

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

**Lékařský posudek a jeho dopady do práv a povinností subjektů
pracovněprávních vztahů**

Nad'a Vančurová

Plzeň 2022

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Nad'a VANČUROVÁ**
Osobní číslo: **R18M0447P**
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**
Studijní obor: **Právo**
Téma práce: **Lékařský posudek a jeho dopady do práv a povinností subjektů
pracovněprávních vztahů**
Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Posudková péče a lékařský posudek
3. Pracovnělékařské služby
4. Důsledky zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance
5. Závěr

Rozsah diplomové práce:

Rozsah grafických prací:

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

Seznam doporučené literatury:

- BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019.
- ŠUBRT, Bořivoj, TUČEK, Milan. Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů. 2. doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-944-1.
- TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-381-5.
- ČVELA, Rostislav. Sociální a posudkové lékařství. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, 2015. ISBN 978-802-4629-384.
- ŠIMEČKOVÁ NEKLOVÁ, Markéta. Lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele. In: Obrana pracovního práva. The defence of labour law: pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc.. Praha: C.H. Beck, 2020. ISBN 978-80-7400-588-6.
- KUKLOVÁ, Dana, ŠUBRT, Bořivoj. Povinnosti zaměstnavatele v oblasti zdravotní péče o zaměstnance. 2. podstatně přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2002. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 80-726-3127-6.
- BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. xxviii, 477 stran. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-667-8.

Vedoucí diplomové práce:

Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání diplomové práce:

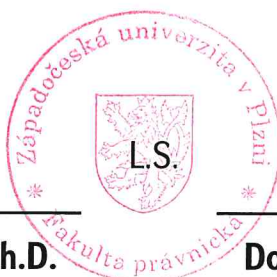
1. února 2021

Termín odevzdání diplomové práce:

31. března 2022



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry

Prohlášení autorky

„Prohlašuji, že jsem předloženou diplomovou prací na téma „Lékařský posudek a jeho dopady do práv a povinností subjektů pracovněprávních vztahů“ vypracovala samostatně a prameny, ze kterých jsem čerpala a citovala, jsem řádně vyznačila v textu. Veškerou literaturu a další zdroje, ze kterých jsem v této práci čerpala, jsem uvedla v seznamu literatury, který je součástí práce.“

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala svému vedoucímu diplomové práce, Mgr. Miroslavu Hromadovi, Ph.D., za vstřícný a věcný přístup při vedení mé diplomové práce.

Nad'a Vančurová

Obsah

1	ÚVOD	7
2	POSUDKOVÁ PÉČE A LÉKAŘSKÝ POSUDEK	9
2.1	PLATNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA	9
2.2	VNITROSTÁTNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA	9
2.2.1	Listina základních práv a svobod	9
2.2.2	Zákon o zdravotních službách a zákon o specifických zdravotních službách	10
2.2.3	Zákoník práce	10
2.2.4	Zákon o ochraně veřejného zdraví	11
2.2.5	Zákon o inspekci práce	11
2.2.6	Prováděcí předpisy	12
2.3	EVROPSKÉ PRÁVO	13
2.4	MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE	13
2.5	POSUDKOVÁ PÉČE	14
2.5.1	Pracovnílékařské prohlídky	16
2.5.1.1	Vstupní pracovnílékařská prohlídka	19
2.5.1.2	Periodická prohlídka	23
2.5.1.3	Mimořádná prohlídka	25
2.5.1.4	Výstupní prohlídka	28
2.5.1.5	Následná prohlídka	29
2.5.1.6	Hrazení pracovnílékařských prohlídek	30
2.6	LÉKAŘSKÝ POSUDEK O ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOSTI K PRÁCI	30
2.6.1	Právní povaha lékařského posudku	31
2.6.2	Žádost	36
2.6.3	Podklady pro vydání lékařského posudku	37
2.6.4	Lhůta pro vydání lékařského posudku	40
2.6.5	Obsah lékařského posudku	41
2.6.6	Posudkové závěry	43
2.6.6.1	Zdravotní způsobilost s podmínkou	43
2.6.6.2	Dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti	44
2.6.7	Předání a právní účinky lékařského posudku	45
2.6.8	Přezkum lékařského posudku	47
3	PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ SLUŽBY	55
3.1	ZAJIŠŤOVÁNÍ PRACOVNĚLÉKAŘSKÝCH SLUŽEB	55
3.1.1	Smlouva o poskytování pracovnílékařských služeb	56
3.1.2	Poskytování pracovnílékařských služeb v pracovním poměru	60
3.2	PORADENSKÁ A DOHLEDOVÁ ČINNOST	61
3.3	PRÁVA A POVINNOSTI SUBJEKTŮ PRACOVNĚLÉKAŘSKÝCH SLUŽEB	63
4	DŮSLEDKY ZDRAVOTNÍ NEZPŮSOBILOSTI ZAMĚSTNANCE	66
4.1	OBECNĚ K POVINNOSTI PŘEVEDENÍ ZAMĚSTNANCE NA JINOU PRÁCI	66
4.2	OBECNĚ K VÝPOVĚDI Z PRACOVNÍHO POMĚRU V SOUVISLOSTI S LÉKAŘSKÝM POSUDKEM S NEGATIVNÍM ZÁVĚREM	67
4.2.1	Výpověď z pracovního poměru zaměstnance bez platného lékařského posudku	69
4.2.2	Výpověď z pracovního poměru na základě lékařského posudku	72
4.2.2.1	Výpověď z na základě ust. § 52 písm. d) zákoníku práce	74
4.2.2.2	Výpověď na základě ust. § 52 písm. e) zákoníku práce	81
5	ZÁVĚR	83
6	RESUMÉ	87
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	88

1 Úvod

Lékařské posudky v souvislosti s výkonem práce se týkají každé osoby, která se o práci uchází, nebo která již práci vykonává. Zdraví a s ním spojená způsobilost k výkonu dané práce jsou instituty, kterým právo věnuje svou pozornost a ochranu v nemalé míře. Zákony a další právní předpisy ukládají stranám pracovněprávních vztahů vzájemná práva a povinnosti, která však spočívají pro každou stranu v odlišných právech a povinnostech a jejichž porušení tak má logicky pro každou stranu jiné následky.

Zdravotní způsobilost je hlavní podmínkou pro to, aby mohl zaměstnavatel vůbec připustit výkon práce dané osoby. Dle platné právní úpravy tak ještě před vznikem pracovního poměru vznikají práva a povinnosti stranám, které se chystají mezi sebou uzavřít smlouvou, kterou mezi nimi vznikne pracovněprávní vztah. Na straně zaměstnavatele je to povinnost obstarat platný lékařský posudek, který vychází z posouzení zdravotního stavu konkrétní osoby, tedy uchazeče o práci, a následného vyhodnocení zdravotní způsobilosti k určené práci. Na straně druhé je to povinnost uchazeče o práci se takovému posouzení zdravotní způsobilosti podrobit. Nicméně uzavřením smlouvy mezi stranami tato a další práva a povinnosti související se zdravotní způsobilostí a jejím posuzováním nezanikají, naopak. Zdravotní způsobilost je klíčovým institutem, kterému musí zaměstnavatel věnovat svou péči po celou dobu trvání pracovněprávního vztahu mezi ním a zaměstnancem.

Tato práce bude rozčleněna na tři hlavní části. První část se bude věnovat právní úpravě, posudkové péči a lékařským posudkům. Druhá část alespoň základně rozebere pracovnělékařské služby a třetí část se bude věnovat důsledkům zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance.

Problematika lékařských posudků o zdravotní způsobilosti k práci, stejně jako lékařské prohlídky, které jsou podkladem pro jejich vydání a s nimi spojená práva a povinnosti stran pracovněprávních vztahů není kodifikována do jednoho právního předpisu. Z toho důvodu považuji za vhodné na začátek práce uvést, v jakých zákonech a dalších právních předpisech se tato práce bude pohybovat a z čeho bude primárně čerpat.

Následně se bude práce věnovat posudkové péči, která spočívá především v provádění pracovnělékařských prohlídek, které slouží k posouzení zdravotního stavu posuzované osoby a které jsou jakýmsi základním stavebním kamenem pro

to, aby mohla být zdravotní způsobilost k práci vyhodnocena a mohl být vydán lékařský posudek. Po zpracování pracovnělékařských prohlídek tak práce naváže problematikou lékařských posudků. Lékařský posudek je klíčovým pojmem této práce, a proto jím bude věnována značná pozornost. Práce se zaměří na to, co vydání lékařského posudku předchází, jejich samotný obsah, a především na závěry lékařských posudků, které jsou pro tuto práci stěžejní.

Také považuji za nezbytné se v této práci alespoň v základním rozsahu věnovat pracovnělékařským službám, konkrétně jejich druhům a zajišťování.

Závěr práce bude tvořit rozebrání důsledků zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance, kde bych se ráda věnovala tomu, jak se má postupovat v případech, kdy je vydán lékařský posudek s negativním závěrem.

S ohledem na výše uvedené je cílem této diplomové práce vytvořit přehled platné právní úpravy, která upravuje problematiku pracovnělékařských prohlídek, lékařských posudků, poskytování pracovnělékařských služeb, ale také práv a povinností stran související s uvedenou problematikou. Otázky, které nejsou ze zákona zcela jasné bych v práci chtěla rozebrat především na základě judikatury a výkladu soudů. V souvislosti s judikaturou bych se ráda zaměřila především na výklad soudů k povaze lékařského posudku.

2 Posudková péče a lékařský posudek

2.1 Platná právní úprava

Považuji za účelné pro úvod do problematiky posudkové péče, lékařských posudků a jejich následků, v určité míře stručnosti, uvést jednotlivé právní prameny a předpisy, ze kterých je třeba v této práci a vůbec při studiu dané problematiky vycházet.

2.2 Vnitrostátní právní úprava

Právní úprava pracovnělékařských služeb a jejich institutů je v českém právním řádu nekodifikovaná neboli roztržštěná. Níže uvedené předpisy upravují pracovnělékařské služby, posudkovou péči, uznávání nemocí z povolání, ale také poskytují ochranu práv zaměstnanců.

2.2.1 Listina základních práv a svobod

V Listině základních práva svobod, která je součástí ústavního pořádku České republiky, jsou obsažena vybraná ustanovení, která obecně na problematiku pracovnělékařských služeb mají vliv.

Pozornost lze upřít hned k článku 10 Listiny základních práv a svobod, na jehož základě má každý právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno, každý má právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života, a pro problematiku této práce nejpodstatnější, právo každého na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě. Citovaný článek tedy poskytuje základní stupeň ochrany zaměstnancům před bezdůvodnými zásahy do jejich soukromí a integrity. Dalším článkem Listiny základních práv a svobod, který je pro problematiku této práce podstatný, je článek 28, na jehož základě mají zaměstnanci právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.

Neopomenutelným článkem, který je nutno v kontextu této práce zmínit, je článek 31, který zaručuje právo každého na ochranu zdraví a na jehož základě mají občané na základě veřejného pojištění právo na bezplatnou zdravotní péči a na zdravotní pomůcky za podmínek, které stanoví zákon. Pod tímto článkem lze chápat také právo zaměstnanců na ochranu zdraví při výkonu práce a ochranu práva na nepřidělování práce, ke které nejsou způsobilí. Článek 28 a 32 Listiny základních

práv a svobod vytyčují určitý základní rámec, ve kterém se úprava pracovnělékařských služeb pohybuje.¹

2.2.2 Zákon o zdravotních službách a zákon o specifických zdravotních službách

Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zdravotních službách“), byl společně se zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (dále jen „zákon o specifických zdravotních službách“) součástí zdravotnické reformy. Považuji za nutné alespoň okrajově vysvětlit rozdíl v obsahu úpravy těchto dvou zákonů, které nahradily zákon č. 20/1966 Sb., o péči a zdraví lidu (dále jen „zákon o péči a zdraví lidu“).

Obsahem zákona o zdravotních službách jsou především definice pojmů, jako co se rozumí zdravotními službami a zdravotní péčí, definici pojmu pacient, ošetřující zdravotnický pracovník, či co se rozumí hospitalizací a zdravotnickým zařízením a další definice souvisejících pojmů. Pro problematiku pracovnělékařských služeb jsou podstatná především část pátá a šestá zákona. V části šesté jsou vymezena práva a povinnosti poskytovatelů zdravotních služeb a zdravotnických pracovníků. Část pátá se věnuje zdravotnické dokumentaci.

Vedle toho zákon o specifických zdravotních službách obsahuje úpravu pracovnělékařských služeb, především tedy úpravu vybraných zvláštních postupů při poskytování zdravotních služeb, které nejsou obsaženy v zákoně o zdravotních službách. Dle ust. § 2 odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách se zákon o zdravotních službách užije subsidiárně. Pro tuto práci je nejpodstatnější hlava IV zákona o specifických zdravotních službách, neboť právě tato hlava upravuje posudkovou péči, lékařské posudky, pracovnělékařské služby a posuzování nemocí z povolání.

2.2.3 Zákoník práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“) je právním pramenem, který obsahuje úpravu pracovněprávních vztahů. O pracovnělékařských službách nebo o poskytovateli pracovnělékařských služeb se některá ustanovení zákoníku práce výslovně zmiňují nebo s pracovnělékařskými službami a

¹ TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 1. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7.

lékařskými posudky těsně souvisejí.² Významná ustanovení pro tuto práci jsou především ta, která vymezují práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů související s pracovnělékařskými službami. Význam mají také ustanovení upravující výpovědní důvody, které vycházejí ze závěrů lékařských posudků a další následky, které subjektům z posudkových závěrů plynou.

2.2.4 Zákon o ochraně veřejného zdraví

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví (dále jen „zákon o ochraně veřejného zdraví“) upravuje problematiku ochrany a podpory veřejného zdraví. Pro téma této práce je podstatná hlava II, především díl 7, který upravuje problematiku ochrany zdraví při práci. Tento díl v ust. § 37 rozděluje práce do čtyř kategorií, a to dle míry výskytu faktorů, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců, a jejich rizikovosti pro zdraví, jak zní v odst. 1 zmíněného ustanovení. Tato kategorizace prací je důležitá pro určení periodicity pracovnělékařských prohlídek. Zákon také vymezuje pojem rizikových prací a s nimi související evidenci rizikových prací. Na základě zákona o ochraně veřejného zdraví může krajská hygienická stanice zaměstnavateli stanovit následné lékařské prohlídky po skončení rizikových prací. Také mohou nařídít mimořádnou lékařskou prohlídku. Krajské hygienické stanice dále vykonávají státní dozor nad zaměstnavateli, především zda plní své povinnosti související s pracovnělékařskými službami a za jejich neplnění ukládat pokuty.

2.2.5 Zákon o inspekci práce

Pro zaměstnavatele je zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce (dále jen „zákon o inspekci práce“), podstatný především z hlediska úpravy skutkových podstat přestupků a pokut souvisejících s posuzováním zdravotní způsobilosti k práci a zajišťováním pracovnělékařských služeb. Dle tohoto zákona se tak posuzuje například neprovedení vstupní prohlídky, což patří k porušení povinností při vzniku pracovního poměru, nebo nezabezpečení lékařské prohlídky mladistvého zaměstnance zaměstnavatelem.³

² ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 35-36. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5.

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

2.2.6 Prováděcí předpisy

Prováděcí předpisy jsou takové právní předpisy, které jsou vydávány na základě konkrétních zákonných zmocnění a jejichž účelem je specifikovat obsah daného zákona. Ač jsou mají prováděcí předpisy nižší právní sílu, neubírá to na jejich důležitosti jakožto legislativních nástrojů, které jsou také prameny práva, stejně jako výše zmíněné zákony.

Za nejpodstatnější prováděcí předpis, ať pro účel této práce, tak vůbec pro úpravu pracovnělékařských služeb, je vyhláška č.79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění vyhlášky č. 436/2017 Sb. (dále jen „vyhláška o pracovnělékařských službách“). Současné znění této vyhlášky upravuje především obsah pracovnělékařských služeb, náležitosti o provedení lékařské prohlídky a posouzení zdravotní způsobilosti ve vztahu k práci, ale také náležitosti potvrzení o provedení vstupní prohlídky. Příloha č. 1 této vyhlášky pak upravuje čas, po který by měla daná prohlídka prováděna. Tento čas se liší dle druhu pracovnělékařské prohlídky, tedy zda se jedná o prohlídku vstupní, periodickou, mimořádnou či výstupní.

Subsidiárním prováděcím předpisem k vyhlášce o pracovnělékařských službách je vyhláška č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci (dále jen „vyhláška o zdravotnické dokumentaci“). Tato vyhláška je prováděcím předpisem zákona o zdravotních službách. Jak již bylo uvedeno, je ve vztahu subsidiarity k vyhlášce o pracovnělékařských službách, tedy užije se až ve chvíli, kdy nestanoví něco jiného vyhláška o pracovnělékařských službách. Obsahem vyhlášky je například stanoveno, co je součástí zdravotnické dokumentace vedené o pacientovi a jaké údaje jsou obsahem této dokumentace. Za podstatnou část této vyhlášky je pro tuto práci příloha č. 1, která mimo jiné stanovuje náležitosti obsahu lékařského posudku. Vedle toho příloha č. 2 upravuje zásady pro uchování zdravotnické dokumentace a v příloze č. 3 nalezneme stanovení doby, po kterou má být dokumentace poskytovatelem pracovnělékařských služeb uchována.

Nelze opomenout vyhlášku, která je prováděcím předpisem zákona o ochraně veřejného zdraví, konkrétně jeho ust. § 37, které kategorizuje práce. Jedná se o vyhlášku 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.

Prováděcím předpisem zákona o specifických zdravotních službách, konkrétně jeho ust. § 65, 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 (dále jen „vyhláška o posuzování nemocí z povolání“). V rámci problematiky nemocí z povolání je třeba také pracovat s nařízením vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Kromě definice nemocí z povolání, které definuje ust. § 1 tohoto nařízení, nalezneme v příloze č. 1 taxativní výčet nemocí z povolání, které jsou v rámci této přílohy v jednotlivých kapitolách rozděleny dle faktorů, které je způsobují, nebo čeho se týkají.

2.3 Evropské právo

V rámci evropského práva je významná směrnice č. 89/391/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Tato směrnice vymezuje povinnosti zaměstnanců i zaměstnavatelů, kteří jsou povinni zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců, zabezpečit, aby byl každý zaměstnanec dostatečně proškolen o bezpečnosti a ochraně zdraví při vykonávání práce. S pracovnělékařskými službami souvisí především článek 14, který stanovil podmínky pro zdravotní dohled. Článek 14 požadoval, aby byla v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi přijata opatření pro zajištění vhodného dohledu nad zdravím zaměstnanců ve vztahu ke zdravotním a bezpečnostním rizikům, kterým jsou v práci vystaveni. Dále článek stanovil, že tato opatření v předchozí větě jsou pojata tak, že pokud si to zaměstnanec přeje, může se podrobit lékařské prohlídce pravidelně a že tyto prohlídky mohou tvořit součást státního systému zdravotní péče. „Výše uvedené požadavky jsou natolik obecné, že asi není žádné pochybnosti o tom, že český právní řád tyto požadavky splňuje.“⁴

2.4 Mezinárodní organizace práce

„Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) je jednou z nejvýznamnějších a největších mezinárodních odborných organizací přidružených k OSN, patří mezi odborné organizace sociální, zdravotní a

⁴ TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 2. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7.

kulturní.“⁵ Stěžejním úkolem MOP je přijímat mezinárodní úmluvy, případně doporučení, která se týkají významných problematik pracovního práva. Z mezinárodních úmluv MOP, kterými je Česká republika v rámci pracovního práva vázána, má bezpochyby svůj význam Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 161, o závodních zdravotních službách z roku 1985. „Úmluva nemá bohužel povahu mezinárodní smlouvy, k jejíž ratifikaci dal souhlas Parlament, a neplatí proto ve smyslu čl. 10 Ústavy České republiky ústavní pravidlo, že pokud stanoví mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva – úmluva tak nemá přednost před zákonem.“⁶ To však nemění nic na tom, že by tato úmluva měla být v souladu s vnitrostátními právními předpisy. Úmluva ukládá povinnost členským státům, aby postupně zaváděly dnes nazývané pracovnělékařské služby.

Dalšími úmluvami MOP, které souvisejí s pracovnělékařskými službami jsou Úmluva MOP č. 155, o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí, Úmluva MOP č. 171, o noční práci nebo Úmluva č. 187, o podpůrném rámci pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

2.5 Posudková péče

Posudková péče a vydávání lékařských posudků upravuje především zákon o specifických zdravotních službách, konkrétně hlava IV, která se věnuje posudkové péči a lékařským posudkům, ale také pracovnělékařským službám a posuzování nemocí z povolání.

