

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Tereza Kheková

Pracovnělékařské služby

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jakub Tomšej, Ph. D.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu) : 16. 08. 2018

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 136 210 znaků včetně mezer.

Tereza Kheková

V Praze dne 16. srpna 2018

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala JUDr. Jakubovi Tomšejovi, Ph.D., vedoucímu mé diplomové práce za ochotu a poskytnutí cenných rad v průběhu psaní této práce. Poděkování také patří mé rodině, partnerovi i přátelům, kteří mi byli oporou po celou dobu absolvování mého studia.

Obsah

Úvod	5
1. Právní úprava	7
1.1. Mezinárodní právní úprava.....	7
1.2. Evropská právní úprava	7
1.3. Vnitrostátní právní úprava	8
2. Pracovnílékařské služby a jejich obsah	12
2.1. Posudková péče	13
2.2. Poradenská činnost	14
2.3. Dohled	15
3. Subjekty pracovnílékařských služeb	17
3.1. Poskytovatel pracovnílékařských služeb	17
3.2. Zaměstnavatel	24
3.3. Zaměstnanec	26
4. Zdravotnická dokumentace	29
4.1. Obsah zdravotnické dokumentace	30
4.2. Nahlížení do zdravotnické dokumentace, včetně pořizování výpisů nebo kopií	31
4.3. Předávání zdravotnické dokumentace	33
4.4. Uchovávání zdravotnické dokumentace	34
4.5. Ochrana osobních údajů při vedení zdravotnické dokumentace	35
5. Lékařské posudky	37
5.1. Podmínky vydávání lékařských posudků	37
5.2. Obsah lékařských posudků	40
5.3. Posudkový závěr a jeho pracovníprávní důsledky	41
5.4. Právní účinky a platnost lékařských posudků.....	44
5.5. Opravné prostředky a přezkum lékařských posudků.....	46
Závěr.....	54
Seznam zkratk	57
Seznam použitých zdrojů	59
Abstrakt	63
Klíčová slova.....	64
Abstract	65
Key words	67

Úvod

Pracovnílékařské služby představují jeden z nejdůležitějších právních prostředků pro zajištění ochrany zdraví při práci jako jednoho z hlavních cílů pracovního práva. Pro zaměstnance, kteří stráví v práci mnohdy více než polovinu svého života, jsou zcela zásadní. Z hlediska systematiky jsou oborem pracovního lékařství, který lze definovat jako „interdisciplinární obor, který se zabývá vlivem práce, pracovního prostředí a podmínek na zdraví pracovníků, prevencí, diagnostikou, léčbou a posudkovými aspekty nemocí způsobených nebo zhoršovaných prací a dohledem nad dodržováním zdravotně přijatelných pracovních podmínek“.¹ Již z této definice vyplývá, že jde o obor velmi různorodý, vyžadující odborné znalosti nejen v oblasti medicíny, ale i v oblasti techniky či ergonomie. Tyto odborné požadavky jsou kladeny především na poskytovatele pracovnílékařských služeb, neboť pouze ti jsou, s ohledem na své vzdělání, schopni analýzy všech možných rizik a jejich působení na zdraví konkrétního zaměstnance.

Tato diplomová práce bude rozdělena do pěti kapitol. V první z nich bude uveden stručný přehled právních předpisů upravující pracovnílékařské služby, které považuji z hlediska pochopení jejich systému za nezbytné. Ve druhé kapitole pak bude podrobněji rozebrán pojem pracovnílékařských služeb, včetně jeho jednotlivých složek zahrnující posudkovou, poradenskou a dohledovou činnost. Následující kapitola bude věnována nejdůležitějším subjektům pracovnílékařských služeb, jejich právům i povinnostem, které vyplývají z dotčených právních předpisů. V posledních dvou kapitolách bude pojednáno o zdravotnické dokumentaci, zejména specifikům vyskytujícím se při jejím vedením v rámci pracovnílékařských služeb, a také o lékařských posudcích a jejich uplatnění v pracovněprávních vztazích.

Vzhledem k tomu, že téma pracovnílékařských služeb je velmi rozsáhlé a stanovený rozsah diplomové práce je omezený, nepovažuji za účelné rozebrat všechny instituty pracovnílékařských služeb, neboť by se jednalo o rozbor velmi povrchní. Z tohoto důvodu jsem diplomovou práci zaměřila především na pojem pracovnílékařských služeb, dotčenou právní úpravu, jednotlivé subjekty pracovnílékařských služeb, bez kterých by se poskytování pracovnílékařských služeb neobešlo, a zdravotnickou dokumentaci, která je dle mého názoru zcela zásadní a jejíž součástí je i lékařský posudek, který má v pracovnílékařských vztazích

¹ Definice pracovního lékařství byla publikována v Koncepti oboru pracovního lékařství, která byla schválena Vědeckou radou Ministerstva zdravotnictví ČR dne 5. dubna 2004, dostupné také na WWW: <https://www.pracovni-lekarstvi.cz/dokumenty.php>.

nezastupitelný význam, neboť je nezbytným předpokladem pro uzavření každého pracovněprávního vztahu.

Hlavním cílem této práce je rozbor a zhodnocení právní úpravy výše uvedených institutů pracovnělékařských služeb, a to především ve světle novely zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách účinné od 1. listopadu 2017, a novely vyhlášky č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách účinné od 15. prosince 2017. K naplnění výše uvedených cílů používám zejména deskriptivní a analytické výzkumné metody a také metodu komparace k porovnávání staré a nové právní úpravy.

Diplomová práce vychází z právního stavu k 30. červnu 2018.

1. Právní úprava

Ještě před tím, než se začnu věnovat jednotlivým institutům pracovnělékařských služeb, považuji za vhodné uvést stručný přehled právní úpravy, která se na problematiku pracovnělékařských služeb vztahuje, a ze které celý systém vychází.

1.1. Mezinárodní právní úprava

Česká republika je, jakožto subjekt mezinárodního práva, vázána ratifikovanými mezinárodními smlouvami. Pro oblast pracovnělékařských služeb jsou významné zejména mezinárodní úmluvy vydané Mezinárodní organizací práce (dále také jako „MOP“), jejímž členským státem je i Česká republika. Mezinárodní organizace práce se snaží o zlepšování pracovních a životních podmínek, a to zejména přijímáním mezinárodních úmluv a doporučení.

Jednou z nejdůležitějších mezinárodních úmluv upravující institut pracovnělékařských služeb je Úmluva mezinárodní organizace práce č. 161, o závodních zdravotních službách, z 26. června 1985, publikována vyhláškou Ministerstva zahraničních věcí pod č. 145/1988 Sb. Dle čl. 2 mají smluvní strany povinnost stanovit, provádět a pravidelně přezkoumávat celou vnitrostátní politiku v oblasti závodních zdravotních služeb, a to vždy s ohledem na vnitrostátní podmínky, praxi a po projednání s organizacemi zaměstnavatelů i pracovníků. Členské státy se také zavázaly postupně zavést závodní zdravotní služby pro všechny pracovníky napříč všemi odvětvími hospodářské činnosti i všemi podniky. Úmluva také stanovuje úkoly zajišťované závodními zdravotními službami, jako je například stanovení a vyhodnocování nebezpečí, která ohrožují zdraví na pracovišti nebo dohlížení na zdraví pracovníků v souvislosti s prací (čl. 5) a také jejich organizaci (čl. 7). Dalším důležitým ustanovením je čl. 10, který zakotvuje nezávislost personálu poskytující zdravotní služby na zaměstnavateli, zaměstnancích i jejich zástupcích a také čl. 12 týkající se dohledu nad zdravím pracovníků ve vztahu k práci, který pro ně „nesmí být spojen se ztrátou na výdělku, musí být bezplatný a konat se pokud možno v pracovní době“. Nutno dodat, že souhlas s ratifikací této mezinárodní smlouvy nedalo tehdejší Federální shromáždění, ale federální vláda. Je tedy nutné mít na zřeteli, že podmínky čl. 10 Ústavy nejsou splněny, a pravidlo přednosti mezinárodní smlouvy před zákonem se v tomto případě neuplatní.

Dalšími významnými úmluvami jsou Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 155, o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí, z roku 1981 a Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 171, o noční práci, z roku 1990.

Z dokumentů vydaných MOP, které však nejsou pro členské státy závazné a mají pouze doporučující charakter, je důležité zejména Doporučení MOP č. 171, o závodních zdravotních službách, z roku 1985, které Československá socialistická republika přijala společně s Úmluvou MOP č. 161.

1.2. Evropská právní úprava

Z důvodu členství České republiky v Evropské unii, jsou významným pramenem práva také evropské právní předpisy. Nicméně v oblasti pracovnělékařských služeb je stupeň harmonizace velmi nízký. Nejvýznamnější směrnici týkající se pracovnělékařských služeb je směrnice Rady 89/391/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ze dne 12. června 1989. Důležitý je zejména článek 14, který stanoví povinnost členských států EU přijmout opatření pro zajištění dohledu nad zdravím zaměstnanců v souvislosti se zdravotními a bezpečnostními riziky. Opatření mají členské státy vytvořit tak, aby se mohl zaměstnanec na své přání podrobit lékařské prohlídce v pravidelných intervalech. Lékařské prohlídky mohou být také součástí státního systému zdravotní péče. Článek 15 poté zakotví povinnost chránit zvláště ohrožené rizikové skupiny proti nebezpečím, která je zvláště ohrožují.

1.3. Vnitrostátní právní úprava

Ústavním základem právní úpravy pracovněprávních služeb je především článek 28 Listiny základních práv a svobod² (dále jen „Listina“), který zaměstnancům garantuje právo na uspokojivé pracovní podmínky a také článek 31 Listiny, který zakotvuje právo každého na ochranu zdraví, a pro občany i právo na bezplatnou zdravotní péči a zdravotní pomůcky,

² Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992, o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práva a svobod.

příčemž podmínky stanoví zákon.³ Za vhodné považuji zmínit i článek 10 Listiny stanovující „právo každého na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě“. Ten má zásadní význam zejména z hlediska vedení zdravotnické dokumentace, jejich obsahových náležitostí a ochrany osobních údajů zaměstnance a dalších osob v ní uvedených. Této problematice bude věnována kapitola 4. Na závěr bych ráda upozornila na skutečnost, že Listina je dle čl. 3 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky (dále jen „Ústava“), dle čl. 112 Ústavy a podle usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992⁴ součástí ústavního pořádku ČR, a z tohoto důvodu je nutno k jejím jednotlivým ustanovením přihlížet jak při tvorbě, tak interpretaci i aplikaci všech zákonných i podzákonných právních předpisů.

Obecný právní předpis upravující pracovnělékařské služby představuje zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších právních předpisů, (dále jako „zákon o zdravotních službách“), který nabyl účinnosti dne 1. dubna 2012. Téhož dne nabyl účinnosti i zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších právních předpisů (dále jen jako „zákon o specifických zdravotních službách“), který je ve vztahu k zákonu o zdravotních službách právním předpisem zvláštním a dle jeho § 2 se zákona o zdravotních službách použije v souvislosti s poskytováním specifických zdravotních služeb jen v případě, pokud tento zákon nestanoví jinak.

Na základě výše uvedeného se tedy pro účely pracovnělékařských služeb použijí zejména ustanovení definující základní pojmy, práva a povinnosti poskytovatele zdravotních služeb, povinnosti zdravotnického pracovníka, zachování mlčenlivosti v souvislosti se zdravotními službami, zpracování osobních údajů a ustanovení upravující zdravotnickou dokumentaci.

Naproti tomu zákon o specifických zdravotních službách je právním předpisem, který upravuje některé zdravotní služby, které jsou svou povahou zvláštní a vyžadují podrobnější

³ Jelikož se tato práva řadí mezi práva hospodářská, sociální a kulturní a jejich výčet nalezneme v čl. 41 Listiny, nelze se jich domáhat přímo odkazem na Listinu, ale vždy prostřednictvím zákonů, které tyto články provádějí. Dle Procházkzy „nemají tedy samostatnou normativní sílu, ale nutně potřebují k svému uplatnění zvláštní zákon. Protože jsou to však práva z kategorie lidských práv zakotvená v Listině, pokud by se tak nestalo a zákony k jejich provedení by nebyly vydány došlo by k jejich popření, což z ústavního hlediska nelze připustit.“ PROCHÁZKA, Antonín, 1996. Rozdílnost normativního obsahu článků ústavní Listiny základních práv a svobod. *Právní rozhledy*. 1996(11), 512. Dostupné také na WWW: http://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptcojzgzpxa4s7geyv6427guyte&groupIndex=10&rowIndex=0&relationType=reference&referenceType=passive&referenceName=zakladnipredpis_c&originalDocumentId=onrf6mjzhezv6mromnwdimjng_a&showLowerSectionsRelations=false&activeFacets=36340&sortType=sorted-document-date&firstPage=0¤tPage=0.

⁴ Kterým byla Listina vyhlášena jako součást ústavního pořádku ČR.

právní úpravu. Podle důvodové zprávy k tomuto zákonu se jedná o služby, které mohou zásadním způsobem ovlivnit zdraví pacienta a mohou také závažně zasáhnout do způsobu jeho dosavadního života i práv. Právní úpravu pracovnělékařských služeb nalezneme zejména v hlavě IV. tohoto zákona, přičemž díl 1. hlavy IV. zakotvuje právní úpravu lékařských posudků a posudkovou péči, díl 2. hlavy IV. upravuje problematiku pracovnělékařských služeb a posuzování zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání a díl 3. hlavy IV. se zabývá právní úpravou nemocí z povolání. V hlavě VIII. pak nalezneme právní úpravu přestupků.

Ministerstvo zdravotnictví naplnilo předpoklad § 95 zákona o specifických zdravotních službách a vydalo k jeho provedení vyhlášku 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), ve znění pozdějších právních předpisů (dále jen jako „vyhláška o pracovnělékařských službách“). Ta nabyla účinnosti až dnem svého vyhlášení, tedy 3. dubna 2014. Nicméně zákon o zdravotních službách byl již rok účinný a přechodné období, ve kterém mohly subjekty pracovnělékařských služeb postupovat podle předchozích právních předpisů upravujících poskytování závodní preventivní péče, včetně směrnice ministerstva zdravotnictví č. 49/1967 Věstníku MZd ČSR o posuzování zdravotní způsobilosti k práci, uplynulo tři dny před nabytím její účinnosti. Subjekty pracovnělékařských služeb tak čekal nelehký úkol, neboť se s obsahem této vyhlášky, podle které měly nově postupovat, mohly seznámit až v okamžiku nabytí její účinnosti.⁵ Vyhláška o pracovnělékařských službách podrobněji upravuje obsah pracovnělékařských služeb, jejich organizaci a dokumentaci, pracovnělékařské prohlídky a odborná vyšetření a také lékařské prohlídky ke zjištění zdravotního stavu ke vzdělávání a v průběhu vzdělávání. V příloze č. 1 nalezneme dobu potřebnou k provádění lékařských služeb a v příloze č. 2 rizikové faktory pracovních podmínek a nemoci z povolání.

Jak již pojmu „pracovnělékařské služby“ vyplývá, jedná se o služby, které se uplatní v rámci pracovněprávních vztahů. Není tedy překvapivé, že pracovnělékařské služby jsou upraveny v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších právních předpisů, (dále též jako „ZP“ nebo „zákoník práce“), který nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2007 a byl nesčetněkrát novelizován. Právní úprava se týká především zajištění lékařských prohlídek před vznikem pracovního poměru podle § 32 ZP, vyšetření zaměstnanců pracujících v noci podle

⁵ TOMŠEJ, Jakub, 2018. *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, s. 7. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-955-8.

§ 94 odst. 2 ZP a mladistvých podle § 247 odst. 1 ZP poskytovatelem pracovnělékařských služeb, převedení na jinou práci na základě lékařského posudku podle § 41 odst. 1 písm. a) – d) a f) ZP a § 45 ZP, skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem podle § 52 písm. d) a e) ZP, zákazu výpovědi dané zaměstnanci pracujícímu v noci zaměstnavatelem v době, kdy byl na základě lékařského posudku uznán dočasně nezpůsobilým pro práci v noci dle § 53 odst. 1 písm. e) ZP, okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodů uvedeného v § 56 odst. 1 písm. a) ZP, povinností zaměstnavatele vyplývajících z § 102 odst. 6 ZP, § 103 ZP, § 108 odst. 3 ZP, § 224 ZP, povinností zaměstnance podrobit se pracovnělékařským prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním podle § 106 odst. 4 písm. b) ZP, práva na doplatek při převedení na jinou práci z důvodu § 139 odst. 1 písm. b) ZP, zákazu zaměstnávat zaměstnankyni pracemi, pro které není podle lékařského posudku způsobilá z důvodu dle § 238 odst. 2 ZP a její dočasné převedení na jinou práci podle § 239 odst. 1, zákazu zaměstnávat mladistvého v noci podle podmínek stanovených v § 245 odst. 2 ZP a povinnosti zaměstnavatele řídit se lékařským posudkem při ukládání pracovních úkolů mladistvému zaměstnanci podle § 247 odst. 3 ZP a vydávání lékařského posudku o ohrožení nemocí z povolání dle § 347 odst. 1 ZP.

Úpravu pracovnělékařských služeb najdeme i v jiných právních předpisech jako je např. zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších právních předpisů, (dále také jako „zákon o ochraně veřejného zdraví“), který nám rozděluje všechny práce do 4 kategorií, podle míry výskytu faktorů, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců a jejich rizikovosti pro zdraví, zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších právních předpisů, který obsahuje právní úpravu dočasné pracovní neschopnosti nebo zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších právních předpisů, který zakotvuje jednotlivé skutkové podstaty přestupků fyzických a právnických osob v případě porušení povinností v oblasti pracovnělékařských služeb zaměstnavatelem.

Bližšímu rozboru výše uvedených právních předpisů a jejich ustanovení se budu věnovat v navazující části své práce v rámci analýzy jednotlivých institutů pracovnělékařských služeb zejména ve světle novel účinných od roku 2017.

2. Pracovnílékařské služby a jejich obsah

Po stručném přehledu nejdůležitější právní úpravy považují za účelné definovat pojem pracovnílékařských služeb a podrobněji rozvést jeho obsah.

Pracovnílékařskými službami rozumíme „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“.⁶ Tato definice pracovnílékařských služeb je poněkud komplikovaná a pro zjednodušení je možné rozdělit si pracovnílékařské služby do 3 kategorií (i) posudková péče, (ii) poradenská činnost a (iii) pravidelný dohled.⁷ Nutno podotknout, že všechny tyto 3 kategorie služeb musí být zajišťovány současně na základě smlouvy s poskytovatelem pracovnílékařských služeb. Poskytováním pracovnílékařských služeb se budu více věnovat v podkapitole 3.1. této práce.

V obsahu pracovnílékařských služeb nepřinesla novela žádné zásadní změny, došlo pouze k upřesnění rizikových faktorů v rámci hodnocení zdravotního stavu zaměstnanců a osob ucházejících se o zaměstnání, při kterém je nutné brát na zřetel také rizika vyplývající z jiných právních předpisů než pouze z vyhlášky o pracovnílékařských službách, zejména pak z její přílohy.

