

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Vojtěch Kramoliš**

**Pracovnílékařské služby**

Diplomová práce

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

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu) : 23. 03. 2021

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval 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 112 784 znaků včetně mezer.

Vojtěch Kramoliš

V Řevnicích dne 23.03.2021

## **Poděkování**

Na tomto místě bych rád poděkoval JUDr. Jakobovi Tomšejovi, Ph.D., vedoucímu své diplomové práce za ochotu, poskytnuté rady a cenné podněty v průběhu psaní této práce. Poděkování také patří mé rodině a přátelům, kteří mě po celou dobu mého studia podporovali.

## Obsah

Úvod.....	1
1. Pracovnílékařské služby a prameny právní úpravy .....	3
1.1. Definice pojmu pracovnílékařské služby.....	3
1.2. Prameny právní úpravy.....	4
1.2.1. Mezinárodní právo.....	4
1.2.2. Právo Evropské unie.....	6
1.2.3. Vnitrostátní právo.....	7
2. Subjekty.....	11
2.1. Poskytovatel pracovnílékařských služeb .....	11
2.1.1. Registrující poskytovatel .....	12
2.1.2. Pověřený poskytovatel.....	13
2.2. Zaměstnavatel.....	13
2.2.1. Agentura práce.....	14
2.2.2. Zaměstnavatel zajišťující pracovnílékařské služby zaměstnanci v pracovněprávním nebo obdobném vztahu.....	15
2.3. Zaměstnanec.....	16
2.3.1. Osoba ucházející se o zaměstnání .....	16
3. Povinnosti poskytovatele pracovnílékařských služeb.....	18
3.1. Informační povinnost .....	18
3.2. Povinnost výkonu pracovnílékařských prohlídek.....	19
3.2.1. Vstupní prohlídka .....	20
3.2.2. Periodická prohlídka.....	21
3.2.3. Mimořádná prohlídka .....	21
3.2.4. Výstupní prohlídka .....	24
3.2.5. Následná prohlídka.....	25
3.3. Dohledová činnost.....	26
3.4. Odběr biologického materiálu .....	27
3.5. Povinnost oznamovací a podnětová .....	28
3.5.1. Oznamovací povinnost .....	28
3.5.2. Podnětová povinnost .....	29
3.6. Povinnosti týkající se lékařských posudků.....	30
3.6.1. Vydání lékařského posudku .....	30
3.6.2. Obsah lékařského posudku.....	32
3.6.3. Právní účinky a platnost lékařského posudku.....	34
3.6.4. Přezkum lékařského posudku poskytovatelem.....	35
3.7. Povinnost spolupráce.....	36

3.8.	Povinnost vést dokumentace .....	36
3.8.1.	Dokumentace o zaměstnanci .....	37
3.8.2.	Dokumentace o pracovnělékařských službách .....	37
4.	Povinnosti zaměstnance.....	39
4.1.	Povinnost podrobit se pracovnělékařským službám.....	39
4.2.	Pracovnělékařské prohlídky .....	39
4.3.	Informační povinnosti .....	40
5.	Povinnosti zaměstnavatele.....	42
5.1.	Zajištění a úhrada pracovnělékařských služeb .....	42
5.2.	Umožnění vstupu na pracoviště.....	43
5.3.	Vedení dokumentace o pracovnělékařských službách .....	43
5.4.	Pracovnělékařské prohlídky .....	44
5.5.	Poskytování první pomoci.....	45
	Závěr.....	47
	Seznam použitých zdrojů .....	48
	Abstrakt .....	51
	Klíčová slova:.....	52
	Abstract .....	53
	Key words: .....	54

## Úvod

Pracovní právo hraje v životě člověka jedinečnou roli. Ve vztazích jím upravených strávíme nemalou část svého života. Většina obyvatel se jich dotkne v roli zaměstnanců, menší část pak v roli zaměstnavatelů. Se zvláštní obezřetností bychom proto měli sledovat, jak je práce provázána s hodnotou v naší společnosti patrně nejvíce ceněnou – s naším zdravím. Právě oblast pracovnělékařských služeb reflektuje význam zdraví při práci a společně s pracovním lékařstvím vytváří v rámci pracovního práva systém, který cílí na jeho ochranu.

Pracovnělékařské služby jsou rozsáhlou oblastí pracovního práva a jejich komplexní rozbor by výrazně přesáhl rozsah diplomové práce. Ve své práci se proto zaměřím zejména na povinnosti jednotlivých subjektů, a to těch subjektů, které hrají při poskytování pracovnělékařských služeb nejvýznamnější roli. Jedná se o poskytovatele pracovnělékařských služeb, zaměstnavatele a zaměstnance. Protože uvedení samostatných povinností by bez zasazení do širšího kontextu právní úpravy působilo stroze a došlo by ke snížení informační hodnoty, obsahuje práce rovněž výklad k dílčím aspektům pracovnělékařských služeb, které, byť neodkazují bezprostředně na povinnosti subjektů, slouží k jejich ucelenějšímu podání. Jsou jimi zejména instituty lékařského posudku a pracovnělékařské prohlídky. Části věnované těmto institutům svým rozsahem tvoří v rámci práce určitou disproporci, sama právní úprava však těmto institutům věnuje značné množství prostoru, což se následně odráží i v samotném textu práce. Jejich význam pro fungování celého systému pracovnělékařských služeb je však značný. V rámci této práce jsou zařazeny do kapitoly věnované povinnostem poskytovatele pracovnělékařských služeb. Protože jsou pracovnělékařské služby poskytované na základě soukromoprávní smlouvy, budou při jejich poskytování hrát významnou roli rovněž závazky ze smlouvy mezi poskytovatelem pracovnělékařských služeb a zaměstnavatelem a závazky z pracovněprávních smluv, práce se však bude soustředit výhradně na povinnosti plynoucí ze zákona.

Práce se dělí na pět kapitol. V první kapitole je definován pojem pracovnělékařských služeb a prameny právní úpravy, druhá kapitola vymezuje subjekty jejichž povinnostmi se budu zabývat v dalších kapitolách práce a kapitoly tři až pět jsou věnovány povinnostem jednotlivých subjektů.

Hlavním cílem práce je rozbor povinností poskytovatele pracovnělékařských služeb, zaměstnavatele a zaměstnance podle stávající právní úpravy. Při práci byla užitá deskriptivní a analytická metoda.

Diplomová práce vychází z právního stavu k 23.03.2021.

# 1. Pracovnílékařské služby a prameny právní úpravy

Dříve než se zaměřím na jednotlivé povinnosti poskytovatelů pracovnílékařských služeb, zaměstnavatelů a zaměstnanců dotýkající se pracovnílékařských služeb, jejichž analýza je hlavním cílem této práce, je třeba si pracovnílékařské služby definovat. Dále považuji za vhodné uvést právní rámec, v němž jsou zasazeny instituty, kterým se budu v dalších kapitolách věnovat. První kapitola tak bude věnována vymezení pojmu pracovnílékařských služeb a formálním pramenům práva.

## 1.1. Definice pojmu pracovnílékařské služby

Pracovnílékařské služby jsou právním institutem, a tedy předmětem studia právní vědy, který je obsahově vymezen v § 53 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších právních předpisů (dále též jako „zákon o specifických zdravotních službách“ nebo „zák. o SZS“), a to jako „zdravotní služby preventivní, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, provádění pracovnílékařských prohlídek, které jsou preventivními prohlídkami, a hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací, školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce“. Uvedená definice jednak podřazuje pracovnílékařské služby pod zdravotní služby, dále poskytuje poměrně široký výčet činností, které jsou jejich součástí. Odborná literatura dělí pracovnílékařské služby na tři zásadní oblasti: provádění pracovnílékařských prohlídek a posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poradenství včetně školení v poskytování první pomoci, a nakonec pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce.<sup>1</sup>

Zatímco z právního pohledu jsou pracovnílékařské služby doménou pracovního práva, z lékařského pohledu úzce souvisí s pracovním lékařstvím. Pojem pracovnílékařské služby je tedy třeba od pojmu pracovní lékařství odlišit a tyto pojmy nezaměňovat, neboť jejich obsah se liší. Pracovní lékařství je obor interdisciplinární, ve kterém se úzce prolínají medicínské obory s obory dalšími. Vymezení obsahu pracovní lékařství můžeme nalézt v koncepci oboru pracovní lékařství schválené Vědeckou radou MZ ČR dne 5. dubna 2004 v následujícím znění: „Pracovní lékařství je *intedisciplinární* (sic) obor, který se zabývá vlivem práce,

---

<sup>1</sup> MACH, Jan; BURIÁNEK, Aleš; ZÁLESKÁ, Dagmar; MÁCA, Miloš; VRÁBLOVÁ, Barbora, *Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování: Zákon o specifických zdravotních službách. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 617 s. ISBN 978-80-7598-103-5

*pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví pracovníků, prevencí, diagnostikou, léčbou a posudkovými aspekty nemocí způsobených nebo zhoršovaných prací a dohledem nad dodržováním zdravotně přijatelných pracovních podmínek.*<sup>2</sup> Uvědomit si rozdílnost uvedených termínů je důležité i z toho důvodu, že pracovnělékařské služby nejsou institutem, který by po právní stránce upravoval veškerou problematiku pracovního lékařství, nýbrž se jedná pouze o úpravu určité oblasti. Velmi dobře si toto tvrzení můžeme ověřit již na výše uvedeném vymezení obou termínů, kde pracovnělékařské služby, coby služby zejména preventivního charakteru, srovnáme s pracovním lékařstvím, zabývajícími se jak prevencí, tak samotnou léčbou.<sup>3</sup> Je patrné, že pracovnělékařské služby netvoří kompletní právní úpravu pracovního lékařství, ale toliko jeho části. Pracovně lékařské služby nesmíme zaměnit ani se zbývajícími instituty upravenými v hlavě čtvrté zákona o specifických zdravotních službách, tedy s posudkovou péčí a lékařskými posudky a posuzováním a uznáváním nemocí z povolání. Zmíněné instituty však s pracovnělékařskými službami úzce souvisí.

## **1.2. Prameny právní úpravy**

Před rozborem jednotlivých dílčích institutů pracovnělékařských služeb se nejprve zaměříme na prameny právní úpravy.

### **1.2.1. Mezinárodní právo**

Česká republika je dle článku 1 Ústavního zákona č. 1/1993 Sb. Ústava České republiky, ve znění pozdějších právních předpisů (dále jen „Ústava“) svrchovaným státem dodržujícím závazky vyplývající z mezinárodního práva. V oblasti poskytování pracovnělékařských služeb se bude jednat především o úmluvy a doporučení Mezinárodní organizace práce, coby mezinárodní organizace specializované na problematiku práce s cílem zlepšovat pracovní a životní podmínky přijímáním mezinárodních pracovních úmluv a doporučení stanovujících minimální standardy v oblastech jako jsou mzdy, pracovní doba a podmínky zaměstnání a sociální jistoty,<sup>4</sup> které je Česká republika členem. Významným vodítkem však zůstávají i další mezinárodní smlouvy, zejména pak kodexy lidských práv a

<sup>2</sup> Koncepce oboru pracovní lékařství schválená Vědeckou radou MZ ČR dne 5. dubna 2004. In pracovní-lekarstvi.cz [online]. [cit. 01.12.2020]. Dostupné z: <https://www.pracovni-lekarstvi.cz/files/koncepce.doc>.

<sup>3</sup> Setkat se lze i s názorem, že pracovnělékařské služby jsou rovněž zaměřeny na léčbu. Takové tvrzení však dle mého názoru nemá v platných předpisech oporu. (Viz Národní politika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci České republiky. In ceskyfocalpoint.cz [online]. [cit. 09.12.2020]. Dostupné z: [http://www.ceskyfocalpoint.cz/wp-content/uploads/2015/12/syst\\_narodni\\_politika\\_cr.pdf](http://www.ceskyfocalpoint.cz/wp-content/uploads/2015/12/syst_narodni_politika_cr.pdf)).

<sup>4</sup> ILO – Mezinárodní organizace práce. In:mzv.cz [online]. [cit. 07.01.2020] Dostupné online z: [https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni\\_vztahy/cr\\_v\\_mezinarodnich\\_organizacich/ilo\\_mezinarodni\\_organizace\\_prace/index.html](https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/cr_v_mezinarodnich_organizacich/ilo_mezinarodni_organizace_prace/index.html).

svobod, které se zpravidla oblasti pracovnělékařských služeb dotýkají, především co do práva na uspokojivé pracovní podmínky nebo práva na soukromí a ochranu osobních údajů. Zmínit lze například Všeobecnou deklaraci lidských práv<sup>5</sup> – viz čl. 12 a čl. 23, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech<sup>6</sup> – viz čl. 7, Evropskou sociální chartu<sup>7</sup> – viz část I bod 3. a Úmluvu na ochranu lidských práv a důstojnosti lidské bytosti v souvislosti s aplikací biologie a medicíny: Úmluva o lidských právech a biomedicíně – viz čl. 10.

Jelikož se pohybujeme na úrovni mezinárodního práva veřejného, je třeba mít na paměti, že přestože Česká republika ukotvila dodržování mezinárodněprávních závazků na ústavní úrovni, součástí právního řádu se stávají pouze ty mezinárodní smlouvy, jimiž je Česká republika vázána, které jsou vyhlášené a k jejichž ratifikaci dal souhlas Parlament.<sup>8</sup>

Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) je specializovaná organizace přidružená k Organizaci spojených národů a pracovněprávní vztahy v členských státech ovlivňuje tvorbou mezinárodních pracovních standardů – mezinárodních smluv a doporučení. Z přijatých dokumentů je na prvním místě je vhodné zmínit Úmluvu MOP č. 161, o závodních zdravotních službách, z 26. června 1985, publikovanou vyhláškou Ministerstva zahraničních věcí pod č. 145/1988 Sb (dále jen „Úmluva o závodních zdravotních službách“). Úmluva o závodních zdravotních službách obsahuje jak relativně konkrétní pokyny k poskytování pracovnělékařských služeb v členských státech, tak i obecné zásady a povinnosti pro právní řešení dané problematiky na celonárodní úrovni. Za obecné zásady, které Úmluva o závodních zdravotních službách obsahuje, považuji například povinnost členských států postupně zavádět závodní zdravotní služby pro všechny pracovníky<sup>9</sup> a povinnost projednávat s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků opatření, která je třeba učinit k provedení jejich ustanovení<sup>10</sup>. Do druhé skupiny lze domnívat se řadit kupříkladu povinnost informovat pracovníky o všech nebezpečích pro zdraví, která souvisí s jejich prací<sup>11</sup>, povinnost provádět dohled na zdraví pracovníků, pokud je to možné v pracovní době a bezplatně<sup>12</sup> a nezávislost personálu poskytujícího závodní služby na zaměstnavateli,

---

<sup>5</sup> Usnesení č. DE01/48 Valného shromáždění OSN ze dne 10.12.1948, Všeobecná deklarace lidských práv, Uveřejněno v č. 1/1948 Vybraných Deklarací Valného shromáždění OSN

<sup>6</sup> Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu

o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech

<sup>7</sup> Evropská sociální charta [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 07.01.2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/372805/esch.pdf/96495972-1d92-b528-a308-4a6b3791eccc>

<sup>8</sup> Viz čl. 10 Ústavy.

<sup>9</sup> Viz čl. 3 Úmluvy o závodních zdravotních službách.

<sup>10</sup> Viz čl. 4 Tamtéž.

<sup>11</sup> Viz čl. 13 Úmluvy o závodních zdravotních službách.

<sup>12</sup> Viz čl. 12 Tamtéž.

pracovnících a jejich zástupcích<sup>13</sup>. Přetrvávajícím nedostatkem Úmluvy o závodních zdravotních službách je způsob její ratifikace do českého právního řádu, která proběhla mimo režim předpokládaný čl. 10 Ústavy a úmluva tak postrádá aplikační přednost před zákonem.<sup>14</sup> Společně s touto úmluvou bylo přijato i doporučení MOP č. 171, o závodních lékařských službách, které rozvádí funkce pracovnělékařských služeb v určitých oblastech.<sup>15</sup>

Dalším pramenem práva jsou úmluvy, které se zabývají obecně problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zmínit lze Úmluvu MOP č. 171, o noční práci z roku 1990, která má charakter mezinárodní smlouvy podle čl. 10 Ústavy, má tedy přednost před zákonem a závazně stanoví mimo jiné právo zaměstnanců pracujících v noci na bezplatné lékařské vyšetření;<sup>16</sup> Úmluvu MOP č. 155, o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí z roku 1981, stanovující mimo jiné povinnost signatářů učinit opatření pro zajištění poradenství zaměstnavatelům a pracovníkům v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci<sup>17</sup> a Úmluvy cílící na určité skupiny obyvatel, pracovní odvětví nebo nebezpečné látky. Zde lze příkladem uvést Úmluvu MOP č. 77, o lékařském vyšetření způsobilosti dětí a mladistvých k zaměstnání v průmyslu z roku 1946, Úmluvu MOP č. 124, o lékařském vyšetření způsobilosti mladistvých pod zemí v dolech z roku 1965 a Úmluvu MOP č. 136, o ochraně proti ohrožení otravou benzenem z roku 1971. Nejmladší úmluvou pak zatím zůstává Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 187, o podpůrném rámci pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci z roku 2006.

### 1.2.2. Právo Evropské unie

Legislativní činnost Evropské unie v oblasti samotných pracovnělékařských služeb není příliš výrazná. Rozšíříme-li však pohled na předpisy související s širší problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci množství relevantních předpisů významně naroste. Aplikujeme-li užší optiku, můžeme říct, že se jedná zejména o rámcovou směrnici – Směrnici Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci<sup>18</sup> (dále jen „Směrnice č. 89/391“), která byla do českého právního řádu implementována jak ustanoveními zákoníku práce, tak zákona o specifických

---

<sup>13</sup> Viz čl. 10 Úmluvy o závodních zdravotních službách.