Právní předpisy, které danou problematiku upravují, předpokládají, že subjekty pracovněprávních vztahů, konkrétně zaměstnanci a zaměstnavatelé, nejsou nadáni odbornými znalostmi, kterých je potřeba k posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu konkrétně určené práce. Osobami, které disponují takovými znalostmi a oprávněním k posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců k práci, jsou poskytovatelé zdravotních služeb, kterým se práce bude věnovat v následující kapitole. Následující činnosti jsou součástí pracovnělékařských služeb v jejichž rámci rozhodují poskytovatelé

⁵ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 39. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

⁶ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 31. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5.

pracovnílékařských služeb o zdravotní způsobilosti jednotlivých zaměstnanců v rámci posudkové činnosti. Jak vyplývá z ust. § 53 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách, součástí pracovnílékařských služeb je, vedle posudkové činnosti, také pravidelná dohledová činnost a poradenská činnost poskytovatelů. Dohledová činnost spočívá ve výkonu dohledu nad zaměstnavateli, zda jsou z jejich strany dodržovány a plněny povinnosti jim uložené v rámci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Poradenská činnost je zaměřena na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání, nemocemi souvisejícími s prací ale také spočívá ve školení o poskytování první pomoci. Tato kapitola se bude věnovat především posudkové péči, na kterou naváže podkapitola o lékařských posudcích, které jsou výsledkem posudkové činnosti, respektive pracovnílékařských prohlídek.

Jak již bylo uvedeno, posudková péče je jednou ze součástí pracovnílékařských služeb a zákon o specifických zdravotních službách o ní hovoří v ust. § 53 odst. 1 jako o 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. Konkrétní obsah posudkové činnosti, jako součástí pracovnílékařských služeb, vymezuje ust. § 2 písm. a) vyhlášky o pracovnílékařských službách, dle jehož znění obsahem pracovnílékařských služeb při hodnocení zdravotního stavu zaměstnanců nebo osob ucházejících se o zaměstnání je:

1. zjišťování vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na jejich zdravotní stav a vývoj zdravotního stavu a posouzení zdravotní způsobilosti k práci, a to při pracovnílékařských prohlídkách, kterými jsou lékařské prohlídky prováděné poskytovatelem pracovnílékařských služeb nebo registrujícím poskytovatelem v oboru všeobecné praktické lékařství,
2. hodnocení výsledků sledování zátěže organismu zaměstnanců působením rizikových faktorů pracovního prostředí, včetně výsledků biologických expozičních testů, za účelem stanovení této zátěže; rizikovými faktory se rozumí rizikové faktory pracovních podmínek podle zákona upravujícího zajištění podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a dále rizika ohrožení života a zdraví zaměstnance nebo jiných osob při výkonu práce včetně rizik vyplývajících z jiných právních předpisů,

3. hodnocení výsledků cíleně prováděných studií odezvy zdravotního stavu zaměstnanců na konkrétní pracovní podmínky,
4. zpracování rozborů vzniku a příčin pracovních úrazů, výskytu nemocí z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, nebo nemocí souvisejících s prací,
5. hodnocení údajů o vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví zaměstnanců a s tím související nemocnosti,
6. sledování vlivů rizikových faktorů pracovních podmínek, které se mohou nepříznivě projevit i po delší době na zdraví zaměstnanců, a to v rámci pracovnělékařské prohlídky, je-li to s ohledem na charakter těchto faktorů účelné.

V návaznosti na obsah daného ustanovení lze vnímat posudkovou péči vedle zákonného vymezení jako proces hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, ve kterém poskytovatel na základě svého odborného uvážení subsumuje závěry o tom, zda zaměstnanec jeho zdravotní stav činí způsobilým k výkonu určité práce, pod některý ze zákonem předepsaných závěrů, který následně vyvolává stanovené účinky.⁷ Součástí posudkové péče jsou především pracovnělékařské prohlídky, které poskytovatelům umožňují vyvozovat závěry pro posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnanců a jejichž provedení je neodmyslitelné ve vztahu k závěrům lékařského posudku.

2.5.1 Pracovnělékařské prohlídky

Hlavním účelem pracovnělékařských prohlídek je, aby se poskytovatel pracovnělékařských služeb seznámil se zdravotním stavem osoby, jejíž zdravotní stav je posuzován a byl tak obeznámen s požadavky, které se k výkonu práce posuzované osoby vážou. Dle ust. § 6 odst. 1 vyhlášky o pracovnělékařských službách se pracovnělékařské prohlídky provádějí za účelem vyloučení nemocí, vad nebo stavů, které omezují nebo vylučují zdravotní způsobilost ke konkrétní práci. Prováděcí vyhláška o pracovnělékařských službách je pro pracovnělékařské prohlídky stěžejním právním předpisem, který stanoví jejich obsah a vymezuje, na základě kterých informací má být zdravotní způsobilost posuzována.

⁷ TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 13. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7.

Dle ust. § 7 vyhlášky o pracovnělékařských službách rozlišujeme ve spojitosti s obsahem pracovnělékařských prohlídek základní vyšetření a další odborná vyšetření. Základní vyšetření obsahují, dle ust. § 7 odst. 1 vyhlášky o pracovnělékařských službách, 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, pracovní anamnéza; zejména se sleduje odezva organismu na výskyt rizikových faktorů, 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 základní chemické vyšetření moče ke zjištění přítomnosti bílkoviny, glukózy, ketonů, urobilinogenu, krve a pH moči. Další odborná vyšetření jsou prováděna, pokud tak stanoví jiný právní předpis, určí tak orgán ochrany veřejného zdraví svým rozhodnutím, nebo vyplývá-li tak z přílohy č. 2 k vyhlášce o pracovnělékařských službách. Provést další odborná vyšetření je ale také na uvážení poskytovatele pracovnělékařských služeb, pokud to na základě odborných poznatků považuje za potřebné. Tato další odborná vyšetření se provedou až jako navazující po provedení vyšetření základních, ze kterých byl zjištěn takový zdravotní stav, který vyžaduje provedení dalších odborných vyšetření.

V souladu s příslušnou legislativou je možno rozlišovat pracovnělékařské prohlídky v užším a širším slova smyslu.⁸ Na základě takového rozdělení lze v užším pojetí vnímat prohlídky, při kterých je posuzována zdravotní způsobilost zaměstnanců k práci. Takovými prohlídkami jsou prohlídky vstupní, periodické a mimořádné. Zatímco pracovnělékařskými prohlídkami v širším pojetí lze chápat prohlídky, jejichž smyslem není posuzovat zdravotní způsobilost zaměstnance k práci, ale seznámení se se zdravotním stavem zaměstnance s cílem posouzení možných dopadů výkonu práce na zdraví posuzované osoby. K jejich provedení se zpravidla přistupuje po skončení rizikových prací. Řadíme sem prohlídky výstupní a následné.

⁸ TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 51. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7.

Pro shrnutí jsou tedy pracovnělékařské prohlídky vstupní, periodické, mimořádné, výstupní a následné. Všechny tyto druhy pracovnělékařských prohlídek vymezuje ust. § 9 vyhlášky o pracovnělékařských službách. Prohlídky se provádějí na základě žádosti zaměstnavatele, kterou vybaví zaměstnanec vyslaného k poskytovateli pracovnělékařských služeb.

Významnou součástí vyhlášky o pracovnělékařských službách jsou pro provádění lékařských prohlídek její přílohy. Příloha č. 1 určuje minimální čas potřebný k provedení pracovnělékařské prohlídky. Určení takového času je závislé na určení náročnosti práce, tedy do jaké kategorie je práce zařazena. „V České republice je zaveden systém kategorizace prací, který je podle rizika rozděluje do čtyř kategorií.“⁹ Kategorizaci prací v českém právním řádu upravuje Vyhláška č. 107/2013 Sb., kterou se mění 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. Zařazení prací do jednotlivých kategorií ovlivňuje jejich vliv na zdraví zaměstnanců a jejich rizikovost pro zdraví.¹⁰ Jedná se tak o hodnocení míry zátěže faktorů práce, které tak určují kvalitu pracovních podmínek. Pro tuto práci bude dostačující uvedení daných čtyř kategorií pouze obecně, a to s ohledem na rozdělení pracovnělékařských prohlídek, bez detailního rozboru všech faktorů. První stupeň zátěže představuje minimální zdravotní riziko, druhý stupeň zátěže spočívá v únosné míře zdravotního rizika, třetí stupeň zátěže spočívá v již významné míře rizika a poslední čtvrtý stupeň zátěže znamená vysokou míru zdravotního rizika, což spočívá ve významném překračování stanovených limitů. „O zařazení prací do třetí nebo čtvrté kategorie rozhoduje příslušný orgán ochrany veřejného zdraví. Návrh předkládá zaměstnavatel do 30 kalendářních dnů ode dne zahájení výkonu práce.“¹¹ Příloha č. 2 obsahuje výčet rizikových faktorů

⁹ ŠVÁBOVÁ, Květa, Milan TUČEK a Marie NAKLÁDALOVÁ. Pracovní lékařství pro všeobecné praktické lékaře. 2. revidované vydání. Praha: Raabe, 2020, s. 16. Ediční řada pro všeobecné praktické lékaře. ISBN 978-80-7496-457-2.

¹⁰ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 148. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5.

¹¹ ŠVÁBOVÁ, Květa, Milan TUČEK a Marie NAKLÁDALOVÁ. Pracovní lékařství pro všeobecné praktické lékaře. 2. revidované vydání. Praha: Raabe, 2020, s. 17. Ediční řada pro všeobecné praktické lékaře. ISBN 978-80-7496-457-2.

vztahujících se k dané práci, na jejichž základě musí být vždy posuzována zdravotní způsobilost posuzované osoby. Podstatný význam má především uvedení kategorie práce zaměstnavatelem v žádosti o provedení pracovnělékařské prohlídky. Pro poskytovatele pracovnělékařských služeb je kategorie práce, kterou posuzovaná osoba vykonává, významná především pro obsah prohlídky, zejména druhu a počtu vyšetření, které bude třeba provést.

2.5.1.1 Vstupní pracovnělékařská prohlídka

Vstupní prohlídce zákonodárce stanovil pomyslné prvenství a důležitost mezi ostatními pracovnělékařskými prohlídkami. Takový závěr lze vyvodit především ze zákonné úpravy, neboť vstupní prohlídka je jedinou pracovnělékařskou prohlídkou, které se zákon o specifických zdravotních službách věnuje větší několik ustanovení. Právní úpravu dalších pracovnělékařských prohlídek upravuje vyhláška o pracovnělékařských službách. Účelem vstupní prohlídky je případné zamezení výkonu práce posuzované osoby, je-li zjištěna její zdravotní nezpůsobilost výkonu k určité práci. „Aby plnila svůj účel, musí být provedena vždy předtím, než zaměstnanec začne určitou práci v definovaném pracovním prostředí vykonávat.“¹² Z právní úpravy vyplývají dva druhy vstupních prohlídek. V první řadě se jedná o vstupní prohlídku uchazečů o zaměstnání, o které pojednává zákon o specifických zdravotních službách, a druhým typem vstupní pracovnělékařské prohlídky je vstupní prohlídka při změnách pracovního poměru, kterou upravuje vyhláška o pracovnělékařských službách. Taková změna musí spočívat ve výkonu práce za rozdílných podmínek, než za kterých byla doposud vykonávána a ke kterým byla posouzena zdravotní způsobilost zaměstnance při vstupní prohlídce před zahájením výkonu práce. Pod změnou pracovního poměru v souvislosti se vstupní prohlídkou lze rozumět přeřazení k práci se zvýšenou mírou rizika. Zejména přeřazení z práce první kategorie do kategorie druhé, třetí nebo čtvrté. Povinnost zaměstnavatelů vysílat zaměstnance k prohlídce a povinnost zaměstnanců se prohlídce podrobit ukládají zákon o specifických zdravotních službách a zákoník práce.

¹² KUKLOVÁ, Dana a Bořivoj ŠUBRT. Povinnosti zaměstnavatele v oblasti zdravotní péče o zaměstnance. 2. podstatně přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2002, s. 114. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 80-7263-127-6.

Vstupní prohlídky se vztahují také na zaměstnance vykonávající práci na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr. K takovému závěru nás vede ust. § 77 odst. 2 zákoníku práce, na základě kterého se na zaměstnance konající práci na základě dohod vztahují všechna práva a povinnosti plynoucí ze zákoníku práce v rámci bezpečnosti práce a ochrany zdraví při výkonu práce. „Proto se na tyto zaměstnance vztahuje ust. § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, podle něhož je zaměstnavatel povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.“¹³

Nezbytným podkladem pro provedení vstupní prohlídky je žádost zaměstnavatele poskytovateli pracovnělékařských služeb o provedení pracovnělékařské prohlídky u dané osoby, kterou na prohlídku vyslal. Dle ust. § 55 odst. 1 písm. d) zákona o specifických zdravotních službách je zaměstnavatel povinen vybavit zaměstnance, při odeslání k pracovnělékařské prohlídce, žádostí o provedení této prohlídky. Náležitosti takové žádosti upravuje ust. § 15 odst. 1 vyhlášky o pracovnělékařských službách. Žádost musí obsahovat, vedle identifikačních údajů obou stran, zejména údaje o pracovním zařazení zaměstnance nebo údaje o předpokládaném pracovním zařazení osoby ucházející se o zaměstnání, dále údaje o druhu práce, režimu práce, o rizikových faktorech ve vztahu ke konkrétní práci a míře rizikových faktorů pracovních podmínek vyjádřené kategorií práce podle jednotlivých rozhodujících rizikových faktorů pracovních podmínek. Správné vyplnění žádosti je velice podstatné, a to zejména proto, aby poskytovatelem byly provedeny potřebné úkony v rámci vyšetření na základě budoucího výkonu práce. Provedení správných vyšetření souvisí se správnými závěry o zdravotní způsobilosti k práci, kterou zaměstnanec vykonává.

V návaznosti na žádost o provedení vstupní lékařské prohlídky je také nutno uvést, kdo tyto prohlídky provádí. Na základě zákona o specifických zdravotních službách je v první řadě uveden poskytovatel pracovnělékařských služeb, se kterým zaměstnavatel uzavřel smlouvou o poskytování pracovnělékařských služeb. Může jím být ale také registrující poskytovatel, ke kterému byl uchazeč o zaměstnání zaměstnavatelem vyslán. Registrující poskytovatel provede vstupní prohlídku,

¹³ ŠVÁBOVÁ, Květa, Milan TUČEK a Marie NAKLÁDALOVÁ. Pracovní lékařství pro všeobecné praktické lékaře. 2. revidované vydání. Praha: Raabe, 2020, s. 93. Ediční řada pro všeobecné praktické lékaře. ISBN 978-80-7496-457-2.

jestliže se jedná o práci zařazenou do první kategorie a jestliže není jiným právním předpisem stanoveno jinak. Třetím možným poskytovatelem oprávněným k provádění vstupní prohlídky je dle ust. § 58a odst. 1 písm. a) zákona o specifických zdravotních službách lékař zaměstnaný u zaměstnavatele se specializovanou způsobilostí anebo se zvláštní odbornou způsobilostí v oboru pracovní lékařství anebo se specializovanou způsobilostí v oboru všeobecné praktické lékařství.

Považuji za nezbytné, věnovat část této podkapitoly významné novele zákona o specifických zdravotních službách účinné ke dni 1. listopadu 2017. Novela se dotkla v rámci problematiky pracovnělékařských prohlídek především ust. § 59 odst. 1 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách. V souvislosti s touto novelou došlo také k novele ust. § 32 zákoníku práce, taktéž s účinností ke dni 1. listopadu 2017. Novelizace uvedených ustanovení je velmi významnou změnou. V současné době musí zaměstnavatelé zajišťovat vstupní prohlídky vždy před vznikem pracovního poměru či jiného pracovněprávního vztahu. Ustanovení § 32 zákoníku práce stanoví, že v případech stanovených zvláštním právním předpisem je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se fyzická osoba před vznikem pracovního poměru podrobila vstupní lékařské prohlídce. Takovým zvláštním právním předpisem se rozumí zákon o pracovnělékařských službách. Změna tedy spočívá především v postupu přijímání nových zaměstnanců. Protože jak uvádí zákoník práce v ust. § 36, pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. A jelikož novelizované ust. 32 zákoníku práce zadává povinnost zaměstnavateli zajistit, aby se fyzická osoba podrobila vstupní lékařské prohlídce před vznikem pracovního poměru, dohody o provedení práce či dohody o provedení činnosti a vztahu obdobného vztahu pracovněprávnímu, může být pracovní smlouva mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena i bez provedené vstupní pracovnělékařské prohlídky.

Dřívější úprava požadovala podrobení se lékařské prohlídce ještě před uzavřením pracovněprávních vztahů výše uvedených. Lze konstatovat, že na základě současné právní úpravy již není vazba mezi uzavřením pracovní smlouvy a vstupní pracovnělékařskou prohlídkou. „Nyní již také není možné, aby byla například ráno provedena vstupní prohlídka, a ještě tentýž den zaměstnanec nastoupil do práce a byla uzavřena pracovní smlouva s tímto dnem, uvedeným v ní

jako den nástupu do práce.“¹⁴ Podkladem pro takový postup je ust. § 44 odst. 4 zákona o specifických zdravotních službách, které upravuje právní účinky lékařského posudku. Zaměstnanec tak nemůže nastoupit do výkonu sjednané práce, aniž by podstoupil vstupní pracovnělékařskou prohlídku. Pokud by se tak stalo, zaměstnavatel by se dopustil přestupku na základě zákona o inspekci práce a zákona o ochraně veřejného zdraví.

„Do pracovní smlouvy je proto v případě, že dosud nebyla provedena vstupní prohlídka, vhodné zakotvit odkládací podmínku její účinnosti, tj. absolvování vstupní prohlídky se závěrem o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci.“¹⁵ V případě, že by odkládací podmínka nebyla obsažena v pracovní smlouvě a posuzovaná osoba by na základě lékařského posudku byla uznána zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce, uzavřená pracovní smlouva nebude považována za absolutně neplatnou z důvodu počáteční nemožnosti plnění. Tento závěr plyne z rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. dubna 2018, sp. zn. 21 Cdo 1083/2017, v němž Nejvyšší soud uvedl, že: *„závazek zaměstnance vykonávat sjednanou práci a jemu odpovídající povinnost zaměstnavatele sjednanou práci přidělovat a platit za její výkon mzdu nebo plat, mohou nastat a také často nastávají (jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele) skutečnosti, které způsobují, že zaměstnanec nemůže plnit pracovní závazek spočívající ve výkonu práce, a činí toto plnění nemožným. Zákoník práce proto s těmito překážkami počítá a s ohledem na ochranné funkce pracovního práva, jež našly svůj výraz v základních zásadách pracovněprávních vztahů [srov. zejména § 1a písm. a) a b) zák. práce], jejich výskyt neřeší způsobem, ze kterého by bylo možné dovozovat neplatnost pracovní smlouvy podle ustanovení § 37 odst. 2 obč. zák. (v případě počáteční nemožnosti plnění) nebo zánik závazku podle ustanovení § 575 až 577 obč. zák. (v případě následné nemožnosti plnění). Bez ohledu na to, zda tu byly již v době uzavření pracovní smlouvy, nebo nastaly až v průběhu pracovního poměru, s nimi spojuje změnu (srov. úpravu převedení zaměstnance na jinou práci v ustanovení 41 zák. práce) nebo – v případě krátkodobé či dočasné nemožnosti plnění – dočasnou suspenzi pracovního závazku (srov. úpravu překážek v práci v ustanoveních § 191 až 210 zák.*

¹⁴ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 178. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5.

¹⁵ TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018, s. 64. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-955-8.

práce). Nauka pracovního práva proto dospěla k závěru, že počáteční (stejně jako následná) nemožnost předmětu (obsahu) právního úkonu v pracovněprávních vztazích se může – zejména s ohledem na povahu těchto vztahů – vyskytnout jen v závazkových vztazích vzniklých (odvozených) ze základních pracovněprávních vztahů a zcela ojediněle“.

„Pracovní smlouva tedy bude platná, pracovní poměr na jejím základě vznikne, ale zaměstnavatel by na to měl reagovat zákonem předpokládaným způsobem, jako je převedení zaměstnance na jinou práci nebo ukončení pracovního poměru.“¹⁶ Zde je nutné opět odkázat na ust. § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, na jehož základě zaměstnavatel nesmí osobě, která neabsolvovala vstupní prohlídku anebo ji absolvovala se závěrem zdravotně nezpůsobilá, umožnit vykonávat práci, pro kterou nesplňuje určené předpoklady dle vstupní prohlídky.

2.5.1.2 Periodická prohlídka

Už bylo zmíněno, že se zákon o specifických zdravotních službách věnuje prohlídkám vstupním a další druhy prohlídek upravuje vyhláška o pracovnělékařských službách. Periodické prohlídky upravuje konkrétně ust. § 11 vyhlášky, které říká v odst. 1, že 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.

