

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Pracovnílékařská péče

Karolína Pospíšilová

Plzeň 2018

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
Fakulta právnická
Akademický rok: 2017/2018

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Karolína POSPÍŠILOVÁ**
Osobní číslo: **R13M0182P**
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**
Studijní obor: **Právo**
Název tématu: **Pracovnílékařská péče**
Zadávající katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Úvod
2. Pojem a význam pracovnílékařské péče
3. Historický vývoj pracovnílékařské péče
4. Prameny pracovnílékařské péče
5. Pracovnílékařská posudková péče
6. Vybrané pracovnílékařské služby
7. Zahraniční exkurz
8. Úvahy de lege ferenda
9. Závěr

Rozsah grafických prací:

Rozsah kvalifikační práce:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury: **viz příloha**

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Martin Janák

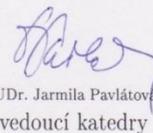
Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **22. března 2017**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2018**



Doc. JUDr. Jan Pauly, CSc.
děkan



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 26. září 2017

Příloha zadání diplomové práce

Seznam odborné literatury:

- NEŠČÁKOVÁ, Libuše. Zákoník práce 2014 s výkladem: Právní stav k 1. 1. 2014. Grada Publishing, 2014, 104 s. ISBN 9788024790824.
- ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. Pracovnílékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů. Olomouc: ANAG, 2013. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-2638-208.
- ČEVELA, Rostislav. Sociální a posudkové lékařství. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, 2015. ISBN 978-802-4629-384.
- PELCLOVÁ, Daniela. Nemoci z povolání a intoxikace. 3., dopl. vyd. Praha: Karolinum, 2014. ISBN 978-802-4625-973.
- ŠTEFKO, Martin a Margerita VYSOKAJOVÁ. Personální vademecum. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2016. ISBN 9788087975459.
- HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-903786-04-9.
- JOUZA, Ladislav. Předpisy z pracovního práva, které vydává zaměstnavatel: [aktuální stav po novele zákoníku práce v roce 2004]. Praha: Polygon, 2004. ISBN 80-727-3096-7.
- TOMŠEJ, Jakub. Pracovnílékařské služby. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-381-5.
- KUKLOVÁ, Dana a Bořivoj ŠUBRT. Povinnosti zaměstnavatele v oblasti zdravotní péče o zaměstnance. 2. podstatně přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2002. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 80-726-3127-6.
- HAVEL, Lukáš. Pracovnílékařské služby [online]. [cit. 2017-06-19]. Dostupné z: <http://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/pracovnelekarске-sluzby>
- BARTŮŇKOVÁ, Anna a Pavel HOLEC. Nová úprava preventivní péče Pracovnílékařské služby a posuzování zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání [online]. [cit. 2017-06-19]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nova-uprava-preventivni-pecce-pracovnelekarске-sluzby-a-posuzovani-zdravotni-zpusobilosti-osoby-uchazejici-se-o-zamestnani-82181.html>
- HRNČÍŘ, Evžen. ZÁVODNÍ LÉKAŘ, LÉKAŘ ZÁVODNÍ PREVENTIVNÍ PÉČE A PRACOVNÍ LÉKAŘSTVÍ. Pracovní lékařství [online]. 2011 [cit. 2017-06-28]. Dostupné z: <http://www.prolekare.cz/pracovni-lekarstvi-clanek/zavodni-lekar-lekar-zavodni-preventivni-pecce-a-pracovni-lekarstvi-36424>
- JOUZA, Ladislav. Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů. Bulletin Advokacie [online]. 2014 [cit. 2017-06-28]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/skonceni-pracovniho-pomeru-ze-zdravotnich-duvodu?browser=mobi>

- TUČEK, M. PRACOVNÍ LÉKAŘSTVÍ A PODNIKOVÁ PRAXE. Pracovní lékařství [online]. 2007(5), 278-282 [cit. 2017-06-28]. Dostupné z: <http://www.prolekare.cz/prakticky-lekar-clanek/pracovni-lekarstvi-a-podnikova-praxe-3658>
- DANDOVÁ, Eva. Nová úprava pracovnělékařské péče [online]. 2012 [cit. 2017-06-28]. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/nova-uprava-pracovnelekarske-pece>
- MAULWURF, Adolf. Význam lékařského posudku pro rozvázání pracovního poměru pro dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost - judikatura [online]. 2012 [cit. 2017-06-28]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vyznam-lekarskeho-posudku-pro-rozvazani-pracovniho-pomeru-pro-dlouhodobou-zdravotni-nezpusobilost-judikatura-84068.html>

Prohlášení autorky

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

Plzeň, březen 2018

Karolína Pospíšilová

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala JUDr. Martinu Janákovi za vedení mé diplomové práce, za pokyny a cenné rady, jež mi k jejímu zpracování poskytl. Rovněž děkuji MUDr. Petru Karbanovi za informace vztahující se k praxi lékařů pracovnělékařské péče.

OBSAH

ÚVOD	11
1. POJEM A VÝZNAM PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ PÉČE.....	13
1.1. Pojem pracovní lékařské péče	13
1.1.1. Pracovní lékařské služby	13
1.1.2. Pracovní lékařství.....	14
1.2. Význam pracovní lékařské péče.....	14
2. HISTORICKÝ VÝVOJ PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ PÉČE.....	16
3. PRAMENY PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ PÉČE	23
3.1. Úmluvy Mezinárodní organizace práce	23
3.1.1. Úmluva č. 155 o bezpečnosti a zdraví pracovníků	24
3.1.2. Úmluva č. 161 o závodních zdravotních službách	24
3.1.3. Úmluva č. 171 o noční práci.....	26
3.2. Právní normy Evropské Unie.....	26
3.3. Vnitrostátní právní předpisy	27
3.3.1. Listina základních práv a svobod	27
3.3.2. Zákony.....	28
3.3.2.1. Zákoník práce.....	28
3.3.2.2. Zákon o specifických zdravotních službách	29
3.3.2.3. Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování....	30
3.3.2.4. Zákon o ochraně veřejného zdraví	30
3.3.2.5. Zákon o inspekci práce.....	31
3.3.2.6. Zákon o zaměstnanosti.....	31
3.3.3. Prováděcí předpisy	32
4. PRACOVNĚLÉKAŘSKÁ POSUDKOVÁ PÉČE.....	35
4.1. Posuzování zdravotní způsobilosti k práci.....	35
4.1.1. Pracovní lékařské prohlídky.....	35
4.1.1.1. Vstupní prohlídka.....	35
4.1.1.2. Periodická prohlídka	37
4.1.1.3. Mimořádná prohlídka.....	39
4.1.2. Lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci.....	41
4.1.2.1. Postup před vydáním lékařského posudku	42
4.1.2.2. Obsah posudku a posudkový závěr	44
4.1.2.3. Návrh na přezkoumání lékařského posudku	46
4.1.3. Vybrané pracovní právní důsledky posudků o zdravotní způsobilosti k práci	48
4.1.3.1. Výpověď z pracovního poměru na základě chybného lékařského posudku	48
4.1.3.2. Výpověď na základě lékařského posudku.....	49

4.2. Posuzování zdravotního stavu v souvislosti s nemocí z povolání	51
4.2.1. Nemoci z povolání a ohrožení nemocí z povolání.....	51
4.2.2. Postup uznávání nemocí z povolání	53
4.2.3. Lékařský posudek o nemoci z povolání.....	55
5. VYBRANÉ PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ SLUŽBY	57
5.1. Zajišťování pracovnílékařských služeb.....	57
5.1.1. Smlouva o poskytování pracovnílékařských služeb.....	57
5.2. Poradenství a dohled	59
5.2.1. Poradenství	60
5.2.2. Dohled.....	60
6. ZAHRANIČNÍ EXKURZ	62
6.1. Spolková republika Německo	62
6.2. Slovenská republika	63
6.3. Polská republika.....	64
6.4. Rakouská republika.....	65
7. ÚVAHY DE LEGE FERENDA	66
ZÁVĚR.....	71
RESUMÉ.....	73
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	74
SEZNAM PŘÍLOH	80

Seznam užitých zkratk

MOP – Mezinárodní organizace práce

SZO – Světová zdravotnická organizace

ČR – Česká republika

UK – Univerzita Karlova

OSN – Organizace spojených národů

EU – Evropská unie

ÚZIS ČR – Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR

BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

ÚVOD

Za téma mé diplomové práce jsem po důkladném uvážení zvolila oblast práva jak pracovního, tak i zdravotního s názvem „pracovnílékařská péče“. Toto téma spojuje hned dva významné, nepostradatelné a zajímavé obory – právo a lékařství.

Zdraví je bezpochyby tím nejcennějším atributem každého člověka. V mezích dosud objevených a ověřených poznatků lékařské vědy je prostřednictvím zdravotnického personálu chráněno a udržováno na maximální úrovni, jež je u konkrétního jedince možná. Zdraví se však dostává významná ochrana také za strany práva, a to jak veřejného, tak soukromého. Prostřednictvím právních norem pracovního a zdravotního práva, jež obsahují zejména práva, povinnosti, sankce za jejich porušení a pravomoci kontrolních orgánů, se cíleně usiluje o prevenci poškození zdraví a snižování rizik a faktorů, jež prokazatelně negativně ovlivňují zdraví zaměstnanců. Právě tyto normy budou stěžejním informačním zdrojem této práce. Dále však budu při zpracování vycházet také z odborných publikací a článků lékařských i právnických kapacit, odborných přednášek i související judikatury.

Laická veřejnost tíhne k tendenci podceňovat význam prevence a ochrany života a zdraví při práci, přestože se tato problematika týká téměř každého druhého obyvatele ČR. Český statistický úřad totiž v současné době eviduje více než čtyři a půl milionu zaměstnanců.¹ Za předpokladu, že by každý z nich strávil v práci průměrně osm hodin denně po dobu 40 let, by se dalo říci, že zaměstnanec stráví za svůj život v práci cca devět let čistého času. Po tuto dobu je vystavován všem vlivům pracoviště jako je například hluk, teplota, prach v ovzduší a vykonává pracovní pohyby, případně i obsluhuje stroje. Všechny tyto faktory však mohou nepříznivě ovlivnit zdraví. Je tedy nezbytné dodržovat preventivní opatření, která minimalizují tyto negativní faktory a prostřednictvím lékařských prohlídek sledují zdraví zaměstnance.

Cílem této práce je zmapování a analýza právní úpravy pracovnílékařské péče, včetně souvisejících významných právních aspektů jako jsou především pracovnílékařské služby, uznávání nemocí z povolání a související posudková péče. Rovněž je cílem této práce i kritické zhodnocení současné platné právní úpravy regulující pracovnílékařskou péči, včetně uvedení možných návrhů řešení *de lege ferenda*.

¹ Údaj ke dni 10.1.2018, *Hrubý domácí produkt – Časové řady ukazatelů čtvrtletních účtů* [online]. [cit. 2018-02-25]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/hdp_cr

Po seznámení s pojmy týkajícími se pracovnělékařské péče bude následovat stručný popis historického kontextu jejího vývoje, zaměřený nejen na české země. Dále budou uvedeny důležité mezinárodní i tuzemské právní prameny pracovnělékařské péče a jejich význam pro dané téma. Poté se budu zabývat pracovnělékařskou posudkovou péčí zaměřenou na posuzování zdravotní způsobilosti k práci a posuzování zdravotního stavu v souvislosti s nemocí z povolání. Patřičná pozornost bude věnována také lékařským posudkům, které jsou výsledkem této posudkové péče. V další kapitole bude čtenář uveden do problematiky pracovnělékařských služeb, seznámen s jejich obsahem a smluvním způsobem zajišťování. Podrobněji pak budou popsány vybrané pracovnělékařské služby. U pracovnělékařských služeb se však zdržím i u další kapitoly. Ta bude věnována podmínkám poskytování pracovnělékařských služeb a požadavkům na odbornou způsobilost jejich poskytovatelů v nejbližších zahraničních právních rádech. Poslední část pak bude patřit zhodnocení současné právní úpravy a návrhům na její možnou změnu *de lege ferenda*.

1. POJEM A VÝZNAM PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ PÉČE

Zprvu považuji za účelné říci, že tato oblast práva prošla dlouhodobým a poměrně složitým legislativním vývojem. Beze změny nezůstal nejen obsah této úpravy, ale také pojmosloví v ní obsažené. Proto je více než na místě zabývat se prvně pojmy, a to jak současnými, tak minulými, se kterými se lze v praxi setkat dodnes.

Pracovnílékařskou péči dále blíže charakterizuje také její společenský význam neboli příznivé následky, které v ČR dlouhodobě vyvolává.

1.1. Pojem pracovnílékařské péče

V ČR byl v minulosti pojem „péče“ spjat s činnostmi poskytovanými zdravotnickými zařízeními více nežli pojem „služba“. Bylo tedy zvyklostí, a do jisté míry je jí i dnes, označovat služby spadající zejména pod pracovní lékařství pracovnílékařskou péčí, ačkoliv už i díky zákonu v současnosti užívá výstižnější a širší pojem „pracovnílékařské služby“.² Pracovnílékařská péče tedy může být považována za synonymum pojmu pracovnílékařské služby.

Pojem „péče“ je však v současné době zároveň spojován s poskytováním zdravotních služeb konkrétnímu pacientovi. Péče posudková, preventivní, léčebná i diagnostická jsou toho důkazem.³ Pro účely této práce bude tedy pojem pracovnílékařská péče zahrnovat pracovnílékařské služby i posudkovou péči (v mezích posuzování zdravotní způsobilosti k práci a zdravotního stavu pro účely posouzení nemoci z povolání).

1.1.1. Pracovnílékařské služby

S tímto pojmem se veřejnost seznámila teprve s příchodem znění zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o specifických zdravotních službách“). Do jeho účinnosti byla tato oblast práva známa pod názvem závodní preventivní péče. Zřídkakdy, ale přesto se s tímto legislativně starým pojmem lze setkat ještě dnes.

Pracovnílékařské služby definuje výše uvedený zákon v § 53 odst. 1 jako „zdravotní služby preventivní, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, provádění pracovnílékařských prohlídek, které jsou preventivními prohlídkami, a hodnocení

² TUČEK, M. Pracovní lékařství a podniková praxe. *Praktické lékařství*. 2007, **87**(5), 278.

³ ČMKOS ODBORY. Pracovnílékařské služby a vyhláška č. 79/2013 Sb. *Youtube* [online]. 8. 1. 2014 [cit. 2018-02-28]. Dostupné z: <https://www.youtube.com/watch?v=YqLJfPF38zM>

zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací, školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce“.

Tyto služby jsou zajišťovány zaměstnavatelem ve spolupráci s poskytovatelem pracovnělékařských služeb a tvoří významný právní nástroj vytváření preventivních opatření k ochraně zdraví zaměstnance. Zajišťovány mohou být prostřednictvím poskytovatele v oboru všeobecného praktického lékařství nebo pracovního lékařství.⁴

1.1.2. Pracovní lékařství

Pracovní lékařství v roce 1950 definoval coby aplikovaný medicínský obor na mezinárodní úrovni Společný výbor MOP a SZO pro pracovní lékařství. Na vnitrostátní úrovni jej pak v roce 2004 definoval vědecký výbor Ministerstva zdravotnictví ČR coby „*obor, který se zabývá vlivem práce, 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*“.⁵

Pracovní lékaři se významnou měrou podíleli na rozvoji pracovnělékařské péče. Ačkoliv současná právní úprava umožňuje zajišťování pracovnělékařských služeb také prostřednictvím praktických lékařů, uznávání nemocí z povolání zůstalo výhradně v kompetenci oprávněných pracovních lékařů.⁶

1.2. Význam pracovnělékařské péče

Zdravý a k práci způsobilý pracovník je pro zaměstnavatele základem efektivní pracovní síly. Proto by mělo být nejen v zájmu zaměstnance, ale také zaměstnavatele zachovat tento žádoucí stav a předcházet poškození zdraví vlivem práce.

Úkolem pracovnělékařských služeb je vytvářet systém preventivních opatření, která poskytují účelnou ochranu zdraví zaměstnance, jsou-li zajišťovány správně. Pokud však již dojde k poškození zdraví, systém uznávání nemocí z povolání zajistí poškozenému zaměstnanci patřičnou péči a podklad pro odškodnění, prokáže-li se souvislost poškození zdraví s prací.

⁴ § 53 odst. 2 a §54 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách.

⁵ ŠVÁBOVÁ, Květa. *Vybrané kapitoly z pracovního lékařství*. Praha: Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, 2015, s. 15. ISBN 978-80-87023-35-8.

⁶ § 61 odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách.

Celospolečenský význam a přínos pracovnělékařské péče lze statisticky dokumentovat. Ačkoliv od 50. let došlo k významnému pokroku diagnostických metod, poznatků lékařské vědy a rozšíření seznamu nemocí z povolání, vykazují statistiky trvalý pokles počtu nově hlášených pracovních chorob. Pro příklad lze uvést, že počet průmyslových otrav se od roku 1973, kdy jich bylo registrováno 346, snížil na pouhých 11 v roce 2013. Počet hlášených pracovních úrazů způsobených chemickými látkami také klesl. Mezi lety 1997 a 2012 se jich počet snížil téměř o tři čtvrtiny.

Zvyšování hygienického dohledu nad pracovišti, ve spojení s preventivní zdravotní péčí o zaměstnance v různých pracovních rizicích, tedy vykazuje velmi žádoucí pokles výskytu nemocí z povolání i pracovních úrazů. Spolu s počty se však změnilo také spektrum nemocí z povolání a charakter pracovních úrazů. V současné době pracovní lékaři evidují zejména onemocnění periferních nervů, cév a pohybového ústrojí, obvykle způsobená nadměrnou zátěží horních či spodních končetin a vibracemi. Tato onemocnění jsou nepochybně nepříjemná, neohrožují však přímo život pracovníka a povětšinou se dají léčit.⁷

K příznivému vlivu pracovnělékařských služeb přispívají i přidružené obory jako fyziologie práce, ergonomie práce, psychologie práce, režimu práce a odpočinku, toxikologie aj., které zaměstnavatelé využívají v rámci poradenských služeb pracovnělékařské péče.⁸

⁷ PELCLOVÁ, Daniela. *Nemoci z povolání a intoxikace*. 3., dopl. vyd. Praha: Karolinum, 2014, s. 13. ISBN 978-80-246-2597-3.

⁸ JOUZA, Ladislav. *Změny v pracovnělékařských službách pro zaměstnavatele* [online]. 6.9.2017 [cit. 2018-02-19]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zmeny-v-pracovnelekarskych-sluzbach-pro-zamestnavatele-106271.html>

2. HISTORICKÝ VÝVOJ PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ PÉČE

Jedny z prvních poznatků o nepříznivých vlivech pracovního prostředí na zdraví člověka je možné dohledat již v dobách starověku, a to z podrobných popisů a ilustrací egyptského lékaře Imhotepa. Ten zaznamenával nejčastější úrazy, ke kterým docházelo v souvislosti se stavbou pyramid. Následně se tyto úrazy pokoušel diagnostikovat, prognózovat a léčit. Pozorováním tak zaznamenal, že lidé vykonávající totožnou pracovní činnost ve stejném prostředí, často vykazují stejné zdravotní indispozice.

V dobách středověku se objevují první evidentní důkazy o příčinné souvislosti nemocí a pracovního prostředí. Pozorovány začaly být u největších monoprofesních kolektivů – u horníků.⁹ Jejich stále častější onemocnění způsobená nepříznivým prašným prostředím dolů vedlo v roce 1300 Václava II. k vydání zákona o zabezpečení zdraví horníků.

Až na tyto výjimky se však v dobách starověku a středověku nepříznivému pracovnímu prostředí nevěnovala přílišná pozornost.¹⁰

Teprve za dob novověku se lze setkat s ucelenými odbornými pracemi, které se však stále věnují pouze poškozování zdraví hornických pracovníků. Německý lékař Georgius Agricola sepsal dílo týkající se zdraví horníků stříbrných dolů a prevence jejich onemocnění s názvem „Bermannus neboli dialog o hornictví“, jež bylo vytištěno roku 1530.¹¹ Dílo rakouského lékaře Paracelsa z roku 1533 naproti tomu pojednává o jedu arzenu vznikajícím v hornickém prostředí při zpracování rudy.¹² Zakladatelem pracovního lékařství však bývá označován až italský lékař Bernardino Ramazzini, jež roku 1700 vydal spis s názvem „Úvahy o chorobách řemeslníků“, ve kterém popisuje kauzalitu chorob u více než 50 profesí. Nemoci z povolání v tomto díle řadí do dvou kategorií, a to na choroby způsobené

⁹ BRHEL, Petr, ed. *Pracovní lékařství: základy primární pracovnělékařské péče*. Brno: Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2005, s. 9. ISBN 80-7013-414-3.

¹⁰ ŠVÁBOVÁ, Květa. *Vybrané kapitoly z pracovního lékařství*. Praha: Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, 2015, s. 15. ISBN 978-80-87023-35-8.

¹¹ BRHEL, Petr, ed. *Pracovní lékařství: základy primární pracovnělékařské péče*. Brno: Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2005, s. 9. ISBN 80-7013-414-3.

Georgius Agricola. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001- [cit. 2018-02-10]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Georgius_Agricola

¹² BRHEL, Petr, ed. *Pracovní lékařství: základy primární pracovnělékařské péče*. Brno: Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2005, s. 9. ISBN 80-7013-414-3.

Paracelsus. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001- [cit. 2018-02-10]. Dostupné z: <https://cs.wikipedia.org/wiki/Paracelsus>

škodlivými materiály a na mechanicky vznikající choroby. Upozornil na nejzjevnější příčiny nemocí, jako jsou vlhkost, prach, hluk, horko, chlad atd., ale také na dříve opomíjené faktory jako jsou dlouhé stání, sezení, dlouhodobě monotónní pohyby, těžká fyzická práce a jejich negativní vliv na lidské zdraví. Zdůraznil význam prevence a zjištění pracovní anamnézy pacienta lékařem, jež dnes tvoří základní předpoklad pracovnělékařské péče.¹³

Během 18. století se lékaři začali věnovat i zdravotním problémům plynoucím ze zaměstnání drobných živnostníků a řemeslníků. Roku 1775 přišel lékař Percival Pott s popisem karcinomu scrota, kterým trpí zejména kominíci.¹⁴ Později se objevily rozsáhlé odborné práce na téma zdraví dalších dělnických pracovníků v manufakturách a prvních továrnách.¹⁵ Spolupráce chemiků Geista a Bibra vedla roku 1848 k popisu otrav pracovníků způsobených fosforem v továrnách na zápalky. O merkurialismu¹⁶ pak promluvil lékař Kussmaul ve svém pojednání z roku 1861.¹⁷

Jedním z prvních právních předpisů k ochraně lidského života a zdraví při práci je anglický předpis Factory Act z roku 1833. Tento zákon, v souvislosti s omezením zaměstnávání dětí do devíti let věku a stanovením maximální dětské pracovní doby, zavedl první inspekci práce. Dále stanovil povinnost hlášení otravy antraxem, případně dalšími chemickými látkami, a přikázal vyšetřování pracovních úrazů.¹⁸

Od druhé poloviny 19. století dochází pod vlivem humanizace práce ke snahám o prevenci a odškodňování pracovních úrazů. V našich zemích byla předpisem č. 146/1854 Sb., horní zákon, prvně zřízena báňská inspekce a zákonem

¹³ BRHEL, Petr, ed. *Pracovní lékařství: základy primární pracovnělékařské péče*. Brno: Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2005, s. 9. ISBN 80-7013-414-3.

ŠVÁBOVÁ, Květa. *Vybrané kapitoly z pracovního lékařství*. Praha: Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, 2015, s. 16. ISBN 978-80-87023-35-8.

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ BRHEL, Petr, ed. *Pracovní lékařství: základy primární pracovnělékařské péče*. Brno: Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2005, s. 9. ISBN 80-7013-414-3.

¹⁶ Otrava rtuť.

¹⁷ ŠVÁBOVÁ, Květa. *Vybrané kapitoly z pracovního lékařství*. Praha: Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, 2015, s. 16. ISBN 978-80-87023-35-8.

Ernst von Bibra. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001- [cit. 2018-02-11]. Dostupné z: https://en.wikipedia.org/wiki/Ernst_von_Bibra

¹⁸ ŠVÁBOVÁ, Květa. *Vybrané kapitoly z pracovního lékařství*. Praha: Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, 2015, s. 16. ISBN 978-80-87023-35-8.