<sup>14</sup> Srov. ŠUBRT, Bořivoj; TUČEK, Milan. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, 31 s. ISBN 978-80-7554-233-5.

<sup>15</sup> TOMŠEJ, Jakub, *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 31 s. ISBN 978-80-7552-955-8.

<sup>16</sup> Viz čl. 4 Úmluvy MOP č. 171.

<sup>17</sup> Viz čl. 10 Úmluvy MOP č. 155.

<sup>18</sup> Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

zdravotních službách a několik dalších směrnic předpokládaných článkem 16 Směrnice č. 89/391, označených jako „samostatné směrnice“, které jsou zaměřeny na ochranu zdraví při práci v jednotlivých specializovaných odvětvích nebo při expozici konkrétním rizikovým faktorům. Jako příklad samostatných směrnic uvést Směrnici Rady 89/654/EHS ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti, Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2009/104/ES ze dne 16. září 2009 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání pracovního zařízení zaměstnanci při práci nebo Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2004/37/ES ze dne 29. dubna 2004 o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí karcinogenům nebo mutagenům při práci. Při srovnání s jinými právními odvětvími se tedy nejedná o příliš harmonizovanou oblast a nařízení se pracovnělékařských služeb dotýkají spíše okrajově, a to například prostřednictvím regulace nebezpečných látek, jimž mohou být zaměstnanci při práci vystaveni.<sup>19</sup>

De lege ferenda můžeme uvažovat, zda by si úprava pracovnělékařských služeb a ochrany zdraví při práci nezasloužila, podobně jako se stalo v případě ochrany osobních údajů, regulaci formou nařízení s přímým horizontálním účinkem. Ani nová připravovaná iniciativa Evropské unie pro roky 2021-2027 však nenaznačuje, že by v evropské legislativě mělo dojít k výrazným změnám v této oblasti.<sup>20</sup>

### 1.2.3. Vnitrostátní právo

Pracovnělékařské služby jsou institutem pracovního práva. Jádro právní úpravy však nenalezneme v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších právních předpisů (dále jen „zákoník práce“), který byť je kodexem a pracovněprávní vztahy upravuje poměrně komplexně,<sup>21</sup> odkazuje na pracovnělékařské služby pouze v jednotlivých ustanoveních, než aby jim věnoval samostatnou část. Stěžejní část právní úpravy je třeba hledat v zákoně č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších právních předpisů, (dále jen „zákon o zdravotních službách“), coby předpisu

---

<sup>19</sup> Např. Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (ES) č. 1907/2006 ze dne 18. prosince 2006 o registraci, hodnocení, povolování a omezování chemických látek, o zřízení Evropské agentury pro chemické látky, o změně směrnice 1999/45/ES a o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 793/93, nařízení Komise (ES) č. 1488/94, směrnice Rady 76/769/EHS a směrnic Komise 91/155/EHS, 93/67/EHS, 93/105/ES a 2000/21/ES.

<sup>20</sup> Bezpečnost a zdraví při práci – Strategický rámec EU (2021-2027) [online]. [cit. 13.02.2021]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12673-EU-Strategic-Framework-on-Health-and-Safety-at-Work-2021-2027->.

<sup>21</sup> TOMŠEJ, Jakub, *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 8 s. ISBN 978-80-7552-955-8.

obecnému a zákoně o specifických zdravotních službách coby předpisu k zákonu o zdravotních službách speciálnímu.<sup>22</sup>

Oba uvedené předpisy, které nahradily zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu (dále jen „zákon o péči o zdraví lidu“)<sup>23</sup> jsou jednak reakcí na zastaralost právní úpravy neodpovídající nadále závazkům vyplývajícím z mezinárodního práva,<sup>24</sup> tak završením přechodu poskytování lékařských služeb od paternalistického pojetí k pojetí smluvnímu,<sup>25</sup> který lze pozorovat v posledních desetiletích.<sup>26</sup>

Úpravu pracovnělékařských služeb nalezneme v hlavě čtvrté zákona o specifických zdravotních službách, která obsahuje jednak poměrně rozsáhlou úpravu posudkové péče a lékařských posudků, které je věnován díl 1, úpravu otázek souvisejících s nemocemi z povolání v díle 3 a samotnou úpravu pracovnělékařských služeb v díle 2 včetně klíčového výčtu povinností jednotlivých subjektů účastnících se poskytování pracovních služeb, o nichž bude pojednáno v následujících kapitolách. Ze zákona o zdravotních službách pak bude třeba čerpat zejména definice pojmů, podmínky poskytování zdravotních služeb a oprávnění k jejich poskytování. Neopominutelnou částí právní úpravy, která má význam i pro poskytování pracovnělékařských služeb je rovněž úprava postavení pacienta v první hlavě čtvrté části (v případě pracovnělékařských služeb bude pacientem zaměstnanec, případně osoba ucházející se o zaměstnání) a zdravotnické dokumentace v části šesté zákona o zdravotních službách.

K provedení zákona o specifických zdravotních službách vydalo ministerstvo zdravotnictví v souladu se zmocňovacím ustanovením v § 95 odst. 1 zák. o SZS 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 „vyhláška o pracovnělékařských službách“ nebo „vyhláška“). Kromě detailnějšího rozpracování obsahu pracovnělékařských služeb, zejména pracovnělékařských prohlídek, upravuje vyhláška ve své příloze č. 1 dobu potřebnou k zajištění pracovnělékařských služeb a v příloze č. 2 rizikové faktory a nemoci, které při výskytu těchto faktorů vylučují, nebo omezují zdravotní způsobilost k práci.

---

<sup>22</sup> Viz § 2 odst. 2 zák. o SZS.

<sup>23</sup> ŠUSTEK, Petr; HOLČAPEK, Tomáš a kol., *Zdravotnické právo*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, 41 s. ISBN 978-80-7552-321-1.

<sup>24</sup> Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách, č. 373/2011 Dz.

<sup>25</sup> TOMŠEJ, Jakub, *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, IX s. ISBN 978-80-7552-955-8.

<sup>26</sup> ŠUSTEK, Petr; HOLČAPEK, Tomáš a kol., *Zdravotnické právo*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, 31-32 s. ISBN 978-80-7552-321-1.

Jak již bylo uvedeno, zákoník práce nevěnuje pracovnělékařským službám žádnou ucelenou část. Lze však vybrat konkrétní ustanovení, která se pracovnělékařských služeb bezprostředně dotýkají. V souvislosti s pracovnělékařskými službami je třeba zmínit úpravu zajištění vstupní lékařské prohlídky v § 32 ZP, převedení na jinou práci v § 41 odst. 1 písm. a), b), d) a f) ZP, převedení zaměstnance na jinou práci nebo pracoviště na jeho žádost, když na základě doporučení poskytovatele pracovnělékařských služeb není vhodné, aby konal dosavadní práci v § 45 ZP, výpovědi ze strany zaměstnavatele z důvodů uvedených v § 52 písm. d) a e) ZP, zákazu dát výpověď dočasně nezpůsobilému zaměstnanci pracujícímu v noci podle § 53 odst. 1 písm. e) ZP, okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem, který nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví v § 56 odst. 1 písm. a) ZP, povinnost zajistit vyšetření zaměstnance pracujícího v noci v souladu se zák. o SZS v § 94 odst. 2, zajištění vyškolení a vybavení zaměstnanců za účelem poskytování první pomoci ve spolupráci s poskytovatelem pracovnělékařských služeb v § 102 odst. 6 ZP, zákazu výkonu prací neodpovídajících zdravotní způsobilosti zaměstnance v § 103 odst. 1 písm. a) ZP, povinnosti zaměstnavatele sdělit zaměstnancům, který poskytovatel jim bude poskytovat pracovnělékařské služby v § 103 odst. 1 písm. d) ZP, povinnosti zaměstnance podrobit se pracovnělékařským prohlídkám v § 106 odst. 4 písm. b) ZP, povinnosti zaměstnavatele informovat odborovou organizaci, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví pro práci (dále jen „BOZP“) anebo zaměstnance o výběru a poskytování pracovnělékařských služeb v § 108 odst. 3 písm. b) ZP, povinnosti zajišťovat pro zaměstnance pracovnělékařské služby v § 224 odst. 1 ZP a povinnosti zajistit pracovnělékařské prohlídky mladistvých na své náklady v § 247 ZP.

S ohledem na zaměření této práce na povinnosti subjektů, je třeba rovněž zmínit zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších právních předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“) obsahující jednotlivé skutkové podstaty přestupků fyzických a právnických osob v případě porušení povinností v oblasti pracovnělékařských služeb. Jsou jimi některé přestupky fyzických osob uvedené v § 15, § 17 a § 18 a přestupky právnických a fyzických podnikajících osob uvedené v § 28, § 30 a § 31 zákona o inspekci práce.

Posledním zákonem, který bude zmíněn, je zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších právních předpisů, (dále jen „zákon o ochraně veřejného zdraví“). Stejně jako zákon o zdravotních službách je zákon o ochraně veřejného zdraví částí legislativy, která nahradila zákon o péči o zdraví lidu. Oblast veřejného zdraví je velmi různorodou oblastí cílící mimo jiné na ochranu zdravých životních a pracovních podmínek, ohrožení zdraví v souvislosti s vykonávanou prací a vznik

nemocí souvisejících s prací<sup>27</sup> a má tak své místo mezi předpisy regulujícími poskytování pracovnělékařských služeb. Ustanovení významná pro tuto práci jsou zejména § 37 a násl. zák. o ochraně veřejného zdraví, která obsahuje pravidla pro zařazení prací do jednotlivých kategorií, od kterého se odvíjí specifické povinnosti zaměstnavatele i poskytovatele pracovnělékařských služeb, o kterých bude podrobněji pojednáno v následujících kapitolách a definice rizikové práce a pravidla pro její evidenci v § 39 a § 40 cit. zákona.

---

<sup>27</sup> ŠUSTEK, Petr; HOLČAPEK, Tomáš a kol., *Zdravotnické právo*. Praha: Wolters Kluver ČR, 2016, 748 s. ISBN 978-80-7552-321-1.

## 2. Subjekty

Obsahem této kapitoly bude pojednání o osobách, mezi nimiž vznikají při poskytování pracovnělékařských služeb právní vztahy. Protože pracovnělékařské služby se primárně týkají vztahu mezi poskytovatelem pracovnělékařských služeb (dále také jen jako „poskytovatel“) a zaměstnavatelem, začneme rozbořem právě těchto subjektů.

### 2.1. Poskytovatel pracovnělékařských služeb

Poskytovatel pracovnělékařských služeb je poskytovatel zdravotních služeb podle § 2 odst. 1 zákona o zdravotních službách, neboť pracovnělékařské služby jsou specifickými zdravotními službami a jsou tak zdravotními službami ve smyslu § 2 odst. 3 zákona o zdravotních službách. Z toho pro poskytovatele plyne povinnost dodržovat veškeré náležitosti zákona o zdravotních službách, nestanoví-li zákon o specifických zdravotních službách jinak. Dle § 2 odst. 1 může být poskytovatelem zdravotních služeb fyzická nebo právnická osoba, jež splní náležitosti zákona o zdravotních službách. K řádnému poskytování zdravotních služeb je třeba, aby poskytovatel zdravotních služeb získal k takové činnosti příslušné veřejnoprávní oprávnění.<sup>28</sup> O oprávnění rozhoduje až na výjimky<sup>29</sup> krajský úřad, v jehož správním obvodu se nachází zdravotnické zařízení, v němž budou zdravotnické služby poskytovány.<sup>30</sup> Oprávnění k poskytování zdravotních služeb se poskytovateli zdravotních služeb udělí na základě písemné žádosti za předpokladu splnění podmínek uvedených v § 16 zákona o zdravotních službách. Jsou jimi zejména dosažení věku 18 let, plná svéprávnost, bezúhonnost, držení povolení k pobytu na území České republiky, způsobilost k samostatnému výkonu zdravotnického povolání v oboru zdravotní péče, kterou bude poskytovat jako zdravotní službu, případně stanovení odborného zástupce, oprávnění užívat k poskytování zdravotních služeb způsobilé zdravotnické zařízení, splnění požadavků na personální zabezpečení poskytovaných zdravotních služeb a souhlasné stanovisko Státního ústavu pro kontrolu léčiv pro fyzické osoby a s určitými obměnami vycházejícími z povahy jejich povahy též pro právnické osoby<sup>31</sup>.

Vyjma zmíněných ustanovení zákona o zdravotních službách přináší zákon o specifických zdravotních službách další podmínky, které je třeba splnit. Podle ustanovení § 54 zákona o zdravotních službách může být poskytovatelem pracovnělékařských služeb pouze poskytovatel v oboru všeobecné praktické lékařství nebo poskytovatel v oboru pracovní

---

<sup>28</sup> Výjimku tvoří případy, jejich výčet nalezneme v § 11 odst. 2 zákona o zdravotních službách.

<sup>29</sup> Viz § 15 odst. 1 písm. b) – c) zák. o SZ.

<sup>30</sup> Viz § 15 odst. 1 písm. a) zák. o SZ.

<sup>31</sup> Viz § 16 zák. o ZS.

lékařství. Zatímco poskytování pracovnělékařských služeb poskytovatelem v oboru pracovní lékařství reflektuje specifickou problematiku, možnost poskytování stejných služeb rovněž poskytovatelem v oboru všeobecné praktické lékařství působí poměrně benevolentně. Byť tedy důvodová zpráva uvádí, že je vhodné, aby „praktiční lékaři“ absolvovali akreditovaný kurz v oblasti pracovního lékařství, není jeho absolvování povinné, a to dokonce ani pro práce zařazené do vyšších rizikových kategorií.<sup>32</sup> K vhodnosti zákonného řešení jsou skeptičtí i někteří odborníci, kteří ještě před přijetím zákona o specifických zdravotních službách navrhovali přísnější režim<sup>33</sup>. Jako vhodné řešení navrhuje Tomšej zavedení povinnosti zaměstnavatele, u nichž se vyskytují práce zařazené do vyšších kategorií (rozuměj všechny práce mimo první kategorii), poskytovat pracovnělékařské služby prostřednictvím poskytovatele v oboru pracovní lékařství, nebo všeobecné praktické lékařství, který absolvoval příslušný kurz, zatímco pokud jsou zaměstnání pouze zaměstnanci zařazení do kategorie první, ponechat možnost poskytování pracovnělékařských služeb i všeobecnými praktickými lékaři bez akreditovaného kurzu.<sup>34</sup> S touto myšlenkou souhlasím, byť si myslím, že by bylo možné nevázat povinnost na zaměstnavatele, ale na konkrétní zaměstnance podle kategorie prací, které vykonávají. Zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají větší počet zaměstnanců v různých kategoriích, by tak zůstala možnost ty z nich, kteří spadají do první kategorie vysílat na pracovnělékařské prohlídky k jejich registrujícím poskytovatelům, kteří zpravidla budou poskytovat v oboru všeobecné praktické lékařství a zpřísnění by se týkalo pouze zaměstnanců ve vyšších kategoriích. Vhodné by pak zřejmě bylo, aby poskytovatel v oboru pracovní lékařství nebo všeobecné praktické lékařství s kurzem prováděl dohledovou a poradenskou činnost v okamžiku, kdy je nejméně jedním zaměstnanec zařazen do vyšší kategorie.

### 2.1.1. Registrující poskytovatel

V určitých zákonem předvídaných situacích může pracovnělékařské služby poskytovat též *registrující poskytovatel*. Registrujícím poskytovatelem je ve smyslu ustanovení § 42 odst. 1 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách poskytovatel v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru praktické lékařství pro děti a dorost. Zákon o specifických zdravotních službách je speciálním předpisem a úprava v citovaném ustanovení se uplatní

---

<sup>32</sup> Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách, č. 373/2011 Dz.

<sup>33</sup> Doporučení Společnosti pracovního lékařství České lékařské společnosti J.E.Purkyně k pracovnělékařské péči/službě ze dne 25.05.2007. In [pracovni-lekarstvi.cz](https://www.pracovni-lekarstvi.cz) [online]. [cit. 01.12.2020]. Dostupné z: [https://www.pracovni-lekarstvi.cz/files/doporučení\\_SPL\\_k\\_PLS\\_2007-05-25.doc](https://www.pracovni-lekarstvi.cz/files/doporučení_SPL_k_PLS_2007-05-25.doc).

<sup>34</sup> TOMŠEJ, Jakub, *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 24 s. ISBN 978-80-7552-955-8.

namísto obecné úpravy v ustanovení § 3 odst. 5 zákona o zdravotnických službách.<sup>35</sup> Specifikem registrujícího poskytovatele je, že neuzavírá se zaměstnavatelem smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb. Pro vymezený okruh činností, které u něj může zaměstnavatel zajišťovat, jejichž výčet nalezneme v § 54 odst. 2 písm. b) zák. o SZS, se registrující poskytovatel podle komentářové literatury za poskytovatele pracovnělékařských služeb pouze považuje.<sup>36</sup> Patří sem provádění lékařských prohlídek, posuzování zdravotní způsobilosti k práci a vydávání posudků o zdravotní způsobilosti k práci. Povinnosti stanovené poskytovateli v § 57 zákona o specifických zdravotních službách se proto na registrujícího poskytovatele nevztahují s několika výjimkami, o nichž bude pojednáno v kapitole věnované povinnostem jednotlivých subjektů.<sup>37, 38</sup>

### **2.1.2. Pověřený poskytovatel**

Od účinnosti zákona č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (účinný ode dne 01.11.2017) se může poskytovatel dle § 57a odst. 1 zák. o SZS se zaměstnavatelem dohodnout, že určitou část pracovnělékařských služeb zajistí prostřednictvím dalšího poskytovatele pracovnělékařských služeb. Pro takového poskytovatele užívá zákon legislativní zkratku – pověřený poskytovatel. Takový postup je založen na dvou předpokladech uvedených v citovaném ustanovení zákona o specifických zdravotních službách. Prvním předpokladem je, že písemná smlouva mezi zaměstnavatelem a poskytovatelem takový postup výslovně umožňuje, druhým předpokladem je písemná smlouva mezi poskytovatelem a pověřeným poskytovatelem. Stejně jako v případě smlouvy mezi poskytovatelem a zaměstnavatelem půjde o nepojmenovanou smlouvu podle 1746 odst. 2 občanského zákoníku, jejíž některé obsahové náležitosti jsou uvedeny v § 57a odst. 2 zák. o SZS. Cílem úpravy bylo celkově navýšit kapacitu pracovnělékařských služeb a zjednodušit jejich provádění v regionech, kde nabídka nebyla dostatečná.<sup>39</sup>

## **2.2. Zaměstnavatel**

---

<sup>35</sup> MACH, Jan; BURIÁNEK, Aleš; ZÁLESKÁ, Dagmar; MÁCA, Miloš; VRÁBLOVÁ, Barbora, *Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování: Zákon o specifických zdravotních službách. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 628 s. ISBN 978-80-7598-103-5

<sup>36</sup> Tamtéž 629 s.