Už z názvu napovídá, že se jedná o pravidelné prohlídky, které jsou prováděny v pevně stanovených lhůtách. „Novela vyhlášky o pracovnělékařských službách účinná od 15. prosince 2017 sjednotila používání pojmu pro dobu, v níž má být periodická prohlídka provedena a používá již jen pojem „lhůta“.“¹⁷ Avšak je nutné chápat tyto intervaly jako doby, nikoliv lhůty, které se počítají přirozeným způsobem, doba uplyne k poslednímu dni přede dnem, který svým

¹⁶ 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.

¹⁷ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 190. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5.

označením odpovídá dni, v němž byl vydán předchozí lékařský posudek.¹⁸ Se lhůtami k vysílání k periodickým prohlídkám je tedy zásadně spojena platnost lékařského posudku. Rozhodující je pro běh lhůt mezi prohlídkami datum vydání lékařského posudku, nikoliv den, ve kterém byla prohlídka provedena. Zároveň nové posouzení zdravotní způsobilosti lze posoudit nejdříve 90 dnů před koncem platnosti předchozího lékařského posudku. Této problematice se bude věnovat následující podkapitola práce.

Lhůty, ve kterých musí být periodické prohlídky prováděny, se odvíjí především od kategorizace práce a dosažení věku zaměstnance 50 let. Dané lhůty, ve kterých mají být periodické prohlídky prováděny, stanoví taktéž ust. § 11 vyhlášky o pracovnělékařských službách.

V kategorii první se provádí periodická prohlídka jednou za 6 let, nebo jednou za 4 roky, jde-li o zaměstnance, který dovršil 50 let věku. V kategorii druhé se periodické prohlídky provádějí jednou za 4 roky, nebo jednou za 2 roky, jde-li o zaměstnance, který dovršil 50 let věku, jde-li o kategorii druhou rizikovou, prohlídka se u všech zaměstnanců bude provádět po dvou letech. U prací kategorie třetí je lhůta pro konání periodické prohlídky každé 2 roky a v případech čtvrté kategorie se periodická prohlídka provádí každý rok. „Odlišná úprava platí jen tehdy, pokud je jiný interval stanoven přílohou k prováděcí vyhlášce, zvláštním právním předpisem nebo rozhodnutím orgánu pro ochranu veřejného zdraví.“¹⁹

Vysílat zaměstnance k periodickým prohlídkám a hlídat lhůty mezi prohlídkami je povinností zaměstnavatele, který však není oprávněn stanovené intervaly zkracovat. Tato povinnost zaměstnavatelů plyne z prováděcí vyhlášky. V případě pochybností, o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci, náleží zaměstnavateli právo u takového zaměstnance vyžadovat mimořádnou prohlídku.

Znovelizované znění ust. § 11 odst. 5 vyhlášky o pracovnělékařských službách vymezuje dva důvody, při kterých se periodické prohlídky provedou také u zaměstnanců konajících práci na základě jedné z dohod mimo pracovní poměr. Po novele z roku 2017 se periodická prohlídka stala povinnou, a to v případech, kdy se jedná o výkon práce stejného druhu vykonávané na základě jedné z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pokud je prováděna opakovaně a součet

¹⁸ TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 69. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7.

¹⁹ Ibid. s. 69.

dob, po které je práce opakovaně vykonávána, je delší než lhůta pro provedení periodické prohlídky. Druhým zákonným důvodem k periodické prohlídce je, že sám zaměstnavatel po zaměstnancích provedení periodických prohlídek vyžaduje. Takový požadavek zaměstnavatele se ale musí vztahovat na všechny takové zaměstnance. Pokud by takový požadavek zaměstnavatele směřoval pouze vůči vybraným zaměstnancům, šlo by o nerovný přístup a zaměstnavatel má v takovém případě k dispozici využít mimořádné prohlídky. Pokud by došlo k souběhu mimořádné a periodické prohlídky, má přednost provedení periodické prohlídky.

2.5.1.3 Mimořádná prohlídka

„Hlavní účel mimořádné prohlídky je zjištění zdravotního stavu posuzovaného zaměstnance v případě důvodného předpokladu, že došlo ke ztrátě nebo změně zdravotní způsobilosti k práci, nebo pokud dojde ke zvýšení míry rizika již dříve zohledněného rizikového faktoru pracovních podmínek.“²⁰ Vedle periodických prohlídek, které se v daných časových intervalech pravidelně opakují, jsou mimořádné prohlídky jednorázové. Zaměstnavatel vyšle zaměstnance na mimořádnou prohlídku především, jsou-li zde určité skutečnosti, které odůvodňují obavy, že u zaměstnance došlo ke ztrátě nebo změně zdravotní způsobilosti ve vztahu k práci, kterou vykonává. Uplatňování tohoto práva zaměstnavatel zároveň vyjadřuje zájem na zdraví zaměstnance, ochraně jeho zdraví a zabezpečení vhodných pracovních podmínek pro takového zaměstnance. Čímž zaměstnavatel zároveň plní své povinnost ve vztahu k bezpečnosti práce a zabezpečení vhodných pracovních podmínek pro zaměstnance.

Zákon o specifických zdravotních službách stanoví tři možné případy konání mimořádné prohlídky. Prvním důvodem je právo zaměstnavatele vyslat zaměstnance k poskytovateli pracovnělékařských služeb s žádostí o provedení mimořádné prohlídky, pokud pojal pochybnosti o zaměstnancově zdravotní způsobilosti k výkonu práce. „Jde tak na straně jedné o významné oprávnění zaměstnavatele, přičemž zaměstnanec se musí jeho pokynu podrobit, jinak by porušil povinnost stanovenou právním předpisem, vztahující se k jeho práci.“²¹

²⁰ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 193. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5.

²¹ Ibid. s. 195.

Druhým případem je povinnost zaměstnavatele vyslat na mimořádnou prohlídku zaměstnance, pokud jej o to sám zaměstnanec požádá. Zaměstnancova žádost může být založena na jakémkoliv důvodu. „Zaměstnanec, který má nadstandardní obavy o své zdraví, tak teoreticky může na účet zaměstnavatele docházet na prohlídky relativně často, a jediným korektivem v tomto směru je patrně jen zásada zákazu jednání v rozporu s dobrými mravy, resp. šikanozního výkonu práva.“²² Třetím případem, který nastal po novele zákona o specifických zdravotních službách v roce 2017, je podnět poskytovatel pracovnělékařských služeb učiněný zaměstnavateli. Takový podnět je účinkem oznámení registrujícího poskytovatele zaměstnance, který o svém důvodném podezření ze ztráty či změny zdravotní způsobilosti informuje poskytovatele pracovnělékařských služeb. Pokud nastane situace, že ošetřujícímu lékaři, tedy registrujícímu poskytovateli, není poskytovatel pracovnělékařských služeb znám, učiní takové oznámení zaměstnavateli, je-li mu znám.

Další případy upravuje vyhláška o pracovnělékařských službách v ust. § 12 odst. 2, které stanoví, že se mimořádná prohlídka provádí, pokud ji nařídil orgán ochrany veřejného zdraví podle zákona o ochraně veřejného zdraví nebo tak stanoví zákon upravující využívání jaderné energie a ionizujícího záření, jestliže to v daném období vyžaduje zdravotní náročnost konkrétních pracovních podmínek nebo pokud došlo ke zhoršení pracovních podmínek ve smyslu zvýšení míry rizika u rizikového faktoru, k němuž již byla posuzována zdravotní způsobilost zaměstnance, jestliže 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, dále jestliže 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 byl výkon práce přerušen 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. Dále v důsledku úrazu

²² TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018, s. 67-68. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-955-8.

s těžkými následky, nemoci spojené s bezvědomím nebo jiné těžké újmy na zdraví, nebo z jiných důvodů na dobu delší než 6 měsíců.

Ve spojitosti s mimořádnými prohlídkami se můžeme setkat s tzv. plnohodnotnými mimořádnými prohlídkami, jejichž úpravu nalezneme v ust. § 12 odst. 4 a 5 vyhlášky o pracovnělékařských službách. V rámci těchto plnohodnotných prohlídek se vedle základních vyšetření provedou také další odborná vyšetření. Jedná se o takové situace, ve kterých byla, při mimořádné prohlídce, zjištěna významná změna zdravotního stavu zaměstnance, u které lze očekávat, že v důsledku takové změny dojde také ke změně zdravotní způsobilosti k výkonu práce, a to v době kratší, než je doba mezi periodickými prohlídkami. Druhým případem, ve kterém se provede tzv. plnohodnotná mimořádná prohlídka, je situace, kdy došlo k přerušení výkonu práce po dobu delší, než je 6 měsíců, a to z jiných důvodů, než jsou uvedeny v případě prvním. „Tyto dvě mimořádné prohlídky mají obsah i důsledky periodických prohlídek.“²³

Jestliže by došlo k souběhu mimořádné a periodické prohlídky, vyhláška o pracovnělékařských službách v ust. § 12 odst. 6 říká, že má-li platnost dosavadního lékařského posudku uplynout v době kratší než 90 dnů nebo dosavadní lékařský posudek již není platný, a dojde-li v této době k souběhu mimořádné a periodické prohlídky, provede se periodická prohlídka; přitom se provedou i vyšetření potřebná pro mimořádnou prohlídku stanovená posuzujícím lékařem s ohledem na důvod provedení mimořádné prohlídky, nebo vyšetření stanovená v rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví. Vyhláška dále v případě souběhu prohlídek v ust. § 15 odst. 1 písm. d) a e) ukládá povinnost zaměstnavatele v žádosti o provedení prohlídky v případě souběhu uvést, že je zde souběh a uvést důvod pro provedení mimořádné prohlídky. „Řešení tohoto souběhu v období 90 dnů před koncem platnosti dosavadního lékařského posudku odpovídá ust. § 43 odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách, podle něhož lze pro posouzení dalšího trvání zdravotní způsobilosti lékařskou prohlídkou posuzované osoby provést nejdříve 90 dnů před koncem platnosti dosavadního lékařského posudku.“²⁴

²³ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 194. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5.

²⁴ Ibid. s. 198.

Tak, jak se vztahuje vstupní a periodická prohlídka na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, u mimořádné prohlídky tomu není jinak.

2.5.1.4 Výstupní prohlídka

Dle znění ust. § 13 odst. 1 vyhlášky o pracovnělékařských službách se výstupní prohlídka provádí za účelem zjištění zdravotního stavu zaměstnance v době ukončení výkonu práce, a to s důrazem na zjištění takových změn zdravotního stavu, u kterých lze předpokládat souvislost se zdravotní náročností vykonávané práce. Při výstupní prohlídce také není nutný pro její provedení výpis ze zdravotnické dokumentace. I zde se úpravy dotkla již několikrát zmiňovaná novela z roku 2017. Dle původní úpravy bylo možné provést výstupní prohlídku pouze na žádost zaměstnance anebo stanovil-li tak jiný zákon. Po novele se ale výstupní prohlídka provádí, dle ust. 13 odst. 2 písm. a) vyhlášky o pracovnělékařských službách, při ukončení pracovněprávního nebo obdobného vztahu vždy, pokud zaměstnanec vykonával práci zařazenou podle zákona o ochraně veřejného zdraví do kategorie druhé rizikové, třetí nebo čtvrté, pokud u zaměstnance byla v době výkonu práce u současného zaměstnavatele uznána nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, pokud trvají, nebo 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. Dále se výstupní prohlídka provádí před převedením zaměstnance na jinou práci nebo před změnou druhu práce, pokud jde o ukončení práce rizikové nebo pokud tak stanoví jiný právní předpis. I zde má zaměstnavatel právo požádat o výstupní prohlídku při ukončení pracovněprávního nebo obdobného vztahu. Nicméně v takovém případě je pouze na zaměstnanci, zda takové žádosti vyhová. V opačném případě může o výstupní prohlídku požádat zaměstnavatele zaměstnanec.

Odlišností od předchozích druhů prohlídek je u výstupní prohlídky její výsledek. Při výstupní prohlídce není vydán lékařský posudek, ale je vydáno pouze potvrzení o tom, že prohlídka byla provedena. Takové potvrzení se předává zaměstnavateli a posuzované osobě. Kopie lékařské zprávy se zakládá do zdravotnické dokumentace a jedna kopie je určena registrujícímu praktickému

lékaři.²⁵ Považují za vhodné zmínit tuto zdravotnickou dokumentaci v souvislosti s výstupní prohlídkou, a především z toho důvodu, že v ní musí být zevrubný a podrobně specifikovaný lékařský nález, který má podstatný význam. Závěr výstupní prohlídky tvoří podklad pro vhodné zařazení pracovníka na nové pracoviště.²⁶ Na závěr lze říci, že v případech prohlídky vstupní, periodické a mimořádné, je stanovena povinnost zaměstnanců se jim podrobit. V případě výstupní prohlídky zaměstnavatel nemá žádné nástroje, kterými by zaměstnanec mohl přimět, aby jeho žádosti o podrobení se výstupní prohlídce vyhověl. Pro zaměstnavatele je v případě, že se zaměstnanec odmítá výstupní prohlídce podrobit, důležité prokázat, že jeho přístup byl aktivní a zaměstnanec na prohlídku vyslal a skutečnost, že se zaměstnanec na prohlídku nedostavil není zaviněním zaměstnavatele. V případě výstupní prohlídky se také pro potřeby následné prohlídky uvede údaj o době expozice příslušnému rizikovému faktoru, druh požadované pracovnělékařské prohlídky a důvod k provedení prohlídky.

2.5.1.5 Následná prohlídka

Následná prohlídka se provádí za účelem včasného zjištění změn zdravotního stavu vzniklých v souvislosti s prací za takových podmínek, jejichž důsledky se mohou projevit i po ukončení práce, a to za účelem včasného zajištění potřebné zdravotní péče, popřípadě odškodnění, jak uvádí ust. § 14 odst. 1 vyhlášky o pracovnělékařských službách. Stejně jako je tomu u výstupní prohlídky, ani v tomto případě se po provedení následné prohlídky nevydává lékařský posudek. „Následná prohlídka je výjimečnou záležitostí v případech, kdy to předepisuje příloha č. 2 v části I. vyhlášky o pracovnělékařských službách, například u některých chemických faktorů, za podmínky, že tak ještě stanoví orgán ochrany veřejného zdraví, popřípadě jiný právní předpis.“²⁷

U následných prohlídek je specifické, že je neprovádí poskytovatelé pracovnělékařských služeb, jako je tomu u prohlídek ostatních. Následné prohlídky provádějí poskytovatelé, kteří mají povolení k uznávání nemocí z povolání

²⁵ ŠVÁBOVÁ, Květa, Milan TUČEK a Marie NAKLÁDALOVÁ. Pracovní lékařství pro všeobecné praktické lékaře. 2. revidované vydání. Praha: Raabe, 2020, s. 103. Ediční řada pro všeobecné praktické lékaře. ISBN 978-80-7496-457-2.

²⁶ Ibid. s. 103.

²⁷ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 202. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5.

a registrující poskytovatelé. Pokud je mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nadále pracovněprávní vztah, následnou prohlídku může provést taktéž poskytovatel pracovnělékařských služeb zaměstnavatele. Jinak má poskytovatel pracovnělékařských služeb zaměstnavatele pouze povinnost při výstupní prohlídce zaměstnance obeznámit s jeho nárokem na následnou prohlídku.

2.5.1.6 Hrazení pracovnělékařských prohlídek

Zákon o specifických zdravotních službách vymezuje pouze takové pracovnělékařské služby, které zaměstnavatel nehradí. Dle ust. § 58 zaměstnavatel hradí pracovnělékařské služby poskytované podle tohoto zákona, s výjimkou posuzování nemocí z povolání, sledování vývoje zdravotního stavu při lékařských preventivních prohlídkách u nemocí z povolání a vývoje zdravotního stavu při lékařských preventivních prohlídkách po skončení rizikové práce. Z toho vyplývá, že pracovnělékařské prohlídky hradí zaměstnavatel, nicméně nebylo tomu tak vždy. „Až do 31. března 2012 platilo ust. § 35 zákona o veřejném zdravotním pojištění, podle něhož se některé pracovnělékařské prohlídky hradily z veřejného zdravotního pojištění.“²⁸ V případě pracovnělékařských prohlídek vstupních zákon o specifických zdravotních službách obsahuje zvláštní ustanovení, kterým je ust. § 59 odst. 2, dle kterého vstupní lékařskou prohlídku hradí osoba ucházející se o zaměstnání. Zaměstnavatel osobě ucházející se o zaměstnání vstupní lékařskou prohlídku uhradí, jestliže s ní uzavře pracovněprávní nebo obdobný vztah a jestliže se jedná o vstupní lékařskou prohlídku, která má posoudit zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání k práci v noci, hradí případný zaměstnavatel vždy.

2.6 Lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci

Lékařský posudek je výsledkem posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců v rámci pracovnělékařských prohlídek vstupních, periodických a mimořádných, které provádějí zpravidla poskytovatelé pracovnělékařských služeb jako součást posudkové činnosti. Lékařské posudky v rámci posuzování způsobilosti k práci vydávají poskytovatelé pracovnělékařských služeb, kteří jsou k tomu oprávněni, a které o to zaměstnavatel posuzované osoby požádal. Lékařský

²⁸ TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018, s. 60. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-955-8.

posudek lze vnímat jako nejvýznamnější institut v rámci pracovnělékařských služeb.

2.6.1 Právní povaha lékařského posudku

Do roku 2007 bylo na lékařské posudky o zdravotní způsobilosti zaměstnanců k práci nahlíženo jako na správní rozhodnutí, u něhož platila presumpce správnosti. Přezkumy lékařských posudků se prováděly v rámci přezkumných řízení v rámci správního řádu. „Z takového rozhodnutí pak v souladu s § 135 odst. 2 OSŘ soud v řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru vycházel, což znamenalo, že jeho věcná správnost nemohla být tvrzením a dokazováním stran vyvrácena.“²⁹

Podstatným rozhodnutím, které přineslo zlom v nahlížení na povahu lékařského posudku, je rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 20. září 2007, sp. zn. 4 Ads 81/2005, kterým bylo konstatováno, že lékařský posudek není veřejnoprávním rozhodnutím. Nejvyšší správní soud v tomto rozhodnutí konstatovat, že: „*zdravotnická zařízení vydávají prostřednictvím lékařů při výkonu zdravotní péče na základě posouzení zdravotního stavu pacienta posudky*“ a také že „*nejde o úkon, kterým by se snad konstitovala práva či povinnosti pacienta anebo zaměstnavatele*“. Významným závěrem Nejvyššího správního soudu bylo konstatování, že „posudek zařízení (lékaře) závodní preventivní péče je odborným dobrozdáním o naplnění hypotézy uvedené v citované normě zákoníku práce; tento lékař svůj odborný náhled podává při znalosti pracovních podmínek, zdravotního rizika práce a zdravotního stavu posuzované osoby. Jde ve shora uvedeném smyslu právních předpisů o závodní preventivní péči o službu poskytovanou zaměstnavateli, aby ten byl s to dostát svým zákonným povinnostem. Lékař závodní preventivní péče (zařízení) tedy v žádném případě nevystupuje jako osoba, které bylo zákonem svěřeno rozhodování o právech a povinnostech v oblasti veřejné správy. Lékař závodní preventivní péče je součástí odborného servisního pracoviště, které ze zákona je povinen zaměstnavatel zajišťovat, aby dostal svým povinnostem na úseku ochrany zdraví při práci“. Z výše citovaného lékařského posudku nelze vnímat jako veřejnoprávní rozhodnutí, kterým

²⁹ STRÁNSKÝ, Jaroslav a Vojtěch KADLUBIEC. Závažnost posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce.: Právní rozhledy 8/2017. Beck-online.cz: Právní rozhledy 8/2017 [online]. Brno, 2017, s. 283. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembrg5pxa4s7hbpqgxxzshazq&groupIndex=2&rowIndex=0>

by ti, kteří ho vydávají, deklarovali nebo konstitovali práva či povinnosti veřejnoprávního charakteru. V návaznosti na uvedené závěry Nejvyšší správní soud dále konstatoval, že: „zákon (zákoník práce) tak činí přímou vazbu pouze mezi zaměstnavatelem a odborným názorem lékaře, který si zaměstnavatel je povinen sjednat (obstarat), aniž by ovšem takovýto posudek ukládal zaměstnavateli jakoukoli povinnost (ta plyne ze zákona, je-li naplněna hypotéza normy)“. Nejvyšší soud tedy nezávažnost lékařského posudku shledal pouze v rámci soudních sporů, nikoliv ve vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem jako podklad pro zařazení zaměstnance k určité práci.