1833 Factory Act [online]. [cit. 2018-02-11]. Dostupné z: <http://www.nationalarchives.gov.uk/education/resources/1833-factory-act/>

č. 227/1859 Sb., živnostenský řád, stanovena povinnost živnostníka zajistit zaměstnancům ochranu před pracovními úrazy, zajistit čistotu, odvětrání a jiné zabezpečení pracovních prostor. Zákon č. 117/1883 Sb., o živnostenských inspektorech pak přinesl dohled nad ochranou zdraví a bezpečností při práci. V letech 1887-1889 vstoupily v Čechách, na Moravě a ve Slezsku v platnost zákony o úrazovém, nemocenském a hornickém pojištění.¹⁹

Roku 1925 proběhla VII. Mezinárodní konference práce v Ženevě, jejímž cílem byl návrh úmluvy o zabezpečení odškodnění zaměstnanců trpících nemocí z povolání. Na rozdíl od Švýcarska, Anglie, Austrálie, Spojených států amerických a Německa, v Československé republice v této době legislativní opora odškodnění nemoci z povolání prozatím neexistovala. Nemoci z povolání tak byly pro účely odškodnění zaměstnance postaveny na roveň pracovním úrazům teprve zákonem č. 99/1932 Sb., o odškodnění nemocí z povolání, jehož přílohou byl taxativní seznam onemocnění spojených s náhradou škody. Tímto zákonem se Československá republika připojila k výše uvedené úmluvě a závazku z ní plynoucího.²⁰

V této době vzniká společenská poptávka po prevenci poškozování zdraví při práci a po pracovním lékařství. Z tohoto důvodu vznikla v roce 1932 Poradna pro choroby z povolání při II. interní klinice lékařské fakulty UK v Praze, vedená MUDr. Jaroslavem Teisingerem, DrSc. Inspirace Teisingerem zapříčinila, že nadšenci nového oboru pracovního lékařství založili mnohá nová pracoviště po celé zemi. Na těchto pracovištích vznikaly multidisciplinární týmy. K lékařům se totiž připojili odborníci z jiných oborů, jako psychologové, inženýři, přírodovědci a jiní. Právě na multidisciplinaritě stojí nadčasové teisingrovské pojetí pracovního lékařství, které se podílelo na rozvoji moderní pracovnělékařské péče.²¹

Nařízení vlády č. 41/1938 Sb., jímž se vydávají všeobecné předpisy na ochranu života a zdraví pomocných dělníků, bylo prvním komplexním předpisem

¹⁹ ŠVÁBOVÁ, Květa. *Vybrané kapitoly z pracovního lékařství*. Praha: Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, 2015, s. 16. ISBN 978-80-87023-35-8.

²⁰ BRHEL, Petr, ed. *Pracovní lékařství: základy primární pracovnělékařské péče*. Brno: Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2005, s. 10-11. ISBN 80-7013-414-3.

²¹ TUČEK, Milan, Miroslav CIKRT a Daniela PELCLOVÁ. *Pracovní lékařství pro praxi: příručka s doporučenými standardy*. Praha: Grada, 2005, s. 21. ISBN 80-247-0927-9.

upravujícím výhradně bezpečnost a zdraví při práci. Svěřovalo prohlídky zaměstnanců při podezření na nemoc z povolání státním úředním lékařům.²²

Některé další významné instituce zaměřené na pracovní lékařství vznikaly ve 40. letech 20. století. Konkrétně jde o kladenskou Poradnu pro nemoci z povolání, zlínský Vědecký ústav pro průmyslové zdravotnictví při Baťově nemocnici ve Zlíně a pražský Ústav lidské práce. Roku 1942 se v Praze konal první sjezd pracovního lékařství, kde mimo jiné vznikla i myšlenka publikace vlastního odborného časopisu,²³ zrealizovaná roku 1949. K citelnému rozvoji pracovnělékařské péče došlo však již v roce 1946 z iniciativy Ministerstva ochrany práce a sociální péče, kdy bylo zahájeno budování sítě ústavů pracovního lékařství při okresních úřadech ochrany práce. Postupně vzniklo 16 ústavů²⁴ v čele s pražským Ústavem pracovního lékařství, jež odborně reagovaly na potřeby a charakter výroby v jednotlivých regionech, přičemž spojovaly inspekční a posudkovou činnost lékařů.²⁵

Zákonem č. 4/1952 Sb., o hygienické a protiepidemické péči, jež byl motivován snahou o přizpůsobení sovětské organizační struktury, došlo k reorganizaci a zrušení ústavů pracovního lékařství. Obor byl přejmenován na hygienu práce a nemoci z povolání, což zúžilo náplň mnohem širšího oboru pracovního lékařství. Hygiena práce přešla do kompetence hygienických stanic, zatímco nemocemi z povolání se začala zabývat interní oddělení příslušných nemocnic. Toto rozdělení dnes neoddělitelného propojení hodnocení stavu pracoviště a hodnocení zdravotního stavu pracovníka způsobilo nepříznivý stav zajišťování preventivní péče o pracovníky.²⁶

V průběhu 60. let byl zřízen Ústav hygieny a chorob z povolání v Ostravě. Kliniky nemocí z povolání však vznikaly i při ostatních lékařských fakultách, a to v Brně, Plzni, Hradci Králové, Olomouci a také při tehdejší Lékařské fakultě

²² ŠVÁBOVÁ, Květa. *Vybrané kapitoly z pracovního lékařství*. Praha: Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, 2015, s. 16. ISBN 978-80-87023-35-8.

²³ Časopis Pracovní lékařství.

²⁴ V Praze, Kladně, Plzni, Chomutově se sídlem v Mostě, Liberci, Hradci Králové, Pardubicích, Českých Budějovicích, Brně, Olomouci, Moravské Ostravě, Zlíně, Bratislavě, Ružomberku, Košicích a Zvolenu.

²⁵ DRÁBKOVÁ, Alena. *Historie radiační ochrany v ČR: 10 let Státního ústavu radiační ochrany 1995-2005*. Praha: Státní ústav radiační ochrany, 2006, s. 18. ISBN 80-239-6594-8.

²⁶ TUČEK, Milan, Miroslav CIKRT a Daniela PELCLOVÁ. *Pracovní lékařství pro praxi: příručka s doporučenými standardy*. Praha: Grada, 2005, s. 22. ISBN 80-247-0927-9.

ŠVÁBOVÁ, Květa. *Vybrané kapitoly z pracovního lékařství*. Praha: Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, 2015, s. 17. ISBN 978-80-87023-35-8.

hygienické, jež je dnes III. lékařskou fakultou UK v Praze. Ve stejné době pak dochází ke zřizování závodních nemocnic.²⁷ Dne 1. ledna 1966 vešel v účinnost zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který obsahoval ustanovení týkající se lékařských posudků a povinnosti pracovníka podrobit se vstupní lékařské prohlídce v případě, že tak stanovily orgány státní zdravotní správy. Ke dni 1. června 1966 nabyt účinnosti zákon č. 20/1966 Sb., o péči a zdraví lidu (dále jen „zákon o péči a zdraví lidu“), který s mnoha novelizacemi platil a určoval systém zdravotnictví až do roku 2012.²⁸ V souladu s ním byla pak péče o zdraví při práci zajišťována třemi typy zdravotnických zařízení. Preventivní dohled nad stavem pracovního prostředí, jeho vlivem na pracovníky a léčení nemocných pracovníků vykonávali závodní obvodní lékaři. Dozor nad pracovním prostředím a nad zátěží pracovníků způsobenou pracovní činností, stejně jako hodnocení míry profesionálních rizik zajišťovaly odbory hygieny práce okresních a krajských hygienických stanic. A konečně posuzováním a léčením nemocí z povolání se zabývaly specializovaná oddělení a kliniky nemocí z povolání, jež byly a dodnes jsou součástí nemocnic a lékařských fakult.²⁹

Po revolučním roce 1989 se vlivem politických a ekonomických změn změnila i organizační struktura a služby poskytované pracovními lékaři.

První významnější novela zákona o péči a zdraví lidu provedená zákonem č. 548/1991 Sb.,³⁰ změnila péči závodních obvodních lékařů na závodní preventivní péči. Ta ve spolupráci se zaměstnavatelem zabezpečovala prevenci ochrany zdraví zaměstnanců před nemocemi z povolání, pracovními úrazy a jinými poškozeními zdraví. Před účinností této novely totiž léčebná činnost závodních obvodních lékařů, ačkoliv to bylo v rozporu s tehdejšími právními předpisy, postupně vytěsnila prevenci na úplné minimum. Prevence pak tehdy spočívala pouze v nutných, zákonem stanovených preventivních prohlídkách, obvykle navazujících na léčbu nemoci či úrazu. Z tohoto důvodu zákonodárce novelou napříště vyloučil léčení nemocných pracovníků z činnosti závodních lékařů a navrátil preventivním

²⁷ TUČEK, Milan, Miroslav CIKRT a Daniela PELCLOVÁ. *Pracovní lékařství pro praxi: příručka s doporučenými standardy*. Praha: Grada, 2005, s. 22. ISBN 80-247-0927-9.

²⁸ ŠVÁBOVÁ, Květa. *Vybrané kapitoly z pracovního lékařství*. Praha: Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, 2015, s. 17. ISBN 978-80-87023-35-8.

²⁹ TUČEK, Milan, Miroslav CIKRT a Daniela PELCLOVÁ. *Pracovní lékařství pro praxi: příručka s doporučenými standardy*. Praha: Grada, 2005, s. 22. ISBN 80-247-0927-9.

BRHEL, Petr, ed. *Pracovní lékařství: základy primární pracovnělékařské péče*. Brno: Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2005, s.12. ISBN 80-7013-414-3.

³⁰ Zákon, kterým se mění a doplňuje zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění zákona České národní rady č. 210/1990 Sb. a zákona České národní rady č. 425/1990 Sb.

prohlídkám původní smysl.³¹ Tato novelizace zároveň naplnila závazek z Úmluvy MOP č. 161, o závodních zdravotních službách (viz kapitola 3.1.2.).³²

V 90. letech došlo k privatizaci některých zdravotnických zařízení. Zaměstnavatel směl od té doby zajišťovat závodní preventivní péči prostřednictvím státního či nestátního³³ zdravotnického zařízení, případně prostřednictvím vlastních zaměstnanců. I v tomto případě však musela být zachována odborná nezávislost lékařů na zaměstnavateli.³⁴ Za lékaře ani zařízení závodní preventivní péče nemohl být považován ošetřující lékař zaměstnance, pokud s ním zaměstnavatel neuzavřel smlouvu, neboť poskytování těchto služeb muselo stát na smluvním základě. Ve smlouvě o poskytování preventivní závodní péče se poskytovatel zavazoval plnit pro zaměstnavatele vymezené úkoly v souladu s požadavky právních předpisů. Lékaři vykonávali zejména posudkovou činnost, tedy posuzování zdravotní způsobilosti k práci³⁵, výjimečně posuzovali dočasnou pracovní neschopnost.³⁶

V roce 2001 nabyl účinnosti zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, jež zakotvuje významnou povinnost zaměstnavatele kategorizovat práci vykonávanou zaměstnancem dle rizikovosti pro zdraví do jedné ze čtyř kategorií. Od těchto kategorií se pak následně odvíjí četnost periodických prohlídek. Tento zákon je účinný dodnes a podrobněji se jím budu zabývat dále.

Prvním dnem roku 2007 nabyl účinnosti také dlouho očekávaný zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který ve svém původním vyhlášeném znění obsahoval pojem „pracovnílékařská péče“. Důvodem bylo tehdejší očekávání nového zákona o zdravotní péči, který měl pracovnílékařskou péči legálně

³¹ TUČEK, Milan, Miroslav CIKRT a Daniela PELCLOVÁ. *Pracovní lékařství pro praxi: příručka s doporučenými standardy*. Praha: Grada, 2005, s. 23-24. ISBN 80-247-0927-9.

³² ŠVÁBOVÁ, Květa. *Vybrané kapitoly z pracovního lékařství*. Praha: Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, 2015, s. 15. ISBN 978-80-87023-35-8.

³³ Upraveno tehdy účinným zákonem č. 160/1992 Sb., o zdravotní péči v nestátních zdravotnických zařízeních, ve znění pozdějších předpisů.

³⁴ TOMEK, Vratislav a Dominik BRŮHA. *Závodní preventivní péče a její zvláštnosti ve zdravotnictví* [online]. 14.4.2005 [cit. 2018-02-15]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1000v976-zavodni-preventivni-pece-a-jeji-zvlastnosti-ve-zdravotnictvi/>

³⁵ V souladu s tehdy účinnou směrnicí Ministerstva zdravotnictví č. 49/1967 Věst. MZd, o posuzování zdravotní způsobilosti k práci.

³⁶ TUČEK, Milan, Miroslav CIKRT a Daniela PELCLOVÁ. *Pracovní lékařství pro praxi: příručka s doporučenými standardy*. Praha: Grada, 2005, s. 24. ISBN 80-247-0927-9.

definovat. Nakonec se však zákonodárce brzkou novelou³⁷ vrátil k zavedenému pojmu závodní preventivní péče³⁸, který byl v souladu se zákonem o péči a zdraví lidu.

Úprava pracovnělékařské péče účinná bezprostředně před rekodifikací v roce 2011 již trpěla zjevnými nedostatky, způsobenými zejména zastaralým prováděcím předpisem³⁹. I to vedlo zákonodárce k reformě zdravotnictví⁴⁰, uskutečněné s účinností od 1. dubna 2012 do současnosti.

³⁷ Zákonem č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

³⁸ CHLÁDKOVÁ, Alena a Petr BUKOVJAN. *Novely zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti od 1. 1. 2008* [online]. 28.11.2007 [cit. 2018-02-20]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d2982v3962-novely-zakoniku-prace-a-zakona-o-zamestnanosti-od-1-1-2008/>

³⁹ Směrnice Ministerstva zdravotnictví č. 49/1967 Sb. Věst. MZd, o posuzování zdravotní způsobilosti k práci.

⁴⁰ Uskutečněné zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, zákonem č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách, zákonem č. 374/2011 Sb., o zdravotnické záchranné službě a zákonem č. 375/2011 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zdravotních službách, zákona o specifických zdravotních službách a zákona o zdravotnické záchranné službě.

3. PRAMENY PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ PÉČE

Prameny kterékoliv oblasti práva lze rozdělit na materiální a formální. Materiální prameny, jež vyjadřují důvody vedoucí zákonodárce k právní úpravě konkrétních záležitostí, se v případě právních předpisů pracovnílékařské péče zdají být jasné. Vznik této úpravy byl motivován snahou o zachování života a zdraví pracovníků, prevenci ohrožení zdraví a minimalizaci zdravotních rizik spojených s účastí v pracovním procesu. Formální prameny naproti tomu, vyjadřují státem vytvořené či uznané formy práva, jež obsahují konkrétní právní úpravu. Jsou to právě formální prameny, kterým se tato kapitola věnuje podrobněji.

3.1. Úmluvy Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce vznikla v roce 1919 v rámci mírových jednání ve Versailles. Jde o první specializovanou mezinárodní organizaci, která byla v roce 1946 přijata do systému OSN. K jejím stěžejním činnostem patří formulování a prosazování pracovních standardů v mezinárodním měřítku. Ty jsou přijímány prostřednictvím mezinárodních úmluv, protokolů a doporučení, týkajících se pracovníprávních vztahů či sociálního zabezpečení.⁴¹

Bezpečnosti a zdraví při práci se věnuje velká spousta úmluv MOP, ale pracovnílékařskou péči upravují zejména Úmluva č. 155 o bezpečnosti a zdraví pracovníků, Úmluva č. 161 o závodních zdravotních službách, Úmluva č. 171 o noční práci a okrajově též Úmluva č. 160 o statistikách práce.⁴² Poslední jmenovaná však požaduje pouze sestavení celostátních statistik pracovních úrazů a pokud možno i nemocí z povolání.⁴³ Proto se jí dále nebudu blíže zabývat.

Tyto úmluvy jsou mezinárodními smlouvami, k jejichž přijetí bylo třeba ratifikace. Téměř ke všem výše uvedeným úmluvám se Československá socialistická republika připojila v souladu s tehdejší ústavou⁴⁴ a právním řádem. Úmluvy nebyly ratifikovány se souhlasem Parlamentu, jak to předpokládá dnešní čl. 10 Ústavy ČR⁴⁵, a z tohoto důvodu nemají tyto mezinárodní smlouvy aplikační

⁴¹ Základní informace o MOP. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 17.7.2007 [cit. 2018-03-11]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/1006>

⁴² ŠVÁBOVÁ, Květa. *Vybrané kapitoly z pracovního lékařství*. Praha: Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, 2015, s. 22. ISBN 978-80-87023-35-8.

⁴³ SAMEK, Vít a kol. *Úmluvy Mezinárodní organizace práce ratifikované Českou republikou*. Vydání I. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017, s. 403-408. ISBN 978-80-86809-65-6.

⁴⁴ Ústavní zákon č. 100/1960 Sb., Ústava Československé socialistické republiky.

⁴⁵ Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.

přednost před zákonem. I přesto však pro Českou republiku z těchto úmluv vyplývá řada povinností týkajících se vnitrostátní legislativy.⁴⁶

3.1.1. Úmluva č. 155 o bezpečnosti a zdraví pracovníků

Tuto úmluvu přijala generální konference MOP již v roce 1981, nicméně tehdejší Československá socialistická republika ji ratifikovala teprve o sedm let později a publikovala ji prostřednictvím vyhlášky ministra zahraničních věcí č. 20/1989 Sb.⁴⁷

Úmluva č. 155 obsahuje základní zásady, jimiž se musí veškerá hospodářská činnost řídit. Členské státy se v ní zavazují, že vytvoří státní politiku bezpečnosti a zdraví při práci, budou ji uskutečňovat a pravidelně revidovat. Tato politika má směřovat k prevenci poškození zdraví vlivem práce, tedy ke snížení příčin nemocí z povolání a pracovních úrazů na nejmenší možnou míru, ovšem za předpokladu, že je to rozumně uskutečnitelné. Tento pojem připouští, aby stát v rámci vnitrostátní politiky bezpečnosti a zdraví při práci zvažil i jiná hlediska než jen technickou proveditelnost eliminace rizika. Stát tak při rozhodování o druhu, případně přísnosti legislativního opatření smí vzít v potaz i ekonomické náklady, negativní vliv na zaměstnanost a další dopady s ním spojené.

Státy se dále zavazují k vytvoření dozorového systému, který bude kontrolovat dodržování právních předpisů. Dle úmluvy je za realizaci všech opatření na ochranu zdraví a bezpečnosti při práci na pracovišti odpovědný zaměstnavatel. Tato opatření však mnohdy vyžadují zvláštní odbornou kvalifikaci. Z tohoto důvodu úmluva dále stanovuje, že je třeba zřídit poradenství určené zaměstnavatelům a pracovníkům. Podrobněji se však poradenstvím zabývá až následující Úmluva č. 161.⁴⁸

3.1.2. Úmluva č. 161 o závodních zdravotních službách

Tato úmluva Mezinárodní organizace práce z roku 1985 byla v Československé socialistické republice publikována vyhláškou ministra zahraničních věcí č. 145/1988 Sb.⁴⁹

⁴⁶ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 12. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-381-5.

⁴⁷ Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 20/1989 Sb., o Úmluvě o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí (č. 155).

⁴⁸ ŠVÁBOVÁ, Květa. *Vybrané kapitoly z pracovního lékařství*. Praha: Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, 2015, s. 21-22. ISBN 978-80-87023-35-8.

⁴⁹ Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 145/1988 Sb., o Úmluvě o závodních zdravotních službách (č. 161).

Pro účely této úmluvy se závodními zdravotními službami rozumí služby, jež provádí preventivní úkoly a poradenství určené zaměstnavateli, pracovníkům i jejich zástupcům v podniku. Tyto služby se zabývají požadavky na bezpečné a zdravé prostředí při práci a přizpůsobením práce schopnostem pracovníků.⁵⁰ Státy se ratifikací zavázaly tyto služby postupně zavést napříč všemi odvětvími hospodářské činnosti do všech jednotlivých podniků.

Úmluva demonstrativně vymezuje také úkoly závodních zdravotních služeb.⁵¹ Jde zejména o stanovení a vyhodnocení rizik na pracovištích, dohled nad zdravím pracovníků a nad jejich potenciálně ohrožujícími pracovními zvyklostmi. Dále o poskytování poradenství o organizaci práce, jakož i o zdraví, bezpečnosti, hygieně, organizaci první pomoci v případě nouze, účasti na statistice pracovní úrazovosti a nemocí z povolání aj.⁵²

Úmluva dále vyžaduje plnou pracovní nezávislost závodního zdravotního personálu na zaměstnavateli, pracovnících i jejich případných zástupcích. Stanovení dostačující odborné kvalifikace tohoto personálu však ponechává příslušným vnitrostátním úřadům.

Zakotvena je dále i ochrana pracovníků před ztrátou výdělku spojenou s dohledem nad zdravím ve vztahu k práci, kdy dohled musí být bezplatný a pokud je to možné, konat se během pracovní doby.

Na závěr stanovuje úmluva informační povinnost zaměstnavatele i pracovníků. Ti mají personálu zdravotní lékařské péče sdělovat veškeré podezřelé skutečnosti, které by mohly ovlivnit zdraví pracovníků. Stejně tak mají hlásit onemocnění pracovníků. Ne však proto, aby byly ověřeny důvody nepřítomnosti v práci, nýbrž aby mohlo být prověřeno, zdali příčina onemocnění nepochází z pracoviště.⁵³

Tato úmluva udává rozsah pracovnělékařských služeb. Zaměřuje se výhradně na prevenci poškození zdraví vlivem práce, což je charakteristické i pro současné pojetí pracovního lékařství. Mezi úkoly závodních zdravotních služeb

⁵⁰ ŠVÁBOVÁ, Květa. *Vybrané kapitoly z pracovního lékařství*. Praha: Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, 2015, s. 22. ISBN 978-80-87023-35-8.

⁵¹ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 12. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-381-5.

⁵² SAMEK, Vít a kol. *Úmluvy Mezinárodní organizace práce ratifikované Českou republikou*. Vydání I. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017, s. 220-221. ISBN 978-80-86809-65-6.

⁵³ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 12. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-381-5.

neřadí léčebnou činnost, která do té doby na našem území představovala stěžejní činnost lékařů závodní preventivní péče. Úmluvu č. 161 doplňuje Doporučení č. 171 o službách zdraví při práci, též z roku 1985. V něm je léčebná činnost pracovních lékařů připuštěna coby sekundární.⁵⁴ Doporučení MOP však nejsou na rozdíl od úmluv pro členské státy právně závazná.⁵⁵

3.1.3. Úmluva č. 171 o noční práci

Tato konvence MOP z roku 1990 byla publikována sdělením Ministerstva zahraničí č. 230/1998 Sb.⁵⁶ Dle čl. 4 mají noční pracovníci právo podrobit se bezplatnému lékařskému vyšetření, a to před i v průběhu zařazení na noční práci. Na rozdíl od ostatních výše uvedených úmluv, k ratifikaci této dal souhlas Parlament ČR. Z tohoto důvodu má od roku 2002, kdy novelou⁵⁷ došlo ke vzniku dnešního znění čl. 10 Ústavy, aplikační přednost před zákonem. Vzhledem k tomu, že povinnost zaměstnavatele zajistit zaměstnancům pracujícím v noci lékařské vyšetření je v nynějším zákoníku práce zakotvena, nehrozí kolize zákona se úmluvou.⁵⁸

3.2. Právní normy Evropské Unie

Ve srovnání s ostatními oblastmi práva, pracovnělékařská péče je legislativní činností EU harmonizována jen ve velmi omezené míře.⁵⁹

Stěžejní unijní úpravu této oblasti poskytuje směrnice Rady Evropských společenství č. 89/391/EHS, o zavádění opatření ke zvýšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Ta členskými státy přikazuje implementovat do právních řádů opatření či postupy, vhodné k zajištění patřičné preventivní lékařské kontroly zaměstnanců, v návaznosti na ohrožení jejich bezpečnosti a zdraví při práci. Tato opatření mají zaměstnancům poskytovat možnost podrobit se lékařské prohlídce pravidelně, pokud si to přejí. Směrnice dále stanovuje zvýšenou ochranu

⁵⁴ ŠVÁBOVÁ, Květa. *Vybrané kapitoly z pracovního lékařství*. Praha: Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, 2015, s. 22. ISBN 978-80-87023-35-8.

⁵⁵ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 13. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-381-5.

⁵⁶ Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 230/1998 Sb., o sjednání Úmluvy o noční práci, 1990 (č. 171).

⁵⁷ Ústavní zákon č. 395/2001 Sb., kterým se mění ústavní zákon České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁸ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 2., doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2015, s. 26. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-944-1.

⁵⁹ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 11. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-381-5.

rizikovým skupinám před zvláště ohrožujícím nebezpečím a zabývá se též některými povinnostmi zaměstnavatelů i zaměstnanců.

Speciální úpravu ochrany zaměstnanců s pracovním poměrem na dobu určitou či s dočasným pracovním poměrem, obsahuje směrnice Rady Evropských společenství č. 91/383/EHS, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Vnitrostátní právní úprava však v rámci pracovnělékařských služeb zaměstnance podle těchto kritérií nerozlišuje, tudíž nebylo třeba docílit souladu se směrnicí přijmutím jakýchkoliv zvláštních opatření.

Některé další požadavky na dohled nad zdravím zaměstnanců jsou upraveny směrnicemi vztahujícími se ke konkrétním druhům pracovních činností.⁶⁰

Normy obsažené ve výše uvedených směrnicích jsou poměrně obecné a představují určité legislativní minimum. Jejich dikce se nedotýkají vnitrostátních ustanovení, která jsou pro bezpečnost a zdraví pracovníků příznivější.

