ § 2 nařízení vlády č. 211/2010 Sb., o soustavě oborů v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání

2 Pracovnílékařské služby

2.1 Úvod do pracovnílékařských služeb, pracovnílékařské prohlídky

Pracovnílékařské služby jsou upraveny zejména zákonem o specifických zdravotních službách. Plynule navazují na předchozí závodní preventivní péči, kterou upravoval zákon č. 20/1966 Sb., o péči a zdraví lidu, jako základní právní předpis zdravotnického práva v tehdejší Československu.

Úkolem pracovnílékařských služeb je vytvářet systém preventivních opatření, která poskytují účelnou ochranu zdraví zaměstnance, a proto jsou významným institutem pracovního práva.

V České republice se v minulosti pojem „služba“ v kontextu pracovnílékařských služeb nepoužíval. Namísto toho byl používán termín „péče“, který byl spjat s činnostmi poskytovanými zdravotnickými zařízeními více. Pojem pracovnílékařské služby byl použit až v současně platném zákoně o specifických zdravotních službách.

Pracovnílékařské služby jsou zákoně o specifických zdravotních službách definovány v § 53 odst. 1 jako *„zdravotní služby preventivní, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, provádění pracovnílékařských prohlídek, které jsou preventivními prohlídkami, a hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací, školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce“*.

Tyto služby jsou zajišťovány zaměstnavatelem, který je povinen uzavřít písemnou smlouvu s poskytovatelem zdravotních služeb v oboru všeobecného praktického lékařství nebo pracovního lékařství, jenž bude tyto služby pro zaměstnavatele, resp. pro jeho zaměstnance zajišťovat.³⁴

Obsahem pracovnílékařských služeb jsou:

- a) Hodnocení zdravotního stavu zaměstnanců, nebo osob ucházejících se o zaměstnání prostřednictvím zdravotních prohlídek,
- b) Poradenská činnost poskytovatele pracovnílékařských služeb vůči zaměstnavateli,

³⁴ ŠVÁBOVÁ, Květa. *Vybrané kapitoly z pracovního lékařství*. Praha: Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, 2015, s. 15. ISBN 978-80-87023-35-8.

- c) Pravidelný dohled poskytovatele pracovnělékařských služeb hygienické povahy na pracovišti a dalších zařízeních zaměstnavatele a nad výkonem práce.³⁵

Lékařské posudky, které jsou tématem této práce, spadají do prvního z uvedených pilířů pracovnělékařských služeb, tedy do hodnocení zdravotního stavu prostřednictvím zdravotních prohlídek.

Dle prováděcí vyhlášky³⁶ lze zdravotní prohlídky rozdělit při posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnance či uchazeče o zaměstnání ve vztahu k (budoucí) vykonávané práci na lékařskou prohlídku vstupní, periodickou a mimořádnou. Vedle této skupiny prohlídek existuje ještě výstupní lékařská prohlídka a lékařská prohlídka po skončení rizikové práce.

Důležité je zmínit, že od 1. 4. 2012 již neplatí ustanovení § 35 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, podle něhož se některé pracovnělékařské prohlídky hradily z veřejného zdravotního pojištění. Toto ustanovení bylo vypuštěno spolu s přijetím zákona o specifických zdravotních službách, protože obsahuje v § 58 ustanovení, podle něhož pracovnělékařské služby, až na stanovené výjimky, hradí výslovně zaměstnavatel. Vztahuje se to i na pracovnělékařské prohlídky s výjimkou vstupní prohlídky, která má zvláštní úpravu obsaženou v § 59 odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách, která stanovuje že ji hradí osoba ucházející se o zaměstnání, ale v případě že s ní zaměstnavatel uzavře pracovněprávní nebo obdobný vztah, pak ji osobě ucházející se o zaměstnání proplatí. Cena prohlídky není nikterak právním předpisem upravena, je tedy čistě na zaměstnavateli a poskytovateli zdravotních služeb jakou cenu si spolu ujednají.

2.2 Poskytovatel zdravotních služeb

„Poskytovatelem zdravotních služeb se rozumí fyzická nebo právnická osoba, která má oprávnění k poskytování zdravotních služeb“³⁷. Podle § 11 zákona o zdravotních službách může poskytovatel poskytovat pouze zdravotní služby uvedené v uděleném oprávnění, které vydává krajský úřad v jehož správním obvodu se nachází zdravotnické zařízení, v němž budou zdravotní služby poskytovány (v hlavním městě Praze Magistrát hl. m. Prahy). Zákon o specifických zdravotních službách v § 54 odst. 1 specifikuje, že poskytovatelem pracovněprávních služeb může

³⁵ ŠUBRT, Bořivoj a TUČEK Milan. Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. s. 53. ISBN 978-80-7554-233-5.

³⁶ Vyhláška 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)

³⁷ § 2 zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách)

být jen poskytovatel, který je dle zákona o zdravotních službách oprávněn poskytovat zdravotní služby v oboru všeobecné lékařství nebo v oboru pracovní lékařství.

Obecně platí právo svobodné volby lékaře, což znamená, že pacient má právo si zvolit poskytovatele oprávněného k poskytování zdravotních služeb, které odpovídají zdravotním potřebám pacienta příp. zdravotní zařízení. Zákon ovšem může stanovit výjimky z tohoto práva, kdy pracovnílékařské služby jsou jednou z nich a zákon přímo zakotvuje že možnost volby poskytovatele zdravotních služeb se na ně nevztahuje.

Většina zaměstnavatelů má jednoho poskytovatele zdravotních služeb, ke kterému své zaměstnance vysílá na lékařské prohlídky, kdy volba je čistě na zaměstnavateli. Zaměstnanec je podle § 56 písm. a) zákona o specifických zdravotních službách povinen se podrobit pracovnílékařským službám u poskytovatele těchto služeb, se kterým zaměstnavatel uzavřel písemnou smlouvu, jestliže jej k němu zaměstnavatel vyslal.

Jedinou výjimku z tohoto pravidla představuje situace, kdy zaměstnanec vykonává nebo má vykonávat pro zaměstnavatele práci zařazenou do první kategorie podle zákona o ochraně veřejného zdraví (práce, při nichž podle současného poznání není pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví) a není-li součástí této práce činnost, která má stanovené podmínky jinými právními předpisy. V této situaci může zaměstnavatel zaměstnanci povolit, aby provedení pracovnílékařské prohlídky a posouzení zdravotní způsobilosti k práci bylo provedeno u poskytovatele lékařských služeb, který je tzv. registrujícím poskytovatelem³⁸ zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání.³⁹

2.3 Smlouva o poskytování pracovnílékařských služeb

Zákon stanoví, že mezi poskytovatelem a zaměstnavatelem musí být uzavřena písemná smlouva o poskytování zdravotních služeb.⁴⁰ Zákon ale nestanoví, jaké náležitosti by měla smlouva obsahovat.

Touto smlouvou se rozumí smlouva uzavřená podle § 1746 odst. 2 občanského zákoníku, tzv. nepojmenovaná (inominátní) smlouva, která bude mít některé prvky příkazní smlouvy dle § 2430 a násl. občanského zákoníku. Občanský zákoník sice obsahuje zvláštní smluvní typ

³⁸ § 3 odst. 5 zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách

³⁹ § 54, § 59 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

⁴⁰ § 54 odst. 2 písm. a) zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

smlouvu o péči o zdraví, ta ale na pracovnělékařské služby aplikovat nelze, jelikož předmět těchto služeb je odlišný, než jak je chápán občanským zákoníkem.⁴¹

Zaměstnavatel neuzavírá žádnou smlouvu s registrujícím poskytovatelem zdravotních služeb zaměstnance (nebo uchazeče o zaměstnání) pokud k němu posílá zaměstnance vykonávající práci v první kategorii na pracovnělékařské prohlídky (více v předchozí kapitole). Ty jsou prováděny na základě žádosti vydané zaměstnavatelem.

⁴¹ TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). s. 29. ISBN 978-80-7598-646-7.

3 Lékařské posudky

3.1 Postup při vydávání lékařského posudku

Zákon o specifických zdravotních službách obsahuje ve svém ustanovení § 42 odst. 1 výčet konkrétních podkladů na základě kterých poskytovatel zdravotních služeb vydává lékařský posudek o zdravotní způsobilosti nebo o zdravotním stavu posuzované osoby, a to na základě hodnocení:

- a) výsledků lékařské prohlídky a dalších potřebných odborných vyšetření,
- b) výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené o posuzované osobě jejím registrujícím poskytovatelem v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru praktické lékařství pro děti a dorost,
- c) zdravotní náročnosti pro výkon práce, povolání, vzdělávání, sportu, tělesné výchovy nebo jiné činnosti), pro které je osoba posuzována, a podmínek, za kterých je činnost vykonávána, nebo nároků činnosti na zdraví posuzované osoby.⁴²

Výpis ze zdravotní dokumentace

Jedním z nezbytných podkladů pro vydání lékařského posudku je, jak bylo výše uvedeno, výpis ze zdravotní dokumentace, příp. potvrzení o nezměněném zdravotním stavu, které jsou zásadním zdrojem informací o posuzované osobě. Jedná se o základní východisko, ze kterého posudkový lékař při lékařské prohlídce vychází, a tudíž musí také lékařské prohlídce předcházet.

Příloha č. 1 vyhlášky č. 98/2012 Sb., o zdravotní dokumentaci, stanovuje náležitosti výpisu ze zdravotnické dokumentace, které jsou uvedeny v bodě jedna takto:

- a) základní údaje z anamnézy doplněné o údaje nezbytné k účelu, pro který je výpis vydáván,
- b) informace o posledně zjištěném zdravotním stavu pacienta a rozpis jím užívaných léčivých přípravků, potravin pro zvláštní lékařské účely a zdravotnických prostředků,
- c) diagnostický souhrn,
- d) stručné zhodnocení dosavadního vývoje zdravotního stavu pacienta,
- e) další podstatné informace včetně informací z posudkové péče.⁴³

⁴² § 42 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

⁴³ Příloha č. 1 vyhlášky č. 98/2012 Sb., o zdravotní dokumentaci

Jedinou výjimkou, kdy výpis ze zdravotnické dokumentace není nezbytný podkladem je, pokud posuzovaná osoba nemá registrujícího poskytovatele zdravotních služeb⁴⁴, v některých zákonech označovaného legislativní zkratkou registrující praktický lékař. V takovém případě se výpis pro vydání posudku nepožaduje. Zákon o specifických zdravotních službách tak reflektuje skutečnost, že v České republice obecně není povinnost mít registrujícího praktického lékaře.

Zákon o specifických zdravotních službách počítá také se situací, že posuzovaná osoba bude registrována u poskytovatele zdravotních služeb v zahraničí. Na tento případ neplatí výše uvedená výjimka a výpis ze zdravotní dokumentace se vyžaduje. K výpisu musí být navíc přiložen úředně ověřený překlad do českého jazyka s výjimkou výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené ve slovenském jazyce.

Podle § 42a odst. 3 zákona o specifických zdravotních službách mohou být prováděcím předpisem podle ustanovení § 60 stanoveny důvody, kdy není výpis ze zdravotnické dokumentace příp. potvrzení o nezměněném zdravotním stavu požadován.

V případě, že se posuzovaná osoba opětovně obrací na svého registrujícího praktického lékaře s žádostí o vydání výpisu ze zdravotnické dokumentace za účelem provedení lékařské prohlídky u stejného poskytovatele pracovněprávních služeb, kterého již v minulosti navštívil, je možné vydat pacientovi potvrzení o nezměněném zdravotním stavu namísto výpisu v případě, že u posuzované osoby nebyla zjištěna žádná změna jejího zdravotního stavu. Takové potvrzení nemusí obsahovat žádné další informace o zdravotním stavu pacienta, kromě potvrzení, že se tento zdravotní stav od vydání předchozího výpisu nezměnil. Jde o zjednodušení postupu zejména pro poskytovatele zdravotních služeb. Pro posuzovanou osobu se nic nemění, musí navštívit svého registrujícího praktického lékaře.

V zákoně není stanovena lhůta pro vydání výpisu ze zdravotnické dokumentace, resp. potvrzení o nezměněném zdravotním stavu, ale podle stanoviska Ministerstva zdravotnictví by se tam mělo stát v co nejkratší možné době. Ovšem pokud o výpis ze zdravotní dokumentace bude žádat přímo pacient (oprávněná osoba), což se v praxi ve většině případů děje, pak lhůta stanovena zákonem je. Nalezneme ji v ustanovení § 65 a § 66 zákona o zdravotních službách, které řeší nahlížení do zdravotnické dokumentace, pořizování jejich výpisů nebo kopií, kde je stanoveno mimo jiné že pokud si pacient (oprávněná osoba) nepořídí výpis nebo kopii vlastními prostředky na místě, pořídí výpis nebo kopii zdravotnické dokumentace poskytovatel zdravotních služeb po

⁴⁴ § 42 odst. 3 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

dohodě s touto oprávněnou osobou a to do 30 dnů od obdržení žádosti pacienta⁴⁵. Nesplnění této povinnosti je pod hrozbou finanční sankce, a to ve výši 500 000 Kč⁴⁶. Výpis ze zdravotní dokumentace vydaný registrujícím lékařem lze použít pro posouzení zdravotního stavu nebo zdravotní způsobilosti posuzované osoby v době nejdéle 90 dnů ode dne jeho vydání registrujícím lékařem.⁴⁷

Lékařská prohlídka

Jádro při vydávání lékařských posudků lze spatřovat v lékařské prohlídce a dalších odborných vyšetřeních. Její povinnost je stanovena, mimo zákona o specifických službách, také v zákoníku práce, který v § 32 zakotvuje povinnost zaměstnavatele zajistit, aby se fyzická osoba před vznikem pracovního poměru podrobila vstupní lékařské prohlídce, pokud tak stanoví zvláštní právní předpis. Na tuto povinnost zaměstnavatele pak navazuje jeho další povinnost stanovená v § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce: nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.⁴⁸ Dále zákoník práce také stanovuje povinnost vstupní lékařské prohlídky mladistvých zaměstnanců, tj. mladších 18 let. Mělo by se jednat o prohlídku provedenou v den vydání lékařského posudku.

