

## LÉKAŘSKÉ POSUDKY



Lenka Scheu  
Filip Dostál  
Martin Štefko  
Adéla Kalová

*Zaměstnavatel je povinen nejen na začátku, ale i v průběhu trvání pracovního poměru sledovat zdravotní způsobilost zaměstnance a podle okolností.*

Autor publikace doc. JUDr. Martin Štefko, PhD. se v rámci svého výzkumu zabývá problematikou vydávání lékařských posudků, a to zejména z pohledu právní úpravy. Nastiňuje taktéž historický kontext, který nelze opomíjet a nabízí i srovnání názorů odborné společnosti ze zahraničí. Posuzování zdravotního stavu pak vnímá ze dvou pohledů – pracovního práva a práva sociálního zabezpečení.

### ■ ÚVOD: Kdo vydává lékařské posudky

Zaměstnavatel je povinen nejen na začátku, ale i v průběhu trvání pracovního poměru sledovat zdravotní způsobilost zaměstnance a podle okolností zdravotně nezpůsobilému zaměstnanci nepřidělit práci nebo jej převést na jiné vhodné pra-

covní místo či má možnost s ním pracovní poměr skončit. Lékařské posudky vydávají poskytovatelé pracovnělékařských služeb prostřednictvím lékařů na základě posouzení zdravotního stavu zaměstnance v rámci pracovnělékařské prohlídky.

## HLAVNÍ POZNATKY z výzkumu

Posuzování zdravotního stavu se děje ve dvou rovinách. V prvé řadě v rovině práva pracovního, které probíhá podle zákona o specifických zdravotních službách.<sup>1</sup> Za druhé lze posuzovat zdravotní stav z hlediska práva sociálního zabezpečení; zde půjde zejména o splnění podmínek pro nárokování konkrétní dávky či služby. Posuzování pro účely práva sociálního zabezpečení provádějí okresní správa sociálního zabezpečení nebo Česká správa sociálního zabezpečení.

Posuzování zdravotního stavu úzce souvisí s povinnostmi zaměstnavatele provádět bezpečnostní opatření na pracovišti. Řídí se při tom zásadami prevence: vyhýbat se rizikům, vyhodnotit nevyhnutelná rizika, odstraňovat rizika u zdroje, přizpůsobit práci jednotlivci, zavést komplexní systém prevence rizik, dávat přednost prostředkům kolektivní ochrany a mimo jiné také udílet zaměstnancům vhodné pokyny. V oblasti zlepšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci přispívá legislativní činnost orgánů EU, konkrétně přijímáním směrnic.<sup>2</sup> Evropská unie ukládá členským státům, aby přijaly opatření pro zajištění vhodného dohledu nad zdravím zaměstnanců ve vztahu k zdravotním a bezpečnostním rizikům, kterým jsou v práci vystaveni. Taková opatření mají být pojata tak, aby se zaměstnanec

mohl pravidelně podrobit lékařské prohlídce, pokud si to přeje.

Posouzení zdravotního stavu se děje po vyšetření zaměstnance poskytovatelem pracovnělékařských služeb, přičemž posouzení zdravotního stavu pro potřeby vydání lékařského posudku hradí ten, kdo o něj žádá. Zásadně to bude zaměstnavatel, který nahradí náklady s tímto spojené.

Lékařský posudek je tedy výstupem z provedené lékařské prohlídky. Lékařský posudek však není rozhodnutím, které konstituuje nebo deklaruje práva a povinnosti veřejnoprávní povahy.<sup>3</sup>

Žádost o provedení preventivní prohlídky je buď písemná, nebo ústní (taková je ve formě záznamu) a obě jsou pak součástí zdravotnické dokumentace posuzované osoby. Jedná se tak o důkaz, že poskytovatel pracovnělékařských služeb dodržel zákonné lhůty k vydání lékařského posudku.

V případě, že by se posuzovaná osoba odmítla podrobit lékařské prohlídce, nemůže jí být vydán lékařský posudek. Pokud by se tato osoba ve stanoveném termínu bez uvedení vážného důvodu nedostavila k prohlídce, pohlíží se na tuto osobu jako na zdravotně nezpůsobilou.

