

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ

DIPLOMOVÁ PRÁCE
Poskytování pracovnělékařských služeb
Gabriela Vránková

Plzeň 2019

Prohlášení autorky

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

Plzeň, březen 2019

Gabriela Vránková

1	Úvod.....	6
2	Pracovnílékařské služby	8
2.1	Pojem pracovnílékařských služeb.....	8
2.1.1	Posudková činnost	9
2.1.2	Poradenská činnost	10
2.1.3	Dohledová činnost	10
2.2	Význam pracovnílékařských služeb.....	11
2.2.1	Mezinárodní organizace práce.....	12
2.2.2	Právo EU.....	14
2.2.3	Vnitrostátní právní předpisy	15
2.3	Poskytovatel pracovnílékařských služeb	21
2.3.1	Oprávnění k výkonu pracovnílékařských služeb	21
2.3.2	Povinnosti poskytovatele pracovnílékařských služeb.....	24
2.3.3	Zdravotnická dokumentace.....	28
2.3.4	Místo poskytování pracovnílékařských služeb	31
2.4	Odpovědnost poskytovatele pracovnílékařských služeb.....	31
3	Poskytovatel a zaměstnavatel.....	33
3.1	Smlouva o poskytování pracovnílékařských služeb	34
3.2	Kategorizace prací	35
3.3	Kontrola a sankce	37
3.3.1	Orgán ochrany veřejného zdraví.....	37
3.3.2	Inspekce práce	39
4	Poskytovatel a zaměstnanec.....	40
4.1	Pracovnílékařské prohlídky.....	41
4.1.1	Žádost o provedení pracovnílékařské prohlídky.....	44
4.1.2	Vstupní prohlídka	45
4.1.3	Periodická prohlídka.....	46

4.1.4	Mimořádná prohlídka	48
4.1.5	Výstupní prohlídka	49
4.1.6	Následná prohlídka	50
5	Lékařský posudek	51
5.1	Obsah posudku a posudkový závěr.....	52
5.2	Přezkum posudku.....	55
5.3	Vybrané pracovněprávní důsledky lékařského posudku	57
5.3.1	Výpověď na základě chybějícího lékařského posudku	57
5.3.2	Výpověď na základě lékařského posudku	58
5.3.3	Pozbytí zdravotní způsobilosti v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání	59
6	Závěr	61

Seznam použitých zkratk

MOP – Mezinárodní organizace práce

ČR- Česká republika

ČLK- Lékařská komora České republiky

OSN- Organizace spojených národů

EU- Evropská unie

PLS- pracovnělékařské služby

BOZP- bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1 Úvod

Pro svou diplomovou práci jsem zvolila téma „Poskytování pracovnělékařských služeb“ jež propojuje pracovní právo a právo medicínské. Téma jsem vybrala z důvodu své činnosti ve studentské organizaci v předchozích letech a organizování konference týkající se medicínského práva, kde mě především zaujala přednáška týkající se pracovních vztahů ve zdravotnictví.

Spojení pracovního práva a medicínského práva přináší práva a povinnosti a případné sankce od kontrolních orgánů do pracovněprávních vztahů pro subjekty těchto vztahů. Tyto práva a povinnosti se snaží co nejvíce eliminovat ovlivnění zdraví zaměstnanců pracovním prostředím, podmínkami práce a pracovním vytížením. Při nedodržování opatření pro ochranu zdraví člověka se logicky jedinec vystavuje ohrožení a případným následkům, což je nežádoucí.

Obecně vzato je lékařská prevence relativně zanedbávána, ne však snad proto, že by jedincům bylo lhostejné jejich zdraví, ale v důsledku uspěchanosti doby a nároků společnosti, je velmi malá pravděpodobnost, že jedinec svůj drahocenný čas investuje do lékařské prevence.

Vývojem společnosti a nároků na zaměstnance bylo potřeba začít zaměstnancům do pracovní „náplně“ přidat i povinnou prevenci a zkoumání zdravotního stavu pro udržitelnost pracovní výkonnosti, která by v důsledku poškození zdraví byla snížena či znemožněna úplně.

Na začátku práce bych ráda definovala pracovnělékařské služby, jejich právní úpravu a dále samotnému subjektu poskytovatele pracovnělékařských služeb. U poskytovatele pracovnělékařských služeb chci analyzovat povinnosti poskytovatele a též se budu věnovat i procesu, jak se poskytovatel poskytovatelem stane. V důsledku nastavených povinností poskytovatele se zmíním i o odpovědnosti za porušení těchto povinností a jaké následky porušení můžou poskytovateli přinést.

V dalších částech této práce chci popsat povinnosti a práva subjektů pracovnělékařských služeb. Zvlášť se zaměřím na posudkovou činnost, která je dle mého názoru stěžejním bodem pracovnělékařských služeb. Samostatnou kapitolu věnuji lékařským posudkům, jež jsou výsledkem posudkové činnosti.

Cílem této práce je nejen souhrnné analyzování a zhodnocení důležitých částí pracovnělékařských služeb, ale též zodpovězení otázky, zda je právní úprava podmínek poskytovatelů pracovnělékařských služeb dostačující a vhodně zvolena. V případě zjištění nedostačující právní úpravy budou v závěru práce navrženy změny, které by tento stav mohly napravit.

2 Pracovnílékařské služby

Nejdříve bych ráda uvedla, co vůbec pojem pracovnílékařských služeb obecně znamená, co si pod ním představit. Samotný pojem se v průběhu času vyvíjel a měnil, tudíž to, co znamená dnes, neznamenal to samé před x lety. Momentálně je toto označení používáno hned pro několik složek péče zaměstnavatele o zaměstnance. Jedná se o péči posudkovou, preventivní, léčebnou a diagnostickou.

2.1 Pojem pracovnílékařských služeb

Jedná se především o preventivní zdravotní péči v souvislosti s pracovní činností zaměstnance, kdy má být posuzována nejen samotná predispozice zaměstnance pro danou činnost, ale také vliv této práce na zdraví zaměstnance. Pracovnílékařské služby jsou jako takové definovány v zákoně č.373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů a to tak, že § 53 odst. 1 o nich hovoří jako o „zdravotních službách preventivních, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, provádění pracovnílékařských prohlídek, které jsou preventivními prohlídkami, a hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poradenství, zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací, školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce.“

Jak už bylo zmíněno, jedná se o péči zaměstnavatele o zaměstnance, avšak nejedná se o péči přímou, nýbrž zprostředkovanou. Zprostředkovatelem této péče je zaměstnavatelem nasmlouvaný poskytovatel pracovnílékařských služeb. Poskytovatel může být z oboru pracovního lékařství nebo všeobecného praktického lékařství.¹

V důsledku možnosti volby poskytovatele služeb zde vzniká jakýsi vztah na podnikatelské bázi, kdy lékař má uzavřenou smlouvu se zaměstnavatelem a pracuje pro něj, ale zároveň se svou posudkovou činností podílí na vůli zaměstnavatele a jeho výběru zaměstnanců. Jeho posuzování má však charakter pouhého doporučení.

Oborem medicínským zahrnující poskytování pracovnílékařských služeb se říká pracovní lékařství. Pracovní lékařství jako takové bylo definováno v roce 1950 Společným výborem Mezinárodní organizace práce a Světové zdravotnické

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

organizace pro pracovní lékařství, na vnitrostátní úrovni byl definován o půl století později, tj. v roce 2004, vědeckým výborem Ministerstva zdravotnictví ČR jako „*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.*“²

Pracovnílékařské služby a jejich úprava se rozvíjela ve spolupráci s pracovními lékaři, aby zde byl zajištěn především praktický ráz vývoje úpravy.

Samotné působení praktických lékařů jako poskytovatelů pracovnílékařských služeb umožňuje poskytovat pracovnílékařskou péči, ale uznání nemoci z povolání je přenecháno zákonem specialistům s povolením udělovaným ministerstvem.

2.1.1 Posudková činnost

U této složky pracovnílékařských služeb můžeme konstatovat, že vznikla z důvodu, že ani zaměstnavatel a ani zaměstnanec nemají dostatečně odborné znalosti pro to, aby mohli posoudit, jestli je zaměstnanec zdravotně způsobilý pro daný druh práce.

Samozřejmě zde platí lékařské tajemství, avšak v omezené míře. Poskytovatel je informován o zdravotním stavu zaměstnance a o požadavcích na pracovní pozici od zaměstnavatele a tak sděluje stranám jen ty informace, které bezprostředně souvisí s výkonem práce. Zaměstnavatel tedy nemá přístup ke kompletní zdravotní anamnéze zaměstnance. Na základě vyhodnocení zjištěných informací od obou stran a nabytých vědomostí nabytých svým vzděláváním poskytovatel pracovnílékařských služeb posuzuje vhodnost daného zaměstnance na pracovní pozici.

Hodnocení poskytovatele pracovnílékařských služeb se zakládá na prohlídkách.

Posudková činnost poskytovatele není pouze o odborném zhodnocení stavu zaměstnance a jeho způsobilosti k práci, ale celkovém posouzení možných vlivů pracovních aspektů na zdraví zaměstnance.

² ŠVÁBOVÁ, Květa. *Vybrané kapitoly z pracovního lékařství*. Praha: Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, 2015, s. 15. ISBN 978-80-87023-35-8

2.1.2 Poradenská činnost

Poradenství je složkou pracovnělékařských služeb a zaměřuje se především na ochranu zdraví a ochranu před pracovními úrazy.³ Poskytovatel vydává především doporučení spojená k dané činnosti.

Poradenskou částí pracovnělékařských služeb sice vzniká povinnost poskytovateli, aby připravil podklady a zároveň kontroloval dodržování doporučení jím daných, ale odpovědnost za nedodržování bezpečnosti práce na něj tímto nepřechází, nýbrž zůstává na zaměstnavateli. Zaměstnavatel má též možnost si zvolit specializovaného poradce, který bude poradenství spadající do pracovnělékařských služeb poskytovat a nahrazovat tak samotného poskytovatele, avšak pouze v této části. Poskytovatel pracovnělékařských služeb je tedy stále dodavatelem pracovnělékařské péče, ale pro poradenskou činnost je zde odborník na slovo vzatý. Zaměstnavatel tak neporušuje právo.

Poradenskou činnost, co se obsahu týče, blíže specifikuje §2 písm. b) vyhlášky č. 79/2013 Sb., o specifických zdravotních službách, a to tak, že do poradenství spadá ergonomie práce, psychologie práce, režim práce, projektování, výstavba a rekonstrukce prostor určených pro práci, nové technologie a jejich vliv na pracovní podmínky a zdraví zaměstnanců, úpravy pracovních míst, výběr technologických, technických a organizačních opatření, výběr ochranných pomůcek, pitný režim zaměstnanců, pracovní rehabilitace, při výcviku a výchově zaměstnanců, identifikace nebezpečí a hodnocení rizik při práci, zpracování plánu pro řešení mimořádných událostí, řešení zjištěných závad, které ohrožují zaměstnance a v neposlední řadě školení zaměstnanců první pomoci.⁴ Dále je vyhláškou, konkrétně přílohou č. 1 vyhlášky č. 79/2013 Sb., též upravena četnost a délka konzultace.

2.1.3 Dohledová činnost

Dohledová činnost znamená dohled nad zaměstnavatelem a pracovištěm, na kterém zaměstnanec vykonává svou práci. V této části pracovnělékařských služeb se setkáváme s kontrolní činností poskytovatele pracovnělékařských služeb nad svým smluvním partnerem, který si jeho služby objednal. Nutno podotknout, že

³ §2 písm. b) vyhlášky o PLS

⁴ §2 písm. b) vyhlášky o PLS

dohledová činnost, na rozdíl od poradenské činnosti, je specifikována, co se trvání a četnosti kontrol týče⁵.

Obsahem dohledu je především pravidelný dohled na pracovišti a nad výkonem práce za účelem zjišťování a hodnocení rizikových faktorů, dohled v zařízeních závodního stravování a dalších zařízeních zaměstnavatele, hodnocení rizik s využitím informací o míře expozice rizikovým faktorům při výkonu práce a výsledků analýzy výskytu nemocí z povolání, pracovních úrazů a nemocí souvisejících s prací, spolupráce při vypracování návrhů pro zaměstnavatele na odstranění zjištěných závad, včetně návrhu na zajištění měření rizikových faktorů pracovních podmínek.⁶ Veškerá zjištění z dohledové činnosti na pracovišti si poskytovatel uchovává pro případnou potřebu kontroly při sestavování vhodných odborných vyšetření pracovnělékařské prohlídky. Záznam o dohledu viz Příloha I. na konci diplomové práce.

2.2 Význam pracovnělékařských služeb

Pracovnělékařské služby byly vytvořeny především ze skutečnosti, že jedině zdravý člověk, který splňuje předem stanovená kritéria a tím pádem je i způsobilý k výkonu činnosti, je základním stavebním kamenem fungujícího pracovního vztahu. Zaměstnanec nabízí kvalitní pracovní sílu a zaměstnavatel mu za ni nejen poskytuje mzdu, ale též se mu zaručuje, že podnikne veškeré kroky k tomu, aby kvalitní pracovní síla, tedy zdraví zaměstnance, byla zachována. Zaměstnavatel zajišťuje prevenci vzniku úrazů a nemocí z povolání a snaží se tak předcházet jejich vzniku právě skrze poskytovatele pracovnělékařských služeb. Žádná prevence však není sto procentní a tak může k úrazu či k nemoci z povolání dojít. V takovém případě je zde i následná pracovnělékařská péče počínající uznáním nemoci z povolání až po odškodnění.

Z pohledu historického vývoje existence pracovnělékařských služeb postupně snižuje počet pracovních nemocí nebo úrazů s drobným kolísáním.⁷

Prameny pracovnělékařských služeb

Obecně je známo, že obor jako jednotku právního řádu tvoří zákony a podzákoné předpisy společně s mezinárodními smlouvami a předpisy.

⁵ Příloha č. 1 vyhlášky č. 79/2013 Sb.

⁶ §2 písm. c) vyhlášky č. 79/2013 Sb.

⁷ Nemoci z povolání v České republice, SZÚ. SZÚ [online]. Copyright © 2007 [cit. 2019-03-21]. Dostupné z: <http://www.szu.cz/publikace/data/nemoci-z-povolani-a-ohrozeni-nemoci-z-povolani-v-ceske-republice>

2.2.1 Mezinárodní organizace práce

Zásadní vliv na pracovní právo a sociální zabezpečení má Mezinárodní organizace práce, která spadá k OSN. Organizace byla založena v roce 1919 při Pařížské mírové konferenci. Jedná se o první úzce orientovanou mezinárodní organizaci, která byla v roce 1946 včleněna do OSN. Obory svého působení ovlivňuje hlavně tím, že předkládá *mezinárodní úmluvy a doporučení týkající se zásadních otázek pracovního a sociálního zákonodárství*.⁸

Úmluvy musí být ratifikovány a zveřejněny dle platného práva státu.⁹ Tím se úmluvy stávají účinnými pro daný členský stát MOP.

Co se doporučení MOP týče, ta jsou spíše průpravou pro následné změny jednotlivých úmluv či připravují členy na vydání úmluvy nové.

2.2.1.1 Úmluva MOP č. 155

Úmluva MOP č. 155 o bezpečnosti a zdraví pracovníků byla přijata v roce 1981 a pojednává o základních zásadách, které je nutno dodržovat pro zajištění účelu vzniku této úmluvy. Úmluva byla v ČSSR ratifikována až v roce 1989 a vyhlášena vyhláškou ministra zahraničních věcí č. 20/1989. Tuto úmluvu převzala Česká republika do právního řádu v roce 1993.

Pro naplnění cíle této úmluvy, jímž je prevence poškození zdraví z práce a odstraňování možných příčin způsobujících poruchu zdraví na pracovišti, stanovuje úmluva požadavky a zásady na legislativní opatření a následnou kontrolu dodržování předpisů státu.

Důležitým bodem této úmluvy je, že zaměstnavatel je zde stanoven jako zodpovědná osoba za dodržování bezpečnostních a zdravotních předpisů na pracovišti. V návaznosti na tuto skutečnost Úmluva 155 stanovuje další požadavek na zaměstnavatele a to sjednání poradenství pro zaměstnance ale i pro něj samotného.¹⁰

2.2.1.2 Úmluva MOP č. 161

Úmluva MOP č. 161 o závodních zdravotních službách byla sepsána roku 1985 a v ČSSR byla publikována vyhláškou ministra zahraničních věcí č. 145/1988 Sb., avšak v platnost vstoupila až 25. února 1989.¹¹

⁸ Bělina, M., Pichrt, J. a kol Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, s. 39, ISBN 978-80-7400-667-8

⁹ čl. 10 ústavního zákona č. 1/1992 Sb., Ústava České republiky

¹⁰ ŠVÁBOVÁ, Květa. *Vybrané kapitoly z pracovního lékařství*. Praha: Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, 2015, s. 21-22. ISBN 978-80-87023-35-8.

¹¹ Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 145/1988 Sb. O Úmluvě o závodních zdravotních službách (č. 161).

Úmluva stanovila povinnost pro zaměstnavatele z členských států, které Úmluvu přijaly, aby zavedli závodní zdravotní služby. Zejména pro účely identifikace a klasifikace nebezpečí, která mohou ohrozit zdraví zaměstnanců, dohled nad pracovním prostředím, pracovní zvyklosti, které mohou mít vliv na zdraví a bezpečnost zaměstnanců, poradenství o zdraví, bezpečnosti a hygieně při práci a ergonomii a individuálních a hromadných ochranných pomůckách, dohled na zdraví pracovníků a další úkoly.¹²

Podle článku 10 Úmluvy má být osoba, která je pověřena poskytováním služeb výše zmíněných nezávislá na zaměstnavateli. Co se kvalifikace poskytovatele služeb týče, tu nechává Úmluva na vnitrostátní úpravě.