<sup>37</sup> Tamtéž 628-629 s.

<sup>38</sup> TOMŠEJ, Jakub, *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 26 s. ISBN 978-80-7552-955-8.

<sup>39</sup> Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, č. 202/2017 Dz.

Zaměstnavatelem může být fyzická nebo právnická osoba, přičemž zákoník práce nečiní rozdíly mezi fyzickými osobami s českým občanstvím a cizinci a mezi tuzemskými a zahraničními právnickými osobami.<sup>40</sup> Podle § 7 ZP je zaměstnavatelem „osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“. Tuto definici zaměstnavatele je třeba podle literatury vnímat extenzivně,<sup>41</sup> tak aby pokryla i vztahy mezi osobami ucházejícími se o zaměstnání a budoucím zaměstnavatelem, jak v zákoníku práce, tak právě při poskytování pracovnělékařských služeb v souladu s § 59 zákona o specifických zdravotních službách, kde je zaměstnavatel hlavním partnerem poskytovatele.

### 2.2.1. Agentura práce

Agentura práce (dále též jen „agentura“) je zaměstnavatel, který přiděluje své zaměstnance k dočasnému výkonu práce k jinému zaměstnavateli, který je v § 14 odst. 1 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti označen jako uživatel.<sup>42</sup> Protože je zaměstnavatelem, vztahují se na agenturu práce veškeré povinnosti spojené s poskytováním pracovnělékařských služeb. Z povahy její činnosti pak vyplývají některá specifika ohledně způsobu, jakým agentura práce může pracovnělékařské služby zajišťovat. Jedním ze základních předpokladů poskytování pracovnělékařských služeb je, že poskytovatel je seznámen s pracovištěm zaměstnavatele, tak aby mohl odborně posoudit rizika, která jsou s výkonem práce na tom či onom pracovišti spojena a řádně vykonávat dohled. Protože patrně nelze předpokládat, že se poskytovatel agentury seznámí s pracovišti všech uživatelů, kterým jsou zaměstnanci agentury poskytováni, umožňuje zákon agentuře práce, aby pracovnělékařské služby zajišťovala mimo poskytovatele, s nímž má uzavřenou smlouvu nebo registrujícího poskytovatele, též prostřednictvím poskytovatele pracovnělékařských služeb uživatele dle § 54 odst. 5 písm. c) zákona o specifických zdravotních službách. Zákonodárce zde novelou, která nabyla účinnosti dne 1.5.2020 upustil od podmínky, aby podmínky, za jakých budou v tomto případě pracovnělékařské služby poskytovány, byly stanoveny v písemné dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele uzavřené podle zákoníku práce.

Protože poskytování pracovnělékařských služeb zahrnuje široké spektrum činností a zákon výslovně neurčuje, kterou činnost by měla agentura práce zajistit tím kterým

---

<sup>40</sup> BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír, a kol., *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. 63 s. ISBN 978-80-7400-759-0

<sup>41</sup> Tamtéž s. 63.

<sup>42</sup> MACH, Jan; BURIÁNEK, Aleš; ZÁLESKÁ, Dagmar; MÁČA, Miloš; VRÁBLOVÁ, Barbora, *Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování: Zákon o specifických zdravotních službách. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 630 s. ISBN 978-80-7598-103-5.

poskytovatelem uvedeným v § 54 odst. 5 písm. a) – c) zákona o specifických zdravotních službách, zůstává rozhodnutím agentury, jakou kombinaci zvolí, za předpokladu, že zajistí pracovnělékařské služby v rozsahu vyžadovaném zákonem. Ve svém rozhodnutí je tak fakticky omezena pouze smlouvami, které musí uzavřít s uživatelem a poskytovateli.

### **2.2.2. Zaměstnavatel zajišťující pracovnělékařské služby zaměstnanci v pracovněprávním nebo obdobném vztahu**

Výjimkou z povinnosti zaměstnavatele uzavřít s poskytovatelem smlouvu upravující poskytování pracovnělékařských služeb je situace, kdy zaměstnavatel sám disponuje oprávněním k poskytování zdravotních služeb v příslušném oboru. Na to pamatuje § 58a zákona o specifických zdravotních službách. Zákon v takovém případě umožňuje zaměstnavateli, aby si pracovnělékařské služby zajišťoval sám prostřednictvím vlastních zaměstnanců nebo osob v obdobném postavení, a to prostřednictvím lékařů se specializovanou způsobilostí, nebo se zvláštní odbornou způsobilostí v oboru pracovní lékařství nebo se specializovanou způsobilostí v oboru všeobecné pracovní lékařství a dalších zdravotnických pracovníků (dále jen „vlastní zaměstnanci“). Zaměstnavatel tak na sebe přebírá povinnosti poskytovatele, které je následně povinen plnit prostřednictvím vlastních zaměstnanců v souladu s § 58a odst. 2 písm. d) zák. o SZS. Předpokladem zajišťování pracovnělékařských služeb vlastními zaměstnanci je zajištění jejich odborné nezávislosti. Článek 10 Úmluvy o závodních zdravotních službách stanoví, že *„Personál poskytující závodní zdravotní služby má být plně pracovně nezávislý na zaměstnavateli, pracovnících a jejich zástupcích, pokud existují...“* Protože výkon práce ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance je jedním z definičních znaků závislé práce uvedených v § 2 odst. 1 ZP, nabízí se otázka, zda možnost dosažení nezávislosti, byť odborné u vlastních zaměstnanců není iluzorní. Domnívám se, že vzhledem k rozdílným zájmům, které mohou hrát ve vztahu zaměstnance a zaměstnavatele roli, nemůže odborná nezávislost nikdy dosáhnout úrovně, jakou umožňuje smluvní vztah. Zejména zohledníme-li relativně konkurenční prostředí, ve kterém se subjekty pohybují.<sup>43</sup> V odborné literatuře se pak rovněž setkáme s kritikou nemožnosti řádně kontrolovat, zda je potřebné míry nezávislosti v konkrétních situacích dosaženo.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> TOMŠEJ, Jakub, *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 17 s. ISBN 978-80-7552-955-8.

<sup>44</sup> MACH, Jan; BURIÁNEK, Aleš; ZÁLESKÁ, Dagmar; MÁČA, Miloš; VRÁBLOVÁ, Barbora, *Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování: Zákon o specifických zdravotních službách. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 650 s., ISBN 978-80-7598-103-5.

## 2.3. Zaměstnanec

Zaměstnancem je podle § 5 ZP „osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“. Postavení zaměstnance při poskytování pracovnělékařských služeb je dvojitý. Jednak je zaměstnanec, respektive jeho zdraví „objektem“ - hodnotou, na jejíž ochranu daná úprava cílí, zároveň je však zaměstnanec samostatným subjektem, kterému zákon o specifických zdravotních službách v § 56 ukládá povinnosti, a který disponuje vlastním poměrně rozsáhlým arzenálem práv přiznaných zákonem o zdravotních službách, zákoníkem práce a občanským zákoníkem.<sup>45</sup> Zaměstnanec naplňuje definici pacienta podle § 3 zák. o ZS, jedná se o fyzickou osobu, které jsou poskytovány zdravotní služby, kterými se, jak bylo uvedeno výše, rozumí i specifické zdravotní služby, a náleží mu tedy práva pacienta v § 28 zák. o ZS. Určitou výjimkou je právo zvolit si poskytovatele pracovnělékařských služeb, neboť je přímo vyloučeno § 29 odst. 2 písm. b) zákona o zdravotních službách a namísto pacientovi – zaměstnanci náleží zaměstnavateli. Tím však není dotčena možnost volby registrujícího poskytovatele.<sup>46</sup> Za zamyšlení rovněž stojí právo na přítomnost osoby blízké, zejména v případě, že by se zaměstnavatel rozhodl poskytovat pracovnělékařské služby na pracovišti.<sup>47</sup> Byť může mít zaměstnavatel legitimní zájem přítomnost dalších osob na pracovišti minimalizovat,<sup>48</sup> domnívám se, že v tomto případě musí přítomnost další osoby umožnit, neboť toto právo zákonodárce a contrario k zmíněnému právu na svobodnou volbu poskytovatele neomezil. V praxi však tato situace nebude patrně příliš častá, neboť aby mohl zaměstnavatel poskytovat pracovnělékařské služby na pracovišti, musel by naplnit podmínky pro poskytování lékařských služeb mimo zdravotnické zařízení.<sup>49</sup>

### 2.3.1. Osoba ucházející se o zaměstnání

Jak již bylo uvedeno výše, pod termín zaměstnanec, lze při extenzivním výkladu pojmu zařadit i osoby ucházející se o zaměstnání. V rámci poskytování pracovnělékařských služeb se osob ucházejících se o zaměstnání dotkne zejména úprava provádění vstupních

---

<sup>45</sup> Viz. § 28 zák. o ZS, § 106 ZP a § 94 OZ.

<sup>46</sup> MACH, Jan; BURIÁNEK, Aleš; ZÁLESKÁ, Dagmar; MÁČA, Miloš; VRÁBLOVÁ, Barbora, *Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování: Zákon o specifických zdravotních službách. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 103 s., ISBN 978-80-7598-103-5.

<sup>47</sup> Viz § 28 odst. 3 písm. e) bod 3 zák. o ZS.

<sup>48</sup> Například s ohledem na skutečnost, že i na tyto osoby se vztahují jeho povinnosti v rámci BOZP. Viz HŮRKA, Petr a kol., *Pracovní právo*. 3. vydání, Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. 272 s., ISBN 978-80-7380-825-9.

<sup>49</sup> Viz § 11a zák. o ZS.

prohlídek před vznikem pracovního poměru, právního vztahu založeného dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr a vztahu obdobného vztahu pracovněprávnímu.<sup>50</sup>

---

<sup>50</sup> Viz § 59 zák. o SZS.

### 3. Povinnosti poskytovatele pracovnělékařských služeb

V první z kapitol práce věnovaných povinnostem jednotlivých subjektů se zaměříme na povinnosti poskytovatele. Jelikož tématem práce jsou pracovnělékařské služby, nebudeme se podrobně zabývat povinnostmi, které jsou poskytovateli zdravotních služeb uloženy v páté části zákona o zdravotních službách. V této kapitole se tak budeme věnovat zejména povinnostem poskytovatele, které jsou uvedeny v § 57 zák. o SZS a souvisejících ustanoveních. Janáková dělí povinnosti poskytovatele do následujících šesti oblastí (informační, výkonu pracovnělékařských prohlídek a dohledu, vydávání lékařských posudků, spolupráce, oznamovací a podnětovou a povinnosti ohledně vedení dokumentace o PLS).<sup>51</sup> Takto vytyčeným oblastem budou s určitými odchylkami věnovány následující podkapitoly.

#### 3.1. Informační povinnost

První povinností, kterou zákon o specifických zdravotních službách poskytovateli v § 57 odst. 1 písm. a) ukládá je povinnost informovat zaměstnance o možném vlivu faktorů pracovních podmínek na jeho zdraví. Uvedená povinnost rozšiřuje množství informací, které poskytovatel musí pacientovi poskytnout podle §31 zák. o ZS. Zásadní význam informačním povinnostem přikládá jak literatura,<sup>52</sup> tak zákonodárce, což lze dovodit ze skutečnosti, že uvedená povinnost je ve výčtu v citovaném paragrafu uvedena na prvním místě. Domnívám se, že cílem uložení uvedené povinnosti v rámci pracovnělékařských služeb je především vyrovnat nepoměr v informacích, které má o práci a jejích rizicích k dispozici zaměstnavatel oproti zaměstnanci, a umožnit zaměstnanci činit informovaná rozhodnutí na základě znalosti rizik, která je ochoten při výkonu práce podstoupit. Další je povinnost informovat zaměstnavatele (zejména)<sup>53</sup> o možném vlivu faktorů pracovních podmínek na zdravotní stav jeho zaměstnanců.<sup>54</sup> Z preventivního charakteru pracovnělékařských služeb lze odvodit, že cílem této povinností je především zajištění dostatku informací pro zaměstnavatele k co nejefektivnější prevenci rizik. Pro praxi poskytovatele je pak důležité upozornit na skutečnost, že informační povinnost není ani v jednom případě neomezená a je třeba ji vždy vykládat

---

<sup>51</sup> JANÁKOVÁ, Anna. Povinnosti poskytovatele PLS. In: *poskytovatel-pls.cz* [online]. Verlag Dashöfer, [cit. 01.03.2021]. Dostupné z: [https://www.poskytovatel-pls.cz/onb/33/povinnosti-poskytovatele-pls-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4Ek2xXHxYVn2gWwrO7wVnpNM/?uri\\_view\\_type=35&justlogged=1](https://www.poskytovatel-pls.cz/onb/33/povinnosti-poskytovatele-pls-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4Ek2xXHxYVn2gWwrO7wVnpNM/?uri_view_type=35&justlogged=1).

<sup>52</sup> ŠUSTEK, Petr; HOLČAPEK, Tomáš a kol., *Zdravotnické právo*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, 209 s. ISBN 978-80-7552-321-1.

<sup>53</sup> Důvodová zpráva obsahuje nad rámec textu uvedeného přímo v citovaném ustanovení slovo „zejména“. Můžeme tedy nabýt dojmu, že § 57 odst. 1 písm. b) obsahuje demonstrativní výčet a povinnost informovat o vlivu faktorů je jen jedna z informačních povinností, které toto ustanovení ve skutečnosti obsahuje. (Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách, č. 373/2011 Dz).

<sup>54</sup> Viz § 57 odst. 1 písm. b) zák. o SZS.

s ohledem na úpravu ochrany osobních údajů. Přičemž právě na ochranu osobních údajů je třeba klást značný důraz s ohledem na skutečnost, že v rámci poskytování pracovnělékařských služeb bude často nakládáno s údaji o zdravotním stavu, které jsou zvláštní kategorií osobních údajů. Poskytovatel tak musí nejen při plnění informační povinnosti respektovat 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 jen jako „obecné nařízení o ochraně osobních údajů“).

### 3.2. Povinnost výkonu pracovnělékařských prohlídek

Obsah povinnosti provádět pracovnělékařské prohlídky (dále jen „prohlídky“) stanovené poskytovateli v § 57 odst. 1 písm. c) bod 1. blíže určuje prováděcí právní předpis – vyhláška. Prohlídkami, které je poskytovatel povinen provést, jsou prohlídka vstupní, periodická, mimořádná, výstupní a následná. První tři uvedené prohlídky řadí Tomšej mezi prohlídky v užším smyslu<sup>55</sup>, jejich společným znakem je dle § 9 odst. 1 písm. a) vyhlášky, že *„se provádějí za účelem posouzení zdravotní způsobilosti ve vztahu k práci“*. Zdravotní způsobilost k práci je podle Janákové *„vhodná či dostatečná zdravotní dispozice individuálně určené fyzické osoby k výkonu individuálně stanovené práce ke konkrétním pracovním prostředím a za specificky určených pracovních podmínek, a to v čase jejího posouzení“*<sup>56</sup>. Do druhé skupiny prohlídek – prohlídek v širším slova smyslu, patří prohlídka výstupní a následná. A contrario k první skupině se tyto neprovádí za účelem posouzení způsobilosti k práci, ale za účelem posouzení zdravotního stavu.<sup>57</sup>

Obsah pracovnělékařských prohlídek je zakotven v § 7 vyhlášky. Jde především o základní vyšetření, které je nutné provést vždy bez ohledu na kategorizaci práce a zůstává pro všechny kategorie stejné, a další odborná vyšetření, o která poskytovatel může, nebo v určitých případech musí, základní vyšetření rozšířit. Základní vyšetření podle § 7 odst. 1 obsahuje rozbor údajů o dosavadním vývoji zdravotního stavu a dosud prodělaných nemocech, pracovní anamnézu, komplexní fyzikální vyšetření s důrazem na posouzení stavu a funkce orgánů a systémů, které budou zatěžovány při výkonu práce, a základní chemické vyšetření moče. Další odborná vyšetření lze dle § 7 odst. 2 písm. a) - d) vyhlášky provést, pokud tak stanoví jiný právní předpis a dále jsou prováděna v případě mimořádné prohlídky

---

<sup>55</sup> TOMŠEJ, Jakub, *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 49 s. ISBN 978-80-7552-955-8.

<sup>56</sup> JANÁKOVÁ, Anna, *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, 397 s. ISBN 978-80-7554-171-0.