3.3. Vnitrostátní právní předpisy

Pracovnělékařská péče je mimo jiné typická roztržštěnou právní úpravou. Pracovnělékařské služby, posudkovou péči a uznávání nemocí z povolání v současnosti upravují zejména níže uvedené předpisy, které obsahují související povinnosti zaměstnanců, zaměstnavatelů i poskytovatelů zdravotních služeb, jakož i oprávnění státních kontrolních orgánů.

3.3.1. Listina základních práv a svobod

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., je spolu s Ústavou součástí ústavního pořádku ČR. Obě jsou tak v pomyslné hierarchii právních norem vnitrostátního práva na vrcholu, s nejvyšší právní silou.

Zejména pracovnělékařských služeb se týká několik málo ustanovení Listiny, která udávají jejich základní právní rámec. Předně jde o čl. 26 odst. 2, dle kterého smí zákon stanovit podmínky a též omezení výkonu určitého povolání nebo činnosti. Touto podmínkou může být mimo jiné i požadavek na zdravotní způsobilost k práci, o které rozhoduje lékař v rámci pracovnělékařské vstupní

⁶⁰ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů. 2.*, doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2015, s. 26-27. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-944-1.

prohlídky. V případě, že v posudku shledá pracovníka zdravotně nezpůsobilým, pracovní poměr vůbec nevznikne.⁶¹

Dále jde o čl. 28 Listiny, který garantuje zaměstnancům právo na spravedlivou odměnu za práci a uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti pak ponechává zákonné úpravě. Za součást práva na uspokojivé pracovní podmínky lze považovat i právo zaměstnance na ochranu zdraví při práci, včetně práva na přidělování jen té práce, ke které je zdravotně způsobilý.

Dle čl. 31 Listiny má každý z nás právo na ochranu zdraví, pojištění občané navíc na bezplatnou zdravotní péči. Pod toto obecné právo lze podřadit i právo na odborné služby lékaře v rámci pracovnělékařských služeb, směřující k ochraně zdraví při práci. Co se pak bezplatné zdravotní péče týká, její podmínky upřesňuje zákon. Lze se tedy setkat s mnoha zdravotními službami, jež jsou poskytovány výhradně za úhradu. Pracovnělékařské služby jsou jedny z nich, neboť je vždy hradí zaměstnavatel či zaměstnanec.⁶²

V souvislosti s pracovnělékařskými službami lze uvést ještě čl. 10 odst. 3 Listiny, který zakotvuje právo člověka na ochranu osobních údajů před shromažďováním, zveřejňováním či jiným zneužíváním. Pod tyto údaje lze zahrnout i informace o zdravotním stavu. Ohledně nich je lékař pracovnělékařských služeb vázán mlčenlivostí. Proto v lékařském posudku neuvádí konkrétní informace o zdravotním stavu pracovníka, ale pouze posudkový závěr týkající se způsobilosti k výkonu práce.⁶³

3.3.2. Zákony

Právní úprava pracovnělékařské péče je tvořena mnoha zákony a prováděcími předpisy.

3.3.2.1. Zákoník práce

Základní povinnosti a oprávnění zaměstnavatele i zaměstnance, týkající se pracovnělékařské péče stanovuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Ten povazuje zaměstnavatele, aby v souladu se zvláštními předpisy zajistil vstupní lékařskou prohlídku

⁶¹ Lékařské prohlídky zaměstnanců a nejdůležitější pravidla. *Prevent* [online]. 15.11.17 [cit. 2018-03-11]. Dostupné z: <http://is.prevent.cz/lekarske-prohlidky-zamestnancu-prehled>

⁶² TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 10. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-381-5.

⁶³ Dle § 17 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách a přílohy č. 1 k vyhlášce č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci.

potenciálnímu zaměstnanci před vznikem pracovního poměru, a též před zařazením zaměstnance k noční práci. Dále stanovuje povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci, pokud dle lékařského posudku poskytovatele pracovnělékařských služeb není způsobilý dosavadní práci vykonávat i nadále.

Řeší také, v jakých případech a jakou ze stran pracovněprávního vztahu smí být dána výpověď z pracovního poměru z důvodu pracovní nezpůsobilosti. Dále hovoří o povinnosti zaměstnavatele vytvářet podmínky bezpečného výkonu práce se zajištěním pracovnělékařských služeb (dále také „PLS“) a zajistit proškolení v oblasti první pomoci. Další povinností zaměstnavatele je dle tohoto zákona sdělit pracovníkům, který poskytovatel PLS je jeho smluvním a čemu se musí v rámci prohlídek podrobit. Zaměstnavatel musí také nahradit zaměstnancům případnou ztrátu výdělku, vzniklou ve spojitosti s prohlídkami. V neposlední řadě se zákoník práce zabývá též povinností zaměstnavatele informovat zaměstnance o kategorii práce, kterou vykonávají. Zaměstnancům pak stanovuje povinnost podrobit se lékařským prohlídkám, vyšetřením i očkováním v rámci pracovnělékařských služeb.

Zákoník práce poskytuje vyšší pracovnělékařskou ochranu mladistvým zaměstnancům. Bez odkazu na zvláštní právní předpis jim stanovuje povinné pracovnělékařské prohlídky, a to vstupní, při převedení na jinou práci a periodickou, kterou je nutné provést alespoň jedenkrát za kalendářní rok. Mladiství pracovníci se jim na náklady zaměstnavatele musí podrobit.⁶⁴

3.3.2.2. Zákon o specifických zdravotních službách

Zákon o specifických zdravotních službách je *lex specialis* k zákonu č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zdravotních službách“).

Tento předpis upravuje různé zdravotní služby zvláštní povahy. S pracovněprávními vztahy však souvisí pouze hlava čtvrtá, zabývající se posudkovou péčí a lékařskými posudky, pracovnělékařskými službami a posuzováním nemocí z povolání.

Tento zákon čelil od počátku své účinnosti aplikačním problémům a nemalé kritice odborné veřejnosti. Ačkoliv vešel v účinnost již ke dni 1. dubna 2012,

⁶⁴ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 34-35. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

adresátům bylo umožněno⁶⁵ poskytovat závodní preventivní péči (s výjimkou financování služeb) dle staré právní úpravy až do 31. března 2013. Překážkami bránícími bezprostřední plné aplikaci předpisu byly jednak jeho zásadní obsahové chyby, jež bylo nutné novelou odstranit, a také absence prováděcí vyhlášky, jež byla posléze zveřejněna pod č. 79/2013 Sb.⁶⁶ Vlivem těchto obtíží a častých novelizací je ještě dnes tento zákon stále považován za nový.

Poslední novela⁶⁷ nabyla účinnosti dne 1. listopadu 2017, a spolu s obsahem tohoto zákona o ní bude pojednáno v následujících kapitolách.

3.3.2.3. Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování

Jde o obecný zákon, který je vůči zákonu o specifických zdravotních službách subsidiární.

Pro oblast pracovnělékařské péče jsou důležitá zejména ta jeho ustanovení, jež se týkají práv a povinností poskytovatele PLS, povinností zdravotnických pracovníků, povinnosti mlčenlivosti, zpracování osobních údajů, zdravotnické dokumentace a výpisů z ní.⁶⁸

3.3.2.4. Zákon o ochraně veřejného zdraví

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o ochraně veřejného zdraví“), obsahuje v sedmém oddílu hlavy druhé některá ustanovení týkající se problematiky pracovnělékařské péče. Za nejvýznamnější z nich lze označit ustanovení § 37, které požaduje kategorizaci prací do jedné ze čtyř skupin v závislosti na míře výskytu faktorů, které mohou negativně ovlivnit zdraví zaměstnanců a zároveň dle rizikovosti takové práce pro zdraví. Do první kategorie jsou zaměstnavatelem zařazeny ty práce, které jsou nejméně rizikové a nebyly přiřazeny do kategorie vyšší. Také do druhé kategorie zařazuje práce zaměstnavatel, přičemž je povinen toto své rozhodnutí oznámit krajské hygienické stanici. O zařazení prací natolik rizikových, že spadají do druhé rizikové, třetí či čtvrté kategorie již ale rozhoduje příslušný orgán ochrany veřejného zdraví

⁶⁵ Přechodným ustanovením § 98 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách.

⁶⁶ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 11-12. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

⁶⁷ Povedená zákonem č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

⁶⁸ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 33. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

na základě žádosti zaměstnavatele.⁶⁹ Tento zákon dále uvádí podrobnosti kategorizace s odkazem na zvláštní právní předpisy, definuje rizikovou práci a vyžaduje její evidenci.

Zákon o ochraně veřejného zdraví však upravuje i další důležité související skutečnosti. Jde například o pravomoc krajských hygienických stanic, coby orgánů ochrany veřejného zdraví, vykonávat státní zdravotní dozor nad plněním povinností zaměstnavatele v souvislosti s pracovnělékařskými službami. Dále také o oprávnění těchto hygienických stanic ukládat pokuty za nesplnění či porušení povinností, směřujících k ochraně zdraví při práci a zajišťování PLS.⁷⁰

3.3.2.5. Zákon o inspekci práce

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“) mimo jiné upravuje skutkové podstaty přestupků fyzických osob, podnikajících fyzických osob a právnických osob na úseku zajišťování PLS a posuzování zdravotní způsobilosti k práci. Ke každému přestupku uvádí také odpovídající maximální výši pokuty.

Dle tohoto zákona se tak posuzuje například neprovedení vstupní prohlídky, jež patří k porušení povinností při vzniku pracovního poměru, nebo nezabezpečení lékařské prohlídky mladistvého zaměstnance zaměstnavatelem.⁷¹

3.3.2.6. Zákon o zaměstnanosti

Také v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, lze najít ustanovení související s PLS. Tento zákon normuje například povinnost fyzické osoby, která využívá služeb zaměstnanosti Úřadu práce ČR, podrobit se vyšetření poskytovatele PLS za účelem posouzení zdravotní způsobilosti k doporučenému zaměstnání. Tato povinnost se nemusí týkat pouze uchazeče o zaměstnání, ale i účastníka rekvalifikace.⁷²

Mimo uvedené normy existuje celá řada zvláštních právních předpisů, které mají přednost před úpravou obecnou. Tyto normy upravují specifické požadavky na provádění prohlídek určitých skupin zaměstnanců, případně stanovují přísnější

⁶⁹ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 20-21. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-381-5.

⁷⁰ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 36. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

⁷¹ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 37. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

⁷² *Ibid.* s. 38.

požadavky zdravotní způsobilosti k určité práci. Jde například o zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích, ve znění pozdějších předpisů, a další.⁷³

Výčet výše uvedených zákonů není a ani nemůže být úplný. Zmínky o pracovnělékařské péči či odkazy na její právní úpravu můžeme najít i v řadě dalších zákonů. Příkladem lze uvést zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o daních z příjmu“) nebo zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů.⁷⁴

3.3.3. Prováděcí předpisy

Předpisy nižší právní síly, které na základě zákonného zmocnění konkretizují povinnosti uložené zákonem, jsou stejně jako všechny výše uvedené předpisy důležitým legislativním nástrojem a zároveň pramenem práva.

Pro účely této práce je z následujících prováděcích předpisů stěžejní zejména dlouho očekávaná vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění vyhlášky č. 436/2017 Sb. (dále jen „vyhláška o PLS“). Tento prováděcí předpis totiž nabyl účinnosti, oproti zákonu o specifických zdravotních službách, s ročním zpožděním. Také novelizace této vyhlášky byla napjatě očekávána. Vešla totiž v účinnost teprve 15. prosince 2017, zatímco novelizace zákona o specifických zdravotních službách i zákoníku práce již 1. listopadu 2017. Po dobu jednoho a půl měsíce tak byly PLS poskytovány podle novelizovaného zákona a zároveň dle původního znění vyhlášky. To způsobilo výrazný nesoulad zejména u lékařských prohlídek zaměstnanců pracujících v noci. U nich nebylo jasné, zda jsou lékařské posudky, týkající se osob do 50 let, vydané v tomto mezidobí platné čtyři nebo dva roky. Novelizace zákoníku práce totiž z jeho znění odstranila podrobnou úpravu prohlídek nočních zaměstnanců a zřídila v § 94 odst. 2 přímý odkaz na úpravu v zákoně o specifických zdravotních službách. Ten se však prací v noci vůbec nezabývá, ani výslovně neuvádí odkaz na úpravu práce v noci situovanou ve vyhlášce o PLS. Ministerstvo zdravotnictví i odborná veřejnost se nicméně shodli na tom, že novelizace vyhlášky o PLS má za těchto okolností retroaktivní účinek,

⁷³ *Ibid.* s. 103.

⁷⁴ *Ibid.* s. 37-38.

tedy že výše uvedené posudky mají platnost dva roky, nikoliv čtyři v důsledku vniklé legislativní mezery. Současné znění této vyhlášky upravuje zejména obsah, organizaci, rozsah i dokumentaci PLS a náležitosti lékařského posudku o zdravotní způsobilosti k práci.⁷⁵

Významná je však také vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „vyhláška o kategorizaci prací“), jejíž obsah výstižně sděluje její název. Tento předpis provádí ustanovení o kategorizaci prací § 37 zákona o ochraně veřejného zdraví.

Pro posuzování nemocí z povolání jsou zcela zásadní dva prováděcí předpisy. Prvním je vyhláška č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „vyhláška o uznávání nemocí z povolání“), která provádí § 65 zákona o specifických zdravotních službách. Druhým je nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „nařízení, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání“). To obsahuje taxativní výčet nemocí z povolání, jež mohou být zaměstnanci uznány pro účely náhrady škody a nemajetkové újmy, seřazených dle činitelů způsobujících tyto choroby.⁷⁶

Vyhláška č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „vyhláška o zdravotnické dokumentaci“) je prováděcím předpisem zákona o zdravotních službách. Zároveň je subsidiárním předpisem k vyhlášce o PLS. Užije se tedy až tehdy, nestanoví-li pro obsah zdravotnické dokumentace vyhláška o PLS odlišná pravidla. Obsahuje například minimální dobu uchování pracovnělékařské zdravotnické dokumentace.⁷⁷

⁷⁵ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 108-110. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

⁷⁶ HRUBÁ, Kateřina. Nemoc z povolání od A do Z. *BOZP info* [online]. 08.03.2016 [cit. 2018-03-11]. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/nemoc-z-povolani-od-do-z>

⁷⁷ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 39. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů, je prováděcí předpis zákoníku práce, který poskytuje pracovní volno na nezbytně nutnou dobu zaměstnanci, který se podrobil pracovnělékařské prohlídce, očkování či vyšetření.

4. PRACOVNĚLÉKAŘSKÁ POSUDKOVÁ PÉČE

Součástí posudkové péče je dle obecného vymezení v ustanovení § 41 zákona o specifických zdravotních službách mimo jiné i posuzování zdravotní způsobilosti k práci či k výkonu služby na základě pracovnílékařské prohlídky a posuzování zdravotního stavu pro účely uznání nemoci z povolání či ohrožení takovou nemocí. Oba tyto druhy posudkové péče, které tvoří pracovnílékařskou posudkovou péči, budou předmětem této kapitoly.

4.1. Posuzování zdravotní způsobilosti k práci

Podmínky posuzování zdravotní způsobilosti k práci jsou stanoveny zejména zákonem o specifických zdravotních službách a vyhláškou o PLS. Náležitosti a obsah lékařských posudků pak upravuje vyhláška o zdravotnické dokumentaci.

Tato posudková péče je prováděna prostřednictvím pracovnílékařských prohlídek.

4.1.1. Pracovnílékařské prohlídky

Pracovnílékařské prohlídky směřují k prevenci vzniku poškození zdraví. Jejich smyslem je včasné odhalení počátečních známek zhoršení zdravotního stavu vlivem práce, nebo odhalení takového zdravotního stavu, který by uchazeči o zaměstnání bránil v zařazení k určité práci. Za účelem posouzení zdravotní způsobilosti jsou prováděny prohlídky vstupní, periodické a mimořádné.⁷⁸ Někteří zaměstnanci musí podstoupit také prohlídku výstupní a následnou. Na jejich základě však není vydáván lékařský posudek a neprovádějí se za účelem posouzení zdravotní způsobilosti k práci, proto nebudou předmětem této kapitoly.⁷⁹

4.1.1.1. Vstupní prohlídka

V souladu s ustanovením § 59 odst. 1 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách, zajišťuje zaměstnavatel tuto prohlídku osobě, která se u něj uchází o zaměstnání, a to vždy před vznikem pracovního poměru či vztahu obdobného pracovníprávnímu vztahu (např. služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů). Vstupní prohlídka však nemine ani některé uchazeče o právní vztah založený dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti.

⁷⁸ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnílékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 154. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

⁷⁹ SOBOTKOVÁ, Michaela. *Pracovnílékařské prohlídky podle nové vyhlášky* [online]. 21. 5. 2013 [cit. 2018-03-15]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/pracovnelekarске-prohlidky-podle-nove-vyhlasky/>

Pokud má být takový uchazeč zařazen k rizikové práci, nebo pokud jiný právní předpis (včetně prováděcího) stanoví podmínky zdravotní způsobilosti k výkonu takové práce, je zaměstnavatel i v tomto případě povinen zajistit vstupní prohlídku, a to rovněž před vznikem výše uvedeného právního vztahu. Tato povinnost byla poslední novelou⁸⁰ výše uvedeného ustanovení zpřísněna, neboť se v současnosti vztahuje i na práce uvedené v části II. přílohy č. 2 vyhlášky o PLS. Nezměněno zůstalo právo zaměstnavatele vyslat na vstupní prohlídku budoucího zaměstnance na dohodu, má-li pochybnost o jeho zdravotní způsobilosti k práci.

Výše uvedená novela také zapříčinila, že absolvování vstupní prohlídky již není časově vázáno na období před uzavřením pracovní smlouvy či dohody, nýbrž na vznik pracovněprávního vztahu. Může tedy nastat situace, kdy dojde k uzavření pracovní smlouvy a z následné vstupní prohlídky vzejde závěr, že zaměstnanec není zdravotně způsobilý předmětnou práci konat. V těchto případech pracovní poměr vůbec nevznikne, neboť zaměstnanec nemůže do práce nastoupit právě z toho důvodu, že práci nesmí konat. Pokud by však přeci jen k nástupu do práce, potažmo ke vzniku pracovního poměru došlo, dopustil by se tím zaměstnavatel přestupku dle zákona o ochraně veřejného zdraví i zákona o inspekci práce.

Vstupní prohlídka se provádí také před změnou druhu práce a před převedením zaměstnance na jinou práci dle § 41 zákoníku práce. Musí však jít o práci, jež s sebou přináší podmínky odlišné od těch, ke kterým byla způsobilost zaměstnance již posouzena. Takovými podmínkami se rozumí zejména navýšení rizikových faktorů práce alespoň o jeden takový faktor, změna faktorů či převedení na rizikovou práci.

Zákonodárce i odborníci vstupním prohlídkám přiřkládají ve vztahu k prevenci poškození zdraví stěžejní význam. To dokazuje i skutečnost, že v případě, že se uchazeč o zaměstnání vstupní pracovnělékařské prohlídce nepodrobí, panuje vyvrátitelná domněnka, že k práci není zdravotně způsobilý.⁸¹

Zaměstnavatel vysílá uchazeče o zaměstnání nebo zaměstnance na vstupní prohlídku s obecnou žádostí o provedení pracovnělékařské prohlídky a posouzení zdravotní způsobilosti k práci⁸² (dále také „žádanka“), jejíž vzor je přílohou I. této

⁸⁰ Provedenou zákonem č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

⁸¹ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 168-171. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

⁸² ŠVÁBOVÁ, Květa. *Vybrané kapitoly z pracovního lékařství*. Praha: Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, 2015, s. 81. ISBN 978-80-87023-35-8.

práce. Mezi její náležitosti patří kromě identifikačních údajů zaměstnavatele i posuzované osoby také údaj o pracovním zařazení, druhu práce, režimu práce (včetně rozložení případných směn), kategorii práce a rizikových faktorech⁸³ vztahujících se k této konkrétní práci. Z žádosti dále musí být patrné, o jaký druh prohlídky zaměstnavatel žádá, případně také co je důvodem k jejímu provedení, jde-li o mimořádnou prohlídku.

Vstupní prohlídku smí provést jednak zaměstnavatelův smluvní poskytovatel pracovnělékařských služeb, případně jím pověřený poskytovatel. Dále také lékař zaměstnavatele, který má požadovanou způsobilost v oboru pracovní lékařství nebo všeobecné praktické lékařství. Za předpokladu, že to zákon nevyklučuje, smí v rámci první kategorie práce provést tuto prohlídku také registrující poskytovatel, ke kterému zaměstnavatel zaměstnance vyslal.⁸⁴

Osoby, které mají být zařazeny k práci na pracovišti s vyšším rizikem vzniku infekčních onemocnění, jsou dle § 46 zákona o ochraně veřejného zdraví navíc povinny podrobit se očkování v rozsahu určeném vyhláškou č. 537/2006 Sb., o očkování proti infekčním nemocem, ve znění pozdějších předpisů.⁸⁵

Vstupní lékařská prohlídka je hrazena uchazečem o zaměstnání. Tomu však zaměstnavatel tento poplatek uhradí, pokud s ním uzavře pracovněprávní či obdobný vztah. Zaměstnavatel však smí dobrovolně uhradit náklady prohlídky i neúspěšným uchazečům. Naopak povinně hradí vstupní prohlídku úspěšným i neúspěšným mladistvým uchazečům a uchazečům o práci v noci.⁸⁶ Prokázané výdaje zaměstnavatele za úhradu prohlídky je možné zahrnout do nákladů zaměstnavatele dle §24 odst. 2 písm. j) bodu 2 zákona o daních z příjmu a odečíst je tak od základu daně.⁸⁷

4.1.1.2. Periodická prohlídka

Tato prohlídka je v některých zvláštních předpisech nazývána pravidelnou prohlídkou. Jejím účelem je posouzení vývoje zdravotního stavu zaměstnance,

⁸³ Taxativní výčet rizikových faktorů obsahuje vyhláška o kategorizaci prací.

⁸⁴ § 59 odst. 1 písm. a) zákona o specifických zdravotních službách.

⁸⁵ ŠVÁBOVÁ, Květa. *Vybrané kapitoly z pracovního lékařství*. Praha: Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, 2015, s. 28. ISBN 978-80-87023-35-8.

⁸⁶ Velký přehled změn v legislativě pracovnělékařských služeb s účinností od 1. listopadu 2017: Pracovnělékařské služby. *Prevent* [online]. 23.10.17 [cit. 2018-03-02]. Dostupné z: <http://is.prevent.cz/prehled-zmen-v-pracovnelekarських-sluzbach-s-ucinnosti-od-1-listopadu-2017>

⁸⁷ JOUZA, Ladislav. Změny v pracovnělékařských službách pro zaměstnavatele. *Epravo.cz* [online]. 6. 9. 2017 [cit. 2018-03-02]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zmeny-v-pracovnelekarських-sluzbach-pro-zamestnavatele-106271.html>

směřující k včasnému odhalení poškození zdraví vlivem práce či pracovních podmínek. Prostřednictvím periodické prohlídky tak lékař může objevit změny zdravotního stavu, jež mohou představovat kontraindikaci k práci, zapříčiněnou náročností vykonávané práce nebo stárnutím organismu pracovníka.⁸⁸

Periodické prohlídce je povinen se podrobit každý zaměstnanec. Častost těchto prohlídek je obecně upravena v § 11 vyhlášky o PLS, který obsahuje pevně dané lhůty diferencované dle kategorie práce. Některé lhůty zároveň zohledňují věk zaměstnance, neboť je výše uvedené ustanovení dělí podle dvou věkových skupin v závislosti na dovršení 50 let věku.

Tabulka č. 1: Obecné lhůty periodických pracovnělékařských prohlídek

Riziková kategorie dle zákona o ochraně veřejného zdraví	Interval u zaměstnanců, kteří nedovršili 50 let věku	Interval u zaměstnanců, kteří dovršili 50 let věku
Kategorie první	jednou za 6 let	jednou za 4 roky
Kategorie druhá	jednou za 4 roky	jednou za 2 roky
Kategorie druhá riziková a třetí	jednou za 2 roky	jednou za 2 roky
Kategorie čtvrtá	jednou za 1 rok	jednou za 1 rok

Zdroj: Vlastní zpracování (2018)

U prohlídek zaměstnanců zařazených k práci v první či druhé kategorii se interval prohlídek zkracuje po dosažení 50 let věku. Prohlídky se však vždy provádějí teprve tehdy, když končí platnost předchozího lékařského posudku. Pokud tedy například zaměstnanec v první kategorii absolvuje prohlídku ve 48 letech s dobou platnosti lékařského posudku 6 let, až v jeho 54 letech bude provedena další periodická prohlídka. Lékařský posudek vydaný na základě této prohlídky pak bude mít platnost již pouze 4 roky.