Důležitým bodem Úmluvy je také požadavek, že pracovnílékařské služby musí být vykonávány v pracovní době zaměstnanců tak, aby nezpůsobovaly ztrátu výdělku, a též musí být bezplatné.

Dále je stanovena informační povinnost a to ze strany zaměstnavatele, ale i zaměstnance vůči poskytovateli. Poskytovatel pracovnílékařských služeb má být informován především o zdravotním stavu zaměstnance a o zdravotních změnách. Zaměstnanci i zaměstnavatelé mají povinnost hlásit nepřítomnost v práci ze zdravotních důvodů, možné ohrožení zdraví na pracovišti a onemocnění pracovníků. Zaměstnavatel by však na poskytovateli pracovnílékařských služeb neměl požadovat ověření důvodů nepřítomnosti pracovníka v práci.¹³

2.2.1.3 Úmluva MOP č. 171

Tento počin MOP z roku 1990 pojednává o noční práci a u nás byla publikována sdělením Ministerstva zahraničí č. 230/1998 Sb., o Úmluvě o noční práci. Úmluvu ratifikoval Parlament roku 1996, tudíž dle čl. 10 Ústavy ČR má aplikační přednost. Zákon však požadavky této Úmluvy inkorporoval do zákoníku práce¹⁴, odkud je adresát zákona odkazován na zákon č. 373/3011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Úmluva klade požadavek na bezplatnou lékařské vyšetření všech pracovníků majících směny v noci. Tím, že zákonodárce požadavky Úmluvy vtáhl

¹² TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnílékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 3, ISBN 978-80-7552-955-8.

¹³ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnílékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 28-29, ISBN 978-80-7554-106-2.

¹⁴ § 94 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb.

do zákoníku, si zaručil, že tyto dva normativní akty nebudou v rozporu do budoucna.¹⁵

2.2.2 Právo EU

Ve srovnání MOP je právní úprava EU v této oblasti, co se množství týče, menší. To ovšem neznamená menší právní hodnotu. Nejvýznamnějším předpisem je směrnice Rady Evropských společenství z roku 1989 o zavádění opatření ke zvýšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci,¹⁶ která přikazuje členskému státu, aby přijímal vhodná opatření pro zajištění vhodné preventivní lékařské kontroly zaměstnanců, tak aby zaměstnanci bylo zajištěno bezpečí a zdraví při výkonu práce. Zaměstnanec by měl, dle svého uvážení, mít možnost využít pravidelných lékařských prohlídek. Dále stanovuje zvýšení ochrany pro rizikové skupiny zaměstnanců před vysokým hrozícím nebezpečím.

Další úpravu tohoto oboru můžeme nalézt ve směrnici Rady Evropských společenství č. 91/383/EHS, která doplňuje opatření, která se věnují bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tato směrnice požaduje různé požadavky na zaměstnance s pracovním poměrem na dobu neurčitou a zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou, případně rozděluje i stálé pracovníky a agenturní, tedy případné zaměstnance, ale česká legislativa tyto rozdíly mezi zaměstnanci nedělá. Aktuálně v České republice nejsou žádná opatření, která by s touto směrnicí měla spojitost.¹⁷

Největším zásahem do této oblasti je patrně Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES, tzv. GDPR. GDPR je velmi rozsáhlé a i když není primárně zaměřeno na pracovnělékařské služby, jeho dopad je značný. Zaměstnavateli ukládá povinnosti, jak nakládat a zabezpečit osobní údaje zaměstnanců a pro poskytovatele pracovnělékařských služeb je počet povinností podobný. Důležitá je především ochrana sdělovaných informací mezi poskytovatele a zaměstnavatelem v rámci posudků vhodné způsobilosti zaměstnance. Získané informace jak od

¹⁵ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 30, ISBN 978-80-7554-106-2

¹⁶ směrnice č. 89/391/EH.

¹⁷ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 31, ISBN 978-80-7554-106-2.

zaměstnavatele, tak od zaměstnavatele podléhají ochraně osobních údajů a mohou být použity pouze k účelům, ke kterým byly získány.¹⁸

2.2.3 Vnitrostátní právní předpisy

Vnitrostátní právní úprava pracovnělékařských služeb je velmi široká a není kodifikována. Pracovnělékařské služby mají provázanost s velkým množstvím předpisů, které upravují jak samotné pracovnělékařské služby tak posuzování zdravotní způsobilosti, povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů, ale i poskytovatelů služeb, stejně tak i oprávnění příslušných státních orgánů.¹⁹

2.2.3.1 Listina základních práv a svobod

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. je součástí ústavního pořádku a je tedy na pomyslném vrcholu českého práva. Pracovnělékařských služeb se dotýká článek 26 odst. 2, který stanovuje, že stát může zákonem upravit podmínky pro výkon určitých povolání nebo činností. V případě pracovnělékařských služeb bychom pod to mohli zahrnout požadavky na některé povolání, co se zdravotní způsobilosti týče. O této způsobilosti rozhoduje lékař dle svého uvážení avšak na základě odborných znalostí.

Další článek, který souvisí s pracovnělékařskými službami je čl. 28 Listiny, který zaměstnancům zaručuje spravedlivou odměnu za práci a uspokojivé pracovní podmínky. Pracovní podmínky jsou pak upravovány dalšími zákony.

Ve čl. 31 Listiny je zaručeno právo na ochranu zdraví a občané mají na základě veřejného pojištění právo na bezplatnou zdravotní péči. V souvislosti s pracovnělékařskými službami hovoříme o bezplatných zdravotních službách pro zaměstnance za účelem ochrany zdraví při práci, tím však není dotčeno právo poskytovatele pracovnělékařských služeb vůči zaměstnavateli, se kterým má poskytovatel uzavřenou smlouvu o pracovnělékařské péči.

2.2.3.2 Zákony

Jak již bylo výše uvedeno, je úprava pracovnělékařských služeb a jejich poskytování značně roztržena a není kodifikována. Dále ji upravují zákony a jejich prováděcí předpisy.

¹⁸ K některým otázkám ochrany osobních údajů při poskytování zdravotních služeb a zdravotní péče ve vztahu k výkonu závislé práce. Pracovní právo 2017. MUNI. [online]. 3. 2. 2018 [cit.2019-03-17]. Dostupné z: https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2017/files/007.html#_ftn4

¹⁹ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 32, ISBN 978-80-7554-106-2.

2.2.3.2.1 Zákoník práce

Základní zákon pro úpravu pracovněprávních vztahů je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákoník práce“). V souvislosti s pracovnělékařskými službami stanovuje povinnost podstoupit vstupní lékařskou prohlídku, která určí, zda se potenciální zaměstnanec stane zaměstnancem daného zaměstnavatele. Dále upravuje, kdy zaměstnavatel musí zaměstnance převést na jinou práci z důvodu nevratné změny zdravotní způsobilosti ve vztahu k vykonávané práci, kdy může být dána výpověď na základě lékařského posudku v případě, kdy zaměstnanec není zdravotně způsobilý k výkonu práce.

Dále stanovuje povinnosti pro zaměstnavatele ohledně bezpečnosti práce, proškolení personálu v oblasti první pomoci, sdělení zaměstnancům informací o poskytovateli pracovnělékařských služeb, požadavků na lékařské prohlídky, informování ohledně charakteru a kategorizace práce. Na druhou stranu stanovuje povinnosti i pro zaměstnance, a to ohledně nutnosti lékařských prohlídek, vyšetření či očkování dle rozhodnutí zaměstnavatele na základě pracovnělékařských prohlídek.

Mladiství jsou zákoníkem práce mnohem chráněnější kategorií a zaměstnavatel musí zabezpečit lékařské prohlídky mladistvých a řídit se lékařským posudkem poskytovatele pracovnělékařských služeb.²⁰

2.2.3.2.2 Zákon o zdravotních službách

Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších předpisů, (dále také „zákon o zdravotních službách“ nebo „ZZS“) je zákonem obecným, který dopadá i na pracovnělékařské služby (dále také „PLS“), pokud není jiným zákonem stanoveno jinak. Důležité je u tohoto zákona zmínit, že stanovuje základní povinnosti poskytovatele PLS, povinnosti zdravotnických pracovníků, jejich mlčenlivost o zdravotních službách, upravuje též zdravotnickou dokumentaci a výpisy ze zdravotnické dokumentace.²¹

²⁰ 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.

²¹ 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.

2.2.3.2.3 Zákon o specifických zdravotních službách

Lex specialis č. 373/2017 Sb., zákon o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále také „zákon o specifických zdravotních službách“ nebo „ZOSZS“), k výše zmíněnému zákonu o zdravotnických službách, ve znění pozdějších předpisů. Úpravu pracovněprávních vztahů nalezneme v hlavě čtvrté, kde nalezneme především úpravu týkající se posudků, PLS a posuzování nemocí z povolání. Zákon prošel mnoha novelizacemi, tou největší však nabytím účinnosti novely č. 202/2017 Sb. v listopadu 2017. Obsah této novely bude postupně v následujících kapitolách ozřejměn.

V červnu 2018 došlo k novelizaci a do §49 odst. 1 písm. a) byla vložena slova „nebo potřeby dlouhodobé péče.“²²

2.2.3.2.4 Zákon o ochraně veřejného zdraví

Pracovnílékařské péče je v zákoně 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“) upravena v sedmém oddílu v hlavě druhé.

Tento zákon rozděluje druhy práce do 4 kategorií podle rizikovosti dané práce pro zdraví zaměstnance.²³ Nejméně rizikové práce, které nebyly zaměstnavatelem zařazeny do vyšší kategorie, řadíme do první kategorie. Takové práce zdraví zaměstnance ohrožují jen minimálně. Druhá kategorie závisí též na rozhodnutí zaměstnavatele, zda danou práci do této kategorie zařadí, ovšem danou volbu musí oznámit krajské hygienické stanici.

Zaměstnavatel musí též u více rizikových prací požádat orgán ochrany veřejného zdraví o zařazení této práce do příslušné kategorie. Kategorie rizikovosti prací jsou zde podrobně upraveny, případně odkazují na další právní předpisy. Dále tento zákon upravuje samotnou rizikovou práci a její povinnou evidenci.

²² Změna v zákoně o nemocenském pojištění č.187/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, zanesla „novinku“, tzv. dlouhodobé ošetřovné. „Nárok na dlouhodobé ošetřovné má pojištěnec, pečující o osobu, která potřebuje poskytování dlouhodobé péče v domácím prostředí a nevykonává v zaměstnání, z něhož dlouhodobé ošetřovné náleží, nebo v jiném zaměstnání práci, jde-li o zaměstnance.“ Podmínkami jsou účast na nemocenském pojištění, minimálně 7 denní hospitalizace a následně nutné ošetřování druhou osobou (se stejnou adresou trvalého pobytu s ošetřovaným) po dobu minimálně 30 dní. - Dlouhodobé ošetřovné - od 1. 6. 2018 - Česká správa sociálního zabezpečení. Object moved [online]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/dlouhodobé-osetřovné.htm>

²³ §37 zákona o ochraně veřejného zdraví

Část zákona se též věnuje krajským hygienickým stanicím a jejich pravomocím ve vztahu k PLS. Krajské hygienické stanice v těchto vztazích fungují jako státní dozorčí orgán, který je v případě porušení povinností souvisejícími s PLS oprávněn udělovat pokuty.²⁴

2.2.3.2.5 Zákon o inspekci práce

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, stanovuje skutkové podstaty přestupků fyzických a právnických osob při neplnění či porušování povinností zaměstnavatele při zajišťování pracovnělékařských služeb. U každého přestupku je stanovena i maximální výše pokuty, kterou v rámci této meze stanovuje inspekce práce.

Příkladem přestupku na tomto poli může být špatné zařazení zaměstnance k práci, ke které není zdravotně způsobilý na základě posudku lékaře. Za toto pochybení hrozí pokuta až 2 miliony.²⁵

2.2.3.2.6 Zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zmiňuje pracovnělékařské služby především v §21. V tomto paragrafu je formulována povinnost uchazeče o zaměstnání nebo účastníka rekvalifikace, registrovaného na Úřadu práce ČR, aby se podrobil prohlídce u poskytovatele PLS pro zjištění zdravotní způsobilosti k doporučenému zaměstnání.²⁶

Výše uvedené zákony nejsou a ani nemohou být taxativním výčtem všech zákonů, které se PLS týkají jen jedním paragrafem. Zmínky o PLS můžeme najít i v zákoně č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákoně č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, zákoně č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, zákoně č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta či zákoně o daních z příjmu č. 586/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů.²⁷

²⁴ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017. s. 35-36. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

²⁵ Ibid. s. 37.

²⁶ Ibid. s. 38.

²⁷ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017. s. 103,37,38 Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

2.2.3.3 Prováděcí předpisy

Podzákoné předpisy doplňují zákon a snaží se tak mnohem pružněji reagovat na společenské potřeby.

Nejdůležitější prováděcí předpis, v tomto případě vyhláška, ve vztahu k PLS je vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče (dále jen „vyhláška o PLS“). Tato vyhláška nabyla účinnosti dne 3. dubna 2013, což bylo přibližně rok po nabytí účinnosti zákona, který měla vyhláška provádět. V návaznosti na účinnou novelu zákona o specifických zdravotních službách ze dne 1. listopadu 2017, nabyla účinnosti 15. prosince novela vyhlášky. Po dobu 45 dní se tak postupovalo podle novelizovaného zákona a „staré“ vyhlášky. Rozkol vznikl především u posudkové činnosti zaměstnanců pracujících v noci a to takový, kdy odborníci, kteří vydali v tomto mezidobí posudek zaměstnanci staršího 50 let, neměli jasnou odpověď na to, jak dlouho jsou tyto posudky platné, zda 2 nebo 4 roky.

Zákoník práce, který byl novelizován v roce 2017 a na jehož novelu reagoval právě zákon o specifických zdravotních službách, ze svého znění vypustil periodickou prohlídku zaměstnanců pracujících v noci a její obsah podřadil pod periodickou prohlídku klasickou s tím, že podrobnosti budou upraveny v ZOSZS. ZOSZS však tuto situaci vůbec neupravil a ani nezmocnil vyhlášku k úpravě situace, i když vyhláška o PLS tuto situaci řeší.²⁸

V aktuálním znění vyhlášky je řešeno především, co je obsahem PLS, organizace a rozsah PLS, dokumentace vedená v rámci PLS, lékařské prohlídky, posudky zdravotní způsobilosti a další.²⁹

Dalším podzákoným předpisem, který zmiňuje PLS, 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“). Tato vyhláška je prováděcím předpisem pro ZOSZS. Dále za zmínku stojí vyhláška č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci, která je prováděcím předpisem k zákonu o zdravotnických službách, pokud vyhláška o PLS nestanoví něco jiného. Tato vyhláška upravuje zdravotnickou

²⁸ Ibid, s. 108-109.

²⁹ vyhláška o PLS a některých druzích posudkové péče č. 79/2013 Sb. – obsah.

dokumentaci, upravuje také výpisy dokumentace, uchovávání dokumentace a způsoby jakými lze dokumentaci vyřadit a likvidovat.³⁰

Neméně důležitou je vyhláška o kategorizaci prací,³¹ která stanovuje pravidla pro dělení prací do jednotlivých kategorií dle rizikovosti s ohledem na vyhláškou stanovené limity, ohrožující faktory a jinými aspekty ovlivňujícími kvalitu pracovních podmínek. Jedná se o prováděcí předpis zákona o ochraně veřejného zdraví.³²

Dále se pracovnílékařské služby a jejich úprava vyskytují v nařízeních vlády. Pro příklad bych uvedla nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání nebo nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.³³ Poslední zmíněné nařízení se o PLS zmiňuje konkrétně takto: „Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil pracovnílékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.“³⁴

³⁰ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnílékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017. s. 39 Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

³¹ 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.

³² ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnílékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017. s. 39 Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

³³ *Ibid.* s. 38-39.

³⁴ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Příloha. bod 2.

2.3 Poskytovatel pracovnělékařských služeb

V této kapitole bych se chtěla věnovat samotnému poskytovateli pracovnělékařských služeb, jaké má povinnosti on sám, co musí splňovat pro výkon jeho práce a podle čeho se musí řídit.

2.3.1 Oprávnění k výkonu pracovnělékařských služeb

Poskytovatel pracovnělékařských služeb musí splňovat určitá kritéria, která jsou stanovena v ZOSZS, konkrétně v § 54 odst. 1. dle tohoto paragrafu se poskytovatelem PLS může stát lékař, který je atestován jako všeobecný praktický lékař nebo lékař, vzdělaný v oboru pracovního lékařství a též musí mít k provozování pracovnělékařských služeb vydáno povolení příslušným správním orgánem, zpravidla krajské úřady či Magistrát hl. m. Prahy. Důležitým kritériem je i povinnost být členem České lékařské komory.³⁵

Požadavky na skutečnost, kdy se fyzická osoba stane lékařem všeobecného praktického lékařství či lékařem v oboru pracovního lékařství jsou stanoveny v zákoně č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů.

Podle §3 zákona č. 95/2004 Sb., musí každý aspirant na lékaře splňovat tato 3 kritéria: odborná způsobilost, zdravotní způsobilost a bezúhonnost.

Zdravotní způsobilost je posuzována poskytovatelem lékařských služeb, v tomto případě všeobecným praktickým lékařem. Potenciální budoucí lékař je posuzován, zda nemá některou z nemocí či poruch uvedených v příloze vyhlášky č. 271/2012 Sb., o stanovení seznamu nemocí, stavů nebo vad, které vylučují nebo omezují zdravotní způsobilost k výkonu povolání lékaře, zubního lékaře, farmaceuta, nelékařského zdravotnického pracovníka a jiného odborného pracovníka, obsahu lékařských prohlídek a náležitostech lékařského posudku (dále jen: „vyhláška o zdravotní způsobilosti zdravotnického pracovníka a jiného odborného pracovníka“).