<sup>57</sup> ŠUBRT, Bořivoj; TUČEK, Milan. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, 43 s. ISBN 978-80-7554-233-5.

na základě rozhodnutí orgánu ochrany veřejného zdraví, pokud tak stanoví příloha č. 2 vyhlášky nebo jsou indikována posuzujícím lékařem.

Vyhláška rovněž v příloze č. 1 stanoví minimální časy potřebné k provedení prohlídek pro práce v jednotlivých kategoriích a pro jednotlivé typy prohlídek. Časové rozmezí určené vyhláškou se pohybuje mezi 30 a 60 minutami v závislosti na kategorizaci práce a druhu prohlídky. Je povinností poskytovatele tato minima dodržet. Rozsah činností, které se do uvedeného času zahrnují, je však poměrně široký a zahrnuje nejen provedení vyšetření, ale rovněž zhodnocení jeho výsledků, diferenciálně diagnostickou a posudkovou rozvalu, případné vyžádání odborných vyšetření včetně jejich zhodnocení, provedení záznamu do zdravotnické dokumentace a v neposlední řadě zpracování lékařského posudku včetně veškeré související administrativní činnosti.<sup>58</sup> Přesto aplikační praxe ukazuje, že „v některých případech poskytovatelé pracovnělékařských služeb nerespektují znění přílohy č. 2 vyhlášky (...). Poskytovatelé si individuálně upravují rozsah, náplň jednotlivých lékařských prohlídek či je vůbec neprovádí nebo nevyžadují.“<sup>59</sup>

### 3.2.1. Vstupní prohlídka

Vstupní prohlídku provede poskytovatel na základě žádosti zaměstnavatele. Úprava vstupní prohlídky je specifická svým umístěním přímo v zákoně o specifických zdravotních službách<sup>60</sup>, zatímco úpravu zbylých druhů prohlídek soustředil zákonodárce až do prováděcího předpisu – vyhlášky. Lze tedy usuzovat, že vstupní prohlídku považoval zákonodárce za nejdůležitější.<sup>61</sup> Povinnost ji provést má zaměstnavatel ve vztahu k budoucímu pracovnímu poměru, vztahu obdobnému vztahu pracovněprávnímu a vztahu založenému dohodami konanými mimo pracovní poměr, pokud má být posuzovaná osoba zařazena k výkonu rizikové práce nebo pokud to vyžaduje vyhláška či jiný právní předpis a v neposlední řadě též pokud má zaměstnavatel pochyby o zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání.<sup>62</sup>

Blíže bude o povinnostech zaměstnavatele v souvislosti se zajištěním vstupní prohlídky pojednáno v kapitole páté.

---

<sup>58</sup> Viz Příloha č. 1 vyhlášky.

<sup>59</sup> Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 205/2020, kterým se mění zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, č. 205/2020 Dz.

<sup>60</sup> Viz § 59 zák. o SZS.

<sup>61</sup> TOMŠEJ, Jakub, *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 61 s. ISBN 978-80-7552-955-8.

<sup>62</sup> Viz § 59 odst. 1 písm. b) zák. o SZS.

### **3.2.2. Periodická prohlídka**

Periodická prohlídka se provádí za účelem včasného zjištění změny zdravotního stavu vzniklé v souvislosti se zdravotní náročností vykonávané práce nebo stárnutím organismu. Za tímto účelem stanoví vyhláška v § 11 odst. 2 a odst. 3 intervaly, v nichž je třeba periodickou prohlídku vykonat, a to s ohledem na kategorii práce a věk zaměstnance, v nichž se periodická prohlídka u zaměstnance provede. Nejdelší intervaly jsou stanoveny pro zaměstnance vykonávající práci zařazenou do kategorie první - 6 let resp. 4 roky u zaměstnance staršího 50 let, nejkratší interval je pak stanoven u pro zaměstnance vykonávající práce v kategorii čtvrté – 1 rok (u těchto prací se interval u zaměstnanců starších 50 let nezkracuje).

Zároveň podle § 11 odst. 3 vyhlášky platí, že periodická prohlídka se provede jednou za 4 roky, resp. jednou za 2 roky u zaměstnance staršího 50 let v případě, že součástí vykonávané práce je ohrožení zdraví. Pro případy, kdy by se na zaměstnance vztahovala lhůta podle odstavce dva i odstavce tři, použije se kratší z nich.

Intervaly uvedené v § 11 odst. 2 a odst. 3 se neuplatní, pokud tak stanoví jiný právní předpis, nebo vyhláška v příloze č. 2.

Podstatná je také skutečnost, že uvedené intervaly nepojal zákonodárce jako maximum času, po kterém je třeba prohlídku opakovat, nýbrž stanovil jejich frekvenci přesně. Jak odpovědět na případnou otázku, zda zaměstnavatel může požadovat po zaměstnanci, aby se pravidelné prohlídce podrobil častěji, než stanoví vyhláška a po poskytovateli, aby takovou prohlídku ve „zkráceném“ intervalu provedl? Mám za to se, že v případě zaměstnance je třeba na tuto otázku odpovědět záporně. Vyžadování více pravidelných prohlídek, než stanoví zákon, by bylo jistě nepřiměřeným zásahem do práva zaměstnance na soukromí. Složitější situace nastane dle mého názoru v případě poskytovatele. Základním předpokladem, aby poskytovatel prohlídku provedl, je žádost zaměstnavatele. Pokud je tedy zaměstnanec takovou žádostí vybaven poskytovatel zdánlivě nemá možnost volby, zda prohlídku provede, neboť zákon o specifických zdravotních službách nestanoví poskytovateli možnost provedení prohlídky odmítnout. Domnívám se však, že poskytovatel by mohl v tomto případě argumentovat tím, že uvedená prohlídka není periodickou prohlídkou ve smyslu zák. o SZS.

Samotný termín prohlídky je třeba stanovit s ohledem na § 43 odst. 2, tedy tak, aby den prohlídky spadl do období 90 dnů před koncem platnosti dosavadního lékařského posudku. Lékařským posudkům bude níže věnována samostatná podkapitola.

### **3.2.3. Mimořádná prohlídka**

Mimořádná prohlídka umožňuje zjistit zdravotní stav zaměstnance v případě, že během trvání pracovněprávního vztahu došlo ke změně, ať už se jedná o změnu zdravotní způsobilosti zaměstnance, nebo o změnu pracovních podmínek. Mimořádnou prohlídku může ve smyslu § 55 zák. o SZS iniciovat zaměstnavatel i zaměstnanec. V případě, že o provedení mimořádné prohlídky žádá zaměstnanec, nevyžaduje zákon, aby svou žádost odůvodňoval. Naopak k vyslání zaměstnavatelem může dojít jen za předpokladu jeho pochybností o zdravotní způsobilosti zaměstnance. Zaměstnavatel by tedy měl být připraven odůvodnit, jakými skutečnostmi byly tyto pochybnosti způsobeny. Zákon přitom neobsahuje žádný omezující výčet důvodů, které by zaměstnavatel mohl uplatnit, a důvodem tedy mohou být i laické představy zaměstnavatele o rizikovosti určité skutečnosti. Je pak na poskytovateli, aby odborně zhodnotil jejich relevanci a vyvodil ze svých zjištění učiněných při prohlídce patřičné důsledky.<sup>63</sup>

Mimo uvedených situací, kdy záleží konání mimořádné prohlídky na vůli zaměstnance nebo zaměstnavatele, předpokládá zákon o specifických zdravotních službách i vyhláška situace, kdy se mimořádná prohlídka provést musí. Jedná o případy uvedené v § 12 odst. 2 vyhlášky a dále o podnět k provedení mimořádné prohlídky podaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb.

Podání podnětu k vyžádání prohlídky na základě informace poskytnuté ošetřujícím lékařem je jednou z povinností poskytovatele uvedenou v § 57 odst.1 písm. k) zák. o SZS. Ošetřující lékař oznámí poskytovateli, pokud má důvodné pochybnosti, že změnou zdravotního stavu pacienta došlo ke změně zdravotní způsobilosti k činnosti. Z § 45 odst. 2 zák. o SZS vyplývá, že ošetřující lékař v tomto případě upozorní poskytovatele příslušného k vydání lékařského posudku (kterým je poskytovatele pracovnělékařských služeb), je-li mu znám a pokud tomu tak není tak dále osobu, které uplatněním lékařského posudku vznikají práva nebo povinnosti, pokud je mu tato osoba známa. Podle komentářové literatury může být touto osobou přímo zaměstnavatel.<sup>64</sup> V této souvislosti je však třeba ošetřujícího lékaře upozornit, že citované ustanovení jej v případě sdělení informace zaměstnavateli nikterak nezbavuje jeho povinnosti zachovávat lékařské tajemství a jeho sdělení by se tak mělo omezit na informaci, že existuje podezření, že došlo k negativní změně zdravotní způsobilosti. Konkrétní informace o zdravotním stavu zaměstnance by se zaměstnavatel dozvědět neměl,

---

<sup>63</sup> TOMŠEJ, Jakub, *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 68 s. ISBN 978-80-7552-955-8.

<sup>64</sup> MACH, Jan; BURIÁNEK, Aleš; ZÁLESKÁ, Dagmar; MÁČA, Miloš; VRÁBLOVÁ, Barbora, *Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování: Zákon o specifických zdravotních službách. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 589 s., ISBN 978-80-7598-103-55.

neboť jemu by k jejich zjištění měla sloužit právě možnost vyslat zaměstnance na mimořádnou prohlídku.<sup>65</sup> Je povinností poskytovatele dát v návaznosti na informaci od ošetřujícího lékaře zaměstnavateli podnět, aby pro zaměstnance mimořádnou prohlídku vyžádal.<sup>66</sup> Pokud by poskytovatel tuto povinnost nesplnil, dopustí se tím přestupku uvedeného v § 90 odst. 4 písm. d) zák. o SZS, za který mu v souladu s § 90 odst. 7 písm. d) cit. zákona hrozí pokuta až ve výši 200.000 Kč.

Vyhláška uvádí další situace, kdy se má mimořádná prohlídka provést jinak, než z iniciativy zaměstnance nebo zaměstnavatele. Prohlídka se provede, pokud ji nařídí orgán ochrany veřejného zdraví, vyhláška tak dále rozšiřuje okruh možných iniciátorů mimořádné prohlídky. Dalšími důvody jsou náročnost konkrétních pracovních podmínek v určitém období, zhoršení pracovních podmínek ve smyslu zvýšení míry rizika u rizikového faktoru, opakované zjištění překročení limitní hodnoty ukazatelů biologického expozičního testu, nebo byla při pracovnělékařské prohlídce zjištěna taková změna zdravotního stavu zaměstnance, která předpokládá změnu zdravotní způsobilosti k práci v době kratší, než je lhůta pro provedení periodické prohlídky.

Provedení mimořádné prohlídky se vyžaduje rovněž v případech, kdy byl přerušen výkon práce z důvodu nemoci po dobu delší než 8 týdnů (což se ovšem neuplatní u prací v kategorii první a u prací bez rizika ohrožení zdraví) nebo z důvodu úrazu s těžkými následky, nemoci spojené s bezvědomím, případně jiné těžké újmy a z jiných důvodů, pokud bylo přerušení delší než 6 měsíců. V tomto případě je třeba prohlídku provést nejdéle do 5 dnů ode dne nového započetí výkonu práce. Podle Tomšeje budou v praxi právě tyto důvody patřit mezi nejčastější důvody provedení mimořádných prohlídek<sup>67</sup>.

Závěrem je třeba upozornit, že jak už napovídá samotný název, mimořádná prohlídka by měla být institutem výjimečným, podmíněným výjimečnými okolnostmi, která se neváže na stanovený chod periodických prohlídek a jejich intervaly nijak nemění. Výjimkou jsou situace, kdy byla mimořádná prohlídka provedena v důsledku zjištění změny zdravotního stavu zaměstnance, která předpokládá změnu zdravotní způsobilosti k práci v době kratší, než je lhůta pro provedení periodické prohlídky a přerušení výkonu práce po dobu delší než 6 měsíců nebo pokud to přímo vyplývá z lékařského posudku. V uvedených případech počíná

---

<sup>65</sup> MACH, Jan; BURIÁNEK, Aleš; ZÁLESKÁ, Dagmar; MÁČA, Miloš; VRÁBLOVÁ, Barbora, *Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování: Zákon o specifických zdravotních službách. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 590 s., ISBN 978-80-7598-103-55.

<sup>66</sup> Viz § 57 odst. 1 písm. j) zák. o SZS.

<sup>67</sup> TOMŠEJ, Jakub, *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 15 s. ISBN 978-80-7552-955-8.

vydáním lékařského posudku běžet nový interval pro provedení periodické prohlídky podle § 12 odst. 5 vyhlášky.

Závěrem je třeba upozornit, že poskytovateli nehrozí v případě neprovedení lékařské prohlídky žádné veřejnoprávní sankce, § 57 odst. 1 písm. c) bod 1 zák. o SZS je tedy imperfektní normou, která neobsahuje sankci za její porušení. Výjimkou je případ, kdy je pracovnělékařská prohlídka prováděna registrujícím poskytovatelem.<sup>68</sup> Zákonodárce tak zaměstnavatele chrání pouze tam, kde neexistuje smluvní vztah a ve zbytku nechává prostor smluvnímu řešení. Zaměstnavateli je tedy záhodno doporučit, aby tuto skutečnost v uzavírané smlouvě dostatečně reflektoval.

#### 3.2.4. Výstupní prohlídka

Výstupní prohlídka je první z prohlídek, které se na rozdíl od prohlídek v užším slova smyslu, jak bylo uvedeno výše, vykonávají za účelem posouzení zdravotního stavu. Výstupní prohlídka se v souladu s § 13 odst. 2 provede zejména v případech, kdy zaměstnanec vykonával práci zařazenou do kategorie druhé rizikové, třetí, nebo čtvrté, dále v případech, kdy u zaměstnance byla uznána nemoc z povolání, nebo její ohrožení a v případě opakované pracovní neschopnosti zaměstnance v důsledku pracovního úrazu. Dalšími důvody jsou převedení na jinou práci, pokud tím byla ukončena práce riziková a stanovení výstupní prohlídky jiným právním předpisem a v neposlední řadě žádost zaměstnavatele nebo zaměstnance.

Přes poměrně jednoznačnou úpravu dochází v praxi k problémům a literatura tak výstupní prohlídku označuje za „*nejslabší článek v systému pracovnělékařských prohlídek*“.<sup>69</sup> Důvodem problémů je zejména okamžik, kdy se tato prohlídka uskutečňuje. Vyjma případů uvedených v písm. b) výše citovaného ustanovení se bude prohlídka konat v okamžiku, kdy pracovněprávní vztah končí a zaměstnavateli tak chybí efektivní prostředky, jak zaměstnance, který o prohlídku nemá zájem, k účasti donutit.<sup>70</sup>

I z pohledu zaměstnavatele může být motivace k zajištění této prohlídky snižena. Její provedení nezbavuje zaměstnavatele odpovědnosti za případnou újmu na zdraví zaměstnance a její ochranný význam je tak pro zaměstnavatele minimální.<sup>71</sup> Výhodou prohlídky je, že

---

<sup>68</sup> V takovém případě se registrující poskytovatel neprovedením prohlídky nebo nevydáním posudku dopustí přestupku uvedeného v § 90 odst. 4 písm. e) zák. o SZS, za který mu v souladu s § 90 odst. 7 písm. e) cit. zákona hrozí pokuta až ve výši 100.000 Kč.

<sup>69</sup> ŠUBRT, Bořivoj; TUČEK, Milan. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, 200 s. ISBN 978-80-7554-233-5.

<sup>70</sup> Tamtéž 200 s.

<sup>71</sup> Tamtéž 200 s.

může podchytit nemoc v počátku a jejím včasným odhalením minimalizovat poškození zdraví nebo snížit budoucí náklady spojené s léčbou. Přesto se obávám, že mnoho zaměstnavatelů bude posuzovat, zda se jim finančně vyplatí zaměstnance k této prohlídce nutit a na prohlídku vyšlou zaměstnance jen naoko. Lze bohužel narazit i na odborníky v oblasti BOZP, kteří tento přístup k výstupním prohlídkám zaměstnavatelům přímo doporučují.<sup>72</sup>

S výstupní prohlídkou se pojí povinnost poskytovatele při jejím provedení informovat zaměstnance o jeho nároku na následné prohlídky podle zákona o ochraně veřejného zdraví a dále informovat o této skutečnosti registrujícího poskytovatele zaměstnance, je-li poskytovateli znám, a v neposlední řadě zanést tuto informaci do zdravotnické dokumentace.<sup>73</sup>

Posledním specifickým výstupní prohlídky (totéž platí i u prohlídky následné, která bude popsána níže) je, že po jejím provedení se nevyhotovuje lékařský posudek. Namísto posudku je vydáno potvrzení, které dokládá její provedení. Lze spekulovat, zda i tato skutečnost nemůže zejména u laické veřejnosti vyvolat dojem, že provedení výstupní prohlídky není důležité.

### 3.2.5. Následná prohlídka

Poslední pracovnělékařskou prohlídkou, kterou vyhláška upravuje, je prohlídka následná, která oproti ostatním pracovnělékařským prohlídkám obsahuje řadu odlišností. Jejím účelem je včas zajistit preventivní opatření v případech, kdy původní riziko již zdánlivě zaniklo.<sup>74</sup> V závislosti na rizikových faktorech, kterým byl zaměstnanec vystaven, se vykoná buďto jednorázově, nebo opakovaně v pravidelných intervalech stanovených přílohou č. 2 vyhlášky. Jedná se o prohlídku, která se provádí pouze na základě rozhodnutí krajské hygienické stanice podle § 82 odst. 2 písm. e) zákona o ochraně veřejného zdraví. Podle citovaného ustanovení může krajská hygienická stanice stanovit zaměstnavateli lékařské prohlídky po skončení rizikové práce vykonávané na jeho pracovišti, jde-li o takové vlivy pracovních podmínek, které se mohou nepříznivě projevit i po delší době.