Zaměstnanci, kteří vykonávají práci nebo činnost, jejíž součástí je riziko ohrožení zdraví (výčet v části II. přílohy č. 2 vyhlášky o PLS), absolvují tyto lékařské prohlídky jednou za 4 roky, případně jednou za 2 roky, jde-li o zaměstnance, jenž už dovršil 50 let. To platí však pouze tehdy, pokud vyhláška o PLS nestanovuje u konkrétní práce či činnosti s rizikem ohrožení zdraví v části II. přílohy č. 2 lhůtu kratší (např. u noční práce, či tzv. řidičů referentů).

⁸⁸ ŠVÁBOVÁ, Květa. *Vybrané kapitoly z pracovního lékařství*. Praha: Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, 2015, s. 82-83. ISBN 978-80-87023-35-8.

Běh všech těchto lhůt je povinen hlídat a ve správný čas zaměstnance vyslat na prohlídku zaměstnavatel. Aby bylo zřejmé, do kdy platí lékařský posudek, uvádí § 11 odst. 6 vyhlášky o PLS den rozhodný pro stanovení termínu periodické prohlídky. Je jím den vydání lékařského posudku na základě vstupní prohlídky, případně na základě tzv. plnohodnotné mimořádné prohlídky, jež je upravena v § 12 odst. 2 písm. e) nebo f) bodu 3 vyhlášky o PLS.

Všechny výše uvedené lhůty se však nepoužijí, pokud zvláštní právní předpis (například zákon č. 263/2016 Sb., atomový zákon) nebo příloha č. 2 vyhlášky o PLS stanoví lhůty odlišné.

Periodické prohlídky zaměstnanců vykonávajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se provádějí spíše výjimečně, neboť jde obvykle o práce krátkodobé. Aby byly splněny požadavky uvedené v § 11 odst. 5 písm. a) vyhlášky o PLS, a prohlídka tak byla povinná, musel by zaměstnanec konat práci stejného druhu u zaměstnavatele opakovaně, přičemž by součet dob těchto opakovaných výkonů musel být delší než lhůta pro provedení periodické prohlídky. Tato prohlídka se však bez dalšího provede i tehdy, vyžaduje-li to zaměstnavatel. Pokud by nastal jeden z těchto předpokladů, dnem rozhodným pro stanovení termínu periodické prohlídky pak bude den započetí výkonu práce stejného druhu poprvé sjednaného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti.⁸⁹

4.1.1.3. Mimořádná prohlídka

Mimořádná prohlídka je prováděna jen ze zcela konkrétních důvodů mimo termín periodické prohlídky. Provádí se buď za účelem zjištění zdravotního stavu posuzovaného zaměstnance, panuje-li důvodný předpoklad, že u něj došlo ke změně či ztrátě zdravotní způsobilosti, nebo dojde-li ke zvýšení míry rizika, které má původ v již dříve zohledněném rizikovém faktoru pracovních podmínek.⁹⁰

Zákon o specifických zdravotních službách upravuje tři situace, za kterých u zaměstnance mimořádná prohlídka proběhne. Jde jednak o povinnost zaměstnavatele vyslat zaměstnance na tuto prohlídku v případě, že o to sám požádal, nebo v případě, že obdržel podnět k vyžádání mimořádné prohlídky od ošetřujícího lékaře nebo poskytovatele PLS. Pak také o právo zaměstnavatele vyslat

⁸⁹ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnílékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 177. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

⁹⁰ ŠVÁBOVÁ, Květa. *Vybrané kapitoly z pracovního lékařství*. Praha: Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, 2015, s. 85. ISBN 978-80-87023-35-8.

zaměstnance na tuto prohlídku, má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti zaměstnance.

Další důvody k absolvování mimořádné prohlídky stanovuje vyhláška o PLS v § 12 odst. 2, který uvádí, že „*Mimořádná prohlídka se provádí, pokud:*

a) ji nařídil orgán ochrany veřejného zdraví podle zákona o ochraně veřejného zdraví nebo tak stanoví zákon upravující využívání jaderné energie a ionizujícího záření,

b) to v daném období vyžaduje zdravotní náročnost konkrétních pracovních podmínek,

c) došlo ke zhoršení pracovních podmínek ve smyslu zvýšení míry rizika u rizikového faktoru, k němuž již byla posuzována zdravotní způsobilost zaměstnance,

d) bylo opakovaně zjištěno překročení limitní hodnoty ukazatelů biologického expozičního testu, popřípadě na základě závěrů jiných vyšetření prováděných za účelem sledování zátěže organismu působením rizikových faktorů pracovních podmínek,

e) 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, nebo

f) byl výkon práce přerušen

1. z důvodu nemoci po dobu delší než 8 týdnů, s výjimkou výkonu práce v kategorii první podle zákona o ochraně veřejného zdraví a nejde-li o práci nebo činnost, jejíž součástí je riziko ohrožení zdraví nebo nestanoví-li jiný právní předpis jinak,

2. v důsledku úrazu s těžkými následky, nemoci spojené s bezvědomím nebo jiné těžké újmou na zdraví, nebo

3. z jiných důvodů na dobu delší než 6 měsíců;

mimořádná prohlídka po ukončení přerušení výkonu práce se provede nejdéle do 5 pracovních dnů ode dne nového započetí výkonu dosavadní práce.“

Jak již bylo uvedeno v kapitole 4.1.1.2., některé lékařské posudky na základě mimořádné prohlídky jsou rozhodné pro konání další periodické prohlídky. Jde o tzv. plnohodnotné mimořádné prohlídky, které mají obsah i důsledky periodických prohlídek. Jsou to prohlídky upravené v písm. e) a písm. f) bodu 3 výše citovaného ustanovení vyhlášky o PLS. K jejich provedení se, oproti ostatním mimořádným prohlídkám, vždy vyžaduje výpis ze zdravotnické dokumentace

registrujícího lékaře zaměstnance a provedení základních i dalších odborných vyšetření. Ostatní, tzv. neplnohodnotné mimořádné prohlídky tyto účinky nemají. Proto pokud z lékařského posudku nevyplývá něco jiného, neovlivňují lhůty provedení periodických prohlídek. Výpis ze zdravotnické dokumentace se u nich vyžaduje pouze tehdy, uplynulo-li od vydání posledního lékařského posudku více než 6 měsíců.⁹¹

Ustanovení § 12 odst. 4 písm. b) vyhlášky o PLS vyžaduje posouzení zdravotního stavu zaměstnance vyslaného na mimořádnou prohlídku z podnětu zaměstnavatele či zaměstnance samotného, v obsahově plnohodnotném rozsahu. To je podle mého názoru nadbytečné, neboť zdravotní stav zaměstnance je před touto prohlídkou předmětem pouze laických spekulací a odborná vyšetření nemusí být k provedení prohlídky vůbec potřebná. Příhodnější by tak pro tento druh mimořádných prohlídek byla úprava § 12 odst. 4 písm. a) vyhlášky o PLS, která vyžaduje základní vyšetření a pouze ta odborná vyšetření, jež jsou nezbytná s ohledem na důvod prohlídky.

Právní úprava mimořádných prohlídek se vlivem ustanovení § 77 odst. 2 zákoníku práce vztahuje i na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Vyhláška o PLS od její poslední novelizace uvádí k mimořádným prohlídkám ještě postup při souběhu s periodickou prohlídkou u téhož zaměstnance. Pozbyl-li poslední lékařský posudek platnost, nebo ji za méně než 90 dnů pozbude, přičemž v této době dojde k souběhu výše uvedených prohlídek, provede se prohlídka periodická. Ta bude rozšířena o vyšetření, jež by byla potřebná k naplnění účelu mimořádné prohlídky.⁹²

4.1.2. Lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci

Výsledkem prohlídky vstupní, periodické i mimořádné je lékařský posudek. Zákon o specifických zdravotních službách a související vyhlášky kladou požadavky na postup při jeho zpracování, obsah i lhůtu, ve které musí být vydán. Upravují také opravné prostředky, kterými lze docílit přezkumu lékařského posudku. Význam této právní úpravy pramení zejména ze skutečnosti, že je lékařský posudek schopen vyvolat pracovněprávní důsledky.

⁹¹ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 181. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

⁹² *Ibid.* s. 184.

4.1.2.1. Postup před vydáním lékařského posudku

Dle § 42 odst. 2 vyhlášky o PLS hodnotí posuzující lékař zdravotní stav posuzované osoby na základě provedené lékařské prohlídky, obdržených výsledků odborných vyšetření, výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené registrujícím poskytovatelem posuzované osoby a znalosti konkrétních pracovních podmínek a zdravotní náročnosti práce. K tomu lékař nezbytně potřebuje znát pracovní zařazení, druh práce, režim práce a kategorizaci práce posuzované osoby.⁹³ Tyto informace konkretizující práci musí být obsaženy v žádosti o provedení pracovnělékařské prohlídky a posouzení zdravotní způsobilosti k práci (viz příloha I. této práce).

Postup před vydáním lékařského posudku začíná ve chvíli, kdy zaměstnavatel předá osobě, jejíž způsobilost k práci má být posouzena, řádně vyplněnou výše uvedenou žádanku. Spolu s ní by měl tuto osobu vyzvat, aby si u svého registrujícího poskytovatele opatřila výpis ze zdravotnické dokumentace. Ačkoliv si smí výpis vyžádat od registrujícího poskytovatele posuzující lékař sám, v praxi je častější pověřit tím posuzovanou osobu, která se následně s výpisem dostaví k prohlídce. Na pracovnělékařskou prohlídku mohou navazovat další odborná vyšetření, na jejichž výsledky musí posuzující lékař vyčkat. Lhůta pro vydání lékařského posudku neběží až do obdržení posledního takového podkladu potřebného k posouzení. Poté již posuzující lékař musí vydat posudek. Lhůta pro vydání lékařského posudku je 10 pracovních dnů od obdržení žádanky. Její běh se řídí § 605 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“). Proto začíná běžet teprve v den následující po dni obdržení žádanky.⁹⁴

Jak již bylo uvedeno výše, výpis ze zdravotnické dokumentace si lékař smí vyžádat od registrujícího poskytovatele sám, nebo prostřednictvím posuzované osoby. Poplatky spojené s vydáním výpisu ze zdravotnické dokumentace vždy hradí zaměstnavatel.⁹⁵ Ten však není oprávněn výpis předávat, nebo do něj nahlížet,

⁹³ ŠVÁBOVÁ, Květa, Milan TUČEK a Marie NAKLÁDALOVÁ, HERLE, Petr, ed. *Pracovní lékařství pro všeobecné praktické lékaře*. Praha: Raabe, c2013, s. 96-97. Ediční řada pro všeobecné praktické lékaře. ISBN 978-80-87553-74-9.

⁹⁴ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 82-83. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-381-5.

⁹⁵ TICHÝ, Oldřich. Otázka týdne: Jak je to s výpisem z karty? *Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky*[online]. [cit. 2018-03-11]. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/tiskove-centrum/otazky-tydne/jak-je-to-s-vypisem-z-karty>

neboť obsahuje citlivé informace o zaměstnanci.⁹⁶ V případě, že posuzující lékař, který již dříve lékařský posudek na posuzovanou osobu vydal, žádá o tento výpis, a u posuzované osoby přitom nedošlo od dříve vydaného výpisu ze zdravotnické dokumentace ke změně zdravotního stavu, je výpis nahraditelný potvrzením o nezměněném zdravotním stavu. Výpis ze zdravotnické dokumentace i potvrzení o nezměněném zdravotním stavu je registrující poskytovatel posuzované osoby na žádost povinen vydat ve lhůtě 10 pracovních dnů od obdržení žádosti. Tyto dokumenty jsou pak pro účely posouzení zdravotní způsobilosti k práci použitelné do 90 dnů od jejich vydání registrujícím poskytovatelem.⁹⁷

Získání výpisu ze zdravotnické dokumentace, potažmo potvrzení o nezměněném zdravotním stavu není však pro účely posouzení zdravotní způsobilosti k práci vždy nutné. Dle § 42a odst. 3 zákona o specifických zdravotních službách se jedná o případy, kdy vyžádání těchto dokumentů není s ohledem na důvody posouzení nebo pro jiné předložené podklady nezbytné. To je odkaz zejména na tzv. neplnohodnotné mimořádné prohlídky (viz kapitola 4.1.1.3.). Je však třeba si uvědomit, že ačkoliv je to dle zákona třeba, vyžádání výše uvedených dokumentů může být někdy velice nákladné, obtížné nebo dokonce nemožné, a to zejména pro cizince a osoby, které nemají žádného registrujícího poskytovatele. Ačkoliv výše uvedené ustanovení odkazuje na důvody, pro něž není třeba opatřit výpis ze zdravotnické dokumentace, neavizuje, že jde o důvody taxativní. V tom případě lékař pravděpodobně smí využít legislativní nedůslednosti a postupem *lege artis* získat potřebné informace k vydání posudku prostřednictvím vlastního zjištění vývoje zdravotního stavu od posuzované osoby, a tím tak nahradit chybějící výpis ze zdravotnické dokumentace i z jiných důvodů, než předvidá zákon.⁹⁸

Pracovnílékařskou prohlídku periodickou či mimořádnou lze pro účely posouzení dalšího trvání zdravotní způsobilosti provést nejdříve 90 dnů před koncem platnosti dosavadního posudku. Lékařský posudek vydaný na základě těchto prohlídek má pak právní účinky teprve dnem, kdy končí platnost posudku předchozího. Tím zákonodárce předchází zkracování intervalu pracovnílékařských

⁹⁶ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnílékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 197. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

⁹⁷ Dle § 42a odst. 1 a 2 zákona o specifických zdravotních službách.

⁹⁸ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnílékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 196-200. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

prohlídek. To samé však neplatí u posudků se závěrem, že je osoba zdravotně způsobilá s podmínkou stanovenou poprvé, že je zdravotně nezpůsobilá, případně že dlouhodobě pozbyla zdravotní způsobilost. Tyto posudky, které registrují změnu zdravotního stavu nabývají právních účinků již dnem prokazatelného převzetí posudku.⁹⁹

4.1.2.2. Obsah posudku a posudkový závěr

Posudku o zdravotní způsobilosti k práci, jehož vzor je přílohou II. této práce, právní předpisy stanovují určité formální i obsahové náležitosti. Zákon o specifických zdravotních službách v § 43 odst. 3 udává jejich základní rámec s odkazem na další dva předpisy, kterými jsou vyhláška o PLS a vyhláška o zdravotnické dokumentaci.

Každý lékařský posudek musí být písemný a musí obsahovat identifikační údaje zaměstnavatele, posuzované osoby, poskytovatele i lékaře, který jménem poskytovatele vydává lékařský posudek. Dále obsahuje pořadové či jiné evidenční označení, účel vydání posudku, údaje konkretizující práci posuzované osoby, posudkový závěr, poučení o právu podat návrh na přezkoumání, jakož i o možnosti se tohoto práva vzdát a datum vydání posudku. Je-li to na místě, musí obsahovat též termín provedení mimořádné lékařské prohlídky.¹⁰⁰

Posudkový závěr je meritum každého lékařského posudku o zdravotní způsobilosti k práci. Musí z něj být zřejmé, zda je posuzovaná osoba zdravotně způsobilá či nezpůsobilá, případně zdravotně způsobilá s podmínkou, nebo že dlouhodobě pozbyla zdravotní způsobilost.¹⁰¹

Zdravotní způsobilost s podmínkou vyjadřuje upozornění lékaře na takovou okolnost zdravotního stavu, která musí být respektována k tomu, aby posuzovaná osoba mohla práci vykonávat. Typicky se jedná o užívání kompenzačně upraveného zařízení nebo zdravotnického prostředku (např. řízení motorového vozidla pouze s brýlemi) nebo o určitá pracovní omezení (např. nezvedat předměty s hmotností nad 5 kg). Podmínka stanovená lékařem však musí být vzhledem ke konkrétní osobě, práci, pracovišti atd. reálná. V případě, že by lékař stanovil podmínku, jejíž splnění by bylo nemožné, byl by zaměstnavatel nucen zaměstnance z práce vyřadit,

⁹⁹ *Ibid.* s. 202.

¹⁰⁰ *Ibid.* s. 204-205.

¹⁰¹ Dle § 43 odst. 3 zákona o specifických zdravotních službách.

neboť je lékařským posudkem o zdravotní způsobilosti ve smyslu § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce vázán.¹⁰²

Vyřčení zdravotní nezpůsobilosti v posudkovém závěru je možné pouze na základě vstupní prohlídky. Pokud je zjištěno, že zaměstnanec není způsobilý k práci na základě periodické či mimořádné prohlídky, tedy až v průběhu zaměstnání, užívá se posudkový závěr o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti.¹⁰³ Ten je pak podkladem pro převedení zaměstnance na jinou práci, případně výpovědní důvod zaměstnavatele dle zákoníku práce. V souvislosti s touto problematikou Nejvyšší soud ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1804/2015, ze dne 29. ledna 2016 uvádí: „Ode dne 1. 4. 2012, kdy nabyt účinnosti zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nestanoví (a neprokazují) autoritativně (závazným a zásadně konečným způsobem), že by posuzovaný zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost, neboť poskytují zaměstnanci, zaměstnavateli i soudům (správním úřadům a jiným orgánům) pouze nezávazné "dobrozdání" o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci, z něhož soud při svém rozhodování nemůže vycházet ve smyslu § 135 odst. 2 o. s. ř. Při zkoumání, zda byl naplněn výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce, může soud v řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí vycházet (jen) z lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb (z rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává) pouze tehdy, má-li všechny stanovené náležitosti a jestliže za řízení nevznikly žádné pochybnosti o jejich správnosti; v případě, že lékařský posudek (rozhodnutí příslušného orgánu, který lékařský posudek přezkoumává) nebude obsahovat všechny náležitosti nebo bude neurčitý či nesrozumitelný anebo že z postojů zaměstnance nebo zaměstnavatele nebo z jiných důvodů se objeví potřeba (znovu a náležitě) objasnit zaměstnancův zdravotní stav a příčiny jeho poškození, je třeba v příslušném soudním řízení otázku, zda zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu

¹⁰² ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 207-208. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

¹⁰³ Dle §43 odst. 4 zákona o specifických zdravotních službách jde o takový „stabilizovaný zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti zaměstnance významně pro jeho schopnost vykonávat dosavadní práci, přičemž trvá déle než 180 dnů nebo lze předpokládat, že déle než 180 dnů trvat bude, a výkon této práce by vážně ohrozil jeho zdraví.“

stavu dlouhodobě zdravotní způsobilost, vyřešit (postavit najisto) dokazováním, provedeným zejména prostřednictvím znaleckých posudků. Výpověď zaměstnavatele z pracovního poměru daná zaměstnanci podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce není neplatným pracovněprávním úkonem jen proto, že zaměstnavatel přistoupil k výpovědi pro dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost zaměstnance, aniž by měl rozvázání pracovního poměru podložené (řádným a účinným) lékařským posudkem, popřípadě rozhodnutím správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává; uplatní-li zaměstnanec žalobou u soudu neplatnost takového rozvázání pracovního poměru (§ 72 zák. práce), soud může shledat výpověď neplatnou, jen jestliže zaměstnavatel dokazováním (zejména znaleckými posudky) neprokáže, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost.“

Tento judikát je mimo jiné významný tím, že určuje právní relevanci lékařského posudku. Judikatura se před novelou zákona o specifických zdravotních službách přiklonila k názoru, že ve vztahu ke sporům o neplatnosti rozvázání pracovního poměru je lékařský posudek „nezávazným dobrozdáním“. Není divu, že se tak stalo, neboť tento judikát byl vydán v době, kdy zákon stanovoval pro přezkoumání lékařského posudku použití ustanovení části čtvrté (upravující právně nezávazná vyjádření, osvědčení a sdělení) zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“). Otázkou však zůstává, jak se soudy vypořádají s novelizovanou právní úpravou. Ta totiž stanovuje v § 47 odst. 4 zákona o specifických zdravotních službách pro účely přezkoumání lékařských posudků postup podle ne blíže specifikovaných ustanovení, nýbrž dle správního řádu obecně.¹⁰⁴ Vzhledem k tomu, že je tato úprava účinná teprve pátý měsíc, aktualizovaná judikatura vztahující k tomuto tématu zatím není k dispozici.

4.1.2.3. Návrh na přezkoumání lékařského posudku

V případě, že má posuzovaná osoba (tj. uchazeč o zaměstnání či zaměstnanec) nebo osoba, jejíž práva či povinnosti vznikají uplatněním lékařského posudku (dále jen „zaměstnavatel“) pochybnosti o jeho správnosti, mají právo podat návrh na jeho přezkoumání. Musí však zachovat lhůtu a návrh podat do 10 pracovních dnů ode dne, kdy jim poskytovatel prokazatelně posudek předal. Pokud zaměstnavatel obdržel lékařský posudek teprve prostřednictvím posuzované

¹⁰⁴ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 221. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

osoby, jeho lhůta začne běžet až ode dne tohoto předání a činí také 10 pracovních dní.¹⁰⁵

Výše uvedené předání posudku je prokazatelné, pokud jeho převzetí výše uvedené osoby stvrdí podpisem a uvedením data převzetí. U zaměstnavatele je navíc vyžadován zápis čísla dokladu totožnosti do potvrzení o převzetí posudku, jež je součástí zdravotnické dokumentace posuzované osoby. Jsou tu však i další způsoby, jak lékařský posudek prokazatelně předat. Jde o předání prostřednictvím poštovní služby s doručenkou a elektronické doručení s elektronickým podpisem nahrazujícím podpis vlastnoruční.¹⁰⁶

Podá-li návrh na přezkoumání lékařského posudku oprávněná osoba pozdě, poskytovatel návrh odloží, o čemž oprávněné osoby vyrozumí. Lhůta určená zákonem k podání návrhu na přezkoumání lékařského posudku však smí být při prokázání závažných důvodů, jež oprávněnému objektivně bránily ve včasném podání, prominuta. O žádosti o prominutí lhůty, ke kterému oprávněný musí přiložit návrh na přezkoumání, rozhoduje poskytovatel. Proti tomuto jeho rozhodnutí ale není žádného opravného prostředku.¹⁰⁷ Lhůta může být prominuta, požádal-li o to oprávněný do 10 pracovních dnů od pomnutí překážky a zároveň neuběhlo-li 60 a více dní od posledního dne lhůty, ve které mohl být návrh na přezkoumání podán. Ať už poskytovatel prominutí lhůty vyhoví či nikoliv, vyrozumí o tom všechny osoby, jež byly oprávněné návrh podat.¹⁰⁸

Návrh na přezkoumání lékařského posudku nemá suspenzivní účinek, pokud je jeho posudkovým závěrem vyslovena zdravotní nezpůsobilost, dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti nebo zdravotní způsobilost s podmínkou nově stanovenou, která nespočívá v užívání kompenzačně upraveného zdravotnického zařízení či zdravotnického prostředku.¹⁰⁹ Odkladný účinek by totiž mohl umožnil posuzované osobě prozatím nadále vykonávat práci, k níž možná nemá zdravotní způsobilost.

Poskytovatel je nadán právem autoremedury, tedy právem změnit svůj původní posudkový závěr. Pokud tedy vyhoví návrhu na přezkoumání lékařského

¹⁰⁵ Dle § 46 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách.

¹⁰⁶ Dle § 44 odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách.

¹⁰⁷ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 231. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

¹⁰⁸ Dle § 46 odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách.

¹⁰⁹ Dle § 46 odst. 3 zákona o specifických zdravotních službách.

posudku v plném rozsahu, bezodkladně zruší posudek původní a ve lhůtě 10 pracovních dnů vydá posudek nový. Pro případ, že by oprávněná osoba nebyla ani tentokrát spokojena s posudkovým závěrem, poskytovatel rovnou postoupí návrh na přezkoumání spolu s podklady příslušnému správnímu orgánu. Cílem je předejít cyklickému přezkoumávání. Stejně tak postupuje poskytovatel, který nevyhoví návrhu v plném rozsahu. Ten postoupí správnímu orgánu spis s návrhem a příslušnou zdravotnickou dokumentací do 10 pracovních dnů ode dne, kdy mu byl návrh doručen.

Jak již bylo uvedeno výše, postup správního orgánu rozhodujícího o návrhu na přezkoumání se řídí správním řádem. Tímto správním orgánem je správní úřad, který poskytovateli udělil k poskytování zdravotních služeb oprávnění. Zpravidla se jedná o krajské úřady, případně Magistrát hl. města Prahy.¹¹⁰

4.1.3. Vybrané pracovněprávní důsledky posudků o zdravotní způsobilosti k práci

Pracovněprávních důsledků spojených s periodickými prohlídkami a posudky o zdravotní způsobilosti k práci je velice mnoho. Některé z nich již byly uvedeny výše (viz nepodrobení se vstupní prohlídce v kapitole 4.1.1.1), další nejvýznamnější budou předmětem této podkapitoly.

4.1.3.1. Výpověď z pracovního poměru na základě chybějícího lékařského posudku

Jak již bylo uvedeno výše, zaměstnanec je povinen se podrobit pracovnělékařským prohlídkám, vyšetřením i očkováním, které vyžaduje zvláštní právní předpis.¹¹¹ V případě, že je zaměstnanec odmítne absolvovat, vystavuje se tím riziku skončení právního poměru. Zaměstnavatel je totiž za těchto okolností oprávněn využít jednak výpovědní důvod dle § 52 písm. f) zákoníku práce, tedy výpověď odůvodněnou tím, že zaměstnanec nadále nesplňuje předpoklady pro výkon sjednané práce stanovené právními předpisy. Zároveň však smí využít také výpovědní důvod dle § 52 písm. g) zákoníku práce, neboť nepodrobením pracovnělékařské prohlídce se zaměstnanec dopouští závažného porušení pracovní kázně.