Jestliže posuzovaná osoba se odmítne podrobit lékařské prohlídce nebo některému z odborných vyšetření, lékař tuto skutečnost zaznamená do zdravotní dokumentace posuzované osoby. Současně s tím vydá lékařský posudek s negativním posudkovým závěrem, o čemž vyrozumí zaměstnance.⁴⁹

3.2 Vydání a uplatnění lékařského posudku

Lékařský posudek musí být vydán nejdéle do 10 pracovních dní ode dne obdržení nebo ústní podání žádosti o jeho vydání. Ústní žádost se zaznamenává do zdravotnické dokumentace posuzovaného pacienta spolu s podpisem žadatele a posuzujícího lékaře. Písemná žádost i záznam o ústním podání žádosti je součástí zdravotnické dokumentace posuzované osoby, což má zásadní význam jako důkaz, že posuzující poskytovatel dodržel zákonem stanovené lhůty k vydání

⁴⁵ § 66 odst. 1 zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách

⁴⁶ § 117 odst. 3 písm. i) a odst. 4 písm. b) zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách

⁴⁷ § 42a zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

⁴⁸ BĚLINA, Miroslav. § 32 [Vstupní lékařská prohlídka]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, a kol. Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s.193. ISBN 978-80-7400-759-0

⁴⁹ TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). s. 78. ISBN 978-80-7598-646-7.

lékařského posudku. V praxi se s písemnými žádostmi o vydání lékařského posudku, resp. o posouzení zdravotního stavu nebo zdravotní způsobilosti setkáme nejčastěji v rámci posuzování zdravotní způsobilosti k práci. Zde speciální právní úprava⁵⁰ požaduje, aby zaměstnavatel doručil posuzujícímu lékaři písemnou žádost o provedení pracovnělékařské prohlídky.

V případě posuzování zdravotního stavu pro vydání lékařského posudku o nemoci z povolání se lhůta prodlužuje na 45 pracovní dní. Stejná lhůta je stanovena také posouzení dlouhodobého pozbyetí zdravotní způsobilosti k práci způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.⁵¹ Žádná z těchto lhůt nezačne běžet dříve než posuzující lékař obdrží veškeré podklady nezbytné pro vydání lékařského posudku, kterými mohou být např. výpis ze zdravotnické dokumentace nebo výsledek odborného vyšetření, jak již bylo uvedeno v předchozí části diplomové práce.

V zákoně o specifických zdravotních službách nenalezneme žádné ustanovení, které by upravovalo počítání času, proto se běh této, ale i dalších lhůt, bude řídit § 605 a násl. občanského zákoníku. V tomto případě to znamená, že lhůta pro vydání lékařského posudku začne běžet až následující den po dni podání žádosti. Lhůta je vymezená počtem pracovních dnů, což znamená, že poslední den lhůty nemůže připadnout na víkend či svátek.

Lékařský posudek se vydává ve třech vyhotoveních. Jedno náleží posuzované osobě, tedy zaměstnanci, jedno zaměstnavateli a stejnopis lékařského posudku je také součástí zdravotnické dokumentace vedené o posuzované osobě.⁵² Poskytovatel je povinen vždy vyhotovit dostatečný počet stejnopisů lékařského posudku.

Podle § 44 odst. 5 zákona o specifických službách lze lékařský posudek uplatnit pro účely, pro které byl vydán, do 90 dnů od jeho vydání. Zákon ale umožňuje i tuto lhůtu zkrátit a to stanovení kratší doby platnosti přímo v posudku nebo jiným právní předpisem. V případě, že správní úřad přezkoumávaný lékařský posudek potvrdí, pak ho lze uplatnit do 10 pracovních dnů od prokazatelného doručení.

3.3 Předání lékařského posudku

Předání lékařského posudku je upraveno v § 44 zákona o specifických zdravotních službách. Podle tohoto ustanovení má být předání neprodlené a prokazatelné. Prokazatelnost předání se

⁵⁰ § 55 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

⁵¹ § 43 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

⁵² TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). s. 78. ISBN 978-80-7598-646-7.

stvrzuje podpisem přebírající osoby s uvedením data převzetí, kdy osobou přebírající může být vedle posuzované osoby také pověřená osoba, u které se uvede také číslo občanského průkazu nebo jiného dokladu totožnosti a důvod vydání posudku (např. písemné oprávnění zaměstnance k převzetí lékařského posudku za zaměstnavatele). Potvrzení o převzetí lékařského posudku je součástí zdravotnické dokumentace vedené o posuzované osobě.

Mimo osobního předání lze lékařský posudek předat také prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Pokud je zvolena tato metoda, musí být doručení doloženo doručenkou.

Poslední možností doručení je elektronické doručení podepsané způsobem, se kterým jiný právní předpis spojuje účinky vlastnoručního podpisu, a to do schránky uvedené posuzovanou osobou a osobou, která o posouzení zdravotní způsobilosti požádala.⁵³

Lékařský posudek se též považuje za prokazatelně předaný, jestliže osoba oprávněná k převzetí posudku odmítne posudek převzít nebo jeho převzetí stvrdit podpisem.

Je nutné zmínit, že praxe ale bývá odlišná. Poskytovatel zdravotních služeb předá lékařský posudek zaměstnanci přímo na prohlídce spolu s jedním vyhotovením určeným pro jeho zaměstnavatele a je pak přímo na zaměstnanci, aby mu ho předal. Poskytovatel zdravotních služeb tím riskuje zpochybnění daného posudku z hlediska neexistence platného doručení posudku zaměstnavateli. Pokud by se tomu chtěl vyvarovat, měl by v daném případě požadovat po zaměstnanci předložení plné moci, ve které by ho zaměstnavatel zmocnil k převzetí posudku v jeho zastoupení.⁵⁴ Posouzení zdravotní způsobilosti nebo zdravotního stavu pro potřeby vydání lékařského posudku hradí ten, kdo o jeho vydání žádá. Výjimky stanoví právní předpis.⁵⁵

3.4 Obsah lékařského posudku

Náležitosti lékařského posudku vyplívají ze zákona o specifických zdravotních službách, dále z jeho prováděcí vyhlášky o zdravotnické dokumentaci. Podle výše uvedených pramenů, při respektování jejich obecnosti a speciality, kdy vyhláška o zdravotnické dokumentaci je právní úpravou obecnou vzhledem k prováděcí vyhlášce zákona o specifických zdravotních službách. Při

⁵³ 44 odst. 2 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

⁵⁴ TOMŠEJ, Jakub. Pracovnílékařské služby. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). s. 78. ISBN 978-80-7598-646-7.

⁵⁵ ZÁLESKÁ, Dagmar. Zákon o specifických zdravotních službách - III. část - posudková péče a lékařské posudky. ZF. - Zdravotnické fórum (Wolters Kluwer). [online] [cit. 2020-03-13]. Dostupné z: www.noveaspi.cz

analýze těchto právních předpisů je možné dovodit následující obsahové náležitosti lékařského posudku o zdravotní způsobilosti k práci:

- a) identifikační údaje posuzované osoby v rozsahu jméno, příjmení, datum narození, adresa místa trvalého pobytu posuzované osoby, popřípadě místo pobytu na území České republiky, jde-li o cizince,
- b) identifikační údaje poskytovatele, který lékařský posudek vydal, a to jméno, příjmení poskytovatele v případě fyzické osoby, obchodní firma nebo název poskytovatele v případě právnické osoby, adresa místa poskytování zdravotních služeb, identifikační číslo osoby, bylo-li přiděleno,
- c) identifikační údaje posuzujícího lékaře, a to jméno, popřípadě jména, příjmení a podpis lékaře,
- d) identifikační údaje zaměstnavatele v rozsahu stanovené prováděcí vyhláškou,
- e) údaje o pracovním zařazením posuzované osoby, s tím související údaje o druhu práce, režimu práce, o rizikových faktorech ve vztahu ke konkrétní práci, míře rizikových faktorů pracovních podmínek vyjádřené kategorií práce podle jednotlivých rozhodujících rizikových faktorů pracovních podmínek,⁵⁶
- f) pořadové číslo nebo jiné evidenční označení posudku,
- g) účel vydání posudku,
- h) posudkový závěr,
- i) poučení o možnosti podat návrh na přezkoumání a o možnosti vzdání se práva na přezkoumání,
- j) datum vydání posudku,
- k) případně datum ukončení platnosti posudku, pokud je třeba na základě zjištěného zdravotního stavu nebo zdravotní způsobilosti omezit jeho platnost, nebo pokud tak stanoví jiný právní předpis.⁵⁷

⁵⁶ § 17 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

⁵⁷ Příloha č. 1 vyhlášky č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci

Poslední uváděné písmeno k) se v kontextu pracovnělékařských služeb zpravidla neuplatní, protože zde existuje možnost posudkového lékaře uvést v posudku povinnost zaměstnance se v určitém termínu podrobit mimořádné prohlídce.⁵⁸

Stalo se běžnou praxí, že formulář s žádostí o provedení pracovnělékařské prohlídky obsahuje na stejné listině také formulář pro lékařský posudek. Tím dochází k usnadnění práce poskytovatele, jelikož nemusí znovu v posudku uvádět údaje uvedené v této žádosti. Jedná se například o údaje o zaměstnanci, posuzované osobě nebo vykonávané práci.⁵⁹ Pokud žadatel předloží posuzujícímu lékaři již připravený formulář lékařského posudku a žádá o jeho vyplnění, lze této žádosti vyhovět, ale pouze pokud obsah formuláře odpovídá obecně závazné právní úpravě. Odpovědným za správnost lékařského posudku je posuzující lékař, který ho vydává, je tedy vhodnější vypracování vlastního formuláře lékařského posudku, který bude splňovat všechny obsahové náležitosti, a ten používat. Pokud se posuzující lékař rozhodne lékařský posudek vydat na předtištěném formuláři přineseném žadatelem, je povinen obsah formuláře zkontrolovat a případně doplnit o chybějící náležitosti. Pokud tedy donesený formulář akceptuje, musí si zhotovit kopii formuláře a poté zhotovit dva stejnopisy lékařského posudku, z nichž jeden stejnopis je založen do zdravotnické dokumentace posuzované osoby a druhý předán žadateli.

Je třeba dbát na to, aby lékařské posudky obsahovaly všechny náležitosti stanovené zákonem, jelikož zaměstnavatel, který absenci některé z nich zjistí, by měl podat návrh na jeho přezkoumání a domáhat se odstranění vady po poskytovateli, který lékařský posudek vydal.

K této problematice se zcela jasně vyjádřil Nejvyšší soud ČR, a to hned v několika rozhodnutích. Zvýšenou pozornost podstatným náležitostem lékařského posudku věnoval zejména s ohledem na jeho význam jako na způsobilý podklad pro rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který dlouhodobě pozbyl svou pracovní způsobilost. Zákoník práce v ustanovení § 52 rozlišuje dva příklady, kdy zaměstnanec pozbyl dlouhodobě pracovní způsobilost (i) pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání a pro ohrožení touto nemocí⁶⁰ a (ii) pro jiné důvody, v praxi označované jako obecné onemocnění⁶¹.

⁵⁸ ŠUBRT, Bořivoj a TUČEK, Milan. Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. s. 159. ISBN 978-80-7554-233-5.

⁵⁹ TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). s. 79. ISBN 978-80-7598-646-7.

⁶⁰ § 52 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁶¹ § 52 písm. e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

3.5 Posudkový závěr

Zcela zásadní částí lékařského posudku je posudkový závěr, ve kterém posuzující lékař stanovuje, zda posuzovaná osoba je způsobilá k práci. Závěr má být jednoznačný, srozumitelný a v souladu s přípustnými závěry podle zákona o specifických zdravotních službách, konkrétně s § 43 odst. 3, který stanovuje že posuzovaná osoba je:

- a) zdravotně způsobilá,
- b) zdravotně nezpůsobilá,
- c) zdravotně způsobilá s podmínkou,
- d) případně pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost.

Zákon umožňuje v lékařském posudku uvést ještě jeden závěr, a to zda zdravotní stav osoby splňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byla posuzována. Tento závěr souvisící spíše se zdravotním stavem než se zdravotní způsobilostí k práci a je tak možné ho použít například v souvislosti s uznáváním nemocí z povolání.⁶² Posudkový závěr lze využít jen k tomu účelu, ke kterému byl vydán např. k určení zdravotní způsobilosti k práci, nebo k uznání nemoci z povolání

Druhý ze zákonem stanovených posudkových závěrů, tedy že zaměstnanec je „*zdravotně nezpůsobilý*“ k práci, je ve světle novely předpisů o pracovnělékařských službách s účinností k 1. 11. 2017 možné užít jen v případě vstupní lékařské prohlídky jako podklad pro rozhodnutí o tom, že uchazeč o zaměstnání nemůže být zaměstnán. V případě zaměstnanců, jejichž pracovní poměr již vznikl, totiž zákon s tímto závěrem nespojuje žádné právní následky.⁶³

Zaměstnavatel má právo znát pouze informace o zdravotní způsobilosti k práci, tedy o závěru lékařského posudku. Pokud zaměstnanec k tomu nedá výslovný souhlas, není poskytovatel pracovnělékařských služeb oprávněn zaměstnavateli sdělit jakoukoliv informaci, kterou zjistil v souvislosti se zdravotním stavem posuzované osoby.⁶⁴

Je třeba věnovat pozornost posudkovému závěru podle kterého je zaměstnanec „*zdravotně způsobilý s podmínkou*“, který bývá v praxi také docela častý. Podmínkou může být např. práce

⁶² ŠUBRT, Bořivoj a TUČEK, Milan. Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. s. 206. ISBN 978-80-7554-233-5.

⁶³ TOMŠEJ, Jakub. Novela předpisů o pracovnělékařských službách. *Právní rozhledy* 3/2018, s. 90. [online]. [cit. 2020-03-13]. Dostupné z: <https://www.spolpracoc.cz/files/2018/04/Tomšej-Novela-předpisů-o-pracovnělékařských-sluzbách.pdf>

⁶⁴ RÁŽOVÁ, Jarmila. Problémy s posudky lékařů pracovnělékařské péče. *Ministerstvo zdravotnictví*. [online]. [cit. 2020-03-13]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/problemy-s-posudky-lekaru-pracovnelekarske-pece>

s brýlemi, zákaz manipulace s těžkými břemeny nad určitou váhu, ale i zákaz práce v hluku, horku, prachu apod. Záleží pak na konkrétních pracovních podmínkách zaměstnavatele, zda může zajistit, aby zaměstnanec práci vykonával za splnění podmínky.⁶⁵

Podmínka by měla být specifikována dostatečně určitě, aby nevznikaly pochybnosti, co je jejím obsahem, ale neměla by zasahovat do druhu práce, pro který je osoba posuzována a kterou má zaměstnanec vykonávat. Zároveň by podmínka také neměla být nemožná.