Literatura uvádí, že její provedení může zajistit registrující poskytovatel, poskytovatel, kterému je uděleno povolení k uznávání nemocí z povolání nebo poskytovatel

---

<sup>72</sup> ŠENK, Zdeněk, Výstupní prohlídky zaměstnanců a některé jejich méně známé souvislosti, In: *bozpprofi.cz* [online]. [cit. 15.03.2021] Dostupné online z: [https://www.bozpprofi.cz/33/vystupni-prohlidky-zamestnancu-a-nektere-jejich-mene-zname-souvislosti-uniqueidgOkE4NvrWuOKaQDKuox\\_ZxEIvXPuuCJJebbEJLI928/](https://www.bozpprofi.cz/33/vystupni-prohlidky-zamestnancu-a-nektere-jejich-mene-zname-souvislosti-uniqueidgOkE4NvrWuOKaQDKuox_ZxEIvXPuuCJJebbEJLI928/).

<sup>73</sup> Viz § 57 odst. 1 písm. k) zák. o SZS.

<sup>74</sup> ŠVÁBOVÁ, K.a kolektiv, Vybrané kapitoly z pracovního lékařství, Praha: Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, 2015, 87 s., ISBN 978-80-87023-32-7.

zaměstnavatele.<sup>75</sup> Protože následná prohlídka bude ve většině případů prováděna v okamžiku, kdy mezi bývalým zaměstnancem a zaměstnavatelem již neexistuje právní vztah bude její provedení smluvním poskytovatelem zaměstnavatele spíše výjimečné.

Následná prohlídka je jako jediná pracovnělékařská prohlídka hrazená všeobecným zdravotním pojištěním a vykazuje tak jisté podobnosti s všeobecnými preventivními prohlídkami podle vyhlášky č. 70/2012 Sb., o preventivních prohlídkách.

### 3.3. Dohledová činnost

Povinností poskytovatele je v souladu s § 57 odst. 1 písm. c) bod 2. provádět pravidelný dohled na pracovištích zaměstnavatele a nad vykonávanými pracemi. Tuček k dohledu uvádí, že „*východím základem služby pracovních lékařů je (...) znalost konkrétní podnikové praxe, pracovišť, technologií, zpracovávaných materiálů apod.*“<sup>76</sup> Je to právě dohledová činnost, která je důležitým, byť ne jediným, zdrojem těchto informací, a dohled tak tvoří významnou část pracovnělékařských služeb.

Vyhláška v § 2 písm. c) stanoví, že obsahem dohledu je pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce za účelem zjišťování a hodnocení rizikových faktorů, dohled v zařízeních závodního stravování a dalších zařízeních zaměstnavatele, hodnocení rizik s využitím informací o míře expozice rizikovým faktorům a spolupráce při vypracování návrhů pro zaměstnavatele na odstranění zjištěných závad. V případě agenturního zaměstnávání pak zákon přímo stanoví, že dohled se provádí na pracovišti uživatele. Jak již bylo uvedeno v části věnované agenturnímu zaměstnávání, je na dohodě stran, zda bude dohled vykonávat poskytovatel agentury, nebo uživatele.

Vyhláška stanoví, že pravidelný dohled se provede jednou za rok, nebo jednou za dva roky u prací zařazených do kategorie první. V příloze č. 1 vyhlášky je stanoven minimální čas nutný pro provedení poradenství a dohledu v rozmezí od 8 minut pro práce zařazené v kategorii první až po 30 minut u prací zařazených do kategorie druhé rizikové, třetí a čtvrté. Stanovená minima jsou určena pro jedno pracovní místo za rok. Přestože čas pro poradenství a dohled je stanoven dohromady, je nezbytné, aby poskytovatelé důrazně dbali na odlišení obou činností, neboť se o nich pořizují samostatné zápisy do zdravotnické dokumentace a jsou předmětem samostatných povinností i ve smyslu § 57 zák. o SZS. (Povinnost poskytovat

---

<sup>75</sup> MACH, Jan; BURIÁNEK, Aleš; ZÁLESKÁ, Dagmar; MÁCA, Miloš; VRÁBLOVÁ, Barbora, *Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování: Zákon o specifických zdravotních službách. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 641 s. ISBN 978-80-7598-103-5.

<sup>76</sup> TUČEK, Milan. *Pracovnělékařské služby v České republice: Kontrola kvality nebo jen liberalizace služeb?* *Časopis zdravotnického práva a bioetiky*. 2012, č. 1, [online]. [cit. 15.03.2021] Dostupné online z: <http://medlawjournal.ilaw.cas.cz/index.php/medlawjournal/article/view/21>.

poradenství sice není v citovaném ustanovení výslovně uvedena, domnívám se však, že je třeba ji považovat za součást povinnosti spolupráce.)

Na stanovení minima času pro poradenství a dohled je v literatuře nahlíženo s jistou rezervovaností.<sup>77</sup> Jsem názoru, že stanovení konkrétního času může na jednu stranu vytvářet tlak ze strany zaměstnance na poskytovatele, aby dohledové činnosti urychlil, zejména v případech, kdy bude stanovené minimum podstatně překročeno, na druhou stranu bude minimální čas působit pouze jako podklad pro fakturaci částky za provedení dohledu tam, kde nebude jeho provedení spojeno s žádnými komplikacemi. Souhlasím tak s názorem, že potřebný čas by bylo možné nechat zcela na odpovědnosti poskytovatele,<sup>78</sup> tak aby odpovídal skutečnému času, který je třeba dohledu *lege artis* věnovat.

Pro plné pochopení dohledové činnosti je závěrem třeba upozornit rovněž na skutečnost, že ji poskytovatel vykonává vůči zaměstnavateli, který je jeho smluvním partnerem, a tedy v rámci jinak horizontálního vztahu.<sup>79</sup> Významnou roli může daná skutečnost hrát zejména tam, kde bude na dohled navazovat plnění oznamovací a podnětové povinnosti, kterým bude věnována následující podkapitola.

O nejasnostech, které se pojí s povinnostmi zaměstnavatele zajistit dohled v případě prací zařazených do kategorie první, bude pojednáno v části věnované povinnostem zaměstnavatele.

### 3.4. Odběr biologického materiálu

Poskytovatel je podle § 57 odst. 1 písm. i) zák. o SZS povinen provádět odběry biologického materiálu pro stanovení hodnot biologických expozičních testů, nebo pokud sám nedisponuje veřejnoprávním osvědčením,<sup>80</sup> které je třeba k provádění této činnosti získat, zajistit jejich odběr oprávněnou osobou. „*Biologické expoziční testy jsou jedním z základních nástrojů k individuálnímu i kolektivnímu sledování expozice zaměstnanců chemickému faktoru.*“<sup>81</sup> Povinnost monitorovat tyto látky se týká „*chemických látek, které*

---

<sup>77</sup> TOMŠEJ, Jakub, *Pracovnílékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 15 s. ISBN 978-80-7552-955-8.

<sup>78</sup> Tamtéž 15 s.

<sup>79</sup> Tamtéž 15 s.

<sup>80</sup> Viz § 83a odst. 1 písm. i) zák. o ochraně veřejného zdraví.

<sup>81</sup> Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 205/2020, kterým se mění zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, č. 205/2020 Dz.

*mohou podstatně přispívat ke vzniku nemocí z povolání (...) je účinným prostředkem prevence.*<sup>82</sup>

Výsledky testů musí poskytovatel sdělit orgánu ochrany veřejného zdraví, pokud dochází k překračování jejich hodnot, nebo na jeho žádost. Podle zákona o ochraně veřejného zdraví sdělí poskytovatel jejich výsledky rovněž zaměstnavateli.<sup>83</sup>

Poruší-li poskytovatel svou povinnost danou tímto ustanovením, může se dopustit přestupku podle § 90 odst. 4 písm. c) zák. SZS, za který lze v souladu s § 90 odst. 7 písm. d) cit. zákona uložit pokutu až do výše 200.000 Kč.

### **3.5. Povinnost oznamovací a podnětová**

Zákon o specifických zdravotních službách dále nerozvádí vztah uvedených povinností ani jejich vzájemnou časovou souslednost, poskytovatel je tedy povinen splnit nezávisle na sobě obě. Na dohledovou činnost poskytovatele navazují bezprostředně jeho povinnosti oznámit zaměstnavateli zjištěné nedostatky, případně podat v této věci podnět správnímu orgánu.

#### **3.5.1. Oznamovací povinnost**

V souladu s § 57 odst. 1 písm. e) zák. o SZS je povinností poskytovatele neprodleně oznamovat zaměstnavateli zjištěné závažné nebo opakující se skutečnosti, které negativně ovlivňují bezpečnost a ochranu zdraví při práci (dále jen „negativní skutečnosti“). Zákon neupravuje způsob, jakým se poskytovatel má o negativních skutečnostech dozvědět. Na povinnosti poskytovatele tedy nic nemění, jestli se o nich dozvěděl právě při výkonu dohledu, nebo například při provádění některé z pracovnělékařských prohlídek. Otázkou je, zda by oznamovací povinnost trvala, pokud by poskytovatel existenci negativních skutečností zjistil zcela mimo rámec poskytování pracovnělékařských služeb. Domnívám se, že v takovém případě by bylo třeba existenci povinnosti posuzovat případ od případu.

Zákon nestanoví pro oznámení poskytovatele žádné formální náležitosti a poskytovatel tak může tuto povinnost splnit neformálně, například prostřednictvím emailové zprávy nebo telefonního hovoru. Jelikož je však nesplnění této povinnosti přestupkem ve smyslu § 90 odst. 4 písm. a) zák. o SZS, za který lze poskytovateli uložit pokutu až do výše 200 000 Kč, nelze než doporučit, aby oznámení provedl v takové formě, která mu v případě

---

<sup>82</sup> Vláda: Důvodová zpráva k návrhu zákona o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, č. 258/2000 Dz.

<sup>83</sup> Viz §39 odst. 3 zák. o ochraně veřejného zdraví.

potřeby umožní zpětně doložit, že svou povinnost splnil. Takto vzniklý záznam by měl poskytovatel vložit do dokumentace o pracovnělékařských službách poskytovaných zaměstnavateli.

### 3.5.2. Podnětová povinnost

V souladu s § 57 odst. 1 písm. f) zák. o SZS je povinností poskytovatele podat podnět kontrolnímu orgánu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Kontrolním orgánem bude, nestanoví-li speciální úprava jinak, krajská hygienická stanice. Citované ustanovení poskytovatele zavazuje, aby podnět podal v případě, že je ohroženo zdraví zaměstnanců tím, že zaměstnavatel nepostupuje v souladu s lékařskými posudky, nebo přes opakované upozornění neplní povinnosti v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci stanovené jinými právními předpisy. Zatímco v situaci, kdy se zaměstnavatel neřídí lékařským posudkem, může poskytovatel podat podnět rovnou, v případě, že zaměstnavatel nesplní jinou povinnost v bezpečnosti a ochraně zdraví, vyžaduje zákon, aby před podáním podnětu poskytovatel zaměstnavatele na tuto skutečnost opakovaně upozornil. Zákon tak vytváří dvě kategorie porušení – závažnější, kterým je porušení lékařského posudku a méně závažné v podobě porušení jiné povinnosti.

Z pohledu praxe je problematické, že zákonodárce neurčil žádnou lhůtu, do kdy musí poskytovatel uvedené povinnosti splnit. S ohledem na smluvní vztah mezi zaměstnavatelem a poskytovatelem tak vzniká situace, kdy poskytovatel má v souladu s obecnými právními principy splnit uvedenou povinnost co nejrychleji, ale na druhou stranu čelí tlaku zaměstnavatele, aby tak nečinil, respektive, aby tak učinil až po uplynutí určité lhůty, kterou může zaměstnavatel využít k řešení nedostatku.<sup>84</sup>

Poskytovatel by však neměl být vůči zaměstnavateli příliš benevolentní, protože stejně jako v případě nesplnění povinnosti oznamovací, je nesplnění povinnosti podat podnět kontrolnímu orgánu přestupkem ve smyslu § 90 odst. 4 písm. b) zák. o SZS, za který lze uložit pokutu v maximální výši 200 000 Kč.

Tomšej tak doporučuje, aby poskytovatel v upozornění na nedostatky určil poskytovateli přiměřenou lhůtu k provedení nápravných opatření s tím, že nebude-li tato lhůta splněna, zašle zaměstnavateli obratem druhou lhůtu a po jejím marném uplynutí se obrátí na kontrolní orgány.<sup>85</sup>

---

<sup>84</sup> TOMŠEJ, Jakub, *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 17 s. ISBN 978-80-7552-955-8.

<sup>85</sup> Tamtéž. 17 s.

V souvislosti s komunikací mezi poskytovatelem a zaměstnavatelem je třeba upozornit, že zákon přímo nestanoví povinnost zaměstnavatele upozornit poskytovatele na opatření, která k odstranění nedostatků přijal. Byť tuto povinnost literatura dovozuje z § 55 odst. 1 písm. a) zák. o SZS,<sup>86</sup> považují za vhodné, aby tato povinnost byla i součástí smlouvy sjednané mezi zaměstnavatelem a poskytovatelem.

### **3.6. Povinnosti týkající se lékařských posudků**

Jednou ze základních povinností poskytovatele v rámci zajišťování pracovnělékařských služeb je vydávání lékařských posudků o zdravotní způsobilosti (dále jen „posudky“). Samotná povinnost poskytovatele vydávat posudky je stanovena v § 57 odst. 1 písm. l) zák. o SZS, úpravě posudků a posudkové péče, jejíž součástí je podle § 41 písm. d) zák. o SZS posuzování zdravotní způsobilosti k práci na základě pracovnělékařské prohlídky. Význam lékařských posudků v pracovním právu spočívá především v jejich úzké návaznosti na úpravu skončení pracovního poměru výpovědí, převedení na jinou práci a okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem.

#### **3.6.1. Vydání lékařského posudku**

Lékařský posudek se vydává v souladu s výše citovaným ustanovením na základě posouzení zdravotní způsobilosti posuzujícím lékařem se specializovanou způsobilostí v oboru všeobecné praktické lékařství nebo se specializovanou nebo zvláštní odbornou způsobilostí v oboru pracovní lékařství.

Poskytovatel vydá posudek v souladu s § 42 odst. 1 zák. o SZS na základě žádosti zaměstnavatele, který je oprávněnou osobou ve smyslu citovaného ustanovení, po zhodnocení výsledků lékařské prohlídky a dalších odborných vyšetření, výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené o posuzované osobě jejím registrujícím poskytovatelem a zdravotní náročnosti práce. S ohledem na neexistenci povinnosti obyvatel registrovat se u poskytovatele pracovnělékařských služeb je relevantní také sdělení zaměstnance, že registrujícího poskytovatele nemá, namísto poskytnutí výpisu za zdravotnické dokumentace.

Zatímco prohlídku provede poskytovatel, resp. posuzující lékař sám, ve zbytku podkladů je odkázaný na další osoby. Na výpis ze zdravotnické dokumentace se vztahuje úprava v zákoně o zdravotnických službách. V souladu s § 65 odst. 1 zák. o ZS si

---

<sup>86</sup> TOMŠEJ, Jakub, *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 17 s. ISBN 978-80-7552-955-8.

poskytovatel nemůže výpis vyžádat od registrujícího poskytovatele přímo, neboť mu zákon toto oprávnění nepřiznává a musí tak učinit prostřednictvím zaměstnance.<sup>87</sup>

Určitým zjednodušením pro praxi je možnost stanovená v § 42a odst. 1 zák. o SZS výpis nahradit potvrzením, že od posledního výpisu ze zdravotní dokumentace nebyla zjištěna změna zdravotního stavu (dále jen „potvrzení o nezměněném zdravotním stavu“). Tuto možnost však zákon přiznává pouze pokud posouzení provádí týž poskytovatel, který již dříve vydával lékařský posudek vztahující se k nyní posuzované osobě.

Zákon výslovně neřeší, jak postupovat v případech, kdy se nepodaří výpis zajistit. Literatura dovozuje, že vzhledem k tomu, že zákon výslovně nestanoví, že by bez příslušného výpisu nebylo možné posudek vydat, může tak poskytovatel učinit, aniž by výpis ze zdravotnické dokumentace získal.<sup>88</sup> S ohledem na funkci výpisu coby zdroje informací o zdravotním stavu zaměstnance/uchazeče o zaměstnání je tedy možné, že posuzující lékař získá tyto informace, byť ne nutně v plném rozsahu, vlastní činností, což by ostatně měl učinit s ohledem na jeho povinnost postupovat *lege artis*, protože nese za svá zjištění odpovědnost. Ani výpis ze zdravotnické dokumentace ostatně nemusí obsahovat veškeré nezbytné informace, neboť registrující poskytovatel nemusí být plně schopen posoudit význam jednotlivých informací ve zdravotnické dokumentaci pro pracovnělékařskou praxi. Určitou nevýhodou, která z uvedeného plyne pro zaměstnavatele, je možný nárůst nákladů za pracovnělékařské služby v případech, kdy bude poskytovatel nucen provést další vyšetření v důsledku chybějícího, nebo neúplného výpisu.<sup>89</sup>

Informace o zdravotní náročnosti práce, pro kterou je daná osoba posuzována, čerpá poskytovatel jednak z dohledové činnosti, pokud ji provádí, a dále z žádosti zaměstnavatele, která bude podrobněji popsána v části věnované povinnostem zaměstnavatele.