„Odborná způsobilost k výkonu povolání lékaře se získává absolvováním nejméně šestiletého prezenčního studia, které obsahuje teoretickou a praktickou výuku v akreditovaném zdravotnickém magisterském studijním programu

³⁵ §3 zákona č. 220/1991 Sb., Zákon České národní rady o České lékařské komoře, České stomatologické komoře a České lékárnické komoře, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o ČLK“)

všeobecné lékařství.³⁶ Po dokončení studia však absolvent nemůže vykonávat povolání lékaře zcela sám, ale pod dohledem odborného dozoru (dále jen „lékař-školitel“). Lékař-školitel je fyzická osoba s odbornou způsobilostí, která musí mít možnost být do 15 minut od telefonického kontaktování fyzicky přítomna u místa výkonu činnosti neatestovaného lékaře vyžadujícího dozor. Lékař-školitel musí být neustále telefonicky dostupný i fyzicky dosažitelný a musí být zaměstnán ve stejném zdravotnickém zařízení jako neatestovaný lékař, případně musí mít lékař-školitel se zdravotnickým zařízením náležitou smlouvu ohledně poskytování odborného dozoru.³⁷ Samostatně může neatestovaný lékař vykonávat pouze tu část praxe, kdy vykonává činnosti odpovídající získaným dovednostem a znalostem ze studia na lékařské fakultě.

Pro získání atestace musí lékař bez atestace splnit základní kmen praktického postgraduálního studia v určitém počtu měsíců na odděleních, což stanoví zákon, na jehož základě může prohlubovat svou specializaci v jím zvoleném oboru. Splněním základního kmene, získává lékař certifikát o absolvování základního kmene a tím získává i další možnosti, kdy může vykonávat činnosti lékaře bez dozoru lékaře-školitele. Konkrétněji se samostatná činnost rozšiřuje o revizní činnost³⁸ a činnost, kterou mu povolí lékař-školitel. Pro potřeby PLS je nutné splnit kritéria pro všeobecné praktické lékařství, tudíž splnit buďto kmen všeobecného praktického lékařství nebo interní kmen, a to v celkové minimální délce 30 měsíců.³⁹

Poté následuje specializační výcvik na akreditovaném pracovišti, oddělení nemocnice či ordinace. Podmínky pro specializační výcvik před atestací upravuje ve Věstníku Ministerstvo zdravotnictví.⁴⁰ Pro lékaře, kteří se v základním kmeni věnovali všeobecnému praktickému lékařství, je určena podmínka povinné praxe v ordinaci všeobecného praktického lékaře pod dohledem lékaře-školitele v celkové délce minimálně 6 měsíců. Pokud však neatestovaný lékař v základním kmeni plnil podmínky interního kmene, musí v povinné praxi absolvovat minimálně 10 měsíců v ordinaci praktického lékaře a navíc 2 měsíce na chirurgii, tedy jeho minimální doba specializovaného výcviku činí 12 měsíců. Kmenů pro

³⁶ §4 odst. 1) zákona č. 95/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů

³⁷ §4 odst. 6) zákona č. 95/2004 Sb.

³⁸ Revizní činnost je stanovena zákonem o veřejném zdravotním pojištění č.48/1997 Sb. v §42.

³⁹ Obsah a rozsah činností základního kmene stanoví Příloha vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. 221/2018 Sb., o vzdělávání v základních kmenech lékařů.

⁴⁰ čá 3/2018 Věst. MZd.

lékařské obory je značné množství a v případech, kdy neatestovaný lékař plní jiný kmen než pro námi zmíněné obory, je „průchodnost“ možná, ovšem je podmíněna absolvováním praxe, dle podmínek čá 3/2018 Věst. MZd.

Po absolvování praxe v daných oborech a vykonání podmiňujících výkonů neatestovaný lékař ještě musí absolvovat specializační kurzy, ze kterých hodnotící lékaři-školitelé odevzdávají též posudek.

Poté jsou lékaři připuštěni k atestační zkoušce, jejímž složením se stávají lékaři vykonávajícími lékařskou činnost samostatně.

Jak bylo již výše zmíněno, poskytovatelem PLS se může stát i lékař oboru pracovního lékařství. Pracovní lékařství je nástavbový specializační obor, který trvá déle než příprava na atestaci všeobecného praktického lékaře. Základní kmen splňují interní nebo kmen všeobecného praktického lékařství, případně může být připravován i v základním kmenu hygienickém. Ve všech základních kmenech se budoucí pracovní lékař připravuje minimálně 24 měsíců. Poté následuje specializovaný výcvik v délce trvání 24 měsíců pro absolventy interního a všeobecného praktického lékařského kmene a pro absolventy hygienického kmene v délce trvání minimálně 30 měsíců.⁴¹ Dále musí absolvovat kurzy taxativně vyjmenované ve věstníku a teprve poté jsou připuštěni ke zkoušce.

Kvůli délce trvání vzdělávání pracovních lékařů, která je oproti všeobecnému praktickému lékaři téměř dvakrát tak dlouhá, zavedl zákonodárce možnost výkonu PLS jak pracovním lékařům, tak všeobecným praktickým lékařům s tím, že pro všeobecného praktického lékaře mající vykonávat PLS je doporučeno absolvovat akreditovaný kurz zaměřený na PLS. Tato skutečnost se objevila i v důvodové zprávě návrhu zákona o specifických zdravotních službách, právě ke zmíněné zavedené možnosti volby mezi dvěma obory lékařů.⁴² Tento kurz je však pouze dobrovolný a tak nejsou všeobecní praktičtí lékaři ničím nuceni jej splnit. Dle důvodové zprávy ZOSZS jej splnilo v mezidobí 1995-2011 přes 460 lékařů, což pro české poměry není dostačující.

V německé právní úpravě může poskytovat PLS pouze lékař s odbornými znalostmi pracovního lékařství případně lékař, který si doplnil vzdělání v oboru

⁴¹ Částka 5/2015 Věst. MZd.

⁴² TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnílékařské služby*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 23. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-381-5.

pracovního lékařství, a v Rakousku musí být lékař vybaven vzdělání v oboru pracovního lékařství, které je akreditováno ministerstvem zdravotnictví.⁴³

V německé i rakouské úpravě tedy jsou dána jasná přísná kritéria, která jsou požadována za vidinou vysoké specializace. Tato vysoká specializace by měla zajistit dostatečnou prevenci před riziky ohrožujícími zdraví zaměstnance a odbornost v posudcích vydávaných lékařem.

I já se ztotožňuji s názorem doktora Tomšeje, který ve své monografii sdělil svůj názor: „...je při posuzování požadavků na pracovnělékařské služby nutné rozlišovat mezi pracemi zařazenými do první kategorie a ostatními kategoriemi.“⁴⁴

Pokud bychom vzali v úvahu to, že první kategorie práce je téměř neriziková, postačí odborné znalosti všeobecného lékaře bez dobrovolného kurzu pracovního lékařství. Pokud by se měl však posuzovat zaměstnanec z vyšších kategorií, je nasnadě, že by měl mít lékař větší znalost rizikovosti prostředí a následků na zdraví zaměstnance a co víc, měl by toto riziko podchytit již v počátcích ohrožení zdraví zaměstnance. Zde je možné, aby toto ovlivnil zaměstnavatel, který si poskytovatele má možnost zvolit.

2.3.2 Povinnosti poskytovatele pracovnělékařských služeb

Pro poskytovatele pracovnělékařských služeb platí obecná i speciální pravidla. Vztahují se na něj tak povinnosti lékaře a zároveň povinnosti poskytovatele pracovnělékařských služeb ve vztahu k zaměstnavateli.

„Poskytovatel je povinen poskytovat zdravotní služby na náležité odborné úrovni, vytvořit podmínky a opatření k zajištění uplatňování práv a povinností pacientů a dalších oprávněných osob, zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků při poskytování zdravotních služeb.“⁴⁵ Mezi další oprávněné osoby můžeme u PLS řadit zaměstnavatele, jehož práva a povinnosti mají být v souvislosti s PLS naplňována. Příkladem takového práva může být právo na informaci o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu dané pracovní činnosti. Dle 2. odstavce §45 ZZS je poskytovatel lékařské péče povinován ještě k následujícím skutečnostem: „Poskytovatel je povinen

a) informovat pacienta o ceně poskytovaných zdravotních služeb nehrazených nebo částečně hrazených z veřejného zdravotního pojištění, a to před

⁴³ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 24. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-381-5.

⁴⁴ Ibid.

⁴⁵ §45 odst. 1 zákona o zdravotních službách č. 372/2011 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

jejich poskytnutím, a vystavit účet za uhrazené zdravotní služby, nestanoví-li jiný právní předpis jinak,

b) zpracovat seznam cen poskytovaných zdravotních služeb nehrazených a částečně hrazených z veřejného zdravotního pojištění a umístit ho tak, aby byl seznam přístupný pacientům; to neplatí pro poskytovatele lékařské péče,

c) vymezit provozní a ordinační dobu a údaj o ní umístit tak, aby tato informace byla přístupná pacientům,

d) opatřit zdravotnické zařízení viditelným označením, které musí obsahovat obchodní firmu, název nebo jméno, popřípadě jména a příjmení poskytovatele, a identifikační číslo, bylo-li přiděleno,

e) v době nepřítomnosti nebo dočasného přerušování poskytování zdravotních služeb zpřístupnit pacientům informaci o poskytnutí neodkladné péče jiným poskytovatelem v rámci jeho ordinační doby,

f) předat zprávu o poskytnutých zdravotních službách registrujícímu poskytovateli v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru praktické lékařství pro děti a dorost, je-li mu tento poskytovatel znám, a na vyžádání též poskytovateli zdravotnické záchranné služby nebo pacientovi; registrující poskytovatel v oboru zubní lékařství nebo v oboru gynekologie a porodnictví má povinnost předat zprávu jen v případě, kdy poskytnutí zdravotních služeb indikoval registrující poskytovatel v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru praktické lékařství pro děti a dorost,

g) předat jiným poskytovatelům zdravotních služeb nebo poskytovatelům sociálních služeb potřebné informace o zdravotním stavu pacienta nezbytné k zajištění návaznosti dalších zdravotních a sociálních služeb poskytovaných pacientovi,

h) zpracovat seznam zdravotních služeb, k jejichž poskytnutí je vyžadován písemný souhlas; to neplatí pro poskytovatele zdravotnické záchranné služby, zdravotnické dopravní služby, přepravy pacientů neodkladné péče, záchranné služby a lékařské péče,

i) informovat pacienta o tom, že se na poskytování zdravotních služeb mohou podílet osoby získávající způsobilost k výkonu povolání zdravotnického pracovníka nebo jiného odborného pracovníka, a to včetně nahlížení do zdravotnické dokumentace, a že pacient může přítomnost těchto osob při poskytování zdravotních služeb a nahlížení do zdravotnické dokumentace zakázat,

j) přijmout pacienta k

1. izolaci, karanténě, léčení nebo lékařskému dohledu stanovenému podle zákona o ochraně veřejného zdraví, pokud je oprávněn požadované zdravotní služby zajišťovat,

2. ochrannému léčení nařízenému soudem, jde-li o poskytovatele zajišťujícího tuto službu podle zákona o specifických zdravotních službách,

k) poskytnout zdravotní služby indikované lékařem Vězeňské služby osobě obviněné nebo odsouzené nebo umístěné v ústavu pro výkon zabezpečovací detence v termínu předem dohodnutém s Vězeňskou službou; to neplatí v případě poskytnutí neodkladné péče,

l) podílet se na žádost kraje, jehož krajský úřad mu udělil oprávnění, na zajištění lékařské pohotovostní služby, lékárenské pohotovostní služby a pohotovostní služby zubních lékařů; to neplatí, jde-li o Vězeňskou službu,

m) předávat údaje do Národního zdravotnického informačního systému,

n) uzavřít pojistnou smlouvu o pojištění své odpovědnosti za škodu způsobenou v souvislosti s poskytováním zdravotních služeb, a to v rozsahu, v jakém lze rozumně předpokládat, že by jej mohla taková odpovědnost postihnout; toto pojištění musí trvat po celou dobu poskytování zdravotních služeb; kopii pojistné smlouvy je poskytovatel povinen zaslat příslušnému správnímu orgánu nejpozději do 15 dnů ode dne zahájení poskytování zdravotních služeb,

o) poskytovat informace vnitrostátnímu kontaktnímu místu na jeho žádost podle zákona o veřejném zdravotním pojištění.⁴⁶

Dále je podle stejného paragrafu odstavce třetího povinován předat lékařský posudek posuzované osobě pro krajskou pobočku Úřadu práce ČR v případě, kdy pro svou zdravotní nezpůsobilost není schopen výkonu součinnosti s registrující krajskou pobočkou Úřadu práce ČR. Tento náklad je plně hrazen Úřadem práce ČR.⁴⁷

Dále má lékař a zdravotničtí pracovníci, kteří přijdou do kontaktu s posuzovanou osobou, povinnost mlčenlivosti o všech skutečnostech, které jim byly během výkonu pracovnělékařských služeb poskytnuty. Z této mlčenlivosti jsou stanoveny výjimky v § 51 ZZS, např. pokud je lékař posuzovanou osobou zproštěn mlčenlivosti nebo pokud se jedná o řešení daného zdravotního stavu posuzované osoby a dalšího lékařského postupu.

⁴⁶ §45 odst. 2 ZZS.

⁴⁷ §45 odst. 3 ZZS.

Za jednu z velmi významných povinností lékaře, jakožto poskytovatele pracovnělékařských služeb, může být považována povinnost lékaře sdělit informaci, která může být i ve stadiu podezření, na změnu způsobilosti k výkonu práce. Je zde nutné rozlišovat ošetřujícího lékaře posuzované osoby (tzv. registrujícího poskytovatele zdravotních služeb) a lékaře poskytujícího pracovnělékařské služby pro zaměstnavatele. Pokud na změnu zdravotního stavu přijde ošetřující lékař, musí přednostně informovat poskytovatele PLS, aby mohl vydat příslušný posudek pro zaměstnavatele. V případě kdy registrujícímu poskytovateli zdravotních služeb není znám poskytovatel pracovnělékařských služeb, sdělí tuto informaci zaměstnavateli.⁴⁸

Jelikož je lékař povinný být registrován u České lékařské komory,⁴⁹ platí pro něj i stavovské předpisy této samosprávné organizace. Za zmínku určitě stojí etický kodex⁵⁰, který určuje zásady chování lékaře, jejichž porušení může vést k disciplinárnímu řízení, kdy je ČLK, v případě porušení povinností uložených členu ČLK zákonem, anebo předpisy ČLK, oprávněna uložit pokutu, podmíněčně vyloučit lékaře z komory nebo jej i vyloučit.⁵¹

Výše uvedené povinnosti jsou povinnosti většiny poskytovatelů zdravotních služeb. Poskytovatelé PLS mají ještě další speciální povinnosti upravené v ZOSZS. Poskytovatel PLS je dle § 57 odst. 1 povinen k informování zaměstnance o možných vlivech a rizicích, která mu při výkonu práce mohou hrozit, zároveň by o těchto vlivech a rizicích měl informovat zaměstnavatele. Měl by provádět pracovnělékařské prohlídky v celém jejich rozsahu, který zahrnuje posudkovou, poradenskou a dohledovou činnost. V případě zjištění ohrožení zdraví či bezpečnosti neprodleně informovat kontrolní orgány. Pokud by poskytovatel PLS byl zároveň registrujícím poskytovatelem lékařské péče pacienta, vést tyto dvě dokumentace odděleně. Odebírat biologický materiál pro stanovení hodnot pro porovnání s limitními hodnotami a v případě překročení daných limit podat informace příslušnému orgánu ochrany veřejného zdraví. Zároveň si u zaměstnavatele vyžádat mimořádné pracovnělékařské prohlídky zaměstnance, pokud jeho ošetřující lékař dá poskytovateli PLS informaci o změně stavu ve vztahu

⁴⁸ §45 odst. 2 ZOSZS.

⁴⁹ §3 odst. 1 zákona o ČLK.

⁵⁰ Dostupný z <https://www.lkcr.cz/stavovske-predpisy-clk-212.html>

⁵¹ §18 odst. 3 zákona o ČLK.

k práci. A v případě výstupní prohlídky musí být zaměstnanec upozorněn, že po vydání výstupního lékařského posudku mu již nadále PLS nebudou poskytovány.⁵²

2.3.3 Zdravotnická dokumentace

Mezi další povinnosti poskytovatele PLS patří vedení zdravotnické dokumentace. Této povinnosti je věnována celá část šestá zákona o zdravotnických službách, která pojednává o tom, jak má být vedena, jak má být uchovávána a jakým způsobem s ní má být nakládáno.⁵³

Poskytovatel má přesně stanoveno, co má dokumentace obsahovat za údaje⁵⁴ o posuzované osobě (pacientovi) a jak má být vedena, tedy v listinné nebo elektronické podobě, případně kombinovaně oběma způsoby. V případě elektronické zdravotní dokumentace musí být dokumentace pořizována, zpracovávána, ukládána a zprostředkována v digitální formě s využitím informačních technologií.⁵⁵

Celá dokumentace musí být vedena dle skutečnosti, musí být čitelná, pravdivá, průkazná a musí být průběžně doplňována ve stejném duchu. Samostatný záznam musí být označen datem výkonu úkonu a identifikací osoby, která výkon provedla. Pro účely PLS jsou záznamy doplněny údaji o podmínkách a obsahu výkonu práce. V souvislosti s tímto údajem je lékař povinen zaměstnavatele informovat o zdravotním stavu zaměstnance.⁵⁶ Údaje nesouvisející s prací

⁵² §57 odst. 1) ZOSZS.