Pokud zaměstnavatel má pochyby o stanovené podmínce, může podat návrh na přezkoumání a případně se obrátit na lékaře, který lékařský posudek vydal, aby posudek opravil.

Posudkový závěr lékařského posudku má také klíčový význam v případě, že dochází k rozvázání pracovního poměru zaměstnavatele z důvodu, že zaměstnanec nemůže dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení nemocí z povolání, kdy se jedná o výpovědní důvod dle § 52 písm. d) zákoníku práce s nárokem na odstupné. Je nutné tento výpovědní důvod striktně odlišovat od výpovědního důvodu podle § 52 písm. e) zákoníku práce, kdy zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost k práci dlouhodobě z jiného zdravotního důvodu. Ve druhém případě zaměstnanec nemá nárok na odstupné. Této specifické oblasti se dále věnuji v následující části této diplomové práce.

3.6 Povaha lékařského posudku

Současná právní úprava lékařské posudkové služby je odlišná od té, která platila dříve. S tím souvisí i rozdílné vnímání povahy lékařského posudku. Právní povaha lékařského posudku je v praxi významná zejména z hlediska právní obrany proti jeho závěrům, pokud s nimi posuzovaná osoba nebo osoba, které uplatněním lékařského posudku vznikají práva nebo povinnosti, nesouhlasí.

Vývoj povahy lékařských posudků lze sledovat v rozhodnutích soudů, kde nalezneme závěry, že podle relevantní úpravy může posudek sloužit jako vyvratitelné autoritativní dobrozdání, může mít též podobu osvědčení nebo přímo správního rozhodnutí. Je-li lékařský posudek nezávazným dobrozdáním, je přezkoumatelný v návaznosti na navazující právní jednání u civilního soudu, kdy tento názor byl potvrzen řadou rozhodnutí, ať už Nejvyšším soudem ČR, ale i soudy nižšího stupně.

⁶⁵ DANDOVÁ, Eva. Posudkový závěr - zdravotně způsobilý s podmínkou. *Verlag Dashofer*. [online] [cit. 2020-03-13]. Dostupné z: <https://www.bozpprofi.cz/33/posudkovy-zaver-zdravotne-zpusobily-s-podminkou-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EgT2IMzxVmQOafjH9TCp8eY/>

Ve stávajících správněprávních předpisech lze nalézt jednu zajímavou alternativu k vnímání posudku zdravotního stavu jako důkazu. Touto alternativou je možnost, že by se v českém právním řádu posudek zdravotního stavu zakotvil jako závazné stanovisko podle správního řádu, které je úkonem učiněným správním orgánem podle části čtvrté správního řádu, který není samostatným rozhodnutím ve správním řízení ve smyslu § 67 správního řádu a jehož obsah je závazný pro výrokovou část rozhodnutí.⁶⁶ Lékařský posudek by se tím stal správním aktem poměrně velké právní síly. Jak je již přímo ze zákonné definice závazného stanoviska jasné, takové závazné stanovisko by musel vydávat správní orgán, jelikož s ohledem na zásadu legality může závazné stanovisko vydávat pouze správní orgán, který je k tomu na základě zákona oprávněn, a také jeho vydávání musí mít zákonnou oporu.⁶⁷ Lékaři správními orgány nejsou, tedy bylo by nutné zákonem zřídit takový orgán, kterému by byly svěřeny kompetence pro posuzování zdravotního stavu. Zásadní změnu v povaze lékařského posudku by přinesla právě skutečnost závaznosti výrokové části a zároveň by to odstranilo doposud trvající otázku, zda je možné lékařský posudek zdravotního stavu zkoumat z věcného hlediska.

Lékařský posudek jako rozhodnutí

Na lékařský posudek bylo dříve nahlíženo rozdílně, než jak je tomu v dnešní době. Lékařský posudek byl závazný a předpokládala se jeho správnost. Z tohoto pohledu vycházely i soudy v tehdejší době a projevilo se to i v jejich rozhodovací praxi. Názor, že lékařský posudek má povahu rozhodnutí byl, ale pozdějšími rozhodnutími překonán.

Příkladem je rozsudek Nejvyššího soudu ČR z roku 2005 se sp. zn. 21 Cdo 1936/2004, ve kterém se soud zabýval náležitostmi lékařského posudku a otázkou, zda byl vydán příslušným lékařem. Soud v něm uvádí: „*Byl-li lékařský posudek nebo rozhodnutí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. d) zák. práce vydán v souladu s právními předpisy, nepodléhá toto správní rozhodnutí v řízení zahájeném na návrh zaměstnance podle ustanovení § 64 zák. práce z hlediska svého obsahu přezkoumání soudem, a soud z takového rozhodnutí vychází.*“⁶⁸

⁶⁶ § 149 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád

⁶⁷ JEMELKA, Luboš, PONDĚLÍČKOVÁ, Klára, BOHADLO, David. § 149 [Rozhodnutí podmíněné závazným stanoviskem]. In: JEMELKA, Luboš, PONDĚLÍČKOVÁ, Klára, BOHADLO, David. Správní řád. 6. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 780. ISNB 978-80-7400-751-4

⁶⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 1936/2004, ze dne 8. 3. 2005.

Je zjevné, že v případě, že soudy pohlížely na lékařský posudek jako na rozhodnutí, pak v případě, že zaměstnanec nesouhlasil s jeho závěry, musel se bránit jinými prostředky, konkrétně tedy bylo možné podat správní žalobu a následně případnou kasační stížnost.

Lékařský posudek jako „dobrozdání“

Tento „nový“ pohled poprvé vyslovil Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku ze dne 20. 9. 2007, sp. zn. 4 Ads 81/2005-125, kde došel k názoru že „lékaři nerozhodují při výkonu zdravotní péče o právech a povinnostech občanů týkajících se jejich zdraví“, ale že vydávají „při výkonu zdravotní péče na základě posouzení zdravotního stavu pacienta posudky“, že tímto poskytují „dobré zdání odborného poradce zaměstnavatele o tom, zda v rámci prevence ochrany zdraví při práci může zaměstnanec určitou práci dále vykonávat“.⁶⁹

Proti tomuto rozsudku byla podána ústavní stížnost, kterou Ústavní soud nálezem ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08 zamítl. Ústavní soud se přihlásil ke „koncepti, podle níž posudek lékaře (zařízení) závodní preventivní péče, jakož i rozhodnutí o jeho následném přezkumu nejsou akty vydanými správním orgánem při rozhodování o právech a povinnostech v oboru veřejné správy a nepodléhají přezkumu ve správním soudnictví“⁷⁰.

Nejedná se o první prezentaci tohoto názoru, avšak v minulosti byl vždy odmítnut jako chybný. V současnosti je tato koncepce převládajícím názorem mezi soudci senátu Nejvyššího soudu ČR a byla i výslovně formulována Ptáčkem v komentáři k zákoníku práce⁷¹. Tato koncepce nebyla prozatím rozhodnutími soudy, nebo legislativními změnami překonána, ale změnu do budoucna nelze vyloučit.

V judikátu se sp. zn. 21 Cdo 5557/2015 se Nejvyšší soud ČR zabýval povahou lékařského posudku v souvislosti s v té době novou právní úpravou účinnou od 1. 4. 2012. Soud v něm potvrdil, že podle této právní úpravy je lékařský posudek (i rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává) pouhé nezávazné „dobrozdání“ o zdravotním stavu posuzované osoby vydané poskytovatelem zdravotních služeb, které přímo zakládá práva a povinnosti posuzované osoby a neprokazuje autoritativně (závazným a zásadně konečným způsobem), že by posuzovaný zaměstnanec vskutku vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl

⁶⁹ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu, sp. zn. 4 Ads 81/2005-125, ze dne 20. 9. 2007.

⁷⁰ Nález Ústavního soudu, Pl. ÚS 11/08, ze dne 23. 9. 2008.

⁷¹ Ptáček in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, a kol. Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 312. ISBN 978-80-7400-759-0.

dlouhodobě zdravotní způsobilost. Proto soud při svém rozhodování z něj nemůže vycházet ve smyslu § 135 odst. 2 občanského soudního řádu.⁷²

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1804/2015 také řešil povahu lékařského posudku a rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, stanovil jako pouhé nezávazné „dobrozdání“ o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci. Z tohoto „dobrozdání“ soud při svém rozhodování nemůže vycházet ve smyslu § 135 odst. 2 občanského soudního řádu.⁷³ Tak stanovil také ve svém rozsudku se sp. zn. 21 Cdo 224/2013 o rok dříve.

Lékařský posudek jako osvědčení

V rozhodovací praxi soudů lze nalézt i rozhodnutí, která povahu lékařského posudku nedefinují jako „dobrozdání“, ale jako osvědčení. Tento názor ovšem není převažující a uvádím ho spíše jako další možnou alternativu vnímání povahy lékařských posudků, které současná platná právní úprava umožňuje.

Příkladem je Krajský soud v Ostravě, který ve svém rozhodnutí čj. 22 Ad 1č/2014-42 posoudil povahu pracovnělékařského posudku a jeho přezkoumání jako osvědčení o zdravotním stavu, které samo o sobě se nikterak nedotýká veřejných subjektivních práv posuzovaných osob. Stanovil, že je to pouze podklad pro případný soukromoprávní „zásah“ (např. podání výpovědi z pracovního poměru). Proti tomuto soukromoprávnímu „zásahu“ pak lze brojit žalobou na neplatnost právního jednání, kde posléze civilní soud přezkoumá lékařský posudek jak z hlediska jeho obsahových náležitostí, tak i jeho věcnou správnost. Lékařský posudek toliko úředně, avšak vyvratitelně osvědčuje skutkový stav, není tedy rozhodnutím, z něhož by soud ve smyslu § 135 odst. 2, věty druhé občanského soudního řádu musel vycházet.⁷⁴

3.7 Přezkoumání lékařského posudku

Zákon o specifických zdravotních službách v ustanovení § 46 zakotvuje možnost obrany posuzované osoby nebo osoby, které lékařským posudkem vznikají práva a povinnosti (tzn. zaměstnavateli) v případě, že mají pochybnosti o správnosti lékařského posudku. V takovém případě mají oba právo do 10 dní ode dne jeho prokazatelného předání podat návrh na

⁷² Rozhodnutí Nejvyššího soudu, 21 Cdo 5557/2015, ze dne 11. 7. 2016

⁷³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu, 21 Cdo 1804/2015, ze dne 29. 1. 2016

⁷⁴ Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě, čj. 22 Ad 17/2014-42

přezkoumání, a to poskytovateli, který posudek vydal. Návrh může podat každá z uvedených osob samostatně, anebo společně.

Tohoto práva se lze vzdát, a to písemným prohlášením o vzdání se práva na přezkoumání lékařského posudku nebo záznamem o ústním sdělení o vzdání se práva na přezkoumání lékařského posudku, které se stává součástí zdravotnické dokumentace. Tento záznam musí být stvrzen podpisem osoby, která se práva vzdala společně s podpisem zdravotnického pracovníka, který tento záznam provedl. Možnost vzdát se práva na přezkoumání lékařského posudku byla zavedena až novelou zákona o specifických zdravotních službách č. 202/2017 Sb. účinnou od 1. 11. 2017. Do té doby nastávala účinnost lékařských posudků až po uplynutí lhůty k podání návrhu na přezkum. V případě posouzení zdravotní způsobilosti k práci u uchazečů o zaměstnání to při striktním dodržení znamenalo, že zaměstnanec nemohl konat práci v pracovním poměru dříve než po uplynutí 10 pracovních dnů od vydání lékařského posudku, a to i v případě, že byl posouzen jako způsobilý výkonu práce. Tato praktická komplikace byla novelou vyřešena.

Jestliže je návrh podán po uplynutí zákonem stanovené lhůty, poskytovatel návrh odloží podle § 46 odst. 3 zákona o specifických zdravotních službách. Je povinen tuto skutečnost písemně sdělit osobě, která návrh na přezkoumání posudku podala a pokud je návrh podán zaměstnavatelem, pak sdělí tuto skutečnost písemně i jemu.

Existuje zde také možnost požádat o prominutí zmeškání lhůty pro podání návrhu na přezkum. Poskytoval takovému návrhu vyhoví jen v případě, že osoba která se dovolává prominutí zmeškání stanovené lhůty prokáže závažné důvody, které jí bránili jednání učinit. Relevantním důvodem může být např. nemoc prokázaná lékařskou zprávou. Požádat o prominutí zmeškání lhůty lze do 10 pracovních dnů ode dne, kdy pominul důvod, který bránil oprávněné osobě jednat, tedy např. konec nemoci. K žádosti musí být nutně připojen návrh na přezkoumání, v opačném případě se jí poskytovatel zdravotních služeb nezabývá. Zákon také stanovuje situaci, kdy už není možné prominout zmeškání lhůty, a to pokud uplynulo 60 dní ode dne, kdy měl být podán návrh na přezkoumání.

Návrh na přezkoumání lékařského posudku nemá odkladný účinek, jestliže z lékařského posudku vyplývá, že posuzovaná osoba je zdravotně nezpůsobilá, zdravotně způsobilá s podmínkou nebo pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost. Důvodem je zejména ochrana zaměstnance.

Při přezkoumávání lékařského posudku poskytovatelem zdravotních služeb, který daný posudek vydal, mohou nastat dvě situace:

- a) poskytovatel vyhoví návrhu v plném rozsahu, nebo
- b) poskytovatel nevyhoví návrhu v plném rozsahu.

Pokud nastane první z uvedených možností, pak je následující postup jednodušší. Poskytovatel napadený lékařský posudek bezodkladně zruší a na základě zjištěných skutečností, popřípadě nového posouzení zdravotní způsobilosti, vydá posudek nový. Při tomto postupu je vázán „obecnou“ lhůtou pro vydávání lékařských posudků stanovenou v § 43 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách.