¹¹⁰ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 232-233. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

¹¹¹ § 106 odst. 4 písm. b) zákoníku práce.

Zaměstnanci, který v této situaci dostal výpověď z výše uvedených důvodů nenáleží náhrada mzdy, neboť překážka v práci nastala na jeho straně.¹¹²

4.1.3.2. Výpověď na základě lékařského posudku

Pokud z pracovnělékařské prohlídky vzejde lékařský posudek se závěrem, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k práci z obecných příčin jako je stárnutí organismu, nemoc (která není nemocí z povolání), úraz (který není pracovním úrazem) atd., má zaměstnavatel dvě možnosti. Buď dostojí své povinnosti a zaměstnance převede dle § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce na jinou práci, nebo dá zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. e), tedy pro dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti. Pokud však zaměstnance nepřeveďte na jinou (vhodnou) práci ihned, musí jej z dosavadní práce vyřadit neprodleně poté, co se o pozbytí jeho zdravotní způsobilosti dozví. V případě, že se zaměstnavatel rozhodne dát zaměstnanci výpověď, vzniká překážka v práci na straně zaměstnavatele v důsledku nesplnění povinnosti převést zaměstnance na jinou práci. Z tohoto důvodu má pak zaměstnanec dle § 208 zákoníku práce nárok na náhradu mzdy či platu ve výši průměrného výdělku. K této problematice se vyjadřuje i Nejvyšší soud ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 4690/2009, ze dne 28. dubna 2011, ve kterém uvádí, že: *„podle ustálené judikatury ... o překážku v práci ve smyslu ustanovení § 208 zák. práce jde tehdy, neplní-li nebo nemůže-li zaměstnavatel plnit povinnost vyplývající pro něj z pracovního poměru přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy (§ 38 odst. 1 písm. a/ zák. práce), a to za předpokladu, že zaměstnanec je schopen a připraven tuto práci konat; o překážku v práci jde bez ohledu na to, zda nemožnost přidělovat práci byla způsobena objektivní skutečností, popřípadě náhodou, která se zaměstnavateli přihodila, nebo zda ji zaměstnavatel sám svým jednáním způsobil (případně zavinění zaměstnavatele zde rovněž nemá význam).*

Uvedené vztaheno na posuzovanou věc znamená, že žalobce mohl mít za požadované období nárok na náhradu mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku podle ustanovení § 208 zák. práce, jen jestliže byl sám schopen (zejména vzhledem ke svému zdravotnímu stavu) a připraven konat práci podle pracovní smlouvy a jestliže tedy nemohl práci podle pracovní smlouvy vykonávat jen v důsledku postupu zaměstnavatele. Z výsledků dokazování před soudy obou stupňů ovšem

¹¹² ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 242-243. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

vyplývá, že žalobce vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nejenže nebyl schopen konat práci podle pracovní smlouvy, nýbrž dokonce jak vyplývá z posudku o zdravotním stavu pracovníka ze dne 5.3.2007 - nebyl schopen jakékoliv práce. Za tohoto stavu, kdy v průběhu výpovědní doby nepřipadala v úvahu ani změna sjednaného druhu práce, ani převedení na jinou práci, je tedy vyloučeno, že by žalobce mohl mít nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 208 zák. práce ...“. Z čehož vyplývá, že není-li zaměstnanec zdravotně způsobilý konat ani tu práci, na kterou jej zaměstnavatel měl snahu převést, nenáleží mu náhrada mzdy, případně platu, neboť je překážka v práci na straně zaměstnance.

Úplně odlišná je naproti tomu situace, kdy zaměstnanec nesmí nadále vykonávat dosavadní práci následkem pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožením takovou nemocí. V tomto případě sice také musí zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou práci, případně mu smí dát výpověď. Tentokrát však z důvodu dle § 52 písm. d) zákoníku práce – neboť zaměstnanec vlivem výše uvedených indispozic nesmí nadále práci vykonávat. Pokud bude pracovní poměr rozvázán z tohoto důvodu výpovědí nebo dohodou, přísluší zaměstnanci odstupné minimálně ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku.¹¹³ To však neplatí, pokud se zaměstnavatel této povinnosti zcela zproští dle § 270 odst. 1 zákoníku práce.

K výše uvedeným výpovědním důvodům uvedl Nejvyšší soud v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 224/2013, ze dne 16. prosince 2013 následující: „*Odvolává-li se zaměstnavatel ve výpovědi z pracovního poměru na lékařský posudek vydaný "zařízením závodní preventivní péče" (pozn. autorky: v současnosti poskytovatel PLS) nebo na rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, pak musí být také v lékařském posudku (v rozhodnutí příslušného správního úřadu) výslovně uvedeno nebo z něho (alespoň) musí bez pochybností vyplývat, co bylo příčinou zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci. Jestliže totiž zaměstnavatel ve výpovědi z pracovního poměru musí - má-li být jeho výpověď z pracovního poměru platným právním úkonem - při skutkovém vymezení výpovědního důvodu vždy rozlišit, zda důvodem výpovědi je neschopnost zaměstnance konat práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí nebo zda přistupuje k rozvázání pracovního poměru výpovědí, protože zaměstnanec z jiných zdravotních důvodů*

¹¹³ *Ibid.* s. 244-249.

(pro tzv. obecné onemocnění) pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci, je dáno již povahou věci, že, zakládá-li se důvod výpovědi na lékařském posudku vydaném "zařízením závodní preventivní péče" nebo na rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, musí rozlišení toho, proč zaměstnanec není schopen dále konat dosavadní práci [rozlišení důvodů výpovědi podle ustanovení § 52 písm. d) a § 52 písm. e) zák. práce], vždy obsahovat lékařský posudek vydaný "zařízením závodní preventivní péče" nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává. Odvolací soud tedy dospěl ke správnému závěru, že lékařský posudek vydaný "zařízením závodní preventivní péče" nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, je způsobilým podkladem k rozvázání pracovního poměru výpovědi podle ustanovení § 52 písm. d) nebo § 52 písm. e) zák. práce, jen jestliže z nich je jednoznačně patrné, co je příčinou nezpůsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci [zda jsou to okolnosti uvedené v ustanovení § 52 písm. d) nebo v ustanovení § 52 písm. e) zák. práce]. Z toho vyplývá, že poskytovatel PLS musí v lékařském posudku uvést, co je příčinou pozbytí zdravotní způsobilosti k práci.

Pokud však poskytovateli PLS není příčina zcela zřejmá, musí ji nechat prověřit. Zároveň však nemůže nechat zaměstnance nadále konat práci, ke které není zdravotně způsobilý, a tak nejprve vydá lékařský posudek o pozbytí zdravotní způsobilosti s tím, že důvody pozbytí budou dále prověřeny. Teprve až obdrží lékařské zprávy o šetření pracovního úrazu, případně lékařský posudek o nemoci z povolání, vydá doplňující posudek, ve kterém uvede prověřený důvod pozbytí zdravotní způsobilosti k práci.¹¹⁴

4.2. Posuzování zdravotního stavu v souvislosti s nemocí z povolání

Posuzování zdravotního stavu v souvislosti s nemocí z povolání, případně v souvislosti s ohrožením nemocí z povolání je nutné pro uznání nemoci za nemoc z povolání. Výsledkem tohoto posuzování je také lékařský posudek.

4.2.1. Nemoci z povolání a ohrožení nemocí z povolání

Ustanovení § 1 odst. 1 nařízení, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání definuje nemoci z povolání jako „*nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemocí*

¹¹⁴ *Ibid.* s. 222-223.

z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek“.

Zatímco nemoci z povolání definuje předpis nižší právní síly, legální definici ohrožení nemocí z povolání překvapivě obsahuje zákoník práce v § 347 odst. 1. Toto ustanovení uvádí: *„Ohrožením nemocí z povolání se rozumí takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemocí z povolání.“*

Výskyt nemocí z povolání a ohrožení nemocí z povolání je do jisté míry ukazatelem úrovně pracovnělékařské péče na daném území státu. Mimo jiné i z tohoto důvodu jsou počty hlášených i odhlášených nemocí z povolání a ohrožení nemocí z povolání v ČR sledovány a evidovány prostřednictvím Národního registru nemocí z povolání. Ten shromažďuje informace o každé nově zjištěné nemoci či ohrožení nemocí vzniklé v důsledku minulého či současného pracovního poměru k zaměstnavateli, který má sídlo či pobyt v ČR, a to bez ohledu na státní příslušnost zaměstnance. K hlášení těchto zdravotních komplikací dochází na základě bodu 6 přílohy zákona o zdravotních službách a bodu 6 přílohy vyhlášky č. 373/2016 Sb., o předávání údajů do Národního zdravotnického informačního systému.¹¹⁵

Právní pojem „nemocí z povolání“ nelze zaměňovat s pojmem „nemocí spojené s prací“. Výskyt těchto onemocnění je u pracovníků vykonávajících konkrétní práci odborníky pozorován výrazně častěji nežli u ostatní srovnatelné populace. Přesto však nejsou v seznamu nemocí z povolání, neboť se na jejich vzniku významnou měrou podílejí obecné škodlivé vlivy, které s prací nesouvisí. Se vznikem nemocí spojených s prací, na rozdíl od uznaných nemocí z povolání, zákon nespojuje žádné sociální ani finanční odškodnění.¹¹⁶

Aby mohly být zdravotní problémy zaměstnance označeny nemocí z povolání, případně ohrožením nemocí z povolání, musí být posouzeny a uznány příslušnými poskytovateli zdravotních služeb, což vyžaduje dodržení určitého postupu.

¹¹⁵ FENCLOVÁ, Zdenka a kol. *Nemoci z povolání v České republice v roce 2016* [online]. Praha, 2017, s. 6 [cit. 2018-03-08]. ISSN 1804-5960. Dostupné z: http://www.szu.cz/uploads/NRNP/aktual_Hlaseni_NzP_2016.pdf

¹¹⁶ TUČEK, Milan, Miroslav CIKRT a Daniela PELCLOVÁ. *Pracovní lékařství pro praxi: příručka s doporučenými standardy*. Praha: Grada, 2005, s. 42. ISBN 80-247-0927-9.

4.2.2. Postup uznávání nemocí z povolání

Zdravotní stav zaměstnance sleduje prostřednictvím pracovnělékařských prohlídek poskytovatel pracovnělékařských služeb. Mimo výše uvedené pracovnělékařské prohlídky (4.1.1.) absolvují někteří zaměstnanci povinně i prohlídky výstupní, jejichž účelem je zjistit, zda nedošlo v průběhu zaměstnání ke změnám zdravotního stavu, tedy mimo jiné i k onemocnění nemocí z povolání.¹¹⁷ Někteří zaměstnavatelé však tyto výstupní prohlídky vyžadují u všech zaměstnanců, ve snaze zabránit budoucím sporům o existenci nemoci z povolání.¹¹⁸

Poskytovatel PLS, případně registrující poskytovatel tedy zjistí a posoudí zdravotní stav v souvislosti s nemocí z povolání. Pokud má důvodné podezření, že zaměstnanec trpí nemocí z povolání, případně že je ohrožen takovou nemocí, odkáže jej na příslušného poskytovatele v oboru pracovní lékařství. V případě, že by poskytovatel PLS odmítl zaměstnanci vydat doporučení k vyšetření poskytovatelem v oboru pracovního lékařství, smí se zaměstnanec obrátit na takové pracoviště sám.¹¹⁹ Zákon totiž spojuje pracovněprávní a jiné důsledky pouze s uznanou nemocí z povolání, případně uznaným ohrožením nemocí z povolání.

Posoudit a případně uznat nemoc z povolání je oprávněn pouze poskytovatel v oboru pracovní lékařství, který získal povolení k uznávání nemocí z povolání od Ministerstva zdravotnictví.¹²⁰ V současné době je těchto oprávněných poskytovatelů 12, přičemž každému z nich je určena časová platnost tohoto oprávnění a územní oblast, pro kterou uznávání nemocí z povolání vykonávají. Jejich úplný seznam poskytuje Ministerstvo zdravotnictví prostřednictvím svých webových stránek.¹²¹ Pro účely této práce budou výše uvedení oprávnění

¹¹⁷ Viz §13 odst. 2 vyhlášky o PLS.

¹¹⁸ NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce – v praxi 2013: komplexní průvodce s řešením problémů: právní stav k 1.1.2013*. Praha: Grada, 2013, s. 78. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-4629-6.

¹¹⁹ Nemoc z povolání. Jak postupovat při posuzování a co je nového v roce 2017? *CRDR Dokumentace BOZP*[online]. 31. 1. 2017 [cit. 2018-03-09]. Dostupné z: <https://www.dokumentacebozp.cz/aktuality/nemoc-z-povolani-jak-postupovat-pri-posuzovani-a-co-je-noveho-v-roce-2017/>

¹²⁰ Dle §61 odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách.

¹²¹ Poskytovatelé k uznávání nemocí z povolání. *Ministerstvo zdravotnictví České republiky* [online]. 21.02.2017, 13.03.2017 [cit. 2018-03-09]. Dostupné z: http://www.mzcr.cz/Verejne/obsah/poskytovatele-k-uznavani-nemoci-z-povolani_3706_5.html

poskytovatelé v oboru pracovního lékařství dále nazýváni kliniky pracovního lékařství¹²², ačkoliv legislativa tento pojem neužívá.

Kliniky pracovního lékařství uznávají nemoc z povolání na základě zdravotního stavu posuzované osoby, včetně zdravotního stavu před vznikem onemocnění, zjištěného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo registrujícím poskytovatelem zaměstnance. Tento poskytovatel předá klinice pracovního lékařství kopii zdravotnické dokumentace zaměstnance v rozsahu nutném pro prosouzení nemoci. Klinika pracovního lékařství za účelem posouzení nemoci dále provede, je-li to důvodné, vlastní odborná vyšetření nebo si taková vyšetření vyžádá. Posledním podkladem nutným k vydání lékařského posudku je ověření podmínek vzniku nemoci z povolání.¹²³ To je však v praxi žádáno pouze tehdy, zakládají-li klinická zjištění důvodné podezření, že se skutečně jedná o nemoc z povolání či ohrožení nemocí z povolání.¹²⁴ Otázkou je, není-li takový postup v rozporu s ustanovením § 61 odst. 1 písm. c) zákona o specifických zdravotních službách. Je však třeba si uvědomit, že jakékoliv provedené šetření, ať už důvodné či nikoliv, je nákladné a hrazené ze státního rozpočtu. Proto je výše uvedený postup uplatňovaný v praxi do jisté míry omluvitelný.

Dle ustanovení § 82 odst. 2 písm. g) zákona o ochraně veřejného zdraví je orgánem oprávněným k ověřování podmínek vzniku onemocnění pro účely posuzování nemoci z povolání krajská hygienická stanice. V některých případech však podmínky ověřuje Státní úřad pro jadernou bezpečnost¹²⁵ nebo klinika pracovního lékařství¹²⁶.

Krajská hygienická stanice na žádost kliniky nemocí z povolání vypracuje písemné stanovisko na základě provedeného šetření. V něm uvede, zda pracovní

¹²² Nemoc z povolání. Jak postupovat při posuzování a co je nového v roce 2017? *CRDR Dokumentace BOZP*[online]. 31. 1. 2017 [cit. 2018-03-09]. Dostupné z: <https://www.dokumentacebozp.cz/aktuality/nemoc-z-povolani-jak-postupovat-pri-posuzovani-a-co-je-noveho-v-roce-2017/>

¹²³ § 62 odst. 1 a odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách.

¹²⁴ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 263. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

¹²⁵ Dle § 62 odst. 3 písm. b) jde-li o ověření podmínek ionizujícího záření.

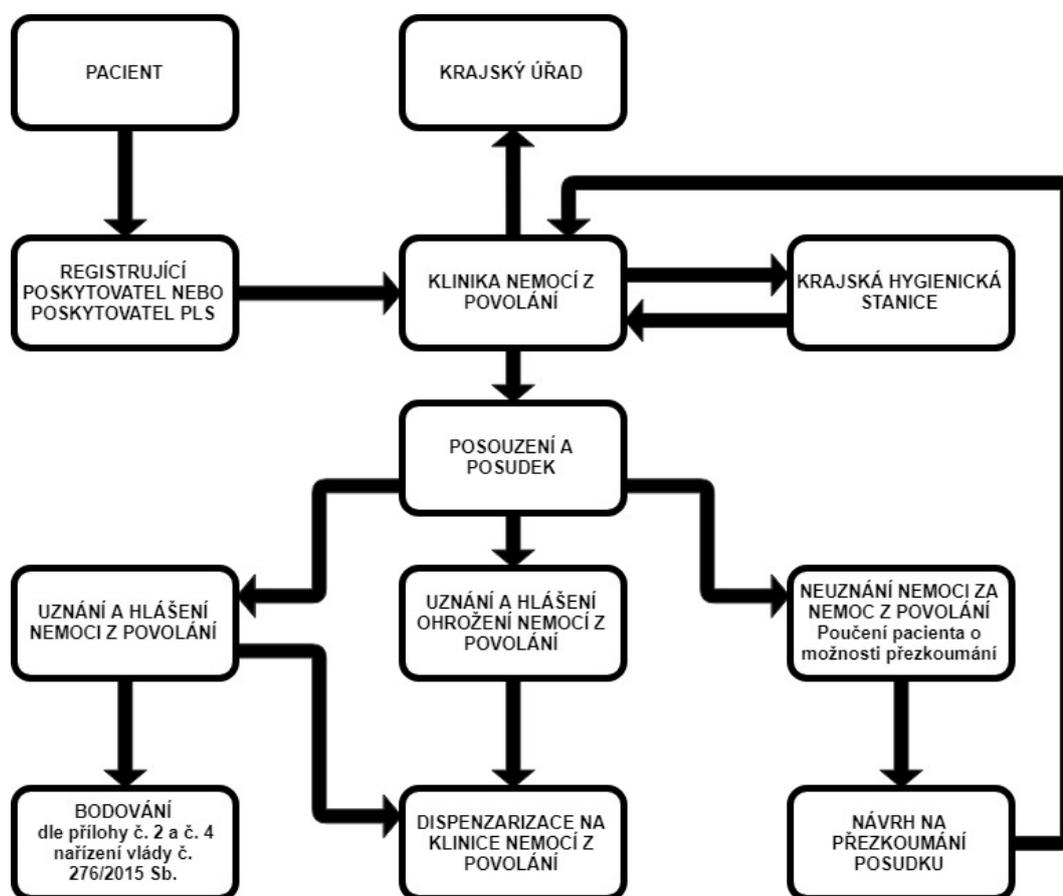
¹²⁶ Dle § 62 odst. 3 písm. c) jde-li o ověření podmínek na základě zprostředkovaných informací, týkající se pracovních podmínek zaměstnance vyslaného do zahraničí zaměstnavatelem se sídlem v ČR.

podmínky posuzované osoby odpovídají podmínkám vzniku příslušné nemoci z povolání. Toto stanovisko je pro kliniku pracovního lékařství závazné.¹²⁷

V ČR může být nemocí z povolání či ohrožením nemocí z povolání uznána pouze nemoc uvedená v platném seznamu nemocí z povolání, která vznikla za podmínek uvedených v seznamu.

Po shromáždění všech výše uvedených podkladů vydá klinika nemocí z povolání lékařský posudek, ve kterém vysloví patřičný posudkový závěr.

Schéma postupu uznávání nemoci z povolání



Zdroj: vlastní zpracování (2018)¹²⁸

4.2.3. Lékařský posudek o nemoci z povolání

Posuzování zdravotní způsobilosti k práci (viz kapitola 4.1.) a posuzování zdravotního stavu v souvislosti s nemocí z povolání, případně ohrožení nemocí

¹²⁷ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 264. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

¹²⁸ Inspirováno algoritmem rozhodování o nemoci z povolání z TUČEK, Milan, Miroslav CIKRT a Daniela PELCLOVÁ. *Pracovní lékařství pro praxi: příručka s doporučenými standardy*. Praha: Grada, 2005, s. 41. ISBN 80-247-0927-9.

z povolání je upraveno společnými ustanoveními Hlavy IV. Dílu 1 zákona o specifických zdravotních službách. Aby tedy nedošlo k opakování některých skutečností již jednou uvedených v kapitole 4.1., v této podkapitole budou zdůrazněny pouze významné odlišnosti vztahující se k lékařským posudkům o nemocech z povolání.

Dle § 62 odst. 5 zákona o specifických zdravotních službách musí být z posudku zřejmé, zda se nemoc z povolání uznává, neuznává nebo zda nemoc nadále nesplňuje podmínky nemoci z povolání. Tento lékařský posudek musí však splňovat i další obsahové náležitosti stanovené v § 4 vyhlášky o posuzování nemocí z povolání. Mimo obecných náležitostí lékařského posudku, uvedených v příloze č. 1 bodu 9 vyhlášky o zdravotnické dokumentaci, je v něm třeba uvést identifikační údaje zaměstnavatele a datумы specifikující den vyšetření, kterým byla nemoc prvně prokázána a den učinění posudkového závěru.

Tento lékařský posudek musí klinika pracovního lékařství vydat do 45 pracovních dnů od obdržení žádosti o něj, ať už písemné či ústní.¹²⁹

Vůči lékařským posudkům o nemoci z povolání, lze stejně jako vůči lékařským posudkům o zdravotní způsobilosti k práci podat návrh na přezkoumání (viz 4.1.2.3.). Pokud klinika nemocí z povolání ve spolupráci s krajskou hygienickou stanicí návrhu na přezkoumání nevyhoví v plném rozsahu a nevyužije tak právo autoremedury, postoupí návrh na přezkoumání i s příslušnou dokumentací podloženou argumentací krajskému úřadu. Musí tak učinit do 45 pracovních dnů ode dne doručení návrhu na přezkoumání. Tato lhůta smí být z důvodu provedení došetření prodloužena o dalších 30 pracovních dnů.¹³⁰ Krajský úřad si pro vysokou odbornou náročnost přezkumu obvykle opatří vyjádření znalce.

S ohledem na zvyšující se množství návrhů na přezkoumání a nákladnost, odbornou i časovou náročnost celého tohoto řízení, navrhuje lékaři stanovit peněžitou částku, jež by posuzovaný spolu s podáním návrhu na přezkoumání lékařského rozsudku musel složit. V případě, že by v řízení uspěl, byly by mu tyto prostředky navraceny. V opačném případě by však alespoň částečně pokrývaly náklady řízení. Rozhodujícím aspektem podávání bezdůvodných návrhů je totiž dle pracovních lékařů právě to, že posuzované osoby nemají jeho podáním co ztratit.¹³¹

¹²⁹ Dle § 43 odst. 1 písm. b) a c) zákona o specifických zdravotních službách.

¹³⁰ Dle § 46 odst. 5 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách.

¹³¹ HRNČÍŘ, Evžen. Odvolání proti vydaným lékařským posudkům – narůstající problém klinického pracovního lékařství. *Pracovní lékařství*. Praha, 2016, **68**(3), 75-76.

5. VYBRANÉ PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ SLUŽBY

Legální definice pracovnílékařských služeb (viz kapitola 1.1.1.) poskytuje poměrně podrobný, leč matoucí výčet všech jejích součástí. Obsahem pracovnílékařských služeb je zjednodušeně řečeno jednak posuzování zdravotní způsobilosti k práci (viz kapitola 4.1.), prováděné zejména prostřednictvím pracovnílékařských prohlídek, dále poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci, včetně školení v poskytování první pomoci, a konečně pravidelný dohled na pracovišti a nad výkonem práce. Vzhledem k tomu, že s první jmenovanou složkou pracovnílékařských služeb byl čtenář seznámen již výše, podstatou této kapitoly bude ucelit komplexní výklad o pracovnílékařských službách.

V souladu s § 53 odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách zajišťuje zaměstnavatel pracovnílékařské služby uchazečům o zaměstnání a zaměstnancům za podmínek uvedených právními předpisy. Je však nezbytné, aby zajistil všechny výše uvedené složky PLS. Někteří zaměstnavatelé se nesprávně domnívají, že vysláním zaměstnanců na pracovnílékařské prohlídky, plní svou povinnost zajišťovat PLS plnohodnotně. Avšak i za předpokladu, že zaměstnanci vykonávají práci zařazenou do tzv. čisté první kategorie a jsou tak na pracovnílékařské prohlídce vysílání ke svému registrujícímu poskytovateli, musí zaměstnavatel zajistit také poradenství a dohled.¹³² Teprve pak lze povinnost zajišťovat PLS považovat za splněnou.