Na základě výše uvedeného rozhodnutí Nejvyššího správního soudu byla podána ústavní stížnost, která byla nálezem Ústavního soudu ze dne 23. září 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08, zamítnuta. Ústavní soud ve svém nálezu konstatoval, že: „posudek o zdravotním stavu je souhrnem medicínských či biofyzikálních zjištění, k nimž dospěje posuzující lékař použitím exaktních přírodovědeckých metod. Tato činnost nemá nic společného s výkladem obecné právní normy a její následnou aplikací na zjištěný faktický stav. Jako rozhodnutí lze posudek vnímat jen v nejjobecnějším smyslu tohoto slova, tedy že lékař při posuzování zdravotního stavu volí (rozhoduje) mezi tím, zda aktuální zdravotní stav zaměstnance umožňuje vykonávat dosavadní práci, či nikoliv. Jinak platí, že o zdravotním stavu se nerozhoduje, ten se zjišťuje. Tentýž závěr platí ohledně povahy přezkumu lékařského posudku. Ani tento přezkumný akt nezakládá, nemění, neruší, ani závazně neurčuje práva či povinnosti ve smyslu § 65 odst. 1 soudního řádu správního. Ostatně tento přezkum se omezuje pouze na otázku správnosti, neboť jeho výsledkem může být buď potvrzení vydaného posudku, nebo jeho zrušení, nikoliv však jeho změna. Listinou garantované právo na soudní ochranu Ústavní soud vykládá materiálně, tedy v tom smyslu, že záleží na faktickém naplnění jeho obsahu, a je vedlejší, zda reálně je ochrana poskytována soudy na úseku soudnictví občanskoprávního či správního. Dobrodiní soudního přezkumu musí být nicméně zachováno. Jinými slovy, správnou cestou k obraně práv zaměstnance v případech obdobných posuzovanému je žaloba na neplatnost úkonu zaměstnavatele opírajícího se o posudek o zdravotní způsobilosti“. Ústavní soud také konstatoval, že u lékařských posudků neplatí presumpce správnosti a pro soudy a správní orgány nejsou lékařské posudky závazné.

Ke stejným závěrům došel také Nejvyšší soud po účinnosti zákona o specifických zdravotních službách. Jedná se o rozhodnutí Nejvyššího soudu

ze dne 29. ledna 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015, jehož právní věta zní: „Podle právní úpravy účinné od 1. 4. 2012 lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a ani rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nestanoví (a neprokazují) autoritativně (závazným a zásadně konečným způsobem), že by posuzovaný zaměstnanec vskutku vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost, a že tedy lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává, poskytují zaměstnanci, zaměstnavateli a soudům (správním úřadům a jiným orgánům) pouze nezávazné „dobrozdání“ o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci, z něhož soud při svém rozhodování nemůže vycházet ve smyslu ustanovení § 135 odst. 2 občanského soudního řádu“. Toto rozhodnutí lze vnímat jako konečné a jasné stanovisko k dané věci.

Nicméně od novely zákona o specifických zdravotních službách, která je účinná od 1. listopadu 2017, zákon pojednává v ust. § 47 odst. 4 o výsledku přezkoumání lékařského posudku správním orgánem jako o správním rozhodnutí. Platí tak, že pokud by zákon nestanovil jinak, na postupy správního orgánu při přezkoumávání lékařského posudku se vztahují ustanovení správního řádu.³⁰ Ze znění zákona po novele tak vyplývá, že lékařské posudky vydané poskytovatelem pracovnělékařských služeb a rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává, již pro zaměstnance a zaměstnavatele nejsou jen nezávaznými doporučeními („dobrozdáními“).³¹

Z novější judikatury lze již uvést rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 29. března 2019, sp. zn. 5 As 142/2018, kterým soud zamítl kasační stížnost žalobkyně, která se domáhala zrušení usnesení Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 11. dubna 2018, č. j. 50 Ad 1/2018 – 10, kterým krajský soud odmítl žalobu, již se žalobkyně bránila proti rozhodnutí Krajského úřadu Jihočeského kraje, který byl v dané věci žalovanou stranou, který zamítl návrh žalobkyně na přezkoumání lékařského posudku ve věci neuznání nemoci

³⁰ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 247. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5.

³¹ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 299-332; L. Ptáček. ISBN 978-80-7400-759-0.

z povolání a napadený lékařský posudek potvrdil. V dané věci se jednalo o nemoc z povolání žalobkyně, konkrétně nemoc tzv. karpálních tunelů, kterou lékařský posudek na základě výsledků lékařské prohlídky konstatoval a klinická kritéria byla splněna. Avšak žalovaný musel zhodnotit také tzv. hygienická kritéria. Hodnocení hygienických kritérií je v takovém případě postupem, kterým se zjišťuje, zda byly splněny podmínky na pracovišti k tomu, aby dané onemocnění mohlo vzniknout jako nemoc z povolání, tedy zda je mezi nemocí a výkonem dané práce kauzální nexus. „Žalovaný po přezkoumání podkladů konstatoval, že klinická kritéria byla splněna, avšak nebyla naplněna současně hygienická kritéria; proto nelze uznat onemocnění stěžovatelky za nemoc z povolání. Jinými slovy, lékařská prohlídka konstatovala vznik nemoci (tzv. karpální tunely), hygienická měření na pracovišti však nepotvrdila souvislost s pracovní činností.“ Tento výsledek měření hygienických kritérií a přezkum podkladů žalobkyně v kasační stížnosti a předchozí žalobě zpochybňovala. Krajský soud žalobu odmítl a odkázal na judikaturu Nejvyššího správního soudu a Ústavního soudu, kterým se práce taktéž věnuje v této podkapitole. „Krajský soud konstatoval, že hodnocení zdravotního stavu zaměstnance za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci je součástí pracovně-lékařských služeb poskytovaných poskytovateli pracovně-lékařských služeb (tedy poskytovateli v oboru všeobecné praktické lékařství nebo pracovní lékařství). Výsledkem posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance nebo nemoci z povolání je vydání lékařského posudku, který podléhá přezkumu příslušného správního orgánu (krajského úřadu, který udělil poskytovateli oprávnění k poskytování zdravotních služeb); příslušný správní orgán (zde žalovaný) se pak při přezkumu lékařského posudku ohledně zdravotní způsobilosti zaměstnance nebo nemoci z povolání může zabývat pouze otázkami, které se týkají zdravotního stavu posuzovaného zaměstnance, resp. odborných lékařských závěrů, nikoli však otázkami právními. Výsledkem přezkumu pak může být pouze zamítnutí návrhu na přezkum (a tedy potvrzení napadeného posudku), nebo vyhovění návrhu na přezkum a zrušení napadeného posudku. Rozhodnutí vydané v rámci přezkumu lékařského posudku není možné dále přezkoumávat, resp. proti jednou přezkoumanému lékařskému posudku není možné podat další návrh na přezkum. Krajský soud uvedl, že dle ustálené judikatury samotný lékařský posudek nezakládá, nemění, neruší, ani závazně neurčuje práva a povinnosti účastníků pracovněprávního vztahu (tj. zaměstnance a zaměstnavatele), nýbrž obsahuje pouze posouzení zdravotního stavu zaměstnance (jedná se toliko o dobrozdání posuzujícího lékaře). Lékařský posudek

sám o sobě nijak nemění právní sféru zaměstnance, k případnému zásahu do právní sféry zaměstnance dochází až určitým jednáním zaměstnavatele na základě lékařského posudku. Lékařský posudek proto nelze chápat jako rozhodnutí v materiálním slova smyslu, tj. jako akt orgánu rozhodujícího autoritativně ve veřejnoprávní sféře, ale pouze ve smyslu formálním. Krajský soud tak uzavřel, že v rámci posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnance nebo uznávání nemoci z povolání se nelze domáhat přezkoumání lékařského posudku (resp. rozhodnutí vydaného při jeho přezkumu příslušným správním orgánem) cestou správního soudnictví. Osoby, jejichž právní sféra byla následně dotčena úkony učiněnými na základě vydaného lékařského posudku, však mohou správnost posudku zpochybňovat v občanském soudním řízení (typicky v rámci pracovněprávních sporů). Lékařský posudek je pak soudem hodnocen jako každý jiný důkaz, a jeho správnost může být zpochybněna například znaleckým posudkem.“ Krajský soud na závěr také uvedl, že „byť většina této judikatury pochází ještě z doby účinnosti zákona o péči o zdraví lidu, lze v ní vyslovené závěry aplikovat i v současnosti za účinnosti zákona o specifických zdravotních službách; odkázal na rozhodovací praxi Nejvyššího správního soudu v rámci nové právní úpravy obsažené v zákoně o specifických zdravotních službách, konkr. na rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 8 As 151/2015-33, ze dne 26. 1. 2016, v němž se výslovně uvádí, že rozhodnutí o přezkoumání lékařského posudku o zjištění nemoci z povolání je nadále vyloučeno ze soudního přezkumu“. Dosud citované se vázalo k argumentům krajského soudu, jehož postup a argumenty Nejvyšší správní soud potvrdil konstatoval, že „nová právní úprava nedoznala oproti předchozí takových změn, které by odůvodnily změnu náhledu na přezkum lékařských posudků a přezkumných rozhodnutí“. Nejvyšší soud se ztotožnil také se dřívějšími závěry výše uvedené judikatury Nejvyššího správního soudu, kterou Ústavní soud potvrdil. Nejvyšší správní soud dále konstatoval, že „z § 65 s. ř. s. vyplývá, že předmětem žaloby ve správním soudnictví mohou být taková rozhodnutí, která se dotýkají právních poměrů účastníků založených na předpisech veřejnoprávní povahy. Právní vztah mezi stěžovatelkou a jejím zaměstnavatelem se opírá o soukromé právo a lékařským posudkem o nezjištění nemoci z povolání není dotčena veřejnoprávní sféra žalobkyně ani jejího zaměstnavatele. Stěžovatelka tak má i bez požadovaného soudního přezkumu další možnosti, jak dosáhnout změny lékařského posudku, zejm. má-li na základě vlastních zjištění (viz stěžovatelkou odkazované měření hygienických kritérií) za to, že nezjištění nemoci z povolání neodpovídá

skutečnosti“. Nejvyšší správní soud v tomto případě potvrdil správný postup krajského soudu, který byl dle Nejvyššího správního soudu v souladu se zákonem a ustálenou soudní judikaturou, z čehož plyne, že odmítnutím žaloby stěžovatelky se nedopustil pochybení, a proto Nejvyšší správní soud kasační stížnost zamítl jako nedůvodnou.

Z judikatury uvedené v této podkapitole tak plyne, že přijetí zákona o specifických zdravotních službách nemělo vliv na judikaturu a výklad soudů, který se vázal na zákon o péči a zdraví lidu.

2.6.2 Žádost

Lékařský posudek se vydává na základě žádosti zaměstnavatele o provedení pracovnělékařské prohlídky, jejímž cílem je vydání lékařského posudku. Žádost může být písemná i ústní, nicméně z ust. § 15 vyhlášky o pracovnělékařských službách lze vyvodit, že tento prováděcí právní předpis počítá s žádostí písemnou, kterou zaměstnavatel doručuje konkrétnímu poskytovateli. Tímto ustanovením jsou stanoveny náležitosti žádosti, ve které je nutné uvést identifikační údaje o zaměstnavateli a zaměstnanci, dále především údaje o pracovním zařazení zaměstnance nebo údaje o předpokládaném pracovním zařazení osoby ucházející se o zaměstnání, dále údaje o druhu práce, režimu práce, o rizikových faktorech ve vztahu ke konkrétní práci, míře rizikových faktorů pracovních podmínek vyjádřené kategorií práce podle jednotlivých rozhodujících rizikových faktorů pracovních podmínek. Jestliže se jedná o žádost o výstupní prohlídku, uvedou se vedle zmíněných informací pro potřeby následné prohlídky údaje o době expozice příslušnému rizikovému faktoru. Zaměstnavatel dále uvede druh požadované pracovnělékařské prohlídky a důvod jejího provedení.

Obě formy žádostí se zakládají do zdravotnické dokumentace posuzované osoby. „Založení této žádosti do zdravotnické dokumentace posuzované osoby je klíčové pro následné prokázání správnosti postupu při posudkové péči, tj, zejména k prokázání, že posuzující lékař disponoval všemi potřebnými informacemi k posouzení zdravotní způsobilosti k práci.“³² Z toho důvodu je žádoucí, aby byly žádosti o provedení pracovnělékařských prohlídek a vydání lékařského posudku,

³² ŠTEFKO, Martin. Lékařské posudky v pracovním právu: lékařské posudky poskytovatelů pracovnělékařských služeb a jejich význam pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců. Praha: Ústav státu a práva Akademie věd ČR, 2020, s. 145. ISBN 978-80-87439-46-3.

činěny písemnou formou. O žádosti lze také hovořit jako o důkazu, kterým se prokazuje dodržení zákonné lhůty k vydání lékařského posudku a dostatečný rozsah podkladů, na základě kterých byl lékařský posudek vydán. Žádosti, která je svým obsahem nevyhovující a neobsahuje všechny potřebné informace, by nemělo být poskytovatelem vyhověno. Pokud by poskytovatel i přes nedostatečnou žádost lékařský posudek vydal, jednalo by se o pochybení poskytovatele.

2.6.3 Podklady pro vydání lékařského posudku

Zákon o specifických zdravotních službách v ust. § 42 odst. 1 uvádí, že lékařský posudek o zdravotní způsobilosti nebo o zdravotním stavu vydává poskytovatel na žádost pacienta, který je posuzovanou osobou, nebo jiné k tomu oprávněné osoby po posouzení zdravotní způsobilosti, popřípadě zdravotního stavu posuzované osoby, posuzujícím lékařem, a to na základě zhodnocení výsledků lékařské prohlídky a dalších potřebných odborných vyšetření, výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené o posuzované osobě jejím registrujícím poskytovatelem v oboru všeobecné praktické lékařství, je-li posuzovaná osoba u takového poskytovatele registrována, nebo jde-li o posuzovanou osobu, o jejímž zdravotním stavu je vedena zdravotnická dokumentace na území jiného státu, též na základě výpisu z této dokumentace, ke kterému je přiložen úředně ověřený překlad do českého jazyka. Úředně ověřený překlad se nepředkládá k výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené ve slovenském jazyce. Dále musí poskytovatel zhodnotit zdravotní náročnosti pro výkon práce, povolání nebo jiné činnosti, pro které je osoba posuzována, a podmínek, za kterých je činnost vykonávána, nebo nároků činnosti na zdraví posuzované osoby. Nicméně vedle těchto informací je pro poskytovatele pracovnělékařských služeb při posuzování zdravotní způsobilosti k práci nutné vědět, s jakými nástroji posuzovaná osoba pracuje, také musí mít k dispozici bezpečnostní listy chemických látek a výsledky měření rizikových faktorů na pracovišti.³³

Povinným podkladem pro vydání lékařského posudku, který požaduje zákon, je tedy pracovnělékařská prohlídka, která by měla být provedena v den vydání lékařského posudku.³⁴

³³ ČEVELA, Rostislav. Sociální a posudkové lékařství. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, 2015, s. 49. ISBN 978-80-246-2938-4.

³⁴ Ibid. s. 148.

Dalším podkladem pro vydání lékařského posudku je zdravotnická dokumentace. Zdravotnická dokumentace je podkladem, jehož účelem je získání informací o vývoji zdravotního stavu v předcházející době, které jsou významné pro odhad dalšího vývoje zdravotního stavu a posouzení zdravotní způsobilosti k práci.³⁵ Posuzovanou osobu má zaměstnavatel vyzvat k tomu, aby si vyžádala od svého registrujícího praktického lékaře výpis ze zdravotnické dokumentace. „Poskytovatel pracovnělékařských služeb sám si tento výpis může vyžádat pouze prostřednictvím posuzované osob, a nejeví se tak jako účelné, aby k zahájení příslušné pracovnělékařské prohlídky došlo před zajištěním tohoto dokumentu.“³⁶

Nicméně i zde jsou odchylky od zákonné úpravy. Zákon o specifických službách v ust. § 42a odst. 1 vymezuje případ, v němž je možno výpis ze zdravotnické dokumentace nahradit potvrzením o tom, že u posuzované osoby nedošlo od poslední lékařské prohlídky ke změně zdravotního stavu, pokud o výpis požádá stejný poskytovatel, který již dříve vydal lékařský posudek, a nedojde od dříve vydaného výpisu ze zdravotnické dokumentace ke změně zdravotního stavu nebo zdravotní způsobilosti posuzované osoby. Vedle náhrady výpisu potvrzením jsou vyhláškou o pracovnělékařských službách upraveny situace, ve kterých posuzující lékař od registrujícího poskytovatele, nemusí výpis vůbec vyžadovat. „Obecně se jedná o situace, kdy posuzující lékař údaje ze zdravotnické dokumentace registrujícího poskytovatele k posudkovému závěru nepotřebuje nebo je již má k dispozici v jiné formě či z jiného zdroje.“³⁷ Takové postupy upravuje vyhláška o pracovnělékařských službách. Výpisu ze zdravotnické dokumentace není třeba při výstupní prohlídce, a to na základě ust. § 13 odst. 1 vyhlášky o pracovnělékařských službách, dále v případě mimořádné prohlídky ve vybraných případech dle ust. § 12 vyhlášky o pracovnělékařských službách, jestliže od vydání posledního lékařského posudku uplynula doba kratší než 6 měsíců.

³⁵ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 209. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5.

³⁶ TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018, s. 75. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-955-8.

³⁷ ŠTEFKO, Martin. Lékařské posudky v pracovním právu: lékařské posudky poskytovatelů pracovnělékařských služeb a jejich význam pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců. Praha: Ústav státu a práva Akademie věd ČR, 2020, s. 150. ISBN 978-80-87439-46-3.

Je třeba brát v úvahu fakt, že v České republice není zákonem dána povinnost k tomu, aby byl občan registrován u některého poskytovatele zdravotních služeb, tudíž takové osobě nelze uložit povinnost, aby si vyžádala výpis ze zdravotnické dokumentace. Na takové případy reagovala novela zákona o specifických zdravotních službách účinná od listopadu 2017 v ust. § 42 odst. 2 písm. b). Ustanovení ukládá v takových situacích povinnost zpracovat záznam do zdravotnické dokumentace, kterou vede posuzující lékař s povinností posuzujícího lékaře a posuzované osoby tento záznam podepsat.

Také nastávají situace, kdy má posuzovaná osoba sice svého registrujícího poskytovatele, ale získání výpisu je velmi nesnadné. V takových případech by měl poskytovatel pracovnělékařských služeb společně se zaměstnavatelem, o jehož žádost k provedení prohlídky se jedná, zvážit veškeré náklady, ať finanční tak časové, spojené s obtížným obstaráváním výpisu ze zdravotnické dokumentace.³⁸ V případě, že výpis ze zdravotní dokumentace opravdu nelze opatřit, nebo jen s nepřiměřenými obtížemi a náklady, bude posuzující lékař vycházet z výsledků lékařské prohlídky a dalších potřebných odborných vyšetření, zdravotní náročnosti pro výkon práce, povolání, pro které je osoba posuzována, a podmínek, za kterých je činnost vykonávána, nebo nároků činnosti na zdraví posuzované osoby. A jestliže posuzovaná osoba trpí některým chronickým onemocněním, s jehož léčbou je v péči lékaře specialisty, od tohoto lékaře je poskytovatel pracovnělékařských služeb povinen vyžádat odborné stanovisko, které bude součástí podkladů potřebných pro správné posouzení zdravotní způsobilosti posuzované osoby.

Také může nastat situace, kdy posuzovaná osoba není ochotna výpis ze zdravotnické dokumentace obstarat. Také chování nemůžeme považovat za důvod odmítnutí provést pracovnělékařskou prohlídku ze strany poskytovatele, který byl o její provedení požádán zaměstnavatelem. K nevydání lékařského posudku dojde pouze tehdy, jestliže se posuzovaná osoba odmítne prohlídce podrobit, jak stanoví ust. § 43 odst. 7 zákona o specifických zdravotních službách.

V případě posuzování zdravotní způsobilosti osob, které mají svého registrujícího lékaře v zahraničí, již bylo uvedeno, že by měl být posuzovanou

³⁸ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 209. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5.

osobou opatřen výpis ze zdravotnické dokumentace, jehož součástí je úředně ověřený překlad do českého jazyka.

S vydáním výpisu ze zdravotnické dokumentace se pojí lhůty, které mají urychlit celý proces posuzování zdravotní způsobilosti. Novela účinná od listopadu 2017 reflektuje nepřiměřené prodlužování doby mezi podanou žádostí o provedení pracovnělékařské prohlídky a samotným vykonáním. Touto novelou je stanovena lhůta pro vydání výpisu ze zdravotnické dokumentace, která je zakotvena v ust. § 42a odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách. Na základě uvedeného ustanovení registrující poskytovatel výpis, popřípadě potvrzení o nezměněném zdravotním stavu, vydá nejdéle do 10 pracovních dnů ode dne obdržení žádosti. Výpis nebo potvrzení lze použít pro posouzení zdravotního stavu nebo zdravotní způsobilosti posuzované osoby v době nejdéle 90 dnů ode dne jeho vydání registrujícím poskytovatelem.