V případě, že poskytovatel nevyhoví v plném rozsahu, pak spis spolu s návrhem, příslušnou zdravotní dokumentací příp. její kopií, dalších podkladů a svého stanoviska postoupí příslušnému správnímu orgánu. Musí zároveň dodržet zákonem stanovené lhůty, kdy k postoupení musí dojít do 10 pracovních dnů pokud se jedná o lékařský posudek o zdravotní způsobilosti a do 45 pracovních dnů jde-li o lékařský posudek o nemoci z povolání, nebo jde-li o lékařský posudek podle § 43 odst. 1 písm. c), tedy o lékařský posudek pro účely pracovněprávních vztahů ve kterém je nutné, aby posuzující lékař posoudil, zda dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti k práci bylo způsobeno pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, přičemž účelem posudku není posouzení zdravotní způsobilosti k práci.

Příslušným orgánem pro přezkoumání lékařského posudku je ten správní úřad, který poskytovateli udělil oprávnění k poskytování zdravotních služeb (krajské úřady, v Praze Magistrát hl. m. Prahy). Orgán postupuje podle § 47 zákona o specifických službách a subsidiárně se použije také část čtvrtá správního řádu o vyjádření, osvědčení a sdělení.⁷⁵ Právě tato skutečnost použití podpůrně správního řádu vyplívá z podstaty lékařského posudku, a to že pouhým dobrozdáním a nikoliv rozhodnutím, čemuž se věnuji v předchozí kapitole.

Z podkladů předaných poskytovatelem orgán zjišťuje, zda:

- a) lékař, který vydal lékařský posudek, má příslušnou specializovanou způsobilost,
- b) byly provedeny lékařského prohlídky stanovené právními předpisy, nebo indikované posuzujícím lékařem,
- c) byl zdravotní stav zjištěn úplně,
- d) při ověřování podmínek vzniku nemoci z povolání bylo postupováno v souladu s právními předpisy,

⁷⁵ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. Pracovnílékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů. Olomouc: ANAG, 2013. Práce, mzdy, pojištění. s. 162. ISBN 978-80-7263-820-8.

- e) závěr o posouzení zdravotní způsobilosti nebo zdravotního stavu odpovídá aktuálně zjištěnému zdravotnímu stavu posuzované osoby.⁷⁶

Z výše uvedeného vyplývá, že příslušný správní orgán má při přezkoumání lékařského posudku relativně široké kompetence. Vychází přitom z podkladů poskytnutých od poskytovatele zdravotních služeb, jejichž výčet je uveden výše. Pokud však shledá tyto podklady za nedostačující, může se obrátit na poskytovatele s žádostí o doplnění. Mělo by se však takto dít pouze v odůvodněných případech. Také se může obrátit na odborně způsobilé osoby s žádostí o vydání odborného stanoviska, pokud je to nezbytné pro správné posouzení.

O návrhu na přezkoumání příslušný správní orgán rozhodne do 30 pracovních dnů ode dne doručení spisu s návrhem na přezkoumání a to tak, že jej buď zamítne a posudek potvrdí, posudek zruší a vrátí věc poskytovateli k vydání nového posudku, nebo napadený lékařský posudek zruší bez dalšího.⁷⁷

Lhůta pro rozhodnutí o návrhu může být ve zvlášť odůvodněných případech prodloužena o dalších 15 pracovních dní, maximální lhůta, do které je orgán povinen rozhodnout, tedy činí 45 pracovních dnů. Lhůta může být dále také přerušena v případě, že si příslušný orgán žádá vydání odborného stanoviska nebo doplnění podkladů od poskytovatele.⁷⁸

Odvolání proti rozhodnutí správního orgánu není možné, i když řízení před správním orgánem se řídí správním řádem, jak je uvedeno v § 47 odst. 4 zákona o specifických zdravotních službách. Zásada dvouinstančnosti správního řízení, kterou zakotvuje právě správní řád, je ale naplněna, jelikož je pohlíženo na poskytovatele zdravotních služeb jako na první instanci a správní orgán je pak instancí druhou.⁷⁹

Jestliže příslušný správní orgán potvrdí lékařský posudek, lze provést nové posouzení zdravotní způsobilosti nebo zdravotního stavu jen v případě, že z lékařské prohlídky je zřejmé, že nové posouzení povede k jinému závěru, než který je uveden v dosavadním lékařském posudku.⁸⁰

⁷⁶ § 47 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

⁷⁷ § 47 odst. 2 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

⁷⁸ § 47 odst. 3 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

⁷⁹ TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). s. 91. ISBN 978-80-7598-646-7.

⁸⁰ § 47 odst. 5 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

Jde například o případ, kdy lékařský posudek nařizuje mimořádnou lékařskou prohlídku, která má být provedena dříve než je termín periodické prohlídky⁸¹.

3.8 Soudní přezkum

Dlouhodobě diskutovanou otázkou, která je pro oblast lékařských posudků zásadní, je, zda existuje další opravný prostředek proti rozhodnutí správního orgánu o přezkoumání lékařského posudku. Soudní praxe na tuto otázku z pravidla nahlížela tak, že pokud byl lékařský posudek vydán v souladu s příslušnými právními předpisy a který nebyl ve správním řízení zpochybněn, pak je pro zaměstnavatele závazný. U lékařského posudku platila presumpce správnosti, a proto tudíž zaměstnavatel neměl právo ho zpochybnit před soudem.⁸² Avšak z dostupné novější judikatury vyplývá, že posuzování zdravotní způsobilosti k výkonu práce musí vždy být podrobena soudnímu přezkumu.

Starší judikatura

Odlišný názor byl vyjádřen Nejvyšším správním soudem v rozhodnutí ze dne 20. 9. 2007, sp. zn. 4 Ads 81/2005-125. Předmětem sporu byla otázka, zda je možné se proti lékařskému posudku, příp. rozhodnutí správního orgánu o jeho přezkumu, bránit správní žalobou. Nejvyšší správní soud došel k závěru, že „posudek lékaře závodní preventivní péče o zdravotní způsobilosti k práci pro účely § 37 odst. 1 písm. a) zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, není rozhodnutím ve smyslu § 65 odst. 1 s. ř. s. Takový úkon je podle § 70 písm. a) s. ř. s. vyloučen ze soudního přezkumu“⁸³. Dále se také vyjádřil k povaze lékařského posudku, kdy stanovil, jak je uvedeno výše, že lékařský posudek není rozhodnutím, tedy „není aktem orgánu rozhodujícího autoritativně ve sféře veřejnoprávní; představuje dobré zdání odborného poradce zaměstnavatele o tom, zda v rámci prevence ochrany zdraví při práci může zaměstnanec určitou práci dále vykonávat“⁸⁴.

Proti tomuto rozhodnutí byla podána ústavní žaloba. Ústavní soud ji zamítl a v odůvodnění svého nálezu sp. zn. Pl. ÚS 11/08 ze dne 23. 9. 2008 následující: „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

⁸¹ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. Pracovnílékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů. Olomouc: ANAG, 2013. Práce, mzdy, pojištění. s. 163. ISBN 978-80-7263-820-8.

⁸² TOMŠEJ, Jakub. Pracovnílékařské služby. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). s. 95. ISBN 978-80-7598-646-7.

⁸³ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu, 4 Ads 81/2005-125, ze dne 20. 9. 2007

⁸⁴ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu, 4 Ads 81/2005-125, ze dne 20. 9. 2007

lékaře, který zákonem předvídaným a vyžadovaným způsobem poskytuje součinnost zaměstnavateli.“⁸⁵ K stejnému závěru došel i ohledně přezkumu lékařského posudku, a to že „*ani tento přezkumný akt nezakládá, nemění, neruší ani závazně neurčuje práva či povinnosti ve smyslu § 65 odst. 1 soudního řádu správního. Ostatně tento přezkum se omezuje pouze na otázku správnosti, neboť jeho výsledkem může být buď potvrzení vydaného posudku, nebo jeho zrušení, nikoliv však jeho změna*“. Na základě těchto závěrů, vyplívá i navazující závěr ohledně soudního přezkumu, a to že „*správnou cestou k obraně práv zaměstnance v případech obdobných posuzovanému je žaloba na neplatnost úkonu zaměstnavatele opírajícího se o posudek o zdravotní způsobilosti*“⁸⁶.

Ústavní soud tak shodně se závěry Nejvyššího správního soudu dospěl k závěru, že proti posudku nemůže být podána žaloba ve správním soudnictví.

Ústavní soud však došel ještě k dalšímu poměrně překvapivému závěru: „*Závěr o nedostatku aktivní legitimace k podání správní žaloby ovšem nemůže znamenat, že stěžovatel (zaměstnanec) nemá možnost vůči úkonům zaměstnavatele vyvolaným závěry posudkového lékaře domáhat ochrany u soudu. Jde ve svém důsledku o jeho práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu a ta musí být pod ochranou soudní moci ... Přistoupí-li Ústavní soud v nyní posuzované věci na výkladovou koncepci, podle níž posudek lékaře (zařízení) závodní preventivní péče, jakož i „rozhodnutí“ o jeho následném přezkumu nejsou katy vydanými právním orgánem při rozhodování o právech a povinnostech v oboru veřejné správy, a tudíž nepodléhají přezkumu ve správním soudnictví, zbývá ochrana poskytovaná soudy v občanskoprávním řízení. Jinými slovy, správnou cestou k obraně práv zaměstnance v případech obdobných posuzovanému je žaloba na neplatnost úkonu zaměstnavatele opírajícího se o posudek o zdravotní způsobilosti ...ve sporném řízení je třeba s takovým posudkem nakládat jako s kterýmkoliv jiným skutkovým podkladem; není nadán presumpcí správnosti, a soud proto nemůže z jeho obsahu vycházet ve smyslu § 135 odst. 2 občanského soudního řádu. Je důkazem, který soud hodnotí jako kterýkoliv jiný s tím, že je na účastnících, jaké prostředky použijí ke zpochybnění posudkových závěrů. Z uvedeného je zřejmé, že stávající přístup civilních soudů, reprezentovaný rozsudky Nejvyššího soudu sp. zn. NS 21 Cdo 1936/2004 a 21 Cdo 966/2004 (soudy v občanskoprávním řízení nepřezkoumávají obsah lékařského posudku, nicméně zkoumají, zda takový posudek má potřebné náležitosti a zda byl vydán k tomu příslušným lékařem), je do budoucna třeba změnit tím, že se nelze vyhýbat zkoumání*

⁸⁵ Nález Ústavního soudu, Pl. ÚS 11/08, ze dne 23. 9. 2008

⁸⁶ Nález Ústavního soudu, Pl. ÚS 11/08, ze dne 23. 9. 2008

*správnosti obsahu posudku.*⁸⁷ Shrnutí tedy, že zaměstnanec může svůj nesouhlas s lékařským posudkem, proti němuž podal návrh na přezkoumání a kterému správní úřad nevyhověl, uplatnit jako důkaz v obecném soudním řízení. Na takový důkaz bude nahlíženo jako na jakýkoli jiný důkaz, u kterých neplatí presumpce správnosti. V takovém případě mohou být proti lékařskému posudku předloženy jiné důkazy, například znalecký posudek, a bude pak na soudu, aby učinil o posuzovaném závěru lékařského posudku, tedy o zdravotní způsobilosti posuzované osoby, vlastní závěr.

Mezi nejvyššími soudními instancemi, ale nepanoval v této otázce jednotný názor. Příkladem je usnesení Nejvyššího soudu ze dne 9. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4736/2009, ve kterém soud vyjádřil, že *„názor, podle kterého se „nelze vyhybat zkoumání správnosti obsahu posudku“, že „ve sporném řízení je třeba s takovým posudkem nakládat jako s kterýmkoliv jiným skutkovým podkladem, neboť není nadán presumpcí správnosti, a soud proto nemůže z jeho obsahu vycházet ve smyslu § 135 odst. 2 o. s. ř.“, a že „každopádně jde jen o jeden z řady podkladů pro vydání soudního rozhodnutí“, pomíjí a ve své podstatě zpochybňuje zásady, na nichž spočívá úprava pracovněprávních vztahů. Znemožňuje totiž, aby jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec reagovali způsobem v zákoníku práce předvídaným (přeložením zaměstnance na jinou práci, dáním výpovědi z pracovního poměru nebo okamžitým zrušením pracovního poměru) na zjištění o zdravotním stavu zaměstnance, neboť předpokládá, že teprve v soudním řízení o určení neplatnosti uvedených pracovněprávních úkonů bude napevno postaveno, zda již v době, kdy byl lékařský posudek vydán byl skutečně zdravotní stav zaměstnance podkladem pro zákoníkem práce předvídaný (a požadovaný) pracovněprávní úkon; tím vnáší do pracovněprávních vztahů nežádoucí nejistotu ke škodě obou účastníků pracovněprávních vztahů. I když v projednávané věci odvolací soud z naposled uvedeného (nesprávného) názoru vycházel, nemělo to na správnost jeho rozhodnutí vliv, neboť i tak dospěl (po jeho přezkoumání) k závěru, že původní lékařský posudek odpovídal tehdejšímu zdravotnímu stavu žalobce.“⁸⁸.*

Ústavní soud se k této problematice znovu vyjádřil dne 17. 3. 2011, svým usnesením sp. zn. III. ÚS 610/11, kde uvádí *„Ústavní soud považuje za nutné zdůraznit, že nesouhlasí s názory vyslovovanými v judikatuře obecných soudů, jež cituje rovněž dovolací soud, totiž že „soud v občanském soudním řízení z lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy vychází... a že soud v takovém řízení „nemůže dát přezkoumat znalcem lékařský posudek, popř.“*

⁸⁷ Nález Ústavního soudu, Pl. ÚS 11/08, ze dne 23. 9. 2008

⁸⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu, 21 Cdo 4736/2009, ze dne 9. 12. 2010

rozhodnutí”, neboť důvodem výpovědi není pouze zdravotní stav zaměstnance sám o sobě, ale stav zjištěný lékařským posudkem”. Tyto názory zcela pomíjejí judikaturu Ústavního soudu, který v nálezu ze dne 23. září 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08, ...ve vztahu k určení, jaké povahy je lékařský posudek o způsobilosti zaměstnance k práci, podaný v rámci závodní preventivní péče dospěl k závěru, že jde o odborné stanovisko lékaře, proto je nutné s ním „ve sporném řízení nakládat jako s kterýmkoliv jiným skutkovým podkladem; není nadán presumpcí správnosti a soud proto nemůže z jeho obsahu vycházet ...Je důkazem, který soud hodnotí jako kterýkoliv jiný s tím, že je na účastnících, jaké prostředky použijí ke zpochybnění posudkových závěrů.”⁸⁹ Ústavní soud v návaznosti zejména na judikaturu Nejvyššího soudu ČR proto apeloval na tyto soudy, aby v budoucnu změnily svůj dosavadní přístup tak, aby se v civilním řízení nevyhýbaly zkoumání správnosti obsahu lékařského posudku. Tím Ústavní soud znovu potvrdil své již dříve vyslovené závěry týkající se lékařských posudků, kde přihlédl zejména k již uvedenému nálezu Pl. ÚS. 11/08, a který se také promítl do vymezení posudkové péče, zejména k postupu vydávání a přezkumu lékařských posudků v zákoně o specifických zdravotních službách.