⁵³ §53 odst. 1) ZZS.

⁵⁴ §53 odst. 2) ZZS- „Zdravotnická dokumentace podle účelu jejího zaměření obsahuje

a) identifikační údaje pacienta, kterými jsou jméno, popřípadě jména, příjmení, datum narození, rodné číslo, je-li přiděleno, číslo pojištěnce veřejného zdravotního pojištění, není-li tímto číslem rodné číslo pacienta, adresu místa trvalého pobytu na území České republiky, jde-li o cizince místo hlášeného pobytu na území České republiky a v případě osoby bez trvalého pobytu na území České republiky adresu bydliště mimo území České republiky,

b) pohlaví pacienta,

c) identifikační údaje poskytovatele, kterými jsou jméno, popřípadě jména, příjmení poskytovatele a adresu místa poskytování zdravotních služeb v případě fyzické osoby, obchodní firmu nebo název poskytovatele, adresu sídla nebo adresu místa podnikání v případě právnické osoby, identifikační číslo, bylo-li přiděleno, název oddělení nebo obdobné části, je-li zdravotnické zařízení takto členěno,

d) informace o zdravotním stavu pacienta, o průběhu a výsledku poskytovaných zdravotních služeb a o dalších významných okolnostech souvisejících se zdravotním stavem pacienta a s postupem při poskytování zdravotních služeb,

e) údaje zjištěné z rodinné, osobní a pracovní anamnézy pacienta, a je-li to důvodné, též údaje ze sociální anamnézy,

f) údaje vztahující se k úmrtí pacienta,

g) další údaje podle tohoto zákona nebo jiných právních předpisů upravujících zdravotní služby nebo poskytování zdravotní péče.“

⁵⁵ §54 odst. 1 ZZS.

⁵⁶ § 2 písm. d) vyhlášky č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci.

posuzované osoby nemohou být zaměstnavateli sděleny a jsou chráněny lékařskou mlčenlivostí.

Zdravotnickou dokumentaci je poskytovatel pracovnělékařských služeb povinen uchovávat dle vyřazovací skupiny. Tyto skupiny se označují jako „S“ nebo „V“. Vyřazovací znak „S“ je pro dokumentaci, která je po uplynutí zákonem stanovené doby určena ke zničení, avšak tato doba může dle odůvodněných potřeb prodloužena minimálně o 5 let. Vyřazovací znak „V“ je určen pro dokumentaci, u které není znám hodnotový význam daných informací. Po uplynutí vyřazovací doby u této kategorie, je posouzena další případná potřebnost uchování a doba je prodloužena, v opačném případě je navržena k vyřazení a ke znehodnocení.⁵⁷ Doba uchování dokumentace je určena v příloze 3 vyhlášky č. 98/2012 takto: „a) – *S-10 let od úmrtí pacienta s uznanou nemocí z povolání, pokud dále není stanoveno jinak,*

b) – V-15 let od data uznání ohrožení nemocí z povolání nebo 10 let od úmrtí pacienta, pokud dále není stanoveno jinak,

c) – V-10 let od ukončení zaměstnání osoby vykonávající práci zařazenou podle zákona o ochraně veřejného zdraví do kategorie první nebo druhé a předání informace o vývoji zdravotního stavu v době výkonu práce a charakteristice zdravotní náročnosti vykonávané práce, včetně uvedení kategorie práce podle jednotlivých faktorů pracovních podmínek a délku jejich expozice, a předání dalšímu příslušnému poskytovateli pracovnělékařských služeb, nebo 10 let od úmrtí této osoby,

d) – V-15 let od ukončení zaměstnání osoby vykonávající rizikovou práci podle zákona o ochraně veřejného zdraví, není-li dále stanoveno jinak, a předání informace o vývoji zdravotního stavu v době výkonu práce a charakteristice zdravotní náročnosti vykonávané práce, včetně uvedení kategorie práce podle jednotlivých faktorů pracovních podmínek, jejich míru a délku jejich expozice, a předání dalšímu příslušnému poskytovateli pracovnělékařských služeb, nebo 10 let od úmrtí této osoby,

e) – V-40 let od ukončení zaměstnání osoby vykonávající rizikovou práci ve smyslu jiného právního předpisu, pokud to jiný právní předpis požaduje, a předání informace o vývoji zdravotního stavu v době výkonu práce a charakteristice zdravotní náročnosti vykonávané práce, včetně uvedení kategorie práce podle

⁵⁷ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 61. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

jednotlivých faktorů pracovních podmínek, jejich míru a délku jejich expozice, a předání dalšímu příslušnému poskytovateli pracovnělékařských služeb, nebo 10 let po úmrtí této osoby,

f) – S-u zaměstnance kategorie A do doby, kdy zaměstnanec dosáhl nebo by dosáhl věku 75 let, vždy však nejméně 30 let od ukončení pracovní činnosti v kategorii A,

g) – V-30 let od vzniku pracovního úrazu spojeného s hospitalizací přesahující 5 kalendářních dnů nebo 10 let po úmrtí osoby, která utrpěla takový úraz; 10 let od vzniku ostatních pracovních úrazů.

Písmena a), b) a g) se vztahují na zdravotnickou dokumentaci vedenou registrujícím poskytovatelem v oboru všeobecné praktické lékařství, poskytovatelem pracovnělékařských služeb a poskytovatelem příslušným k posuzování a uznávání nemocí z povolání; písmena c) až f) se vztahují na zdravotnickou dokumentaci vedenou poskytovatelem pracovnělékařských služeb.“⁵⁸

Poskytovatel PLS si může od registrujícího poskytovatele lékařských služeb vyžádat výpis či kopii zdravotnické dokumentace. Výpis je podmnožinou kopie zdravotnické dokumentace a obsahuje základní údaje klientovy anamnézy, informace o zdravotním stavu klienta při poslední pracovnělékařské prohlídce, informace o pravidelně užívané medikaci, souhrnnou diagnózu, shrnutí vývoje zdravotního stavu pacienta a podstatné informace pro posudkovou péči.⁵⁹

Pokud by poskytovatel PLS chtěl ukončit pracovněprávní vztah se zaměstnavatelem s tím, že mu sdělí i lhůtu, do kdy mu má být sdělena informace o výběru nového poskytovatele PLS. Po sdělení identifikačních údajů nového poskytovatele PLS končící poskytovatel PLS předá dokumentaci daného zaměstnavatele poskytovateli novému. Pokud by však zaměstnavatel tuto lhůtu nedodržel a končícímu poskytovateli by údaje nebyly sděleny, předá poskytovatel dokumentaci společně s uceleným soupisem správnímu orgánu, tedy krajskému úřadu nebo Magistrátu hl. m. Prahy.⁶⁰ V případě úmrtí poskytovatele PLS zdravotnickou dokumentaci přebírá dočasně správní orgán (nejčastěji příslušný

⁵⁸ Příloha č. 3 vyhlášky č. 98/2012 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁹ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 64. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

⁶⁰ §539 odst. 3 ZZS.

krajský úřad), který tuto skutečnost oznámí zaměstnavateli. Ten po zvolení nového poskytovatele PLS sdělí identifikační údaje správnímu orgánu, aby poskytovateli předal zdravotnickou dokumentaci.⁶¹

Zákon se však nezabývá skutečností, jak předat dokumentaci v případě, kdy by zaměstnavatel ukončil smlouvu s poskytovatelem PLS a uzavřel novou smlouvu s jiným. Na tento krok má zaměstnavatel samozřejmě právo, ale zákon v takovém případě nestanovuje povinnost předání dokumentace mezi poskytovateli. Dosavadní poskytovatel PLS má povinnost dokumentaci uchovat zejména pro případné budoucí spory o odpovědnost za posudkovou činnost v minulosti. Nový poskytovatel může dosavadního poskytovatele požádat o kopii části dokumentace, především z důvodu získání výsledků vyšetření či lékařských posudků. Dosavadnímu poskytovateli PLS však není udělována žádná povinnost splnit žádost nového poskytovatele. Vše je tak dohodě mezi poskytovateli a nelze předání vymáhat.⁶²

2.3.4 Místo poskytování pracovnělékařských služeb

Místo, kde by měly probíhat veškeré prohlídky zaměstnanců, je na domluvě mezi smluvními stranami smlouvy o poskytování pracovnělékařských služeb, tedy mezi poskytovatelem a zaměstnavatelem. Pravidlem bývá uskutečňování prohlídek v ordinaci lékaře, která je schválena dle zákonných parametrů a oprávněním uděleným poskytovateli Českou lékařskou komorou, které tento údaj o schválení vybavenosti prostor k výkonu lékařské činnosti obsahuje. Je možné vykonávat prohlídky zaměstnanců i v místě pracoviště, avšak tento prostor podléhá též schválení technického a věcného vybavení prostoru.⁶³

2.4 Odpovědnost poskytovatele pracovnělékařských služeb

Jelikož samotné poskytování lékařských služeb spadá mezi povolání se zvýšenou mírou rizika způsobení újmy, můžeme zde mluvit o odpovědnosti za škodu způsobenou poskytováním PLS. Porušení povinností výše uvedených může mít za následek správní, disciplinární ba i trestní odpovědnost za způsobenou škodu. PLS nejsou lékařskou péčí, jak je většina populace zvyklá, protože poskytovatel PLS zaměstnance neléčí, nýbrž se jedná jen o zjišťování aktuálního stavu

⁶¹ §57 odst. 4 ZZS

⁶² ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 65. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

⁶³ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 33, ISBN 978-80-7552-955-8.

klienta za účelem posudku. Z tohoto důvodu bychom se zde neměli setkat s odpovědností za újmu na zdraví pacienta z důvodu špatného lékařského postupu. Lékař poskytující PLS však odpovídá za své jednání a za dodržování veškerých povinností mu uložených. Porušením povinností může vzniknout civilní odpovědnost vůči zaměstnavateli či třetí osobě, které vznikla škoda či újma. Samotné pochybení může mít charakter přestupku. O druhých přestupcích, respektive o jednáních, která za přestupek můžeme označit, hovoří především ZOSZS a ZZS. Příkladem může být vydání lékařského posudku, k jehož vydání není oprávněn.⁶⁴ Bránit se proti takovému jednání je možné podáním podnětu příslušnému správnímu orgánu, kterým je zpravidla krajský úřad nebo ministerstvo zdravotnictví v subjektivní lhůtě 1 rok a objektivní lhůtě 3 roky.⁶⁵

Dále u porušení povinností můžeme mluvit i o disciplinárním deliktu. Jak již bylo výše zmíněno, každý poskytovatel lékařských služeb musí být členem České lékařské komory, která nad ním má disciplinární pravomoc. Při porušení zákona či povinností vyjmenovaných v §1a Disciplinárního řádu ČLK poskytovatelem může být do jednoho roku⁶⁶ kýmkoliv podána stížnost k Revizní komisi ČLK. Stížnost musí být podána písemně a konkrétně, tudíž musí být přesně označen lékař, který se měl deliktu dopustit, v čem konkrétně je spatřováno pochybení. Příslušná revizní komise posoudí stížnost a případně podá návrh na zahájení disciplinárního řízení. V disciplinárním řízení rozhoduje čestná rada a rozhodnutí by mělo být vydáno do roka od podání stížnosti. Výsledkem může být důtka, pokuta, podmíněčné vyloučení lékaře z ČLK nebo vyloučení z ČLK, což má za následek i zákaz činnosti lékaře, jelikož tento výkon činnosti je podmíněn právě členstvím v ČLK.

Obecně dále platí trestní odpovědnost lékaře. U PLS je však tato odpovědnost méně častým jevem, jelikož poskytovatel PLS málokdy vykonává nějaký přímo ohrožující úkon na klientovi. Možným jevem spojeným s trestní odpovědností lékaře může být např. trestný čin neoprávněného nakládání s osobními údaji stanoveného dle zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů v § 180, kdy se poskytovatel proviní tím, že údaje o

⁶⁴ §42 odst. 2 ZOSZS.

⁶⁵ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 147, ISBN 978-80-7552-955-8.

⁶⁶ §2 Disciplinárního řádu ČLK.

zdravotním stavu, které nesouvisí s výkonem pracovní činnosti, poskytne zaměstnavateli a ten je použije k diskriminaci zaměstnance.⁶⁷

3 Poskytovatel a zaměstnavatel

V této kapitole bych se chtěla věnovat smluvnímu vztahu poskytovatele pracovnělékařských služeb a zaměstnavatele. Zaměstnavatel je ze zákona povinen svým zaměstnancům, i potenciálním zaměstnancům, zajistit pracovnělékařské služby a to dle § 224 odst. 1 zákoníku práce a v § 53 odst. 2) ZOSZS.

Zaměstnavatel má právo si poskytovatele pracovnělékařských služeb sám vybrat a uzavřít s ním smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb. Informace o poskytovateli a obsahu smlouvy s ním je zaměstnavatel povinen sdělit odborové organizaci a případně i zvolenému zástupci zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví, kteří mají možnost se k tomuto vyjádřit.⁶⁸ Zaměstnavatel, ač má povinnost mít smlouveného poskytovatele PLS, může využít možnosti, kterou mu dává § 54 odst. 2 písm. c) ZOSZS a to, že pokud se jedná o zaměstnance spadajícího do první kategorie rizikovosti práce, může zaměstnance vyslat na pracovnělékařskou prohlídku k registrujícímu poskytovateli zdravotních služeb, tedy všeobecnému praktickému lékaři zaměstnance. Ten na základě žádosti zaměstnavatele, vykoná lékařskou prohlídku. S registrujícím poskytovatelem pracovnělékařských služeb zaměstnavatel smlouva není touto žádostí uzavírána.⁶⁹ Vyžádaná pracovnělékařská prohlídka však může být brána jako jednorázový úkon poskytovatele PLS na základě žádosti zaměstnavatele, takže jakýsi smluvní vztah, ač ne stejný jako na základě smlouvy, zde vzniká.⁷⁰

Další výjimku z povinnosti sjednávat externího poskytovatele PLS může tvořit i možnost, kdy poskytovatele PLS sjednávají zdravotnická zařízení pro své zaměstnance. V takovém případě je zde možnost, že funkci poskytovatele PLS bude vykonávat v rámci pracovní činnosti zaměstnanec zaměstnavatele. Samozřejmě zde není vyloučeno posuzování externistou, ale z hlediska ekonomického vidím bonifikaci právě v poskytování PLS zaměstnancem. Zde se však můžeme setkat

⁶⁷ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 148, ISBN 978-80-7552-955-8.

⁶⁸ §278 odst. 2 zákoníku práce.

⁶⁹ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 80. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

⁷⁰ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 29, ISBN 978-80-7552-955-8.

s polemikou nad skutečností, zda nebude lékař, jakožto poskytovatel PLS, ovlivněn zaměstnaneckým poměrem. Vzhledem k povinnostem, která jsou lékaři, poskytovateli PLS, ukládána např. Etickým kodexem ČLK, si myslím, že by lékař takovou skutečností neměl být ovlivněn.

3.1 Smlouva o poskytování pracovnělékařských služeb

Dle §54 odst. 2 písm. a) ZOSZS je nutné, aby mezi poskytovatelem a zaměstnavatelem byla uzavřena písemná smlouva o poskytování pracovnělékařských služeb. Tato smlouva musí být uzavřena pro všechny zaměstnance vykonávající práci u daného zaměstnavatele v určité kategorii. Obsah smlouvy a její podoba⁷¹ není v ZOSZS přímo upravena a tak se bude řídit občanským zákoníkem č. 89/2012 Sb., ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“). Jedná se o nepojmenovanou smlouvu, tzv. inominátní smlouvu,⁷² která může být nazvána jakkoli, např. smlouva o poskytování pracovnělékařských služeb.

Prvním a velmi důležitým aspektem smlouvy je identifikace stran uzavírajících smlouvu, tedy zaměstnavatele a poskytovatele. Dále musí být ve smlouvě specifikován obsah, rozsah a jakým způsobem a v jaké výši bude uhrazeno poskytování služeb, vhodné je i sepsání podrobností o školení pro zaměstnance v první pomoci, podrobností o komunikaci mezi zaměstnavatelem a poskytovatelem a o předávání lékařských posudků. Případně je vhodné ujednání o zástupu poskytovatele v jeho nepřítomnosti a neprodleném výkonu lékařské prohlídky. Mezi důležité podmínky ve smlouvě bych zařadila i možnost výpovědi smlouvy některou ze stran a za jakých podmínek je výpověď možno podat.⁷³

Samotnou výpověď smlouvy ze strany poskytovatele PLS upravuje §59 odst. 3 ZZS. Dle tohoto ustanovení je ukládána poskytovateli povinnost uvědomit zaměstnavatele minimálně 60 dní před plánovaným ukončením poskytování služeb. Tato povinnost je uložena poskytovateli PLS pro ochranu zaměstnavatele tak, aby měl zaměstnavatel dostatečný čas pro zajištění PLS, bylo zajištěno předání dokumentace mezi poskytovateli a informování zaměstnanců o této změně.

⁷¹ Vzor viz Příloha II.