Rozsah pracovnílékařských služeb se pak podle ustanovení § 4 vyhlášky o pracovnílékařských službách „stanoví s ohledem na zdravotní náročnost vykonávaných prací podle jejich zařazení do kategorií podle zákona o ochraně veřejného zdraví, podle obsahu činností, pro jejichž výkon jsou stanoveny požadavky v části II. přílohy č. 2 této vyhlášky nebo jiným právním předpisem, a podle doby potřebné k jejich zajištění“, která je stanovena v příloze č. 1 k této vyhlášce.

Pracovnílékařské služby hradí dle obecného pravidla zaměstnavatel. Protože cena za tyto služby není žádným právním předpisem stanovena a jedná se tedy o cenu smluvní, doporučila bych zaměstnavatelům a poskytovatelům pracovnílékařských služeb stanovit si výši a způsob placení jednotlivých služeb ve smlouvě mezi nimi uzavřené. Výjimky z obecného pravidla hrazení pracovnílékařských služeb stanoví zákon o specifických zdravotních službách v § 58,

⁶ § 53 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách.

⁷ Dělení vychází z § 2 vyhlášky o pracovnílékařských službách.

na základě kterého pracovnělékařské služby týkající se „posuzování nemocí z povolání, sledování vývoje zdravotního stavu u nemocí z povolání a po skončení rizikových prací v rámci preventivních prohlídek“ nehradí zaměstnavatel, ale jsou hrazeny jiným způsobem, který však ze znění tohoto ustanovení nevyplývá. Nicméně je praxí obecně přijímáno, že úhrada těchto služeb plynu veřejného zdravotního pojištění.⁸

Jiná pravidla se nám uplatní v případě vstupní lékařské prohlídky u osob ucházející se o zaměstnání. Tuto prohlídku si hradí sám uchazeč a povinnost úhrady zaměstnavatelem nastává až v případě, že je s touto osobou uzavřen pracovněprávní či obdobný vztah. Zákon však umožňuje zaměstnavateli, aby prohlídku, na základě dohody s uchazečem, uhradil i tehdy, pokud pracovněprávní či obdobný vztah neuzavřou. I zde však existují výjimky. Pokud se uchazeč uchází o práci, která je buď i částečně nebo občasně vykonávána v noci, hradí vstupní prohlídku vždy zaměstnavatel. Totéž platí i u prací, u nichž jsou podmínky hrazení vstupních lékařských prohlídek stanoveny právním předpisem odlišně, jako je tomu například u prací vykonávaných mladistvými zaměstnanci.⁹

2.1. Posudková péče

První ze součástí pracovnělékařských služeb je péče posudková, kterou si můžeme v rámci systematiky rozdělit do tří oblastí.

Jedna z oblastí upravuje „hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví“, jejíž obsah je následně upraven v § 2 písm. a) vyhlášky o pracovnělékařských službách. Nicméně právní úprava této oblasti není nijak podrobná a konkrétní podoba bude záležet na dohodě zaměstnavatele a poskytovatele pracovnělékařských služeb.¹⁰

Druhá oblast zahrnuje provádění pracovnělékařských prohlídek, jejichž velmi podrobnou právní úpravu nalezneme v § 9 a násl. vyhlášky o pracovnělékařských službách. Novela zákona o specifických zdravotních službách upřesňuje, že pracovnělékařské prohlídky jsou prohlídkami preventivními.¹¹ Nelze je však zaměňovat s preventivními prohlídkami upravenými zákonem

⁸ Toto přesvědčení vyplývá i z dikce důvodová zpráva k zákonu č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon o specifických zdravotních službách, k novelizačnímu bodu 118. K výše uvedenému lze dodat, že dříve byl způsob hrazení těchto služeb z veřejného zdravotního pojištění stanoven přímo v § 35 zákona č. 48/1999 Sb. Toto ustanovení však bylo zrušeno novelou výše uvedeného zákona s účinností k 1. 4 2012.

⁹ Tato povinnost pro zaměstnavatele vyplývá z § 247 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

¹⁰ TOMŠEJ, Jakub, 2018. *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, s. 12. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-955-8.

¹¹ § 53 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách.

o zdravotních službách a vyhláškou č. 70/2012 Sb., o preventivních prohlídkách, ve znění pozdějších právních předpisů, které jsou hrazeny z veřejného zdravotního pojištění.¹² Pracovnílékařské prohlídky můžeme dle J. Tomšeje chápat v užším či širším slova smyslu. V užším slova smyslu se jedná o prohlídku vstupní, periodickou a mimořádnou, a dochází při nich k posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci. V širším slova smyslu sem dále patří i prohlídka výstupní a prohlídka po skončení rizikové práce, při kterých se hodnotí vliv dosud vykonávané práce na zdraví zaměstnance po skončení pracovního poměru.¹³

Třetí oblast obsahuje hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, tedy vydávání lékařských posudků poskytovatelem pracovnílékařských služeb. Jak již bylo řečeno výše, podrobnou právní úpravu posudkové péče a lékařských posudků nalezneme zejména hlavě IV. dílu 1. zákona o specifických zdravotních službách. Lékařským posudkům se budu blíže věnovat v kapitole 5.

2.2. Poradenská činnost

Další nedílnou součástí pracovnílékařských služeb představuje poradenství, které se zaměřuje na „ochranu zdraví při práci, ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání, nemocemi souvisejícími s prací a školení v poskytování první pomoci“.¹⁴

Podrobnější obsah poradenské činnosti upravuje § 2 písm. b) vyhlášky o pracovnílékařských službách, a zahrnuje poradenství „(i) v problematice ergonomie včetně fyziologie práce, psychologie práce, režimu práce a odpočinku, stanovení výkonových norem, (ii) při projektování, výstavbě a rekonstrukci pracovišť a dalších zařízení zaměstnavatele, (iii) při zavádění nových technologií, látek a postupů, z hlediska jejich vlivu na pracovní podmínky a zdraví zaměstnanců, (iv) při úpravách pracovních míst, včetně míst pro zaměstnance se zdravotním postižením, (v) při výběru technických, technologických a organizačních opatření a výběru osobních ochranných pracovních prostředků, (vi) v problematice pitného režimu a poskytování ochranných nápojů, (vii) v problematice pracovní rehabilitace, (viii) při výcviku a výchově zaměstnanců v oblasti ochrany a podpory zdraví při práci, správných pracovních návyků a při rekvalifikaci zaměstnanců nezpůsobilých vykonávat dosavadní práci,

¹² Shodně důvodová zpráva k zákonu č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon o specifických zdravotních službách, a také TOMŠEJ, Jakub, 2018. *Pracovnílékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, s. 1. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-955-8.

¹³ TOMŠEJ, Jakub, 2018. *Pracovnílékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, s. 49. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-955-8.

¹⁴ § 53 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách.

(ix) při identifikaci nebezpečí a hodnocení rizik při práci a při zařazování prací do kategorií podle zákona upravující ochranu veřejného zdraví, (x) při zpracování plánu pro řešení mimořádných událostí, (xi) k návrhu opatření k nápravě v případě zajištění závad, které mohou vést u zaměstnanců k poškození zdraví a (xii) spočívající v provádění školení zaměstnanců určených zaměstnavatelem v první pomoci a zpracování návrhu vybavení pracoviště prostředky pro poskytování první pomoci pro zaměstnavatele“. Čas potřebný pro zajištění poradenství a dohledu je stanoven v příloze č. 1 vyhlášky o pracovnělékařských službách podle náročnosti práce od 8 do 30 minut na jedno pracovní místo.

2.3. Dohled

Poslední a neméně důležitou součástí pracovnělékařských služeb je pravidelný dohled na pracovištích zaměstnavatele a nad výkonem prací zaměstnanců, který je svěřen nejen poskytovateli pracovnělékařských služeb podle zákona o specifických zdravotních službách, ale dle zákoníku práce, zejména podle ustanovení § 322, i odborovým organizacím.

Přesný obsah dohledové činnosti stanovuje vyhláška o pracovnělékařských službách, a jedná se tak o „(i) pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce za účelem zjišťování a hodnocení rizikových faktorů“¹⁵, v rámci kterého musí být vždy zohledněna zdravotní náročnost konkrétní vykonávané práce a také povaha podmínek na jednotlivých pracovištích, „(ii) dohled v zařízení závodního stravování a dalších zařízeních zaměstnavatele, (iii) hodnocení rizik s využitím informací o míře expozice rizikových faktorů při výkonu práce a výsledků analýzy výskytu nemocí z povolání, pracovních úrazů a nemocí souvisejících s prací a (iv) spolupráce při vypracování návrhů pro zaměstnavatele na odstranění zjištěných závad, včetně návrhu na zajištění měření rizikových faktorů pracovních podmínek“¹⁶.

Pravidelný dohled musí být vykonáván na všech pracovištích zaměstnavatele, a to vždy nejméně jednou či dvakrát za kalendářní rok. Delší časové období stanoví pro práce zařazené do kategorie první zákon o ochraně veřejného zdraví. To se však neuplatní u prací, které spadají sice do první kategorie, nicméně jejich součástí jsou činnosti, pro jejichž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jiným právním předpisem, jako je např. zákon č. 455/1991 Sb.,

¹⁵ § 2 písm. c) vyhlášky o pracovnělékařských službách.

¹⁶ Tamtéž.

o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů¹⁷, nebo v příloze č. 2 části II vyhlášky o pracovnělékařských službách.¹⁸

¹⁷ Příklady dotčených právních předpisů jsou upraveny v poznámce pod čarou č. 5) vyhlášky o pracovnělékařských službách.

¹⁸ Podmínky byly zpřísněny na základě novelizace ustanovení § 3 odst. 2 písm. b) vyhlášky o pracovnělékařských službách.

3. Subjekty pracovnělékařských služeb

Po náležitém rozboru pojmu pracovnělékařských služeb se v této kapitole budu zabývat základními subjekty pracovnělékařských služeb, kterými jsou poskytovatelé pracovnělékařských služeb, zaměstnavatelé a zaměstnanci, a to především s ohledem na jejich práva, povinnosti a vzájemné vztahy. Poukáži také na to, co nového v této oblasti přinesla novela zákona o specifických zdravotních službách a novela vyhlášky o pracovnělékařských službách.

3.1. Poskytovatel pracovnělékařských služeb

Poskytovatelem pracovnělékařských služeb (dále také jako „poskytovatel“) může být podle § 54 zákona o specifických zdravotních službách poskytovatel v oboru všeobecné praktické lékařství¹⁹ nebo poskytovatel v oboru pracovní lékařství. Obecné podmínky pro poskytování zdravotních služeb jsou upraveny v hlavě II. zákona o zdravotních službách. Podle této právní úpravy může být poskytovatelem zdravotních služeb jak fyzická osoba, která splňuje předpoklady stanovené v § 16 odst. 1 a 2 zákona o zdravotních službách, tak právnická osoba, pro kterou jsou podmínky pro udělení oprávnění k poskytování zdravotních služeb upraveny v § 16 odst. 3 téhož zákona. Z těchto podmínek považuji za vhodné vyzdvihnout povinnost právnické osoby ustanovit odborného zástupce, kterým může být pouze fyzická osoba splňující předpoklady upravené § 14 zákona o zdravotních službách.

K poskytování pracovnělékařských služeb dochází na základě písemné smlouvy mezi poskytovatelem pracovnělékařských služeb a zaměstnavatelem. Konkrétní podoba této smlouvy však není nikde upravena. Z hlediska smluvních typů se jedná o smlouvu nepojmenovanou, a proto je nutné při jejím uzavírání přihlídnout k obecným ustanovením zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších právních předpisů, (dále jen „občanský zákoník“), týkajících se závazků, zejména smluv. Jelikož obsah smlouvy není žádným právním předpisem stanoven, bude vždy záležet na zaměstnavateli a poskytovateli pracovnělékařských služeb Jaké podmínky si ve smlouvě ujednají. Na základě poznatků z praxe a z literatury lze doporučit, aby smlouva obsahovala např. ujednání o rozsahu pracovnělékařských služeb, předávání zdravotnické dokumentace a dokumentace o pracovnělékařských službách, nakládání s osobními údaji, možné řetězení poskytovatelů podle

¹⁹ Praktickým lékařům lze doporučit absolvování některého z akreditovaných kurzů zaměřujících se na pracovnělékařské služby, neboť oblast pracovního lékařství je velmi specifická. K tomu shodně důvodová zpráva k zákonu o specifických zdravotních službách.

§ 57a zákona o specifických zdravotních službách, způsob hrazení pracovnělékařských služeb a podmínky pro ukončení smluvního vztahu.

Z vyhlášky o pracovnělékařských službách vyplývá pro zaměstnavatele možnost uzavřít smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb s více než s jedním poskytovatelem, a to zejména tehdy, „je-li to vzhledem k počtu zaměstnanců nebo umístění jednotlivých pracovišť účelné“.²⁰ Lze předpokládat, že tohoto ustanovení využijí zejména ti zaměstnavatelé, jejichž jednotlivá pracoviště jsou od sebe velmi vzdálená, a daleké dojíždění zaměstnanců za poskytovateli pracovnělékařských služeb by pro ně mohlo ve výsledku znamenat ztrátu na zisku, neboť zaměstnanci zmeškají větší část pracovní doby.

Za velký přínos novely zákona o specifických zdravotních službách považují možnost poskytovat některé pracovnělékařské služby prostřednictvím jiného poskytovatele pracovnělékařských služeb, označovaného zákonem také jako „pověřený poskytovatel“, neboť současná kapacita pracovnělékařských služeb je nedostatečná.²¹ Toto tzv. řetězení poskytovatelů je možné tehdy, pokud je mezi nimi uzavřena písemná smlouva a zároveň je tento postup umožněn v písemné smlouvě mezi zaměstnavatelem a původním poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Aby byl zajištěn účel pracovnělékařských služeb, tedy ochrana zdraví zaměstnanců, a s tím související nejen znalost jejich zdravotního stavu, ale i znalost pracovního prostředí, jsou v § 57a odst. 2 stanoveny minimální obsahové náležitosti, které by měla smlouva mezi poskytovateli upravovat. Jedná se především o rozsah přenesených pracovnělékařských služeb, místo jejich poskytování, předávání informací o poskytování pracovnělékařských služeb mezi poskytovateli a také způsob, jakým se pověřený poskytovatel seznámí s pracovními podmínkami a riziky na pracovišti, a to jak před zahájením poskytování pracovnělékařských služeb, tak i při jakékoliv změně podmínek či rizik. V posledním odstavci je poté upřesněno, že ten poskytovatel, který posuzuje zdravotní způsobilost zaměstnance, vydává také lékařský posudek a to svým jménem. Toto ustanovení má význam zejména pro určení příslušnosti správního úřadu při přezkumu lékařského posudku podle § 47 zákona o specifických zdravotních službách, kterým je ten „správní úřad, který udělil poskytovateli oprávnění k poskytování zdravotních služeb“.²²

Zákon pak v případě prací zařazených do první kategorie podle zákona o ochraně veřejného zdraví umožňuje vyslat zaměstnance nebo osobu ucházející se o zaměstnání v rámci

²⁰ § 3 odst. 1 vyhlášky o pracovnělékařských službách.

²¹ Jak vyplývá z důvodové zprávy k zákonu č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon o specifických zdravotních službách, k novému § 57a.

²² §44 odst. 5 zákona o specifických zdravotních službách.

posudkové péče k jeho registrujícímu lékaři, a to na základě písemné žádosti zaměstnavatele. V rámci novely zákona o specifických zdravotních službách byl do ustanovení § 54 přidán nový odstavec 3, který upřesňuje, že registrující lékař se pro tyto účely považuje za poskytovatele pracovnělékařských služeb. Tato úleva se však vztahuje pouze na ty práce první kategorie, pro které není zdravotní způsobilost zaměstnance stanovena jinými právními předpisy a, podle novely účinné od 1. listopadu 2017, také prováděcím právním předpisem k zákonu o specifických zdravotních službách, kterým je vyhláška o pracovnělékařských službách, zejména její příloha č. 2.²³ V takovém případě pak musí zaměstnavatel podle zákona o specifických zdravotních službách zajistit poradenství a pravidelný dohled tehdy, pokud je to důvodné pro ochranu zdraví jeho zaměstnanců, a to s jakýmkoliv poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Je tedy na zaměstnavateli, aby posoudil, zda se na jeho pracovišti vyskytují faktory, nasvědčující tomu, že pracovní podmínky zaměstnanců nejsou ideální. Takovým indikátorem může být například zvýšený výskyt nemocí z povolání nebo časté dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanců.²⁴ Bohužel však tato změna nebyla promítnuta do prováděcího právního předpisu a dochází tak ke kolizi právní úpravy. Na jedné straně má zaměstnavatel možnost uzavřít jednorázovou smlouvu pro zajištění těchto konkrétních služeb v případě potřeby, na druhé straně, jak již bylo řečeno v podkapitole 2.3., podle vyhlášky o pracovnělékařských službách musí být dohled vykonáván na všech pracovištích zaměstnavatele pravidelně, v tomto případě nejméně jedenkrát za dva roky.²⁵ S tím koresponduje i povinnost poskytovatele pracovnělékařských služeb provádět pravidelný dohled minimálně v rozsahu stanoveném prováděcí vyhláškou.²⁶ Obávám se, že tato nedokonalá implementace novely zákona o specifických zdravotních službách v rámci prováděcího právního předpisu může v praxi způsobovat zaměstnavatelům nemalé problémy. Z doslovného výkladu § 54 odst. 2 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách i ze znění textu důvodové zprávy k tomuto zákonu, by totiž zaměstnavatelé mohli nabýt dojmu, že pravidelný dohled je potřebný pouze v případě nutnosti z důvodu ochrany zdraví zaměstnanců. S tímto závěrem však, s ohledem

²³ Do konce října 2017 se za jiné právní předpisy podle ustálené praxe nepovažovaly předpisy pracovnělékařské. Touto novelou tak došlo ke zpřísnění podmínek pro vysílání zaměstnanců k registrujícímu lékaři. K tomu více viz. TOMŠEJ, Jakub, 2018. *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, s. 19. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-955-8.

²⁴ Viz. důvodová zpráva k zákonu č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon o specifických zdravotních službách, k novelizačnímu bodu 103.

²⁵ V rámci legislativního procesu při přijímání novely vyhlášky o pracovnělékařských službách byl navrhován nový § 3a, který stanovil, že v případě zajištění pravidelného dohledu podle § 54 odst. 2 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách, tedy zajištění dohledu v konkrétním případě prostřednictvím ad hoc smlouvy, se roční lhůta neuplatní. Tento novelizační bod byl však vypuštěn, jak je zřejmé z jednotlivých verzí materiálu při přijímání novely vyhlášky, dostupné také na WWW: <https://apps.odok.cz/veklep-history-version?pid=KORNASABRRJL>

²⁶ § 57 odst. 1 písm. c) bod 2. zákona o specifických zdravotních službách.

na výše řečené, nemohu souhlasit. Dle mého názoru budou muset zaměstnavatelé zajistit pravidelný dohled vždy ve lhůtě nejméně jedenkrát za dva roky, a to ať již v podobě jednorázové či dlouhodobé smlouvy s poskytovatelem pracovnělékařských služeb.²⁷

Pokud se v průběhu času novelizací právních předpisů změni zařazení práce vykonávané u zaměstnavatele z kategorie první na kategorii vyšší podle zákona o ochraně veřejného zdraví nebo se náplň práce změni takovým způsobem, že podmínky pro její výkon budou od této chvíle určeny vyhláškou o pracovnělékařských službách nebo jiným právním předpisem, musí zaměstnavatel doplnit stávající smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb nebo uzavřít smlouvu novou, a to v rozsahu těch pracovnělékařských služeb, které jsou nutné z důvodu této změny, a které doposud nepožadoval.²⁸ Uzavření či změna smlouvy musí být provedena nejpozději do 3 měsíců ode dne, kdy k této změně došlo.