Novější judikatura

Ze současné a nejnovější judikatury však vyplývají odlišné názory, a to že lékařské posudky musí podléhat soudnímu přezkumu. Tento názor byl vysloven Ústavním soudem hned v několika jeho nálezech.

Prvním ze nich je nálezn Pl. ÚS 15/12 ze dne 15. 1. 2013, kde se Ústavní soud zabýval otázkou soudního přezkumu úkonů, které spočívají výlučně v posouzení zdravotního stavu.

Soud stanovil, že *„úkony správního orgánu, jejichž vydání závisí výlučně na posouzení zdravotního stavu osob, jsou ze soudního přezkoumání vyloučeny, ledaže by samy o sobě znamenaly právní překážku výkonu povolání, zaměstnání či podnikatelské, popř. jiné hospodářské činnosti, nebo by šlo o úkony dotýkající se základních práv zaručených Listinou“⁹⁰.*

Rozhodnutí o uznání za osobu zdravotně znevýhodněnou a rozhodnutí o odvolání proti němu jsou rozhodnutí ve smyslu ustanovení čl. 36 odst. 2 Listiny, dotýká se tedy základních práv posuzované osoby, je tedy vyloučení těchto rozhodnutí ze soudního přezkumu protiústavní.

Dnem vyhlášení druhého z vybraných nálezů Ústavního soudu, kterým je Pl. ÚS 9/14 ze dne 16. 12. 2014, ve Sbírce zákonů došlo ke zrušení ustanovení § 158 písm. a) zákona č. 187/2006

⁸⁹ Usnesení Ústavního soudu, III. ÚS 610/11, ze dne 17. 3. 2011

⁹⁰ Nález Ústavního soudu, Pl. ÚS 15/12, ze dne 15. 1. 2013

Sb., o nemocenském pojištění, které stanovovalo, že ze soudního přezkumu jsou vyloučena rozhodnutí správy sociálního zabezpečení o výplatě nemocenského po uplynutí podpůrní doby.

Ústavní soudu vyhověl návrhu Nejvyššího správního soudu zrušit výše citované ustanovení zákona o nemocenském pojištění, jelikož dovodil, že pokud se rozhodnutí orgánu veřejné správy týká některého základního práva zakotveného Listinou, pak vyloučení tohoto rozhodnutí ze soudního přezkumu je v rozporu s ustanovení čl. 36 odst. 2, věty druhé Listiny ve spojení s čl. 4 Ústavy a zákonodárcem stanovená nemožnost uplatnění těchto záruk je tedy protiústavní.⁹¹ Neboť osoba, jež se domáhá prodloužení výplaty nemocenského, zůstává bez soudní ochrany např. vůči tvrzení, že ji ve skutečnosti žádný lékař oddělení lékařské posudkové služby příslušného pracoviště České správy sociálního zabezpečení neviděl, takže nejen mezitím změněný zdravotní stav nebyl posuzován tak, jak tvrdí správní orgány, nýbrž byl omezen jen na posouzení dokumentace vyhotovené dříve za jiných okolností.

Ústavní soud tak tímto nálezem, jak sám ve svém nálezu uvádí, otevřel cestu k soudnímu přezkumu těch správních rozhodnutí, která byla, v rozporu s ústavním pořádkem, ze soudního přezkumu vyloučena.⁹²

Vláda ČR v tomto ohledu vyjádřila obavu, že toto povede k přezkumu všech rozhodnutí odvozených od lékařských posudků. Na to soud uvedl, že soudní přezkum takovýchto rozhodnutí je s ohledem na § 70 písm. d) soudního správního řádu a v souladu s nálezem sp. zn. Pl. ÚS. 15/12, zaručen u všech rozhodnutí tohoto charakteru, která sama o sobě znamenají právní překážku výkonu povolání, zaměstnání nebo podnikatelské, popřípadě jiné hospodářské činnosti, a/nebo jde o úkony, jež se týkají základních práv. „*Ostatní rozhodnutí orgánů veřejné správy vycházející z lékařských posudků, která pod uvedené kategorie subsumovat nelze, pak pod výlukou ze soudního přezkumu spadnou (nestanoví-li samozřejmě zvláštní zákon jinak)*“⁹³.

Dále také poznamenal, že v rámci soudního přezkumu rozhodnutí orgánu veřejné správy, které je založeno na odborném posouzení zdravotního stavu, budou soudy k takovému posudku přistupovat obdobně jako k jiným podkladům odborného charakteru, kdy je třeba ale mít na zřeteli, že tyto podklady a jejich vydání mohou vykazovat nezákonnosti (např. posudek vydal lékař, který k tomu nebyl oprávněn, či se jednalo o posouzení vykazující zjevné prvky svévole, posudek

⁹¹ Nález Ústavního soud, Pl. ÚS 9/14, ze dne 16. 12. 2014, bod 53

⁹² Nález Ústavního soudu, Pl. ÚS 9/14, ze dne 16. 12. 2014, bod 52

⁹³ Nález Ústavního soudu, Pl. ÚS 9/14, ze dne 16. 12. 2014, bod 49

obsahuje tvrzení v rozporu se skutečností, byl vystaven za jiných okolností, než se v něm uvádí), s nimiž je nutno se vypořádat. „*Takové nezákonnosti přitom mohou přicházet v úvahu i za situace, kdy orgán veřejné správy, který rozhodnutí na základě odborného podkladu (ve formě závazného stanoviska) vydává, má jen minimální prostor pro správní uvážení*“⁹⁴.

⁹⁴ Nález Ústavního soudu, Pl. ÚS 9/14, ze dne 16. 12. 2014, bod 51

4 Význam lékařského posudku

V této části diplomové práce se budu podrobněji věnovat samotnému významu lékařského posudku jako podkladu k určitým vybraným pracovněprávním jednáním. Existuje řada významných soudních rozhodnutí v pracovněprávních sporech, které nám zodpovídají a konkretizují sporné otázky.

Vybrala jsem si tři oblasti, kterým se budu podrobněji věnovat, a to lékařský posudek jako podklad pro rozvázání pracovního poměru a s tím související právo na výplatu odstupného a posuzování zdravotního stavu pro účely sociálního zabezpečení.

4.1 Lékařský posudek jako podklad pro rozvázání pracovního poměru

Za prvé má lékařský posudek význam tam, kde může být podkladem pro rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který dlouhodobě pozbyl svou pracovní způsobilost. Podle zákoníku práce je zaměstnavatel povinen, mimo jiné, nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.⁹⁵ V případě, že taková situace nastane, připouští zákoník práce dvě řešení.

Prvním řešením je převedení zaměstnance na jinou práci, kdy důvody jsou taxativně stanoveny v § 41 odst. 1 zákoníku práce. V tomto ustanovení lze spatřovat především ochrannou funkci pracovního práva, kdy chrání zdraví zaměstnance, jiných zaměstnanců, třetích osob a celospolečenské zájmy.⁹⁶ Jeden z důvodů je právě pokud zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci; podmínkou převedení je vždy lékařský posudek.⁹⁷ S ohledem na možnost převedení na jinou práci je nutné nezpůsobilost shledávat vždy jen ve vztahu ke konkrétní práci, tedy skutečnost že zaměstnanec nemůže vykonávat určitý druh práce neznámá, že nemůže vykonávat práci jinou.

Druhým řešením je rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost, pokud jsou splněny zákonné podmínky. Zákoník práce v ustanovení § 52 rozlišuje dva příklady, kdy zaměstnanec pozbyl dlouhodobě pracovní způsobilost, a to (a) pro

⁹⁵ § 103 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁹⁶ ŘEHOŘOVÁ, Lucie. Převedení na jinou práci optikou nejnovější koncepční novely zákoníku práce [online] [cit. 2020-05-27]. Dostupné z: ASPI [právní informační systém]

⁹⁷ § 41 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání a pro ohrožení touto nemocí⁹⁸ a (b) pro jiné důvody, v praxi označované jako obecné onemocnění⁹⁹.

V obou případech je nutné definovat, co je ono „dlouhodobé pozbyetí zdravotní způsobilosti“ tedy zdravotní nezpůsobilost. Tu lze definovat jako stav, kdy „zaměstnanec nebo uchazeč o zaměstnání není z důvodu nevyhovujícího zdravotního stavu schopen dlouhodobě vykonávat konkrétní sjednanou práci v konkrétních podmínkách bez zvýšeného rizika poškození svého zdraví či ohrožení života.“¹⁰⁰ Důležitou částí této definice je přívlastek, že se jedná o dlouhodobé pozbyetí zdravotní způsobilosti, které ve světle zákona o specifických zdravotních službách znamená dobu, která trvá alespoň 180 dní nebo se dá předpokládat, že potrvá déle než 180 dní.¹⁰¹

Podkladem jak k rozvázání pracovního poměru, tak i k převedení na jinou práci je právě lékařský posudek. Vzhledem k jeho důležitosti v těchto situacích a nejasnosti jeho povahy, resp. jejího neustálého vývoje, čemu byla věnována část práce týkající se povahy lékařského posudku, je nutné se zaměřit na rozhodovací praxi soudů věnované lékařskému posudku jako podkladu k rozvázání pracovního poměru.

V rozhodování soudů je vidět postupný vývoj přístupu k lékařským posudkům stejně jako je tomu u jeho povahy. Současný názor soudů je, že soud může posoudit výpověď z pracovního poměru jako platnou i pokud má posudek nějaké vady, je-li v rámci dokazování před soudem dokázáno, že zaměstnanec skutečně ztratil způsobilost k práci.¹⁰² Soudy se shodují v tom, že je nutné striktně rozlišovat výpověď danou zaměstnavatelem podle § 52 písm. d) zákoníku práce a výpovědi dané podle § 52 písm. e) zákoníku práce, kdy je nelze zaměňovat.

Určením, kdy se lékařský posudek stává způsobilým podkladem pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce posuzoval Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2206/2012 ze dne 6. 6. 2013.

„Lékařský posudek o způsobilosti k práci se nestává závazným již v okamžiku, kdy byl vydán, nýbrž až poté, co marně uplynula zákonem stanovená patnáctidenní lhůta¹⁰³ počítaná od

⁹⁸ Srov. § 52 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁹⁹ Srov. § 52 písm. e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁰⁰ STRÁNSKÝ, Jaroslav, KADLUBIEC, Vojtěch. Právní rozhledy: Časopis pro všechna právní odvětví. Praha: C.H. Beck, 2017, č. 8, str. 284.

¹⁰¹ § 43 odst. 4 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

¹⁰² Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 4972/2015

¹⁰³ Podle staré právní úpravy: § 77 odst. 3 zákona č. 20/1966 Sb., o péči a zdraví lidu

*prokazatelného předání (doručení) posudku pacientovi, v níž je možno podat návrh na jeho přezkoumání jako řádný opravný prostředek.*¹⁰⁴ Podání tohoto opravného prostředku je dispozitivním úkonem. Pokud není tento návrh podán, nabude lékařský posudek platnosti, a to zpětně (ex tunc) od okamžiku jeho prokazatelného předání pacientovi (posuzovanému zaměstnanci).¹⁰⁵

V rozsudku sp. zn. 21 Cdo 224/2013 ze dne 16. 12. 2013 se Nejvyšší soud ČR zabýval náležitostmi lékařského posudku pro rozvázání pracovního poměru výpovědí dané zaměstnavatelem zaměstnanci podle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce, a to ve srovnání a odlišení s ustanovením § 52 písm. d) zákoníku práce.

Soud zde dospěl k závěru, že zaměstnavatel musí ve výpovědi z pracovního poměru vždy rozlišit ve vymezení výpovědního důvodu, a to zda důvodem výpovědi je neschopnost zaměstnance konat práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, nebo zda přistupuje k rozvázání pracovního poměru výpovědí, protože zaměstnanec pro obecné onemocnění pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci. Pokud je podkladem výpovědi lékařský posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, musí rozlišení toho, proč zaměstnanec není schopen dále konat dosavadní práci vždy tento údaj obsahovat a musí z něho bezpochyby vyplývat všechny okolnosti. Pokud nebude některá z okolností uvedena, bude tvrzená vada posudku vést k neplatnosti výpovědi.¹⁰⁶

Dále se soud vyjádřil také k povaze lékařského posudku, kde uvedl, že lékařský posudek není aktem vrchnostenského orgánu nadaného právem rozhodovat o právech a povinnostech, ale je „toliko dobrozdáním“, které nemůže být neplatné a „nelze ho považovat za nezpůsobilý podklad pro dání výpovědi proto, že v něm není obsažena příčina zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance vykonávat dosavadní práci“¹⁰⁷.

Rozhodnutí bylo vydáno v době, kdy jádrem úpravy lékařských posudků byl dnes již neúčinný zákon č. 20/ 1966 Sb., o péči a zdraví lidu. Argumentace soudu se vztahovala ve velké míře také

¹⁰⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu, 21 Cdo 2206/2012, ze dne 6. 6. 2013

¹⁰⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu, 21 Cdo 2206/2012, ze dne 6. 6. 2013

¹⁰⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu, 21 Cdo 224/2013, ze dne 16. 12. 2013

¹⁰⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu, 21 Cdo 224/2013, ze dne 16. 12. 2013

k výkladu zákoníku práce, proto lze předpokládat, že soud by stejný závěr dovodil také při stávající úpravě.¹⁰⁸

Právě toto rozhodnutí se přímo promítlo do novely předpisů o pracovnělékařských službách účinných od 1. 11. 2017, konkrétně do ustanovení § 43 odst. 5 zákona o specifických zdravotních službách. Zejména je upravena situace, kdy důvodem dlouhodobé ztráty zdravotní způsobilosti je nemoc z povolání, kdy v takovém případě je zaměstnavatel povinen vyčkat na lékařský posudek, kterým se celé šetření ukončí, jinak riskuje neplatnost výpovědi.¹⁰⁹

Nejvyšší soud ČR svým rozsudkem ze dne 26. 2. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1469/2013 rozhodoval ve věci otázky neplatnosti výpovědi z pracovního poměru z důvodu, že posouzení zdravotního stavu praktickou lékařkou nebylo lékařským posudkem.