⁷² JOUZA, Ladislav. *Změny v pracovnělékařských službách pro zaměstnavatele* [online]. 6. 9. 2017 [cit. 2018-03-24]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zmeny-v-pracovnelekarських-sluzbach-pro-zamestnavatele-106271.html>

⁷³ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 79. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

V případě změny v kategorizaci práce je nutné mezi poskytovatelem a zaměstnavatelem uzavřít smlouvu novou, případně stávající smlouvu doplnit dodatkem. Tato povinnost platí pro změny z kategorie nižší na kategorii vyšší. Informování je důležité zejména kvůli obsahu periodických prohlídek a jejich četnosti.⁷⁴

Zaměstnavateli je umožněno mít i několik poskytovatelů,⁷⁵ jelikož zaměstnavatel může mít pobočky i v několika městech a tudíž by prohlídky u poskytovatele byly pro zaměstnance časově i finančně náročné, např. co se dopravy týče. Pokud má zaměstnavatel více poskytovatelů, je vhodné, aby byli ve vzájemném kontaktu pro případnou možnou spolupráci a zjištění komplexně hrožících rizik ohrožení zdraví zaměstnanců.⁷⁶

3.2 Kategorizace prací

Zaměstnavatel má povinnost jednotlivá pracovní zařazení rozdělit do kategorií prací dle zákona zdraví č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o ochraně veřejného zdraví“), a jeho prováděcí vyhláškou 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 (dále jen „vyhláška o kategorizaci práce“).

Vyhláška stanovuje 13 faktorů, dle kterých jsou práce rozdělovány do čtyř kategorií. Práce se poté souhrnně vyhodnotí dle nejvyšších rizikových faktorů a zařadí se do kategorie. Rizikovými faktory jsou prach, chemické látky a směsi, hluk, vibrace, neionizující záření, fyzická zátěž, pracovní poloha, zátěž teplem, zátěž chladem, psychická zátěž, zraková zátěž, práce s biologickými činiteli a práce ve zvýšeném tlaku vzduchu.⁷⁷

Práce patřící do kategorie č. 1 nejsou pro zaměstnance z hlediska zdraví riziková, respektive je pravděpodobnost tohoto rizika velmi malá. Práce 2. kategorie jsou práce, kdy je poškození zdraví vlivem pracovních podmínek pravděpodobné a nelze jej zcela vyloučit. 2. kategorie má ještě zvláštní podkategorii, tzv. kategorii 2. rizikovou, kdy měření faktorů ještě nepřekračují

⁷⁴ Ibid, s. 81.

⁷⁵ §3 odst. 1 vyhlášky o PLS.

⁷⁶ Ibid.

⁷⁷ Příloha č. 1 vyhlášky č. 432/2003 Sb.

limity hygieny práce, ale je nasnadě zvýšená opatrnost. U kategorie č. 3 již zaměstnavatel musí vynaložit úsilí v podobě technických opatření, aby zajistil snížení ohrožujících faktorů na úroveň předepsaných limit, a zaměstnanci jsou povinni používat ochranné prostředky. Práce 4. kategorie představují vysoké riziko poškození zdraví, které nelze vyloučit ani po dodržení a použití všech dostupných ochranných prostředků a opatření.

Tabulka č. 1: Charakteristika kategorií práce

1. kategorie	2. kategorie		3. kategorie	4. kategorie
nízká pravděpodobn ost vlivu práce na zdraví zaměstnance		riziková	překročeny hygienické limity, hrozí riziko ohrožení zdraví zaměstnance	překročeny hygienické limity, splněna ochranná opatření, stále vysoké riziko vlivu na zdraví
	vyšší možnost vlivu práce na zdraví zaměstnance v rámci hygienických limit působící na zvlášť citlivé jedince	zvýšená pravděpodobn ost vlivu na zdraví zaměstnance v rámci hygienických limit		

Zdroj: Vlastní zpracování (2019)

Zařazení práce do kategorie vyšší než druhé kategorie závisí na rozhodnutí příslušného správního orgánu, v případě PLS se jedná o krajskou hygienickou stanici. Toto rozhodnutí je vydáváno na základě návrhu zaměstnavatele, který má povinnost zařadit práci do kategorie do 30 dnů od počátku výkonu práce. Návrh musí obsahovat, včetně označení zaměstnavatele, náležitosti jako je označení práce, umístění pracoviště, dílčí úkony vykonávané práce, délku směny, zhodnocení faktorů na základě měření, návrh do jaké kategorie si zaměstnavatel přeje práci zařadit, počet zaměstnanců vykonávajících danou práci z toho počet žen, a ochranná opatření podniknutá zaměstnavatelem pro ochranu zdraví zaměstnanců.⁷⁸ Správní orgán poté vydá rozhodnutí o zařazení rizikové práce se stanoveným rozsahem a četností měření a faktorů pracovních podmínek (např. měření prachu, hluku, světla atp.). V případě, kdy práce může ohrozit zdraví zaměstnance v limitech stanovených zákonem a jeho prováděcím předpisem, tuto skutečnost oznámí správnímu orgánu zaměstnavatel s tím, že danou práci zařazuje do kategorie druhé. Pokud práce téměř neohrožuje zdraví zaměstnance, řadí se do kategorie první a zaměstnavatel toto zařazení správnímu orgánu hlásit nemusí.

⁷⁸ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnílékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 140. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

Vesměs je na zaměstnavateli, aby sám na své vlastní náklady provedl měření a zhodnotil jednotlivá rizika výkonu práce na pracovišti a vyhodnotil míru rizika pro zdraví zaměstnance. Teprve po zjištění hodnot a jejich zhodnocení se hodnoty porovnávají se zákonem stanovenými limitami.⁷⁹ Na základě těchto srovnání zaměstnavatel navrhne zařazení práce do kategorie příslušnému orgánu ochrany veřejného zdraví. Jako důležitý poznatek shledávám to, že ač dle některých limit by daná práce patřila např. do kategorie druhé, vždy se daná práce zařazuje do kategorie s nejvyšší naměřenou hodnotou. Tedy pokud bude práce splňovat limity kategorie druhé v rizikových faktorech psychické a fyzické zátěže a zároveň převyšovat limity u rizikového faktoru prachu až na úroveň třetí kategorie, bude práce posuzována souhrnně a bude spadat do kategorie třetí.

Kategorizace prací je pro poskytovatele PLS důležitá zejména z toho důvodu, že na základě zařazení práce do kategorie a popsání rizikových faktorů zaměstnavatelem, poskytovatel volí vhodná dílčí vyšetření pro co možná nejpreciznější zhodnocení zdravotního stavu zaměstnance k výkonu práce.⁸⁰

3.3 Kontrola a sankce

Povinnosti ukládané zaměstnavateli, co se jejich obecného výkonu i obsahu týče, jsou kontrolovány státními správními orgány, které při zjištění nedostatků mohou ukládat sankce. Kontrolu provádí především orgány ochrany veřejného zdraví a inspekce práce.

3.3.1 Orgán ochrany veřejného zdraví

Jedná se o státní správní orgán zajišťující především kontrolu nad zaměstnavatelem a jeho povinnosti zajistit zaměstnancům pracovnělékařské služby. Dále kontrolují informovanost poskytovatele od zaměstnavatele ohledně potřebného obsahu pracovnělékařských prohlídek. Tuto kontrolu vykonává krajská hygienická stance, která je místně příslušná k zaměstnavateli. Přestupky, které jsou těmito orgány postižitelné, jsou ustanovené v zákoně o ochraně veřejného zdraví v § 92h odst. 7 v tomto znění: „*Fyzická, právnická nebo podnikající fyzická osoba jako zaměstnavatel se dopustí přestupku tím, že v rozporu se zákonem o specifických zdravotních službách 61)*

a) neuzavře smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb,

⁷⁹ Limity uvedené v Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

⁸⁰ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 151. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

b) nezajistí provedení pracovnělékařské prohlídky u poskytovatele pracovnělékařských služeb nebo registrujícího poskytovatele zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání,

c) neuzavře novou nebo nedoplní dosavadní písemnou smlouvu s poskytovatelem pracovnělékařských služeb při změně zařazení práce do kategorie nebo změně činnosti o pracovnělékařské služby, které dosud nepožadoval,

d) při zařazení zaměstnance k práci nepostupuje podle závěru lékařského posudku o zdravotní způsobilosti,

e) neodešle zaměstnance, který o to požádal, na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku, nebo

f) neumožní vstup na pracoviště

1. bývalému zaměstnanci pro zajištění objektivitu šetření a ověření podmínek vzniku nemoci z povolání, nebo

2. pověřeným zaměstnancům orgánu ochrany veřejného zdraví za účelem ověření podmínek vzniku nemoci z povolání.⁸¹

Správní orgán při kontrole zaměstnavatele postupuje dle kontrolního řádu⁸² a jeho úkolem je zjistit nedostatky a doporučit nápravu. V případě pojmenovaného přestupku zákonem o ochraně veřejného zdraví může správní orgán uložit pokutu až do 1 000 000 Kč pro písm. a), b), c), d) a e) §92, kdežto pro písm. f) je maximální výše pokuty 100 000 Kč. Zákon však nezmiňuje, zda je možné sankcionovat zaměstnavatele v případě obsahových nesrovnalostí, např. pokud s poskytovatelem neprovozují poradenskou činnost, ač by dle vyhlášky o PLS měli.⁸³

Co se bezpečnosti a ochrany zdraví týče, je zaměstnavateli uloženo zánčné množství povinností vůči zaměstnanci, které pro něj vyplývají z již zmíněného zákona o ochraně veřejného zdraví. Tyto povinnosti úzce souvisí s PLS, ale jsou spíše pracovněprávního charakteru, kdy je porušována povinnost mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.⁸⁴ Zákon zde jako přestupek zaměstnavatele stanovuje situaci, kdy zaměstnavatel určí zaměstnanci práci, pro kterou není zdravotně způsobilý dle závěru znaleckého lékařského posudku poskytovatele PLS. Za takovýto přestupek mu může být orgánem ochrany veřejného zdraví uložena

⁸¹ §92h odst. 7 zákona č.258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví.

⁸² Zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole, kontrolní řád.

⁸³ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 276. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

⁸⁴ §92h odst. 4 písm. n), o), q) a r) zákona o ochraně veřejného zdraví.

pokuta ve výši 3 miliony korun. Dalším přestupkem je neinformování zaměstnance o zařazení jeho práce do kategorie práce, kdo je jeho poskytovatelem PLS a jakému obsahu prohlídek je zaměstnanec povinen se podrobit. U těchto přestupků je možná výše pokuty až 100 000 Kč. V případě, kdy by zaměstnavatel zaměstnanci zabránil v účasti na stanovené prohlídce či vyšetření, je možné mu správním orgánem uložit pokutu až 2 miliony korun. Sankce za přestupky v tomto případě značně ovlivňuje i zákon č. 250 /2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů (dále také „přestupkový zákon“) a obecně zde platí i zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“). Proti rozhodnutí o uložení sankce krajskou hygienickou stanicí se zaměstnavatel může bránit podáním odvolání k Ministerstvu zdravotnictví.⁸⁵

3.3.2 Inspekce práce

Inspekce práce je kontrolní orgán dodržování zákoníku práce. V zákoníku práce jsou PLS a jejich zajištění zaměstnavateli uloženy jako povinnost v §224 odst. 1. Inspektorát práce, Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce může uložit pokutu pouze za přestupek daný zákonem o inspekci práce. Přestupky v zákoně o inspekci práce jsou stále označovány jako správní delikty, i když z hlediska správního práva se jedná o přestupky.⁸⁶ Přestupkem je například označeno nezajištění vstupní prohlídky zaměstnance na začátku pracovního poměru.⁸⁷ Za tento přestupek může inspektorát práce uložit pokutu až 2 miliony korun. Inspektorát práce dále kontroluje zaměstnavatele, zda zachází se zvláště chráněnými skupinami lidí tak, jak stanovuje zákon. Jedná se především o pracující těhotné ženy a pracující mladistvé. Z hlediska PLS se inspektorát zaměřuje na kontrolu, zda zaměstnanec vykonávající určitou práci, má potřebný lékařský posudek, dle kterého je k výkonu práce způsobilý. Odvolací instancí pro oblastní inspektorát práce je Státní úřad inspekce práce a pro Státní úřad inspekce práce je odvolací instancí Ministerstvo práce a sociálních věcí. Orgány inspekce práce mohou zahájit řízení proti zaměstnavateli v subjektivní lhůtě 1 roku a v objektivní lhůtě 3 roky, poté odpovědnost zaměstnavatele zaniká.⁸⁸

⁸⁵ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnílékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 276-277. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

⁸⁶ Dle zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich a též správního řádu, zákon č. 500 /2004 Sb.

⁸⁷ §245 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce

⁸⁸ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnílékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 278. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

4 Poskytovatel a zaměstnanec

Zaměstnanec je pro potřeby pracovnělékařských služeb určen jako fyzická osoba, která vykonává určitý druh práce pro zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu. Základní povinností zaměstnance vedle vykonávání sjednané práce je z hlediska PLS povinnost podrobit se pracovnělékařským prohlídkám. Jak již bylo zmíněno v této práci, může se této prohlídce podrobit u poskytovatele pracovnělékařských služeb zvoleným zaměstnavatelem nebo u registrujícího poskytovatele zdravotních služeb. Registrujícího poskytovatele zdravotních služeb může zaměstnanec využít k pracovnělékařské prohlídce na základě žádosti zaměstnavatele. Tuto žádost musí mít zaměstnanec před prohlídkou u sebe, zejména pro evidování prohlídky registrujícím poskytovatelem zdravotních služeb a pro informovanost poskytovatele ohledně obsahu a účelu prohlídky.

Povinnosti zaměstnance vůči poskytovateli PLS a zaměstnavateli jsou stanoveny v §56 ZOSZS takto:

„Zaměstnanec je povinen

a) podrobit se

1. pracovnělékařským službám u poskytovatele pracovnělékařských služeb, se kterým zaměstnavatel uzavřel písemnou smlouvu podle § 54 odst. 2 písm. a), popřípadě u poskytovatele pracovnělékařských služeb poskytujícího pracovnělékařské služby na základě smlouvy podle § 57a, nebo

2. pracovnělékařským prohlídkám a posuzování zdravotní způsobilosti u poskytovatele pracovnělékařských služeb podle § 54 odst. 2 písm. b) nebo § 58a odst. 1 písm. a), a

3. dalším zdravotním službám indikovaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb uvedeným v bodě 1 nebo 2 pro hodnocení zdravotního stavu; poskytovatele dalších zdravotních služeb určí zaměstnanci poskytovatel pracovnělékařských služeb; další zdravotní služby jsou součástí pracovnělékařských služeb,

b) podrobit se pracovnělékařským službám nařízeným podle jiného právního předpisu,

c) sdělit poskytovateli pracovnělékařských služeb jméno a adresu registrujícího poskytovatele a dalších poskytovatelů, kteří ho přijali do péče,

d) sdělit poskytovateli pracovnělékařských služeb na jeho žádost nebo z vlastního podnětu všechny jemu známé nebo podezřelé skutečnosti související s ochranou zdraví při práci.⁸⁹

V případě porušení povinností, např. odmítnutím lékařské prohlídky či odmítnutím sdělení informací o registrujícím poskytovateli zdravotních služeb, může zaměstnavatel ohodnotit jednání zaměstnance jako porušení pracovní kázně, což může vést k výpovědi⁹⁰ nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru.⁹¹

4.1 Pracovnělékařské prohlídky

Pracovnělékařské prohlídky jsou hlavní náplní pracovnělékařských služeb, kdy se lékař jakožto poskytovatel PLS seznamuje a zároveň hodnotí zdravotní stav zaměstnance, tedy posuzované osoby. Ze závěrů, kterými vyhodnotil posuzovaný stav zaměstnance, poté složí lékařský posudek, který je výsledným podkladem pro jednání zaměstnavatele a jeho další postupy v pracovněprávní rovině vztahu se zaměstnancem. Prohlídek je několik druhů a rozdělují se dle skutečnosti, k jakému účelu slouží. Prohlídky vstupní, periodické a mimořádné jsou typy prohlídek, které slouží k seznámení se zdravotním stavem zaměstnanec a určení jeho zdravotní způsobilosti k práci. Další dva druhy, prohlídka výstupní a následná, slouží k tomu, aby se se poskytovatel především seznámil se zdravotním stavem na konci pracovního poměru, kdy zaměstnanec vykonával rizikovou práci. Tudiž u posledních dvou typů se již zdravotní způsobilost k práci neposuzuje, ale zkoumá jen následky rizikové práce na zdraví zaměstnance.⁹²

Všechny pracovnělékařské prohlídky se provádějí převážně dle vyhlášky o PLS. Ta určuje, na základě jakých poznatků má poskytovatel PLS zhodnotit zdravotní stav posuzované osoby.⁹³ Základní informací pro posouzení zdravotního stavu je seznámení poskytovatele s prací zaměstnance, jeho pracovištěm a náplní práce, výsledky již proběhlých vyšetření a anamnéza posuzované osoby. Informace o anamnéze posuzované osoby usnadňuje výpis ze zdravotnické dokumentace vydaný registrujícím poskytovatelem zdravotních služeb posuzované osoby. Velmi

⁸⁹ §56 zákona o specifických zdravotních službách.

⁹⁰ Dle § 52 písm. g) zákoníku práce.