5.1. Zajišťování pracovnílékařských služeb

Jak již bylo řečeno výše, zajištění PLS je povinností zaměstnavatele. Ten tuto povinnost plní ve spolupráci s poskytovatelem pracovnílékařských služeb, kterým je poskytovatel v oboru všeobecného praktického nebo pracovního lékařství.¹³³ Vzhledem k tomu, že poskytovatelů v oboru pracovního lékařství je v ČR nedostatek, v praxi se lze významně častěji setkat s praktickými lékaři.

5.1.1. Smlouva o poskytování pracovnílékařských služeb

Smlouvu s poskytovatelem PLS musí uzavřít každý zaměstnavatel, který nezajišťuje pracovnílékařské služby prostřednictvím vlastních zaměstnanců.¹³⁴ Dle

¹³² ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnílékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 67. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

¹³³ § 54 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách.

¹³⁴ JOUZA, Ladislav. *Změny v pracovnílékařských službách pro zaměstnavatele* [online]. 6.9.2017 [cit. 2018-03-10]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zmeny-v-pracovnelekarських-sluzbach-pro-zamestnavatele-106271.html>

§ 54 odst. 2 písm. b) smí zaměstnavatel vysílat na pracovnělékařské prohlídky zaměstnance přiřazené k práci v první kategorii, na níž nejsou kladeny podmínky zdravotní způsobilosti (tzv. čistá první kategorie) k registrujícím poskytovatelům. Za těchto podmínek nemusí mít zaměstnavatel s registrujícím poskytovatelem uzavřenou smlouvu. Tyto zaměstnance musí k prohlídce vybavit pouze písemnou žádostí (viz příloha I. této práce). K zajištění ostatních složek PLS jako je poradenství a dohled však musí mít i tento zaměstnavatel uzavřenou smlouvu s poskytovatelem PLS.

Smlouva o poskytování pracovnělékařských služeb, jejíž vzor je přílohou III. této práce, je smlouvou inominátní, uzavřenou dle ustanovení § 1746 odst. 2 občanského zákoníku. Z tohoto důvodu je možné ji pojmenovat libovolně, například také „Smlouva o pracovnělékařských službách“. Mimo identifikačních údajů smluvních stran je vhodné v ní uvést zejména rozsah a obsah PLS, výši a způsob úhrady poskytovaných služeb, podrobnosti školení zaměstnanců v první pomoci, způsob komunikace a předávání lékařských posudků mezi zaměstnavatelem a poskytovatelem PLS. V případě, že poskytovatelem má být fyzická osoba, je rozumné sjednat náhradního lékaře, jenž bude zajišťovat PLS v době nepřítomnosti smluvního poskytovatele. Stejně tak je vhodné ve smlouvě upravit přesnou dobu její účinnosti, případně uvést, že je uzavřena na dobu neurčitou. Důležité může být i sjednání podmínek případné výpovědi smlouvy některou ze smluvních stran. Ve smlouvě je dále možné sjednat závazek poskytovatele, neprodleně vydat lékařský posudek po obdržení všech nezbytných podkladů, používání konkrétního formuláře žádosti o provedení pracovnělékařské prohlídky, lékařského posudku aj.¹³⁵

Výpověď smlouvy o poskytování PLS ze strany poskytovatele PLS je upravena ustanovením § 59 odst. 3 zákona o zdravotních službách. V souladu s ním musí poskytovatel oznámit svůj úmysl ukončit poskytování PLS zaměstnavateli, a to nejméně 60 dnů před ukončením poskytování. Cílem této úpravy je poskytnout zaměstnavateli dostatek času na zajištění PLS prostřednictvím jiného smluvního poskytovatele.

¹³⁵ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 78-79. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

Prováděcí předpis výslovně připouští možnost zaměstnavatele uzavřít více výše uvedených smluv s více poskytovateli, je-li to účelné.¹³⁶ Poskytovatel PLS smí stejně tak uzavřít smlouvu s více zaměstnavateli.

Při změně rozhodných okolností, jakou je změna zařazení práce do vyšší kategorie než první, je zaměstnavatel povinen uzavřít novou smlouvu o poskytování PLS, případně sjednat dodatek ke smlouvě stávající. Je totiž třeba doplnit smlouvu o ty pracovnělékařské služby, které zaměstnavatel doposud nepotřeboval. Zákon vyžaduje provést změnu smlouvy nejpozději do 3 měsíců ode dne změny zařazení práce.¹³⁷

5.2. Poradenství a dohled

Zákonodárce usiluje o to, aby ani tyto složky PLS nebyly zanedbávány. Pravděpodobně z tohoto důvodu stanovuje v příloze č. 1 vyhlášky o PLS souhrnný minimální čas potřebný k provedení poradenství a dohledu za jeden rok. V závislosti na náročnosti práce a počtu pracovních míst se stanovený čas mění.

Tabulka č. 2: Minimální čas potřebný k provedení dohledu a poradenství za rok

Náročnost práce	Minimální čas na jedno pracovní místo
Nízká (první kategorie práce)	8 min.
Střední (druhá kategorie práce a činnosti s legislativními požadavky na zdravotní způsobilost)	15 min.
Vysoká (druhá kategorie riziková, třetí a čtvrtá)	30 min.

Zdroj: vlastní zpracování (2018)

Má-li tedy zaměstnavatel například 20 pracovních míst spadajících pod středně náročnou práci, minimální čas nutný k provedení poradenství a dohledu, včetně školení je 300 minut, tedy 5 hodin za rok. V případě, že má zaměstnavatel méně než 10 pracovních míst, užije se pro výpočet nutného času při nízké a střední náročnosti práce minimální čas určený pro nejméně 5 pracovních míst. Při vysoké náročnosti práce 10 míst.

¹³⁶ Dle § 3 odst. 1 vyhlášky o PLS.

¹³⁷ Dle § 54 odst. 2 písm. c) zákona o specifických zdravotních službách.

Do novely vyhlášky o PLS účinné od 15. prosince 2017 bylo sporné, co je pracovním místem. Novela však uvedla na pravou míru, že jde o výkon práce či činnosti na jedné pracovní pozici bez ohledu na počet směn. Za počet pracovních míst tak tedy nelze zaměňovat počet zaměstnanců, neboť jedno pracovní místo je ve směnném provozu obsazeno třeba i třemi zaměstnanci. U směnného provozu je pro stanovení počtu pracovních míst rozhodná směna s jejich nejvyšším počtem.

Výše uvedené časové normativy nejsou striktně závazné, neboť jejich plnění není nijak vymahatelné. Žádná skutková podstata přestupků zaměstnavatele ani poskytovatele PLS není jejich nedodržením naplněna.¹³⁸

5.2.1. Poradenství

Poradenství v oblasti ochrany zdraví při práci, jakož i v oblasti předcházení pracovním úrazům, nemocem z povolání a nemocem souvisejícím s prací je součástí preventivních zdravotních pracovnělékařských služeb. Obsah tohoto poradenství je blíže specifikován v § 2 písm. b) vyhlášky o PLS. Jde například o poradenství související s psychologií a ergonomií práce, výběrem osobních ochranných pomůcek, zajištěním pitného režimu a zaváděním nových technologií, jež mohou představovat nová rizika pro zdraví zaměstnanců.

Záznam o poskytnutí poradenství je součástí dokumentace o pracovnělékařských službách. Záznam obsahuje datum a místo poskytnutí poradenství, identifikační údaje poskytující osob a stručný obsah poradenství, případně také doklad o převzetí záznamu zaměstnavatelem či jeho zástupcem, pokud záznam předem nepodepsal.¹³⁹

5.2.2. Dohled

Obsahem dohledové činnosti poskytovatele PLS je jednak pravidelný dohled nad výkonem práce na pracovišti, směřující ke zjištění a vyhodnocení rizikových faktorů. Dále také dohled nad stravovacími a jinými zařízeními zaměstnavatele, hodnocení rizik na základě míry vystavování zaměstnanců rizikovým faktorům a rozboru výskytu poškození zdraví zaměstnanců. Součástí dohledu je také spolupráce při vytváření návrhu opatření k odstranění zjištěných vad.¹⁴⁰

¹³⁸ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 73-74. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

¹³⁹ *Ibid.*

¹⁴⁰ Dle § 2 písm. c) vyhlášky o PLS.

Pravidelný dohled nad výkonem práce na pracovišti vykonává poskytovatel PLS alespoň jednou ročně. Pokud jde o práci zařazenou do první kategorie, na níž nejsou právními předpisy kladeny podmínky zdravotní způsobilosti, stačí dohled provést jednou za 2 roky.

O provedení dohledu je sepsán záznam, jehož vzor je přílohou IV. této práce. Tento záznam obsahuje datum a místo provedení dohledu, vyhodnocení stavu a rizik pracoviště, návrhy k nápravě a způsob sdělení závěru dohledu zaměstnavateli. Dále obsahuje identifikační údaje osob, které dohled provedly, případně též doklad o převzetí záznamu zaměstnavatelem či jeho zástupcem, pokud záznam nepodepsal. I tento záznam je součástí dokumentace o pracovnělékařských službách, kterou je povinen vést zaměstnavatel i poskytovatel PLS.¹⁴¹

¹⁴¹ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 73-74. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

6. ZAHRANIČNÍ EXKURZ

Evropské právní řády mají mimo jiné i vlivem práva EU mnoho podobností, ale také odlišností. Vzhledem k tomu, že legislativa EU v oblasti pracovnělékařských služeb neharmonizuje právní řády členských států tak silně jako jiné oblasti práva, v této kapitole budou pozorovány spíše odlišnosti. Pojednáno bude o některých podmínkách poskytování pracovnělékařských služeb a požadavcích na odbornou způsobilost jejich poskytovatelů v právních řádech, které by nám měly být nejbližší, neboť státy, kterým patří sdílejí s ČR státní hranice.

6.1. Spolková republika Německo

Ve Spolkové republice Německo (dále jen „Německo“) je ve srovnání s českou právní úpravou pracovnělékařských služeb patrný rozdíl v požadavcích na kvalitu vzdělání poskytovatele PLS. Smluvní poskytovatel PLS, se kterým zaměstnavatel uzavírá smlouvu o poskytování PLS v Německu musí být vzdělán v oboru pracovního lékařství (*Arbeitsmedizin*, s dobou studia pět let) nebo v oboru praktického lékařství s doplňkovým vzděláním (*Betriebsmedizin*, s dobou studia tři roky). Možná i z tohoto důvodu se Německo těší mnohem vyššímu zájmu o výše uvedené oborové specializace. V roce 2013 bylo dle údajů ÚZIS ČR na našem území 137 lékařů specializovaných na pracovní lékařství, přičemž v Německu bylo téhož roku dle údajů Spolkové lékařské komory 5 688 lékařů specializovaných na obor pracovní lékařství a dalších 5 998 praktických lékařů s výše uvedeným doplňkovým vzděláním. I v přepočtu na počet českých obyvatel je německých specialistů přibližně šestkrát více. Pokud bychom chtěli mít hodnoty srovnatelné, musela by ČR mít v roce 2013 přesně 739 specializovaných pracovních lékařů a dalších 778 lékařů v oboru praktického lékařství s příslušným doplňkovým vzděláním. Za tohoto stavu však čeští zaměstnavatelé neměli a stále nemají srovnatelnou možnost výběru kvalifikovaného odborníka, coby poskytovatele PLS, jako němečtí zaměstnavatelé.¹⁴²

Činnost smluvních poskytovatelů PLS v Německu je zaměřena zejména na řešení problému celého podniku. Věnují se zejména poradenství, konzultacím a prevenci. Posuzují-li zdravotní stav zaměstnanců, jde o doplňkovou činnost, při které nevydávají lékařské posudky.¹⁴³

¹⁴² *Ibid.* s. 18.

¹⁴³ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 22-23. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-381-5.

6.2. Slovenská republika

Legislativní rámec ochrany zdraví při práci byl do roku 1993 pro Českou a Slovenskou republiku (dále jen „Slovensko“) společný. Od té doby však slovenská legislativa, stejně jako česká, prošla rozsáhlým vývojem. Dnes je ekvivalentem českých pracovnělékařských služeb slovenská *pracovná zdravotná služba*. Pro zaměstnavatele vykonává zdravotní dohled nad pracovníky i pracovním prostředím, posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců prostřednictvím preventivních prohlídek i poradenskou činnost týkající se bezpečnosti a zdraví při práci, s cílem prevence nemocí z povolání a pracovních úrazů.

Pracovní zdravotní služba je upravena zákonem č. 355/2007 Sb., Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia.¹⁴⁴ Dne 1. srpna 2014 vešla v účinnost novela tohoto zákona, která zavedla povinnost každého zaměstnavatele, zabezpečit pracovní zdravotní služby pro všechny zaměstnance, včetně těch, kteří jsou zaměstnání na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Do té doby musely být zajištěny pouze těm zaměstnancům, jejichž práce byla zařazena do třetí a čtvrté kategorie.¹⁴⁵ Slovenská úprava kategorizace práce je obdobná té české.

Dle § 30a odst. 3 a 4 výše uvedeného zákona zaměstnavatel smí slovenské pracovní zdravotní služby zajistit prostřednictvím vlastních odborně způsobilých zaměstnanců, případně smluvně dodavatelským způsobem prostřednictvím specializovaného lékaře (mj. postačuje vzdělání v oboru všeobecné lékařství), veřejného zdravotníka nebo zdravotnickými pracovníky v týmu pracovní zdravotní služby.

Do 1. prosince 2017 mohli některé činnosti pracovní zdravotní služby vykonávat také bezpečnostní technici, autorizovaní bezpečnostní technici

¹⁴⁴ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 18. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

¹⁴⁵ KAČMÁR, Michal. Povinná pracovní zdravotní služba. *Riadenie ľudských zdrojov v praxi* [online]. 2.1.2018 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: <http://www.hrvpraxi.sk/33/povinna-pracovna-zdravotna-sluzba-uniqueidmRRWSbk196FPkyDafLfWAMuzPUhvF6HYnSw44NhOJGtf3W1eMI3XiQ/>

SENEŠI, Norbert. *Pracovní zdravotní služba (PZS) a povinnosti pro zaměstnavatele od 1.1.2015* [online]. 26.02.2015 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pravo-a-legislativa/c/1959/category/zakonne-povinnosti-podnikatela/article/pracovna-zdravotna-sluzba-2015.xhtml>

a bezpečnostně-technická služba.¹⁴⁶ Šlo o dohled nad pracovními podmínkami zaměstnanců zařazených k práci kategorie první či druhé a poradenství týkající se ochrany zdraví při práci. Účelem novelizace, která jejich činnost ukončila, bylo zamezit neodbornému posouzení zdravotních rizik a zajistit jej výhradně prostřednictvím zdravotnických pracovníků, jak tomu bylo v minulosti.¹⁴⁷

Na Slovensku je v současnosti 83 poskytovatelů¹⁴⁸, jenž mají oprávnění poskytovat pracovní zdravotní službu dodavatelským způsobem zaměstnancům vykonávajícím práci zařazenou do kategorie první, druhé, třetí a čtvrté. Toto oprávnění uděluje *Úrad verejného zdravotníctva Slovenskej republiky*. Samostatně dodavatelským způsobem pak smí činnosti pracovní zdravotní služby pro zaměstnance zařazené k práci v první či druhé kategorii vykonávat dalších 263 podnikajících fyzických a právnických osob.¹⁴⁹

6.3. Polská republika

V Polské republice (dále jen „Polsko“) nebylo poskytování preventivní pracovnělékařské péče vázáno na specializaci v oboru pracovní lékařství do roku 1992. Od té doby však mohly být výše uvedené služby poskytovány pouze lékaři s oborovou specializací v pracovním, průmyslovém, leteckém, námořním a tropickém či železničním lékařství, případně lékaři se specializací v hygieně práce. Lékařům všeobecného a rodinného lékařství bylo povoleno pouze provádění preventivních lékařských vyšetření zaměstnanců, jenž při práci nebyli vystavováni rizikovým faktorům. Roku 1999 byl však v Polsku reorganizován systém lékařských specializací a požadavky na příslušné vzdělání se opět měnily.

Dnes smějí zaměstnanecká preventivní lékařská vyšetření provádět pouze ti lékaři, kteří získali oprávnění na základě prováděcího předpisu k zákonu o pracovním lékařství¹⁵⁰, vydaného ministrem zdravotnictví a sociálních věcí.

¹⁴⁶ SATINOVÁ, Petra. Zmeny v pracovnej zdravotnej službe od 1. decembra 2017. *Podnikajte.sk* [online]. 1.08.2017 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pravo-a-legislativa/c/3092/category/pripravovane-zmeny-v-legislativne/article/pracovna-zdravotna-sluzba-zmeny-2017.xhtml>

¹⁴⁷ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 21. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

¹⁴⁸ Údaj aktualizovaný ke dni 2.3.2018. PRACOVNÁ ZDRAVOTNÁ SLUŽBA. *Úrad verejného zdravotníctva Slovenskej republiky* [online]. Dostupné z: http://www.uvzsr.sk/index.php?option=com_content&view=article&id=390:pracovna-zdravotna-sluba&catid=153:pracovna-zdravotna-sluba&Itemid=122

¹⁴⁹ Údaj aktualizovaný ke dni 22.2.2018. *Ibid.*

¹⁵⁰ Ustawa z 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r., poz. 1184).

Součástí podmínek k získání oprávnění je požadavek na specializaci lékaře v oboru pracovního či dopravního lékařství, případně rodinného lékařství pro účely preventivních vyšetření zaměstnanců, kterým nehrozí expozice škodlivým faktorům v pracovním prostředí.¹⁵¹

6.4. Rakouská republika

V Rakouské republice (dále jen „Rakousko“) jsou pracovnělékařské služby upraveny zejména zákonem o ochraně zaměstnanců.¹⁵² Podobně jako v Německu, je i v Rakousku činnost lékařů pracovnělékařských služeb zaměřena spíše na poskytování poradenství. I přesto je na jejich vysokou míru odbornosti kladen patřičný důraz. Dle ustanovení § 79 výše uvedeného rakouského zákona musí zaměstnavatelé pro účely poskytování pracovnělékařských služeb povolávat výhradně ty lékaře, kteří splňují podmínky vzdělání pro pracovní lékařství dle zákona o výkonu zdravotnického povolání a profesní organizaci lékařů¹⁵³, jež jsou uznány spolkovým ministrem zdravotnictví.¹⁵⁴

V Rakousku smí dle výše uvedeného ustanovení pracovnělékařskou péči zaměstnavatel zajišťovat prostřednictvím vlastních odborně způsobilých zaměstnanců, externích lékařů, případně prostřednictvím zdravotnického zařízení.

¹⁵¹ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 2., doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2015, s. 15-16. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-944-1.

¹⁵² BGBl. Nr. 450/1994: Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG).

¹⁵³ BGBl. I Nr. 169/1998: Bundesgesetz über die Ausübung des ärztlichen Berufes und die Landesvertretung der Ärzte.

¹⁵⁴ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 31. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-381-5.

7. ÚVAHY DE LEGE FERENDA

Aby bylo možné vést úvahy o budoucím vývoji legislativy pracovnělékařské péče, je na místě současně zhodnotit *de lege lata*.

Současná legislativa pracovnělékařské péče poskytuje komplexní právní rámec provádění posudkové péče, pracovnělékařských služeb i posuzování nemocí z povolání. Prováděcí předpisy poměrně detailně popisují podrobnosti provádění PLS, jako je druh, četnost, a dokonce i nutná minimální délka pracovnělékařských prohlídek, dále také náležitosti lékařského posudku. Stejně detailně upravují také postup uznávání nemocí z povolání. Co do kvantity, je tedy úprava bezesporu nadmíru dostačující, v některých částech možná až přílišná. Vezmeme-li v úvahu například, že lékaři v ČR každoročně pozorují přibližně čtyřicetinasobně více hlášených pracovních úrazů než nemocí z povolání, přičemž cca 100 těchto úrazů končí každý rok smrtí zaměstnance, je nepoměr legislativních požadavků na oba procesy posouzení zarážející. Proces posuzování a uznávání pracovních úrazů totiž není oproti zdlouhavému uznávání nemocí z povolání zdaleka tak komplikovaným postupem, ačkoliv je lékařsky, ekonomicky i společensky významnější.¹⁵⁵ Značný obsah souvisejících předpisů a roztržitost této právní úpravy jistě komplikují snahu o orientaci v dané problematice zaměstnavatelům, zaměstnancům i poskytovatelům PLS.

Po kvalitativní stránce obsahuje právní úprava pracovnělékařské péče několik vad. Jedním ze vzrůstajících problémů je přílišná administrativní náročnost téměř veškerých úkonů, které jsou s pracovnělékařskými službami i s uznáváním nemocí z povolání spojeny. Vzhledem k tomu, že většina těchto úkonů směřuje ze strany poskytovatele pracovnělékařských služeb vůči zaměstnavateli nebo zaměstnanci, případně jiné posuzované osobě, je to hlavně lékař, kdo útrapy přemíry administrativy musí snést.

Dalším problémem současné právní úpravy je podle mého názoru nedostatek odbornosti tam, kde by byla namístě. Jak již bylo uvedeno výše, zákon o ochraně veřejného zdraví zakládá povinnost kategorizovat práce do jedné ze čtyř kategorií v závislosti na rizikovosti práce pro zdraví. Současná právní úprava umožňuje zaměstnavateli zajišťovat PLS prostřednictvím praktického lékaře i v případě, že jsou na jeho pracovišti vykonávány práce třetí či čtvrté kategorie.¹⁵⁶

¹⁵⁵ HRNČÍŘ, Evžen. Bilancování v pracovním lékařství. *Pracovní lékařství*. Praha, 2015, 67(3-4), 83-85.

¹⁵⁶ § 54 odst. 2 písm. a) zákona o specifických zdravotních službách.

Tento stav je podle mého názoru nevyhovující, neboť nezajišťuje dostatečnou míru odborné specializace nutnou k docílení patřičné kvality PLS. Práce rizikové natolik, že bylo nutné je zařadit do třetí a čtvrté kategorie, by tak měly podléhat posuzování zdravotní způsobilosti, poradenství a dohledu výhradně lékařů vzdělaných v atestačním oboru pracovní lékařství. Jinými slovy, smluvním poskytovatelem PLS zaměstnavatelů, jejichž zaměstnanci vykonávají práci spadající do těchto dvou kategorií, by měl být výhradně poskytovatel v oboru pracovního lékařství. Jde totiž o práce, které vyžadují ochranná opatření, přičemž u některých těchto prací ani při jejich dodržení nemusí být riziko poškození zdraví vyloučeno. Provedení tohoto opatření ke zvýšení kvality PLS ve prospěch nejrizikovějších skupin zaměstnanců má však minimálně jedno zásadní úskalí, a tím je nedostatek pracovních lékařů.

S nedostatkem lékařů napříč všemi obory medicíny se ČR potýká již řadu let. Tento alarmující stav bývá přisuzován mimo jiné zejména odchodu absolventů lékařských fakult do zahraničí, motivovaný lepšími pracovními i mzdovými podmínkami. U pracovních lékařů tomu není jinak. V Německu a některých severovýchodních zemích má pracovní lékař diametrálně odlišné postavení než v ČR, je tu totiž velmi vážený. Pracovní lékaři jsou v těchto zemích vyhledáváni mimo jiné i pro ergonomické podmínky, které jsou schopni na pracovištích vytvořit za účelem zvýšení produktivity zaměstnanců.¹⁵⁷ Za tyto služby jsou pak zaměstnavateli patřičně odměňováni. Porovnáme-li postavení pracovních lékařů v Německu s prostředím ČR, odchodu českých pracovních lékařů se nelze divit. Valná většina českých zaměstnavatelů totiž zajišťuje PLS pouze za účelem splnění povinnosti v minimální nutné míře požadované zákonem a navíc doufá, že s sebou zajištění PLS ponese minimálními náklady. Dalším důvodem, který pravděpodobně vede k nedostatku pracovních lékařů je skutečnost, že získání specializované způsobilosti v oboru pracovní lékařství trvá absolventovi lékařské fakulty 4 roky. Po absolvování atestační zkoušky pak mohou tito lékaři vykonávat v podstatě výhradně pracovnílékařské služby nebo působit na klinice pracovního lékařství. Oproti tomu získání specializace v oboru všeobecné praktické lékařství trvá absolventovi pouze 3 roky vzdělávání. Po atestační zkoušce smí také zajišťovat PLS a k tomu vyvíjet spoustu dalších lékařských činností.