Ve svém rozhodnutí uvedl, že pokud se zaměstnavatel odvolává při vymezení výpovědního důvodu uvedeného v § 52 písm. e) zákoníku práce na lékařský posudek, je výpověď z pracovního poměru platným právním úkonem jen tehdy, jde-li o lékařský posudek, který byl vydán zařízením závodní preventivní péče a který byl přijat postupem předepsaným pro lékařskou posudkovou činnost. V tomto případě se nemohlo tedy jednat o lékařský posudek o zdravotním stavu, který by mohl být podkladem pro rozvázání pracovního poměru výpovědí podle výše uvedeného ustanovení zákoníku práce, jelikož byl vydán praktickou lékařkou, která byla neznalá vzhledem k pracovním úkolům a pracovnímu prostředí žalobkyně, a to na žádost žalobkyně.¹¹⁰

Aby byl lékařský posudek způsobilý pro výpověď z pracovního poměru, musí být vydán závodní preventivní péčí, kterou je každý zaměstnavatel povinen zabezpečit pro všechny své zaměstnance, uskutečňuje se na zpravidla základě uzavřené smlouvy o spolupráci.¹¹¹

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 727/2015 se také zabýval výpovědí z pracovního poměru dané zaměstnavatelem zaměstnanci podle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce, a to ve srovnání a odlišení s ustanovením § 52 písm. d) zákoníku práce.

¹⁰⁸ TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). s. 83. ISBN 978-80-7598-646-7.

¹⁰⁹ TOMŠEJ, Jakub. Novela předpisů o pracovnělékařských službách. Právní rozhledy. 2018, č. 3, s. 90-94

¹¹⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu, 21 Cdo 1469/2013, ze dne 26. 2. 2014

¹¹¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu, 21 Cdo 1469/2013, ze dne 26. 2. 2014

Nejvyšší soud ČR v něm stanovil, že pokud z lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo z rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, není jednoznačně patrné, co je příčinou nezpůsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci, je výpověď daná na základě takového lékařského posudku nebo rozhodnutí, neplatná.

Dále uvedl, že je třeba odlišovat a nezaměňovat výpovědní důvody podle ustanovení § 52 písm. d), nebo písm. e) zákoníku práce, jelikož spočívají v rozdílných skutkových okolnostech a spojují se s nimi (z části) odlišné právní následky. Zaměstnavatel je povinen ve výpovědi skutkově vymezit výpovědní důvod uvedením takových skutečností, aby bylo nepochybné, jaké okolnosti jsou důvodem výpovědi. Pokud se zaměstnavatel odvolává ve výpovědi na lékařský posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče nebo na rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, pak i zde musí být výslovně uvedeno, nebo z něj vyplývat, co bylo příčinou zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci. Nedostatek odborných závěrů v lékařském posudku nemůže být v „neprospěch zaměstnanců“.¹¹²

Obdobnou otázkou, jaká je řešena v přechozím uvedeném rozsudku Nejvyššího soudu ČR, se Nejvyšší soud ČR už dříve zabýval, a to dne 11. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2866/2014.

V tomto rozsudku vyslovil Nejvyšší soud ČR stejný právní názor, že v případě výpovědi z pracovního poměru na základě lékařského posudku obsahujícího závěr o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci, kdy není příčinou pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, není takovýto lékařský posudek pro platné rozvázání pracovního poměru dostatečný, protože tím není dodržen požadavek na určitost závěrů lékařského posudku (případně rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává) a na jeho přezkoumatelnost. Případný nedostatek odborných závěrů o příčinách zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce nebo jiná pochybení v obsahu lékařského posudku není možné bez dalšího promítat ve prospěch výpovědního důvodu a využívat v „neprospěch zaměstnanců“.¹¹³

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 4972/2015, ze dne 4. 5. 2016, rozhodl, že výpověď zaměstnavatele z pracovního poměru daná zaměstnanci podle ustanovení § 52 písm. e)

¹¹² Rozhodnutí Nejvyššího soudu, 21 Cdo 727/2015, ze dne 16. 2. 2016

¹¹³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu, 21 Cdo 2866/2014, ze dne 11. 6. 2015

zákoníku práce není neplatným pracovněprávním úkonem jen proto, že zaměstnavatel přistoupil k výpovědi pro dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost zaměstnance, aniž by měl rozvázání pracovního poměru podložené (řádným a účinným) lékařským posudkem, popřípadě rozhodnutím správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává.

Při zkoumání, zda byl naplněn výpovědní důvod podle výše uvedeného ustanovení, může soud vycházet z lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb, pouze pokud má všechny stanovené náležitosti a není pochybnost o jeho správnosti. V opačném případě je třeba, aby bylo provedlo dokazování, a tím soud postavil najisto závěry lékařského posudku, a to prostřednictvím znaleckých posudků. Uvedené znamená, že výpověď zaměstnavatele z pracovního poměru daná zaměstnanci na základě lékařského posudku o dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti, je platná i v případě, že lékařský posudek má nějakou vadu. Ale v případě že zaměstnanec uplatní žalobou u soudu pro neplatnost takového rozvázání pracovního poměru (dle § 72 zákoníku práce), soud může shledat výpověď neplatnou, jen jestliže zaměstnavatel dokazováním (zejména znaleckými posudky) neprokáže, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost.¹¹⁴

Tímto rozhodnutí byl překonán dříve vyslovený názor Nejvyššího soudu ČR¹¹⁵ a došlo tak ke změně doposud uplatňovaného pohledu na lékařský posudek a to, že soud může posoudit výpověď z pracovního poměru jako platnou i pokud má posudek nějaké vady, je-li v rámci dokazování před soudem dokázáno, že zaměstnanec skutečně ztratil způsobilost k práci.

Prakticky totožné závěry vyjádřil Nejvyšší soud také ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1804/2015, ze dne 29. 1. 2016.

Posledním z vybraných významných rozsudků v oblasti rozvázání pracovního poměru je rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 4142/2011, ze dne 6. 11. 2012 ve kterém se soud zabývá opět otázkou lékařského posudku jako podkladu pro rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením ze strany zaměstnance podle ustanovení § 56 písm. a) zákoníku práce.

V tomto rozsudku soud dovodil, že lékařský posudek je způsobilým podkladem pro platné rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením ze strany zaměstnance podle § 56 písm. a) zákoníku práce pouze pokud výslovně deklaruje, že zaměstnanec nemůže dále konat práci „bez

¹¹⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 4972/2015, ze dne 4. 5. 2016

¹¹⁵ Srov. Rozhodnutí Nejvyššího soudu, 21 Cdo 224/2013, ze dne 16. 12. 2013

vážného ohrožení svého zdraví“. Nestačí pouze doporučení lékaře ke změně druhu vykonávané práce.

Dále se soud zabýval otázkou postupu lékařů podle vzoru lékařského posudku upraveného podzákonným předpisem, který v rozporu se zákonem s takovým posudkovým závěrem nepočítá. Soud stanovil, že nemůže být tento nedostatek na újmu práv zaměstnance, a tuto obsahovou vadu posudku je třeba odstranit výkladem.¹¹⁶

4.2 Právo na výplatu odstupného

Další oblastí v pracovním právu, ve které lze spatřovat význam lékařského posudku, je právo na odstupné, kdy podle ustanovení § 67 odst. 2 zákoníku práce „*zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z těchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. (...)*“,¹¹⁷. V tomto ohledu je nutné nekompromisně rozlišovat výpovědní důvody související se ztrátou zdravotní způsobilosti, jak bylo již uvedeno u rozvazování pracovního poměru, jelikož v případě pracovního úrazu a dalších zdravotních důvodů vyjmenovaných v § 52 písm. d) zákoníku práce náleží zaměstnanci odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku¹¹⁸, ale pokud je výpovědním důvodem § 52 písm. e) zákoníku práce, tedy obecné onemocnění, pak zaměstnanci ze zákona žádné odstupné nenáleží. Otázkou je, jak tomu bude v případě ukončení pracovního poměru dohodou.

Právě touto otázkou se zabýval Nejvyšší soud ČR v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 492/2012 ze dne 18. 1. 2013, kde vyjádřil základní názor týkající se posouzení vzniku nároku zaměstnance na odstupné v případě rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů zaměstnance dohodou podle ustanovení § 67 zákoníku práce.

Při skončení pracovního poměru dohodou je významný obsah lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče za účelem posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce, jelikož pokud „*v lékařském posudku nejsou jako příčina toho, proč zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce, uvedeny pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, nelze bez dalšího dovozovat, že zaměstnanec pozbyl tuto zdravotní způsobilost z jiných ("obecných") příčin (...)*“¹¹⁹. Důležité podle soudu je

¹¹⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 4142/2011, ze dne 6. 11. 2012

¹¹⁷ § 67 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹¹⁸ § 67 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹¹⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, 21 Cdo 492/2012, ze dne 18. 1. 2013

zabývat se důvodem, z jakého skutečně byl pracovní poměr opravdu rozvázán, jelikož to má vliv uznání odstupného pro zaměstnance. Pokud by skutečnou příčinou rozvázání pracovního poměru byl pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, pak byl zaměstnanci příslušelo právo na odstupné bez ohledu na to zda bylo ujednáno v dohodě o rozvázání pracovního poměru.

Nejvyšší soud ČR rozsudkem sp. zn. 21 Cdo 983/2013 doplnil a specifikoval své dřívější závěry, které byly vyjádřené o rok dříve v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 429/2012, ve věci posouzení vzniku nároku zaměstnance na odstupné v případě rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů zaměstnance dohodou podle ustanovení § 67 zákoníku práce.

Toto rozhodnutí je klíčové tím, že zde se soud vypořádával s otázkou podmínky pro vznik nároku na odstupné při rozvázání pracovního poměru dohodou ze zdravotních důvodů podle ustanovení § 67 odst. 2 zákoníku práce. Soud v této otázce zaujal stanovisko, že podmínkou pro uznání nároku na odstupné v tomto případě je, aby ještě před uzavřením dohody o rozvázání pracovního poměru byl vydán lékařský posudek, podle něhož nesmí zaměstnanec dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí.¹²⁰

Otázkou ukončení pracovního poměru z důvodu invalidity, odstupného a s tím související povahy lékařského posudku se Nejvyšší soud zabýval ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 4885/2014.

Konstatoval, že vzhledem k tomu, že lékařský posudek má povahu „dobrozdání“, pak není soud povinen při zjišťování, zda k rozvázání pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem došlo z důvodu ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce ve sporu o odstupném vycházet.¹²¹

Nejvyšší soud potvrdil své předchozí závěry¹²² týkající se uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru a práva zaměstnance na odstupné, v případě že dohoda byla uzavřena v době kdy zaměstnanec nesměl pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení nemocí z povolání dále konat dosavadní práci a v případě že tato okolnost byla skutečným

¹²⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 983/2013, ze dne 28. listopadu 2012

¹²¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 4885/2014, ze dne 27. srpna 2014

¹²² Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 492/2012, rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 983/2013

důvodem rozvázání pracovního poměru přísluší zaměstnanci odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.¹²³

Dále se soud zabýval také náležitostmi lékařského posudku, aby mohl být podkladem pro výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, kde vyjádřil stejný názor jako v řadě ostatních rozhodnutí, a to že aby soud, správní úřady a jiné orgány mohly vycházet z lékařského posudku (příp. z rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává) je třeba, aby měly všechny stanovené náležitosti a nevznikaly žádné pochybnosti o jejich správnosti. V opačném případě je třeba, aby soud, správní úřad nebo jiný orgán dokazování postavil najisto závěry uvedené v lékařském posudku (příp. v rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává), a to znaleckými posudky.¹²⁴

4.3 Posuzování zdravotního stavu pro účely sociálního zabezpečení

Poslední z vybraných oblastí, kde hraje lékařský posudek významnou roli, je oblast sociálního zabezpečení. Podle ustanovení § 8 zákona o sociálním zabezpečení „*okresní správa sociálního zabezpečení posuzují zdravotní stav a pracovní schopnost fyzických osob pro účely sociálního zabezpečení a pro účely poskytnutí dávek a mimořádných výhod podle jiných právních předpisů při zjišťovacích a kontrolních lékařských prohlídkách*“. Za tímto účelem posuzují:

- a) invaliditu a změnu stupně invalidity, a jde-li o pracovní úraz nebo nemoc z povolání, také skutečnost, že invalidita vznikla jako následek pracovního úrazu nebo nemoci z povolání;
- b) dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav dítěte a jeho neschopnost vykonávat z důvodu tohoto zdravotního stavu výdělečnou činnost,
- c) zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou,
- d) schopnost pohyblivosti a orientace pro účely řízení o přiznání průkazu osoby se zdravotním postižením,
- e) stupeň závislosti fyzické osoby pro účely příspěvku na péči.

Posuzování zdravotního stavu plní pouze lékař.¹²⁵ Při výše uvedených posuzování podle vychází okresní správa sociálního zabezpečení zejména z nálezu ošetřujícího lékaře, popřípadě také ze specifických vyšetření.¹²⁶

¹²³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu, 21 Cdo 4885/2014, ze dne 2. 2. 2016

¹²⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu, 21 Cdo 983/2013, ze dne 21. 1. 2014

¹²⁵ § 8 odst. 4 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení

¹²⁶ § 8 odst. 8 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení

Ustanovení § 16 zákona o sociálním zabezpečení dále upravuje i povinnou součinnost zdravotnických zařízení s okresními správami sociálního zabezpečení, resp. s Českou správou sociálního zabezpečení v oblasti posuzování zdravotního stavu. Typickým případem prolínání plnění úkolů státní správy do činnosti ošetřujících lékařů je plnění úkolů v nemocenském pojištění.