⁹¹ Dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

⁹² ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 154. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

⁹³ §6 odst. 2 vyhlášky o PLS.

důležitá je kategorizace práce,⁹⁴ která poskytovateli dodá informace o rizikových faktorech a na jejich základě volí vhodná dílčí odborná vyšetření a četnost periodických prohlídek.⁹⁵

Obsahem prohlídek jsou, dle vyhlášky, základní vyšetření, která se musí provést vždy a to nezávisle na kategorizaci práce, a odborná vyšetření, která závisí na vůli poskytovatele a jeho odborném úsudku vhodnosti vyšetření vzhledem ke kategorizaci práce.⁹⁶

Základními vyšetřeními jsou dle vyhlášky následující vyšetření:

„a) rozbor údajů o dosavadním vývoji zdravotního stavu a dosud prodělaných nemocech s cíleným zaměřením zejména na výskyt nemocí, které mohou omezit nebo vyloučit zdravotní způsobilost,

b) pracovní anamnéza; zejména se sleduje odezva organismu na výskyt rizikových faktorů,

c) komplexní fyzikální vyšetření, včetně orientačního vyšetření sluchu, zraku, kůže a orientačního neurologického vyšetření, s důrazem na posouzení stavu a funkce orgánů a systémů, které budou zatěžovány při výkonu práce nebo přípravě na budoucí povolání a jeho výkonu, a s přihlédnutím k případné disabilitě posuzované osoby, a

d) základní chemické vyšetření moče ke zjištění přítomnosti bílkoviny, glukózy, ketonů, urobilinogenu, krve a pH moče.“⁹⁷

Tato základní vyšetření jsou doplněna odbornými vyšetřeními v závislosti na druhu a kategorii práce. Typ odborného vyšetření je určen přímo vyhláškou o PLS v její příloze č. 2, anebo je stanoven ve zvláštním předpisu, pokud se jedná o práci se speciální úpravou, např. zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.⁹⁸

Vyhláška o PLS také stanovuje minimální dobu pro vykonání prohlídky, tedy po jaký čas se poskytovatel PLS musí věnovat vyšetření posuzované osoby. Z mého pohledu je správné, že je v ustanovení slovo „minimální“, protože každé vyšetření, pokud nemluvíme jen o základních, trvá jinak dlouhou dobu a každá posuzovaná osoba potřebuje jiný přístup.

⁹⁴ zmíněná v podkapitole 3.2

⁹⁵ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 49-50, ISBN 978-80-7552-955-8.

⁹⁶ Ibid.

⁹⁷ §7 odst. 1 vyhlášky o PLS.

⁹⁸ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 50, ISBN 978-80-7552-955-8.

Tabulka č. 2- Minimální doby trvání pracovnělékařských prohlídek

Druh pracovnělékařské prohlídky	Náročnost práce dle kategorií práce	Minimální čas
Vstupní	Nízká a střední náročnost (práce v první nebo druhé kategorii)	40 minut
	Vysoká náročnost (druhá riziková kategorie, třetí nebo čtvrtá kategorie + činnosti dle zvláštního předpisu)	60 minut
Periodická	Nízká a střední náročnost (práce v první nebo druhé kategorii)	30 minut
	Vysoká náročnost (druhá riziková kategorie, třetí nebo čtvrtá kategorie + činnosti dle zvláštního předpisu)	40 minut
Mimořádná	Nízká a střední náročnost (práce v první nebo druhé kategorii)	30 minut
	Vysoká náročnost (druhá riziková kategorie, třetí nebo čtvrtá kategorie + činnosti dle zvláštního předpisu)	30 minut
	Vysoká náročnost (druhá riziková kategorie, třetí nebo čtvrtá kategorie + činnosti dle zvláštního předpisu, prohlídka na základě § 12 odst. 2 písm. e) nebo f) bodu 3) nebo odst. 3 písm. a) vyhlášky o PLS)	40 minut
Výstupní	Střední náročnost (druhá kategorie)	30 minut
	Vysoká (druhá riziková kategorie, třetí, čtvrtá a činnosti s podmínkami zvláštní zdravotní způsobilosti dle jiných předpisů)	40 minut

Zdroj: Vlastní zpracování (2019)

Pro zaměstnance je velmi důležité ustanovení z Úmluvy č. 161 MOP, o závodních zdravotních službách, z článku 12, který stanovil, že zaměstnanci splněním povinnosti podrobit se lékařské prohlídce pro účely PLS, nesmí vzniknout ztráta na výdělku a daná prohlídka by se měla uskutečnit v pracovní době. Z toho vyplývá nejen, že v pracovní době se zaměstnanec podrobí prohlídce, ale musí se k poskytovateli i dopravit, pokud není v místě pracoviště. Dalo by se tedy říct, že lékařská prohlídka u poskytovatele PLS je součástí výkonu práce zaměstnance,⁹⁹ tudíž mu za čas strávený na lékařské prohlídce přísluší náhrada mzdy a navíc je právně chráněn, jako by byl v tu dobu na pracovišti a práci vykonával, tudíž např. že v případě pracovního úrazu při cestě k poskytovateli PLS, by se jednalo o pracovní úraz.

4.1.1 Žádost o provedení pracovnělékařské prohlídky

Zaměstnanec podstupující prohlídku musí být vybaven nejen výpisem ze zdravotnické dokumentace od svého registrujícího poskytovatele zdravotních služeb, ale také žádostí vyplněnou zaměstnavatelem. Náležitosti žádosti jsou uvedeny v § 15 vyhlášky o PLS. Primární údaj je označení zaměstnavatele, tedy firma, adresa sídla, identifikační číslo atp., který zaměstnanec na prohlídku posílá, a označení zaměstnance vyslaného na lékařskou prohlídku. Pro poskytovatele jsou především důležité informace o pracovním zařazení a náplni práce zaměstnance, režimu práce, kategorii práce s vypsáním rizikových faktory a dále by měl být v žádosti uveden druh požadované prohlídky, případně i důvod vyslání na mimořádnou prohlídku.

Zaměstnavatel by měl co nejpodrobněji rozepsat charakter práce, aby poskytovatel mohl zaměstnance řádně vyšetřit a zhodnotit jeho zdravotní stav pro výkon práce.

Žádost sama o sobě vzhledově není standardizována žádnými předpisy, ale zaměstnavatel a poskytovatel si svou vlastní standardní žádost o provedení pracovnělékařské prohlídky mohou vytvořit a připojit ji jako součást ke smlouvě o poskytování pracovnělékařských služeb. Vzor žádosti viz Příloha III. na konci této práce.

⁹⁹ §274 odst. 1 zákoníku práce.

4.1.2 Vstupní prohlídka

Jedna z nejdůležitějších prohlídek v rámci pracovnělékařských služeb. Účelem je, aby osoba, která je posuzována, byla zařazena k práci, pro kterou je zdravotně způsobilá. Vstupní prohlídku tedy absolvují buďto uchazeči o zaměstnání, nebo zaměstnanci přeřazení k jinému pracovnímu zařazení. Tuto vstupní prohlídku je povinen podstoupit každý ještě před vznikem pracovního poměru, tudíž si uchazeč o zaměstnání prohlídku u poskytovatele, Uchazeč si poskytnutou službu u poskytovatele platí sám a po vzniku pracovněprávního vztahu zaměstnavatel musí zaměstnanci prohlídku proplatit.¹⁰⁰ Zaměstnavatel též může uhradit náklady za prohlídku i neúspěšnému uchazeči. Uchazečům o práci v noci jsou náklady na vstupní prohlídku proplaceny bez rozdílu.

ZOSZS v §59 odst. 1 stanovuje, že se vstupní prohlídce musí podrobit všichni uchazeči o zaměstnání, směřující k pracovnímu poměru, k dohodě o pracích konaných mimo pracovní poměr, anebo obdobnému pracovněprávnímu vztahu.¹⁰¹ Zákon stanovuje, že prohlídka má být uskutečněna před vznikem pracovněprávního vztahu, tudíž před začátkem naplňování práce, což zaměstnavateli dává možnost uzavřít pracovní poměr s uchazečem, u kterého by eventuálně mohlo být během vstupní prohlídky zjištěno, že k dané práci není zdravotně způsobilý. Toto zjištění má za následek, že pracovní poměr nemůže vzniknout, jelikož zaměstnanec práci vykonávat nemůže. V případě nerespektování lékařského závěru a zaměstnanec by práci začal vykonávat, dopustil by se přestupků podle zákona o ochraně veřejného zdraví a zároveň zákona o inspekci práce.

Druhým typem vstupní prohlídky je vstupní prohlídka při přeřazení na jiný druh práce,¹⁰² který se od dosavadní práce liší v rizikových faktorech práce (např. v jejich počtu) nebo se přeřazení uskutečňuje mezi kategoriemi práce.

Prohlídka je vykonávána na základě žádosti vyplněné zaměstnavatelem tak, aby byl poskytovatel co nejvíce informován o daném druhu práce a požadavcích na zaměstnance. Na základě těchto požadavků poskytovatel zhodnotí zdravotní způsobilost zaměstnance k výkonu práce.

¹⁰⁰ §59 odst. 2 ZOSZS,

¹⁰¹ §59 odst. 1 písm. b) ZOSZS.

¹⁰² §41 zákoníku práce.

Zákon umožňuje zaměstnavateli vyslat uchazeče o zaměstnání namísto ke smluvnímu poskytovateli pracovnělékařských služeb k registrujícímu poskytovateli zdravotních služeb.¹⁰³ Pro registrujícího poskytovatele zdravotních služeb platí stejná pravidla jako pro poskytovatele PLS.

Pokud by se zaměstnanec odmítl podrobit vstupní prohlídce, je na něj pohlíženo jako na nezpůsobilého k práci.¹⁰⁴

4.1.3 Periodická prohlídka

*„Periodická prohlídka se provádí za účelem zjištění včasné změny zdravotního stavu vzniklé v souvislosti se zdravotní náročností vykonávané práce nebo stárnutím organismu, kdy další výkon práce by mohl vést k poškození zdraví posuzovaného zaměstnance, nebo k poškození zdraví jiných osob.“*¹⁰⁵ Poskytovatel by měl během této zjistit, jak se od poslední prohlídky zdravotní stav vyvinul, a na základě svých poznatků doporučit případná opatření pro ochranu zdraví zaměstnance.

Pravidelné periodické prohlídky se uskutečňují v časových intervalech v závislosti na kategorii práce, četnosti rizikových faktorů působících na zdraví zaměstnance, věku zaměstnance a pracovní náročnosti. Těmto prohlídkám musí být podrobeni všichni zaměstnanci. Intervaly jsou diferencovány na intervaly pro zaměstnance pod 50 let věku a nad 50 let věku. Každý lékařský posudek má tedy platnost určitý počet let a poskytovatel periodickou prohlídku nemůže vykonat dříve než 90 dní před uplynutím doby platnosti posudku.

¹⁰³ §59 odst. 1 písm. a) ZOSZS.

¹⁰⁴ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 169. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

¹⁰⁵ §11 odst. 1 vyhlášky o PLS

Tabulka č. 3: Intervaly periodických prohlídek

Kategorie dle rizikovosti práce	Intervaly periodických prohlídek
Kategorie první	1x za 6 let
	1x za 4 roky, zaměstnanec starší 50ti let
Kategorie druhá	1x za 4 roky
	1x za 2 roky, zaměstnanec starší 50ti let
Kategorie druhá riziková	1x za 2 roky
Kategorie třetí	1x za 2 roky
Kategorie čtvrtá	1x ročně

Zdroj: Vlastní zpracování (2019)

Zaměstnanec pracující v kategorii první či druhé je po dosažení 50ti let věku podrobován periodickým prohlídkám častěji, ale stále je zde platné pravidlo, že ne dříve než ke konci doby platnosti posledního lékařského posudku. Pokud byl zaměstnanec spadající do kategorie první na poslední periodické prohlídce v 47 letech, je lékařský posudek platný dalších 6 let a na příští prohlídku tedy půjde v 53 letech. Následně už, kvůli překročení hranice věku 50 let, bude periodické prohlídky absolvovat každé 4 roky.

Platnost posudků a čas, kdy musí zaměstnanec dorazit na periodickou prohlídku, hlídá zaměstnavatel. Rozhodným dnem pro stanovení doby platnosti lékařského posudku je den, kdy byl vydán lékařský posudek při vstupní prohlídce zaměstnance nebo dnem, kdy byl vydán posudek z mimořádné pracovnělékařské prohlídky dle § 12 odst. 2 písm. e) nebo písm. f) vyhlášky o PLS.¹⁰⁶

Výše stanovené intervaly jsou intervaly obecnými a tak, pokud právní předpis (např. zákon č. 361/2000 Sb., zákon o pozemních komunikacích, ve znění pozdějších předpisů) stanoví, že z důvodu vyšší rizikovosti výkonu povolání je

¹⁰⁶ Pracovnělékařské prohlídky. Druhy, lhůty a termíny | CRDR. BOZP a PO - bezpečnost práce moderně a efektivně | CRDR [online]. Copyright © 2019 CRDR spol. s r.o. [cit. 2019-03-24]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/aktuality/pracovnelekarске-zdravotni-prohlidky>

nutné, aby zaměstnanec absolvoval periodické prohlídky častěji, použije se „přísnější“ úprava intervalů periodických prohlídek.

Pro zaměstnance pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou periodické prohlídky povinné stejně jako pro zaměstnance pracující v pracovním poměru, ale nebývají příliš časté, jelikož tyto práce jsou krátkodobějšího charakteru. Pokud jsou však dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr uzavírány opakovaně, je možné počítat doby, po kterou zaměstnanec vykonával práce a po dosažení limity intervalu periodické prohlídky, tuto prohlídku musí zaměstnanec absolvovat. Pro určení termínu periodické prohlídky je rozhodným dnem den započetí výkonu práce stejného druhu jako u první dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.¹⁰⁷

4.1.4 Mimořádná prohlídka

Mimořádná prohlídka je institut zavedený zejména z důvodu potřeby vyslat zaměstnance na prohlídku mimo interval periodických prohlídek. V případě, kdy zaměstnavatel má pochyby o zdravotní způsobilosti k práci u zaměstnance, jej může vyslat na mimořádnou prohlídku s uvedením důvodu, stejně tak zaměstnanec si může u zaměstnavatele vyžádat žádost o vyslání na mimořádnou lékařskou prohlídku, ale s tím rozdílem, že není třeba udávat důvod. Zaměstnanec v tomto není nijak limitován, ale určitě by práva na mimořádnou lékařskou prohlídku neměl zneužívat. Další možností, kdo má právo podat podnět zaměstnavateli a vyžádat si mimořádnou lékařskou prohlídku, je poskytovatel PLS, který obdržel informace od registrujícího poskytovatele zdravotních služeb o změně zdravotního stavu zaměstnance a tato změna je natolik závažná, že může mít vliv na zdravotní způsobilost k práci. Dále může být mimořádná prohlídka provedena na základě důvodů stanovených ve vyhlášce o PLS v §12 odst. 2,¹⁰⁸

¹⁰⁷ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 177-179. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

¹⁰⁸ §12 odst. 2 vyhlášky o PLS, „*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,*

Pokud je mimořádná prohlídka vykonána na základě důvodů uvedených v § 12 odst. 2 písm. e) a písm. f) bodu 3 vyhlášky o PLS, má lékařský posudek při ní vzniklý charakter jako lékařský posudek u periodické prohlídky a počíná běžet nová doba platnosti lékařského posudku pro stanovení termínu následné periodické prohlídky.¹⁰⁹ V případě, kdy by byla provedena mimořádná prohlídka a v následujících 90 dnech by měla proběhnout periodická prohlídka, či již zaměstnanec nemá platný lékařský posudek, dojde k souběhu lékařské prohlídky mimořádné a periodické a vyšetření potřebná pro oba typy těchto prohlídek se vykonají v rámci jedné prohlídky a poskytovatel PLS pak vystaví souhrnný lékařský posudek.¹¹⁰

4.1.5 Výstupní prohlídka

Jak již bylo uvedeno na začátku této kapitoly (4.1), tento druh prohlídky nemá za účel zjištění zdravotní způsobilost k práci, jelikož se odehrává na konci pracovního poměru. Při tomto druhu prohlídky je jejím účelem zjistit zdravotní stav zaměstnance v době ukončení pracovního poměru se zaměstnavatelem a to především tak, aby byly zjištěny změny ve zdraví zaměstnance v důsledku vykonávání rizikové práce. Výsledné lékařské potvrzení slouží jako potenciální důkaz v řízeních o odpovědnosti za škodu vzniklou v důsledku nemoci z povolání. Náležitosti potvrzení jsou uvedeny v §17a vyhlášky o PLS. Formálně vzato potvrzení obsahuje pouze konstatování, že výstupní prohlídka byla provedena a výsledky vyšetření zaznamená poskytovatel PLS pouze do zdravotnické dokumentace.

Výstupní prohlídka je možná na základě vyžádání od zaměstnance, zaměstnavatele, anebo v případech stanovených ve vyhlášce o PLS takto:

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 újmy 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.“

¹⁰⁹ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 70, ISBN 978-80-7552-955-8.

¹¹⁰ §12 odst. 6 vyhlášky o PLS

„Výstupní prohlídka se provádí

a) při ukončení pracovněprávního nebo obdobného vztahu vždy, pokud

1. zaměstnanec vykonával práci zařazenou podle zákona o ochraně veřejného zdraví v kategorii druhé rizikové, třetí nebo čtvrté,

2. u zaměstnance byla v době výkonu práce u současného zaměstnavatele uznána nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, pokud trvají, nebo

3. zaměstnanec utrpěl v době výkonu práce u současného zaměstnavatele pracovní úraz a v příčinné souvislosti s ním byla uznána opakovaně dočasná pracovní neschopnost, popřípadě bylo provedeno nové bodové ohodnocení bolesti nebo ztížení společenského uplatnění podle právního předpisu upravujícího odškodňování způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání,

b) před převedením zaměstnance na jinou práci nebo před změnou druhu práce, pokud jde o ukončení práce rizikové, nebo

c) pokud tak stanoví jiný právní předpis.¹¹¹

Zaměstnavatel však nemá ze zákona žádnou možnost, jak na zaměstnanci vymoci jeho dostavení se k poskytovateli PLS po skončení pracovněprávního vztahu, aby byla prohlídka provedena, jelikož veškeré „donucovací prostředky“, které jsou možné u předchozích prohlídek, jsou pracovněprávního charakteru. Zaměstnavatel tak jen případně musí prokázat, že zaměstnance na prohlídku vyslal, ten se však již nedostavil.¹¹²

4.1.6 Následná prohlídka

Následná prohlídka se provádí za účelem zjištění změn na zdravotním stavu vzniklých v souvislosti s výkonem práce i po ukončení pracovního poměru. Výsledkem následné prohlídky je potvrzení o provedení prohlídky a zaznamenání výsledků do zdravotnické dokumentace. Na rozdíl od všech předešlých prohlídek, jsou následné prohlídky hrazeny z veřejného zdravotního pojištění.¹¹³

¹¹¹ §13 odst. 2 vyhlášky o PLS

¹¹² TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 71, ISBN 978-80-7552-955-8.