Současná právní úprava pracovnílékařské péče trpí podle mého názoru další vadou, a to zásadní legislativní mezerou v podobě absence úpravy proměnlivého

¹⁵⁷ HRNČÍŘ, Evžen. Perspektivy naší práce. *Pracovní lékařství*. Praha, 2016, 68(1-2), 3-5.

pracoviště. Právní předpisy nijak neupravují způsob a periodicitu zajišťování dohledu na těchto nestálých pracovištích. Zejména zaměstnanci stavebních a montážních společností stráví na jednom pracovišti určitý časový úsek, který je mnohdy opravdu krátký. Poté přecházejí na další a další jiná pracoviště, která od sebe mohou dělit i stovky kilometrů. Vezmeme-li v úvahu, že tito zaměstnanci často spadají do druhé kategorie práce, zaměstnavatel je dle § 3 odst. 2 písm. a) vyhlášky o PLS povinen zajistit, aby poskytovatel PLS provedl dohled na pracovišti alespoň jednou za rok. I za předpokladu, že zaměstnavatel tuto svou povinnost plní, není smysl dohledu na pracovišti naplněn. Jeho účelem je totiž zjišťování a hodnocení rizikových faktorů na pracovišti, stavu sanitárních zařízení, umístění prostředků první pomoci, přístupu k pitné vodě, stravování a další. Není pochyb o tom, že každé pracoviště stavebních, montážních a jiných společností bude mít tyto podmínky odlišné. Absence úpravy, která by přinášela přijatelná opatření k zajištění alespoň minimálního dohledu na střídajících se pracovištích, tak může vést k ohrožení zdraví zaměstnanců. Aby k zajištění dohledu na těchto pracovištích docházelo prostřednictvím poskytovatele PLS je pravděpodobně nereálné. Vzhledem k tomu, že v současné době převažuje spíše neochota lékařů, stát se smluvním poskytovatelem PLS, těžko pak zaměstnavatel přesvědčí lékaře, aby cestoval (řekněme každý měsíc) na různá pracoviště za účelem dohledu. Řešením celé situace by však podle mého názoru mohl být laický dohled zajišťovaný vedoucím zaměstnancem (např. stavbyvedoucím), který je na každém pracovišti přítomen. Tento vybraný zaměstnanec by byl poskytovatelem PLS proškolen v oblasti zjišťování rizikových faktorů. Záznam o provedení dohledu by pak vyplnil tento vyškolený zaměstnanec a zaslal jej společně s příslušnou fotodokumentací poskytovateli PLS, který by zprostředkovatě tyto rizikové faktory zhodnotil.

Kritika současné právní úpravy často směřuje proti ustanovení § 54 odst. 2 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách. V něm zákon umožňuje zaměstnavateli zajišťovat pracovnělékařské prohlídky prostřednictvím registrujícího lékaře zaměstnance v případě, že tento zaměstnanec vykonávaná práce zařazené do tzv. čisté první kategorie. Dále pak liberalizuje zajištění ostatních složek PLS, jimiž jsou poradenství a dohled, uzavřením smlouvy s poskytovatelem PLS za účelem zajištění takové konkrétní služby. Tento roztržštěný systém zajišťování PLS prostřednictvím více lékařů je však v rozporu s postupem *lege artis*. Lékař totiž musí být plně informován nejen o zdravotním stavu zaměstnance,

ale také o jeho práci a stavu pracoviště, má-li správně posoudit jeho způsobilost k práci.¹⁵⁸

Objevují se také názory, že by odklon pracovnělékařských prohlídek od kontraktační povinnosti k zajištění PLS, který je podle nynější platné úpravy možný pouze u zaměstnanců čisté první kategorie práce, měl směřovat vůči všem pracím v první, a dokonce i v druhé kategorii práce. Tento návrh zdá se býti na první pohled efektivním řešením současné situace, kdy je pro zaměstnavatele velice obtížné najít lékaře, který by se chtěl stát smluvním poskytovatelem PLS. Většina potenciálních poskytovatelů jsou totiž obvodními lékaři se zavedenou soukromou praxí, kteří nestojí o ještě plnější čekárny. Na druhý pohled je však zřejmé, že by tato varianta nejen prohloubila výše popsany rozpor *s lege artis*, ale v jeho důsledku by mohla též zvýšit už tak poměrně vysoký podíl zaměstnanců v první a druhé kategorií prací na celkovém počtu hlášených nemocí z povolání. V roce 2016 mělo z celkových 1242 hlášených nemocí z povolání 377 z nich původ v první a druhé kategorií prací.¹⁵⁹ Z těchto důvodů by bylo vhodné ponechat pracovnělékařské prohlídky těchto zaměstnanců výhradně v gesci smluvních poskytovatelů PLS.

Kritice ze strany zaměstnavatelů je vystavována také skutečnost, že PLS musí zajišťovat, ačkoliv mají jen velmi málo zaměstnanců. Mikropodnikům (do 9 zaměstnanců) a malým podnikům (do 49 zaměstnanců) by tak mohlo pomoci zřízení fondu prevence v rámci povinného pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů za pracovní úrazy a nemoci z povolání. Z tohoto fondu by pak byly hrazeny náklady těchto zaměstnavatelů na zajišťování PLS, jak je tomu v zahraničí. V souvislosti s výše uvedeným povinným pojištěním odpovědnosti zaměstnavatele by bylo též vhodné zavést systém bonus-malus, který by motivoval zaměstnavatele řádně zajišťovat PLS.¹⁶⁰

Je však třeba si uvědomit, že kritika aktuální právní úpravy je vždy velice snadná. Co je však naopak velice obtížné, je nalézt schůdné řešení, které vyhoví zájmům veřejným i soukromým a poskytne zvýšenou ochranu subjektům, kteří by

¹⁵⁸ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 71. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

¹⁵⁹ FENCLOVÁ, Zdenka a kol. *Nemoci z povolání v České republice v roce 2016* [online]. Praha, 2017, s. 43-44. [cit. 2018-03-08]. ISSN 1804-5960. Dostupné z: http://www.szu.cz/uploads/NRNP/aktual_Hlasieni_NzP_2016.pdf

¹⁶⁰ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 75. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

bez ní byli diskriminováni. I přes výhrady vůči současné právní úpravě pracovnělékařské péče však faktem zůstává, že za posledních šest let, za kterých je tato úprava účinná se úroveň pracovnělékařské péče v ČR výrazně zlepšila. Pokud se český zákonodárce odváží přijímat úspěšně aplikovanou zahraniční legislativu a přizpůsobí ji vhodně vnitrostátním poměrům, bude budoucí vývoj pracovnělékařské péče i nadále příznivý.

ZÁVĚR

Pracovnílékařská péče je bezesporu problematikou širokého rozsahu. Prvním cílem této práce bylo zmapovat a analyzovat právní úpravu pracovnílékařské péče, včetně všech souvisejících významných právních aspektů. Úspěšně tak bylo pojednáno o pojmech, historii a právních pramenech pracovnílékařské péče. Dominantní kapitoly této práce byly věnovány obsahu právní úpravy pracovnílékařské posudkové péče, zahrnující posuzování zdravotní způsobilosti k práci a posuzování zdravotního stavu v souvislosti s nemocí z povolání, a vybraným pracovnílékařským službám. Velmi stručně byl čtenář seznámen také s podmínkami poskytování pracovnílékařských služeb a souvisejícími požadavky na odbornou způsobilost jejich poskytovatelů v Německu, Polsku, Rakousku a na Slovensku.

Druhým cílem této práce bylo kritické zhodnocení současné platné právní úpravy regulující pracovnílékařskou péči, včetně uvedení možných návrhů řešení *de lege ferenda*. Tento cíl byl naplněn prostřednictvím úvah *de lege ferenda*, které mě přivedly k závěru, že byt' je podle mého názoru třeba některé části právní úpravy pracovnílékařské péče doplnit či změnit a jiné naopak zachovat v současném znění, úroveň pracovnílékařské péče, zejména pak pracovnílékařských služeb se za účinnosti této právní úpravy výrazně zlepšila.

Za primární a nejvýraznější problém při zpracování této práce lze označit skutečnost, že pojem pracovnílékařská péče nemá legální ani jinou definici, ze které by bylo zřejmé, co vše se dá považovat za její součást. Tento pojem byl v roce 2007 součástí vyhlášeného znění v současnosti účinného zákoníku práce, kde představoval synonymum tehdejší závodní preventivní péče, tedy dnešních pracovnílékařských služeb. V tomto zákoně byl tento pojem pouze jediný rok, poté byl novelou odstraněn. Zajímavé však je, že přestože od té doby uplynulo již 11 let, s pojmem „pracovnílékařská péče“ se poměrně hojně setkáváme dodnes. Vzhledem k tomu, že jsem ve své práci nechtěla veškerou pozornost soustředit pouze na pracovnílékařské služby, vyložila jsem tento problematický pojem širěji. Pojala jsem jej jako pojem nadřazený pracovnílékařské posudkové péči (zahrnující posuzování způsobilosti k práci a uznávání nemocí z povolání) a pracovnílékařským službám.

Co se práce se zdroji týká, ucelených právních monografií na téma pracovnílékařských služeb, posuzování nemocí z povolání a související posudkové péče není velké množství. Z tohoto důvodu jsem poměrně často vycházela ze

společné monografie odborníka v oblasti pracovního práva JUDr. Bořivoje Šubrt a odborníka v oboru pracovního lékařství prof. MUDr. Milana Tučka, CSc. Dobrým zdrojem informací mi však byly také další publikace, odborné články, nejpodstatnější judikatura Nejvyššího soudu a další.

Po příchodu nové právní úpravy v roce 2012 se mnozí mylně domnívali, že zákonodárce přišel s něčím doposud neznámým, komplikovaným a velmi nákladným. Povinnost zajišťování pracovnělékařských služeb přitom v té době nebyla již vůbec nic nového, akorát se tehdy zřejmě nedostatečně kontrolovalo a sankcionovalo její neplnění. Dnes je tomu však jinak. Čísla zveřejňovaná krajskými hygienickými stanicemi vykazují uspokojivé počty provedených kontrol, a dokonce s velmi pozitivními výsledky.¹⁶¹ Není tedy pochyb, že se v oblasti pracovnělékařských služeb a související posudkové péče ČR ubírá správným směrem, který zajišťuje patřičnou prevenci mimo jiné i nemocem z povolání.

¹⁶¹ *Informační zpráva o činnosti Krajské hygienické stanice Královehradeckého kraje se sídlem v Hradci Králové za rok 2016* [online]. [cit. 2018-03-18]. Dostupné z: http://www.khshk.cz/khsdata/red/vyrocní_zprava_khs_2016.pdf

Tisková zpráva o činnosti za 2. pololetí roku 2017 Odbor hygieny práce: Krajská hygienická stanice Zlínského kraje se sídlem ve Zlíně [online]. [cit. 2018-03-18]. Dostupné z: <http://www.khszlin.cz/wcd/pages/extranet/tiskove-zpravy/2017/tz-2pol2017-hp.pdf>

RESUMÉ

The aim of this diploma thesis is to map and analyse the legal regulation of labour-medical care including related important legal aspects such as mainly occupational health services, recognition of occupational diseases and related assessment care. The aim of this work is also a critical evaluation of the current legal regulation governing labour-medical, including the introduction of possible solutions for *de lege ferenda*.

After acquainting the reader with the concepts of labour-medical care in the first chapter, there is a concise description of the historical context of the development of the labour-medical care in the second one. The third chapter describes important sources of labour-medical care and their importance for the topic. Then the fourth chapter deals with the assessment of the health eligibility and the assessment of health status in connection with the occupational diseases. The medical report is also included. In the next chapter, the reader is introduced to the issue of occupational health services, acquainted with their content and the contracting way to ensure them. The sixth chapter presents the conditions of the provision of occupational health services and requirements for the professional competence of their providers in the nearest foreign legal orders. The last part includes the assessment of *de lege lata* and proposals for its possible changes *de lege ferenda*.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

PRÁVNÍ PŘEDPISY

a) České právní předpisy

- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 373/2016 Sb., o předávání údajů do Národního zdravotnického informačního systému

- Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů
- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 145/1988 Sb., o Úmluvě o závodních zdravotních službách (č. 161).
- Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 20/1989 Sb., o Úmluvě o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí (č. 155).

b) Zahraniční právní předpisy

- BGBl. Nr. 450/1994: Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG)
- BGBl. I Nr. 169/1998: Bundesgesetz über die Ausübung des ärztlichen Berufes und die Standesvertretung der Ärzte.
- Zákon č. 355/2007 Sb., Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia
- Ustawa z 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r., poz. 1184)

JUDIKATURA

- NS sp. zn. 21 Cdo 4690/2009, ze dne 28. dubna 2011
- NS sp. zn. 21 Cdo 224/2013, ze dne 16. prosince 2013
- NS sp. zn. 21 Cdo 1804/2015, ze dne 29. ledna 2016

PUBLIKACE A ODBORNÉ ČLÁNKY

a) Publikace

- BRHEL, Petr, ed. *Pracovní lékařství: základy primární pracovnělékařské péče*. Brno: Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2005. ISBN 80-7013-414-3.
- DRÁBKOVÁ, Alena. *Historie radiační ochrany v ČR: 10 let Státního ústavu radiační ochrany 1995-2005*. Praha: Státní ústav radiační ochrany, 2006. ISBN 80-239-6594-8.
- NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce – v praxi 2013: komplexní průvodce s řešením problémů: právní stav k 1.1.2013*. Praha: Grada, 2013. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-4629-6.

- PELCLOVÁ, Daniela. *Nemoci z povolání a intoxikace*. 3., dopl. vyd. Praha: Karolinum, 2014. ISBN 978-80-246-2597-3.
- SAMEK, Vít a kol. *Úmluvy Mezinárodní organizace práce ratifikované Českou republikou*. Vydání I. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017. ISBN 978-80-86809-65-6.
- ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 2., doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-944-1.
- ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.
- ŠVÁBOVÁ, Květa. *Vybrané kapitoly z pracovního lékařství*. Praha: Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, 2015. ISBN 978-80-87023-35-8.
- TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-381-5.
- TUČEK, Milan, Miroslav CIKRT a Daniela PELCLOVÁ. *Pracovní lékařství pro praxi: příručka s doporučenými standardy*. Praha: Grada, 2005. ISBN 80-247-0927-9.

b) Odborné články

- HRNČÍŘ, Evžen. Bilancování v pracovním lékařství. *Pracovní lékařství*. Praha, 2015, 67(3-4), 83-85.
- HRNČÍŘ, Evžen. Odvolání proti vydaným lékařským posudkům – narůstající problém klinického pracovního lékařství. *Pracovní lékařství*. Praha, 2016, 68(3).
- HRNČÍŘ, Evžen. Perspektivy naší práce. *Pracovní lékařství*. Praha, 2016, 68(1-2), 3-5.
- TUČEK, M. Pracovní lékařství a podniková praxe. *Praktické lékařství*. 2007, 87(5).

INTERNETOVÉ ZDROJE

a) Odborné články

- FENCLOVÁ, Zdenka a kol. *Nemoci z povolání v České republice v roce 2016* [online]. Praha, 2017. ISSN 1804-5960. Dostupné z: http://www.szu.cz/uploads/NRNP/aktual_Hlaseni_NzP_2016.pdf

- HRUBÁ, Kateřina. Nemoc z povolání od A do Z. *BOZP info* [online]. 08.03.2016. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/nemoc-z-povolani-od-do-z>
- CHLÁDKOVÁ, Alena a Petr BUKOVJAN. *Novely zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti od 1. 1. 2008* [online]. 28.11.2007. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d2982v3962-novely-zakoniku-prace-a-zakona-o-zamestnanosti-od-1-1-2008/>
- JOUZA, Ladislav. *Změny v pracovnílékařských službách pro zaměstnavatele* [online]. 6.9.2017. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zmeny-v-pracovnelekarskych-sluzbach-pro-zamestnavatele-106271.html>
- SOBOTKOVÁ, Michaela. *Pracovnílékařské prohlídky podle nové vyhlášky* [online]. 21. 5. 2013. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/pracovnelekarske-prohlidky-podle-nove-vyhlasky/>
- TOMEK, Vratislav a Dominik BRŮHA. *Závodní preventivní péče a její zvláštnosti ve zdravotnictví* [online]. 14.4.2005. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1000v976-zavodni-preventivni-pecce-a-jeji-zvlastnosti-ve-zdravotnictvi/>

b) Ostatní

1. České

- ČMKOS ODBORY. Pracovnílékařské služby a vyhláška č. 79/2013 Sb. *Youtube* [online]. 8. 1. 2014. Dostupné z: <https://www.youtube.com/watch?v=YqLJfPF38zM>
- *Hrubý domácí produkt – Časové řady ukazatelů čtvrtletních účtů* [online]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/hdp_cr
- *Informační zpráva o činnosti Krajské hygienické stanice Královéhradeckého kraje se sídlem v Hradci Králové za rok 2016* [online]. Dostupné z: http://www.khshk.cz/khsdata/red/vyrocní_zprava_khs_2016.pdf
- Lékařské prohlídky zaměstnanců a nejdůležitější pravidla. *Prevent* [online]. 15.11.17. Dostupné z: <http://is.prevent.cz/lekarske-prohlidky-zamestnancu-prehled>
- Nemoc z povolání. Jak postupovat při posuzování a co je nového v roce 2017? *CRDR Dokumentace BOZP* [online]. 31. 1. 2017. Dostupné z: <https://www.dokumentacebozp.cz/aktuality/nemoc-z-povolani-jak-postupovat-pri-posuzovani-a-co-je-noveho-v-roce-2017/>

- Poskytovatelé k uznávání nemocí z povolání. *Ministerstvo zdravotnictví České republiky* [online]. 21.02.2017, 13.03.2017. Dostupné z: http://www.mzcr.cz/Verejne/obsah/poskytovatele-k-uznavani-nemoci-z-povolani_3706_5.html
- TICHÝ, Oldřich. Otázka týdne: Jak je to s výpisem z karty? *Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky*[online]. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/tiskove-centrum/otazky-tydne/jak-je-to-s-vypisem-z-karty>
- *Tisková zpráva o činnosti za 2. pololetí roku 2017 Odbor hygieny práce: Krajská hygienická stanice Zlínského kraje se sídlem ve Zlíně* [online]. Dostupné z: <http://www.khszlin.cz/wcd/pages/extranet/tiskove-zpravy/2017/tz-2pol2017-hp.pdf>
- Velký přehled změn v legislativě pracovnělékařských služeb s účinností od 1. listopadu 2017: Pracovnělékařské služby. *Prevent* [online]. 23.10.17. Dostupné z: <http://is.prevent.cz/prehled-zmen-v-pracovnelekarskych-sluzbach-s-ucinnosti-od-1-listopadu-2017>
- Základní informace o MOP. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 17.7.2007. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/1006>

2. Cizojazyčné

- *1833 Factory Act* [online]. Dostupné z: <http://www.nationalarchives.gov.uk/education/resources/1833-factory-act/>
- Ernst von Bibra. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001. Dostupné z: https://en.wikipedia.org/wiki/Ernst_von_Bibra
- Georgius Agricola. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Georgius_Agricola
- KAČMÁR, Michal. Povinná pracovní zdravotná služba. *Riadenie ľudských zdrojov v praxi* [online]. 2.1.2018. Dostupné z: <http://www.hrvpraxi.sk/33/povinna-pracovna-zdravotna-sluzba-uniqueidmRRWSbk196FPkyDafLfWAMuzPUhvF6HYnSw44NhOJGtf3W1eMI3XiQ/>
- Paracelsus. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001. Dostupné z: <https://cs.wikipedia.org/wiki/Paracelsus>

- PRACOVNÁ ZDRAVOTNÁ SLUŽBA. *Úrad verejného zdravotníctva Slovenskej republiky* [online]. Dostupné z: http://www.uvzsr.sk/index.php?option=com_content&view=article&id=390:pracovna-zdravotna-sluba&catid=153:pracovna-zdravotna-sluba&Itemid=122
- SATINOVÁ, Petra. Zmeny v pracovnej zdravotnej službe od 1. decembra 2017. *Podnikajte.sk* [online]. 1.08.2017. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pravo-a-legislativa/c/3092/category/pripravovane-zmeny-v-legislative/article/pracovna-zdravotna-sluzba-zmeny-2017.xhtml>
- SENEŠI, Norbert. *Pracovná zdravotná služba (PZS) a povinnosti pre zamestnávateľov od 1.1.2015* [online]. 26.02.2015. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pravo-a-legislativa/c/1959/category/zakonne-povinnosti-podnikatela/article/pracovna-zdravotna-sluzba-2015.xhtml>

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha I.: Vzor žádosti o provedení pracovnělékařské prohlídky a posouzení zdravotní způsobilosti k práci

Příloha II.: Vzor lékařského posudku o zdravotní způsobilosti k práci

Příloha III.: Vzor smlouvy o pracovnělékařských službách

Příloha IV.: Vzor záznamu o dohledu poskytovatele pracovnělékařských služeb

Příloha I.

ŽÁDOST O PROVEDENÍ PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ PROHLÍDKY A POSOUZENÍ ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOSTI K PRÁCI

.....
.....
Zaměstnavatel (razítko, adresa sídla, IČ)

Poskytovateli pracovnělékařských služeb (posuzujícímu lékaři)

v

Žádáme o provedení

- lékařského vyšetření mladistvých podle § 247 zákoníku práce
 vstupní periodické (pravidelné) mimořádné výstupní preventivní pracovnělékařské prohlídky

a vydání posudku o zdravotní způsobilosti

pana/paní..... datum narození..... zdrav. pojišťovna

adresa trvalého/přechodného pobytu.....

kteřý/ál vykonává¹⁾ – má vykonávat¹⁾ pracovní činnost/činnosti

.....
Poznámka: Jde-li o rizikové práce, je třeba uvést pracovní činnost podle jejího označení uvedeného v rozhodnutí orgánu ochrany veřejného zdraví.

se sjednaným druhem práce.....

Poznámka: Lékař posoudí zdravotní způsobilost k celému druhu práce.

v pracovním poměru¹⁾ – v služebním poměru¹⁾ – dle dohody o provedení práce¹⁾ – dohody o pracovní činnosti¹⁾

režim práce (pracovní doby)

zařazenou/zařazené podle jiného právního předpisu:

- § 87 zákona č. 361/2000 Sb. – řidič motorového vozidla na pozemních komunikacích
 § 1 odst. 1 písm. a) nebo písm. b) vyhlášky č. 101/1995 Sb. – řízení drážního vozidla
 § 2 písm. a) vyhlášky č. 101/1995 Sb. – přímé zabezpečování obsluhy dráhy a drážní dopravy
 § 2 písm. b) bod 1 vyhlášky č. 101/1995 Sb. – vstup bez dozoru na provozovanou dopravní cestu
 § 2 písm. b) bod 2 vyhlášky č. 101/1995 Sb. – revize, prohlídky, zkoušky určených technických zařízení
 vyhláška Ministerstva dopravy č. 42/2015 Sb. – způsobilost k vedení a obsluze plavidel
 nařízení vlády č. 352/2003 Sb. – podnikový hasič
 vyhláška Ministerstva vnitra č. 493/2002 Sb. – služební zbraň
 vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 271/2012 Sb. – zdravotnický pracovník
 vyhláška SÚJB č. 422/2016 Sb. – radiační pracovník kategorie A B

zařazenou/zařazené podle vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách:

I. rizikové faktory pracovních podmínek/zátěže (uvést pro druh práce):

- ¹⁾ prach chemické látky hluk vibrace neionizující záření fyzická zátěž
 pracovní poloha tepelná zátěž chladová zátěž psychická zátěž zraková zátěž
 práce s biologickými činiteli zvýšený tlak vzduchu

Rizika podle jiných právních předpisů.....

Poznámka: Uvedou se rizikové faktory k celému druhu práce.

výsledná kategorie rizika:

1 2 2R 3 4

u výstupní prohlídky doba expozice rizikovému faktoru pro potřeby následné prohlídky – faktor.....

doba expozice.....

II. rizika ohrožení zdraví:

- práce ve školách a školských zařízeních, ve zdravotnictví, v zařízeních sociálních služeb, včetně poskytování sociálních služeb v přirozeném sociálním prostředí osob, a práce v dalších zařízeních obdobného charakteru
- činnosti epidemiologicky závažné podle § 19 zákona č. 258/2000 Sb.
- obsluha jeřábů, opravář jeřábů, vazači jeřábových břemen, obsluha transportních zařízení, regálových zakladačů, pracovních plošin, obsluha důlních těžních strojů, stavebních a obdobných strojů, trvalá obsluha nákladních výtahů
- obsluha a řízení motorových a elektrických vozíků a obsluha vysokozdvížných vozíků
- řízení motorových vozidel s výjimkou řidičů podle § 87 odst. 1 zákona č. 361/2000 Sb., pokud je tato činnost vykonávána jako obvyklá součást výkonu práce nebo jsou do místa výkonu práce přepravovány další osoby (tzv. řidiči referenti)
- obsluha řídicích center a velinů velkých energetických zdrojů včetně jaderných a chemických provozů, při jejichž havárii by mohlo dojít k ohrožení zaměstnanců či obyvatelstva a k závažným ekologickým následkům
- nakládání s výbušninami, opravy tlakových nádob a kotlů, obsluha kotlů s výkonem alespoň jednoho kotle 50 kW a větším a kotelen se součtem jmenovitých tepelných výkonů kotlů větším než 100 kW, obsluha tlakových nádob stabilních a tlakových stanic technických plynů, obsluha a opravy turbokompresorů, chladicích zařízení nad 40 000 kcal (136 360 kJ), obsluha a opravy vysokonapěťových elektrických zařízení, práce na elektrických zařízeních podle zvláštního právního předpisu – vyhlášky č. 50/1978 Sb.
- práce v hlubinných dolech
- práce ve výškách a nad volnou hloubkou, pokud je jiným právním předpisem stanoveno použití osobních ochranných prostředků proti pádu
- práce záchranářů s výjimkou zdravotnických záchranářů
- práce v klimaticky a epidemiologicky náročných oblastech zahraničí
- hlasová zátěž
- noční práce
- další práce nebo činnosti s rizikem ohrožení zdraví (podle bodu 14 části II. přílohy č. 2 vyhlášky č. 79/2013 Sb.):
.....