Novou podobu získalo na základě novely zákona o specifických zdravotních službách i zajišťování pracovnělékařských služeb agenturami práce. Do 31. října 2017 musely agentury práce uzavřít smlouvy o zajištění pracovnělékařských služeb pouze se svým poskytovatelem. Tato právní úprava však plně nenaplňovala účel pracovnělékařských služeb, neboť agenturní poskytovatel pracovnělékařských služeb nemohl znát pracoviště uživatelů, ke kterému byli zaměstnanci dočasně přiděleni, tak dobře, jako poskytovatel pracovnělékařských služeb působící u dotyčného uživatele. Ten má povinnost vykonávat na pracovišti uživatele pravidelný dohled, a je tak seznámen se všemi riziky se zde vyskytujícími. Z toho důvodu byl do § 54 vložen nový odstavec 5, který umožňuje agenturám práce zajišťovat pracovnělékařské služby buď prostřednictvím poskytovatele pracovnělékařských služeb, se kterým má agentura práce uzavřenou písemnou smlouvu, nebo registrujícím lékařem zaměstnance na základě písemné žádosti, pokud se jedná o práce první kategorie a jsou splněny i další podmínky vyplývající z § 54 odst. 2 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách, anebo k poskytovateli pracovnělékařských služeb, se kterým má smlouvu uzavřenou uživatel, ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělen. V posledním případě však musí být podmínky zajištění pracovnělékařských služeb upraveny v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance k uživateli uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem podle zákoníku práce. Místem pravidelného dohledu v rámci agenturního zaměstnávání je vždy pracoviště uživatele, ke kterému jsou zaměstnanci dočasně přiděleni.

²⁷ Srov. TOMŠEJ, Jakub, 2018. *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, s. 18-21. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-955-8.

²⁸ § 54 odst. 2 písm. c) zákona o specifických zdravotních službách.

Zvláštní podmínky zajišťování pracovnělékařských služeb platí i pro ty zaměstnavatele, kteří jsou sami o sobě poskytovateli pracovnělékařských služeb, tedy pro ty, kteří splňují kritéria uvedená výše. Příkladem takového poskytovatele mohou být velká zdravotnická zařízení, jako jsou nemocnice. Tito poskytovatelé mohou zajišťovat pracovnělékařské služby pro své zaměstnance skrze „lékaře se specializovanou způsobilostí anebo se zvláštní odbornou způsobilostí v oboru pracovní lékařství anebo se specializovanou způsobilostí v oboru všeobecné praktické lékařství a další zdravotnické pracovníky podílející se na poskytování pracovnělékařských služeb“²⁹, pokud s nimi mají uzavřený pracovněprávní či obdobný vztah. I v případě těchto zaměstnanců je zaměstnavatel, v souladu s čl. 10 Úmluvy MOP č. 161, o závodních zdravotních službách, povinen zajistit jejich odbornou nezávislost. Tuto nezávislost dokládá i § 58a odst. 2 písm. c) zákona o specifických zdravotních službách, podle kterého může přezkoumat správnost lékařského posudku v rámci tzv. autoremedury podle § 46 téhož zákona pouze lékař splňující kritéria uvedená výše. Pouze u tohoto lékaře se mohou ostatní zaměstnanci podrobit pracovnělékařským službám.³⁰

Poslední část této podkapitoly bych ráda věnovala právům a povinnostem poskytovatele pracovnělékařských služeb, jejichž výčet nalezneme zejména v § 57 zákona o specifických zdravotních službách. Povinnosti poskytovatele je možné rozdělit do 3 skupin: a) ty, které má ve vztahu k zaměstnanci, b) ty, které má ve vztahu k zaměstnavateli a v poslední řadě c) ty, kterými se zajišťují samotné pracovnělékařské služby. V rámci první skupiny je nejdůležitější povinností poskytovatele pracovnělékařských služeb „informovat zaměstnance o možném vlivu faktorů pracovních podmínek na jeho zdraví při znalosti jeho zdravotního stavu“³¹, přičemž tuto povinnost má poskytovatel obdobně i vůči zaměstnavateli. Novou povinnost představuje i upozornění zaměstnance na možnost podrobit se následným prohlídkám podle zákona o ochraně veřejného zdraví při výstupní lékařské prohlídce, a v té souvislosti předání informace o jeho zdravotním stavu, z důvodu zajištění následné potřebné zdravotní péče, jemu a jeho registrujícímu lékaři, pokud je poskytovateli znám.³² O každém zaměstnanci je poskytovatel pracovnělékařských služeb povinen vést v rámci poskytování pracovnělékařských služeb zdravotnickou dokumentaci. V případě, kdy je současně i registrujícím lékařem zaměstnance, musí být dokumentace vedená o pacientovi v rámci

²⁹ § 58a odst. 1 písm. a) a b) zákona o specifických zdravotních službách.

³⁰ § 58a odst. 2 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách.

³¹ § 57 odst. 1 písm. a) zákona o specifických zdravotních službách.

³² § 57 odst. 1 písm. k) zákona o specifických zdravotních službách.

poskytování zdravotní péče oddělená od té, která se týká pracovnělékařských služeb. Obsahu zdravotnické dokumentace a způsobům jejího vedení se budu blíže věnovat v kapitole 4.

Od této zdravotnické dokumentace musíme nutně odlišit dokumentaci o pracovnělékařských službách, která se nevztahuje k jednotlivým zaměstnancům³³, přičemž vedení této dokumentace je také jednou z povinností poskytovatele pracovnělékařských služeb. Její obsah je vymezen v § 5 vyhlášky o pracovnělékařských službách. V případě poradenské činnosti musí záznam obsahovat minimálně datum, místo a stručný obsah poskytnutého poradenství, v rámci dohledu musí být proveden záznam o této činnosti, včetně data a místa provedení dohledu, se současným zhodnocením pracovních a hygienických podmínek, popsáním zjištěných skutečností, s identifikací a hodnocením možných rizik včetně návrhu na jejich odstranění a způsob, jakým byl zaměstnavatel s výsledky dohledové činnosti seznámen. Záznamy musí být opatřeny identifikačními údaji osob, které dohled či poradenství u zaměstnavatele prováděly. Součástí je též záznam o převzetí výsledků dohledu či poradenství zaměstnavatelem. V dokumentaci musí být také uvedeny záznamy o aktivitách prováděných v rámci pracovnělékařských služeb, jako jsou např. výsledky biologických expozičních testů, kopie rozhodnutí o zařazení dané práce v rámci kategorií podle zákona o ochraně veřejného zdraví nebo oznámení o zařazení práce do druhé kategorie, výsledky šetření prováděných inspekčními orgány a výsledky měření rizikových faktorů pracovních podmínek.

Vůči zaměstnavateli má poskytovatel pracovnělékařských služeb oznamovací povinnost, a to pokud zjistí, že na pracovišti existují závažné nebo opakující se skutečnosti, které mají nepříznivý vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnanců.³⁴ Této povinnosti odpovídá i právo poskytovatele pracovnělékařských služeb na zajištění „měření, popřípadě expertizy, a to za účelem analýzy pracovních podmínek, pracovního prostředí a odezvy organismu zaměstnanců, včetně výsledků kategorizace rizik“³⁵ ze strany zaměstnavatele, pokud má podezření, že se na pracovišti zaměstnavatele vyskytují výše uvedené skutečnosti. V případě, že zaměstnavatel s poskytovatelem o nutnosti zajištění výše uvedeného měření nesouhlasí, může se obrátit s odůvodněnou žádostí o stanovisko na příslušný orgán ochrany veřejného zdraví³⁶, který do 15 dnů od obdržení žádosti zašle zaměstnavateli písemné vyjádření. Pokud poskytovateli pracovnělékařských služeb ošetřující lékař podle § 45 odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách oznámí, že u pacienta dle jeho odborného posouzení z velké

³³ § 57 odst. 1 písm. g) zákona o specifických zdravotních službách.

³⁴ § 57 odst. 1 písm. e) zákona o specifických zdravotních službách.

³⁵ § 57 odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách.

³⁶ V případě, že se jedná o práci v prostředí, ve kterém se vyskytuje ionizující záření, je příslušným orgánem Státní úřad pro jadernou bezpečnost. § 57 odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách.

pravděpodobnosti došlo, v důsledku změny zdravotního stavu, „ke změně zdravotní způsobilosti k činnosti nebo k výkonu činnosti s podmínkou, anebo že pacientův zdravotní stav nesplňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byl posuzován“³⁷, musí zaměstnavateli neprodleně po obdržení výše uvedené informace navrhnout, aby si u tohoto zaměstnance vyžádal mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku. Na základě novelizace ustanovení § 57 odst. 1 písm. f) zákona o specifických zdravotních službách došlo k upřesnění stávající povinnosti poskytovatele pracovnělékařských služeb podat podnět k příslušnému orgánu vykonávající dozor v oblasti zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na pracovištích zaměstnavatele. Poskytovatel musí podnět podat pouze v případě, kdy je ohroženo zdraví zaměstnanců, a kdy zaměstnavatel postupuje v rozporu s vydanými lékařskými posudky či neplní jemu právními předpisy uložené povinnosti v oblasti BOZP, ačkoliv byl na tyto nedostatky poskytovatelem pracovnělékařských služeb opakovaně upozorňován.

V rámci poradenské a dohledové činnosti v oblasti BOZP musí poskytovatel pracovnělékařských služeb spolupracovat se „zaměstnavatelem, zaměstnanci, zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a s odborně způsobilými osobami podle zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, odborovými organizacemi a kontrolními orgány v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“.³⁸

Dle důvodové zprávy k novele zákona o specifických zdravotních službách se „pro upřesnění doplňuje povinnost poskytovatele pracovnělékařských služeb provádět pracovnělékařské prohlídky a pravidelný dohled v rozsahu stanoveném vyhláškou o pracovnělékařských službách“ a dále se upřesňuje provádění pravidelného dohledu v rámci agenturního zaměstnávání, jak již bylo v rámci této kapitoly zmíněno výše. Novelizací byl § 57 odst. 1 doplněn také o písmeno l), podle kterého poskytovatel pracovnělékařských služeb, a to pouze ten, který má specializaci v oboru všeobecné praktické lékařství nebo pracovní lékařství, vydává za účelem posouzení zdravotní způsobilosti k práci lékařské posudky. Z důvodu zajištění účinnější ochrany zdraví zaměstnanců byla zavedena nová povinnost poskytovatelů pracovnělékařských služeb „zajistit a provádět odběry biologického materiálu pro stanovení hodnot biologických expozičních testů“³⁹, a pokud dojde k překročení jejich

³⁷ § 45 odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách.

³⁸ § 57 odst. 1 písm. d) zákona o specifických zdravotních službách.

³⁹ § 57 odst. 1 písm. i) zákona o specifických zdravotních službách.

hodnot, mají povinnost informovat orgán ochrany veřejného zdraví.⁴⁰ Dle důvodové zprávy k novému ustanovení § 57 odst. 1 písm. i) zákona o specifických zdravotních službách, bude moci dozorový orgán „provést cílený zdravotní dozor na pracovišti a stanovit opatření k odstranění příčin k překračování biologických expozičních testů a zabránit tak negativnímu ovlivňování zdraví zaměstnanců“. Obdobná informační povinnost je pro poskytovatele pracovnělékařských služeb stanovena i vůči zaměstnavatelům.⁴¹

Za nejdůležitější povinnost vyplývající pro poskytovatele ze zákona o zdravotních službách považují povinnost mlčenlivosti vztahující se ke všem skutečnostem, o kterých se při poskytování zdravotních služeb dozvěděl.⁴² Z této povinnosti existují výjimky, jejichž výčet můžeme nalézt v dalších odstavcích téhož ustanovení. Příkladem může být předávání informací z důvodu zajištění navazující lékařské péče nebo zproštění této povinnosti ze strany zaměstnance.

3.2. Zaměstnavatel

Koho považujeme za zaměstnavatele, vyplývá z § 7 zákoníku práce, který zní: „zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“. Pokud je zaměstnavatelem Česká republika jako stát, poté v rámci pracovněprávních vztahů za stát jedná ta organizační složka státu, která zaměstnance v základním pracovněprávním vztahu zaměstnává.⁴³ Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnavatelem může být jak fyzická, tak právnická osoba, a to česká i zahraniční, přičemž u fyzické osoby připadá v úvahu i osoba bez státní příslušnosti. Definice zaměstnavatele uvedená v § 7 však není zcela přesná, neboť nám nezahrnuje všechny osoby, které lze za „zaměstnavatele“ podle zákoníku práce považovat. Jde především o tzv. „budoucího zaměstnavatele“, tedy zaměstnavatele, který je prozatím v jednání s osobou ucházející se o zaměstnání, a který má v úmyslu s ní pracovní poměr v budoucnu uzavřít. Podle doslovného jazykového výkladu výše uvedené definice by se tento budoucí zaměstnavatel za zaměstnavatele nepovažoval. Je však zcela zřejmé, že i tuto osobu je nutné za zaměstnavatele považovat (za zaměstnavatele je označen i zákoníkem práce např. v § 30), a proto je nutné výše uvedenou

⁴⁰ Způsob a četnost sledování zátěže organismu faktory pracovních podmínek stanovuje, podle § 82 odst. 2 písm. f) zákona o ochraně veřejného zdraví, hygienická stanice.

⁴¹ Tato povinnost vyplývá z § 39 odst. 3 zákona o ochraně veřejného zdraví.

⁴² § 51 zákona o zdravotních službách.

⁴³ § 9 zákoníku práce.

definici vykládat extenzivněji.⁴⁴ Podle zákona o specifických zdravotních službách se pro účely pracovnělékařských služeb „zaměstnavatelem rozumí též bezpečnostní sbor, který vykonává práva a povinnosti podle jiného právního předpisu vůči fyzické osobě, která v bezpečnostním sboru vykonává službu, ozbrojené síly České republiky, které vykonávají práva a povinnosti podle jiného právního předpisu vůči příslušníkovi ve služebním poměru, který u nich vykonává službu, věznice a ústavy pro výkon zabezpečovací detence, jde-li o osoby ve výkonu trestu odnětí svobody, vazby nebo zabezpečovací detence a služební orgán podle zákona o státní službě“.⁴⁵

Práva a povinnosti zaměstnavatele vyplývají především z ustanovení § 55 zákona o specifických zdravotních službách a odpovídají výše uvedeným povinnostem a právům poskytovatele pracovnělékařských služeb.

Nejdůležitější povinností zaměstnavatele je, jak již bylo řečeno výše, zajištění pracovnělékařských služeb na všech svých pracovištích pro všechny zaměstnance prostřednictvím poskytovatele pracovnělékařských služeb, a za tímto účelem jemu i jím pověřeným osobám umožnit na tato pracoviště vstup, poskytnout jim součinnost a veškeré informace potřebné k jejich zajištění. Při zajišťování těchto služeb má poskytovatel pracovnělékařských služeb povinnost vést dokumentaci o pracovnělékařských službách nevztahující se k jednotlivým zaměstnancům, např. záznamy týkající se poskytnutého poradenství. Stejná povinnost nově platí i pro zaměstnavatele.

Aby byla zajištěna ochrana jednotlivých zaměstnanců, musí zaměstnavatel při jejich zařazování k práci dbát závěrů lékařských posudků vztahujících se k jejich zdravotní způsobilosti. Zaměstnavatel musí vysílat zaměstnance na pracovnělékařské prohlídky v zákonem stanovených případech a k tomuto účelu jim předat i žádost o provedení konkrétní prohlídky, která musí obsahovat zejména identifikaci zaměstnavatele i zaměstnance, jeho pracovní zařazení, druh vykonávané práce, rizikové faktory vztahující se k této práci, druh pracovnělékařské prohlídky, která má být provedena a také její důvod.⁴⁶ Na mimořádnou lékařskou prohlídku musí zaměstnavatel zaměstnance vyslat i tehdy, pokud o to sám požádá, nebo pokud mu k tomu dá poskytovatel pracovnělékařských služeb nebo ošetřující lékař, v souladu s povinností uvedenou výše, podnět. S tím souvisí i právo zaměstnavatele, podle kterého může zaměstnance

⁴⁴ Srov. BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Lubomír a kol., 2015. *Zákoník práce: komentář*. 2. Vydání. V Praze: C.H. Beck, s. 71-80. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

⁴⁵ § 69 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách.

⁴⁶ Náležitosti žádosti o pracovnělékařskou prohlídku jsou stanoveny v § 15 vyhlášky o pracovnělékařských službách, pokud upravují další požadavky na zdravotní způsobilost zaměstnance nebo zjištění jeho zdravotního stavu.

na mimořádnou prohlídku vyslat také v případě pochybností o jeho zdravotní způsobilosti k práci. Pokud po skončení rizikové práce dojde k naplnění podmínek pro provádění následných prohlídek stanovených prováděcím právním předpisem, má zaměstnavatel povinnost upozornit na tuto skutečnost poskytovatele pracovnělékařských služeb. Další z povinností zaměstnavatele, která byla detailněji uvedena v kapitole 2, je úhrada pracovnělékařských služeb.

3.3. Zaměstnanec

Zaměstnancem je podle § 6 zákoníku práce „fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“. Za zaměstnance se tedy považuje každá fyzická osoba, která je zaměstnána „v pracovním poměru nebo v právním vztahu založeným dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr“⁴⁷. Za zaměstnance nejsou podle této definice považovány fyzické osoby vykonávající závislou práci upravenou zvláštními právními předpisy, například příslušníci bezpečnostních sborů.⁴⁸ Nicméně pro účely pracovnělékařských služeb je tato definice rozšířena i o „příslušníky bezpečnostních sborů, příslušníky ozbrojených sil ČR ve služebním poměru, státní zaměstnance a osoby ve výkonu vazby, trestu odnětí svobody nebo zabezpečovací detence, pokud jsou zařazeny do práce“.⁴⁹ Občanský zákoník pak výše uvedenou definici omezuje, a to tím, že zakazuje závislou práci nezletilých mladších patnácti let a nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku.⁵⁰ K závislé práci podle zákoníku práce se mohou zavázat až v případě, kdy dovrší patnácti let, avšak den nástupu do práce může být sjednán až den, který následuje po dni, ve kterém byla ukončena povinná školní docházka.⁵¹

Hlavní povinností zaměstnance v rámci pracovnělékařských služeb je podrobit se pracovnělékařským službám, a to u všech poskytovatelů pracovnělékařských služeb, u kterých je to dle zákona možné. S ohledem na novelizovaná ustanovení týkající se zajištění pracovnělékařských služeb různými poskytovateli, byla povinnost podrobit se pracovnělékařským službám rozšířena i o pověřeného poskytovatele, registrujícího poskytovatele zaměstnance a zaměstnance zaměstnavatele, který je sám poskytovatelem

⁴⁷ Definice základních pracovněprávních vztahů vyplývající z § 3 zákoníku práce.