¹¹³ Ibid.

5 Lékařský posudek

Lékařské posudky, jsou výsledkem práce poskytovatele pracovnělékařských služeb. Jsou upraveny v zákoně o specifických službách a v souvisejících prováděcích předpisech, co se týče jejich obsahu, procesu vydávání a opravných prostředků proti nim. Celý proces vydávání a ochrany před nesprávným lékařským posudkem je upraven proto, že zaměstnavatel na základě informací z lékařského posudku může a v některých případech musí vyvozovat pracovněprávní důsledky.¹¹⁴

Lékař hodnotí na základě několika aspektů, které buďto sám zjišťuje nebo o nich obdrží podklady, zdravotní stav posuzované osoby. Těmito aspekty jsou výpis ze zdravotnické dokumentace obdržené od registrujícího poskytovatele zdravotních služeb, pokud takového poskytovatele posuzovaná osoba má, výsledky lékařské prohlídky a jednotlivých vyšetření a informace o náročnosti práce. Poslední zmíněnou informaci obdrží od zaměstnavatele v žádosti o provedení pracovnělékařské prohlídky, kterou předává posuzovaná osoba na prohlídce. Poskytovatel má povinnost provést veškerá základní vyšetření, případně odeslat posuzovanou osobu na odborná vyšetření k odborníkovi.

Výpis ze zdravotnické dokumentace si může vyžádat poskytovatel prostřednictvím posuzované nebo domluvou s registrujícím poskytovatelem. Předání mezi poskytovateli tak může proběhnout přímo či výpis donese posuzovaná osoba, nikdy však nesmí být doručována zaměstnavatelem. Zaměstnavatel není oprávněn k nahlížení do zdravotnické dokumentace z důvodů ochrany osobních údajů a ochrany osobnosti posuzované osoby.¹¹⁵ Registrující poskytovatel může dle §42a odst. 1 ZOSZS nahradit výpis zdravotnické dokumentace pro účely PLS potvrzením o nezměněném zdravotním stavu. U tohoto případného řešení musí být splněny dvě zákonné podmínky, a sice výpis požaduje poskytovatel, který již jednou lékařský posudek na základě výpisu ze zdravotnické dokumentace od registrujícího poskytovatele zdravotních služeb vydával, a zdravotní stav se dle registrujícího poskytovatele od posledního vydání výpisu tomuto poskytovateli

¹¹⁴ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 73, ISBN 978-80-7552-955-8.

¹¹⁵ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 197. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

PLS nezměnil.¹¹⁶ Dle §42a odst. 3 ZOSZS není vždy nutné mít k posouzení zdravotní způsobilosti k dispozici potvrzení o nezměněném zdravotním stavu nebo výpis ze zdravotnické dokumentace, např. při mimořádné pracovnělékařské prohlídce z důvodu podezření zaměstnavatele na změnu zdravotního stavu. Tato možnost je dle mého názoru zákonem stanovena proto, že výpisy či potvrzení jsou na vydání vcelku nákladné, krom vyhotovení se jedná i o čas registrujícího poskytovatele, který nad vydáváním a výběrem podstatných pasáží dokumentace stráví.¹¹⁷

Obecně platí, že na vydání lékařského posudku má poskytovatel PLS 10 dní ode dne doručení žádosti o provedení pracovnělékařské prohlídky. Ztotožňuji se s názorem „...*tato lhůta je zbytečně a extrémně dlouhá*“¹¹⁸, jelikož lhůta neběží do chvíle dodání výsledků posledního z vyšetření v rámci prohlídky. Z tohoto důvodu mi přijde 10 dní pro vydání lékařského posudku nadbytečných.

Dalším časovým údajem, který je nutno dodržet, je doba platnosti lékařského posudku (viz. kapitola 4.1.3) a doba uplatnitelnosti lékařského posudku ze vstupní prohlídky, která činí 90 dní ode dne vydání posudku. Posudky z mimořádných a periodických prohlídek jsou uplatňovány okamžitě z důvodu trvajících pracovního poměru.¹¹⁹

5.1 Obsah posudku a posudkový závěr

Lékařský posudek je po obsahové formální stránce definován vyhláškou o PLS a vyhláškou o zdravotnické dokumentaci.¹²⁰ Posudek musí být písemný a obecnými náležitostmi jsou údaje identifikující posuzovanou osobu, zaměstnavatele a poskytovatele PLS. U posuzované osoby se dále uvádí její pracovní zařazení, kategorie práce, režim směn a rizikové faktory v pracovních podmínkách na ni působící. Též musí být posudek opatřen evidenčním číslem či jiným označením posudku vydaného poskytovatelem. Dále musí být uveden účel, za kterým byl lékařský posudek vydán, posudkový závěr, poučení o možnosti podat

¹¹⁶ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 199. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

¹¹⁷ Ibid s. 196-200.

¹¹⁸ Ibid. s. 201.

¹¹⁹ Ibid. s. 203.

¹²⁰ Viz Příloha IV. na konci této práce.

návrh na přezkoumání a datum vydání posudku. V případě nutnosti je vhodné uvést i termín mimořádné lékařské prohlídky.¹²¹

Posudkový závěr je nejdůležitější část celého posudku. Jím se stanovuje způsobilost k práci. Posudkový závěr může být formulován na základě souhrnného názoru poskytovatele následujícími označeními- zdravotně způsobilý, zdravotně nezpůsobilý, zdravotně způsobilý s podmínkou nebo pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost.¹²²

Zdravotní způsobilost s podmínkou znamená, že je posuzovaná osoba způsobilá k práci jen za podmínek v posudku stanovených. Může se jednat o používání zdravotnických pomůcek, např. brýle, anebo omezení vztahující se k výkonu práce, např. zvedání těžkých břemen). Podmínka, poskytovatelem uvedená v posudkovém závěru musí být jasná, proveditelná a samozřejmě musí souviset s výkonem práce. V případě, kdy by byla stanovena podmínka nesplnitelná, znamenalo by to pro zaměstnavatele nutnost přeřazení zaměstnance na práci jinou nebo dokonce výpověď zaměstnanci, jelikož nemůže vykonávat zakázanou práci.¹²³

Při vyhodnocení zdravotního stavu jako „zdravotně nezpůsobilý“ při vstupní prohlídce patrně pracovněprávní vztah nevznikne, respektive vzniknout nesmí. U dlouhodobého pozbytí pracovní způsobilosti je následek na pracovněprávním vztahu buďto přeřazení na jinou práci,¹²⁴ anebo výpověď daná zaměstnavatelem.¹²⁵

Dle §43 odst. 4 ZOSZS může být posudkový závěr „zdravotně nezpůsobilý“ dán pouze v případě vstupní pracovnělékařské prohlídky, u ostatních typů prohlídek se použije „pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilosti.“¹²⁶ Pro dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti je v § 43 odst. 4 ZOSZS definice dlouhodobosti pozbytí zdravotní způsobilost. „... *Dlouhodobým pozbytím zdravotní*

¹²¹ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 76-77, ISBN 978-80-7552-955-8.

¹²² §43 odst. 3 ZOSZS.

¹²³ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 207-209. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

¹²⁴ §41 odst. 1 písm. 1) a b) zákoníku práce

¹²⁵ §52 písm. d) a e) zákoníku práce

¹²⁶ Připravované změny pracovnělékařských služeb - část II. | Právní prostor. Právní prostor [online]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/pripavovane-zmeny-pracovnelekarських-sluzeb-cast-ii>

*způsobilosti vykonávat dosavadní práci se rozumí stabilizovaný zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti zaměstnance významné pro jeho schopnost vykonávat dosavadní práci, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 180 dnů nebo lze předpokládat, že tento zdravotní stav bude trvat déle než 180 dnů, a výkon této práce by vážně ohrozil jeho zdraví. Tím není dotčeno vymezení dlouhodobého pozbytí způsobilosti vykonávat dosavadní službu podle zákona o státní službě.*¹²⁷

Poskytovatel by měl v posudkovém závěru uvést možné příčiny vzniku dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti k práci, zejména v případě, kdy pojme podezření na ohrožení nemocí z povolání nebo pokud příčinou byla právě nemoc z povolání nebo pracovní úraz.

K dlouhodobému pozbytí zdravotní způsobilosti vyjádřené lékařským posudkem a jeho přezkumu se vyjádřil Nejvyšší soud v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1804/2015 takto: „*Ode dne 1. 4. 2012, kdy nabyl 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*

¹²⁷ §42 odst. 4 ZOSZS.

soudním řízení otázku, zda zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu 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.¹²⁸

V tomto judikátu byl řečen podstatný fakt, že lékařský posudek je „spíše dobrozdáním“ a zaměstnavateli nedává závazný podklad pro řešení pracovněprávního vztahu se zaměstnancem. NS tak reagoval na situaci v návaznosti na tehdejší právní úpravu pro přezkoumání lékařských posudků uvedených v ZOSZS, kdy se lékařské posudky přezkoumávaly dle správního řádu části čtvrté¹²⁹. Od 1. 11. 2017 je zákon o specifických službách novelizován, znění § 47 odst. 4¹³⁰ se změnilo a nyní se postupuje podle správního řádu obecně.¹³¹

5.2 Přezkum posudku

V případech kdy posuzovaná osoba či zaměstnavatel mají pochybnosti o posudkové správnosti, mají právo podat návrh na přezkoumání a to ve lhůtě 10 dní od převzetí lékařského posudku. Převzetí zaměstnavatelem může být zprostředkováno posuzovanou osobou, avšak v tom případě lhůta počíná běžet až předáním posudku zaměstnavateli. Převzetí musí být stvrzeno podpisem a datem převzetí, u zaměstnavatele je nejvhodnější i doplnění údajů o přebírající osobě,

¹²⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015, uveřejněný pod číslem 42/2017 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní

¹²⁹ §47 odst. 4. ZOSZS, ve znění platném do 1. 11. 2017. „Pro přezkoumání posudku příslušným správním orgánem se použije, pokud tento zákon nestanoví jinak, část čtvrtá správního řádu obdobně.“

¹³⁰

¹³¹ § 47 odst. 4. ZOSZS, znění platné od 1. 11. 2017. „Proti rozhodnutí správního orgánu vydanému podle odstavce 2 se nelze odvolat. Pokud tento zákon nestanoví jinak, vztahují se na postupy podle odstavce 2 ustanovení správního řádu.“

pokud zaměstnavatele zastupovala. Je vhodné případně volit i úřední dopis s doručenkou, což poskytovateli zvyšuje náklady na posudkovou službu, kterou však hradí zaměstnavatel, případně je nejsnazší cestou elektronické doručení do datové schránky spolu s elektronickým podpisem.¹³²

Pokud by oprávněná osoba požadující přezkum posudku podala návrh opožděně, může k návrhu připojit i žádost o prominutí zmeškání lhůty ze závažných důvodů, které bránili podání včasného návrhu. O tom zda bude prominuto zmeškání lhůty, rozhoduje poskytovatel PLS. V tomto případě již není opravný prostředek proti rozhodnutí poskytovatele možný.

Poskytovatel může lhůtu prominout, pokud oprávněná osoba požádala o přezkum do 10 dnů od odpadnutí překážky bránící podání návrhu a zároveň od posledního dne běžné lhůty pro podání návrhu na přezkum neuplynulo více jak 60 dní. O rozhodnutí prominutí zmeškání lhůty poskytovatel uvědomí všechny osoby oprávněné k podání návrhu na přezkum.¹³³

„Návrh na přezkoumání lékařského posudku nemá odkladný účinek, jestliže z jeho závěru vyplývá, že posuzovaná osoba je pro účel, pro nějž byla posuzována, zdravotně nezpůsobilá, zdravotně způsobilá s podmínkou nebo pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost, nejde-li o podmínku, která je v lékařském posudku vydaném pro stejný účel uvedena opakovaně a spočívá v užívání určitého kompenzačně upraveného zařízení nebo zdravotnického prostředku.“¹³⁴ Odkladný účinek nemá z důvodu případné ochrany zdraví zaměstnance za účelem nevykonávání práce, pro kterou není zdravotně způsobilý.

V první fázi přezkumu lékařského posudku je přezkoumáván poskytovatelem PLS, který jej vydal. Ten návrhu buď vyhoví a zruší lékařský posudek a na základě zjištěných skutečností vydá nový, nebo mu nevyhoví a postoupí věc do 10 pracovních dnů od doručení příslušnému správnímu orgánu. Příslušným správním orgánem je orgán, který poskytovateli vydal povolení k poskytování zdravotních služeb. *„Příslušný správní orgán při přezkoumání lékařského posudku vychází z podkladů předaných poskytovatelem a zjišťuje, zda*

¹³² §44 ZOSZS

¹³³ §46 odst. 2 ZOSZS

¹³⁴ §46 odst. 3 ZOSZS-

a) bylo posouzení zdravotní způsobilosti nebo zdravotního stavu posuzované osoby provedeno a lékařský posudek vydán k tomu oprávněným poskytovatelem a vypracován posuzujícím lékařem s příslušnou specializovanou způsobilostí,

b) byly provedeny lékařské prohlídky, které stanoví právní předpisy nebo které indikoval posuzující lékař,

c) byl zdravotní stav posuzované osoby pro účely zdravotního posouzení zjištěn úplně v rozsahu stanoveném prováděcím právním předpisem podle § 52, 60 nebo 65 nebo jinými právními předpisy,

d) při ověření podmínek vzniku nemoci z povolání bylo postupováno v souladu s jinými právními předpisy a

e) závěr o posouzení zdravotní způsobilosti nebo zdravotního stavu odpovídá zdravotnímu stavu posuzované osoby aktuálně zjištěnému v době vydání lékařského posudku.¹³⁵

Správní orgán přezkoumávající lékařský posudek má 3 možnosti ukončení přezkumu. První možností je zamítnutí návrhu a potvrzení znění lékařského posudku, druhou možností je zrušení lékařského posudku a vydání pokynu k vydání nového lékařského posudku poskytovatelem a poslední možností je, že daný lékařský posudek jen zruší.¹³⁶

5.3 Vybrané pracovněprávní důsledky lékařského posudku

Lékařský posudek, respektive posudkový závěr lékařského posudku, může mít velké množství možných důsledků na pracovněprávní vztah zaměstnance a zaměstnavatele. Proto se v této podkapitole chci zmínit o těch, které jsou dle mého názoru nejčastějšími či nejdůležitějšími.

5.3.1 Výpověď na základě chybějícího lékařského posudku

V případě, kdy by se zaměstnanec odmítl podrobit lékařskému vyšetření, očkování apod., které vyžaduje zaměstnavatel, může zaměstnavatel zaměstnanci dát výpověď na základě § 52 písm. f) nebo g) zákoníku práce. Z důvodu nepodrobení se pracovnělékařské prohlídce a následnému chybějícímu lékařskému posudku se zaměstnanec bere, jako by byl zdravotně nezpůsobilý. Zároveň se jedná o porušení pracovní povinnosti podrobit se vyšetřením, prohlídkám a očkováním

¹³⁵ §47 odst. 1 ZOSZS

¹³⁶ §47 odst. 3 ZOSZS

souvisejícími s ochranou zdraví při práci, které zaměstnanci jsou uloženy zaměstnavatelem.

5.3.2 Výpověď na základě lékařského posudku

Lékařský posudek obsahující posudkový závěr ve znění „dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilosti k práci“ a tato změna, která není způsobena pracovním úrazem či nemocí z povolání, má za následek to, že zaměstnavatel má na výběr, zda zaměstnance převede na jinou práci podle §41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce nebo dá zaměstnanci výpověď na základě jeho dlouhodobého pozbytí pracovní způsobilosti dle § 52 písm. e) zákoníku práce.

Zaměstnavatel musí na tento negativní závěr posudku reagovat neprodleně a vyřadit zaměstnance z vykonávané práce. Zaměstnavatel následně vyhledá pro zaměstnance jinou vhodnou pracovní pozici. Nejjednodušším řešením této situace se jeví vyhledání práce nové v rámci vymezení prací pracovní smlouvou, ale s ohledem na zdravotní stav zaměstnance. Pokud zaměstnavatel nemá pro zaměstnance vhodnou pozici v rámci pracovní smlouvy, ale může mu nabídnout práci jinou. Zaměstnanec s daným přesunem nemusí souhlasit, ale zaměstnavatel jej stejně může na jinou práci převést.¹³⁷

Pokud by zaměstnavatel nemohl zaměstnance na jinou práci převést a nepřevedl, dá mu výpověď. Nepřevedením na jinou práci a dáním výpovědi zaměstnavatelem vzniká překážka v práci u zaměstnavatele a zaměstnanci vzniká nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku a to až do doby skončení pracovního poměru.¹³⁸

Pokud by však byl zaměstnanec dlouhodobě zdravotně nezpůsobilý k jakékoliv práci u zaměstnavatele, použije se opět §52 písm. e) zákoníku práce, s tím že překážka ve výkonu práce vzniká u zaměstnance a tím pádem nevzniká ani nárok na náhradu mzdy.¹³⁹

Pokud by poskytovatel PLS zjistil či měl pochybnosti o tom, že dlouhodobá pracovní nezpůsobilost je dána nemocí z povolání či pracovním úrazem, tak nejenže tuto skutečnost musí řádně prověřit a vydat patřičný lékařský posudek,

¹³⁷ §41 odst. 2, 3, 6, 7

¹³⁸ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 244- 247. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

¹³⁹ Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 1. 3. 2012 sp. zn. 23 Co 619/2011

který následně po došetření, zda se jedná o nemoc z povolání či pracovní úraz, doplní posudkem s důvody pro pozbytí zdravotní způsobilosti pro výkon práce.¹⁴⁰

5.3.3 Pozbytí zdravotní způsobilosti v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání

Pokud byla zdravotní nezpůsobilost způsobena pracovní úrazem¹⁴¹, nemocí z povolání nebo jen ohrožením nemocí z povolání, má zaměstnavatel po tomto zjištění povinnost zaměstnance převést na jinou práci¹⁴² nebo mu případně dát výpověď ze strany zaměstnavatele dle § 52 písm. d) zákoníku práce.