S tím, zda je výpis ze zdravotnické dokumentace povinným podkladem pro vydání lékařského posudku, se pojí nejednotný názor. Stanovisko Ministerstva zdravotnictví bylo vypracováno na názoru, že výpis ze zdravotnické dokumentace je nutným podkladem pro každou pracovnělékařskou prohlídku, ale na straně druhé zákon nic takového neupravuje. Zákon nestanoví, že pracovnělékařskou prohlídku a vydání lékařského posudku není možné bez výpisu ze zdravotnické dokumentace.

2.6.4 Lhůta pro vydání lékařského posudku

Lhůty pro vydání lékařského posudku upravuje zákon o specifických zdravotních službách, konkrétně v ust. § 43. Lékařský posudek musí být vydán, nestanoví-li tento zákon nebo jiný právní předpis jinak, nejdéle do 10 dnů ode dne, kdy poskytovatel obdržel žádost o provedení pracovnělékařské prohlídky a na jejím základě vydání lékařského posudku. Má-li být vydán lékařský posudek o nemoci z povolání, nebo lékařský posudek pro účely pracovněprávních vztahů a je nutné, aby posuzující lékař posoudil, zda dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti k práci bylo způsobeno pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, přičemž účelem posudku není posouzení zdravotní způsobilosti k práci, lhůta činí 45 dnů od obdržení žádosti. Jak již bylo uvedeno, žádost může být písemná i ústní.

Tyto lhůty neběží až do obdržení posledního potřebného podkladu pro posouzení zdravotní způsobilosti nebo zdravotního stavu. Poskytovatel má tedy 10 dnů na vydání lékařského posudku, ke které se připočítává doba potřebná pro provedení dalších odborných vyšetření. V případech, kdy byla provedena

pracovnílékařská prohlídka a není třeba provádět další odborná vyšetření, by měl být vydán lékařský posudek v den, kdy byla provedena pracovnílékařská prohlídka, nebo bezprostředně po ní.

2.6.5 Obsah lékařského posudku

Povinné náležitosti lékařského posudku nám stanoví hned několik právních předpisů. V souvislosti s obsahem jako takovým jsou stěžejními právními předpisy vyhláška o pracovnílékařských službách a vyhláška o zdravotnické dokumentaci, konkrétně již zmíněná její příloha č. 1 a zákon o specifických zdravotních službách, který upravuje především podmínky jeho vydání. Vyhláška o pracovnílékařských službách má v této věci povahu zvláštního předpisu vůči vyhlášce o zdravotnické dokumentaci. V souhrnu těchto právních předpisů musí lékařský posudek obsahovat:

- identifikační údaje zaměstnavatele, tedy jeho obchodní firmu nebo název a adresu sídla zaměstnavatele nebo organizační složky zahraniční osoby na území České republiky, identifikační číslo osoby, bylo-li přiděleno, je-li zaměstnavatelem právnická osoba, adresu sídla, jméno, popřípadě jména, příjmení, datum narození, adresu místa trvalého pobytu, popřípadě místo pobytu na území České republiky, jde-li o cizince, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, název, sídlo a identifikační číslo organizační složky státu nebo kraje nebo obce, je-li zaměstnavatelem stát, kraj nebo obec,
- identifikační údaje posuzované osob, její jméno, příjmení, datum narození, adresa místa trvalého pobytu, popřípadě místo pobytu na území České republiky, jde-li o cizince,
- identifikační údaje poskytovatele, jehož jménem byl posuzujícím lékař posudek vydán, identifikační číslo osoby, bylo-li přiděleno, adresa sídla či místo podnikání a razítko poskytovatele,
- identifikační údaje posuzujícího lékaře, a to jméno, popřípadě jména, příjmení a podpis lékaře,
- pořadové číslo nebo jiné evidenční označení posudku
- účel vydání posudku, tedy druh pracovnílékařské prohlídky,
- údaje o pracovním zařazení posuzované osoby, dále údaje o druhu práce, režimu práce, o rizikových faktorech ve vztahu ke konkrétní práci, míře

rizikových faktorů pracovních podmínek vyjádřené kategorií práce podle jednotlivých rozhodujících rizikových faktorů pracovních podmínek,

- posudkový závěr,
- poučení o možnosti podat návrh na přezkoumání a o možnosti vzdání se práva na přezkoumání (v poučení se dále uvede, v jaké lhůtě je možno návrh na přezkoumání podat, od kterého dne se tato lhůta počítá a zda má nebo nemá návrh na přezkoumání podle tohoto zákona nebo jiných právních předpisů odkladný účinek),
- termín provedení mimořádné prohlídky, je-li takový postup důvodný,
- datum vydání posudku.

Pokud je třeba, aby byla platnost lékařského posudku omezena z důvodu zdravotního stavu nebo zdravotní způsobilosti posuzované osoby, vyhláška o zdravotnické dokumentaci požaduje, aby bylo v lékařském posudku uvedeno datum, ke kterému platnost posudku skončí. „S ohledem na skutečnost, že vyhláška o pracovnělékařských službách má jako zvláštní právní předpis přednost před vyhláškou o zdravotnické dokumentaci, je třeba dřívější ukončení platnosti lékařského posudku oproti právnímu předpisu vyjádřit termínem provedení mimořádné prohlídky.“³⁹

Obsahovým náležitostem lékařského posudku by měl lékař, který lékařský posudek vydává, věnovat zvýšenou pozornost. Z judikatury plyne, že pokud lékařský posudek nespĺňuje požadavky kladené na jeho obsah, důsledkem může být neplatnost takového posudku. „Zaměstnavatel, který zjistí, že lékařský posudek neobsahuje veškeré náležitosti stanovené příslušnými prováděcími předpisy, by měl podat návrh na jeho přezkoumání a působit na poskytovatele, aby vadu odstranil v rámci autoremedury“.⁴⁰

Pokud je třeba v písemném vyhotovení lékařského posudku provést opravu určitých nesprávností, takové opravy jsou možné pouze pokud tím není ovlivněn závěr posudku. Opravy provádí poskytovatel z vlastního podnětu, nebo z podnětu

³⁹ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 218. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5.

⁴⁰ TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018, s. 77. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-955-8.

osoby k tomu oprávněné. O takových opravách musí poskytovatel vyrozumět vždy zaměstnavatele i zaměstnance.

2.6.6 Posudkové závěry

Závěr lékařského posudku je jeho nejdůležitější částí, která je výstupem z provedené pracovnělékařské prohlídky. Posudkový závěr musí být jasný a určitý. Dle ust. § 43 odst. 3 zákona o specifických zdravotních službách plynou čtyři možné posudkové závěry. Ze závěru lékařského posudku musí být zřejmé, zda je posuzovaná osoba pro účel, pro který je posuzována, zdravotně způsobilá, zdravotně nezpůsobilá nebo zdravotně způsobilá s podmínkou, případně pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost, anebo zda její zdravotní stav splňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byla posuzována. I zde se projevila novela z roku 2017, a to tím, že se v ust. § 43 odst. 4 zákona o specifických zdravotních službách uvádí, že jde-li o lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci, lze posudkový závěr, že je posuzovaná osoba zdravotně nezpůsobilá, uvést v lékařském posudku pouze v případě vstupní lékařské prohlídky.

V ostatních případech, tedy v případě periodické a mimořádné pracovnělékařské prohlídky posuzující lékaři mohou pracovat pouze se závěrem zdravotně způsobilý, zdravotně způsobilý s podmínkou a pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost.

2.6.6.1 Zdravotní způsobilost s podmínkou

Zdravotní způsobilost s sebou nese významné negativní dopady, neboť při respektování daných omezení, spočívajících v podmínce, zaměstnanec může nadále vykonávat svou práci. Je nezbytně nutné, aby podmínka byla v posudku absolutně určitě vymezena, aby byla naplněna v rámci výkonu práce a nevznikaly pochybnosti, zda byla či nebyla naplněna. Podmínka dále musí být takové povahy, aby bylo reálné ji naplnit v rámci pracovního zařazení posuzované osoby. Aby byla podmínka reálná, nesmí spočívat ve vyloučení Podmínky spočívají především v různých omezeních, jako je například zkrácení pracovní doby, omezení práce ve výškách či práce v noci, nebo například v povinnosti určitých ochranných prostředků, které má daný zaměstnanec používat při výkonu práce.

Posuzující lékař tak volí podmínku na základě zdravotního stavu a způsobilosti posuzované osoby společně se zohledněním veškerých podkladů a informací, které měl při posuzování k dispozici. Pokud i přes veškeré informace a zdravotní stav nelze určit podmínku, která by byla ve výkonu dané práce reálná,

závěrem by mělo být spíše vyslovení dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti k práci posuzované osoby. Jestliže by byla v závěru vyslovena nereálná podmínka, zaměstnavatel by měl takovou situaci řešit návrhem na přezkum lékařského posudku. Jinak je zaměstnavatel lékařským posudkem vázán a v důsledku posudkového závěru, který vyslovil způsobilost s podmínkou, je povinností zaměstnavatele vyplývající z ust. § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Podmínka tedy není důvodem pro ukončení pracovního poměru, ani pro převedení na jinou práci, ale důvodem pro přidělování práce, ke které je zaměstnanec způsobilý.

2.6.6.2 Dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti

Už bylo uvedeno, že tento negativní závěr lékařského posudku lze vydat jen při periodické nebo mimořádné prohlídce. Novela z roku 2017 přinesla definici dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti. Konkrétně definici nalezneme v ust. § 43 odst. 4 zákona o specifických službách, který dlouhodobým pozbytím zdravotní způsobilosti vykonávat dosavadní práci, charakterizoval 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. „Znění výroku v takovém posudku má odpovídat požadavkům zákoníku práce, pozbyl-li zaměstnanec:

- vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost vykonávat dosavadní práci, nebo
- ji nesmí konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, nebo
- dosáhl na pracovišti určeném rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.“⁴¹

⁴¹ ŠVÁBOVÁ, Květa, Milan TUČEK a Marie NAKLÁDALOVÁ. Pracovní lékařství pro všeobecné praktické lékaře. 2. revidované vydání. Praha: Raabe, 2020, s. 108. Ediční řada pro všeobecné praktické lékaře. ISBN 978-80-7496-457-2.

Dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti je důvodem pro převedení zaměstnance na jinou práci dle ust. § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce nebo může být výpovědním důvodem dle ust. § 52 písm. d) a e) zákoníku práce.

Dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti může být také následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Dle ust. § 43 odst. 5 zákona o specifických zdravotních službách je-li lékařský posudek vydáván pro účely pracovněprávních vztahů, avšak nikoliv za účelem posouzení zdravotní způsobilosti k práci, ale pro určení, zda je onemocnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, v posudkovém závěru o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti se uvede, zda posuzovaná osoba smí, nebo nesmí nadále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání.

2.6.7 Předání a právní účinky lékařského posudku

Samotnému předání lékařského posudku věnuje pozornost zákon o specifických zdravotních službách. Dle ust. § 44 odst. 1 poskytovatel, který lékařský posudek vydal, zajistí neprodleně jeho prokazatelné předání posuzované osobě a osobě, která o posouzení zdravotní způsobilosti posuzované osoby za účelem vydání posudku oprávněně požádala, není-li posuzovanou osobou.

Prokazatelným předáním lékařského posudku se rozumí jeho převzetí posuzovanou osobou stvrzené podpisem této osoby, s uvedením data převzetí, a jde-li o osobu, která o vydání lékařského posudku zažádala, nebo pověřenou osobu této osoby, uvede se též číslo občanského průkazu nebo jiného dokladu totožnosti a důvod vydání posudku. Taková potvrzení o převzetí lékařského posudku jsou součástí zdravotnické dokumentace vedené o posuzované osobě u daného poskytovatele. Lékařský posudek lze doručovat také prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, avšak takové doručení musí být vždy doloženo doručenkou. Třetí možností doručování je doručení lékařského posudku do datové schránky zaměstnavatele, jako osoby, která o jeho vydání zažádala.

Zákon také stanoví, že lékařský posudek se též považuje za prokazatelně předaný, jestliže osoba oprávněná k převzetí posudku odmítne posudek převzít nebo jeho převzetí stvrdit podpisem a tuto skutečnost zaznamená posuzující lékař do zdravotnické dokumentace vedené o posuzované osobě. Záznam podepíše posuzující lékař a další zdravotnický pracovník přítomný převzetí posudku. V případě odmítnutí převzetí lékařského posudku doručovaného prostřednictvím provozovatele poštovní služby se použije obdobně ustanovení § 9 odst. 4 zákona

o specifických službách na jehož základě, je lékařský posudek doručen dnem, kdy si jej adresát převezme, jinak se považuje za doručený uplynutím lhůty 10 dnů ode dne oznámení o jeho uložení u provozovatele poštovních služeb.

Konkrétní den předání lékařského posudku je významné především pro dodržení lhůty k podání návrhu na přezkum lékařského posudku.

Právní účinky lékařského posudku jsou úzce spjaty s posudkovým závěrem, což plyne z ust. § 44 odst. 4 zákona o specifických zdravotních službách. Konkrétně dle ust. § 44 odst. 4 písm. a) právní účinky lékařského posudku, se závěrem o zdravotní nezpůsobilosti, dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti posuzované osoby nebo zdravotní způsobilosti s podmínkou, která je stanovena poprvé, nastávají pro osobu, které byl předán, dnem jeho prokazatelného předání. Jinak je tomu ale v případě dle ust. § 44 odst. 4 písm. b), kdy se jedná o lékařský posudek se závěrem o zdravotní způsobilosti posuzované osoby nebo zdravotní způsobilosti s podmínkou, která je v lékařském posudku vydaném pro stejný účel uvedena opakovaně a spočívá v užívání určitého kompenzačně upraveného zařízení nebo zdravotnického prostředku. V takovém případě nastávají právní účinky dnem, kdy končí platnost předcházejícího posudku, nejdříve však dnem uplynutí lhůty pro podání návrhu na jeho přezkoumání nebo dnem prokazatelného doručení rozhodnutí o potvrzení posudku správním úřadem, který poskytovateli udělil oprávnění k poskytování zdravotních služeb. Pokud se jedná o lékařský posudek o zdravotním stavu, právní účinky, dle ust. 44 odst. 4 písm. c), nastávají dnem, kterým uplynula lhůta pro podání návrhu na jeho přezkoumání nebo dnem prokazatelného doručení rozhodnutí o potvrzení posudku správním úřadem, který poskytovateli udělil oprávnění k poskytování zdravotních služeb.

V prvním uvedeném případě tedy nastávají právní účinky lékařského posudku dnem, kdy došlo k prokazatelnému předání, kdežto v dalších dvou případech zásadně po uplynutí lhůty 10 dnů pro podání návrhu na přezkum lékařského posudku, případně doručení správního orgánu, jestliže byl návrh podán.

Zákon umožňuje vzdát se práva na přezkoumání lékařského posudku s posudkovým závěrem, že je posuzovaná osoba zdravotně způsobilá nebo zdravotně způsobilá s podmínkou, která je v lékařském posudku vydaném pro stejný účel uvedena opakovaně a spočívá v užívání určitého kompenzačně upraveného zařízení nebo zdravotnického prostředku. V případě, že dojde ke vzdání se práva na přezkoumání lékařského posudku s jedním z výše uvedených

posudkových závěrů, právní účinky nastanou prvním pracovním dnem následujícím po dni, kdy tak učinila poslední z oprávněných osob.

S právními účinky je spojena také platnost lékařského posudku, která nastává společně s nimi. Významné je určení pozbytí platnosti lékařského posudku. K pozbytí platnosti dochází především uplynutím doby, na kterou byl vydán. Dále lékařský posudek pozbývá platnosti dnem, kterým nastaly právní účinky lékařského posudku vydaného pro stejný účel, pokud ze zákona o specifických zdravotních službách nebo jiných právních předpisů nevyplývá něco jiného nebo ukončením pracovněprávního vztahu, jednalo-li se o posudek o zdravotní způsobilosti k práci na základě pracovnělékařské prohlídky. Nicméně lékařský posudek nepozbývá své platnosti ukončením pracovněprávního vztahu, byl-li „posuzovanou osobou nejdéle do 3 měsíců ode dne ukončení pracovněprávního vztahu uzavřen nový pracovněprávní vztah se stejným zaměstnavatelem, a to se stejným výkonem práce a za stejných pracovních podmínek. Přitom nerozhoduje, zda nový pracovněprávní vztah bude konán v pracovním poměru, nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jestliže by se u nich vstupní lékařská prohlídka vyžadovala.“⁴² Dále lékařský posudek pozbývá platnosti, je-li vydán v rámci pravidelně se opakujících lékařských prohlídek prováděných za účelem nového posouzení zdravotní způsobilosti posuzované osoby ve lhůtách stanovených prováděcím právním předpisem, a to dnem, kdy mělo dojít k provedení takové prohlídky.

Jestliže je lékařský posudek neplatný, považuje se posuzovaná osoba pro účel, pro který měla být zdravotně posouzena, za zdravotně nezpůsobilou nebo za osobu, jejíž zdravotní stav nesplňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byl posuzován, jak plyne z ust. § 44 odst. 8 zákona o specifických službách.

2.6.8 Přezkum lékařského posudku

Podat návrh na přezkoumání lékařského posudku může podat posuzovaná osoba a osoba, které uplatněním posudku vznikají práva nebo povinnosti, má-li za to, že lékařský posudek je nesprávný. Lhůta pro podání návrhu

⁴² ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 243. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5.

na přezkoumání lékařského posudku je 10 dnů od jeho prokazatelného předání a podává se u poskytovatele, který lékařský posudek vydal. Pokud by byl návrh na přezkoumání podán po uplynutí dané lhůty 10 dnů, poskytovatel, ke kterému byl návrh podán, návrh odloží. Zákon o specifických zdravotních službách se návrhu jako takovému, tedy jeho náležitostem, důvodům ani jeho znění nevěnuje. Mělo by být ale jasné, kdo návrh činí a proti jakému lékařskému posudku se podává. V první fázi musí být návrh na přezkoumání lékařského posudku přezkoumán poskytovatelem, který jej vydal.⁴³

Už bylo ve spojitosti s platností lékařského posudku uvedeno, že práva na přezkoumání posudku se lze vzdát. To musí být učiněno písemným prohlášením o vzdání se práva na přezkoumání nebo záznamem o ústním sdělení. Záznam o ústním sdělení vzdání se práva na přezkoumání musí být podepsán osobou, která sdělení učinila a pracovníkem, který záznam provedl. Jak písemné prohlášení, tak záznam o ústním sdělení jsou součástí zdravotnické dokumentace.

Zákon o specifických zdravotních službách umožňuje oprávněné osobě, která zmeškala lhůtu pro podání návrhu na přezkoumání, požádat o prominutí zmeškání. Poskytovatel zmeškání lhůty pro podání návrhu promine, pokud osoba, která o prominutí zmeškání lhůty požádala, prokáže závažné důvody, které k podání návrhu na přezkoumání ve stanovené lhůtě objektivně bránily. Žádost o prominutí zmeškání lhůty pro podání návrhu na přezkoumání musí být podána do 10 pracovních dnů ode dne, kdy dané důvody, které ve včasném podání návrhu bránily, pominuly. Aby se poskytovatel takovou žádostí vůbec zabýval, musí k ní být přiložen návrh na přezkoumání lékařského posudku. Zákon ale také stanoví v ust. § 46 odst. 2, že zmeškání lhůty nelze prominout, jestliže ode dne, kdy měl být podán návrh na přezkoumání, uplynulo 60 dnů. Prominutím zmeškání lhůty nejsou dotčeny lhůty stanovené pro uplatnění lékařského posudku. Zákon také stanoví, že lhůty stanovené pro uplatnění lékařského posudku, nejsou prominutím zmeškání lhůty dotčeny.

Pokud poskytovatel odloží návrh na přezkoumání, promine zmeškání lhůty pro podání návrhu na přezkoumání nebo takovou lhůtu nepromine včetně uvedených důvodů, bezodkladně učiní písemné sdělení. Písemné sdělení doručí

⁴³ TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018, s. 88. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-955-8.

osobě, která návrh na přezkoumání lékařského posudku podala, ale také osobě, které vznikají práva nebo povinnosti uplatněním lékařského posudku, případně posuzované osobě, jestliže tyto osoby návrh nepodaly.

Dále ze zákonného ust. § 46 odst. 3 plyne, že 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.