*Evropská unie ukládá členským státům, aby přijaly opatření pro zajištění vhodného dohledu nad zdravím zaměstnanců ve vztahu k zdravotním a bezpečnostním rizikům, kterým jsou v práci vystaveni.*



<sup>1</sup> Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

<sup>2</sup> Např. směrnice Rady 89/391/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

<sup>3</sup> Rozsudek rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 9. 2007, sp. zn. 4 Ads 81/2005125.

## Důsledky a doporučení

Vzhledem k tomu, že každá práce je svou povahou specifická, je nutné posuzovat zdraví zaměstnance individuálně. Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou vhodnou práci<sup>4</sup>, pokud by zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilost konat dosavadní práci. Zaměstnavatel může též dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru<sup>5</sup>, pokud zaměstnanec není schopen nadále konat dosavadní práci kvůli pracovnímu úrazu, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení nemocí z povolání. V takovém případě náleží zaměstnanci odstupné podle § 67 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

## Potenciální diskriminace z důvodu zdravotního stavu

Autor monografie se v závěru zamýšlí nad diskriminací z důvodu zdravotního stavu v současné české právní úpravě. Relevantní soudní rozhodnutí v této oblasti

zcela chybí. Autor proto hledá v zahraniční judikatuře, přičemž podle úpravy v USA nesmí zaměstnavatel vyžadovat po zaměstnanci vstupní zdravotní prohlídku, dokud mu nenabídne konkrétní pracovní místo. Obdobně rozhodují i nizozemské soudy.

## Závěr

Zabezpečení zdraví zaměstnance při výkonu práce je v zájmu především zaměstnavatele, samozřejmě však na zaměstnance v tomto ohledu dopadá i regulace ochrany veřejného zdraví. Z tohoto důvodu je třeba, aby byl zaměstnanec dostatečně vyšetřen příslušným poskytovatelem pracovnílékařských služeb a aby bylo rozhodnuto, zda je danou práci způsobilý vykonávat, či nikoliv ještě před tím, než do zaměstnání nastoupí. V případě, že by zaměstnanec způsobilost vykonávat danou práci ztratil, nebylo by v jeho zájmu, aby ve výkonu pokračoval, zejména proto, že by pro něj další výkon práce mohl mít do budoucna nepříznivé důsledky. Takovou situaci je proto potřeba se zaměstnavatelem vyřešit a ideálně nalézt společné východisko.

*Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou vhodnou práci, pokud by zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilost konat dosavadní práci.*

# Dosažený VÝSLEDEK

## Publikace Pracovnílékařské služby

Tento výsledek byl finančně podpořen z institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace na léta 2018–2022 a je součástí výzkumného úkolu V11-S4 Lékařské posudky poskytovatelů pracovnílékařských služeb a jejich význam pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců, řešeného Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i., v letech 2019–2021.

Spoluřešitel výzkumného úkolu:  
Právnická fakulta Univerzity Karlovy.



Toto dílo podléhá licenci Creative Commons [Uveďte původ – zachovejte licenci] 4.0 Mezinárodní veřejná licence.

Editoři: Mgr. et Mgr. Bc. Filip Dostál, MPA;  
Mgr. Josef Havelka; JUDr. Lenka Scheu, Ph.D.;  
doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

První vydání

ISBN 978-80-87676-43-1

© Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., 2021



Obálka publikace Pracovnílékařské služby

<sup>4</sup> Ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>5</sup> Ust. § 52 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Výchozí zdroj:  
ŠTEFKO, Martin. Lékařské posudky v pracovním právu. Lékařské posudky poskytovatelů pracovnílékařských služeb a jejich význam pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2020, 216 s. ISBN 978-80-87439-46-3.

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i. Jeruzalémská 1283/9 110 00 Praha 1 – Nové Město

tel: +420 221 015 844  
vubp@vubp-praha.cz  
datová schránka: yí6jvet  
www.vubp.cz

© Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i. Praha, 2021

Policy Brief VÚBP, v. v. i. ISSN 2695-1606