Zákon stanoví poskytovateli lhůtu, ve které musí poskytovatel posudek vydat. Příslušnou úpravu nalezneme v § 43 odst. 1 zákona o speciálních zdravotních službách. Poskytovatel vydá lékařský posudek do 10 pracovních dnů od dne obdržení žádosti zaměstnavatele. V případě posuzování nemocí z povolání stanoví zákon lhůtu 45 dnů. Uvedená lhůta počíná běžet dnem následujícím po obdržení žádosti (užije se úprava počítání času upravená v § 605 a násl. občanského zákoníku), a staví se do doby, kdy poskytovatel obdrží veškeré potřebné podklady pro vydání posudku, tím se rozumí podklady uvedené v

---

<sup>87</sup> TOMŠEJ, Jakub, *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 56 s. ISBN 978-80-7552-955-8.

<sup>88</sup> ŠUBRT, Bořivoj; TUČEK, Milan. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, 209 s. ISBN 978-80-7554-233-5.

<sup>89</sup> Tamtéž 210 s.

§ 42 odst. 1 písm. a) – c) zák. o SZS. S ohledem na skutečnost, že i zajištění uvedených podkladů může být časově náročné, např. lhůta pro vydání výpisu ze zdravotnické dokumentace, nebo potvrzení o nezměněném zdravotním stavu registrujícím poskytovatelem je rovněž 10 dnů, může dojít v případech, kdy budou uvedené lhůty z větší části využity k výraznému prodloužení celého procesu vydání lékařského posudku. Literatura proto považuje uvedené lhůty za nepřiměřeně dlouhé.<sup>90</sup> Lze rovněž poukázat na to, že nic nebrání zaměstnavateli, aby se pokusil ve smlouvě s poskytovatelem ujednat lhůtu kratší, pokud to bude považovat za potřebné nebo vhodné.<sup>91</sup>

Závěrem je třeba uvést, že nesplnění povinnosti vydat posudek v zákonné lhůtě je přestupkem ve smyslu § 90 odst. 1 písm. l zák. o SZS, za který lze poskytovateli v souladu s § 90 odst. 7 písm. d) uložit pokutu do výše 200 000 Kč.

### 3.6.2. Obsah lékařského posudku

Informace o obsahových náležitostech lékařského posudku je třeba čerpat z více předpisů. Zákon o specifických zdravotních službách odkazuje v této věci v § 43 odst. 3 na vyhlášku č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci (dále jen „vyhláška o zdravotnické dokumentaci“) i na vyhlášku o pracovnělékařských službách. Vyhláška o zdravotnické dokumentaci, která má ve vztahu k vyhlášce o pracovnělékařských službách povahu obecného předpisu, stanoví v příloze č. 1 pod bodem 9, že obsahem jsou identifikační údaje poskytovatele, posuzujícího lékaře a posuzované osoby, dále účel vydání posudku, posudkový závěr, poučení o možnosti podat návrh na přezkum a datum vydání posudku. Ohledně nutnosti uvést i platnost posudku dochází literatura k závěru, že v případě pracovnělékařských služeb se uvedená náležitost neuplatní s ohledem na možnost poskytovatele omezit platnost stanovením mimořádné prohlídky.<sup>92</sup>

Vyhláška o PLS doplňuje obsahové náležitosti o identifikační údaje zaměstnavatele, údaje o pracovním zařazení posuzované osoby, včetně údajů o druhu práce, režimu práce, o rizikových faktorech ve vztahu ke konkrétní práci, míře rizikových faktorů pracovních podmínek a ve stanovených případech i termín mimořádné prohlídky.

Klíčovým prvkem lékařského posudku je posudkový závěr. Právní úprava této oblasti se ustálila na pěti posudkových závěrech, mezi kterými může poskytovatel při vydání

---

<sup>90</sup> TOMŠEJ, Jakub, *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 75 s. ISBN 978-80-7552-955-8.

<sup>91</sup> ŠUBRT, Bořivoj; TUČEK, Milan. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, 214 s. ISBN 978-80-7554-233-5.

<sup>92</sup> Tamtéž 218 s.

posudku volit. Podle § 43 odst. 3 zák. o SZS jsou jimi závěr, že posuzovaná osoba je (i) zdravotně způsobilá, (ii) zdravotně nezpůsobilá, (iii) zdravotně způsobilá s podmínkou, (iv) pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost a (v) závěr o tom, zda zdravotní stav posuzované osoby splňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byla posuzována. Zatímco právní úprava před 1.11.2017 výslovně neurčovala, který závěr má poskytovatel v jednotlivých případech zvolit a nesoulad mezi formulacemi posudkových závěrů činěných poskytovateli podle zákona o specifických zdravotních službách a závěry předpokládanými zákoníkem práce činil v praxi problémy.<sup>93</sup> Účinné znění zákona o speciálních zdravotních službách již spojuje některé závěry s konkrétními lékařskými prohlídkami.<sup>94</sup> Důvodem je možnost využití lékařského posudku jako podkladu pro jednání zaměstnavatele zejména v souvislosti s ukončením pracovního poměru výpovědí nebo převedením na jinou práci a zaměstnance v souvislosti s okamžitým zrušením pracovního poměru, kdy zákoník práce umožňuje zaměstnavateli a zaměstnanci učinit konkrétní kroky v návaznosti na přesné znění posudkového závěru.<sup>95</sup>

Závěr o zdravotní nezpůsobilosti může poskytovatel učinit právě jen po provedení vstupní lékařské prohlídky. Závěry o pracovní způsobilosti, o pracovní způsobilosti s podmínkou nebo o dlouhodobém pozbytí pracovní způsobilosti lze využít po provedení periodické nebo mimořádné prohlídky a závěr o tom, zda zdravotní stav posuzované osoby splňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byla posuzována v případech předpokládaných zákonem, zejména s ohledem na uznávání nemocí z povolání.<sup>96</sup>

Jak bylo uvedeno výše, způsobuje nesoulad mezi úpravou zákoníku práce a zákonem o specifických zdravotních službách určité problémy. Zákoník práce vyžaduje, aby závěr poskytovatele, který má být podkladem pro výpověď podle § 52 písm. d) nebo převedení na jinou práci v souladu s § 41 odst. 1 písm. b) obsahoval informaci, že zaměstnanec není dlouhodobě způsobilý „*dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí*“. Naproti tomu zákon o specifických zdravotních

---

<sup>93</sup> TOMŠEJ, Jakub, *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 78 s. ISBN 978-80-7552-955-8.

<sup>94</sup> MACH, Jan; BURIÁNEK, Aleš; ZÁLESKÁ, Dagmar; MÁCA, Miloš; VRÁBLOVÁ, Barbora, *Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování: Zákon o specifických zdravotních službách. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 575 s. ISBN 978-80-7598-103-5.

<sup>95</sup> Komendová poukazuje na skutečnost, že byt' zákoník práce hovoří o možnosti dát zaměstnanci výpověď z uvedených důvodů, lze v návaznosti na judikaturu Nejvyššího soudu, vnímat učinění zmíněných kroků jako povinnost zaměstnavatele. Viz KOMENDOVÁ, Jana, Povinnost zaměstnavatele dát zaměstnanci při zdravotní nezpůsobilosti k výkonu práce výpověď a právní následky jejího porušení. *Bulletin advokacie*, Praha: Česká advokátní komora v Praze, 2019, č. 7-8, s. 60-64, ISSN 1210-6348

<sup>96</sup> TOMŠEJ, Jakub, *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 79 s. ISBN 978-80-7552-955-8.

službách ve výčtu posudkových závěrů v § 43 odst. 3 se takový závěr nepředpokládá. Na to reaguje odst. 5 citovaného paragrafu, který umožňuje v rámci závěru o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti závěr o její příčině učinit. V praxi však vzhledem k možné složitosti posuzování příčiny dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti budou patrně často vydány posudky dva, první čistě o nezpůsobilosti a druhý o její příčině, jak ostatně předvídá i důvodová zpráva.<sup>97</sup> Takovému „rozdělení“ posudku na dva však nebyl přizpůsoben text příslušných ustanovení zákoníku práce.<sup>98</sup>

V případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem vyžaduje zákoník práce, aby lékařský posudek stanovil, že zaměstnanec nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví. Na rozdíl od výpovědi dané zaměstnavatelem na tuto situaci nereagovala ani poslední novela zákona o specifických zdravotnických službách a mezi zákoníkem práce a zákonem o specifických zdravotních službách zůstává neřešená mezera. Judikatura Nejvyššího soudu ČR se v minulost přiklonila na stranu zaměstnance a dovodila, že zaměstnanec má právo okamžitě zrušit pracovní poměr, i když lékařský posudek explicitně neobsahoval závěr vyžadovaný zákoníkem práce.<sup>99</sup> Považuji však za nutné podotknout, že Nejvyšší soud tak učinil s ohledem na zachování právní jistoty vzhledem ke konfliktu mezi zákoníkem práce a podzákonným právním předpisem, který v době sporu obsahoval výčet možných závěrů lékařských posudků<sup>100</sup> a jsem názoru se, že s odkazem na účinný § 43 odst. 3 zák. o SZS by soud nyní nemusel dojít k stejnému závěru.

### 3.6.3. Právní účinky a platnost lékařského posudku

Pro užití lékařského posudku v praxi je důležité, kdy nabývají výroky v něm uvedené účinnosti a po jakou dobu je posudek platný. Uvedená problematika je upravena v § 44 odst. 4 až 7 zák. o SZS.

Právní účinky posudku se odvíjejí od v něm obsaženého závěru. Posudek se závěrem o zdravotní nezpůsobilosti, o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti nebo o zdravotní způsobilosti s podmínkou, která je stanovena poprvé (dále jen „posudky s negativním závěrem“), nastávají vůči každé osobě, které byl posudek předán v den, kdy se tak stalo. Je tedy možné, že vůči zaměstnavateli a zaměstnanci bude posudek účinný od jiného data.

---

<sup>97</sup> Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, č. 202/2017 Dz).

<sup>98</sup> TOMŠEJ, Jakub, Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance: dva výpovědní důvody, mnoho problémů?. *Právní rozhledy*, Praha: C.H. Beck, 2020, č. 1, s. 19-23, ISSN 1210-6410

<sup>99</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze den 6.11.2012, sp. zn. 21 Cdo 4142/2011.

<sup>100</sup> Viz příloha č. 1 k vyhlášce č. 385/2006 Sb., vyhláška o zdravotnické dokumentaci, ve znění pozdějších právních předpisů.

V případě posudků se závěrem o zdravotní způsobilosti posuzované osoby nebo o způsobilosti s podmínkou<sup>101</sup> (dále jen „posudky s pozitivním závěrem“), nastává okamžik účinnosti nového posudku za předpokladu řádného předání až dnem, kdy končí platnost předcházejícího posudku. Platnost však neskončí před uplynutím desetidenní lhůty pro přezkoumání.<sup>102</sup> Přímo na uvedenou lhůtu je pak navázána účinnost posudku o zdravotním stavu, kdy účinnost počíná jejím marným uplynutím. Uvedená úprava má za cíl, aby na sebe posudky, které se vydávají opakovaně, navazovaly a zároveň aby nedocházelo k překryvu jejich účinnosti a nedocházelo tak k postupnému zkracování intervalů, v nichž je třeba provést prohlídky, v jejímž rámci je posudek vydán.<sup>103</sup>

Platnost posudku trvá až do okamžiku, kdy nastane některá ze skutečností předpokládaná v § 44 odst. 6 zák. o SZS. Těmito skutečnostmi jsou i) uplynutí doby na kterou byl posudek vydán, ii) den, kdy měla být provedena prohlídka v jejímž rámci byl posudek vydán, jde-li o pravidelnou prohlídku a nejedná-li se o posudek vydaný podle § 43 odst. 2. (posudek vydaný v rámci periodické prohlídky), iii) den kdy nastaly právní účinky posudku vydaného pro stejný účel a iv) ukončením pracovněprávního vztahu, s výjimkou případů, kdy zaměstnanec do tří měsíců ode dne ukončení pracovněprávního vztahu uzavře pracovněprávní vztah nový se stejným zaměstnavatelem na výkon stejné práce za stejných podmínek, nebo zaměstnanec agentury uzavře pracovněprávní vztah s uživatelem.<sup>104</sup>

#### **3.6.4. Přezkum lékařského posudku poskytovatelem**

Okolnosti vydání lékařského posudku nebo jeho obsah mohou vést k nutnosti tento posudek přezkoumat. Poskytovatel má povinnost posudek přezkoumat, pokud návrh na přezkum podá oprávněná osoba (osoba, které uplatněním posudku vznikají práva nebo povinnosti) ve lhůtě 10 pracovních dnů ode dne, kdy jí byl posudek předán.<sup>105</sup> Pokud poskytovatel návrhu vyhoví, zruší původní posudek a na základě zjištěných skutečností, případně na základě nového posouzení zdravotní způsobilosti vydá posudek nový. Při vydání nového posudku je vázán stejnou lhůtou jako v případě zrušeného posudku.<sup>106</sup> Nevyhoví-li

---

<sup>101</sup> Uvedená podmínka musí být uvedena opakovaně v posudku pro stejný účel a spočívat v užívání kompenzačního zařízení nebo zdravotnického prostředku.

<sup>102</sup> Aby uvedená lhůta nebrzdila vznik pracovního poměru tam, kde oprávněné osoby nemají zájem posudkový závěr napadnout, zakotvuje zákon možnost oprávněných osob se práva na přezkum vzdát. Viz § 44 odst. 4 věta druhá zák. o SZS.

<sup>103</sup> Jako příklad lze uvést periodické prohlídky. V takovém případě není žádoucí, aby došlo ke zkracování intervalů určených ve vyhlášce.

<sup>104</sup> Viz § 44 odst. 7 zák. o SZS.

<sup>105</sup> Viz § 46 odst. 1 zák. o SZS.

<sup>106</sup> Viz § 46 odst. 4 zák. o SZS.

poskytovatel návrhu, postoupí posudek k přezkoumání příslušnému správnímu orgánu<sup>107</sup>, rozbor správního, případně následujícího soudního přezkumu, již není cílem této práce.

### 3.7. Povinnost spolupráce

Povinnost spolupráce v oblasti pracovnělékařských služeb je poskytovateli stanovena § 57 odst. 1 písm. d) zák. o SZS. Podle citovaného ustanovení se spolupráce týká zaměstnavatele, zaměstnanců, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, odborně způsobilých osob, odborových organizací a kontrolních orgánů. Domnívám se, že v případě zaměstnavatele bude hrát povinnost spolupráce spíše doplňkovou roli při výkladu jiných zákonných povinností a závazků ze smluv o poskytování pracovnělékařských služeb. Spolupráce se zbylými subjekty pak může spočívat například ve výměně informací. Poskytovatel se však v takovém případě nachází na v obtížné situaci a musí pečlivě volit, jaké informace může poskytnout, a kterým osobám, tak aby neporušil povinnost chránit osobní údaje zaměstnanců na jedné straně a případná obchodní tajemství zaměstnavatele, se kterými mohl přijít do styku například při výkonu dohledu na straně druhé. Protože definice obou zmíněných institutů obchodního tajemství i osobních údajů je poměrně široká<sup>108</sup>, myslím, že nezbyvá poskytovateli příliš prostoru. Tomšej poukazuje na problematiku spolupráce mezi poskytovatelem a odborovou organizací při výkonu dohledu, resp. kontroly a dochází k závěru, že zákonodárce by měl existenci těchto dvou subjektů a jejich vzájemného vztahu do právní úpravy více reflektovat.<sup>109</sup> S uvedeným názorem souhlasím a považuji za možné jej vztáhnout i na další osoby, mezi nimiž zákonodárce předpokládá užší spolupráci.

### 3.8. Povinnost vést dokumentace

S poskytováním pracovnělékařských služeb se pojí i povinnost poskytovatele vést o této činnosti záznamy. V oblasti pracovnělékařských služeb předpokládá zákon tři typy dokumentací. Jsou jimi zdravotnická dokumentace o pacientovi, zdravotnické dokumentace vedená o zaměstnanci při poskytování pracovnělékařských služeb (dále jen „dokumentace o

---

<sup>107</sup> Viz § 46 odst. 5 zák. o SZS.

<sup>108</sup> Obchodní tajemství tvoří „konkurenčně významné, určitelné, ocenitelné a v příslušných obchodních kruzích běžně nedostupné skutečnosti (...)“ Viz § 504 OZ; osobními údaji se rozumí „veškeré informace o identifikované nebo identifikovatelné fyzické osobě.“ Viz. čl. 4 obecného nařízení o ochraně osobních údajů.

<sup>109</sup> TOMŠEJ, Jakub, *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 18 s. ISBN 978-80-7552-955-8.

zaměstnanci“) a dokumentaci o pracovnělékařských službách prováděných pro zaměstnavatele (dále jen „dokumentace o PLS“).<sup>110</sup>

Zdravotnickou dokumentaci o pacientovi povinně vede každý poskytovatel zdravotních služeb.<sup>111</sup> Ve vztahu k zdravotnické dokumentaci o pacientech je pro oblast pracovnělékařských služeb důležitým institutem výpis ze zdravotnické dokumentace pořizované za účelem tvorby lékařských posudků, o kterém bylo pojednáno výše a podrobněji rozbor se zdravotnické dokumentace o pacientovi by přesáhl rámec této práce.

### **3.8.1. Dokumentace o zaměstnanci**

Jak bylo uvedeno výše, povinnost vést zdravotnickou dokumentaci dopadá na každého poskytovatele. Poskytovatelům, kteří jsou zároveň registrujícími poskytovateli i poskytovateli pracovnělékařských služeb, vzniká na základě § 57 odst. 1 písm. h) zák. o SZS nadto povinnost oddělit dokumentaci o zaměstnanci od dokumentace o pacientovi. Dokumentace o zaměstnanci je zdravotnickou dokumentací a na její vedení dopadají pravidla stanovená v zákoně o zdravotních službách<sup>112</sup> a vyhlášce o zdravotnické dokumentaci. Důvodem pro oddělení dokumentace o zaměstnanci od dokumentace o pracovnělékařských službách je odlišný obsah a okruh osob, které mají k záznamům v nich obsažených přístup. Cílem je tak ochrana osobních údajů zaměstnance.