Jestliže poskytovatel návrhu na přezkoumání lékařského posudku vyhoví v plném rozsahu, uplatní tak své právo autoremedury. Při autoremeduře poskytovatel lékařský posudek zruší a vydá nový posudek ve lhůtě pro vydání lékařského posudku. Lhůta pro vydání nového lékařského posudku běží ode dne, kdy byl podán návrh na přezkoumání původního lékařského posudku. Nový lékařský posudek poskytovatel vydá na základě již zjištěných skutečností, případně může provést nové posouzení zdravotní způsobilosti. Doklad o zrušení posudku se zakládá do zdravotnické dokumentace a je tak její součástí. Pokud oprávněná osoba podá návrh na přezkoumání nově vydaného lékařského posudku, poskytovatel věc postoupí se spisem příslušnému správnímu orgánu ve lhůtách níže uvedených.

V druhém případě, kdy poskytovatel návrhu na přezkoumání lékařského posudku nevyhoví v plném rozsahu, je povinen postoupit takový návrh, k němuž připojí spis, potřebnou část zdravotnické dokumentace společně s veškerými podklady nezbytnými pro přezkoumání lékařského posudku a své stanovisko, příslušnému správnímu orgánu. Toto postoupení musí poskytovatel učinit do 10 pracovních dnů v případě lékařského posudku o zdravotní způsobilosti. Jestliže se jedná o lékařský posudek o nemoci z povolání nebo jde-li o lékařský posudek pro účely pracovněprávních vztahů a posuzující lékař posuzoval, zda dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti k práci bylo způsobeno pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, přičemž účelem posudku nebylo posouzení zdravotní způsobilosti k práci, je taková lhůta pro postoupení správnímu orgánu 45 pracovních dnů. Tato lhůta lze prodloužit o dalších 30 pracovních dnů, je-li to nutné k došetření zdravotního stavu posuzované osoby či k prověření

podmínek vzniku nemoci z povolání. V ostatních případech je lhůta pro předání správnímu orgánu 30 pracovních dnů.

Všechny tyto uvedené lhůty počínají běžet ode dne doručení návrhu na přezkoumání.

Jak tedy plyne z výše uvedeného, lékařský posudek může být přezkoumán buď poskytovatelem, který lékařský posudek vydal, pokud návrhu zcela vyhoví anebo může být lékařský posudek přezkoumán správním úřadem. Pokud poskytovatel návrhu na přezkum nevyhoví, postoupí spis příslušnému správnímu orgánu, kterým je krajský úřad, který udělil posuzujícímu poskytovateli oprávnění k poskytování zdravotních služeb.⁴⁴

Správní orgán přezkoumává jak formální, tak faktickou správnost lékařského posudku a dále dodržení procesních postupů při poskytování posudkové péče.⁴⁵ Postup a rozsah přezkumu správního orgánu při přezkoumávání lékařského posudku upravuje zákon o specifických zdravotních službách. Příslušný správní orgán při přezkoumání lékařského posudku, dle ust. § 47 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách, vychází z podkladů předaných poskytovatelem a zjišťuje, zda 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, byly provedeny lékařské prohlídky, které stanoví právní předpisy nebo které indikoval posuzující lékař, byl zdravotní stav posuzované osoby pro účely zdravotního posouzení zjištěn úplně v rozsahu stanoveném prováděcím právním předpisem nebo jinými právními předpisy, při ověření podmínek vzniku nemoci z povolání bylo postupováno v souladu s jinými právními předpisy a závěr o posouzení zdravotní způsobilosti nebo zdravotního stavu odpovídá zdravotnímu stavu posuzované osoby aktuálně zjištěnému v době vydání lékařského posudku.

Správní orgán má 30 pracovních dnů na to, aby na základě výše uvedeného rozhodl v rámci přezkoumání lékařského posudku tak, že návrh zamítne a přezkoumávaný lékařský posudek potvrdí, napadený lékařský posudek zruší

⁴⁴ ŠTEFKO, Martin. Lékařské posudky v pracovním právu: lékařské posudky poskytovatelů pracovnělékařských služeb a jejich význam pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců. Praha: Ústav státu a práva Akademie věd ČR, 2020, s. 171. ISBN 978-80-87439-46-3.

⁴⁵ Ibid. s. 169.

a vrátí věc poskytovateli k vydání nového lékařského posudku, nebo napadený lékařský posudek zruší. Výsledkem přezkumu tak může být pouze zamítnutí návrhu na přezkum, a tedy potvrzení napadeného posudku, nebo vyhovění návrhu na přezkum a zrušení napadeného posudku.⁴⁶ Avšak výsledek přezkumu nesmí nikdy spočívat ve změně napadeného posudku nebo ve vydání nového posudku. Lhůta 30 pracovních dnů lze prodloužit o dalších 15 pracovních dnů, jestliže jsou pro to zvláštní důvody. Proti rozhodnutí správního orgánu není možné podat odvolání ani další návrh na přezkum.

Už v podkapitole věnující se povaze lékařského posudku bylo uvedeno, že Ústavní soud došel v nálezu ze dne 23. září 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08 k závěru, že: *„posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče o způsobilosti k práci určitého zaměstnance není aktem vrchnostenského orgánu nadaného právem rozhodovat o právech a povinnostech, ale jde o odborné stanovisko lékaře, který zákonem předvídaným a vyžadovaným způsobem poskytuje součinnost zaměstnavateli. Ten je pak teprve tím, kdo na podkladě zjištění a závěrů lékaře činí konkrétní úkony v rámci pracovněprávního vztahu, kterými zasahuje právní sféru zaměstnance. Jinak platí, že o zdravotním stavu se nerozhoduje, ten se zjišťuje“*.

V této kapitole je důležitý závěr, který zaujal Ústavní soud k přezkumu o lékařském posudku a k němuž uvedl, že: *„Ani tento přezkumný akt nezakládá, nemění, neruší ani závazně neurčuje práva či povinnosti ve smyslu § 65 odst. 1 soudního řádu správního. Ostatně tento přezkum se omezuje pouze na otázku správnosti, neboť jeho výsledkem může být buď potvrzení vydaného posudku, nebo jeho zrušení, nikoliv však jeho změna“*.

S těmito závěry Nejvyššího správního soudu a Ústavního soudu, že lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci zaměstnance není rozhodnutím dle správního řádu, souvisí taktéž závěr, že z těchto důvodů není možné proti lékařskému posudku podat žalobu ve správním soudnictví. K tomu, jak se oprávněná osoba může domáhat ochrany u soudu, Ústavní soud v nálezu ze dne 23. září 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08 konstatoval: *„Závěr o nedostatku aktivní legitimace k podání správní žaloby ovšem nemůže znamenat, že stěžovatel (či obecně zaměstnanec) nemá možnost se vůči úkonům zaměstnavatele vyvolaným závěry posudkového lékaře domáhat ochrany u soudu. Jde ve svém důsledku o jeho*

⁴⁶ Ibid. s. 174.

práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu a ta musí být pod ochranou soudní moci. Listinou garantované právo na soudní ochranu Ústavní soud vykládá materiálně, tedy v tom smyslu, že záleží na faktickém naplnění jeho obsahu, a je vedlejší, zda reálně je ochrana poskytována soudy na úseku soudnictví občanskoprávního či správního. Dobrodiní soudního přezkumu musí být nicméně zachováno“.

„Přistoupil-li Ústavní soud v nyní posuzované věci na výkladovou koncepci, podle níž posudek lékaře (zařízení) závodní preventivní péče, jakož i „rozhodnutí“ o jeho následném přezkumu nejsou akty vydanými správním orgánem při rozhodování o právech a povinnostech v oboru veřejné správy, a tudíž nepodléhají přezkumu ve správním soudnictví, zbývá ochrana poskytovaná soudy v řízení občanskoprávním. Jinými slovy, správnou cestou k obraně práv zaměstnance v případech obdobných posuzovanému je žaloba na neplatnost úkonu zaměstnavatele opírajícího se o posudek o zdravotní způsobilosti.“

Dále se Ústavní soud vyjádřil k lékařskému posudku jako podkladu v rámci sporného řízení. Konkrétně Ústavní soud uvedl, že *„ve sporném řízení je třeba s takovým posudkem nakládat jako s kterýmkoliv jiným skutkovým podkladem; není nadán presumpcí správnosti, a soud proto nemůže z jeho obsahu vycházet ve smyslu § 135 odst. 2 občanského soudního řádu. Je důkazem, který soud hodnotí jako kterýkoliv jiný s tím, že je na účastnících, jaké prostředky použijí ke zpochybnění posudkových závěrů“.*

„Z uvedeného je zřejmé, že stávající přístup civilních soudů, reprezentovaný rozsudky Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1936/2004 a 21 Cdo 966/2004 (soudy v občanském řízení nepřezkouvávají obsah lékařského posudku, nicméně zkoumají, zda takový posudek má potřebné náležitosti a zda byl vydán k tomu příslušným lékařem), je do budoucna třeba změnit s tím, že se nelze vyhýbat zkoumání správnosti obsahu posudku. Ostatně tento náhled opakovaně Ústavní soud prezentoval i v právně obdobných případech přezkumu rozhodnutí ve věcech důchodového zabezpečení – odborná lékařská posouzení soud hodnotí jako kterýkoliv jiný důkaz, byť se zpravidla jedná o důkaz stěžejní (srov. nepublikovaná usnesení sp. zn. I. ÚS 1132/07, sp. zn. III.ÚS 51/05. Každopádně jde jen o jeden z řady podkladů pro vydání rozhodnutí. Totéž pak lze říci i o jiných správních řízeních, k nimž se vyžaduje lékařský posudek jako podklad pro rozhodnutí a v rámci kterých se lze rovněž domáhat soudní ochrany, jejichž předmětem může být i návrh na přezkum lékařského posudku např. soudním znalcem.“

Do právní sféry posuzované osoby může dojít až jednáním zaměstnavatele, který tak jedná na základě posudkových závěrů. Z čehož plyne další závěr, že lékařský posudek je pouze „dobrozdání“ o zdravotním stavu posuzované osoby, nikoliv vrchnostenským aktem, který by autoritativně zasahoval do práv a povinností osob, jako je tomu u rozhodnutí správních orgánů. Z těchto důvodů se nelze v dané věci bránit žalobou ve správním soudnictví. S tímto závěrem vyslovily souhlas soudy i po novele z roku 2017. Lze uvést především usnesení Krajského soudu v Ostravě, pobočka v Olomouci ze dne 5. ledna 2018, č.j. 72 Ad 40/2017-30 a rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 14. března 2018, č.j. 1 As 23/2018-15. K potvrzení závěrů došlo také ze strany Ústavního soudu, který jej vyslovil v usnesení sp. zn. II.ÚS 1629/18.

V návaznosti na výše uvedené shrnutí, které vychází z uvedených závěrů Nejvyššího správního soudu a Ústavního soudu dále plyne, že v případě, kdy se závěry přezkoumaného lékařského posudku správním orgánem oprávněná osoba nesouhlasí, může se obrátit na civilní soud. Z citované judikatury víme, že lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb sám o sobě nemůže zasahovat do práv a povinností osoby, jejíž zdravotní stav a zdravotní způsobilost k výkonu práce byl v posudku posuzován. Z tohoto důvodu se bude ve sporném řízení rozhodovat především o neplatnosti úkonu zaměstnavatele, který spočívá zejména ve výpovědi ze strany zaměstnavatele nebo v převedení posuzované osoby k výkonu jiné práce, což je jednáním soukromoprávním. Posudkové závěry se v občanskoprávním řízení budou přezkoumávat především znaleckými posudky.

„Podle příslušných ustanovení zákona o specifických zdravotních službách a zákoníku práce má lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb nepopiratelný význam a právní úprava s ním spojuje zcela zásadní účinky, přičemž nelze a ani dříve nešlo na něj nahlížet jen jako na nezávazné posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu sjednané práce, jehož absence sama o sobě nebrání zaměstnavateli či zaměstnanci postupovat tak, jak jim to vyhovuje.“⁴⁷

Nicméně na druhé straně je také nutné zamyslet se nad tím, že zaměstnavatel nedisponuje odbornými znalostmi, na jejichž základě poskytovatelé

⁴⁷ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 253. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5.

pracovnílékařských služeb posuzují zdravotní stav a zdravotní způsobilost posuzovaných osob. Zaměstnavatelé tak jednají na základě posudkových závěrů lékařských posudků a takové jednání je po nich požadováno, a přesto je na ně kladeno nelehké břemeno v rámci soudních sporů.

3 Pracovnílékařské služby

Právní úprava pracovnílékařských služeb je obsažena v zákoně o specifických zdravotních službách, ve kterém je upraven především co pracovnílékařské služby jsou a práva a povinnosti zaměstnanců, zaměstnavatelů a poskytovatelů. Zatímco v prováděcím předpisu tohoto právního předpisu, kterým je vyhláška o pracovnílékařských službách, nalezneme především jejich obsah, rozsah a určitá pravidla platná při jejich výkonu, jako i druhy pracovnílékařských služeb.

Dle § 53 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách, které vymezuje legální definici pracovnílékařských služeb, jsou pracovnílékařskými službami zdravotní služby preventivní, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, provádění pracovnílékařských prohlídek, které jsou preventivními prohlídkami, a hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací, školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce.

V souhrnu jsou pracovnílékařskými službami v předchozí kapitole rozebíraná posudková činnost, která spočívá v hodnocení zdravotního stavu a zdravotní způsobilosti zaměstnanců nebo uchazečů o zaměstnání, a to především na základě prováděných pracovnílékařských prohlídek, které jsou součástí posudkové činnosti. Dále spočívají pracovnílékařské služby v poradenské činnosti a pravidelném dohledu poskytovatelů pracovnílékařských služeb na pracovištích a dodržování povinností ze strany zaměstnavatelů. Tyto tři činnosti, které jsou součástí pracovnílékařských služeb jako zdravotních služeb preventivních, musí vždy vykonávat poskytovatel pracovnílékařských služeb na základě písemné smlouvy se zaměstnavatelem o poskytování pracovnílékařských služeb.

3.1 Zajišťování pracovnílékařských služeb

Zákon o specifických zdravotních službách v ust. § 53 odst. 1 dále stanoví, že pracovnílékařské služby pro zaměstnance a osoby ucházející se o zaměstnání zajišťuje zaměstnavatel za podmínek stanovených zákonem o specifických zdravotních službách a jinými právními předpisy.

3.1.1 Smlouva o poskytování pracovnělékařských služeb

Zákon o specifických zdravotních službách v ust. § 54 odst. 2 ukládá zaměstnavateli povinnost pro výkon práce na svých pracovištích uzavřít písemnou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb s poskytovatelem pracovnělékařských služeb, jde-li o práce, které jsou zařazené podle zákona o ochraně veřejného zdraví do kategorie první, druhé, druhé rizikové, třetí nebo čtvrté anebo je součástí práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy.

Takovým poskytovatelem, se kterým má zaměstnavatel povinnost uzavřít smlouvou, je dle ust. § 54 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách, poskytovatel v oboru všeobecné praktické lékařství, nebo poskytovatel v oboru pracovní lékařství. „Poskytovatelem se rozumí fyzická nebo právnická osoba, která má oprávnění k poskytování zdravotních služeb.“⁴⁸

Smlouvy o poskytování pracovnělékařských služeb, jsou smlouvy soukromoprávními, které se uzavírají podle občanského zákoníku, konkrétně jeho ust. § 1746 odst. 2. Jelikož se jedná o nepojmenované, nebo-li inominátní smlouvy, není podstatné, jak bude taková smlouva pojmenována.⁴⁹ A jelikož se pohybujeme v soukromém právu, bude na zaměstnavateli a poskytovateli, jakožto smluvních stranách, co přesně si ve smlouvě ujednájí. Nicméně jsou zde ujednání, která by bylo vhodné za součást obsahu smlouvy pojmout. Budou-li strany chtít o vzájemné spolupráci pojednat vyčerpávajícím způsobem, lze doporučit, aby smlouva obsahovala závazek poskytovatele poskytovat pracovnělékařské služby v rozsahu stanoveném zákonem a prováděcí vyhláškou a závazek zaměstnavatele tyto služby odebírat; ujednání o rozsahu těchto služeb, popř. jeho případných omezeních, např. omezení na některá pracoviště zaměstnavatele; ujednání o odměně pro poskytovatele a podmínkách její výplaty; ujednání o organizačních detailech poskytování služeb, jako je místo a čas poskytování, v případě poskytovatele – fyzické osoby zástup v případě nepřítomnosti, případně o dalších podmínkách jejich poskytování, jako jsou lhůty pro vydávání lékařských posudků,

⁴⁸ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 299-332; L. Ptáček. ISBN 978-80-7400-759-0.

⁴⁹ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 81. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5.

rozsah a náplň poskytovaných školení; ujednání o případné delegaci části poskytovaných služeb na jiného poskytovatele; ujednání o vzájemné komunikaci, zejména určení kontaktních osob a způsobu předávání žádostí o provedení prohlídky a lékařských posudků; ujednání o ochraně osobních údajů a dodržování povinné mlčenlivosti; ujednání o způsobu ukončení smlouvy, případně ujednání o omezení odpovědnosti některé strany, případně o smluvních sankcích v případě nedodržování smlouvy.⁵⁰

Smlouvy bývají uzavírány především na dobu neurčitou a podmínky pro případ ukončení poskytování pracovnělékařských služeb či jejich odebrání, si mohou strany ujednat dle společné dohody. Důležité je především pro zaměstnavatele, aby u něj nevznikla situace, kdy nebude mít žádného poskytovatele pracovnělékařských služeb. Ukončit spolupráci, která je vykonávána na základě dané smlouvy, může strana zaměstnavatele i poskytovatele. Ukončení ze strany poskytovatele upravuje zákon o zdravotních službách v ust. § 59 odst. 3, které ukládá poskytovateli, který zajišťoval pracovnělékařské služby, povinnost oznámit záměr ukončit poskytování zdravotních služeb alespoň 60 dnů přede dnem zamýšleného ukončení zaměstnavateli zaměstnance, o němž je v souvislosti s pracovnělékařskými službami zdravotnická dokumentace vedena. V takovém oznámení určí zaměstnavateli lhůtu, ve které mu má zaměstnavatel sdělit identifikační údaje nového poskytovatele, aby mu mohl předat zdravotnickou dokumentaci. V případě, že zaměstnavatel neučiní takové sdělení, poskytovatel zdravotnickou dokumentaci předá příslušnému správnímu orgánu.

Smluv o poskytování pracovnělékařských služeb může mít jeden zaměstnavatel uzavřených několik, nikoliv pouze jednu jedinou. Přímo ust. § 3 odst. 1 zní, že zaměstnavatel může pro výkon práce na svých pracovištích uzavřít písemnou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb s více poskytovateli těchto služeb zejména, je-li to vzhledem k počtu zaměstnanců nebo umístění jednotlivých pracovišť účelné. „V praxi jde tedy zejména o pokrytí dislokovaných pracovišť zaměstnavatele tak, aby zaměstnanci nemuseli na pracovnělékařské prohlídky vážit dlouhou cestu přinášející také ztrátu

⁵⁰ TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018, s. 27-28. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-955-8.

odpracované doby.“⁵¹ Je ale také možné mít několik smluv s různými poskytovateli pracovnělékařských služeb, kdy každý z nich bude poskytovat jinou část pracovnělékařských služeb. Tedy např. jeden poskytovatel bude poskytovat posudkovou činnost a druhý poradenskou a dohledovou činnost. V takovém případě je žádoucí, aby byli takoví poskytovatelé v kontaktu a vzájemně si poskytovali zjištění získaná při své činnosti a každý tak měl ke svému výkonu služeb úplné podklady a informace.

Také je nutné nezapomenout na ustanovení § 54 odst. 2 písm. c) zákona o specifických zdravotních službách, které ukládá zaměstnavateli povinnost uzavřít novou, případně doplnit dosavadní, písemnou smlouvu s poskytovatelem o ty pracovnělékařské služby, které doposud nepožadoval, a to jestliže dojde ke změně zařazení práce do kategorie vyšší než je kategorie první dle zákona o ochraně veřejného zdraví anebo dojde ke změně činnosti, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny prováděcím právním předpisem nebo jinými právními předpisy. Tato nová smlouva musí být uzavřena nejpozději do 3 měsíců ode dne, kdy k uvedené změně došlo.

Určitou odchylkou od výše stanovené povinnosti zaměstnavatele mít uzavřenou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb je ust. § 54 odst. 2 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách. Z tohoto ustanovení vyplývá, že jde-li o práce zařazené do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví a není-li součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny prováděcím právním předpisem nebo jinými právními předpisy, může zaměstnavatel pro výkon práce na svých pracovištích zajišťovat provádění pracovnělékařských prohlídek, posuzování zdravotní způsobilosti k práci a vydávání lékařských posudků o zdravotní způsobilosti k práci na základě písemné žádosti u poskytovatele, který je registrujícím poskytovatelem zaměstnance nebo osoby ucházející se o zaměstnání. Dále je ustanovením stanoveno, že ostatní součásti pracovnělékařských služeb zaměstnavatel zajišťuje, je-li to důvodné pro ochranu zdraví zaměstnanců, prostřednictvím poskytovatele pracovnělékařských služeb, se kterým pro zajištění konkrétní služby uzavře smlouvu. „Z výše uvedeného tak

⁵¹ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 84. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5.

vyplývá, že zaměstnavatelé splňující kritéria stanovená výše již nemusí mít za všech okolností sjednanou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb v plném rozsahu, nýbrž si poskytovatele mohou nasmlouvat na bázi ad hoc, a smlouva, kterou takto uzavřou, dokonce ani nemusí mít písemnou formu.⁵²

Až na výše uvedenou výjimku, která se týká prací zařazených do první kategorie, musí mít každý zaměstnavatel, včetně osob samostatně výdělečně činných, smluvního poskytovatele pracovnělékařských služeb.