⁴⁸ V případě, že zvláštní právní předpis stanoví podpůrné použití zákoníku práce, pak se i vůči těmto osobám uplatní. Srov. BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Lubomír a kol., 2015. *Zákoník práce: komentář*. 2. Vydání. V Praze: C.H. Beck, s. 63-70. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

⁴⁹ 69 odst. 3 zákona o specifických zdravotních službách.

⁵⁰ § 34 občanského zákoníku.

⁵¹ Toto ustanovení bylo jako jedno z mála novelizováno. Podle dřívějšího znění § 35 občanského zákoníku se mohl nezletilý k výkonu závislé práce zavázat, pokud dosáhl věku patnácti let. Do šestnácti let však mohl jeho zákonný zástupce pracovní poměr rozvázat, a to pokud to bylo ku prospěchu zdravotního stavu nezletilého, jeho vývoje či vzdělání.

pracovnílékařských služeb. Z důvodu možnosti vyslání zaměstnance v určitých případech k jeho registrujícímu lékaři, je povinností tohoto zaměstnance sdělit poskytovateli pracovnílékařských služeb identifikační údaje registrujícího lékaře včetně jeho adresy. Obdobná povinnost platí i v případě poskytovatelů, kteří přijali zaměstnance do péče, neboť ti mají podle § 45 odst. 2 zákona o specifických službách povinnost předat poskytovateli oprávněnému k vydání lékařského posudku informaci o tom, že u zaměstnance došlo ke změně zdravotního stavu či zdravotní způsobilosti k vykonávané činnosti. Aby mohl poskytovatel pracovnílékařských služeb plnit svou povinnost v rámci dohledové a poradenské činnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a aby byla zajištěna ochrana zdraví zaměstnanců při práci, má zaměstnanec povinnost sdělit všechny pochybné okolnosti týkající se této oblasti, a to ať už na žádost poskytovatele pracovnílékařských služeb či z vlastního podnětu.

Výše uvedená práva a povinnosti vyplývají především ze zákona o specifických zdravotních službách, nicméně pro zaměstnance jako pro pacienta jsou další, neméně významná, práva zakotvena v zákoně o zdravotních službách. Těmto právům pak odpovídají povinnosti na straně poskytovatele pracovnílékařských jako poskytovatele zdravotních služeb.

Výčet jednotlivých práv zaměstnance jako pacienta nalezneme v § 28 zákona o zdravotních službách a jde především o právo na poskytování zdravotní péče pouze na základě svobodného a informovaného souhlasu zaměstnance, právo na poskytování zdravotní péče na náležitě odborné úrovni, právo na úctu, důstojné zacházení, na ohleduplnost a respektování soukromí, právo zvolit si poskytovatele, právo vyžádat si konzultace od jiného poskytovatele, právo na přítomnost osoby blízké nebo osoby určené zaměstnancem při poskytování zdravotních služeb, právo znát jména a příjmení zdravotních pracovníků a dalších osob, které se přímo podílejí na poskytování zdravotních služeb a právo odmítnout přítomnost osob, které se poskytování zdravotních služeb přímo neúčastní.

Dle mého názoru je nejdůležitějším z výše uvedených práv právo na poskytování zdravotní péče pouze na základě svobodného a informovaného souhlasu zaměstnance. Aby byla tato podmínka splněna, musí být souhlas s poskytováním zdravotní péče vysloven bez jakéhokoliv nátlaku a informace poskytnutá zaměstnanci o jeho zdravotním stavu a navrženém léčebném postupu musí být srozumitelná a dostatečně rozsáhlá.⁵² Zaměstnanec má poté právo doptat se na jednotlivé podrobnosti o jeho zdravotním stavu či navržené léčbě, přičemž mu na tyto otázky musí být srozumitelně odpovězeno.

⁵² Náležitosti informovaného souhlasu vyplývají z § 31 a 34 zákona o zdravotních službách.

Považuji za účelné zmínit, že právo na svobodnou volbu poskytovatele pracovnělékařských služeb je pro zaměstnance velmi omezeno, neboť dle § 29 odst. 2 zákona o zdravotních službách se toto právo v rámci pracovnělékařských služeb neuplatní. Přesto existuje výjimka, a to u prací zařazených do první kategorie. Jak jsem již uvedla v podkapitole 3.1., zaměstnavatel má právo zajistit pracovnělékařské prohlídky a posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance prostřednictvím registrujícího lékaře zaměstnance, přičemž tohoto lékaře si vybírá zaměstnanec sám. Nutno podotknout, že tuto volbu má pouze zaměstnavatel, a je tak pouze na něm, zda bude využívat registrující lékaře jednotlivých zaměstnanců nebo toho poskytovatele pracovnělékařských služeb, se kterým má uzavřenou smlouvu.⁵³

⁵³ Pokud se však zaměstnavatel rozhodne pro první možnost, je povinností registrujícího lékaře tyto služby zajistit a povinností zaměstnance se těmito službám u svého registrujícího lékaře podrobit. Srov. TOMŠEJ, Jakub, 2018. *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, s. 25-27. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-955-8.

4. Zdravotnická dokumentace

Po představení jednotlivých subjektů pracovnělékařských služeb a jejich práv a povinností, budou předmětem této kapitoly jednotlivé aspekty zdravotnické dokumentace, jejíž vedení je jednou z podmínek pro řádné poskytování zdravotní péče. V našem případě se bude jednat především o zdravotnickou dokumentaci vedenou při poskytování pracovnělékařských služeb o zaměstnanci, který je ve smyslu zákona o zdravotních službách pacientem. Kapitola bude zaměřena především na odlišnosti, které se v rámci zdravotnické dokumentace při poskytování pracovnělékařských služeb oproti obecné právní úpravě vyskytují.

Podle § 53 odst. 1 zákona o zdravotních službách rozumíme zdravotnickou dokumentací soubor informací vztahující se ke konkrétnímu pacientovi (pro účely pracovnělékařských služeb si musíme za slovo pacient dosadit slovo zaměstnanec), přičemž její obsah je podle účelu jejího zaměření stanoven v odstavci 2. téhož ustanovení. K obsahu zdravotnické dokumentace bude blíže pohovořeno v následující podkapitole 4.1. Ze stejného ustanovení vyplývá pro poskytovatele zdravotních služeb také „povinnost tuto dokumentaci vést, uchovávat jí a nakládat s ní podle zákona o zdravotních službách a jiných právních předpisů“. Poskytovatel zdravotních služeb musí vést zdravotnickou dokumentaci vždy tak, aby byla průkazná, čitelná, pravdivá a aktuální, tzn. její průběžné doplňování bez zbytečného odkladu. Za každý záznam ve zdravotnické dokumentaci nese odpovědnost lékař nebo jiný zdravotnický či odborný pracovník, který pacientovi danou zdravotní službu poskytl. Dle formy může být vedena buď v listinné nebo elektronické podobě, či kombinací obou těchto možností. Zákon stanoví také určité podmínky, které musí být splněny pro vedení zdravotnické dokumentace v jejich jednotlivých formách, např. aby mohla být zdravotnická dokumentace vedena pouze v elektronické podobě, jednou z podmínek je vytváření bezpečnostních kopií záznamů (datových souborů) alespoň jednou za pracovní den.⁵⁴

Podle literatury je „hlavním cílem a účelem zdravotnické dokumentace záruka přiměřeného medicínského ošetření prostřednictvím primárního lékaře a lékařů navazujících“.⁵⁵ Důležité je však vedení zdravotnické dokumentace i z hlediska zajištění práva pacienta na informace o svém zdravotním stavu, neboť pacient má právo do zdravotnické dokumentace kdykoliv nahlížet, pořizovat si z ní výpisy a kopie, a v neposlední řadě může být také podkladem pro správní řízení či důkazem v rámci civilního nebo trestního sporu, který může vyvstat

⁵⁴ § 55 písm. c) zákona o zdravotních službách.

⁵⁵ ŠUSTEK, Petr, HOLČAPEK, Tomáš a kol., 2016. *Zdravotnické právo*. Praha: Wolters Kluwer, s. 166. ISBN 978-80-7552-321-1.

mezi pacientem, ošetřujícím lékařem, poskytovatelem zdravotních služeb nebo zdravotní pojišťovnou.⁵⁶

Právní úpravu zdravotnické dokumentace nalezneme zejména v části 6 hlavě II. zákona o zdravotních službách, která nám upravuje podmínky vedení zdravotnické dokumentace, její obsahové náležitosti, nakládání se zdravotnickou dokumentací v případě zániku oprávnění k poskytování zdravotních služeb příslušného poskytovatele i nahlížení do zdravotnické dokumentace a pořizování jejich výpisů a kopií. Nesmíme opomenout ani občanský zákoník, neboť vztah mezi pacientem a poskytovatelem zdravotních služeb představuje vztah soukromoprávní. Z tohoto předpisu jsou pro vedení zdravotnické dokumentace stěžejní zejména ustanovení § 2647 – 2450 upravující minimální rozsah záznamů vedené o poskytované péči o zdraví, jejich uchovávání, nahlížení do nich a poskytování informací třetím osobám, ať již se souhlasem pacienta či bez jeho souhlasu v zákonem stanovených případech. Nejdůležitějším podzákoným právním předpisem je vyhláška č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci, ve znění pozdějších právních předpisů. (dále jen „vyhláška o zdravotnické dokumentaci“), která podrobněji stanovuje obsahové náležitosti zdravotnické dokumentace. V její příloze č. 1 nalezneme minimální požadavky na obsah samostatných částí zdravotnické dokumentace (např. náležitosti lékařského posudku) a příloha č. 2 upravuje zásady, které je nutno při jejím uchovávání dodržovat, včetně k tomu potřebné doby, a podmínky pro její vyřazování a zničení. Pro vedení zdravotnické dokumentace v rámci poskytování pracovnělékařských služeb jsou některá její specifika stanovena také v zákoně o specifických zdravotních službách a vyhlášce o pracovnělékařských službách. O těchto odlišnostech bude blíže pojednáno níže. Pro úplnost musím připomenout, že „vedení, uchovávání a jiné nakládání se zdravotnickou dokumentací je zpracováním osobních údajů“.⁵⁷ Tato problematika bude přiblížena v podkapitole 4.5.

4.1. Obsah zdravotnické dokumentace

Minimální obsahové náležitosti zdravotnické dokumentace upravuje § 53 zákona o zdravotních službách a jsou jimi: identifikační údaje pacienta (které tvoří například jméno, příjmení, datum narození a rodné číslo), pohlaví pacienta, identifikační údaje poskytovatele zdravotních služeb (jako např. jméno a příjmení či název, adresa místa poskytování zdravotních

⁵⁶ Srov. SOVOVÁ, Olga, 2011. *Zdravotnická praxe a právo*. Praha: Leges, s. 43. ISBN 978-80-87212-72-1.

⁵⁷ Srov. ŠUSTEK, Petr, HOLČAPEK, Tomáš a kol., 2016. *Zdravotnické právo*. Praha: Wolters Kluwer, s. 164. ISBN 978-80-7552-321-1.

služeb), informace o zdravotním stavu pacienta, o poskytované péči, jejím průběhu i výsledcích, údaje rodinné, pracovní, osobní, popř. sociální anamnézy pacienta a údaje týkající se úmrtí pacienta. Z vyhlášky o zdravotnické dokumentaci dále vyplývá povinnost uvádět ve zdravotnické dokumentaci také např. jméno, příjmení a podpis zdravotnického pracovníka, který zápis do zdravotnické dokumentace provedl, datum zápisu jednotlivého záznamu do zdravotnické dokumentace, razítko poskytovatele v případě, kdy je tento záznam předáván pacientovi, stejnopisy lékařských posudků, záznam o nahlédnutí do zdravotnické dokumentace, záznam o uznání nebo ukončení dočasné pracovní neschopnosti a posuzování zdravotního stavu.⁵⁸ V rámci pracovnělékařských služeb musí zdravotnická dokumentace obsahovat také „údaje o obsahu a podmínkách výkonu práce, k níž je zdravotní stav zaměstnance sledován, a to včetně údajů o zařazení jednotlivých faktorů pracovního prostředí do příslušné kategorie podle zákona o ochraně veřejného zdraví, výsledky biologických expozičních testů, dávky ionizujícího záření a další údaje podstatné pro hodnocení vlivu pracovních podmínek na zdraví zaměstnance a dále písemné informace o dosavadním zdravotním stavu nebo o jeho vývoji předané registrujícím poskytovatelem v oboru všeobecné praktické lékařství“.⁵⁹

4.2. Nahlížení do zdravotnické dokumentace, včetně pořizování výpisů nebo kopií

Jak již bylo řečeno dříve, jedním z práv pacienta je nahlížení do zdravotnické dokumentace, včetně pořizování výpisů či kopií, a to za přítomnosti zaměstnance pověřeného poskytovatelem. Toto právo náleží nejen pacientovi, ale i zákonnému zástupci či opatrovníkovi pacienta, dále osobám, kterým pacient toto právo přiznává, a také osobám blízkým⁶⁰ pacienta, který zemřel.⁶¹ Výpis či kopie ze zdravotnické dokumentace mohou být pořizeny buď bezplatně vlastními prostředky výše zmíněných osob v místě poskytování zdravotních služeb, např. fotografií potřebných záznamů prostřednictvím mobilního telefonu, nebo prostřednictvím poskytovatele zdravotních služeb, který tak musí učinit do 30 dnů od doručení žádosti těchto osob.⁶² Za tuto službu si může poskytovatel zdravotních služeb vyúčtovat úhradu, jejíž výše

⁵⁸ Všechny příkladem zmíněné obsahové náležitosti vyplývají z § 1 vyhlášky o zdravotnické dokumentaci.

⁵⁹ § 2 písm. e) vyhlášky o zdravotnické dokumentaci.

⁶⁰ Definice osoby blízké nalezneme v § 22 odst. 1 občanského zákoníku, který zní: „osoba blízká je příbuzný v řadě přímé, sourozenec a manžel nebo partner podle jiného zákona upravujícího registrované partnerství (dále jen „partner“); jiné osoby v poměru rodinném nebo obdobném se pokládají za osoby sobě navzájem blízké, pokud by újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně pociťovala jako újmu vlastní. Má se za to, že osobami blízkými jsou i osoby sešvagřené nebo osoby, které spolu trvale žijí“.

⁶¹ § 65 odst. 1 zákona o zdravotních službách.

⁶² Při zajišťování výpisu či kopie zdravotnické dokumentace poskytovatelem zdravotních služeb má vždy přednost pořizování kopie, před výpisem. Ten je možný pořídít pouze po dohodě s danou osobou, a v případě, že je pořizování výpisu účelnější, než pořizování kopie, viz. § 66 odst. 1 zákona o zdravotních službách.

nesmí přesáhnout náklady spojené s pořízením kopie či výpisu a náklady vynaložené na jejich odeslání. Výši těchto služeb si stanoví poskytovatel zdravotních služeb sám, musí být však pacientovi předem známá. To lze splnit např. vystavením ceníku v čekárně. Volnost poskytovatele zdravotních služeb však neplatí v případě, že výše úhrady za tyto služby stanoví jiný právní předpis či jsou hrazeny z veřejného zdravotního pojištění. Pokud je zdravotnická dokumentace vedena pouze v elektronické podobě, musí k ní mít pacient dálkový přístup. Bezplatné pořízení kopie může v tomto případě požadovat od poskytovatele pracovnělékařských služeb na jím určeném nosiči dat. V případě, že žádá kopii či výpis v listinné podobě, má poskytovatel opět právo na úhradu nákladů s tím spojených. Pokud není možné nahlédnout do zdravotnické dokumentace v okamžiku, kdy je o to poskytovatel zdravotních služeb požádán, má povinnost bezplatně zajistit kopii této dokumentace do 5 dnů.

Další osoby, které mohou nahlížet do zdravotnické dokumentace pacienta, tentokrát však bez jeho souhlasu, jsou vypočteny v § 65 odst. 2 zákona o zdravotních službách. Pro účely pracovnělékařských služeb jsou důležité zejména osoby příslušného správního orgánu, které mají působnost v oblasti přezkumu lékařského posudku a také osoby, které vypracovávají odborné stanovisko k návrhu na přezkum lékařského posudku.⁶³ Rozsah pro pořízení kopií či výpisů se ale v tomto případě omezuje na ty záznamy, které jsou nezbytné z hlediska výkonu jejich činnosti. Tyto osoby si opět mohou pořídit výpis či kopii vlastními prostředky nebo prostřednictvím poskytovatele, a to bezplatně do 15 dnů od doručení žádosti o výpis či kopii zdravotnické dokumentace. Do zdravotnické dokumentace mohou nahlížet v rámci výuky i budoucí zdravotníci, avšak pouze za předpokladu, že pacient tuto možnost výslovně nezakázal.

Jak již bylo řečeno výše, součástí zdravotnické dokumentace tvoří i lékařské posudky, které jsou vydávány mimo jiné na základě výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené registrujícím lékařem posuzované osoby. Výpis ze zdravotnické dokumentace je vyžadován vždy v případě vstupních lékařských prohlídek, periodických prohlídek a v některých případech i u mimořádných prohlídek.⁶⁴ V ostatních případech záleží na poskytovateli pracovnělékařských služeb, zda o výpis ze zdravotnické dokumentace registrujícího lékaře požádá. Poskytovatel by však měl uvážit všechna rizika, která přicházejí v úvahu, neboť výpis ze zdravotnické dokumentace představuje cenné informace o předcházejícím zdravotním stavu posuzované osoby a mohou být dobrým vodítkem pro posouzení jeho předpokládaného vývoje.

⁶³ § 65 odst. 2 písm. b) a c) bod 1. zákona o zdravotních službách.

⁶⁴ Případy, kdy je vyžadován výpis ze zdravotnické dokumentace, stanoví vyhláška o pracovnělékařských službách.

Z důvodu odstranění nadbytečné administrativní zátěže registrujících lékařů bylo do zákona o specifických zdravotních službách vloženo ustanovení § 42a, které umožňuje nahradit výpis ze zdravotnické dokumentace potvrzením o nezměněném zdravotním stavu.⁶⁵ Toto potvrzení lze vystavit v případě, že si o výpis ze zdravotnické dokumentace požádal poskytovatel, který již dříve lékařský posudek ohledně této posuzované osoby vydal, a zároveň pokud nedošlo ke změně zdravotního stavu nebo způsobilosti posuzované osoby od doby, kdy byl vydán výpis poslední. Poskytovatel pracovnělékařských služeb si o jeho vydání může požádat sám nebo prostřednictvím posuzované osoby. Registrující lékař musí tento výpisu či potvrzení vystavit do 10 dnů od doby, kdy k němu obdržel žádost, přičemž pro účely vydání lékařského posudku má platnost 90 dnů.⁶⁶

4.3. Předávání zdravotnické dokumentace

I při řádném zajištění pracovnělékařských služeb, zejména uzavřením smlouvy o poskytování pracovnělékařských služeb mezi zaměstnavatelem a poskytovatelem pracovnělékařských služeb, se může poskytovatel v průběhu trvání této smlouvy rozhodnout, že pracovnělékařské služby pro zaměstnavatele dále zajišťovat nechce, nebo toto oprávnění k poskytování těchto služeb pozbyde, a to ať již z důvodu úmrtí či zániku poskytovatele, anebo z důvodu odebrání příslušného oprávnění správním orgánem.