Pro úplnost je třeba ještě dodat, že za určitých podmínek může zdravotní stav posuzovat i Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, tedy ústřední orgán státní správy, a to prostřednictvím svých posudkových komisí, zřízených podle § 3 vyhlášky č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení. Posudkové lékaře jmenuje ministerstvo z řad svých zaměstnanců. Jedná se tedy o posuzování zdravotního stavu svěřené orgánům státní správy, především pak organizačním složkám státu. Příkladem je oblast nemocenského pojištění, kde orgánem rozhodujícím o zdravotním stavu pro účely nemocenského pojištění podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění jsou okresní správy sociálního zabezpečení, Česká správa sociálního zabezpečení, Ministerstvo práce a sociálních věcí, služební orgány (Ministerstvo obrany, Ministerstvo vnitra, Vězeňská služba České republiky, Generální ředitelství cel, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace).¹²⁷

Právě rozsudkům soudů, které stanovují, že posudkové komise posuzující v určitém případě zdravotní stav pro přiznání nároku žadatele nad důchod nebo dávku, jakožto i dalším podmínkám takového postupu se věnují dále ve své práci.

Prvním z vybraných rozhodnutí je rozsudek krajského soudu v Ústí nad Labem č.j. 78 Ad 612016-41, kde soud konstatoval, že důvodem pro přiznání nároku na invalidní důchod určitého stupně nemůže být jen subjektivní pocit žadatele o důchod o jeho špatném zdravotním stavu. Přiznání dávky musí být podloženo objektivně zjištěným zdravotním stavem, posuzovaným příslušnou posudkovou komisí Ministerstva práce a sociálních věcí.¹²⁸

Rozsudkem č.j. 19 Ad 6/2016-37 Krajský soud v Ostravě shledal, že v soudním řízení ve věcech důchodového pojištění posuzuje zdravotní stav Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR svými posudkovými komisemi, jak plyne z § 4 odst. 2 zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. Tato komise je oprávněna nejen k celkovému posouzení zdravotního stavu

¹²⁷ § 81 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

¹²⁸ Rozhodnutí Krajského soudu v Ústí nad Labem, č.j. 78 Ad 612016-41

a dochované pracovní schopnosti žalobce, ale též k posouzení schopnosti soustavné výdělečné činnosti a k zaujetí posudkového závěru o invaliditě, jejím vzniku, trvání a zániku.¹²⁹

Posudkovými komisemi se také zabýval Krajský soud v Ostravě ve svém rozsudku čj. 20 Ad 5/2016- 48, kde vyjádřil názor, že v posudek posudkové komise MPSV ČR považuje za stěžejní důkaz při soudním řízení ve věcech důchodového pojištění. „*Je-li posudek vypracován s náležitostí uvedenými v ustanovení § 7 vyhl. č. 359/2009 Sb. na základě zdravotní dokumentace žalobce, soud nemá důvod zpochybnit úplnost, přesvědčivost a zejména objektivnost posouzení zdravotního stavu žalobce a závěry posudkovým orgánem učiněné*“.¹³⁰

Krajský soud v Brně se rozsudku č.j. 33 Ad 22/2015-37 zabýval posuzování invalidity, kde shledal, že obligatorní náležitostí posudku o invaliditě je rovněž odůvodnění výsledku posouzení zdravotního stavu a míry poklesu pracovní schopnosti. Navíc pokud jde alespoň o invaliditu I. či II. stupně (tedy pokles pracovní schopnosti v rozmezí nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 69 %), musí posudek obsahovat rovněž tzv. pracovní rekomandaci, tedy doporučení stran vhodného druhu práce, kterou je pojištěnec schopen při svém zdravotním postižení vykonávat.¹³¹

Posouzení zdravotního stavu pro účely dávek systému sociálního zabezpečení se také zabýval Krajský soud v Praze v rozsudku čj. 43 Ad 67/2015-55.

Podle tohoto soudu je posuzování zdravotního stavu věcí odborně medicínskou, k níž nemají soudy potřebné odborné znalosti, a proto se vždy obracejí k osobám, které jimi disponují, aby se k těmto otázkám vyjádřily. Na lékařský posudek je třeba klást zvýšený důraz hlavně s ohledem na jeho jednoznačnost, úplnost a přesvědčivost, jelikož je stěžejním důkazem, na nějž je soud při nedostatku odborné erudice odkázán. Pokud v lékařském posudku jsou nějaké jeho náležitosti chybějící či nepřesně formulované způsobují jeho nepřesvědčivost nebo neúplnost. Soud nemůže v takovém případě tuto vadu posudku nahradit vlastní úvahou, jelikož pro to nemá potřebnou odbornou erudici.¹³²

¹²⁹ Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě, čj. 19 Ad 6/2016-37

¹³⁰ Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě, čj. 20 Ad 5/2016-48

¹³¹ Rozhodnutí Krajského soudu v Brně, čj. 33 Ad 22/2015-37

¹³² Rozhodnutí Krajského soudu v Praze, čj. 43 Ad 67/2015-55

Závěr

Hlavním cílem mé diplomové práce byla snaha uceleně popsat současnou právní úpravu lékařských posudků. S nabytím účinnosti novely předpisů o pracovnělékařských službách, konkrétně zákona o zdravotních službách a zákona o specifických zdravotních službách, doznala tato oblast právního řádu řady změn, na které jsem se v textu také snažila poukázat.

V první kapitole jsem se zaměřila na prameny právní úpravy, kdy úprava posuzování zdravotního stavu je zakotvena v celé řadě právních předpisů, a to obvykle pro účely daného zákona či specificky pro určité účely. Podle účelu, pro který se posuzování provádí, lze identifikovat následující typy posuzování zdravotního stavu: zdravotní způsobilost pro výkon práce či výkon služby, zdravotní způsobilost pro vzdělávací účely, zdravotní způsobilost pro nárokování dávek či služeb práva sociálního zabezpečení a konečně obsáhlou shrnující kategorií, kde jde o posouzení zdravotního stavu pro nejrůznější účely.

Ve druhé kapitole jsem se zabývala pracovnělékařskými službami a jejich stručnou charakteristikou, jelikož jsou východiskem lékařských posudků. Zaměřila jsem se na definování poskytovatele zdravotních služeb, poněvadž je jen on oprávněn vydávat lékařské posudky. Dále jsem také nastínila problematiku smlouvy o poskytování zdravotních služeb, která musí být uzavřena mezi poskytovatelem a zaměstnavatelem.

Třetí kapitola je věnována lékařským posudkům. Nejdříve jsem se soustředila na obecný výklad spočívající v postupu při vydávání, vydání, uplatnění a jeho obsah a dále také na posudkový závěr, který je zcela zásadní a nenahraditelnou částí lékařského posudku, který nám stanoví, zda posuzovaná osoba je, nebo není, příp. je s podmínkou způsobilá k výkonu práce. Posudkový závěr musí být jednoznačný a srozumitelný, což považuji za naprosto stěžejní podmínku.

Důležitou součástí třetí kapitoly je povaha lékařského posudku, na kterou jsem se zaměřila zejména z pohledu soudů, jelikož v platné právní úpravě není nikde zcela jasně definována. Při sledování rozhodovací praxe soudů je vidět, že lékařský posudek lze vnímat jako vyvratitelné autoritativní dobrozdání, může mít též podobu osvědčení nebo přímo správního rozhodnutí. Dle platné úpravy je nicméně stále sporné, jak tomu je. Převládajícím názorem mezi soudci senátu Nejvyššího soudu ČR a který také výslovně formuloval Ptáček v komentáři k zákoníku práce¹³³ je, že lékařský posudek je právě ono autoritativní dobrozdání. Ale i tak zde zůstává mnoho

¹³³ BĚLINA, M., DRÁPAL, L., a kol. Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, ISBN 978-80-7400-759-0

nejasných otázek. Lékařský posudek je tedy „dobro“ dané zaměstnavateli, ve kterém mu posudkový lékař jako poradce stanovuje, co zaměstnanec může a nemůže dělat a zaměstnavatel je povinen se tím řídit a posudkovému lékaři za jeho vypracování náleží odměna. V případě že zaměstnanec s posudkem nesouhlasí, může se obrátit na soud, aby lékařský posudek přezkoumal. V takovém případě soud zpravidla určí k znalce, jehož úkolem bude zjistit pravý zdravotní stav zaměstnance. Proč si tedy zaměstnanec musí platit posudkového lékaře? Nebylo by snadnější, hospodárnější a časově méně náročnější si rovnou nechat udělat posudkový závěr od znalce a tím předejít zdlouhavým soudním sporům?

Dále jsem také upozornila na jednu další možnou alternativu vnímání povahy lékařského posudku, a to jako závazného stanoviska podle správního řádu, kdy tato koncepce by vyřešila řadu problémů s lékařskými posudky souvisejícími, zejména týkající se soudního přezkumu. Toto vnímání ovšem nelze zakotvit pouhou interpretací soudů, ale muselo by dojít ke změně právní úpravy. Další řešením, jak tuto nejasnost vyřešit, je cesta, kterou nalezneme ve slovenské právní úpravě, která je naší velmi podobná, až na to, že lékařský posudek je brán jako závazný dokument. Lékařský posudek by již nebyl pouhé dobrozdání, ale byl by právně závazný, obdobně jako v situaci, že by byl lékařský posudek závazné stanovisko.

Na závěr vlastního textu práce jsem zařadila kapitolu významu lékařského posudku ve světle rozhodování soudů. Zaměřila jsem se zejména na lékařský posudek jako podklad pro rozvázání pracovního poměru. Soudy se v řadě řízení zabývaly otázkou, kdy je lékařský posudek způsobilým podkladem pro podání výpovědi. V této otázce panuje názor, že je třeba, aby lékařský posudek měl všechny stanovené náležitosti a nevznikaly žádné pochybnosti o jejich správnosti. V opačném případě je třeba, aby soud, správní úřad nebo jiný orgán dokazování postavil najisto závěry uvedené v lékařském posudku, tedy že zaměstnanec skutečně ztratil způsobilost k práci, a to znaleckými posudky. Dále je z rozhodnutí soudů jasné, že je nutné striktně odlišovat výpovědní důvody podle § 52 písm. e) a písm. d) zákoníku práce, jelikož rozlišení má mimo jiné vliv i na právo na výplatu odstupného, kdy u výpovědního důvodu podle písm. d) zaměstnanec má na něj právo přímo ze zákona a naopak podle písm. e) nikoli. Třetí oblastí, které jsem se věnovala, je oblast sociálního zabezpečení, kde lékařský posudek, resp. prohlídka zdravotního stavu, je nutným podkladem pro přiznání určitých dávek. Zaměřila jsem hlavně na problematiku posudkových komisí.

Jestliže mám tedy na závěr zhodnotit cíle, které jsem si v úvodu diplomové práce stanovila, pak si trůfám tvrdit, že se mi podařilo splnit stanovený cíl a práce poskytuje ucelený výklad o současné právní úpravě v oblasti lékařských posudků.

Pokud jde o dostatečnost a jednoznačnost právní úpravy, pak jsem došla k závěru, jak je zřejmé z řady soudních rozhodnutí, kterým se ve své diplomové práci věnuji, že roztržitost právní úpravy a její nejednoznačnost způsobuje, že nelze podle mého názoru říci, že právní úprava lékařských posudků je dostačující. Především se jedná o povahu lékařského posudku, kterou je nutné zkoumat v neustále se měnící rozhodovací praxi soudů. Dále je komplikované zdánlivě jasné ustanovení týkající skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti k vykonávané práci, kde judikatura potřebnost lékařských posudků interpretuje poněkud odlišně. Tyto skutečnosti nepřidávají právní jistotě jako základní zásadě práva.

Na závěr mé diplomové práce uvedu krátké shrnutí informací získaných v rámci Výzkumu, kterého jsem se zúčastnila. Jak již bylo uvedeno, lékařský posudek může být podkladem pro skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů. Jak často dochází k soudnímu nápadu a jaká je délka soudních řízení v oblasti pracovněprávních sporů? Je mezi nimi nějaká souvislost?

Jde-li o soudní nápad (vycházejí ze statistik soudních agend dostupných na stránkách Ministerstva spravedlnosti ČR¹³⁴), dochází postupem času k postupnému poklesu počtu pracovněprávních sporů. Vyjádřeno v konkrétních číslech:

- v roce 1986 činily pracovní spory 15,1 % z celkového soudního nápadu (v té době ještě navíc existovala možnost smířčího i rozhodčího řízení vedeného v pracovních sporech u závodního výboru odborové organizace), a
- v roce 2014 činily pracovní spory již jen 0,81 % z celkového soudního nápadu.

I když celkový soudní nápad mezi lety 1986 a 2014 významně narostl, z 157 967 v roce 1986 na 655 544 věcí v roce 2014, počet pracovních sporů klesl a stále klesá i v absolutních číslech.¹³⁵

V této souvislosti se nabízí doplnit, že z průzkumu provedeného vlastnoručně řešitelským týmem bylo okresními soudy sděleno, že celkový nápad pracovněprávních sporů byl:

- v roce 2012 celkem 4246 věcí, přičemž k nařízení mediace došlo ve 3 případech a k uzavření smíru v celkem 184 případech;

¹³⁴ Statistické údaje z oblasti justice. Ministerstvo spravedlnosti ČR [online] [cit. 2020-02-19]. Dostupné z: <https://justice.cz/web/msp/statisticke-udaje-z-oblasti-justice>

¹³⁵ Dle Statistické ročenky Ministerstva spravedlnosti ČR, Statistický přehled soudních agend, první část, 2014, str. 205, dostupné na <https://cslav.justice.cz/InfoData/statisticke-rocenky.html>

- v roce 2015 celkem 3647 věcí, k nařízení mediace došlo ve 48 případech a k uzavření smíru v celkem 150 případech.