V případě vydání lékařského posudku v případě, kdy zaměstnavatel nesplnil svou povinnost a neměl uzavřenou smlouvu s žádným poskytovatelem, nastává situace, která je v rozporu se zákonem. Takovou situaci bude řešit krajská hygienická stanice, které, mimo jiné, dle ust. § 82 odst. 2 písm. o) zákona o ochraně veřejného zdraví, náleží výkon státního zdravotního dozoru nad plněním povinnosti zaměstnavatele zajistit pracovnělékařské služby a povinnosti poskytovatele pracovnělékařských služeb provádět pracovnělékařské prohlídky uložené zákonem o specifických zdravotních službách. Neuzavřením smlouvy o poskytování pracovnělékařských služeb se totiž zaměstnavatel dopouští přestupku dle ust. § 92h odst. 7 písm. a) zákona o ochraně veřejného zdraví, za který mu může být krajskou hygienickou stanicí uložena pokuta až do výše 1 milionu Kč. Taktéž se zaměstnavatel dopustí přestupku, pokud 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. Další přestupky vyjmenovává uvedené ust. § 92h zákona o ochraně veřejného zdraví.

V takových případech, kdy má mít zaměstnavatel uzavřenou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb, avšak smlouvou uzavřenou nemá, nejsou ani registrující poskytovatelé příslušní k provádění pracovnělékařských prohlídek u zaměstnanců takového zaměstnavatele a tak nemají povinnost vydat lékařský posudek, i když je za tímto účelem navštívil zaměstnanec takového zaměstnavatele.⁵³ „Tento protiprávní stav nemůže být zaměstnanci na újmu, a může

⁵² TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018, s. 20. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-955-8.

⁵³ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 93. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5.

proto nastat situace, kdy registrující poskytovatel bude potřebovat, na základě vlastního uvážení nebo žádosti pacienta, vydat lékařský posudek, že zaměstnanec je nadále způsobilý konat dosavadní práci s podmínkou nebo že dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k dosavadní práci.⁵⁴ K této věci lze uvést vyjádření Nejvyššího soudu, který v rozhodnutí ze dne 4. září 2013, sp. zn. 21 Cdo 2669/2012, uvedl, že: „*Posuzování zdravotní způsobilosti fyzických osob k práci se uskutečňuje v rámci závodní preventivní péče, je zřejmé, že pro vydání lékařského posudku o způsobilosti zaměstnance k práci, kupř. pro účely výpovědi ze zdravotních důvodů podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce, je povolán v první řadě lékař zajišťující pro zaměstnance závodní preventivní péči (závodní lékař). Především lékaře zajišťujícího závodní preventivní péči je třeba - s ohledem na zákonem vymezený cíl a rozsah závodní preventivní péče (srov. § 18a a § 35a zákona o péči o zdraví lidu) - chápat jako příslušného lékaře, podle jehož posudku je zaměstnavatel povinen v zájmu zajištění bezpečného, nezávadného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí postupovat při zařazování do práce, eventuálně při převedení na jinou práci. Teprve tehdy, nepůsobí-li u zaměstnavatele lékař závodní preventivní péče, přichází v úvahu pro výkon lékařské posudkové činnosti lékař zvolený zaměstnancem“.*

Ač tento rozsudek pracoval ještě s původní právní úpravou, tedy se zákonem o péči a zdraví lidu, tento závěr Nejvyššího soudu je aktuální i při platné právní úpravě.

3.1.2 Poskytování pracovnělékařských služeb v pracovním poměru

Zaměstnavatel také může získat oprávnění k poskytování zdravotních služeb v oboru všeobecné praktické lékařství, nebo v oboru pracovní lékařství. Na základě takového oprávnění může, dle ust. § 58a odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách, pro výkon práce na svých pracovištích poskytovat pracovnělékařské služby prostřednictvím lékaře se specializovanou způsobilostí anebo se zvláštní odbornou způsobilostí v oboru pracovní lékařství anebo se specializovanou způsobilostí v oboru všeobecné praktické lékařství a dalších zdravotnických pracovníků podílejících se na poskytování pracovnělékařských služeb, se kterými uzavřel pracovněprávní nebo obdobný vztah. U zaměstnanců,

⁵⁴ Ibid. s. 93.

prostřednictvím kterých zaměstnavatel poskytuje pracovnělékařské služby, musí zaměstnavatel zajistit jejich odbornou nezávislost.

3.2 Poradenská a dohledová činnost

Protože se předchozí kapitola dopodrobna věnovala posudkové činnosti, považují za vhodné uvést základní informace o tom, v čem spočívají další dvě činnosti, které jsou taktéž součástí pracovnělékařských služeb a které se, stejně jako posudková činnost, vykonávají na základě písemné smlouvy s poskytovatelem pracovnělékařských služeb.

Poradenská činnost je jednou z pracovnělékařských služeb jako zdravotních služeb preventivních, která je zaměřena na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy. Dle ust. § 2 písm. b) vyhlášky o pracovnělékařských službách jsou obsahem pracovnělékařských služeb při poradenství poradenské činnosti

- v problematice ergonomie včetně fyziologie práce, psychologie práce, režimu práce a odpočinku, stanovení výkonových norem,
- při projektování, výstavbě a rekonstrukci pracovišť a dalších zařízení zaměstnavatele,
- při zavádění nových technologií, látek a postupů, z hlediska jejich vlivu na pracovní podmínky a zdraví zaměstnanců,
- při úpravách pracovních míst, včetně míst pro zaměstnance se zdravotním postižením,
- při výběru technických, technologických a organizačních opatření a výběru osobních ochranných pracovních prostředků,
- v problematice pitného režimu a poskytování ochranných nápojů,
- v problematice pracovní rehabilitace,
- při výcviku a výchově zaměstnanců v oblasti ochrany a podpory zdraví při práci, správných pracovních návyků a při rekvalifikaci zaměstnanců nezpůsobilých vykonávat dosavadní práci,
- při identifikaci nebezpečí a hodnocení rizik při práci a při zařazování prací do kategorií podle zákona upravujícího ochranu veřejného zdraví,
- při zpracování plánu pro řešení mimořádných událostí,
- k návrhům opatření k nápravě v případě zjištění závad, které mohou vést u zaměstnanců k poškození zdraví,

- spočívající v provádění školení zaměstnanců určených zaměstnavatelem v první pomoci a zpracování návrhu vybavení pracoviště prostředky pro poskytování první pomoci pro zaměstnavatele.

„V praxi je tak důležité, aby smlouva o poskytování pracovnělékařských služeb obsahovala mimo jiné i závazek poskytovatele konzultovat se zaměstnavatelem výše uvedené oblasti, a nelze než doporučit, aby byla výslovně upravena i odměna za tyto služby.“⁵⁵

Dohledová činnost je totožně jako poradenská činnost součástí pracovnělékařských služeb jako zdravotních služeb preventivních, která spočívá v pravidelném dohledu na pracovištích a nad výkonem práce. Taktéž je tato činnost vykonávána na základě písemné smlouvy mezi zaměstnavatelem, na jehož pracovištích dohled probíhá, a poskytovatelem pracovnělékařských služeb, který dohled provádí. Dle ust. § 2 písm. písm. c) vyhlášky o pracovnělékařských službách, obsahem pracovnělékařských služeb při dohledu je

- pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce za účelem zjišťování a hodnocení rizikových faktorů,
- dohled v zařízení 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 návrhu pro zaměstnavatele na odstranění zjištěných závad, včetně návrhu na zajištění měření rizikových faktorů pracovních podmínek.

Pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce za účelem zjišťování a hodnocení rizikových faktorů se dle ust. § 3 odst. 2 vyhlášky o pracovnělékařských službách vykonává na všech pracovištích zaměstnavatele nejméně jedenkrát za kalendářní rok, nebo jedenkrát za 2 kalendářní roky, jde-li o práce zařazené do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví a není-li součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní

⁵⁵ TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018, s. 14. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-955-8.

způsobilosti stanoveny v části II přílohy č. 2 k této vyhlášce nebo jiným právním předpisem.

3.3 Práva a povinnosti subjektů pracovnělékařských služeb

Povinností zaměstnavatele je pro zaměstnance a osoby ucházející se o zaměstnání zajistit pracovnělékařské služby, a to dle požadavků vyplývajících ze zákona o specifických službách a vyhlášce o pracovnělékařských službách. Povinnosti a práva zaměstnavatele v souvislosti s pracovnělékařskými službami vymezuje ust. §55 zákona o specifických zdravotních službách. Práva zaměstnavatele jsou vymezena v ust. § 55 odst. 1 daného zákona, dle kterého je zaměstnavatel povinen umožnit osobám pověřeným poskytovatelem pracovnělékařských služeb, včetně pověřených osob poskytovatele pracovnělékařských služeb agentury práce, jejíž zaměstnanci jsou zařazeni na tato pracoviště, vstup na každé své pracoviště a sdělit jim informace potřebné k hodnocení a prevenci rizik možného ohrožení života nebo zdraví na pracovišti, včetně výsledků měření faktorů pracovních podmínek, předložit jim technickou dokumentaci strojů a zařízení, sdělit jim informace rozhodné pro ochranu zdraví při práci, včetně údajů zjištěných při ověřování podmínek vzniku nemocí z povolání, popřípadě pracovních úrazů; v případě pracovišť, která podléhají z důvodu státního nebo jiného zákonem chráněného tajemství zvláštnímu režimu, vstupují na tato pracoviště pouze určení zaměstnanci poskytovatele pracovnělékařských služeb, kteří jsou v tomto případě povinni dodržet zvláštní režim. Dalšími povinnostmi zaměstnavatele jsou vedení dokumentace o pracovnělékařských službách, která se nevztahuje ke konkrétním zaměstnancům, tedy dokumentaci o poradenství a dohledu. Zaměstnavatel je povinen zařazovat zaměstnance k práci, ke které jsou způsobilí dle lékařského posudku. Při vyslání zaměstnance k pracovnělékařské prohlídce musí zaměstnavatel vybavit zaměstnance žádostí o provedení dané prohlídky. Povinností zaměstnavatele je dále informovat poskytovatele pracovnělékařských služeb o tom, že u zaměstnance nastaly skutečnosti pro provedení lékařské prohlídky po skončení rizikové práce. Pokud zaměstnanec požádá zaměstnavatele, aby jej vyslal na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku, je povinností zaměstnavatele tak učinit, stejnou povinnost má v případě, že k provedení mimořádné pracovnělékařské prohlídky obdrží podnět od registrujícího poskytovatele zaměstnance. Tato povinnost je současně právem zaměstnavatele vyslat zaměstnance na mimořádnou

pracovnílékařskou prohlídku, má-li pochybnosti o jeho zdravotní způsobilosti k práci.

Povinnosti zaměstnance vymezuje ust. § 56 zákona o specifických službách. Zaměstnanec je dle zákona povinen podrobit se pracovnílékařským službám u poskytovatele pracovnílékařských služeb, se kterým zaměstnavatel uzavřel písemnou smlouvu, případně u pověřeného poskytovatele. Dále je zaměstnanec povinen podrobit se pracovnílékařským prohlídkám a posuzování zdravotní způsobilosti u poskytovatele pracovnílékařských služeb, což je velmi podstatnou povinností v souvislosti s vydáváním lékařských posudků, které vycházejí z provedených pracovnílékařských prohlídek. Vedle pracovnílékařských prohlídek je zaměstnanec povinen podrobit se dalším zdravotním službám, které poskytovatel pracovnílékařských služeb určil a které jsou součástí pracovnílékařských služeb. Po zaměstnanci se také požaduje, aby poskytovateli pracovnílékařských služeb sdělil jméno a adresu registrujícího poskytovatele a dalších poskytovatelů, kteří ho přijali do péče a všechny jemu známé nebo podezřelé skutečnosti související s ochranou zdraví při práci. Práva a povinnosti zaměstnance vymezuje také zákoník práce v ust. § 106, konkrétně v ust. § 106 odst. 4 zákoníku práce jsou vymezeny povinnosti zaměstnance, mezi kterými je mimo jiné stanovena povinnost podrobit se pracovnílékařským prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy.

Povinnosti poskytovatele pracovnílékařských služeb jsou obsáhlejší než povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance, u kterých se jedná především o povinnost součinnosti. Povinnosti poskytovatele pracovnílékařských služeb jsou vymezeny v ust. § 57 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách, dle kterého je poskytovatel pracovnílékařských služeb povinen informovat zaměstnance o možném vlivu faktorů pracovních podmínek na jeho zdraví, a to se znalostí vývoje jeho zdravotního stavu, informovat zaměstnavatele o možném vlivu faktorů pracovních podmínek na zdravotní stav jeho zaměstnanců a provádět ve stanoveném rozsahu pracovnílékařské prohlídky a pravidelný dohled na pracovištích zaměstnavatele a nad pracemi vykonávanými zaměstnanci. Dále je poskytovatel pracovnílékařských služeb povinen spolupracovat se zaměstnavatelem, zaměstnanci, zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a s odborně způsobilými osobami podle zákona upravujícího zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V případě

zjištění závažných nebo opakujících se skutečností negativně ovlivňujících bezpečnost a ochranu zdraví při práci je povinností poskytovatele o tom neprodleně informovat zaměstnavatele. V případě, že je ohroženo zdraví zaměstnanců nebo že zaměstnavatel nepostupuje v souladu s lékařskými posudky nebo přes opakované upozornění neplní povinnosti v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, je poskytovatel pracovnělékařských služeb povinen podat podnět kontrolním orgánům v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Takovým orgánem je například inspektorát práce, který kontroluje dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a další plnění povinností dle ust. § 3 odst. 1 zákona o inspekci práce. Stejně jako zaměstnavatel, je poskytovatel pracovnělékařských služeb povinný vést zdravotnickou dokumentaci o pracovnělékařských službách, které provádí pro zaměstnavatele a která se nevztahuje ke konkrétním zaměstnancům. Zdravotnickou dokumentaci o konkrétních zaměstnancích je poskytovatel povinen vést odděleně od dokumentace o prováděných pracovnělékařských službách. Dále je poskytovatel povinen dát bezodkladně zaměstnavateli podnět k vyžádání mimořádné pracovnělékařské prohlídky, jestliže obdrží informaci od ošetřujícího lékaře, který má důvodné podezření, že změnou zdravotního stavu pacienta došlo ke změně zdravotní způsobilosti k činnosti nebo k výkonu činnosti s podmínkou, anebo že pacientův zdravotní stav nesplňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byl posuzován. Zákon stanoví také povinnost poskytovatele pracovnělékařských služeb vydávat lékařské posudky na základě posouzení zdravotní způsobilosti posuzujícím lékařem se specializovanou způsobilostí v oboru všeobecné praktické lékařství nebo se specializovanou nebo se zvláštní odbornou způsobilostí v oboru pracovní lékařství. Vůči zaměstnanci má poskytovatel povinnost jej při výstupní prohlídce informovat o nároku na následné prohlídky dle zákona o ochraně veřejného zdraví.

4 Důsledky zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance

Pracovněprávní důsledky budou v této kapitole rozebírány především v souvislosti se závěry lékařských posudků o zdravotní způsobilosti posuzované osoby. Už bylo uvedeno na základě judikatury, že lékařský posudek sám o sobě žádné důsledky, které by zasahovaly do práv a povinností posuzované osoby, nezpůsobuje. Důsledky nastávají až jednáním další osoby, v tomto případě zaměstnavatele, která při svém jednání vychází z posudkových závěrů. Úprava lékařských posudků je především v zákoně o specifických zdravotních službách a vyhlášce o pracovnělékařských službách, kdežto úkony zaměstnavatele činěné na základě posudkových závěrů jsou činěny v mezích zákoníku práce.

Důsledky s negativním dopadem se týkají posuzovaných osob, u nichž byla vyslovena v posudkovém závěru zdravotní nezpůsobilost, způsobilost s podmínkou a dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti. Takový závěr má za následek převedení zaměstnance na jinou práci nebo rozvázání pracovního poměru.

4.1 Obecně k povinnosti převedení zaměstnance na jinou práci

Případy, ve kterých je zaměstnavatel povinen učinit převedení zaměstnance na jinou práci, upravuje zákoník práce v ust. § 41. „Toto ustanovení je v zákoníku práce zahrnuto z důvodu ochrany zaměstnance zejména, co se týče jeho zdraví, ale i z důvodu ochrany zdraví jiných zaměstnanců a třetích osob či z důvodu ochrany celospolečenských zájmů. Povinností zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci ve stanovených případech je tedy zajištěno, aby došlo k ochraně těchto zájmů.“⁵⁶

Konkrétně ust. § 41 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce ukládají zaměstnavateli povinnost převést zaměstnance na jinou práci, pokud zaměstnanec, vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat nadále dosavadní práci, a to na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu a nesmí-li podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz,

⁵⁶ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 244-255: T. Bělina. ISBN 978-80-7400-759-0.

onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice. „Zaměstnavatel je povinen zaměstnance převést na jinou práci bez ohledu na skutečnost, zda s tímto převedením zaměstnanec souhlasí.“⁵⁷ Jedná se tedy o jednostranné jednání zaměstnavatele, kterým plní svou povinnost nepřidělovat zaměstnanci práci na základě pracovní smlouvy, když k jejímu výkonu pozbyl zdravotní způsobilost.

Další případy, kdy je zaměstnavatel povinen k převedení zaměstnance na jinou práci upravuje ust. § 41 odst. 1 v písm. C) až g), nicméně další text této práce se bude zabývat převedením z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti k práci dle písm. a) a b) daného ustanovení.

„Převedení na jinou práci je institut pracovního práva, který má zaměstnanci zajistit pokračování pracovního poměru i v případě, kdy dočasně nebo trvale není schopen konat práci, která odpovídá jeho pracovní smlouvě.“⁵⁸ Převedením na jinou práci dochází ke změně pracovního poměru, která spočívá ve změně druhu práce, která bude, vzhledem ke zdravotnímu stavu a způsobilosti zaměstnance, vhodná. S povinností zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci, z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti, souvisí povinnost zaměstnavatele při převedení zaměstnance na jinou práci, dle ust. § 41 odst. 6 zákoníku práce, přihlížet ke zdravotnímu stavu, schopnostem zaměstnance a pokud možno i k jeho kvalifikaci. Tato povinnost vyplývá také z ust. § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

4.2 Obecně k výpovědi z pracovního poměru v souvislosti s lékařským posudkem s negativním závěrem

Výpověď z pracovního poměru může zaměstnavatel učinit pouze z taxativně vymezených důvodů v ust. § 52 zákoníku práce. Tyto důvody jsou kogentní úpravou, která tak chrání zaměstnance, jakožto slabší stranu pracovněprávního vztahu, před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a zajišťují všem zaměstnancům bez rozdílu ochranu stability pracovního poměru. Pokud by zaměstnavatel rozvázal se zaměstnancem pracovní

⁵⁷ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 244-255: T. Bělina. ISBN 978-80-7400-759-0.

⁵⁸ BĚLINA, M., PICHR, J a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 185. ISBN 978-80-7400-667-8.

poměr z jiných důvodů, než které jsou vymezené v ust. § 52 zákoníku práce, takové jednání by bylo neplatné.

Na rozdíl od změny pracovního poměru, ke které dochází například v rámci uvedeného převedení na jinou práci, skončení pracovního poměru znamená zánik právního vztahu.⁵⁹ To samozřejmě ještě neznamená, že se skončením pracovního poměru zaniknou také práva a povinnosti spojená například s odměňováním či náhradou škody.

Rozvázat pracovní poměr může zaměstnavatel v souvislosti se zdravotní způsobilostí zaměstnance na základě dvou ustanovení, kterými jsou ust. § 52 písm. d) a písm. e) zákoníku práce. Na základě ust. § 52 písm. d) zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice. Vedle toho ust. § 52 písm. e) je výpovědním důvodem ze strany zaměstnavatele pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost. Podkladem pro oba výpovědní důvody je platný lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb.