V prvním případě má poskytovatel pracovnělékařských služeb povinnost tuto skutečnost oznámit zaměstnavateli, a to alespoň 60 dnů před předpokládaným datem ukončením jejich spolupráce. Aby byla zachována kontinuita poskytování pracovnělékařských služeb vztahující se k jednotlivým zaměstnancům, vybere si zaměstnavatel nového poskytovatele a jeho identifikační údaje sdělí stávajícímu poskytovateli. Ten pak veškerou zdravotnickou dokumentaci tomuto novému poskytovateli předá. Pokud mu zaměstnavatel národně nového poskytovatele nesdělí, musí poskytovatel pracovnělékařských služeb předat zdravotnickou dokumentaci včetně jejího soupisu příslušnému správnímu orgánu.

Jak již bylo řečeno výše, poskytovateli zdravotních služeb může z různých důvodů zaniknout oprávnění k poskytování těchto služeb. V rámci zdravotnické dokumentace týkající se pracovnělékařských služeb přechází povinnost jejího uchování na příslušný správní orgán. Ten má pak zákonem uloženou povinnost zajistit pacientům pořizování jejich výpisů a kopií,

⁶⁵ Viz. důvodová zpráva k zákonu č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon o specifických zdravotních službách, k novelizačnímu bodu 62 a 66.

⁶⁶ § 42a zákona o specifických zdravotních službách.

kteře potřebuji pro zajištění následné zdravotní péče nebo pro účely vypracování lékařských posudků. Správní orgán uchovává zdravotnickou dokumentaci do té doby, než mu zaměstnavatel oznámí identifikační údaje nového poskytovatele pracovnělékařských služeb, kterému ji následně předá. Jestliže poskytovatel zemřel, oznámí správní orgán tuto skutečnost zaměstnavateli, pro kterého poskytovatel pracovnělékařské služby zajišťoval. Zaměstnavatel následně správnímu orgánu sdělí identifikační údaje nového poskytovatele, kterému bude zdravotnická dokumentace předána.

Při analýze této problematiky může vyvstat otázka, jak postupovat v případě, kdy smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb se stávajícím poskytovatelem vypoví zaměstnavatel, který si pro jejich zajištění našel nového poskytovatele. Právní předpisy nám v této otázce nijak nepomohou, neboť žádné řešení nestanovují. Bude vždy záležet pouze na dohodě mezi stávajícím a novým poskytovatelem, zda si zdravotnickou dokumentaci týkající se současných zaměstnanců předají nebo zda mu z ní stávající poskytovatel pořídí výpisy či kopie. Dokumentaci o pracovnělékařských službách neobsahující informace o jednotlivých zaměstnancích získá nový poskytovatel u zaměstnavatele, neboť ten má, jak již bylo řečeno v podkapitole 3.2., povinnost tuto dokumentaci uchovávat.⁶⁷

4.4. Uchovávání zdravotnické dokumentace

Z důvodu řádného zajištění zdravotních služeb, zejména jejich návaznosti, a také pro účely možného správního řízení či soudního sporu, je důležité uchovávat zdravotnickou dokumentaci po určité době i po skončení poskytování zdravotní péče příslušnému pacientovi konkrétním poskytovatelem zdravotních služeb. Podmínky pro uchovávání zdravotnické dokumentace stanoví zákon o zdravotních službách a především vyhláška o zdravotnické dokumentaci. Z § 5 této vyhlášky vyplývá pro poskytovatele zdravotních služeb povinnost uchovávat zdravotnickou dokumentaci nejméně 5 let, přičemž tato doba začíná plynout od 1. ledna následujícího roku, ve kterém byl proveden poslední zápis do zdravotnické dokumentace konkrétního pacienta u daného poskytovatele zdravotních služeb.⁶⁸ V této době musí být zdravotnická dokumentace uložena u poskytovatele zdravotních služeb z důvodu zajištění poskytování zdravotních služeb a nesmí

⁶⁷ Srov. ŠUBRT, Bořivoj; TUČEK, Milan, 2017. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, s. 65-66. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

⁶⁸ V příloze č. 3 vyhlášky o zdravotnické dokumentaci mohou být stanoveny pro počátek plynutí doby uchovávání zdravotnické dokumentace jiné podmínky, např. počátkem bude datum úmrtí pacienta či ukončení zaměstnání.

být zničena.⁶⁹ Pokud je zdravotnická dokumentace či její část stále potřebná pro poskytování zdravotních služeb, může být výše uvedená doba uchovávání prodloužena vždy alespoň o 5 let.⁷⁰ Každá zdravotnická dokumentace se označuje buď vyřazovacím znakem „S“ nebo „V“, a to podle toho, zda ji lze po uplynutí doby uchovávání bez dalšího zničit (potom je označena písmenem „S“), nebo zda musí být po uplynutí této doby přezkoumána její potřebnost (potom nese označení písmenem „V“), neboť její hodnotu nelze v okamžiku vzniku zdravotnické dokumentace určit.⁷¹ Ve druhém případě se jednotlivé části zdravotnické dokumentace přezkoumají, a u každé z nich se určí, zda bude prodloužena doba pro její uchovávání nebo zda bude vyřazena ke zničení.⁷²

U zdravotnické dokumentace vedené pro účely pracovnělékařských služeb se setkáme s oběma variantami. Zdravotnická dokumentace bude označena písmenem „S“ v případě, že je vedena o pacientovi, kterému byla uznána nemoc z povolání⁷³ nebo u zaměstnance, který je radiačním pracovníkem, a je podle vyhlášky č. 307/2002 Sb., o radiační ochraně, ve znění pozdějších právních předpisů,⁷⁴ zařazen do kategorie A⁷⁵. Vyřazovacím znakem „V“ musí být označena zdravotnická dokumentace vedená o zaměstnanci, který byl uznán ohrožením nemocí z povolání, dále o zaměstnanci, který vykonával práci zařazenou do kategorie první nebo druhé, podle zákona o ochraně veřejného zdraví nebo práci rizikovou stanovenou týmž či jiným právním předpisem, anebo pokud osobě vznikl pracovní úraz. Zdravotnická dokumentace se v těchto případech uchovává v rozmezí od 10 do 40 let.

4.5. Ochrana osobních údajů při vedení zdravotnické dokumentace

Jak již bylo řečeno výše, „nakládání s osobními údaji a jejich ochrana jsou otázkami, které úzce souvisejí s problematikou vedení dokumentace, právem pacienta na informace a rovněž s povinnou mlčenlivostí, neboť rozšiřují povinnosti provozovatelů zdravotnických

⁶⁹ Co rozumíme dobou uchovávání zdravotnické dokumentace je stanoveno v čl. 2 příloze č. 2 vyhlášky o zdravotnické dokumentaci.

⁷⁰ Čl. 3 přílohy č. 2 vyhlášky o zdravotnické dokumentaci.

⁷¹ Tamtéž.

⁷² „Zničením zdravotnické dokumentace se rozumí její znehodnocení takovým způsobem, aby byla znemožněna rekonstrukce a identifikace jejího obsahu.“ Tuto definici stanoví čl. 6 odst. 2 přílohy č. 2 vyhlášky o zdravotnické dokumentaci.

⁷³ Doba stanovená pro uchovávání zdravotnické dokumentace je 100 let od data jeho narození nebo 10 let od jeho úmrtí.

⁷⁴ Tento právní předpis byl zrušen zákonem č. 263/2016 Sb., atomový zákon. Nově jsou podmínky pro kategorizaci radiačních pracovníků stanoveny v § 20 vyhlášky č. 422/2016 Sb., o radiační ochraně a zabezpečení radionuklidového zdroje. Poznámka pod čarou č. 14 vyhlášky o zdravotnické dokumentaci však nebyla s ohledem na novou právní úpravu novelizována.

⁷⁵ Zdravotnická dokumentace musí být v tomto případě uchovávána minimálně do 75 let věku této osoby, přičemž se musí jednat vždy o dobu nejméně 30 let po skončení práce zařazené do kategorie A.

zařízení“.⁷⁶ Do května letošního roku se řídilo zpracování osobních údajů zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů. Dne 25. května 2018 však přišla změna a účinnosti nabylo Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/678 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (dále také jako „obecné nařízení o ochraně osobních údajů“ nebo „Nařízení“), známé také pod názvem GDPR. Nařízení vymezuje v čl. 4 jednotlivé právní pojmy, jako je např. osobní údaj, kterým se rozumí „veškeré informace o identifikované nebo identifikovatelné fyzické osobě“ (dále jen „subjekt údajů“), přičemž „identifikovatelnou fyzickou osobou je fyzická osoba, kterou lze přímo či nepřímo identifikovat, zejména odkazem na určitý identifikátor, například jméno, identifikační číslo, lokační údaje, síťový identifikátor nebo na jeden či více zvláštních prvků fyzické, fyziologické, genetické, psychické, ekonomické, kulturní nebo společenské identity této fyzické osoby“. V rámci pracovněprávních vztahů se pracuje především s údaji o zdravotním stavu zaměstnance, kterými se rozumí „osobní údaje týkající se tělesného nebo duševního zdraví fyzické osoby, včetně údajů o poskytnutí zdravotních služeb, které vypovídají o jejím zdravotním stavu“.⁷⁷ Tyto osobní údaje mohou být zpracovávány pouze na základě informovaného souhlasu subjektu údajů nebo pro účely „preventivního nebo pracovního lékařství, pro posouzení pracovní schopnosti zaměstnance...“.⁷⁸ Ve druhém případě se bude jednat o ty osobní údaje, které má poskytovatel k dispozici např. na základě vstupní lékařské prohlídky, neboť její obsah je stanoven zákonem. Nařízení klade velký důraz na práva subjektu údajů, které oproti stávající právní úpravě posiluje. Jde především o informace, které musí mít subjekt údajů k dispozici od správce údajů v okamžiku, kdy dochází k jejich zpracování, či o posílení práva na přístup ke svým osobním údajům. Dozorovým úřadem zůstává i nadále Úřad pro ochranu osobních údajů. Poskytovatelům pracovnělékařských služeb i zaměstnavatelům lze více než doporučit, aby ochraně osobních údajů věnovali náležitou pozornost a při své činnosti novou právní úpravu důsledně dodržovali. V opačném případě jim hrozí pokuta ve výši až 20 000 000 EUR nebo, v případě společnosti, až 4 % celkového ročního obrátu počítaného celosvětově za předchozí finanční rok, podle toho, která z hodnot bude vyšší.

⁷⁶ SOVOVÁ, Olga, 2011. *Zdravotnická praxe a právo*. Praha: Leges, s. 50. ISBN 978-80-87212-72-1.

⁷⁷ Čl. 4 bod 14 obecného nařízení o ochraně osobních údajů.

⁷⁸ Čl. 9 odst. 2 písm. h) obecného nařízení o ochraně osobních údajů.

5. Lékařské posudky

Jak již bylo řečeno v přechozí kapitole, součástí zdravotnické dokumentace jsou i stejnopisy lékařských posudků, kterým bude věnována následující kapitola.

Dle Tomšeje je možné definovat lékařský posudek „jako právní jednání poskytovatele pracovnělékařských služeb nebo (v zákonem předvídaných případech) jiného poskytovatele zdravotních služeb, jímž tento poskytovatel poskytuje sjednanou službu v podobě odborného dobrozdání o tom, zda je zaměstnanec (popřípadě uchazeč o zaměstnání) způsobilý k výkonu určité konkrétní práce“.⁷⁹

Pro naše účely je důležitou součástí posudkové péče zejména posuzování zdravotní způsobilosti k práci zaměstnanců nebo osob ucházejících se o zaměstnání na základě pracovnělékařské prohlídky a zdravotního stavu v souvislosti s nemocí z povolání či ohrožením nemocí z povolání.⁸⁰

5.1. Podmínky vydávání lékařských posudků

Lékařské posudky jsou pro účely pracovnělékařských služeb vydávány poskytovatelem pracovnělékařských služeb na základě žádosti zaměstnavatele o jejich vydání. Podklad pro vydání lékařského posudku představují výsledky lékařské prohlídky, výpis ze zdravotnické dokumentace, kterou vede o posuzované osobě její registrující lékař⁸¹, ten může být za podmínek stanovených v § 42a zákona o specifických zdravotních službách nahrazen potvrzením o nezměněném zdravotním stavu, k tomu více viz. podkapitola 4.2., zdravotní náročnost vykonávané práce nebo povolání, pro které je osoba posuzována a podmínky, za kterých je činnost vykonávána. Jestliže posuzovaná osoba nemá svého registrujícího lékaře, není jako podklad výpis ze zdravotnické dokumentace vyžadován.

Aby mohl být lékařský posudek vydán, musí se posuzovaná osoba dostavit k posuzujícímu lékaři a podrobit se lékařské prohlídce či jinému vyšetření, které je nezbytným podkladem pro jeho vydání. V případě, že se posuzovaná osoba nedostaví ve sjednaném termínu, a pro svoji nepřítomnost neuvede vážný důvod, nebo se odmítne lékařské prohlídce či vyšetření podrobit, má to pro ni závažné právní důsledky. Na tuto osobu se hledí, jako na osobu zdravotně

⁷⁹ TOMŠEJ, Jakub, 2018. *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, s. 73. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-955-8.

⁸⁰ § 41 písm. d) a e) zákona o specifických zdravotních službách.

⁸¹ Pokud je zdravotnická dokumentace posuzované osoby vedená v zahraničí, nikoliv však na Slovensku, musí být předložený výpis úředně přeložen do českého jazyka.

nezpůsobitou nebo jako na osobu, která pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost vykonávat dosavadní práci, oboje vzhledem k činnosti, ke kterým měla být posuzována, či jako na osobu, jejíž zdravotní stav nesplňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byla posuzována.⁸² Jestliže lékařský posudek nebyl vydán z výše uvedených důvodů a posuzovaná osoba pozbyla zdravotní způsobilost dle předchozí věty, má poskytovatel pracovnělékařských služeb povinnost tuto skutečnost písemně oznámit zaměstnavateli.

Poskytovatel pracovnělékařských služeb může lékařskou prohlídku z důvodu posouzení zdravotního stavu posuzované osoby provést nejdříve 90 dnů ode dne, kdy má skončit platnost dosavadního lékařského posudku. Ta není dotčena, jestliže poskytovatel pracovnělékařských služeb nedojde k závěru, že posuzovaná osoba je zdravotně nezpůsobilá, zdravotně způsobilá s podmínkou, která je stanovena poprvé, nebo pokud dlouhodobě pozbyla zdravotní způsobilost. Pokud však k tomuto posudkovému závěru dojde, nastává platnost nového lékařského posudku dnem jeho prokazatelného předání posuzované osobě. U pravidelně se opakujících lékařských prohlídek, pro které lhůtu stanoví vyhláška o pracovnělékařských službách či jiný právní předpis, také nedochází ke zkrácení platnosti předchozího lékařského posudku, pokud posudkový závěr stanoví, že posuzovaná osoba je zdravotně způsobilá. Lhůty pravidelných lékařských prohlídek se díky této právní úpravě zbytečně nezkracují.

Lékařský posudek musí být poskytovatelem pracovnělékařských služeb vydán do 10 pracovních dnů ode dne, kdy byl zaměstnavatelem o jeho vydání požádán. V případě, že se jedná o lékařský posudek týkající se nemoci z povolání nebo o lékařský posudek, v rámci kterého musí poskytovatel pracovnělékařských služeb posoudit, zda dlouhodobé pozbytí způsobilosti k práci posuzované osoby bylo způsobeno nemocí z povolání nebo pracovním úrazem a zároveň neposuzuje zdravotní způsobilost posuzované osoby k práci, prodlužuje se tato lhůta na 45 pracovních dnů od obdržení žádosti. Pokud si musí poskytovatel pracovnělékařských služeb pro účely vydání lékařského posudku obstarat další podklady o zdravotním stavu posuzované osoby, například ji vyšle na odborné vyšetření, tato lhůta neběží, a to až do obdržení posledního z těchto podkladů. Nutno podotknout, že počítání lhůt se řídí pravidly upravenými v občanském zákoníku, zejména v § 605, neboť zákon o specifických zdravotních službách ani zákon o zdravotních službách žádné pravidla pro počítání lhůt neupravují. Dle § 605 občanského zákoníku lhůta pro vydání lékařského posudku počne běžet až dnem, který následuje po dni obdržení žádosti. Právní úprava posledního

⁸² § 43 odst. 8 zákona o specifických zdravotních službách.

dne lhůty, který případně na sobotu, neděli či státní svátek není v našem případě relevantní, neboť lhůta pro vydání lékařského posudku se uvádí v pracovních dnech.

Když poskytovatel lékařský posudek vydá, musí neprodleně zajistit jeho prokazatelné předání posuzované osobě a osobě, která o vydání tohoto posudku oprávněně požádala.⁸³ Prokazatelné předání lékařského posudku je důležité zejména s ohledem na právní účinky lékařských posudků a na jejich přezkum, jak uvádím níže v podkapitolách 5.3. a 5.4. Poskytovatel tuto povinnost splní, pokud mu převzetí lékařského posudku svým podpisem stvrdí výše uvedené osoby, přičemž toto potvrzení představuje součást zdravotnické dokumentace, nebo pokud lékařský posudek pošle oprávněné osobě prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, k psaní však musí přiložit doručenkou, která se mu po doručení vrátí, anebo prostřednictvím datové schránky se zaručeným elektronickým podpisem. V případě, že oprávněné osoby odmítnou převzetí lékařského posudku nebo stvrzení o jeho převzetí svým podpisem, považuje se tento lékařský posudek také za prokazatelně doručený. Záznam této skutečnosti запиše posuzující lékař do zdravotnické dokumentace vedené o posuzované osobě a připojí svůj podpis. Ten připojí i další zdravotnický pracovník, který byl u předávání lékařského posudku přítomen. Pokud oprávněná osoba odmítne převzetí lékařského posudku doručovaného prostřednictvím poštovních služeb, považuje se za doručený okamžikem, kdy se vrátí posuzujícímu lékaři. Dalším osobám, kterým uplatněním lékařského posudku vznikají práva a povinnosti, a nejedná se o osoby, které požádaly o vydání lékařského posudku, předává vyhotovení lékařského posudku posuzovaná osoba, pokud není stanoveno zvláštní právní úpravou jinak.

Posuzovaná osoba může lékařský posudek použít do 90 dnů od jeho vydání, a to pouze k tomu účelu, ke kterému byl vydán, pokud právní předpis nestanoví kratší lhůtu pro jeho uplatnění. V případě vstupních lékařských prohlídek se za den uplatnění lékařského posudku považuje den vzniku pracovněprávního či obdobného vztahu, u periodických či mimořádných se jedná o den jeho vydání, neboť pracovněprávní či obdobný vztah nezanikl.⁸⁴ Jestliže byla správnost lékařského posudku přezkoumávána správním úřadem, který ji potvrdil, může ho posuzovaná osoba použít do 10 pracovních dnů ode dne, kdy jí byl posudek prokazatelně doručen.

⁸³ § 44 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách.