### **3.8.2. Dokumentace o pracovnělékařských službách**

Na rozdíl od předchozích typů nemá dokumentace o PLS charakter zdravotnické dokumentace.<sup>113</sup> Povinnost vést ji stanoví poskytovateli § 57 odst. 1 písm. g) a její obsahové náležitosti stanoví v § 5 vyhláška.<sup>114</sup> Dokumentace obsahuje i) záznamy o poradenství v rozsahu datum a místo poskytnutí poradenství a stručný obsah, ii) záznamy o dohledu v rozsahu datum a místo provedení dohledu, popis zjištěných skutečností, návrhy opatření a způsob seznámení zaměstnavatele se závěrem dohledu a identifikační údaje osob, které provedly poradenství nebo spolupracovaly na provádění dohledu. Mimo uvedené jsou součástí rovněž i) výsledky provedených analýz, biologických expozičních testů a obdobných činností, ii) kopie rozhodnutí orgánu veřejné moci o zatřídění práce, iii) kopie výsledků

---

<sup>110</sup> Srov. JANÁKOVÁ, Anna, *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, 50 s. ISBN 978-80-7554-171-0.

<sup>111</sup> Viz § 53 odst. 1 zák. o ZS.

<sup>112</sup> Viz § 53 odst. 1 zák. o ZS.

<sup>113</sup> JANÁKOVÁ, Anna. Přehled o dokumentaci o pracovnělékařských službách. In: *poskytovatel-pls.cz* [online]. Verlag Dashöfer, [cit. 15.03.2021]. Dostupné z: <https://www.poskytovatel-pls.cz/onb/prehled-o-dokumentaci-o-pracovnelekarських-sluzbach-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EtMunbzcZIB9IN2-Rn0nhdE/?justlogged=1>.

<sup>114</sup> Na dokumentaci o PLS se tedy neuplatní úprava zdravotnické dokumentace v hlavě II části šesté zák. o ZS.

šetření příslušných inspekčních orgánů, iv) kopie výsledků měření rizikových faktorů pracovních podmínek a v neposlední řadě v) doklad o převzetí záznamu zaměstnavatelem případně podpis stvrzující převzetí přímo v záznamu.

## 4. Povinnosti zaměstnance

V rámci úpravy pracovnělékařských služeb tvoří povinnosti zaměstnanců spíše okrajovou, nicméně stále klíčovou záležitost. Zákoník práce sice tradičně ukládá více povinností zaměstnavatelům než zaměstnancům a není tomu jinak ani v oblasti pracovnělékařských služeb. Plnění zaměstnancových povinností, počínaje obecným příkazem „*dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost a o své zdraví*“,<sup>115</sup> a jeho součinnost v souvisejících otázkách však umožňují efektivní fungování systému BOZP a pracovnělékařských služeb.<sup>116</sup>

Právní úpravu povinností zaměstnance nalezneme jak v zákoně o specifických zdravotních službách, tak v zákoníku práce.

### 4.1. Povinnost podrobit se pracovnělékařským službám

Povinnost podrobit se pracovnělékařským službám je zaměstnanci uložena na více místech zákonné úpravy. V zákoníku práce se s touto povinností se setkáme v § 106 odst. 4 písm. b), v zák. o specifických zdravotních službách v § 56 písm. b) a v písm. a) téhož ustanovení pak nalezneme doplňující informaci stanovující, že tak má zaměstnanec učinit u poskytovatele, s nímž zaměstnavatel uzavřel smlouvu, tedy u takového, kterého zaměstnavatel určí.<sup>117</sup>

Zákon dále stanoví zaměstnanci povinnost podrobit se také dalším zdravotním službám indikovaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb,<sup>118</sup> které jsou ze zákona součástí pracovnělékařských služeb, a pracovnělékařským službám podle jiného právního předpisu.<sup>119</sup>

### 4.2. Pracovnělékařské prohlídky

Zásadní konsekvence pro pracovněprávní vztah má povinnost zaměstnance podrobit se pracovnělékařským prohlídkám. O obsahu jednotlivých prohlídek bylo podrobněji pojednáno v kapitole třetí. Zaměstnanec se musí podrobit preventivním prohlídkám, vyšetřením či očkováním souvisejícím s výkonem práce, o kterých ho zaměstnavatel informoval.<sup>120</sup>

---

<sup>115</sup> Viz § 106 odst. 4 ZP.

<sup>116</sup> MACH, Jan; BURIÁNEK, Aleš; ZÁLESKÁ, Dagmar; MÁCA, Miloš; VRÁBLOVÁ, Barbora, *Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování: Zákon o specifických zdravotních službách. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 635 s., ISBN 978-80-7598-103-5.

<sup>117</sup> O výjimce z práva svobodné volby poskytovatele bylo pojednáno v kapitole druhé.

<sup>118</sup> Viz § 56 písm. a) bod 3. zák. o SZS.

<sup>119</sup> Viz § 56 písm. b) zák. o SZS.

<sup>120</sup> Viz ZP § 106 odst. 4 písm. b) ZP.

Odmítnutí se prohlídce podrobit nebo nedostavení se k prohlídce má v případě jednotlivých prohlídek specifické následky.

Zejména se tak zaměstnanec dopustí „*porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci*“.<sup>121</sup> Podle závažnosti porušení může dojít k méně závažnému porušení, závažnému porušení nebo k porušení zvlášť hrubým způsobem.<sup>122</sup> Zaměstnavatel tak má možnost s takovému zaměstnanci dát výpověď v souladu s § 52 písm. g) ZP, v případě porušení zvlášť hrubým způsobem by s takový zaměstnancem mohl okamžitě zrušit pracovní poměr podle § 55 odst. 1 písm. b) ZP.

V případě, že se zaměstnanec nepodrobí lékařské prohlídce, nemůže poskytovatel vydat lékařský posudek a tuto skutečnost zaznamená do zdravotnické dokumentace. Na posuzovanou osobu se následkem toho hledí jako na osobu nezpůsobilou, jako na osobu, která pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost, nebo na osobu, jejíž zdravotní stav nesplňuje požadavky, k nimž byl posuzován. Výjimku tvoří periodická prohlídka, kdy zdravotní nezpůsobilost počíná až okamžikem, kdy končí platnost předchozího lékařského posudku, nikoli okamžikem, kdy mělo dojít k prohlídce nové. Ve všech případech nastává situace, kdy zaměstnavatel nemůže zaměstnance ve smyslu § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce pověřit výkonem práce. Pokud tuto situaci způsobil zaměstnanec tím, že se nepodrobil lékařské prohlídce, pak se bude jednat o neomluvenou překážku v práci na straně zaměstnance, se všemi pracovní právními důsledky.<sup>123</sup> Mimo jiné tak může být naplněn i výpovědní důvod podle § 52 písm. f) ZP, důležitým důsledkem pak je, že po dobu běhu případné výpovědní doby se nejedná o překážku na straně zaměstnavatele a zaměstnanci tak za tuto dobu nenáleží mzda.<sup>124</sup>

### 4.3. Informační povinnosti

Zaměstnavatel musí sdělit poskytovateli PLS identifikační údaje registrujícího poskytovatele a všech dalších poskytovatelů, kteří ho přijali do péče.<sup>125</sup> Cílem je, aby poskytovatel měl možnost zjistit podrobné informace o zdravotním stavu zaměstnance,<sup>126</sup> aniž

---

<sup>121</sup> Viz § 52 písm. g) ZP.

<sup>122</sup> JANÁKOVÁ, Anna, Nepodrobení se pracovní lékařské prohlídce. In: *bozpprofi.cz*, [online]. [cit. 01.03.2021]. Dostupné online z: <https://www.bozpprofi.cz/33/nepodrobeni-se-pracovnelekarске-prohlidce-uniqueidgOke4NvrWuNbYgYq82yeiMbDwxEcxdh51UWBS0tlgLw/>.

<sup>123</sup> Tamtéž.

<sup>124</sup> HŮRKA, P. a kol., *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. 233 s. ISBN 978-80-7380-825-9.

<sup>125</sup> Viz § 56 písm. c) zák. o SZS.

<sup>126</sup> MACH, Jan; BURIÁNEK, Aleš; ZÁLESKÁ, Dagmar; MÁČA, Miloš; VRÁBLOVÁ, Barbora, *Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování: Zákon o specifických zdravotních službách. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 636 s., ISBN 978-80-7598-103-5.

by sám prováděl veškerá vyšetření. O zajištění výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené registrujícím poskytovatelem jako jednoho z podkladových zdrojů pro vydání lékařského posudku bylo pojednáno v kapitole třetí.

Dále je zaměstnanec poskytovateli povinen sdělit všechny jemu známé i podezřelé skutečnosti související s ochranou zdraví při práci.<sup>127</sup> Tyto informace poskytovatel může užít nejen pro zhodnocení rizik, kterým mohl být vystaven konkrétní zaměstnanec, ale i při plnění svých dohledových povinností vůči zaměstnavateli.

---

<sup>127</sup> Viz § 56 písm. d) zák. o SZS.

## 5. Povinnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatel je posledním subjektem, na jehož povinnosti se v rámci této práce zaměřím. Obdobně jako u zaměstnance nalezneme rozsah uložených povinností, které se váží na pracovnělékařské služby zejména v zákoníku práce a zákoně o specifických zdravotních službách, kde je jim věnován § 55. Mimo uvedené předpisy se s dílčími povinnostmi setkáme i v zákoně o ochraně veřejného zdraví. Zákon o ochraně veřejného zdraví a zákon o inspekci práce pak obsahují i ustanovení týkající se správního trestání v případě, že uvedené povinnosti nejsou zaměstnavatelem dodržovány. Z důvodu velkého množství skutkových podstat budou v této kapitole uvedeny jen některé přestupky přímo navazující na zmiňované povinnosti.

### 5.1. Zajištění a úhrada pracovnělékařských služeb

Základní povinností zaměstnavatele v oblasti pracovnělékařských služeb je jejich zajištění ve smyslu § 53 odst. 2 zák. o SZS. Obdobnou formulaci téže povinnosti nalezneme i v § 224 odst. 1 zákoníku práce jako povinnost v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance pracovnělékařské služby.<sup>128</sup> Za tímto účelem uzavře zaměstnavatel písemnou smlouvu s jejich poskytovatelem. Právní předpisy nestanoví obsahové náležitosti této smlouvy a je tedy na smluvních stranách, jaká ustanovení si ujednají.<sup>129</sup> Z povinnosti uzavřít písemnou stanovil zákonodárce výjimku pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají pouze zaměstnance zařazené do kategorie první. V takovém případě lze pracovnělékařské služby poskytovat ad hoc bez nutnosti smlouvy v písemné formě.<sup>130</sup> Nedořešenou otázkou zůstává, jaký vztah má uvedené pravidlo k povinnosti provádět dohled v minimálních intervalech určených prováděcí vyhláškou.<sup>131</sup> Na uvedenou otázku zatím neexistuje jednoznačná odpověď. Literatura se však přiklání k názoru, že by bylo proti smyslu zákona interpretovat ustanovení tak, že zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají pouze zaměstnavatele v kategorii první se dohledu zcela vyhnou.<sup>132</sup>

S povinností pracovnělékařské služby zajistit úzce souvisí povinnost zaměstnavatele tyto služby uhradit. Náklady na pracovnělékařské prohlídky zaměstnanců, ani náklady na poradenství a dohled, nejsou žádným právním předpisem přesně stanoveny. Výše nákladů tak

---

<sup>128</sup> Zvláštním předpisem je mimo jiné zák. o SZS.

<sup>129</sup> TOMŠEJ, Jakub, *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 27 s. ISBN 978-80-7552-955-8.

<sup>130</sup> Viz § 54 odst. 2 písm. b) zák. o SZS.

<sup>131</sup> Viz § 57 odst. 1 písm. c) zák. o SZS.

<sup>132</sup> TOMŠEJ, Jakub, *Novela předpisů o pracovnělékařských službách*. Právní rozhledy, Praha: C.H. Beck, 2018, č. 3, s. 90 – 94, ISSN 1210-6410

bude předmětem smlouvy mezi zaměstnavatelem a poskytovatelem.<sup>133</sup> Premisa, že tyto služby by měly zaměstnance co nejméně finančně zatěžovat, je jednou z nosných myšlenek systému pracovnělékařských služeb a je vyjádřena jak v mezinárodní, tak vnitrostátní právní úpravě.<sup>134</sup> Z této povinnosti zná zákon výjimky v oblasti posuzování nemocí z povolání, sledování zdravotního stavu po skončení rizikové práce a vstupních lékařských prohlídek. Nedohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem, resp. s uchazečem o zaměstnání, že vstupní prohlídku uhradí, má tuto povinnost pouze vůči těm uchazečům o zaměstnání, s nimiž následně uzavře pracovněprávní poměr, nebo vůči těm uchazečům o zaměstnání, u kterých je v rámci vstupní prohlídky posuzována způsobilost pro práci v noci a u mladistvých zaměstnanců, ve zbylých případech nese náklady uchazeč o zaměstnání.<sup>135</sup>

Níže uvedené povinnosti, které zákon na zaměstnavatele klade, tak dohromady tvoří uvedenou obecnou povinnost pracovnělékařské služby zajistit.

## **5.2. Umožnění vstupu na pracoviště**

Aby mohl poskytovatel efektivně provádět svou činnost, zejména v oblasti dohledu a poradenství, musí mu zaměstnavatel umožnit vstup na pracoviště. Uvedené se týká osob, které poskytovatel touto činností pověřil. Zaměstnavatel je těmto osobám povinen poskytnout součinnost, zejména musí: sdělit informace potřebné k hodnocení a prevenci rizik, poskytnout výsledky měření faktorů pracovních podmínek, předložit technické dokumentace strojů a zařízení a sdělit informace rozhodné pro ochranu zdraví při práci. Podléhá-li pracoviště zaměstnavatele zvláštnímu režimu z důvodu státního nebo jiného zákonem chráněného tajemství, jsou pověřené osoby povinny dodržet zvláštní režim.<sup>136</sup>

## **5.3. Vedení dokumentace o pracovnělékařských službách**

Zaměstnavatel je povinen vést dokumentaci o pracovnělékařských službách. Stanovení této povinnosti reagovalo na situaci, kdy poskytovatel, který dokumentaci o pracovnělékařských službách rovněž vede, byl povinen zaměstnavateli tyto informace předat, ale zaměstnavatel je podle zákona nemusel uchovávat. Uchování dokumentace zaměstnavatelem má podle důvodové zprávy umožnit dozorovým orgánům kontrolovat, zda

---

<sup>133</sup> DANDOVÁ, Eva, Obecně k dohledu. In: *poskytovatel-pls.cz*, [online]. [cit. 01.03.2021]. Dostupné online z: [https://www.poskytovatel-pls.cz/onb/33/obecne-k-dohledu-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4Ek2xXHxYVn2gh81Z3jM4zO0/?uri\\_view\\_type=35](https://www.poskytovatel-pls.cz/onb/33/obecne-k-dohledu-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4Ek2xXHxYVn2gh81Z3jM4zO0/?uri_view_type=35).

<sup>134</sup> Srov. čl. 12 Úmluvy MOP č. 161 a ust. § 58 zák. o SZS.

<sup>135</sup> Viz § 59 odst. 2 zák. o SZS a § 247 odst. 1 ZP.

<sup>136</sup> Srov. ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. 95 s. ISBN 978-80-7554-233-5.

jsou pracovnělékařské služby skutečně poskytovány, neboť oprávnění ke kontrole obdobné dokumentace vedené přímo poskytovatelem chybí.<sup>137</sup>

#### 5.4. Pracovnělékařské prohlídky

Pro zaměstnavatele hrají významnou roli zejména pracovnělékařské prohlídky v užším slova smyslu, tedy prohlídka vstupní, periodická a mimořádná, neboť jak bylo uvedeno výše, jejich cílem je zjistit, zda je zaměstnanec nebo v případě vstupní prohlídky uchazeč o zaměstnání způsobilý konat pro zaměstnavatele určitou práci, aniž by tato ohrozila jeho zdraví. Pokud by lékařský posudek stanovil, že uchazeč o zaměstnání způsobilý není, nebo že zaměstnanec způsobilost pozbyl,<sup>138</sup> je zaměstnavatel povinen nepřipustit, aby dále vykonával práci pro jejíž výkon byl posuzován podle § 103 odst. 1 písm. a) ZP. Povinnost postupovat při zařazování zaměstnance podle závěru lékařského posudku přitom zaměstnavateli ukládá i zák. o specifických zdravotních službách v § 55 odst. 1 písm. c). Připustil-li by zaměstnavatel, aby zaměstnanec vykonával práci, která by neodpovídala jeho zdravotní způsobilosti, dopustí se tím přestupku uvedeného v § 92h odst. 4 písm. n) zákona o ochraně veřejného zdraví, za který mu lze v souladu s § 92h odst. 9 písm. a) citovaného zákona uložit pokutu až do výše 3 000 000 Kč.

V případě vstupních prohlídek pak zákon dále stanoví povinnost zaměstnavatele zajistit, aby se uchazeč o zaměstnání podrobil vstupní prohlídce,<sup>139</sup> stanovená v § 32 ZP ve spojení s § 59 odst. 1 zák. o SZS společně s právní domněnkou<sup>140</sup> v § 59 odst. 1 věta druhá zák. o SZS, že osoba ucházející se o zaměstnání se považuje za zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce, pokud se vstupní prohlídce nepodrobí, má zajistit, že zaměstnanec bude chráněn „před případným výkonem takové práce, kterou by zaměstnanec nebyl ze zdravotních důvodů s to zastat, nebo jejíž výkon by ve spojení s jeho zdravotním stavem mohl vést k pracovnímu úrazu, nemoci z povolání či jinému poškození jeho zdraví.“<sup>141</sup>

---

<sup>137</sup> Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, č. 202/2017 Dz.