Důvod k provedení (mimořádné) prohlídky:.....

Jde o souběh mimořádné a periodické prohlídky: ano/ne

V žádosti o výstupní prohlídku pro příští následnou prohlídku: doba expozice..... rizikovému faktoru.....

Další údaje a informace pro posuzujícího lékaře:.....

Vzdávám se práva podat návrh na přezkoumání lékařského posudku, bude-li jeho posudkový závěr znít, že posuzovaná osoba je způsobilá/způsobilá se stejnou podmínkou, kterou obsahoval již předchozí lékařský posudek.

(Eventuálně) Zaměstnavatel tímto pověřuje posuzovanou osobu, aby pro něj převzala lékařský posudek (§ 46 odst. 1 věta druhá zákona č. 373/2011 Sb.).

V..... dne.....

.....
podpis osoby oprávněné k vyžádání posudku

Zaškrtnutím křížkem označte zařazení uváděného druhu práce do příslušné skupiny.

¹⁾ Nehodící se škrtněte.

²⁾ Uvede se číselní dílčí kategorie rizika práce, např. 3.

Zdroj: *Pracovnílékařské služby 2017* [online]. [cit. 2018-03-01]. Dostupné z:
<http://www.anag.cz/5701/t-110/>

Příloha II.

LÉKAŘSKÝ POSUDEK O ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOSTI K PRÁCI č.....

vydaný ve smyslu ustanovení § 42 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách,
ve znění pozdějších předpisů

Zaměstnavatel (název, adresa): IČ

Na základě žádosti zaměstnavatele a

lékařského vyšetření mladistvých podle § 247 zákoníku práce

vstupní periodické (pravidelné) mimořádné výstupní preventivní pracovnělékařské prohlídky

vysovil/a posuzující lékař/ka MUDr.

v souladu s platnými předpisy **posudkový závěr**, že posuzovaný/posuzovaná

pan/paní datum narození

adresa trvalého/přechodného pobytu

který/á/ vykonává¹⁾ – má vykonávat¹⁾ pracovní činnost/činnosti

v rámci **druhu práce**.....

v pracovním poměru²⁾ – ve služebním poměru³⁾ – dle dohody o provedení práce⁴⁾ – dohody o pracovní činnosti⁵⁾

režim práce (pracovní doby)⁶⁾.....

zařazenou/zařazené podle jiného právního předpisu:

§ 87 zákona č. 361/2000 Sb. – řidič motorových vozidel na pozemních komunikacích

§ 1 odst. 1 písm. a) nebo b) vyhlášky č. 101/1995 Sb. – řízení drážního vozidla

§ 2 písm. a) vyhlášky č. 101/1995 Sb. – přímé zabezpečení obsluhy dráhy a drážní dopravy

§ 2 písm. b) bod 1 vyhlášky č. 101/1995 Sb. – vstup bez dozoru na provozovanou dopravní cestu

§ 2 písm. b) bod 2 vyhlášky č. 101/1995 Sb. – revize, prohlídky a zkoušky určených technických zařízení

vyhláška Ministerstva dopravy č. 42/2015 Sb. – způsobilost k vedení a obsluze plavidel

nařízení vlády č. 352/2003 Sb. – podnikový hasič

vyhláška Ministerstva vnitra č. 493/2002 Sb. – služební zbraň

vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 271/2012 Sb. – zdravotnický pracovník

vyhláška SÚJB č. 422/2016 Sb. – radiační pracovník kategorie A B

zařazenou/zařazené podle vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách:

I. rizikové faktory pracovních podmínek/zátěže:

⁷⁾ prach chemické látky hluk vibrace neionizující záření fyzická zátěž

pracovní poloha tepelná zátěž chladová zátěž psychická zátěž zraková zátěž

práce s biologickými činiteli zvýšený tlak vzduchu rizika podle jiných právních předpisů

výsledná kategorie rizika:

1 2 2R 3 4

II. rizika ohrožení zdraví:

práce ve školách a školských zařízeních, ve zdravotnictví, v zařízeních sociálních služeb, včetně poskytování sociálních služeb v přirozeném sociálním prostředí osob, a práce v dalších zařízeních obdobného charakteru

činnosti epidemiologicky závažné podle § 19 zákona č. 258/2000 Sb.

obsluha jeřábů, opraváři jeřábů, vazači jeřábových břemen, obsluha transportních zařízení, regálových zakladačů, pracovních plošin, obsluha důlních těžních strojů, stavebních a obdobných strojů, trvalá obsluha nákladních výtahů

obsluha a řízení motorových a elektrických vozíků a obsluha vysokozdvížných vozíků

řízení motorových vozidel s výjimkou řidičů podle § 87 odst. 1 zákona č. 361/2000 Sb., pokud je tato činnost vykonávána jako obvyklá součást výkonu práce nebo jsou do místa výkonu práce přepravovány další osoby (tzv. řidiči referenti)

obsluha řídicích center a velinů velkých energetických zdrojů včetně jaderných a chemických provozů, při jejichž havárii by mohlo dojít k ohrožení zaměstnanců či obyvatelstva a k závažným ekologickým následkům

nakládání s výbušninami, opravy tlakových nádob a kotlů, obsluha kotlů s výkonem alespoň jednoho kotle 50 kW a větším a kotelen se součtem jmenovitých tepelných výkonů kotlů větším než 100 kW, obsluha tlakových nádob stabilních a tlakových stanic technických plynů, obsluha a opravy turbokompresorů, chladicích zařízení nad 40 000 kcal (136 360 kJ), obsluha a opravy vysokonapěťových elektrických zařízení, práce na elektrických zařízeních podle zvláštního právního předpisu – vyhlášky č. 50/1978 Sb.

práce v hlubinných dolech

- práce ve výškách a nad volnou hloubkou, pokud je jiným právním předpisem stanoveno použití osobních ochranných prostředků proti pádu
- práce záchranářů s výjimkou zdravotnických záchranářů
- práce v klimaticky a epidemiologicky náročných oblastech zahraničí
- hlasová zátěž
- noční práce
- další práce nebo činnosti s rizikem ohrožení zdraví (podle bodu 14 části II. přílohy č. 2 vyhlášky č. 79/2013 Sb.):

.....

a) je zdravotně způsobilý(á)^{*)}

b) je zdravotně nezpůsobilý(á)^{*)}

c) je zdravotně způsobilý(á)^{*)} s podmínkou^{)}.....**

d) pozbyl(a) dlouhodobě zdravotní způsobilost^{*)},

– a to v důsledku pracovního úrazu^{*)}, nemoci z povolání^{*)}, ohrožení nemocí z povolání^{*)},

důvod nyní nelze uvést (při nutnosti došetření příčiny nebo ukončení posuzování nemocí z povolání^{*)}, pozbytí není

důsledkem pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení takovou nemocí

(tento údaj se uvede při eventualitě výše uvedené příčiny – nevyjadřuje se tím pozbytí zdravotní způsobilosti z obecných příčin)^{*)}

Termín mimořádné prohlídky, je-li důvodná, resp. doba platnosti posudku při jejím zkrácení podle zvláštního právního předpisu

Nestanoví-li lékař takový termín či dobu, je ukončení platnosti lékařského posudku dáno obecně závazným právním předpisem.

Poznámka lékaře:.....

Poučení: Podle § 46 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb., má-li posuzovaná osoba nebo osoba, které uplatněním lékařského posudku vznikají práva nebo povinnosti (zaměstnavatel), za to, že lékařský posudek je nesprávný, může do 10 pracovních dnů ode dne jeho prokazatelného předání podat návrh na jeho přezkoumání poskytovateli, který posudek vydal, nebo se může vzdát práva na přezkoumání lékařského posudku. Pokud poskytovatel návrhu na přezkoumání lékařského posudku nevyhoví v plném rozsahu, postoupí jej do 10 pracovních dnů ode dne jeho doručení, pokud se jedná o lékařský posudek o zdravotní způsobilosti, příslušnému správnímu orgánu. Návrh na přezkoumání nemá odkladný účinek, s výjimkou, je-li učiněn závěr, že je posuzovaná osoba k práci zdravotně způsobilá.

V..... dne.....

.....
razítko a podpis lékaře

Dne.....

.....
podpis posuzované/přejímající osoby o převzetí posudku

Stvrzuji svým podpisem, že se vzdávám práva na přezkoumání lékařského posudku

.....
podpis posuzované osoby

Dne.....

Stvrzujeme podpisem, že se vzdáváme práva na přezkoumání lékařského posudku

.....
podpis osoby, které posudkem
vznikají povinnosti (zaměstnavatele)

Dne.....

^{*)} Nehodící se škrtněte.

^{**)} Konkretizujte požadované podmínky, např. způsob úpravy pracovní doby (rovnoměrné, nerovnoměrné, pružné rozvržení či konto pracovní doby), rozvrh směn.

^{***)} Uvedte číselní dílčí kategorii rizika práce, např. 3.

Zaškrtnutím křížkem označte zařazení uváděné pracovní činnosti do příslušné skupiny – netýká se rizikových faktorů, kde platí ^{****)}.

Zdroj: *Pracovnílékařské služby 2017* [online]. [cit. 2018-03-01]. Dostupné z: <http://www.anag.cz/5701/t-110/>

Příloha III.

SMLOUVA

**o pracovnělékařských službách podle zákona č. 373/2011 Sb.,
o specifických zdravotních službách, uzavřená mezi zaměstnavatelem
a poskytovatelem zdravotních služeb**

I.

SMLUVNÍ STRANY

- Zaměstnavatel:.....
IČ:..... DIČ:.....
Bankovní spojení:..... č. účtu:...../.....
Zastoupený:..... tel.:.....
e-mail:..... @.....
- Poskytovatel zdravotních služeb:.....
oprávněný rozhodnutím..... čj..... ze dne.....
pro obor a formu zdravotní péče:.....
IČ:..... DIČ:.....
Bankovní spojení:..... č. účtu:...../.....
Zastoupený:..... tel.:.....
e-mail:..... @.....

II.

PŘEDMĚT SMLOUVY

Předmětem smlouvy je poskytování pracovnělékařských služeb podle zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a vyhlášky č. 79/2013 Sb., ve znění pozdějších předpisů, pro zaměstnance zaměstnavatele poskytovatelem, který je odborně způsobilý tyto služby vykonávat (dále „poskytovatel“).

III.

ROZSAH PRACOVNĚLÉKAŘSKÝCH SLUŽEB

Poskytovatel se zavazuje zajistit poskytování pracovnělékařských služeb podle § 53 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, zaměstnancům zaměstnavatele a uchazečům o zaměstnání (dále jen „zaměstnanci“), eventuálně dalším osobám ve smlouvě uvedeným.

(*Eventuálně*) Okruh zaměstnanců z hlediska profesního složení a lokalit práce se vymezuje takto:

.....

IV.

ZPŮSOB VÝKONU PRACOVNĚLÉKAŘSKÝCH SLUŽEB

- Zaměstnavatel bude poskytovateli předávat průběžně aktualizovaný seznam svých zaměstnanců s jejich osobními daty, druhem jejich práce a označením pracoviště (*eventuálně podle potřeby*). Zaměstnavatel umožní poskytovateli volný přístup na svá pracoviště, do stravovacího zařízení a dalších zařízení za účelem kontroly pracovního prostředí a pracovních podmínek ve vztahu k ochraně zdraví zaměstnanců a podá poskytovateli informace k tomu potřebné. Pro posouzení zdravotní způsobilosti k práci zaměstnanců nebo uchazečů o zaměstnání (dále jen „zaměstnanec“) bude používána žádost zaměstnavatele o posouzení zdravotní způsobilosti k práci a posudek lékaře o zdravotní způsobilosti k práci (formuláře jsou přílohou této smlouvy).

2. Zaměstnavatel zajistí, aby se každý zaměstnanec dostavil v termínu podle článku V. bodu 1 této smlouvy na pracoviště poskytovatele k provedení pracovnělékařské prohlídky.
3. Zaměstnavatel při vybavování zaměstnance žádostí o provedení pracovnělékařské prohlídky s ním projedná, aby si vyžádal výpis ze zdravotnické dokumentace od svého registrujícího poskytovatele zdravotních služeb. Za tím účelem zaměstnanec vybaví žádankou vystavenou poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Pokud zaměstnanec nemá registrujícího poskytovatele nebo je získání výpisu nemožné nebo obtížné, projedná zaměstnavatel postup s poskytovatelem.
4. Smluvní strany se dohodly na tomto způsobu předávání lékařského posudku zaměstnavateli (vyhotovení pro zaměstnavatele).....
.....
(V případě jeho předání prostřednictvím zaměstnance potvrdí zaměstnavatel poskytovateli datum převzetí od zaměstnance.) Předání posudku zaměstnanci bude provedeno po ukončení vyšetření v ordinaci poskytovatele. Pokud to nebude možné s ohledem na nutnost vyčkat na výsledek odborných vyšetření, předá poskytovatel posudek zaměstnanci prostřednictvím zaměstnavatele; v takovém případě potvrdí zaměstnavatel poskytovateli datum převzetí posudku zaměstnancem.
5. Poskytovatel se zavazuje vyhotovit a předat lékařský posudek bez zbytečného odkladu poté, co obdržel veškeré podklady pro jeho vydání, pokud mu v tom nebudou bránit jiné závažné důvody.
6. Bude-li předávat posudek poskytovatel přímo zaměstnanci, seznámí jej s možností, aby se vzdal práva podat návrh na přezkoumání posudku, a pokud tak učiní, poskytovatel založí písemné vyjádření projevu vůle do zdravotnické dokumentace. Bude-li posudek zaměstnanci předávat zaměstnavatel, sám doručí příslušný doklad o vzdání se tohoto práva zaměstnancem neprodleně poskytovateli.
7. Doklad o vzdání se práva podat návrh na přezkoumání posudku zaměstnavatelem doručí zaměstnavatel poskytovateli tímto způsobem.....

**V.
MÍSTO, DOBA VÝKONU
A ROZSAH PRACOVNĚLÉKAŘSKÝCH SLUŽEB**

1. **Provádění pracovnělékařských prohlídek zaměstnanců** jako součásti pracovnělékařských služeb bude zajišťováno **v prostorách zdravotnického zařízení**.....
v době od..... do..... v předem dohodnutých dnech.....
nebo v termínu dohodnutém (název)..... **útvarem zaměstnavatele a poskytovatele**.....
.....
2. Smluvní strany se dohodly na využití pověřeného poskytovatele (§ 57a zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů).
Je-li poskytovatelem lékař – fyzická osoba: V případě nepřítomnosti poskytovatele v práci delší než 1 týden bude služby podle této smlouvy poskytovat jako pověřený poskytovatel:....., a to v ordinární době, kterou zaměstnavateli sám předem oznámí poskytovatel, který tuto smlouvu uzavřel. Při nepřítomnosti kratší než 1 týden oznámí poskytovatel předem tuto skutečnost zaměstnavateli.

Je-li poskytovatelem právnická osoba: Pracovnělékařské služby, a to:

- pracovnělékařské prohlídky,
- (eventuálně) poradenství a dohled,

budou vykonávat tito pověření poskytovatelé..... (eventuálně poskytovatelé určení poskytovatelem zavázaným touto smlouvou), a to v těchto případech:

U obou poskytovatelů: Cenové podmínky uvedené v příloze 1 této smlouvy se vztahují i na pověřené poskytovatele. Úhrada služeb bude prováděna tímto způsobem

3. *Ujednání, je-li poskytovatelem právnická osoba:* Poskytovatel oznámí zaměstnavateli jméno lékaře, který bude obvykle vykonávat pracovnělékařské služby podle této smlouvy, přičemž si vyhrazuje právo určeného lékaře změnit a změnu neprodleně ohlásit zaměstnavateli. V případě nepřítomnosti určeného lékaře z důvodu dovolené či překážky v práci poskytovatel služby zajistí prostřednictvím jiného lékaře, což zaměstnavateli rovněž předem oznámí.
4. Poskytovatel zadává (indikuje) odborné výkony, jež jsou nutnou součástí pracovnělékařských služeb a které sám neprovádí. Poskytovatel objedná posuzovanou osobu k odbornému vyšetření a sdělí jí jeho termín. Požaduje-li posuzovaná osoba změnu tohoto termínu z uznatelných důvodů, obrátí se v této věci na poskytovatele. *(Alternativně lze dohodnout, že k odbornému vyšetření objedná posuzovanou osobu zaměstnavatel – nelze však doporučit, aby se tato osoba objednávala sama).*
5. Dohled na pracovištích a nad výkonem práce a v dalších zařízeních zaměstnavatele bude prováděn po předchozí dohodě smluvních stran o termínech, v souladu s vyhláškou č. 79/2013 Sb.krát zarok/roky.
6. Poradenská činnost bude prováděna poskytovatelem na žádost zaměstnavatele nebo z podnětu poskytovatele v návaznosti na dohledovou činnost. Zaměstnavatel sdělí poskytovateli vždy do 15. ledna každého roku počet pracovních míst podle skupin náročnosti práce pro začínající kalendářní rok (podle přílohy č. 1 k vyhlášce č. 79/2013 Sb.) nebo časový rozsah poradenské a dohledové činnosti; v průběhu roku údaje upřesní při závažnější změně počtu pracovních míst.
7. Poskytovatel bude provádět i pracovnělékařské prohlídky agenturních zaměstnanců, dočasně přidělených k zaměstnavateli jako uživatel. Žádost o prohlídku bude vystavovat uživatel (*varianta:* agentura práce). Pracovnělékařskou prohlídku poskytovateli uhradí uživatel (*varianta:* agentura práce).
8. Poskytovatel bude provádět i lékařské prohlídky žáků (studentů) těchto škol....., připravujících se na budoucí povolání v praktickém vyučování nebo praktické přípravě na pracovištích zaměstnavatele. Žádost o prohlídku vystavuje škola/právnická nebo fyzická osoba, u níž je praktické vyučování nebo praktická příprava prováděna a která jí i hradí a tímto způsobem.....
9. Zástupci obou smluvních stran se nejméně 1× ročně (v rámci poradenské činnosti poskytovatele) sejdou na dohodnutém společném jednání, na němž i vyhodnotí plnění této smlouvy.
10. Poskytovatel bude provádět školení zaměstnanců určených zaměstnavatelem v první pomoci za těchto podmínek.....

VI.

ÚHRADA VÝKONU PRACOVNĚLÉKAŘSKÝCH SLUŽEB

1. Pracovnělékařské služby budou hrazeny zaměstnavatelem na základě faktury poskytovatele podle cenového ujednání uvedeného v příloze č. 1, která je nedílnou součástí této smlouvy.
Úhrada bude splatná nejpozději do..... kalendářního dne následujícího měsíce bezhotovostním převodem na účet poskytovatele, případně za delší období do 10 dnů po obdržení faktury bezhotovostním převodem na účet poskytovatele.
Varianta: Sjednává se roční paušál spolu s první platbou v kalendářním roce (po datu uzavření smlouvy), splatnou dne.....
2. Poskytovatel účtuje výkony, které jako nutnou součást výkonu pracovnělékařských služeb provedl z jeho indikace jiný poskytovatel zdravotních služeb. *(Pozn.: Z veřejného zdravotního pojištění se pracovnělékařské služby nehradí, nejde-li o následné prohlídky a posuzování nemocí z povolání.)*
Varianta: Zaměstnavatel tyto výkony za odborná vyšetření uhradí přímo tomu poskytovateli zdravotních služeb, který je provedl a vyúčtoval.
3. V případě prodlení jednotlivých plateb (nedodržení splatnosti faktury) má poskytovatel právo na úrok z prodlení podle nařízení vlády č. 351/2013 Sb., popřípadě č. 142/1994 Sb.
4. Výše paušální či jinak dohodnuté úhrady může být měněna na základě dohody smluvních stran, nová cena na následující kalendářní rok musí být stanovena nejpozději do 31. 12. předchozího roku. V případě, že nedojde ke změně smluvní úhrady, bude v dalším roce zachována dosavadní cena.

VII.
SPOLEČNÁ UJEDNÁNÍ

1. Poskytovatel bude předcházet podání návrhu na přezkoumání lékařského posudku zaměstnavatelem konzultací možných sporných posudkových závěrů s pověřenými zaměstnanci zaměstnavatele.
2. K průběžné spolupráci stanoví smluvní strany tyto pověřené osoby:
 - za poskytovatele..... (příjmení, jméno, funkce, telefon, e-mail).
 - za zaměstnavatele..... (příjmení, jméno, funkce, telefon, e-mail).Eventuální změnu oznámí smluvní strana straně druhé neprodleně.
3. Smlouva je uzavřena na dobu neurčitou.
4. Obě strany mohou smlouvu vypovědět písemným podáním s tříměsíční výpovědní dobou. Výpovědní doba počíná běžet prvním dnem následujícího kalendářního měsíce po doručení výpovědi a končí posledním dnem třetího kalendářního měsíce. V případě výpovědi ze strany zaměstnavatele zaměstnavatel hradí veškeré náklady spojené s nutným převodem pracovnělékařských služeb na nového poskytovatele, zejména náklady spojené s předáním pracovnělékařské dokumentace a pořízením její kopie/stejnopisu.
5. Změny smlouvy je možné provádět pouze po dohodě obou stran písemným dodatkem ke smlouvě.
6. Smlouva nabývá účinnosti dnem podpisu odpovědných zástupců obou stran.
7. Smlouva je vyhotovena ve dvou vyhotoveních, každá ze stran obdrží jedno vyhotovení smlouvy.

V..... dne.....

.....
zaměstnavatel
(jméno, podpis, razítko)

.....
poskytovatel
(jméno, podpis, razítko)

Zdroj: *Pracovnělékařské služby 2017* [online]. [cit. 2018-03-01]. Dostupné z:
<http://www.anag.cz/5701/t-110/>

Příloha IV.

ZÁZNAM O DOHLEDU podle vyhlášky č. 79/2013 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Datum: den □□ měsíc □□ rok □□□□

Zaměstnavatel:

Vedoucí pracovník:

tel.: fax: e-mail:

Objekt (název):

pracoviště rizikovost 2R, 3, 4 stravovací zařízení ubytovací zařízení

HODNOCENÍ RIZIK – FAKTORY (subjektivní/objektivní hodnocení)	Bez zátěže					Provedeno měření	Poznámky, závady, datum měření, doporučení (nových měření)
	Mínimální zátěž	Únosná zátěž	Významná zátěž	Riziková zátěž			
Prach							
Chemické látky, karcinogeny, mutageny							
Invazivní alergen							
Biologická agens							
Ionizující záření							
Elektromagnetické pole, lasery, neionizující záření							
Teplo							
Chlad							
Hluk, infra- a ultrazvuk							
Vibrace							
Prostor a místo							
Pracovní poloha							
Fyzická zátěž celková, břemena							
Lokální svalová zátěž							
Zraková zátěž							
Psychická zátěž							
Riziko úrazu							
Riziko obecného ohrožení							
Pracovní doba, směnnost							
Práce ve výškách							
Jiné							

vytápění

lokální:

pevná paliva plyn elektřina jiné ústřední (etážové) vyhovuje nevyhovuje závady:.....**větrání:** přirozené nucené klimatizace místní odsávání škodlivin vyhovuje nevyhovuje závady:.....**osvětlení:**denní umělé bezokenní prostor vyhovuje nevyhovuje závady (včetně omítek, nátěrů):.....**sanitární a jiná zařízení:**

šatny

vyhovují nevyhovují nejsou

umývárny

vyhovují nevyhovují nejsou

sprchy

vyhovují nevyhovují nejsou

záchody

vyhovují nevyhovují nejsou

úklidové místnosti

vyhovují nevyhovují nejsou

místnosti pro úschovu a ošetření OOPP

vyhovují nevyhovují nejsou

denní místnosti

vyhovují nevyhovují nejsou

jiné:.....

vyhovují nevyhovují nejsou **celkový úklid:**vyhovuje nevyhovuje závady:.....**údržba** sanitárních a jiných zařízení:vyhovuje nevyhovuje **OOPP:**vhodné nevhodné používají se nepoužívají se **prostředky první pomoci:**lékárničky brašny vyhovují nevyhovují nejsou **zajištění pitné vody:**studna vodovod dovoz vyhovuje nevyhovuje závady:..... není **stravování:**závodní jídelna dovážená strava mražená strava stravenky vyhovuje nevyhovuje závady:..... není

Závady a zjištění podrobně:.....

Závady a nedostatky přetrvávající z minulých kontrol:.....

Celkové hodnocení rizik (kategorie práce/práci), **návrh opatření:**.....

Příjmení účastníka dohledu	Jméno	Zástupce – funkce	Podpis

Razítko

Za zaměstnavatele převzal:

příjmení, jméno, funkce:.....

podpis:.....

Zdroj: *Pracovnílékařské služby 2017* [online]. [cit. 2018-03-01]. Dostupné z:
<http://www.anag.cz/5701/t-110/>