⁸⁴ Srov. viz. ŠUBRT, Bořivoj; TUČEK, Milan, 2017. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, s. 203. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

5.2. Obsah lékařských posudků

Právní úpravu náležitostí, které musí lékařský posudek obsahovat, nalezneme zčásti v § 43 odst. 3 zákona o specifických zdravotních službách, a také ve vyhlášce o zdravotnické dokumentaci a ve vyhlášce o pracovnělékařských službách, na které tentýž zákon odkazuje. Z těchto právních předpisů upravuje obsah lékařských posudků zejména příloha č. 1 bod 9 vyhlášky o zdravotnické dokumentaci a § 17 vyhlášky o pracovnělékařských službách, kterou je nutno chápat jako zvláštní právní předpis k obecné právní úpravě (za tu považujeme vyhlášku o zdravotnické dokumentaci) mající aplikační přednost.⁸⁵

Podstatné náležitosti dle výše uvedených ustanovení představují identifikační údaje (a to v rozsahu stanoveném vyhláškou o zdravotnické dokumentaci a vyhláškou o pracovnělékařských službách) posuzované osoby, poskytovatele, jehož jménem je posudek vydán, lékaře, který jménem poskytovatele posudek vydal a zaměstnavatele, pořadové číslo či jiné evidenční označení posudku, dále účel, pro který je posudek vydáván (účelem rozumíme druh pracovnělékařské prohlídky, pro kterou má být posudek vydán, např. vstupní lékařská prohlídka), údaje o pracovním zařazení posuzované osoby, údaje o druhu práce, režimu práce, o rizikových faktorech ve vztahu ke konkrétní práci, míře rizikových faktorů pracovních podmínek vyjádřené kategorií práce podle jednotlivých rizikových faktorů pracovních podmínek, termín provedení mimořádné prohlídky, je-li takový postup důvodný, posudkový závěr, poučení o možnosti podat návrh na přezkoumání, poučení o možnosti vzdát se práva na přezkoumání lékařského posudku⁸⁶, datum vydání lékařského posudku a 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.⁸⁷

Výše uvedeným obsahovým náležitostem by měl poskytovatel pracovnělékařských služeb i zaměstnavatel věnovat náležitou pozornost, neboť jejich vadné či nedůsledné uvedení v lékařském posudku může mít ten následek, že právní důsledky v něm zamýšlené vůbec

⁸⁵ ŠUBRT, Bořivoj; TUČEK, Milan, 2017. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, s. 204. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

⁸⁶ Možnost vzdání se práva na přezkoumání lékařského posudku byla do zákona vložena novelou zákona o specifických zdravotních službách účinnou od 1. listopadu 2017. Zákonodárce tímto reagoval na potřeby praxe, neboť uchazeč o zaměstnání mohl nastoupit do práce až v okamžiku, kdy lékařský posudek nabyl právních účinků, tzn. nejméně 10 dnů od jeho vydání v případě kladného lékařského posudku. K tomu shodně důvodová zpráva k zákonu č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon o specifických zdravotních službách.

⁸⁷ U této obsahové náležitosti je nutno upozornit na její možnou nadbytečnost, neboť v případě, že je třeba zkrátit dobu platnosti lékařského posudku, měl by tak lékař učinit stanovením termínu mimořádné prohlídky, a to z důvodu přednosti zvláštního právního předpisu (vyhlášky o pracovnělékařských službách) před právním předpisem obecným (vyhláškou o zdravotnické dokumentaci). K tomu shodně ŠUBRT, Bořivoj; TUČEK, Milan, 2017. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, s. 205. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2 a TOMŠEJ, Jakub, 2018. *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, s. 77. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-955-8.

nenastanou. Nicméně vždy bude záležet na rozsahu těchto vad. Pokud by se jednalo např. o překlep ve jméně zaměstnavatele, kterého by však i přes tuto chybu bylo možné jednoznačně identifikovat, nemělo by to na platnost lékařského posudku žádný vliv. V případě, že by poskytovatel nesprávně uvedl režim práce vykonávané zaměstnancem, mohlo by se na takový lékařský posudek hledět jako na nepoužitelný.⁸⁸

5.3. Posudkový závěr a jeho pracovněprávní důsledky

Obsahovou náležitostí, která si dle mého názoru zaslouží více pozornosti, a které bude věnována následující podkapitola, představuje posudkový závěr. V případě, že je posuzována způsobilost dané osoby k práci, může znít posudkový závěr následovně: a) posuzovaná osoba je k práci zdravotně způsobilá; b) posuzovaná osoba je k práci zdravotně nezpůsobilá; c) posuzovaná osoba je zdravotně způsobilá s podmínkou; d) posuzovaná osoba pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost vykonávat dosavadní práci⁸⁹; a e) zdravotní stav posuzované osoby splňuje předpoklady či požadavky, ke kterým byla posuzována.

V případě vstupní lékařské prohlídky pro účely nástupu do zaměstnání, bylo novelou zákona o specifických službách vyjasněno, že posudkový závěr může znít buď tak, že osoba je k práci zdravotně způsobilá či je k práci zdravotně nezpůsobilá. U ostatních lékařských prohlídek je nutno vybrat z dalších posudkových závěrů včetně možnosti zdravotní způsobilosti k práci posuzované osoby.

Posudkový závěr, který říká, že posuzovaná osoba je zdravotně způsobilá s podmínkou v praxi znamená, že tato osoba může práci vykonávat, ale jen za předpokladu, že bude dodržovat určitá omezení, např. používat zdravotnické prostředky nebo pracovat v kratších, např. pětihodinových denních směnách. Podmínka, kterou vysloví posuzující lékař, musí být však vzhledem k posuzované práci a k pracovnímu prostředí uskutečnitelná, neboť není možné, aby např. zaměstnanci, který má pracovat ve sklárnách, tato podmínka zakazovala pracovat na pracovištích s vysokou teplotou vzduchu.⁹⁰ Pokud je tato podmínka nereálná, měl by zaměstnavatel podat návrh na přezkum lékařského posudku u příslušného poskytovatele

⁸⁸ ŠUBRT, Bořivoj; TUČEK, Milan, 2017. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, s. 205-206. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

⁸⁹ Dlouhodobým pozbytím zdravotní způsobilosti vykonávat dosavadní práci se dle § 43 odst. 4 zákona o specifických zdravotních službách „rozumí stabilizovaný zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti zaměstnance významně pro jeho schopnost vykonávat dosavadní práci, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 180 dnů nebo lze předpokládat, že tento zdravotní stav bude trvat déle jak 180 dnů, a výkon této práce by vážně ohrozil jeho zdraví“.

⁹⁰ V takovém případě by měl posuzující lékař vydat lékařský posudek se závěrem, že posuzovaná osoba není k vykonávané práci zdravotně způsobilá.

pracovnílékařských služeb, neboť v případě, že by tak neučinil, a nebyl by schopen podmínku vyslovenou v posudkovém závěru splnit, jednalo by se o překážku na straně zaměstnavatele podle § 80 zákoníku práce. K přezkumnému řízení blíže viz. podkapitola 5.4. Další komplikace může nastat v případě, že je podmínka ze strany zaměstnavatele splnitelná, avšak zaměstnanec se tomuto omezení nechce podrobit. V takovém případě se jedná o překážku v práci na straně zaměstnance, za kterou mu nepřísluší náhrada mzdy či platu. U tohoto posudkového závěru přinesla novela zákona o specifických zdravotních službách změnu právních účinků lékařského posudku. Pokud jsou tyto lékařské posudky vydány poprvé, jejich právní účinky nastávají dnem prokazatelného předání (např. podpis při převzetí) osobě, které jsou předávány. V případě, že je podmínkou pro výkon práce využívání zdravotních prostředků či kompenzačně upraveného zařízení, a tento lékařský posudek se vydává pro stejné účely opakovaně, nastávají jeho právní účinky dnem pozbytí platnosti předcházejícího lékařského posudku, jehož doba platnosti se nezkracuje.⁹¹ O právních účincích lékařských posudků a jejich platnosti bude více pohovořeno v následující podkapitole.

Tyto posudkové závěry vyplývají ze zákona o specifických zdravotních službách, aby však mohly být uplatněny v rámci pracovněprávních či obdobných vztahů, musí korespondovat se závěry dle zákoníku práce, který s nimi spojuje různé právní následky. Jedním z problémů vyskytujícím se při jejich uplatnění v rámci pracovněprávních či obdobných vztahů souvisí se závazností lékařských posudků, jak bude blíže pohovořeno v podkapitole 5.5.

V případě, že poskytovatel pracovnílékařských služeb usoudí, že zaměstnanec již nemůže dále vykonávat dosavadní práci, a v posudkovém závěru uvede, že dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost, mohou dle zákoníku práce nastat dvě situace. Buď zaměstnavatel převede zaměstnance na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. a) nebo mu dá výpověď z důvodu uvedených v § 52 písm. d) a e), podle kterého zaměstnanec nesmí vykonávat na základě lékařského posudku nebo na základě rozhodnutí vydaného příslušným správním úřadem, který posudek přezkoumával, dosavadní práci v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nebo pokud je touto nemocí ohrožen, anebo pozbyl-li zaměstnanec dlouhodobě zdravotní způsobilost. Aby mohl být lékařský posudek platným podkladem pro danou výpověď, musí kromě zákonných náležitostí obsahovat i jeden z výše uvedených závěrů.⁹² Neuvedení tohoto rozlišení má za následek neplatnost dané výpovědi. Novela zákona

⁹¹ K tomuto odstavci srov. ŠUBRT, Bořivoj; TUČEK, Milan, 2017. *Pracovnílékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, s. 207-209. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

⁹² K této problematice zaujal stanovisko Nejvyšší soud ČR v rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. prosince 2013, spis. zn. 21 Cdo 224/2013.

o specifických zdravotních službách na tuto povinnost reaguje zněním § 43 odst. 5, nicméně povinnost pro poskytovatele pracovnělékařských služeb z něj explicitně nevyplývá.⁹³ V praxi se však může vyskytnout problém, kdy poskytovatel pracovnělékařských služeb nebude schopen hned rozhodnout, zda dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti vykonávat dosavadní práci způsobil pracovní úraz či nemoc z povolání, např. proto, že nebude mít všechny potřebné podklady zejména v případě uznávání nemocí z povolání. Novela zákona o specifických službách nabízí ve výše citovaném ustanovení řešení této situace. Poskytovatel pracovnělékařských služeb může vydat buď jeden lékařský posudek, ve kterém stanoví, že posuzovaná osoba dlouhodobě pozbyla zdravotní způsobilost k vykonávané práci a zároveň uvede, že tuto skutečnost zapříčinil pracovní úraz či nemoc z povolání, nebo vydá dva lékařské posudky. V prvním z nich uvede, že osoba pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost, a ve druhém, po zjištění všech potřebných podkladů rozhodne, zda změnu zdravotního stavu zapříčinil pracovní úraz nebo nemoc z povolání.

Další ustanovení zákoníku práce týkající se lékařských posudků a rozvázání pracovního poměru představuje § 56 odst. 1 písm. a), který zakotvuje možnost okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance, a to v případě, že zaměstnanec již nemůže dále, na základě lékařského posudku, či rozhodnutí příslušného správního orgánu, který posudek přezkoumával, vykonávat dosavadní práci, aniž by jeho zdraví nebylo vážně ohroženo, a zaměstnavatel ho nepřevedl na jinou, pro něj vhodnou práci neohrožující jeho zdraví do 15 dnů ode dne předložení lékařského posudku. Bohužel však v zákoně o zdravotních službách tento posudkový závěr nenalezneme. K uvedené problematice se ve svém rozsudku ze dne 6. listopadu 2012, sp. zn. 21 Cdo 4142/2011, vyjádřil Nejvyšší soud. Z jeho rozhodnutí vyplývá, že podkladem pro okamžité rozvázání pracovního poměru podle výše citovaného ustanovení zákoníku práce může být pouze lékařský posudek, který stanoví, že zaměstnanec nemůže bez vážného ohrožení jeho zdraví nadále vykonávat svou práci, nicméně v případě, že poskytovatel pracovnělékařských služeb postupuje v souladu se zákonem o specifických zdravotních službách, a tento zákon takový posudkový závěr neumožňuje, je třeba tuto

⁹³ Z důvodové zprávy k novele zákona o specifických zdravotních službách však ano. K bodu 71 je řečeno přímo: „V návaznosti na doplnění ustanovení v odst. 1 se stanoví, že v závěru lékařského posudku pro účely pracovněprávních vztahů při dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti k práci, musí být rozhodnuto o tom, zda je důvodem zjištěné nemoci, pro kterou zaměstnanec dlouhodobě ztratil zdravotní způsobilost k práci, je pracovní úraz nebo nemoc uznaná jako nemoc z povolání, čímž je založen důvod k výpovědi podle § 52 písm. d) nebo přeřazení na jinou práci podle § 41 písm. b) zákoníku práce...“. Srov. TOMŠEJ, Jakub, 2018. Novela předpisů o pracovnělékařských službách. *Právní rozhledy*. 2018(3), 90., dostupné také na WWW: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembrhbpaxa4s7gnpxgxzzgaxgwyjr>.

obsahovou vadu lékařského posudku překlenout výkladem, neboť nedůsledná právní úprava nemůže způsobovat újmu na právech zaměstnance.

S ohledem na zajištění právní jistoty pro všechny zúčastněné subjekty by bylo vhodné právní úpravu zákoníku práce a zákona o specifických zdravotních službách sjednotit, a to ať novelizací jednoho či druhého právního předpisu.

5.4. Právní účinky a platnost lékařských posudků

Aby mohl zaměstnanec či uchazeč o zaměstnání lékařský posudek uplatnit pro účely, pro které byl vydán, musí nastat právní účinky v něm zamýšlené, přičemž nejdůležitější je okamžik, ve kterém nastanou. Dle § 44 odst. 4 zákona o specifických zdravotních službách nastávají právní účinky u posudkových závěrů a) zdravotně nezpůsobilá, dlouhodobě pozbyla zdravotní způsobilosti nebo zdravotně způsobilá s podmínkou, která byla stanovena poprvé, okamžikem prokazatelného předání lékařského posudku osobě, pro kterou právní účinky nastávají; b) zdravotně způsobilá, zdravotně způsobilá s podmínkou, na základě které má zaměstnanec povinnost užívat kompenzačně upravené zařízení či zdravotnický prostředek, a tato podmínka je stanovena opakovaně, dnem, kdy končí platnost předcházejícího posudku, přičemž tento den nenastane dříve, než v den, kdy uplynula lhůta pro podání návrhu na přezkoumání lékařského posudku, nebo v den prokazatelného doručení rozhodnutí o potvrzení posudku příslušným správním úřadem⁹⁴; c) týkající se zdravotního stavu posuzované osoby, které byl lékařský posudek předán, dnem, kdy uplynula lhůta pro podání návrhu na přezkoumání lékařského posudku nebo dnem prokazatelného doručení rozhodnutí o potvrzení posudku příslušným správním úřadem. Případy, kdy se na lékařský posudek hledí jako na prokazatelně doručený, jsem uvedla výše v podkapitole 5.1.

Důležitou změnu v pracovněprávních vztazích přinesla možnost vzdání se práva na přezkoumání lékařského posudku, která byla zakotvena novelou zákona o specifických zdravotních službách. Prohlášení o vzdání se tohoto práva může být jak písemné tak ústní. Je součástí zdravotnické dokumentace, a záznam musí být podepsán osobou, která se tohoto práva vzdala i zdravotnickým pracovníkem, který ho provedl. Vzdát se tohoto práva lze u každého posudkového závěru, nicméně v pracovněprávních vztazích je důležité zejména pro posudkové závěry uvedené v předchozím odstavci pod písmenem b). Právní účinky těchto

⁹⁴ V praxi to znamená, že osoby musí čekat minimálně 10 pracovních dnů, tj. lhůta, která je stanovena pro podání návrhu na přezkoumání lékařského posudku.

lékařských posudků nastávají totiž prvním pracovním dnem, který následuje po dni, kdy se práva na přezkum lékařského posudku vzdala poslední oprávněná osoba. V praxi najde toto právo uplatnění zejména u vstupních lékařských prohlídek před uzavřením pracovněprávního či obdobného právního vztahu, neboť uchazeči o zaměstnání budou moci nastoupit do práce již v tento den a nebudou nuceni nečekat na uplynutí lhůty minimálně 10 pracovních dní.

Platný lékařský posudek může být pouze ten, který byl řádně vydán, splňuje zákonem stanovené náležitosti, a u kterého nastaly právní účinky. Zákon o specifických zdravotních službách v § 44 odst. 6 zakotvuje taxativně výčet případů, ve kterých pozbývá lékařský posudek platnost. Jedná se o následující případy: a) uplynutím doby, na kterou byl vydán⁹⁵; b) dnem, kdy měla být provedena pravidelná opakující se lékařská prohlídka ve lhůtě, která je stanovena vyhláškou o pracovnělékařských službách nebo jiným právním předpisem, toto pravidlo se však neuplatní v případě lékařských posudků podle § 43 odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách; c) dnem, kdy nastaly právní účinky lékařského posudku, který byl vydán pro stejné účely, pokud není stanoveno právním předpisem jinak; a d) ukončením pracovněprávního vztahu, v případě posuzování zdravotní způsobilosti k práci.

Výjimky z pozbytí platnosti lékařského posudku z posledního výše uvedeného důvodu stanoví § 44 odst. 7 zákona o specifických zdravotních službách. Lékařský posudek bude platný, pokud posuzovaná osoba uzavře nový pracovněprávní vztah se stejným zaměstnavatelem, u kterého dříve pracovala, za předpokladu, že výkon práce a pracovní podmínky budou totožné, a to do 3 měsíců od ukončení pracovněprávního vztahu. Totéž platí nově i v případě, kdy bývalý agenturní zaměstnanec uzavře pracovněprávní vztah se zaměstnavatelem, dřívějším uživatelem, u kterého byl agenturou práce přidělen, za předpokladu, že výkon práce a pracovní podmínky budou stejné jako ty, pro které byl v rámci pracovnělékařských služeb poskytovatelem posuzován, a jeho zdravotní stav zůstal nezměněn.⁹⁶ Zaměstnavatel však může trvat na tom, aby se tento budoucí zaměstnanec vstupní pracovnělékařské prohlídce podrobil. Jako nedostatek této nové právní úpravy hodnotím, shodně s literaturou, nestanovení postupu, jak má zaměstnavatel zjistit, zda se zdravotní stav zaměstnance změnil či nezměnil. Nabízí se možné řešení, a to žádost poskytovatele pracovnělékařských služeb o vydání potvrzení

⁹⁵ Tento bod se nám v rámci pracovnělékařských služeb příliš neuplatní, neboť u lékařských posudků pro pracovnělékařské účely se doba platnosti jako jeho součásti neuvádí. K tomu shodně TOMŠEJ, Jakub, 2018. *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, s. 100. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-955-8.