Z hlediska délky řízení je pak sice vidět snaha o postupné zkracování, toto však není natolik významné, aby bylo možné považovat za dostatečné. Konkrétněji vyjádřeno na posunu v rámci let 2001 až 2013 (statistika dle všeho zahrnuje i případy rozsudků pro zmeškání, rozsudků pro uznání, platební rozkazy atp., tzn. průměrná hodnota pravděpodobně nebude zcela odpovídat průměrné délce běžného civilního sporného řízení v pracovněprávní věci – tato bude oproti průměru delší):

- v roce 2001 činila průměrná délka soudního sporu v pracovněprávní věci 665 dnů od jeho zahájení do pravomocného skončení; a
- v roce 2013 činila průměrná délka soudního sporu v pracovněprávní věci 603 dnů od jeho zahájení do pravomocného skončení.¹³⁶

Lze nalézt ale i soudní spory, kdy délka řízení přesahovala dobu tisíc dní. Konkrétně se jedná o spory týkající se škody způsobené pracovním úrazem a o spory týkající se škody na zdraví způsobené nemocí z povolání.¹³⁷

Právě zdlouhavost soudního řízení je jedním z hlavních faktorů, proč je specificky problematika skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů oblast, která je v rámci soudních sporů o určení neplatnosti skončení pracovního poměru méně frekventovaná. K příčinám může vedle nižšího právního povědomí a sebevědomí zaměstnanců manuálně pracujícím, u nichž k dlouhodobé způsobilosti k vykonávané práci dochází častěji, patřit i nepřehledná judikatura soudů, které jsem se v této diplomové práci také věnovala a z ní vyplývající nepředvídatelnost soudního rozhodnutí. Další významným odstrašujícím faktorem případné ekonomicky slabší strany sporu je nákladnost řízení.

¹³⁶ Dle Statistické ročenky Ministerstva spravedlnosti ČR, Statistický přehled soudních agend, druhá část, 2013, str. 19 a 36. [online] [cit. 2020-06-15] Dostupné z: <https://cslav.justice.cz/InfoData/statisticke-rocenky.html>

¹³⁷ Dle Statistické ročenky Ministerstva spravedlnosti ČR, Statistický přehled soudních agend, druhá část, 2013, str. 36. [online] [cit. 2020-06-15] Dostupné z: <https://cslav.justice.cz/InfoData/statisticke-rocenky.html>

Seznam zkratk

Výzkum	Projekt „Lékařské posudky poskytovatelů pracovnělékařských služeb a jejich význam pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců“, identifikační list potřeby č. V11-S4.
Ústava	Ústavní zákon České národní rady č.1/1993 Sb., Ústava České republiky.
MOP	Mezinárodní organizace práce.
Úmluva o ZZS	Úmluva MOP č. 161, o závodních zdravotních službách (Occupational Health Services Convention)
Listina	Usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.
zákon o zdravotních službách	Zákon č. 372/2011 Sb., zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování.
zákon o specifických zdravotních službách	Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.
zákoník práce	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
zákon o ochraně veřejného zdraví	Zákon č. 258/2008 Sb., o ochraně veřejného zdraví.
zákon o státní službě	Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.
občanský soudní řád	Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.
vyhláška o zdravotnické dokumentaci	Vyhláška č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci.
správní řád	Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád.
zákon o sociálním zabezpečení	Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.
Nejvyšší soud, Nejvyšší soud ČR	Nejvyšší soud České republiky.
Ústavní soud	Ústavní soud České republiky.

Seznam použitých zdrojů

1 Seznam použité literatury

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, ISBN 978-80-7400-759-0.

GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2017. s.71. ISBN 978-80-7380-652-1.

JEMELKA, Luboš, PONDĚLÍČKOVÁ, Klára, BOHADLO, David. *Správní řád. Komentář*. 6. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019. s. 780. ISBN 978-80-7400-751-4.

PEKOVÁ, Jitka. *Veřejné finance: úvod do problematiky*. Vyd. 2., přeprac. Praha: Wolters Kluwer, 2014, 453 s. ISBN 80-86395-19-7.

PICHRT, Jan., DRÁPAL, Ljubomír., a kol. *Případové studie pracovního práva*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 481., ISBN 978-80-7400-582-4.

ŠUBRT, Bořivoj., TUČEK., Milan. *Pracovnílékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-233-5.

ŠVÁBOVÁ, Květa. *Vybrané kapitoly z pracovního lékařství*. Praha: Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, 2015, ISBN 978-80-87023-35-8.

TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnílékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-646-7.

VYSOKAJOVÁ, Margerita., a kol., *Zákoník práce. Komentář*., 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. ISBN 978-80-7478-956-4.

2 Seznam použitých internetových zdrojů

DANDOVÁ, Eva. *Posudkový závěr - zdravotně způsobilý s podmínkou*. Verlag Dashofer [online] [cit. 2020-03-13]. Dostupné z: <https://www.bozpprofi.cz/33/posudkovy-zaver-zdravotne-zpusobily-s-podminkou-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EgT2lMzxVmQOafjH9TCp8eY/>.

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. *Rámcová směrnice o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci*. osha.europa.cz [online] [cit. 2020-02-17] Dostupné z: <https://osha.europa.eu/cs/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>.

RÁŽOVÁ, Jarmila. *Problémy s posudky lékařů pracovní lékařské péče*. Ministerstvo zdravotnictví [online] [cit. 2020-03-13]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/problemy-s-posudky-lekaru-pracovnelekarске-pece>.

Ministerstvo zdravotnictví České republiky. *Reforma zdravotnictví se stává realitou, vláda ji schválí do konce května*. mzcz.cz [online] [cit. 2020-02-17] Dostupné z: http://www.mzcr.cz/dokumenty/reforma-zdravotnictvi-se-stava-realitouvlada-ji-schvali-do-konce-kvetna_4870_1.html (včetně prezentace, na kterou web odkazuje).

ŘEHOŘOVÁ, Lucie. *Převedení na jinou práci optikou nejnovější koncepční novely zákoníku práce*. [online] [cit. 2020-05-27]. Dostupné z: ASPI [právní informační systém].

Ministerstvo spravedlnosti ČR. *Statistické údaje z oblasti justice*. justice.cz [online] [cit. 2020-02-19]. Dostupné z: <https://justice.cz/web/msp/statisticke-udaje-z-oblasti-justice>.

TOMŠEJ, Jakub. *Novela předpisů o pracovní lékařských službách*. Právní rozhledy 3/2018, s. 90. [online] [cit. 2020-03-13]. Dostupné z: <https://www.spolpracsoc.cz/files/2018/04/Tomšej-Novela-předpisů-o-pracovní-lekářských-sluzbách.pdf>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Základní informace o MOP*. mpsv.cz [online] [cit. 2020-02-17]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/zakladni-informace-o-mop>.

ZÁLESKÁ, Dagmar. *Zákon o specifických zdravotních službách - III. část - posudková péče a lékařské posudky*. ZF. - Zdravotnické fórum (Wolters Kluwer) [online] [cit. 2020-03-13]. Dostupné z: ASPI [právní informační systém].

3 Seznam použitých právních předpisů

Nařízení vlády č. 352/2003 Sb., o posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců jednotek hasičských záchranných sborů podniků a členů jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí nebo podniků.

Nařízení vlády č. 211/2010 Sb., o soustavě oborů v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání.

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 230/1998 Sb., o sjednání Úmluvy o noční práci, 1990 (č.171).

Směrnice Rady 89/391/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 77 o lékařském vyšetření způsobilosti dětí a mladistvých k zaměstnání v průmyslu o závodních zdravotních službách.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 78 o lékařském vyšetření způsobilosti dětí a mladistvých k zaměstnání neprůmyslovými pracemi.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 124 o lékařském vyšetření způsobilosti mladistvých pod zemí v dolech.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 155 o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 161 o závodních zdravotních službách.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 171 o noční práci.

Ústavní zákon České národní rady č.1/1993 Sb., Ústava České republiky.

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod České republiky.

Zákon č. 20/1966 Sb., o péči a zdraví lidu.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 258/2008 Sb., o ochraně veřejného zdraví.

Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách).

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

Zákon č. 361/2000 Sb., o pozemních komunikacích.

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád.

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).

Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.

Vyhláška č. 42/2015 Sb., o způsobilosti osob k vedení a obsluze plavidel.

Vyhláška 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).

Vyhláška č. 98/2012 Sb., o zdravotní dokumentaci.

Vyhláška č. 101/1995 Sb., kterou se vydává Řád pro zdravotní a odbornou způsobilost při provozování dráhy a drážní dopravy.

Vyhláška 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.

Vyhláška č. 282/1999 Sb., o posuzování zdravotní způsobilosti vojenského leteckého personálu.

Vyhláška č. 444/2008 Sb., o zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání strážníka, čekatele a strážníka obecní policie.

Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 23/1981 Sb., o Úmluvě o lékařském vyšetření způsobilosti dětí a mladistvých k zaměstnání v průmyslu (č. 77).

Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 145/1988 Sb., o Úmluvě o závodních zdravotních službách (č. 161).

4 Seznam použité judikatury

Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ČR sp. zn. 4 Ads 81/2005-125, ze dne 8. 6. 2005.

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

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4736/2009 ze dne 9. 12. 2010.

Usnesení Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 610/11 ze dne 17. 3. 2011.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 983/2013, ze dne 28. 11. 2012.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 492/2012 ze dne 18. 1. 2013.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2206/2012 ze dne 6. 6. 2013.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 224/2013 ze dne 16. 11. 2013.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 983/2013 ze dne 21. 1. 2014.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1469/2013 ze dne 26. 2. 2014.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 4885/2014, ze dne 27. 8. 2014.

Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 9/14 ze dne 16. 12. 2014.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1936/2004, ze dne 8. 3. 2015.
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2866/2014 ze dne 11. 6. 2015.
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1804/2015 ze dne 29. 1. 2016.
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4885/2014 ze dne 2. 2. 2016.
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 727/2015 ze dne 16. 2. 2016.
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4972/2015 ze dne 4. 5. 2016.
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 5557/2015 ze dne 11. 7. 2016.
Rozhodnutí Krajského soudu v Brně, čj. 33 Ad 22/2015-37.
Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě, čj. 22 Ad 17/2014-42.
Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě, čj. 19 Ad 6/2016-37.
Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě, čj. 20 Ad 5/2016-48.
Rozhodnutí Krajského soudu v Praze, čj. 43 Ad 67/2015-55.
Rozhodnutí Krajského soudu v Ústí nad Labem, čj. 78 Ad 612016-41.

5 Seznam ostatních zdrojů

Statistické ročenky Ministerstva spravedlnosti ČR, Statistický přehled soudních agend, 2014. [online] [cit. 2020-05-15] Dostupné z: <https://cslav.justice.cz/InfoData/statisticke-rocenky.html>.

Průzkum provedený řešitelským týmem týkající soudního nápadu v pracovněprávních sporech v rámci Projektu „Lékařské posudky poskytovatelů pracovnělékařských služeb a jejich význam pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců“, identifikační list potřeby č. V11-S4.

STRÁNSKÝ, Jaroslav, KADLUBIEC, Vojtěch. Právní rozhledy: Časopis pro všechna právní odvětví. Praha: C.H. Beck, 2017, č. 8, str. 283-290.

Abstrakt

Tato práce se věnuje tématu právní význam lékařského posudku. Cílem práce je zanalyzovat současnou právní úpravu lékařských posudků, vytvořit ucelený výklad a zhodnotit dostatečnost a jednoznačnost jejich právní úpravy.

Téma spojuje hned dva významné a nepostradatelné obory - právo a lékařství. Mimo důležitost a praktičnost toho tématu, si ho autorka zvolila také z důvodu, že se zúčastnila výzkumu v rámci projektu: „Lékařské posudky poskytovatelů pracovnělékařských služeb a jejich význam pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců“, identifikační list potřeby č. V11-S4. V závěru práce je krátké shrnutí informací získaných v rámci uvedeného výzkumu.

Práce je členěna do čtyř kapitol, které na sebe obsahově a logicky navazují.

Úvodní kapitola seznamuje čtenáře s právním rámcem problematiky lékařských posudků. Činí tak zmíněním relevantních právních předpisů národních, mezinárodních a evropských.

Druhá kapitola okrajově popisuje pracovnělékařské služby, poskytovatele zdravotních služeb, pracovnělékařské prohlídky a smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb.

Stěžejní část celé práce tvoří třetí a čtvrtá kapitola, jejichž předmětem jsou samotné lékařské posudky. V první řadě půjde o jejich podrobný rozbor od postupu při vydávání, přes jejich obsah až po možný soudní přezkum, kde je zachycen vývoj judikatury. Ústředním bodem třetí kapitoly je povaha lékařského posudku a zejména její vývoj v rozhodovací praxi soudů, jelikož v platné právní úpravě není nikde zcela jasně definována. V rámci čtvrté kapitoly je zachycen pohled a vývoj názoru soudů na význam lékařských posudků, konkrétně význam lékařského posudku jako podklad pro rozvázání pracovního poměru, resp. otázkou kdy je lékařský posudek způsobitelným podkladem pro podání výpovědi. Dále význam lékařského posudku jako podkladu pro výplatu odstupného a posuzování zdravotního stavu pro účely sociálního zabezpečení.

Závěrem jsou shrnuty poznatky z práce plynoucí a zároveň je zhodnocena právní úprava.

Klíčová slova: lékařský posudek, pracovnělékařské služby, výpověď ze zdravotních důvodů

Abstract

This thesis deals with a topic of the legal significance of a medical opinion. The aim of the work is to analyse the current legal regulation of medical opinions, create a comprehensive interpretation and evaluate the sufficiency and unambiguity of their legal regulation.

The topic connects two important and indispensable fields - law and medicine. In addition to the importance and practicality of the topic, the author also chose it because she had participated in a research within the project: "Medical opinions of occupational health service providers and their importance for ensuring safety and health at work of employees", identification sheet No. V11- S4. At the end of the work there is a brief summary of the information obtained in the research.

The work is divided into four chapters, which follow each other in both content and logic.

The introductory chapter introduces the legal framework of the issue of medical opinions. It does so by mentioning relevant national, international and European legislation.

Chapter two marginally describes occupational health services, health care providers, occupational health examinations and a contract for the provision of occupational health services.

The main subject of the medical opinions is comprised in chapters three and four. First of all, there is a detailed analysis of the procedure of extradition, through its content to a possible judicial review, which captures the development of case law. The central point of chapter three is the nature of the medical opinion and especially its development in the decision-making practice of courts, as it is nowhere quite clearly defined in the current legislation. Chapter four captures the view and development of the opinion of courts on the importance of medical opinions, specifically the importance of medical opinions as a basis for termination of employment, respectively the question of when a medical opinion is an eligible basis for giving notice. Furthermore, the importance of the medical opinion as a basis for the payment of severance pay and assessment of health status for social security purposes.

Finally, the findings of the work are summarized and at the same time the legislation is evaluated.

Key words: medical opinion, occupational health services, notice for health related reasons