<sup>138</sup> O přesných formulacích posudkových závěrů je blíže pojednáno v kapitole třetí.

<sup>139</sup> Zaměstnavatele má povinnost zajistit provedení vstupní lékařské prohlídky vždy před vznikem pracovněprávního vztahu, vztahu obdobného vztahu pracovněprávnímu a za určitých podmínek vztahu založenému dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr. Viz 59 odst. 1 zák. o SZS.

<sup>140</sup> Tomšej polemizuje i s variantou, zda se nejedná o právní fikci, případně o nevyvratitelnou domněnku, dochází však k závěru, že by se navzdory znění mělo jednat o vyvratitelnou právní domněnku. Viz TOMŠEJ, Jakub, *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 63-64 s. ISBN 978-80-7552-955-8.

<sup>141</sup> THEOBALD, Hans-Ulrich; FRANC, Martin, In: Kdy správně provést vstupní lékařskou prohlídku v rámci pracovněprávních vztahů?. [online]. [cit. 02.01.2021]. Dostupné online z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/kdy-spravne-provest-vstupni-lekarskou-prohlidku-v-ramci-pracovnepravnich-vztahu-107214.html>.

Aby mohl poskytovatel pracovnělékařskou prohlídku provést, musí na ni zaměstnavatel zaměstnance vyslat. Za tímto účelem jej také vybaví žádostí. Náležitosti žádosti stanoví vyhláška v § 15. Právě žádost zaměstnavatele je vodítkem, podle kterého poskytovatel následně zjistí, jaký typ prohlídky je třeba provést a k jaké práci má způsobilost zaměstnance posoudit. Kromě identifikačních údajů jsou v ní povinně uvedeny informace o „pracovním zařazení zaměstnance (...), dále údaje o druhu práce, režimu práce, o rizikových faktorech ve vztahu ke konkrétní práci, míře rizikových faktorů pracovních podmínek vyjádřené kategorií práce podle jednotlivých rozhodujících rizikových faktorů pracovních podmínek“<sup>142</sup>

Určité povinnosti zaměstnavatele jsou spojeny i s výstupní a následnou prohlídkou. Na výstupní prohlídku je zaměstnavatel povinen zaměstnance vyslat a vybavit jej žádostí o její provedení stejně jako u prohlídek v užším smyslu. Výsledek výstupní prohlídky může být klíčový pro pozdější určení zaměstnavateli povinnosti zaměstnanci poskytnout odškodnění nebo odstupné v případech, kdy během doby zaměstnání došlo k pracovnímu úrazu nebo rozvinutí nemoci z povolání. Jak již bylo uvedeno v kapitole třetí, může být v některých případech pro zaměstnavatele složité zajistit, aby se zaměstnanec na prohlídku skutečně dostavil. Z pohledu zaměstnavatele je tak ve vztahu k právním předpisům důležité zejména to, aby byl schopen prokázat, že zaměstnance na prohlídku vyslal a splnil tak povinnost, kterou mu zákon ukládá, resp. aby mohl prokázat, že zaměstnanec se prohlídky neúčastnil bez zavinění zaměstnavatele.<sup>143</sup>

Na následnou prohlídku již zaměstnavatele zaměstnance nevysílá, je však povinen jej upozornit, že mu na ni vznikl nárok.<sup>144</sup> O této skutečnosti musí zaměstnavatel rovněž informovat poskytovatele, a to zasláním kopie příslušného rozhodnutí orgánu ochrany veřejného zdraví.<sup>145</sup> Nesplní-li zaměstnavatel tuto povinnost, dopustí se tím přestupku uvedeného v § 92h odst. 1 písm. g) zák. o ochraně veřejného zdraví, za který mu v souladu s § 92h odst. 9 písm. d) cit. zákona hrozí pokuta až ve výši 500 000 Kč.

## 5.5. Poskytování první pomoci

Jako povinnost ohledně pracovnělékařských služeb uvádí Janáková i povinnost zaměstnavatele v § 102 odst. 6 ZP spolupracovat s poskytovatelem při poskytování první pomoci a dále při vybavení a vyškolení zaměstnanců k tomu určených, s ohledem na rizika na

<sup>142</sup> Viz § 15 odst. 1 písm. c) vyhlášky.

<sup>143</sup> TOMŠEJ, Jakub, *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 71 s. ISBN 978-80-7552-955-8.

<sup>144</sup> Viz § 82 odst. 4 zák. o ochraně veřejného zdraví.

<sup>145</sup> Viz § 55 odst. 1 písm. f) zák. o SZS a § 82 odst. 4 zák. o ochraně veřejného zdraví.

pracovišti.<sup>146</sup> Školení v poskytování první pomoci a vybavení zaměstnanců je ostatně jako součást pracovnělékařských služeb uvedeno v § 53 zák. o SZS. Vyhláška pak tuto činnost podřazuje pod poradenskou činnost poskytovatele.<sup>147</sup>

---

<sup>146</sup> JANÁKOVÁ, Anna, *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, 209 s. ISBN 978-80-7554-171-0.

<sup>147</sup> Viz § 2 písm. b) bod 12 vyhlášky.

## Závěr

Jako hlavní cíl práce byla stanovena analýza a hodnocení pracovnělékařských služeb, tak jak jsou upraveny v právních předpisech v platném a účinném znění. S ohledem na obsáhlou úpravu jsem se ve své práci zaměřil zejména na povinnosti poskytovatele pracovnělékařských služeb, zaměstnavatele a zaměstnance, které uvedeným subjektům při jejich poskytování vznikají, a blíže jsem popsal rovněž problematiku pracovnělékařských prohlídek a lékařských posudků jakožto institutů, které hrají v pracovnělékařských službách významnou roli. Domnívám se, že vytyčený cíl jsem ve své práci naplnil a v závěru bych rád shrnul některé aspekty právní úpravy povinností, kterým by měla být věnována vyšší pozornost.

Se značnou nejistotou je současně spojena povinnost provádět dohled u prací zařazených do kategorie první, neboť není řešena vztah souvisejících ustanovení zákona o specifických zdravotních službách. Domnívám se, že zákonodárce by měl přijmout takovou úpravu, aby tuto nejistotu odstranil. Zároveň vzniká riziko, že samotné správní orgány nebudou při řešení uvedené problematiky postupovat jednotně.

Zákon aktuálně nestanoví povinné náležitosti smlouvy, kterou zaměstnavatel a poskytovatel pracovnělékařských služeb uzavírají. Lze si představit, že stanovení minimálních náležitostí by přispělo k právní jistotě v dané oblasti, aniž by se jednalo o výrazný zásah do zásady autonomie vůle.

Trvajícím nedostatkem je i nesoulad mezi posudkovým závěrem vyžadovaným zákoníkem práce jako podklad pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem a závěry předpokládanými zákonem o specifických zdravotních službách, kdy jsou prozatím adresáti práva odkázáni na judikатурní řešení.

Zákon nestanoví přesná pravidla pro spolupráci mezi poskytovatelem pracovnělékařských služeb a odborovou organizací, ačkoli poskytovateli povinnost spolupráce ukládá. Přesnější vymezení obsahu jejich spolupráce by pro zaměstnance mohlo být značným přínosem.

Na úplný závěr bych chtěl upozornit, že přestože pracovnělékařské služby představují významný institut se zásadními dopady na vznik, trvání a skončení pracovněprávních vztahů, domnívám se, že veřejností jsou často vnímány jako určitá nutná obtíž, se kterou je třeba se v pracovním životě smířit. Zákonodárce a vláda by tak podle mě měli hledat nejen způsoby, jak tento systém vylepšovat po legislativní stránce, ale zároveň možnosti jak u poskytovatelů pracovnělékařských služeb, zaměstnavatelů i samotných zaměstnanců vytvořit představu pracovnělékařských služeb coby důležitého a přínosného systému.

## Seznam použitých zdrojů

### Seznam použité literatury

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

HŮRKA, Petr, a kol., Pracovní právo. 3. vydání, Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, ISBN 978-80-7380-825-9.

JANÁKOVÁ, Anna, Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, ISBN 978-80-7554-171-0.

KOMENDOVÁ, Jana, Povinnost zaměstnavatele dát zaměstnanci při zdravotní nezpůsobilosti k výkonu práce výpověď a právní následky jejího porušení. Bulletin advokacie, Praha: Česká advokátní komora v Praze, 2019, č. 7-8, s. 60–64, ISSN 1210-6348

MACH, Jan; BURIÁNEK, Aleš; ZÁLESKÁ, Dagmar; MÁCA, Miloš; VRÁBLOVÁ, Barbora, Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování: Zákon o specifických zdravotních službách. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, ISBN 978-80-7598-103-5.

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

ŠUSTEK, Petr; HOLČAPEK, Tomáš, a kol., Zdravotnické právo. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, ISBN 978-80-7552-321-1.

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

TOMŠEJ, Jakub, Novela předpisů o pracovnělékařských službách. Právní rozhledy, Praha: C.H. Beck, 2018, č. 3, s. 90–94, ISSN 1210-6410

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

TOMŠEJ, Jakub, Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance: dva výpovědní důvody, mnoho problémů?. Právní rozhledy, Praha: C.H. Beck, 2020, č. 1, s. 19–23, ISSN 1210-6410

### Seznam použitých internetových zdrojů

Bezpečnost a zdraví při práci – Strategický rámec EU (2021-2027) [online]. [cit. 13.02.2021]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12673-EU-Strategic-Framework-on-Health-and-Safety-at-Work-2021-2027->

DANDOVÁ, Eva, Obecně k dohledu. In: poskytovatel-pls.cz [online]. [cit. 01.03.2021]. Dostupné online z: [https://www.poskytovatel-pls.cz/onb/33/obecne-k-dohledu-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4Ek2xXHxYVn2gh81Z3jM4zO0/?uri\\_view\\_type=35](https://www.poskytovatel-pls.cz/onb/33/obecne-k-dohledu-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4Ek2xXHxYVn2gh81Z3jM4zO0/?uri_view_type=35)

JANÁKOVÁ, Anna, Nepodrobení se pracovnělékařské prohlídce. In: bozpprofi.cz, [online]. [cit. 01.03.2021]. Dostupné online z: <https://www.bozpprofi.cz/33/nepodrobeni-se-pracovnelekarске-prohlidce-uniqueidgOke4NvrWuNbYgYq82yeiMbDwxEcxdh51UWBS0tlgLw/>.

JANÁKOVÁ, Anna. Povinnosti poskytovatele PLS. In: poskytovatel-pls.cz [online]. Verlag Dashöfer, [cit. 01.03.2021]. Dostupné z: <https://www.poskytovatel->

pls.cz/onb/33/povinnosti-poskytovatele-pls-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4Ek2xXHxYVn2gWwrO7wVnpNM/?uri\_view\_type=35&justlogged=1.

JANÁKOVÁ, Anna. Přehled o dokumentaci o pracovnělékařských službách. In: poskytovatel-pls.cz [online]. Verlag Dashöfer, [cit. 15.03.2021]. Dostupné z: <https://www.poskytovatel-pls.cz/onb/prehled-o-dokumentaci-o-pracovnelekarських-sluzbach-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EtMunbzcZIB9IN2-Rn0nhdE/?justlogged=1>

Koncepce oboru pracovní lékařství schválená Vědeckou radou MZ ČR dne 5. dubna 2004. In: pracovni-lekarstvi.cz [online]. [cit. 01.12.2020]. Dostupné z: <https://www.pracovni-lekarstvi.cz/files/koncepce.doc>.

Národní politika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci České republiky. In: ceskyfocalpoint.cz [online]. [cit. 09.12.2020]. Dostupné z: [http://www.ceskyfocalpoint.cz/wp-content/uploads/2015/12/syst\\_narodni\\_politika\\_cr.pdf](http://www.ceskyfocalpoint.cz/wp-content/uploads/2015/12/syst_narodni_politika_cr.pdf).

ŠENK, Zdeněk, Výstupní prohlídky zaměstnanců a některé jejich méně známé souvislosti, In: bozpprofi.cz [online]. [cit. 15.03.2021] Dostupné online z: [https://www.bozpprofi.cz/33/vystupni-prohlidky-zamestnancu-a-nektere-jejich-mene-zname-souvislosti-uniqueidgOkE4NvrWuOKaQDKuox\\_ZxEIvxPuuCJJebbEJLII928/](https://www.bozpprofi.cz/33/vystupni-prohlidky-zamestnancu-a-nektere-jejich-mene-zname-souvislosti-uniqueidgOkE4NvrWuOKaQDKuox_ZxEIvxPuuCJJebbEJLII928/).

TUČEK, Milan. Pracovnělékařské služby v České republice: Kontrola kvality nebo jen liberalizace služeb? Časopis zdravotnického práva a bioetiky. 2012, č. 1, [online]. [cit. 15.03.2021] Dostupné online z: <http://medlawjournal.ilaw.cas.cz/index.php/medlawjournal/article/view/21>.

### **Seznam použitých 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.

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

Vyhláška č. 385/2006 Sb., vyhláška 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. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci, ve znění pozdějších právních předpisů.

Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, 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.

### **Seznam použité judikatury**

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6.11.2012, sp. zn. 21 Cdo 4142/2011.

### **Seznam ostatních zdrojů**

Evropská sociální charta [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 07.01.2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/372805/esch.pdf/96495972-1d92-b528-a308-4a6b3791ecec>.

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

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

Usnesení č. DE01/48 Valného shromáždění OSN ze dne 10.12.1948, Všeobecná deklarace lidských práv, Uveřejněno v č. 1/1948 Vybraných Deklarací Valného shromáždění OSN.

Vláda: Důvodová zpráva k návrhu zákona o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, č. 258/2000 Dz.

Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, č. 202/2017 Dz.

Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 205/2020, kterým se mění zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, č. 205/2020 Dz.

Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách, č. 373/2011 Dz.

## **Pracovnílékařské služby**

### **Abstrakt**

Diplomová práce se zaměřuje na oblast pracovnílékařských služeb a její právní regulaci. Cílem práce je popsat a analyzovat dílčí povinnosti zaměstnavatele, zaměstnance a poskytovatele pracovnílékařských služeb, tedy subjektů, kterých se problematika pracovnílékařských služeb bezprostředně dotýká. Práce je dělena na pět kapitol.

První kapitola práce je věnována právním předpisům, coby hlavním pramenům práva v České republice a dále právní úpravě evropské a mezinárodní. Kapitola rovněž obsahuje základní vymezení pojmu pracovnílékařských služeb pro účely práce a vymezení vůči pracovnímu lékařství.

Druhá kapitola obsahuje výčet subjektů, jejichž povinnostem se práce věnuje, tedy poskytovatele pracovnílékařských služeb, zaměstnavatele a zaměstnance včetně jejich zasazení do kontextu pracovního práva. V kapitole jsou rovněž zohledněny výjimky spojené s agenturním zaměstnáváním, poskytováním pracovnílékařských služeb registrujícím poskytovatelem nebo vlastními zaměstnanci.

Třetí kapitola zachycuje rozbor jednotlivých povinností poskytovatele pracovnílékařských služeb, zejména těch stanovených zákonem o specifických zdravotních službách. Mimo samotných povinností poskytovatele je část kapitoly věnována bližšímu pohledu na pracovnílékařské prohlídky a lékařské posudky, jakožto klíčové instituty pracovnílékařských služeb.

Čtvrtá kapitola práce se soustředí na povinnosti zaměstnance. Kapitola reflektuje zejména klíčovou povinnost zaměstnance podrobit se pracovnílékařským službám a následkům, které pro zaměstnance mohou plynout, pokud tak neučiní.

Pátá kapitola pojednává o povinnostech zaměstnavatele. Důraz je kladen zejména na povinnost zaměstnavatele pracovnílékařské služby zajistit a hradit. S ohledem na problematiku vstupních prohlídek je zohledněno rovněž postavení uchazeče o zaměstnání ve vztahu k zaměstnavateli.

**Klíčová slova:**

pracovnílékařské služby, povinnosti poskytovatele pracovnílékařských služeb, povinnosti zaměstnavatele při poskytování pracovnílékařských služeb, povinnosti zaměstnance při poskytování pracovnílékařských služeb

## **Company health care services**

### **Abstract**

The thesis is focused on the company health care services and its legal regulation. It aims to describe and analyse particular duties of an employer, an employee and a company health care services provider, hence the subjects which are of an imminent closeness to the company health services issues. The thesis is composed of five chapters.

The first chapter is dedicated to the legislation, as the primary law source in the Czech Republic and further to the European and international law. The chapter also comprises basic definition of the term company health care services and its position in relation to the occupational medicine.

Second chapter draws attention to the subjects, whose duties the thesis deals with, including their part in the labour law system. They are the company healthcare services provider, the employer, and the employee. Furthermore, the chapter reflects the exceptions based on the agency employment, providing the company health care services by employee's registering health care provider, and providing the health care services by employer's own staff.

Third chapter depicts the analysis of the duties of the company healthcare services provider, especially the analysis of the duties set by the Act on the Special Medical Services. Beside the provider's duties, part of the chapter addresses a closer look at the medical examinations and medical opinions, as those are key instruments of company health care services.

Fourth chapter focuses on the duties of the employee. The chapter reflects a crucial duty incumbent on the employee, which is to be subject to the company health care services and the consequences which follow, should the employee not meet this duty.

Fifth chapter deals with the duties of the employer. Emphasis is put mainly on the duty of the employer to provide the company health care services for the employees and to pay for them. Concerning the matter of the medical examinations, which are exercised prior to the occupation, the chapter defines the role of the applicant and the future employer.

**Key words:**

company health services, duties of the provider of company health care services, duties of the employer concerning company health care services, duties of the employee concerning company health care services