⁹⁶ Podmínka platnosti lékařského posudku v případě agenturních zaměstnanců byla do zákona přidána novelou zákona o specifických zdravotních službách. Do listopadu 2017 platilo, že takový lékařský posudek pozbyl platnosti, a to z důvodu změny identifikačních údajů zaměstnavatele. K tomu více viz. důvodová zpráva k zákonu č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon o specifických zdravotních službách, k novelizačnímu bodu 84.

o nezměněném zdravotním stavu podle § 42a zákona o specifických zdravotních službách. Tuto možnost lze uplatnit pouze tehdy, jestliže byl předchozí lékařský posudek vydán poskytovatelem pracovnělékařských služeb, který je ve smluvním vztahu s novým zaměstnavatelem, dříve uživatelem. Pokud by byl vydán poskytovatelem pracovnělékařských služeb, se kterým má uzavřenou písemnou smlouvu agentura práce, nebyla by splněna podmínka totožného poskytovatele, kterou uvádí výše zmíněný paragraf pro vydání tohoto potvrzení.⁹⁷

Důležité důsledky jsou spojeny s neplatností lékařského posudku pro zaměstnance a zaměstnavatele. Jestliže je lékařský posudek neplatný, musí se hledět na posuzovanou osobu jako na zdravotně nezpůsobilou nebo jako na osobu, která vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, nespĺňuje předpoklady či požadavky, a to k účelům, ke kterým byla posuzována.⁹⁸ Zaměstnavatel má možnost dát takovému zaměstnanci výpověď, a to podle § 52 písm. f) zákoníku práce, neboť nespĺňuje předpoklady pro řádný výkon sjednané práce stanovené právními předpisy. Pokud by však zaměstnavatel tohoto zaměstnance nadále zaměstnával, postupoval by v rozporu s povinností stanovenou v § 103 odst. 1 písm. a), a dopustil by se přestupku na úseku BOZP nebo podle zákona o ochraně veřejného zdraví.⁹⁹

5.5. Opravné prostředky a přezkum lékařských posudků

Po vydání lékařského posudku může nastat situace, že zaměstnanec či zaměstnavatel, jemuž uplatněním lékařského posudku vznikají práva a povinnosti, s jeho závěry nesouhlasí. K tomuto účelu zákon o specifických zdravotních službách stanovuje mechanismus přezkumného řízení lékařského posudku. Výše uvedené oprávněné osoby se mohou proti lékařskému posudku bránit, a to tak, že poskytovateli pracovnělékařských služeb, který posuzoval zdravotní způsobilost posuzované osoby a vydal lékařský posudek, podají návrh na jeho přezkoumání nejpozději 10 pracovních dnů od jeho prokazatelného doručení. Jestliže byl lékařský posudek předán zaměstnavateli prostřednictvím zaměstnance, běží tato lhůta zaměstnavateli ode dne jeho předání. V případě, že není lhůta dodržena, bude návrh na přezkum odložen, a tato skutečnost bude sdělena zaměstnanci i zaměstnavateli. Je však možné, aby ji poskytovatel pracovnělékařských služeb oprávněné osobě prominul, a to za předpokladu, že jí v tom bránily závažné důvody, které je schopna prokázat (např. osoba ležela týden

⁹⁷ K tomu shodně TOMŠEJ, Jakub, 2018. *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, s. 101. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-955-8.

⁹⁸ § 44 odst. 8 zákona o specifických zdravotních službách.

⁹⁹ ŠUBRT, Bořivoj; TUČEK, Milan, 2017. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, s. 230. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

na jednotce intenzivní péče). V takovém případě musí o prominutí příslušného poskytovatele požádat do 10 pracovních dnů od uplynutí dané překážky, uvést závažné důvody, které ji bránily v podání návrhu, a zároveň tento návrh k žádosti připojit. Pokud tak neučiní, nebude se tím poskytovatel pracovnělékařských služeb zabývat. O tom, zda poskytovatel pracovnělékařských služeb návrhu vyhověl či nikoliv, včetně důvodů, které ho k tomu vedly, musí informovat zaměstnavatele i zaměstnance. Novela zákona o zdravotních službách zároveň zakotvila i maximální lhůtu 60 dnů ode dne prokazatelného doručení lékařského posudku zaměstnanci nebo zaměstnavateli nebo od předání lékařského posudku zaměstnavateli zaměstnancem, ve které lze ještě zmeškání lhůty prominout. Po uplynutí této lhůty možnost podat návrh na přezkum lékařského posudku nezvratně zaniká. Aby byla zachována právní jistota zúčastněných osob, a předešlo se možným problémům, nemá návrh na přezkum lékařského posudku odkladný účinek. To však neplatí, pokud posudkový závěr zní, že je osoba zdravotně způsobilá, zdravotně způsobilá s podmínkou, na základě které je osoba povinna užívat při práci nějaký zdravotnický prostředek či kompenzačně upravené zařízení nebo zdravotní stav posuzované osoby splňuje předpoklady či požadavky, ke kterým byla posuzována. Jakmile poskytovatel pracovnělékařských služeb obdrží návrh na přezkum lékařského posudku, má povinnost oznámit tuto skutečnost buď zaměstnanci či zaměstnavateli, podle toho, která z osob návrh na přezkum podala. Právo na podání návrhu na přezkum však zaniká osobě, která se tohoto práva vzdala, jak je blíže popsáno v podkapitole 5.4.

Přezkumné řízení spočívá ve dvou krocích. Nejprve se návrh na přezkum zašle poskytovateli pracovnělékařských služeb, který lékařský posudek vydal. Ten může v rámci tzv. autoremedury návrhu vyhovět v celém rozsahu. Pokud tak učiní, starý posudek bezodkladně zruší, a vydá lékařský posudek nový, jehož podkladem jsou nově zjištěné skutečnosti či nové posouzení zdravotního stavu.¹⁰⁰ V tomto okamžiku přezkumné řízení starého lékařského posudku končí.¹⁰¹ V případě, že poskytovatel pracovnělékařských služeb se změnou lékařského posudku nesouhlasí, a trvá na svém předchozím stanovisku, zašle návrh na přezkum, spolu se zdravotnickou dokumentací či její kopíí a svým stanoviskem příslušnému správnímu orgánu, kterým je krajský úřad, který poskytovateli udělil oprávnění k poskytování

¹⁰⁰ Nový lékařský posudek musí vydat ve lhůtách, které obecně platí pro vydávání lékařských posudků podle § 43 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách.

¹⁰¹ Jestliže by však zaměstnavatel či zaměstnanec nebyl znovu spokojen se závěry lékařského posudku, postoupí ho poskytovatel rovnou příslušnému správnímu orgánu.

pracovnílékařských služeb. Lhůta, ve které tak má učinit je stanovena pro různé účely odlišně.¹⁰² Krajský úřad má povinnost přezkoumat lékařský posudek z několika hledisek určených § 47 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách. Těmi jsou: a) oprávnění poskytovatele k posouzení zdravotní způsobilosti a vydání lékařského posudku, včetně jeho specializace; b) provedení všech lékařských prohlídek podle právních předpisů nebo podle rozhodnutí posuzujícího lékaře; c) zda byl rozsah zdravotního stavu posuzován v plném rozsahu podle příslušných právních předpisů; d) ověření, zda byly podmínky vzniku nemoci z povolání ověřovány v souladu s jinými právními předpisy; a e) zda aktuální zdravotní stav posuzované osoby v době vydání lékařského posudku odpovídá posudkovému závěru. Jestliže nejsou podklady pro rozhodnutí správního orgánu dostatečné, může vyzvat poskytovatele pracovnílékařských služeb o doplnění těchto podkladů, včetně písemné smlouvy uzavřené mezi poskytovatelem a zaměstnavatelem. Správní orgán může také pro posouzení souladu postupu při vydávání lékařského posudku požádat o vydání odborného stanoviska některou z odborně způsobilých osob. Rozhodnutí krajského úřadu může mít několik podob. V případě, že je lékařský posudek správný, návrh na přezkum lékařského posudku zamítne a posudek potvrdí. V případě, že zjistí, že nebyly dodrženy všechny právními předpisy stanovené náležitosti, lékařský posudek bez dalšího zruší, či ho zruší a vrátí věc zpět poskytovateli pracovnílékařských služeb k vydání nového lékařského posudku. Správní orgán však nesmí lékařský posudek jakkoliv měnit, či dokonce vydat lékařský posudek vlastní, neboť není poskytovatelem pracovnílékařských služeb. Rozhodnutí správního orgánu by mělo být vydáno do 30 pracovních dnů ode dne doručení návrhu na přezkum včetně zdravotnické dokumentace. Tato lhůta může být ve zvláštních případech prodloužena o dalších 15 pracovních dnů, a pokud si správní orgán vyžádal další podkladové materiály od poskytovatele nebo odborné stanovisko, lhůta se přerušuje. Proti rozhodnutí se není možné odvolat a stává se tak konečným.

Další právní prostředek, kterým se lze bránit proti lékařskému posudku, jehož nedostatky nebyly odstraněny v přezkumném řízení příslušným správním orgánem, představuje soudní přezkum, který však v průběhu času prošel významným vývojem. Nejprve je třeba zdůraznit, jak již bylo řečeno výše, že zákoník práce vyžaduje po zaměstnavateli či zaměstnanci pro určitá právní jednání (např. pro převedení na jinou práci či rozvázání pracovního poměru výpovědí)

¹⁰² 10 pracovních dnů, pokud se posuzovala zdravotní způsobilost, 45 pracovních dnů, pokud jde o lékařský posudek o nemoci z povolání nebo pro účely pracovnílékařské, jestliže je nutné zjistit, zda dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti k vykonávané práci je způsobeno nemocí z povolání či pracovním úrazem, a zároveň není posuzována zdravotní způsobilost posuzované osoby k práci, a do 30 pracovních dnů v ostatních případech. 45 a 30 pracovních dnů může být prodlouženo o dalších 30 pracovních dnů, je-li nutné došetřit zdravotní stav posuzované osoby nebo ověřit podmínky vzniku nemoci z povolání. § 46 odst. 5 zákona o specifických zdravotních službách.

posouzení zdravotního stavu zaměstnance, a to ve formě lékařského posudku, jako jediného platného podkladu pro toto právní jednání.¹⁰³ Dle mého názoru se pak zcela logicky v praxi vycházelo z názoru, že lékařské posudky jsou věcně správné, tedy že jsou nadány presumpcí správnosti, za předpokladu, že nebylo v rámci přezkumného řízení před správním orgánem rozhodnuto jinak. V případě, že zaměstnavatel na základě tohoto lékařského posudku učinil právní jednání předvídané zákoníkem práce, např. se zaměstnancem rozvázal pracovní poměr výpovědí, nemohl tento zaměstnanec v řízení před soudem o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru namítat neplatnost lékařského posudku. Toto přesvědčení bylo podporováno i konstantní judikaturou, např. rozsudkem Nejvyššího soudu, který v odůvodnění stanoví „*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 (§ 135 odst. 2 o.s.ř.). Ze skutečnosti, že soud v konkrétním případě z lékařského posudku vychází (je povinen vycházet), a že tedy není oprávněn závěry posudku jakkoli doplňovat, vyplývá, že jakékoliv výtky žalobkyně zpochybňující obsah a závěry lékařského posudku MUDr. M. Z. ze dne 5.6.2002 (namítá-li, že zde vyslovený závěr je v jasném rozporu s výpovědí jmenovaného lékaře při ústním jednání před soudem prvního stupně a že tento lékař nemohl být v době vyhotovování znaleckého posudku řádně seznámen s pracemi prováděnými ve firmě žalované, ani s konkrétními pracovními podmínkami jednotlivých osob) nemohou být opodstatněné“.¹⁰⁴ Změnu v dosavadním chápání lékařských posudků přinesl rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. září 2007, sp. zn. 4 Ads 81/2005 - 125, ve kterém se zabýval otázkou, zda lze lékařské posudky přezkoumávat jako rozhodnutí správního orgánu podle § 65 a násl. soudního řádu správního. Nejvyšší soud došel k názoru, že „...posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče o způsobilosti k práci určitého zaměstnance 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“, nelze ho tak přezkoumávat v rámci správního soudnictví. Proti tomuto rozhodnutí byla podaná ústavní stížnost. Ústavní soud ji však svým nálezem ze dne 23. září 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08, zamítl, a potvrdil tak závěry Nejvyššího správního soudu. Nicméně dodává, že nelze připustit situaci, aby úkony zaměstnavatele či zaměstnance nebylo možno podrobit soudnímu přezkumu. Jestliže se Ústavní*

¹⁰³ STRÁNSKÝ, Jaroslav, KADLUBIEC, Vojtěch, 2017. Závaznost posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce. *Právní rozhledy*. 2017(8), 283 a násl., dostupné také na WWW: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembrg5pxa4s7hbpngxzshazq&groupIndex=0&rowIndex=0>.

¹⁰⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. března 2005, sp. zn. 21 Cdo 1936/2004.

soud přiklonil k závěru, že lékařský posudek i rozhodnutí správního orgánu v přezkumném řízení „nejsou akty vydanými správním orgánem při rozhodování o právech a povinnostech v oboru veřejné správy, a tudíž nepodléhají přezkumu ve správním soudnictví“, jedinou možnou cestou obrany je obrátit se na civilní soudy s „žalobou na neplatnost úkonu zaměstnavatele opírajícího se o posudek zdravotní způsobilosti“. Podle Ústavního soudu je však v tomto civilním řízení nutné nahlížet na lékařský posudek jako na jakýkoliv jiný důkaz, který není nadán presumpcí správnosti, a účastníci řízení mohou uplatnit všechny prostředky k jejich zpochybnění. Podle mého názoru, ve shodě s jinými autory, však pro tento názor Ústavního soudu nenajdeme oporu v zákoníku práce.¹⁰⁵ Z něj totiž jasně vyplývá, že zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr výpovědí se zaměstnancem např. tehdy, pokud zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k práci, a to pouze na základě platně vydaného lékařského posudku. Jestliže připustíme možnost, že tento lékařský posudek je pouhým dobrozdáním, není právně závazný a je možné jeho správnost kdykoliv v rámci soudního řízení přezkoumat, dostáváme zaměstnavatele do patové situace. Ten se buď bude řídit lékařským posudkem, zaměstnance převede na jinou práci či mu dá výpověď, a vystaví se tak riziku, že v případě soudního sporu, ve kterém bude napadena věcná správnost tohoto posudku, přičemž soud jeho věcnou správnost nepotvrdí a rozhodne tak o neplatnosti rozvázání pracovního poměru, na základě čehož bude zaměstnavatel nucen zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy a škody a znovu mu přidělovat práci. Druhou možností zaměstnavatele je, že se lékařským posudkem řídit nebude, neboť ten je pouhým dobrozdáním, a zaměstnance bude nadále zaměstnávat. V takovém případě však naplní skutkovou podstatu přestupku, a vystavuje se riziku, že mu příslušný kontrolní orgán udělí pokutu. Tím je dle mého názoru narušena právní jistota účastníků pracovněprávních vztahů. Je však pravdou, že pokud účastníkům řízení neumožníme napadnout věcnou správnost lékařského posudku v rámci soudního řízení, jedinou možnost jejich obrany představuje podání návrhu na přezkum lékařského posudku u příslušného správního orgánu ve velmi krátké lhůtě 10 pracovních dnů, což může být problematické zejména u zaměstnanců s ohledem na jejich právní znalosti.¹⁰⁶

¹⁰⁵ Srov. TOMŠEJ, Jakub, 2016. Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů zaměstnance. *AUC IURIDICA*. 2016(4), 83-92. DOI: 10.14712/23366478.2016.53. ISSN 2336-6478., dostupné také na WWW: <http://www.karolinum.cz/doi/10.14712/23366478.2016.53> a DRÁPAL, Lubomír, 2009. Lékařské posudky v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*. 2009(7), 252 a násl. Dostupné také na WWW: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembqhfpxa4s7g5pxgxszsguza&groupIndex=0&rowIndex=0>.

¹⁰⁶ TOMŠEJ, Jakub, 2016. Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů zaměstnance. *AUC IURIDICA*. 2016(4), 83-92. DOI: 10.14712/23366478.2016.53. ISSN 2336-6478. Dostupné také na WWW: <http://www.karolinum.cz/doi/10.14712/23366478.2016.53>.

Na závěry Nejvyššího správního soudu i Ústavního soudu musel reagovat také Nejvyšší soud. S jejich závěry se ztotožnil ve svém rozhodnutí ze dne 29. ledna 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015. V tomto řízení se žalobce (bývalý zaměstnavatel) domáhal, aby bylo soudem určeno, že jemu daná výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. e) zákoníku práce, kterou mu dala žalovaná (bývalá zaměstnavatelka), na základě lékařského posudku doplněného lékařskou zprávou, s posudkovým závěrem, že posuzovaný „dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu práce tesaře, zedníka, rámovače a betonáře, ale i případné náhradní práce“, je neplatná. V žalobě tvrdil, že lékařský posudek není lékařským posudkem, na základě kterého by s ním žalovaná mohla rozvázat pracovní poměr dle výše uvedeného důvodu, neboť důvodem pozbytí dlouhodobé zdravotní způsobilosti je pracovní úraz. V takovém případě s ním měla žalovaná rozvázat pracovní poměr podle § 52 písm. d) zákoníku práce. Z názoru Nejvyššího soudu tak vyplývá: *„Lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb nepředstavuje - jak je zřejmé z výše uvedeného - takové posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci, které by bylo závazné pro zaměstnance, a není směrodatné ani pro zaměstnavatele; povinnost uložená zaměstnavateli v ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách se neuplatní, nebude-li zaměstnanec souhlasit se závěry lékařského posudku (rozhodnutí příslušného správního orgánu) o jeho zdravotní způsobilosti. Lékařský posudek není rozhodnutím nebo jiným správním aktem, jenž by byl závazný pro smluvní stranu základních pracovněprávních vztahů, vůči které byl učiněn pracovněprávní úkon, a tedy ani pro soud (správní úřad nebo jiný orgán), který by v řízení posuzoval takovou pracovněprávní skutečnost, a rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemá povahu správního rozhodnutí a při jeho vydání se - jak vyplývá z ustanovení § 47 odst.4 zákona o specifických zdravotních službách - postupuje (obdobně) tak, jako kdyby šlo o "vyjádření, osvědčení, ověření nebo sdělení" správního orgánu. U lékařského posudku tedy - jak se výslovně (a výstižně) uvádí v důvodové zprávě k vládnímu návrhu zákona č. 373/2011 Sb. - jde o "dobrozdání o zdravotním stavu posuzované osoby vydané poskytovatelem zdravotních služeb" a "nejde o úkon, kterým by se přímo zakládala práva a povinnosti posuzované osoby".*

Podle právní úpravy účinné od 1.4.2012 lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a ani rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nestanoví (a neprokazují) autoritativně (závazným a zásadně konečným způsobem), že by posuzovaný zaměstnanec vskutku vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost, a že tedy lékařský posudek vydaný poskytovatelem

pracovnílékařských služeb a rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává, poskytují zaměstnanci, zaměstnavateli a soudům (správním úřadům a jiným orgánům) pouze nezávazné "dobrozdání" o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci, z něhož soud při svém rozhodování nemůže vycházet ve smyslu § 135 odst. 2 občanského soudního řádu.