Dle § 43 odst. 5 ZOSZS musí být v posudkovém závěru uvedeno, zda posuzovaná osoba smí či nesmí nadále vykonávat práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Z toho lze dovodit, že dlouhodobé pozbytí pracovní způsobilosti je nebo není následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.¹⁴³ Poskytovatel vystavující lékařský posudek musí prokázat, např. vyšetřeními, testy apod., příčinnou souvislost mezi pracovním úrazem (nemocí z povolání) a pozbytím dlouhodobé pracovní způsobilosti. Nemůže-li to provést hned, např. z důvodu dlouhého čekání na výsledky odborných vyšetření, vydá lékařský posudek s posudkovým závěrem o dlouhodobém pozbytí pracovní způsobilosti s dodatkem, že daná příčina se nadále šetří a po došetření bude vydán doplňující posudek.

¹⁴⁰ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnílékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 222-223. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

¹⁴¹ Pracovní úraz je poškození zdraví či smrt zaměstnance, ke kterému došlo v souvislosti s plněním pracovních úkonů., Co je pracovní úraz? | CRDR. BOZP a PO - bezpečnost práce moderně a efektivně | CRDR [online]. Copyright © 2019 CRDR spol. s r.o. [cit. 2019-03-25]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/slovník-pojmu/pracovni-uraz/>

¹⁴² §41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

¹⁴³ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnílékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 249. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.

Uznání nemoci z povolání může provést pouze poskytovatel s povolením k uznávání nemocí z povolání, uvedený v seznamu Ministerstva zdravotnictví ČR¹⁴⁴, pokud toto povolení nemá, zašle příslušným správním orgánům (klinika pracovního lékařství a poté krajská hygienická stanice, která provádí i šetření na pracovišti zaměstnance)¹⁴⁵ k posouzení spisu a ti mu vrátí dokument se stanoviskem a posudkovým závěrem správního orgánu, a to do 45 dní od obdržení žádosti od poskytovatele PLS nebo od žádosti zaměstnance¹⁴⁶. V případech, kdy je prokázáno pozbytí zdravotní způsobilosti z důvodu nemoci z povolání nebo v důsledku pracovního úrazu a je zaměstnanci dána výpověď, náleží zaměstnanci odstoupné.

I proti lékařskému posudku vydaného klinikou pracovního lékařství je možné navrhnout přezkum posudku (viz 5.2.). V tomto případě spolupracují oba správní orgány (krajská hygienická stanice a klinika pracovního lékařství) a pokud nevyhoví návrhu autoremedurou, postoupí záležitost s dokumentací a odůvodněním krajskému úřadu, to vše ve lhůtě 45 dní od podání návrhu na přezkum, kterou je možné prodloužit o 30 dní.¹⁴⁷

¹⁴⁴ Poskytovatelé k uznávání nemocí z povolání. Ministerstvo zdravotnictví České republiky [online]. Copyright © 2010 [cit. 2019-03-25]. Dostupné z: https://www.mzcr.cz/Verejne/obsah/poskytovatele-k-uznavani-nemoci-z-povolani_3706_5.html

¹⁴⁵ Nemoc z povolání. Seznam a postup posuzování, 2017 | CRDR. Dokumentace BOZP a PO | CRDR s.r.o. [online]. Copyright © 2019 CRDR spol. s r.o. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <https://www.dokumentacebozp.cz/aktuality/nemoc-z-povolani-jak-postupovat-pri-posuzovani-a-co-je-noveho-v-roce-2017/>

¹⁴⁶ §43 odst. 1 písm. b) a c) ZOSZS.

¹⁴⁷ §46 odst. 5 písm. b) ZOSZS.

6 Závěr

Poskytování pracovnělékařských služeb je nedílnou součástí každého pracovního vztahu, který jedinec ve svém životě podstoupí. Jeho dostatečná právní úprava je více než nezbytná. V důsledku velkého množství různých povolání vyžadujících speciální úpravu dochází k tomu, že je právní úprava velmi rozsáhlá a roztržštěná. Pokusila jsem se obsáhnout nejdůležitější povinnosti subjektů pracovnělékařských služeb, posuzování zdravotního stavu zaměstnanců a následkům vydání lékařského posudku.

Velkou pozornost jsem věnovala požadavkům na poskytovatele pracovnělékařských služeb, kdy má zjištění byla, že z hlediska odborného zdělávání má poskytovatel několik možností, jak se poskytovatelem stát. Postgraduální vzdělávání je samostatnou problematikou, která sice nebyla předmětem této práce, ale díky analýze pro účely diplomové práce jsem zjistila, že toto vzdělávání je velmi komplikované a zdlouhavé, což může zapříčinit nedostatečnou motivaci k výkonu poskytování pracovnělékařských služeb. Řešením by bylo zjednodušení právní úpravy postgraduálního vzdělávání a stanovení jasných podmínek, která jsou pro všechny stejná. Ve srovnání s německou a rakouskou právní úpravou, kde doplnění vzdělání je povinné, mi přijde vhodná změna právní úpravy a to v podmínkách požadovaných po poskytovateli PLS.

Dále spatřuji za velmi problematické, že v právní úpravě nejsou jasně dané veškeré požadavky na znění jednotlivých dokumentů spadajících do oblasti pracovnělékařských služeb. Tímto stavem je patrně zapříčiněno velké množství sporů, kdy v dokumentech nejsou vyplněny podstatné náležitosti, které by spory eliminovaly. Příkladem může být právě inominátnost smlouvy o poskytování pracovnělékařských služeb, kdy v právní úpravě je sice uvedeno, co musí obsahovat, ale jednotlivá doplňující ustanovení jsou závislá na vůli podepisujících stran. Myslím, že tento problém by vyřešilo standardizování znění jednotlivých dokumentů potřebných pro pracovnělékařské služby např. vyhláškou. Dalším příkladem může být lékařský posudek, který byl Nejvyšším soudem uveden v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1804/2015 jako „dobrozdání“ a jeho přezkum se posuzoval dle části čtvrté správního řádu, tedy jako neregulativní právní úkon, a nebyl tedy pro zaměstnavatele závazným. Změnou v §47 odst. 4) ZOSZS se toto překlenuje do přezkumu dle správního řádu, čím vznikla otázka, zda je lékařský

posudek tedy pro zaměstnavatele závazným regulativním úkon. Jelikož většina regulativních úkonů má standardizované podmínky a požadavky na vzhled a obsah, zastávám názor, že by toto mělo platit i pro lékařské posudky pracovního lékařství.

Závěrem lze tedy říci, že pracovnělékařské služby jsou velmi důležitým aspektem pracovních vztahů, kterému by mělo být věnováno mnohem více pozornosti, aby byly veškeré problémy objasněny, jelikož nedostatečným praktikováním se neeliminují mezery, které v právní úpravě můžeme spatřovat. Dále bych chtěla říct, že z mého pohledu je tato oblast velmi zajímavá a společnosti prospěšná, jelikož se snaží o stálost a udržitelnost zdraví jedinců lidské společnosti. Význam této oblasti je podpořen i statistickými údaji, kdy klesá počet hlášených zaměstnanců s nemocí z povolání či pracovním úrazem, avšak vývojem společnosti se vyskytují stále nová rizika a ohrožující faktory, na které je třeba pružně reagovat.

RESUMÉ

The purpose of this thesis is to introduce the occupational health care services, its legal regulation and the subject of the occupational health care service provider itself.

In the first chapter, the author focused on the occupational health care services and its characteristics, in conjunction with the duties of the occupational health care service provider.

The second chapter is devoted to rights and obligations between providers and employers.

The next chapter deals with the rights and obligations between the employee and the provider of occupational health care services. In this chapter, there are medical examinations described in detail.

The last chapter deals with medical reports.

The author has used legal regulations and professional literature.

Keyword: occupational health care service, employer, employee, medical examinations, medical reports

Seznam použité literatury

Právní předpisy:

- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.
- 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
- Zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta či zákoně o daních z příjmu č. 586/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole, kontrolní řád, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich
- Zákon č. 500 /2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon České národní rady č. 220/1991 Sb., o České lékařské komoře, České stomatologické komoře a České lékárnické komoře, ve znění pozdějších předpisů

Podzákoné právní předpisy:

- 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 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).
- 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.
- Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 221/2018 Sb., o vzdělávání v základních kmenech lékařů.
- Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 221/2018 Sb., o vzdělávání v základních kmenech lékařů.
- 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
- Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.
- Etický kodex České lékařské komory
- Disciplinární řád České lékařské komory
- Částka 3/2018 Věst. MZd.
- Částka 5/2015 Věst. MZd.

Judikatura

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015, uveřejněný pod číslem 42/2017 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní
- Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 1. 3. 2012 sp. zn. 23 Co 619/2011

Publikace:

- Bělina, M., Pichrt, J. a kol, *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-667-8
- 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.
- ŠVÁBOVÁ, Květa. *Vybrané kapitoly z pracovního lékařství*. Praha: Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, 2015. ISBN 978-80-87023-35-8.
- TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-955-8.

Internetové zdroje:

- Nemoci z povolání v České republice, SZÚ. SZÚ [online]. Copyright © 2007 [cit. 2019-03-21]. Dostupné z: <http://www.szu.cz/publikace/data/nemoci-z-povolani-a-ohrozeni-nemoci-z-povolani-v-ceske-republice>
- K některým otázkám ochrany osobních údajů při poskytování zdravotních služeb a zdravotní péče ve vztahu k výkonu závislé práce. Pracovní právo 2017. MUNI. [online]. 3. 2. 2018 [cit. 2019-03-17]. Dostupné z: https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2017/files/007.html#_ftn4

- Česká správa sociálního zabezpečení. Object moved [online]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/dlouhodobe-osetrovne.htm>
- <https://www.lkcr.cz/stavovske-predpisy-clk-212.html>
- Pracovnílékařské prohlídky. Druhy, lhůty a termíny | CRDR. BOZP a PO - bezpečnost práce moderně a efektivně | CRDR [online]. Copyright © 2019 CRDR spol. s r.o. [cit. 2019-03-24]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/aktuality/pracovnelekarske-zdravotni-prohlidky>
- Pracovní úraz je poškození zdraví či smrt zaměstnance, ke kterému došlo v souvislosti s plněním pracovních úkonů., Co je pracovní úraz? | CRDR. BOZP a PO - bezpečnost práce moderně a efektivně | CRDR [online]. Copyright © 2019 CRDR spol. s r.o. [cit. 2019-03-25]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/slovník-pojmu/pracovni-uraz/>
- Poskytovatelé k uznávání nemocí z povolání. Ministerstvo zdravotnictví České republiky [online]. Copyright © 2010 [cit. 2019-03-25]. Dostupné z: https://www.mzcr.cz/Verejne/obsah/poskytovatele-k-uznavani-nemoci-z-povolani_3706_5.html
- JOUZA, Ladislav. Změny v pracovnílékařských službách pro zaměstnavatele [online]. 6. 9. 2017 [cit. 2018-03-24]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zmeny-v-pracovnelekarskych-sluzbach-pro-zamestnavatele-106271.html>

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha I.: Vzor záznamu o dohledu na pracovišti

Příloha II.: Vzor smlouvy o poskytování pracovnělékařských služeb

Příloha III.: Vzor žádosti o provedení pracovnělékařské prohlídky

Příloha IV.: Vzor lékařského posudku o zdravotní způsobilosti

Příloha I. Vzor záznamu o dohledu na pracovišti

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 záležitosti	Mínimální záležitost	Únosná záležitost	Významná záležitost	Riziková záležitost	Provedeno měření	Poznámky, závady, datum měření, doporučení (nových měření)
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/prací), návrh opatření:

Příjmení účastníka dohledu	Jméno	Zástupce – funkce	Podpis	Razítko

Za zaměstnavatele převzal:

příjmení, jméno, funkce

podpis

Zdroj: *Pracovnílékařské služby 2017* [online]. [cit. 2019-03-25]. Dostupné z: <http://www.anag.cz/5701/t-110/>

Příloha II. Vzor smlouvy o poskytování pracovnělékařských služeb

SMLOUVA

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

I. SMLUVNÍ STRANY

1. Zaměstnavatel:
IČ: DIČ:
Bankovní spojení: č. účtu: /
Zastoupený: tel.:
e-mail: @
2. 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

1. 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 pověřený poskytovatelé (eventuálně poskytovatelé určení poskytovatelem závazným 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 pracovnílékařské 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 pracovnílékařských 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 za rok/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 pracovnílékařské prohlídky agenturních zaměstnanců, dočasně přidělených k zaměstnavateli jako uživatel. Žádost o prohlídku bude vystavovat uživatel (*varianta: agentura práce*). Pracovnílékařskou 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 ji 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. Pracovnílékařské 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 pracovnílékařských služeb provedl z jeho indikace jiný poskytovatel zdravotních služeb. *(Pozn.: Z veřejného zdravotního pojištění se pracovnílékařské 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 pracovnílékařských služeb na nového poskytovatele, zejména náklady spojené s předáním pracovnílékařské 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: *Pracovnílékařské služby 2017* [online]. [cit. 2019-03-25]. Dostupné z:
<http://www.anag.cz/5701/t-110/>

Příloha III. Vzor žádosti o provedení pracovní lékařské prohlídky

ŽÁDOST O PRAVIDELNÉ PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ PROHLÍDKY A POSOUZENÍ ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOSTI K PRÁCI

Zaměstnavatel (razítko, adresa sídla, IČ)

Poskytovatelé pracovní lékařských služeb (posuzujícímu lékaři)

Žádáme o provedení

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

a vydání posudku o zdravotní způsobilosti

pana/paní..... datum narození..... zdravotní pojišťovna
adresa trvalého/přechodného pobytu.....

kteří/í vykonává/ – má vykonávat pracovní činnost/innosti

Poznámka: Jde-li o nízkové práce, je třeba uvést pracovní činnost podle jejich 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. – radiovní pracovník kategorie A B

zařazenou/zařazené podle vyhlášky č. 78/2013 Sb., o pracovní lékařských službách:

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

- 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: Uvedbu 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, opravy 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 vysokozdvíhacích 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, chladičích 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 souběžnou mimořádnou a periodickou prohlídku: 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/způsobila se stejnou podmínkou, kterou obsahoval již předchozí lékařský posudek.

(Věcně právně) 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

Začetnutím křížkem označte zařazení uvedeného druhu práce do příslušné skupiny.

1. Nehodnotí se škrtěním.

2. Uveďte ve číselné hodnotě kategorii rizika práce, např. 5

Zdroj: *Pracovnílékařské služby 2017* [online]. [cit. 2019-03-25]. Dostupné z: <http://www.anag.cz/5701/t-110/>

Příloha IV. Vzor lékařského posudku o zdravotní způsobilosti

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

vyslovil/a posuzující lékař/ka MUDr.

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

pan/paní datum narození

adresa trvalého/přechodného pobytu

ktýř/a/ vykonává? – má vykonávat? pracovní činnost/činnosti

v rámci druhu práce

v pracovním poměru? – ve služebním poměru? – dle dohody o provedení práce? – dohody o pracovní činnosti?

režim práce (pracovní doby)?

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:

- *) prach chemické látky hluk vibrace nelonizující 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 oúinich téžních strojů, stavebních a obdobných strojů, trvalá obsluha nákladních výtahů
 obsluha a řízení motorových a elektrických vozíků a obsluha vysokozdvizných 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 řidičích 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
 nakiádání s výbušninami, opravy tlakových nádob a kotlů, obsluha kotlů s výkonem alespoň jednoho kotle 50 kW a větším a kotelů 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(a)¹⁾

b) Je zdravotně nezpůsobilý(a)²⁾

c) Je zdravotně způsobilý(a)³⁾ s podmínkou⁴⁾

d) pozbyl(a) dlouhodobě zdravotní způsobilost⁵⁾,

– a to v důsledku pracovního úrazu⁶⁾, nemoci z povolání⁷⁾, ohrožení nemocí z povolání⁸⁾,

důvod nyní nelze uvést (při nutnosti došetření příčiny nebo ukončení posuzování nemocí z povolání⁹⁾, pozbyl není

důsledkem pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení takovou nemocí

(tento údaj se uvede při eventualitě výše uvedené příčiny – nevyjadřuje se tím pozbyl zdravotní způsobilosti z obecných

příčin)⁷⁾

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

Nestanovi-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 poskytovatel, 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

¹⁾ Nehodící se škrtněte.

²⁾ Konkretizujte požadované podmínky, např. způsob úpravy pracovní doby (rovnoměrné, nerovnoměrné, pružné rozvržení či konto pracovní doby), rozvrh směn.

³⁾ Uveďte číselní dílčí kategorii rizika práce, např. 8.

Zaškrtnutím křížkem označte zařazení uváděné pracovní činnosti do příslušné skupiny – netýká se rizikových faktorů, kde platí ¹⁾.

Zdroj: *Pracovnílékařské služby 2017* [online]. [cit. 2019-03-25]. Dostupné z: <http://www.anag.cz/5701/t-110/>