Při zkoumání, zda byl naplněn výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce, může soud v řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí vycházet (jen) z lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnílékařských služeb (z rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává) pouze tehdy, má-li všechny stanovené náležitosti a jestliže za řízení nevznikly žádné pochybnosti o jejich správnosti. V případě, že lékařský posudek (rozhodnutí příslušného orgánu, který lékařský posudek přezkoumává) nebude obsahovat všechny náležitosti nebo bude neurčitý či nesrozumitelný anebo že z postojů zaměstnance nebo zaměstnavatele nebo z jiných důvodů se objeví potřeba (znovu a náležitě) objasnit zaměstnancův zdravotní stav a příčiny jeho poškození, je třeba v příslušném soudním řízení otázku, zda zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě zdravotní způsobilost, vyřešit (postavit najisto) dokazováním, provedeným zejména prostřednictvím znaleckých posudků. Uvedené současně znamená, že výpověď zaměstnavatele z pracovního poměru daná zaměstnanci podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce není neplatným pracovníprávním 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; uplatní-li zaměstnanec žalobou u soudu neplatnost takového rozvázání pracovního poměru (§ 72 zák. 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. Na opačný závěr nelze důvodně usuzovat ani z judikátu citovaného odvolacím soudem, neboť se vztahuje k právní úpravě účinné do 31.3.2012 a nemůže být použit při výkladu (odlišných) právních předpisů účinných od 1.4.2012.“

Z výše uvedeného vyplývá, že dosavadní právní úprava, a zejména její soudní výklad, není pro aplikační praxi zcela použitelná. Případá mi zcela nemyslitelné požadovat po zaměstnavateli, který nemá a ani nemůže mít pro účely posuzování zdravotního stavu odborné znalosti, aby pouze na základě svého úsudku rozhodl, zda je osoba schopna danou práci nadále vykonávat či nikoliv. Právě z tohoto důvodu uzavírá s poskytovatelem

pracovnělékařských služeb smlouvu o jejich zajištění. Z důvodu zachování právní jistoty účastníků pracovněprávních vztahů a výše uvedeného, považuji za účelné, aby byla právním posudkům zajištěna jejich věcná správnost, a aby nadále zůstaly závazným podkladem pro rozvázání pracovního poměru jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. Jedním z možných řešení by bylo prodloužení lhůty k podání návrhu na přezkum lékařského posudku a poskytnout tak zejména zaměstnancům větší šanci při obraně jejich práv.

Závěr

Hlavním cílem vytyčeným již v úvodu této práce bylo zmapování a zhodnocení stávající právní úpravy pracovnělékařských služeb s důrazem kladeným především na změny, které v této oblasti přinesla novela zákona o specifických zdravotních službách a novela vyhlášky o pracovnělékařských službách. Vzhledem k rozsahu právní úpravy pracovnělékařských služeb jsem se ve své práci zaměřila především na vymezení pojmu pracovnělékařských služeb, jejich stěžejní subjekty a zdravotnickou dokumentaci, do které jsem zahrнула i právní úpravu lékařských posudků, kterou považuji vzhledem k souvztažnosti pracovnělékařských služeb se zákoníkem práce za zcela zásadní. Jsem přesvědčena o tom, že stanovený cíl jsem svou prací naplnila. Níže bych ráda shrnula hlavní přínosy nové právní úpravy a také nedostatky, které by měly být podle mého názoru v budoucnu zákonodárci řešeny.

Za jednu z velkých výhod nové právní úpravy považuji rozšíření okruhu osob, které mohou za různých okolností poskytovat pracovnělékařské služby. V případě prací zařazených do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví může být tímto poskytovatelem pro účely posudkové činnosti registrující lékař zaměstnanec či osoby ucházející se o zaměstnání, se kterým nemusí mít zaměstnavatel uzavřenou písemnou smlouvu. Zákon rovněž tomuto lékaři uložil povinnost posudkovou činnost na základě žádosti zaměstnavatele vykonávat. V rámci agenturního zaměstnávání může být poskytovatelem nejen ten, se kterým má agentura práce uzavřenou písemnou smlouvu, ale nově také poskytovatel pracovnělékařských služeb uživatele, ke kterému je agenturní zaměstnanec dočasně přidělen a také registrující lékař zaměstnanec. Další přínos pro zlepšení dostupnosti pracovnělékařských služeb vidím v možnosti poskytovatele pracovnělékařských služeb, který má uzavřenou smlouvu se zaměstnavatelem, přenést část jím poskytovaných služeb na jiného poskytovatele tzv. pověřeného poskytovatele. Mezi těmito poskytovateli však musí být uzavřena písemná smlouva, pro kterou zákon stanoví minimální obsahové náležitosti. Aby však mohl poskytovatel této možnosti využít, musí být umožněna v písemné smlouvě uzavřené se zaměstnavatelem.

S výše uvedeným souvisí další úleva zaměstnavatelům při zajišťování pracovnělékařských služeb vyplývající ze zákona o specifických službách. Pro práce zařazené v první kategorii podle zákona o ochraně veřejného zdraví mohou zajišťovat dohledovou a poradenskou činnost prostřednictvím poskytovatele pracovnělékařských služeb, se kterým pro tento účel uzavřou písemnou smlouvu, a to až tehdy, je-li to důvodné pro ochranu zdraví zaměstnanců. Velký nedostatek však představuje nepřizpůsobení prováděcích předpisů této nové právní úpravě. Vyhláška o pracovnělékařských službách stanoví, že tato dohledová

činnost musí být zajištěna zaměstnavatelem vždy alespoň jedenkrát za dva roky. Považuji za vhodné sladit stávající právní úpravy z důvodu zachování právní jistoty zaměstnavatelů i poskytovatelů pracovnělékařských služeb.

Kladně hodnotím i změnu právní úpravy úhrady vstupních lékařských prohlídek. Před účinností dané novely se mohl zaměstnavatel s osobou ucházející o zaměstnání dohodnout, že mu vstupní lékařskou prohlídku neuhradí, a to ani v případě, že byl u pohovoru úspěšný a do práce nastoupil. Tuto možnost však zákonodárce odstranil a zaměstnavatel má povinnost vstupní lékařskou prohlídku u úspěšného kandidáta uhradit vždy.

Nedostatek, který by měl být dle mého názoru v budoucnu odstraněn, je zákonné nezakotvení alespoň minimálních obsahových náležitostí smlouvy o poskytování pracovnělékařských služeb mezi poskytovatelem a zaměstnavatelem. Z právních předpisů lze některé náležitosti dovodit, nicméně může nastat situace, kdy smluvní strany některé z náležitostí opomenou a např. při ukončení smlouvy ze strany zaměstnavatele nebude jasné, jak postupovat při předávání zdravotnické dokumentace novému poskytovateli.

V oblasti lékařských posudků nastalo také poměrně mnoho změn. Pro účely pracovněprávních vztahů považuji za nejprínosnější upřesnění posudkových závěrů pro pracovněprávní účely. Posudkový závěr, že je posuzovaná osoba zdravotně nezpůsobilá, lze použít pouze pro účely vstupních lékařských prohlídek, přičemž pro ostatní účely musí být uveden některý z dalších posudkových závěrů. Bohužel však ani u této právní úpravy nedošlo k úplnému sjednocení se závěry dle zákoníku práce, který s nimi spojuje význačné právní důsledky. Podle jeho ustanovení může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud na základě lékařského posudku nemůže bez vážného ohrožení svého zdraví vykonávat nadále dosavadní práci. Zákon o specifických zdravotních službách však vydání tohoto posudkového závěru neumožňuje. Řešením tohoto problému by bylo důsledné sjednocení právní úpravy zákoníku práce a zákona o specifických službách, které lze jen doporučit.

Dalším problémem vyvstávajícím v souvislosti s lékařskými posudky a posudkovými závěry je jejich závaznost. Soudní judikatura dovodila, že lékařské posudky je možné přezkoumávat pouze v rámci civilního soudního řízení pro neplatnost rozvázání pracovního poměru, a také to, že lékařský posudek představuje pouze jakési dobrozdání posudkového lékaře, a účastníci řízení tak mají možnost nakládat s ním před soudem jako s jakýmkoliv jiným důkazem a napadnou i jeho věcnou správnost. Tato úvaha je však v rozporu se zákoníkem práce, neboť ten se závěry lékařského posudku spojuje právní jednání se závažnými právními následky pro subjekty pracovněprávních vztahů. Tato právní jednání však není možné bez lékařského

posudku jako podkladu vykonat, přičemž pro zaměstnavatele je závazný a má povinnost se jím řídit. Abychom nedostávali zaměstnavatele do patové situace, doporučovala bych ponechat závaznost lékařských posudků, včetně jejich věcné správnosti, a prodloužila bych lhůtu pro podání návrhu na přezkum lékařského posudku z deseti pracovních dnů alespoň na dva měsíce, aby i zaměstnanci s ohledem na jejich právní znalosti měli dostatek času pro jeho podání.

S přezkumným řízením souvisí i právo na vzdání se přezkumu lékařského posudku. Toto nové ustanovení najde uplatnění zejména při nástupu zaměstnance do práce. Podle dřívější právní úpravy musel zaměstnanec čekat na nástup do zaměstnání minimálně 10 pracovních dnů, tedy po dobu, než uplynula lhůta k podání návrhu na přezkum. Nově však může zaměstnanec nastoupit do práce hned v pracovní den, který následuje po dni, ve kterém se on a zaměstnavatel vzdali práva na přezkum lékařského posudku.

Poslední změnou, kterou bych chtěla vyzdvihnout, je nahrazení výpisu zdravotnické dokumentace potvrzením o nezměněném zdravotním stavu registrujícím lékařem posuzované osoby, a to za podmínek stanovených zákonem o specifických zdravotních službách. Myslím si, že tato alternativa je pro registrující lékaře přívětivá a povede ke zrychlení poskytování pracovnělékařských služeb.

Na závěr bych ráda zmínila, že ačkoliv pracovnělékařské služby představují důležitý právní institut, který své uplatnění nalezne v každém pracovněprávním či obdobném vztahu, není jim ze strany poskytovatelů pracovnělékařských služeb, zaměstnavatelů, zaměstnanců i zákonodárců věnována náležitá pozornost. Obdobný přístup je zvolen i ze strany odborné veřejnosti, a proto i odborné literatury je k tomuto tématu bohužel velmi poskrovnu.

Seznam zkratek

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČR	Česká republika
Listina	Listina základních práv a svobod ve znění vyhlášeném v usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších právních předpisů
MOP	Mezinárodní organizace práce
Občanský zákoník	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších právních předpisů
Obecné nařízení o ochraně osobních údajů, Nařízení	Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/678 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES
Poskytovatel	Poskytovatel pracovnělékařských služeb
Ústava	Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších právních předpisů
Vyhláška o pracovnělékařských službách	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), ve znění pozdějších právních předpisů
Vyhláška o zdravotnické dokumentaci	Vyhláška č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci, ve znění pozdějších právních předpisů
Zákon o ochraně veřejného zdraví	Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících

Zákon o specifických zdravotních službách	zákonů, ve znění pozdějších právních předpisů Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších právních předpisů
Zákon o zdravotních službách	Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších právních předpisů
ZP, zákoník práce	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších právních předpisů

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

BĚLINA, Miroslav, 2015. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

BURIÁNEK, Jan, 2005. Lékařské tajemství, zdravotnická dokumentace a související právní otázky. Praha: Linde. ISBN 80-720-1544-3.

POLICAR, Radek, 2010. *Zdravotnická dokumentace v praxi*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2358-7.

SOVOVÁ, Olga, 2011. *Zdravotnická praxe a právo: praktická příručka*. Praha. Praktik (Leges). ISBN 978-80-87212-72-1.

ŠUBRT, Bořivoj, TUČEK, Milan, 2017. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

ŠUSTEK, Petr, HOLČAPEK, Tomáš, a kol., 2016. *Zdravotnické právo*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7552-321-1. ŠVÁBOVÁ, Květa, 2015. *Vybrané kapitoly z pracovního lékařství*. Praha: Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví. ISBN 978-80-87023-32-7.

ŠVÁBOVÁ, Květa, 2015. *Vybrané kapitoly z pracovního lékařství*. Praha: Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví. ISBN 978-80-87023-32-7.

TĚŠINOVÁ, Jolana, ŽDÁREK, Roman, POLICAR, Radek, 2011. *Medicínské právo*. V Praze: C.H. Beck. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-050-8.

TOMŠEJ, Jakub, 2018. *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-955-8.

TUČEK, Milan, CIKRT, Miroslav, PELCLOVÁ, Daniela, 2005. *Pracovní lékařství pro praxi: příručka s doporučenými standardy*. Praha: Grada. ISBN 80-247-0927-9.

2. Seznam použitých internetových zdrojů

DRÁPAL, Lubomír, 2009. Lékařské posudky v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*. 2009(7), 252 a násl., dostupné také na WWW: <https://www.beck->

online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembqhfpxa4s7g5pxgxzsguza&groupIndex=0&rowIndex=0

TOMŠEJ, Jakub, 2016. Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů zaměstnance. *AUC IURIDICA*. **2016**(4), 83-92. DOI: 10.14712/23366478.2016.53. ISSN 2336-6478., dostupné také na WWW: <http://www.karolinum.cz/doi/10.14712/23366478.2016.53>

TOMŠEJ, Jakub, 2018. Novela předpisů o pracovnělékařských službách. *Právní rozhledy*. **2018**(3), 90., dostupné také na WWW: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembrhbpxa4s7gnpxgxzzgaxgwyjr>

STRÁNSKÝ, Jaroslav, KADLUBIEC, Vojtěch, 2017. Závaznost posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce. *Právní rozhledy*. **2017**(8), 283 a násl., dostupné také na WWW: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembrg5pxa4s7hbpxgxzshazq&groupIndex=0&rowIndex=0>

3. Seznam použitých právních předpisů

Doporučení MOP č. 171, o závodních zdravotních službách, z roku 1985

Listina základních práv a svobod ve znění vyhlášeném v usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších právních předpisů

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/678 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES

Směrnice Rady 89/391/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ze dne 12. června 1989

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 155, o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí, z roku 1981

Úmluva mezinárodní organizace práce č. 161, o závodních zdravotních službách, z 26. června 1985, publikována vyhláškou Ministerstva zahraničních věcí pod č. 145/1988 Sb.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 171, o noční práci, z roku 1990

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších právních předpisů

Vyhláška č. 307/2002 Sb., o radiační ochraně, ve znění pozdějších právních předpisů

Vyhláška č. 70/2012 Sb., o preventivních prohlídkách, ve znění pozdějších právních předpisů

Vyhláška č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci, ve znění pozdějších právních předpisů

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), ve znění pozdějších právních předpisů

Vyhláška č. 422/2016 Sb., o radiační ochraně a zabezpečení radionuklidového zdroje, ve znění pozdějších právních předpisů

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších právních předpisů

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších právních předpisů

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších právních předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších právních předpisů

Zákon č. 309/2006 Sb., zákon, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších právních předpisů

Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších právních předpisů

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších právních předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších právních předpisů

Zákon č. 263/2016 Sb., atomový zákon, ve znění pozdějších právních předpisů

4. Seznam použité judikatury

Nález Ústavního soudu ze dne 23. září 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. března 2005, spis. zn. 21 Cdo 1936/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. listopadu 2012, spis. zn. 21 Cdo 4142/2011

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. prosince 2013, spis. zn. 21 Cdo 224/2013

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. ledna 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. září 2007, spis. zn. 4 Ads 81/2005-125

5. Seznam ostatních zdrojů

Důvodová zpráva k zákonu č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon o specifických zdravotních službách

Důvodová zpráva k zákonu o specifických zdravotních službách

www.nsoud.cz

www.nssoud.cz

www.mzcr.cz

www.pracovni-lekarstvi.cz

www.sujb.cz

www.uoou.cz

www.usoud.cz

Pracovnílékařské služby

Abstrakt

Předmětem této diplomové práce je právní úprava pracovnílékařských služeb. Cílem diplomové práce je popsat a zhodnotit stávající právní úpravu základních institutů pracovnílékařských služeb a poukázat na změny, které přinesla novela zákona o specifických zdravotních službách účinná od 1. listopadu 2017. Stěžejní kapitoly této práce jsou věnovány subjektům pracovnílékařských služeb a zdravotnické dokumentaci. Práce se člení na pět kapitol.

První kapitola uvádí stručný přehled právních předpisů, které oblast pracovnílékařských služeb upravují. Zmíněné právní předpisy zahrnují nejen vnitrostátní právní úpravu, ale i právní úpravu mezinárodní a evropskou.

Druhá kapitola vysvětluje samotný pojem pracovnílékařských služeb. Dále rozděluje pracovnílékařské služby na oblast posudkové péče, poradenské činnosti a dohledové činnosti.

Třetí kapitola se týká subjektů pracovnílékařských služeb, kterými jsou poskytovatel pracovnílékařských služeb, zaměstnavatel a zaměstnanec a poukazuje také na jejich práva a povinnosti při zajišťování pracovnílékařských služeb. Největší část této kapitoly je věnována poskytovateli pracovnílékařských služeb, který má při poskytování pracovnílékařských služeb nezastupitelnou roli. Vysvětluje, které osoby mohou poskytovateli pracovnílékařských služeb být, a také, jakým způsobem má být ošetřena smlouva o poskytování těchto služeb.

Čtvrtá kapitola zachycuje právní úpravu zdravotnické dokumentace a zaměřuje se především na specifika vyvstávající při jejím vedení v rámci pracovnílékařských služeb. Vymezuje nejen pojem zdravotnické dokumentace, ale také její obsahové náležitosti i podmínky pro její předávání a uchovávání. Jedna z podkapitol přibližuje právní úpravu nahlížení do zdravotnické dokumentace, pořizování výpisů a kopií. Závěr této kapitoly popisuje ochranu osobních údajů zaměstnanců podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů.

Závěrečná kapitola představuje jednu z klíčových kapitol diplomové práce upravující právní rámec lékařských posudků jako součásti zdravotnické dokumentace. Stěžejním bodem této kapitoly je posudkový závěr a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. Poslední část se zaměřuje na přezkum lékařského posudku ve správním i soudním řízení a zabývá se problematikou závaznosti lékařského posudku v pracovněprávních vztazích.

Klíčová slova:

Pracovnílékařské služby, subjekty pracovnílékařských služeb, lékařské posudky

Company health care services

Abstract

The thesis deals with the legal regulation of the company health care services. The thesis' aim is to describe and evaluate the current legislation of the basic institutes of the company health care services and to point out the changes brought by the amendment to the Act on Specific Health Services, which became effective on 1st November 2017. The main chapters of this work are dedicated to the parties of the company health care services and medical documentation/patients' summaries. The thesis is divided into five chapters.

The first chapter provides a brief overview of the legislation, which governs the area of company health care services. This legislation includes not only the national legislation but also the international and European law.

The second chapter explains the term of health care services. It further divides company health care services into expert care, advisory and supervisory activities.

The third chapter deals with the parties of the company health care services, which are the company health care services provider, the employer and the employee, and also points out their rights and obligations in the provision of company health care services. The largest part of this chapter is devoted to the company health care services provider, who has an irreplaceable role in providing company health care services. Thesis explains which persons can be company health care services providers, and also how a contract for the provision of these services should look like.

The fourth chapter describes the legislation of the medical documentation and focuses primarily on the specifics arising from its management under the health care services. It defines not only the concept of medical documentation, but also its content requirements and the conditions for its transmission and retention. One of the subchapters is about viewing the medical documentation and about acquiring the excerpts and copies from it. The end of this chapter describes the protection of the employees' personal data under the General Data Protection Regulation.

The final chapter is one of the key chapters of this thesis dealing with the legal framework of medical opinion as part of the medical documentation. The main point of this chapter is the assessment conclusion and its application in labor-law relations. The last part

focuses on the review of the medical opinion in administrative and judicial proceedings and deals with the issue of a binding medical opinion in labor-law relations.

Key words:

Company health care services, parties of company health care services, medical opinion