K problematice povinnosti zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci a výpovědi z pracovního poměru dle ust. § 52 písm. d) nebo e) došlo usnesením Nejvyššího soudu ze dne 29. ledna 2019, sp. zn. 21 Cdo 4328/2018, které přineslo nový a významný pohled na primární povinnost zaměstnavatele převést dlouhodobě zdravotně nezpůsobilého zaměstnance k výkonu dosavadní práce na jinou vhodnou práci. Závěrem v uvedeném usnesení Nejvyšší soud konstatoval, že: „*Nemůže-li zaměstnanec konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. d) ZPr, i kdyby ho*

⁵⁹ BĚLINA, M., PICHRT, J a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 195. ISBN 978-80-7400-667-8.

mohl podle § 41 odst. 1 písm. a), případně písm. b) ZPr převést na jinou práci; volba postupu je zde vždy na zaměstnavateli“. Z této právní věty plyne, že je na zaměstnavateli, zda zaměstnance převede na vhodnou práci, nebo pracovní poměr ukončí výpovědí dle ust. § 52 písm. d) nebo e).

Nicméně zatímco výše uvedené dva výpovědní důvody, které vznikají na straně zaměstnance ze zdravotních důvodů, zákoník práce v ust. § 52 pracuje s dalšími výpovědními důvody, které lze v následujících případech využít a které lze nazvat tzv. důvody ostatními. Jedná se o výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce, který opravňuje zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce. A výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. g), který je naplněn, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

4.2.1 Výpověď z pracovního poměru zaměstnance bez platného lékařského posudku

V předchozí kapitole byla vyjmenována povinnosti zaměstnance, mezi které patří povinnost podrobit se pracovnělékařským prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy dle ust. § 106 odst. 4 písm. b) zákoníku práce. „Nepodrobení se pracovnělékařské prohlídce zaměstnancem nebo uchazečem o práci má pro něj závažné právní důsledky.“⁶⁰

Prvním případem, kdy má lékařský posudek vliv na pracovní poměr, je v podstatě již před vznikem pracovního poměru. Již bylo v této práci pojednáváno o tom, že nová právní úprava požaduje, aby se osoba ucházející se o zaměstnání podrobila vstupní prohlídce, na jejímž základě bude vydán lékařský posudek, před vznikem pracovněprávního vztahu. Pokud se osoba vstupní prohlídce nepodrobila, tedy nebylo umožněno vydat lékařský posudek,

⁶⁰ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 254. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5.

zda je taková osoba zdravotně způsobilá k výkonu práce, o kterou se uchází, zaměstnavateli s takovou osobou nemůže vzniknout pracovněprávní vztah.

Druhá situace se týká již osob v pracovněprávním vztahu se zaměstnavatelem. V tomto případě hraje roli platnost lékařského posudku, která je spojena s periodickými pracovnělékařskými prohlídkami. „Pokud jde o prohlídky periodické, je třeba vycházet z ust. § 44 odst. 6 písm. a) zákona o specifických zdravotních službách, podle něhož lékařský posudek pozbývá platnosti uplynutím doby, na kterou byl vydán.“⁶¹ Také je v takovém případě důležité, zda periodickou prohlídku zaměstnanec neabsolvoval včas, nebo zda jej na periodickou prohlídku zaměstnavatel nevyslal včas. Periodická prohlídka se může provést až 90 dnů před uplynutím doby, na kterou byl lékařský posudek vydáný.

Jestliže je to pochybení na straně zaměstnance, který nesplnil včas svou povinnost podrobit se periodické pracovnělékařské prohlídce a lékařský posudek vydaný při poslední prohlídce již pozbyl platnosti, zaměstnanec se dle ust. § 44 odst. 8 zákona o specifických zdravotních službách považuje pro účel, pro který měl být zdravotně posouzen, za zdravotně nezpůsobilého nebo za osobu, jejíž zdravotní stav nesplňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byla posuzován. Zaměstnavatel je povinen takovou osobu vyřadit z práce, aby neporušil své povinnosti stanovené v zákoníku práce. Konkrétně se pro tento případ myslí povinnost zaměstnavatele zakotvená v ust. § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Zatímco v případě, kdy lékařský posudek pozbyde platnosti a zaměstnavatel nevyšle včas zaměstnance na periodickou prohlídku, nastane překážka v práci na straně zaměstnavatele podle ust. § 208 zákoníku práce a zaměstnanci bude příslušet náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.⁶² Avšak takový postup se neuplatní, jestliže zaměstnavatel zaměstnance vyslal včas, ale vydání nového lékařského posudku je prodlužováno o dobu odborných vyšetření. V takovém případě nemá zaměstnanec nárok na náhradu mzdy, protože se jedná o překážku v práci na jeho straně, nikoliv na straně zaměstnavatele.

⁶¹ Ibid. s. 254.

⁶² Ibid. s. 254.

Třetím případem je situace, kdy se zaměstnanec odmítne bez vážných důvodů podrobit periodické prohlídce v určené lhůtě. V takové situaci se bude postupovat dle ust. § 43 odst. 7 až 9 zákona o specifických zdravotních službách. Dle odst. 7 daného ustanovení se lékařský posudek nevydává, jestliže se posuzovaná osoba odmítne podrobit lékařské prohlídce nebo vyšetření, které je její součástí. Následující odst. 8 navazuje na znění odstavce 7 tím, že pokud nebyl lékařský posudek vydán z důvodu, že se zaměstnanec lékařské prohlídce nepodrobil, nahlíží se na něj jako na osobu zdravotně nezpůsobilou, nebo jako na osobu, která pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost vykonávat dosavadní práci, anebo jako na osobu, jejíž zdravotní stav nesplňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byl posuzován. Důsledky neplatného lékařského posudku z důvodu nepodrobení se periodické prohlídce nastávají následující den po dni, ve kterém skončila platnost naposledy vydaného lékařského posudku. Povinnosti zaměstnanců v souvislosti pracovního vztahu už byla uvedena a podrobení se periodické prohlídce patří mezi ně a takovým jednáním zaměstnanec porušuje povinnost vyplývající z právních předpisů. „Zaměstnavatel proto může použít výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, přičemž toho nepodrobení se bude zřejmě posuzovat jako závažné porušení pracovní kázně.“⁶³ Jestliže by důsledkem bylo způsobení významné škody zaměstnavateli tím, že zaměstnanec pozbyl způsobilost vykonávat práci, mohl by zaměstnavatel postupovat dle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, na jehož základě by se zaměstnancem ukončil pracovní poměr, z důvodu porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, okamžitě. Zároveň je ale také naplněn výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. f), který „zaměstnavateli zajišťuje, že nemusí nadále zaměstnávat takovou fyzickou osobu, která není způsobilá konat sjednaný druh práce předepsaným způsobem a která není schopna bez zavinění zaměstnavatele vyhovět při výkonu práce oprávněným požadavkům svého zaměstnavatele“⁶⁴. Tím se myslí zaměstnancova zdravotní nezpůsobilost konat práci z důvodu absence platného lékařského posudku, čímž z jeho strany nejsou naplněny všechny požadavky a předpoklady, aby mohl řádně vykonávat sjednanou práci. A protože se v takovém případě jedná o překážku na straně

⁶³ Ibid. s. 256.

⁶⁴ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 299-332; L. Ptáček. ISBN 978-80-7400-759-0.

zaměstnanec, v případě těchto výpovědních důvodů nemá zaměstnanec nárok na náhradu mzdy.

4.2.2 Výpověď z pracovního poměru na základě lékařského posudku

S výpovědními důvody pro skončení pracovního poměru z důvodu pozbytí zdravotní způsobilosti počítala již předchozí právní úprava zákoníku práce z roku 1965, která tento důvod zachovala i po novele z roku 1988, která pouze jeho znění upravila. Současný zákoník práce pracuje s dvěma již uvedenými výpovědními důvody spojenými se ztrátou zdravotní způsobilosti k výkonu práce. „V souvislosti se zakotvením zákonného práva na odstupné v případě pracovních úrazů, nemocí z povolání a ohrožení touto nemocí zejména došlo k rozdělení původně jednoho výpovědního důvodu na dva.“⁶⁵ Výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. d) se týká pozbytí zdravotní způsobilosti ve zvláštních případech, kterými jsou pracovní úrazy, onemocnění a ohrožení nemocí z povolání, kdežto důvod dle ust. § 52 písm. e) se užívá na případy ztráty zdravotní způsobilosti z obecných příčin, tedy obecných onemocnění, která s výkonem práce nesouvisí. V souvislosti s těmito dvěma výpovědními důvody zákoník práce stanoví, že nárok na odstupné je dán jen v případě dohody nebo výpovědi z důvodu dle § 52 písm. d) zákoníku práce, jen tehdy, pokud se zaměstnavatel plně nezprostil své odpovědnosti ve smyslu ust. § 270 odst. 1 zákoníku práce.

Oba důvody mají společnou podmínku, kterou je vydání lékařského posudku poskytovatele pracovnělékařských služeb nebo správního orgánu po přezkoumání lékařského posudku. Aby v případném soudním sporu o neplatnost výpovědi ze strany zaměstnavatele nedošlo k potvrzení neplatnosti, lékařský posudek by měl splňovat všechny formální náležitosti. To se však stalo sporným. „Ne zcela jednoznačně vyřešenou nicméně zůstala otázka, zda je nutné v lékařském posudku uvést, pro který výpovědní důvod se vydává, tj. zda jde o posudek stanovící zdravotní nezpůsobilost vzniklou v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání na straně jedné, nebo obecného onemocnění na straně druhé. Zákon o specifických zdravotních službách tuto povinnost původně nezakotvoval, judikatura Nejvyššího soudu nicméně došla k závěru, že se jedná o podstatnou

⁶⁵ TOMŠEJ, Jakub. Zdravotní nezpůsobilost zaměstnanec: dva výpovědní důvody, mnoho problémů? Právní rozhledy 1/2020. Beck-online.cz [online]. Praha, 2020, s. 19. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgbpxa4s7gfpxgxzrhe&groupIndex=0&rowIndex=0>

náležitost lékařského posudku, bez níž daný posudek nevyvolává právní účinky, resp. jejíž neuvedení může mít za následek i neplatnost výpovědi.“⁶⁶ V této věci se vyjádřil Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 16. prosince 2013, sp. zn. 21 Cdo 224/2013, ve kterém konstatoval, že: „Dává-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, protože zaměstnanec nemůže vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dále konat dosavadní práci, musí - jak vyplývá z ustanovení § 50 odst. 4 věty první zák. práce - ve výpovědi skutkově vymezit výpovědní důvod uvedením takových (konkrétních) skutečností, aby bylo nepochybné, zda důvodem výpovědi jsou okolnosti uvedené v ustanovení § 52 písm. d) zák. práce nebo zda zaměstnavatel přistoupil k výpovědi z důvodu popsaného v ustanovení § 52 písm. e) zák. práce, jinak je výpověď z pracovního poměru neplatná. Odvolává-li se zaměstnavatel ve výpovědi z pracovního poměru na lékařský posudek vydaný "zařízením závodní preventivní péče" nebo na rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, pak musí být také v lékařském posudku (v rozhodnutí příslušného správního úřadu) výslovně uvedeno nebo z něho (alespoň) musí bez pochybností vyplývat, co bylo příčinou zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci. Jestliže totiž zaměstnavatel ve výpovědi z pracovního poměru musí - má-li být jeho výpověď z pracovního poměru platným právním úkonem - při skutkovém vymezení výpovědního důvodu vždy rozlišit, zda důvodem výpovědi je neschopnost zaměstnance konat práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí nebo zda přistupuje k rozvázání pracovního poměru výpovědí, protože zaměstnanec z jiných zdravotních důvodů (pro tzv. obecné onemocnění) pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci, je dáno již povahou věci, že, zakládá-li se důvod výpovědi na lékařském posudku vydaném "zařízením závodní preventivní péče" nebo na rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, musí rozlišení toho, proč zaměstnanec není schopen dále konat dosavadní práci [rozlišení důvodů výpovědi podle ustanovení § 52 písm. d) a § 52 písm. e) zák. práce], vždy obsahovat lékařský posudek vydaný "zařízením závodní preventivní péče" nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává. Odvolací soud tedy dospěl ke správnému závěru, že lékařský posudek vydaný "zařízením závodní preventivní

⁶⁶ Ibid.

péče" nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, je způsobilým podkladem k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. d) nebo § 52 písm. e) zák. práce, jen jestliže z nich je jednoznačně patrné, co je příčinou nezpůsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci [zda jsou to okolnosti uvedené v ustanovení § 52 písm. d) nebo v ustanovení § 52 písm. e) zák. práce]“. Poskytovatelé pracovnělékařských služeb tak v lékařských posudcích mají uvádět příčinu vysloveného posudkového závěru, což jim mimo judikatury ukládá také zákon o specifických službách v ust. § 43 odst. 5 a 6.

Nicméně na druhé straně je nutné myslet na judikaturní závěry Nejvyššího správního soudu a Ústavního soudu, dle kterých lékařský posudek není nadán presumpcí správnosti a není tak závazným podkladem pro civilní soud při dokazování v soudním řízení. Tyto, a další závěry, přijal za své také Nejvyšší soud, který dále ve svém rozsudku ze dne 29. ledna 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015 konstatoval, že: *„může soud v řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí vycházet (jen) z lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb (z rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává) pouze tehdy, má-li všechny stanovené náležitosti a jestliže za řízení nevznikly žádné pochybnosti o jejich správnosti; v případě, že lékařský posudek (rozhodnutí příslušného orgánu, který lékařský posudek přezkoumává) nebude obsahovat všechny náležitosti nebo bude neurčitý či nesrozumitelný anebo že z postojů zaměstnance nebo zaměstnavatele nebo z jiných důvodů se objeví potřeba (znovu a náležitě) objasnit zaměstnancův zdravotní stav a příčiny jeho poškození, je třeba v příslušném soudním řízení otázku, zda zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě zdravotní způsobilost, vyřešit (postavit najisto) dokazováním, provedeným zejména prostřednictvím znaleckých posudků“.*

Následující podkapitoly se věnují detailnějšímu rozboru dvou uvedených výpovědních důvodů, jejichž základem je ztráta zdravotní způsobilosti k práci, nicméně ne ze stejných příčin, což je rozhodující skutečností, protože se jedná o dvě rozdílné situace.

4.2.2.1 Výpověď z na základě ust. § 52 písm. d) zákoníku práce

Výpověď z pracovního poměru zaměstnavatelem právě na základě důvodu dle ust. § 52 písm. e) je následkem dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti

konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice. „Pro platnost výpovědi z pracovního poměru, podané podle § 52 písm. d), je rozhodný stav v době výpovědi, tedy ke dni, v němž byla výpověď řádně doručena zaměstnanci do vlastních rukou. K případným změnám zdravotního stavu a dalších rozhodných okolností, k nimž by došlo dodatečně (až poté, co se výpověď řádným doručením stala perfektní), se při posuzování platnosti výpovědi nepřihlíží.“⁶⁷

Z hlediska pracovnělékařských služeb je však mezi pracovními úrazy a nemocemi z povolání relativně zásadní rozdíl.⁶⁸

Zákoník práce v ust. § 271k odst. 1 definuje pracovní úraz, kterým je poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Pracovním úrazem je také úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Judikatura, ve které se soudy vyjadřují k pojmu pracovní úraz nebyla sice vydána za účinnosti současného zákoníku práce, nicméně na tomto pojmu se nic nemění. „I v současné době je význačnou částí skutkové podstaty, že k poškození zdraví musí dojít působením zevních vlivů, které zaměstnanec nemůže odvrátit a které je v tomto smyslu překvapivé, neočekávané.“⁶⁹ Krajský soud v Plzni rozhodnutím ze dne 30. června 1961, sp. zn. 4 Co 171/61 konstatoval, že: „*Pracovním úrazem však není jen tělesné zranění způsobené nenadálým zevním násilím, nýbrž vůbec porušení zdraví, k němuž došlo nezávisle na vůli poškozeného, jestliže toto porušení zdraví bylo způsobeno zevními vlivy, které svou povahou jsou krátkodobé, je-li zaměstnanec při práci, již není zvyklý a která je nepřiměřená jeho tělesným možnostem, nucen okamžitým, usilovným vzepětím sil překonávat vnější odpor a zvýšit tak náhle, neobvykle a nadměrně svou námahu. Tato tělesná námaha musí pak být příčinou následku, o jehož odškodnění se jedná. Přitom nemusí jít o jedinou příčinu úrazu, nýbrž stačí, když jde o jednu z příčin, avšak důležitou, podstatnou a značnou*“. Dále

⁶⁷ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 299-332; L. Ptáček. ISBN 978-80-7400-759-0.

⁶⁸ TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018, s. 110. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-955-8.

⁶⁹ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1016-1028; Z. Novotný. ISBN 978-80-7400-759-0.

rozhodoval Nejvyšší soud ČSSR o příčinné souvislosti poškození zdraví s úrazovým dějem. V tomto rozhodnutí ze dne 28. dubna 1962, sp. zn. 4 Cz 86/61 konstatoval, že: „*Praxí a judikaturou byl pojem pracovního úrazu vymezen tak, že se jím rozumí porušení zdraví, které bylo zaměstnanci způsobeno v přímé souvislosti s výkonem jeho zaměstnání nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů. Toto zevní působení, označované též jako úrazový děj, je významným kritériem, bez něhož by nemohlo jít o úraz a kterým je odlišen úraz od samostatného onemocnění. Půjde zpravidla o takovou událost, která vyvolá u postiženého subjektivní potíže, které mu nedovolují pokračovat v obvyklé práci nebo jen s určitými potížemi, nebo jej dokonce z práce vyřazují*“.

Zákoník práce vymezuje povinnosti zaměstnavatele v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání v ust. § 105. Z tohoto ustanovení zaměstnavateli plyne povinnost objasnit příčiny a okolnosti vzniku úrazu za účasti dotčeného zaměstnance a pracovní úrazy evidovat a nahlašovat je stanoveným orgánům a institucím. Nicméně k poskytovateli se informace o pracovním úrazu dostane až v rámci žádosti o provedení mimořádné pracovnělékařské prohlídky. Ze znění ustanovení zákoníku práce tak vyplývá, že uznávání pracovních úrazů je z velké míry v kompetenci zaměstnavatele, případně pojišťovny, která může do určité míry do uznání zasahovat.⁷⁰ V takovém případě se jedná o pojišťovnu, se kterou má zaměstnavatel sjednané zákonné pojištění odpovědnosti za škodu, kterou způsobí.

Zatímco pracovní úrazy se řídí zákoníkem práce, posuzování a uznávání nemocí z povolání upravuje zákon o specifických zdravotních službách. Závěru lékařského posudku o dlouhodobé ztrátě zdravotní způsobilosti k práci předchází poněkud odlišný, složitější a formalizovanější proces, než u pracovních úrazů. Zákon o specifických službách v ust. § 61 odst. 1 a 2 stanoví, že zdravotní stav osoby v souvislosti s nemocí z povolání zjišťují a posuzují poskytovatelé pracovnělékařských služeb a že nemocí z povolání posuzují, uznávají a vývoj zdravotního stavu osoby s uznanou nemocí z povolání sledují poskytovatelé v oboru pracovní lékařství, kteří získali povolení ministerstva k uznávání nemocí

⁷⁰ TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018, s. 112. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-955-8.

z povolání. Posuzujícím lékařem je lékař se specializovanou způsobilostí nebo se zvláštní odbornou způsobilostí v oboru pracovní lékařství.

Dále také v zákoníku práce nenalezneme definici nemoci z povolání, ale v ust. § 271k odst. 4 zákoníku práce pouze odkazuje na zvláštní předpis, ve kterém jsou nemoci z povolání uvedeny. Tímto předpisem, který uvádí nemoci z povolání je nařízení vlády č. 290/1995 Sb. Dle tohoto nařízení jsou nemocemi z povolání nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemocí z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek. Toto nařízení obsahuje přílohu, která obsahuje seznam nemocí z povolání. K pojmu nemoc z povolání nenalezneme mnoho judikatury, jelikož se vychází z uvedeného seznamu nemocí, který má zajišťovat, aby nevznikaly rozpory při uznávání nemocí z povolání. Vedle toho ohrožená nemocí z povolání upravuje ust. § 347 odst.1 zákoníku práce, dle kterého se ohrožením nemocí z povolání rozumí takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání. Lékařský posudek o ohrožení nemocí z povolání vydává poskytovatel zdravotních služeb příslušný k vydání lékařského posudku o nemoci z povolání.

I přes uvedené rozdíly mezi pracovními úrazy a nemocemi z povolání jejich úpravy a posuzování, jsou tyto skutečnosti stále zařazeny do jednoho výpovědního důvodu, pro které platí také společná pravidla.

„Jako jasný zákonný předpoklad pro užití těchto výpovědních důvodů se tedy jeví nutnost existence příslušného lékařského posudku, respektive příslušného rozhodnutí státního orgánu, na jejichž vydání nemá zaměstnavatel žádný vliv. Příslušný lékařský posudek může v souladu se zněním ust. § 52 písm. d) zákoníku práce vydat výhradně poskytovatel pracovnělékařských služeb.“⁷¹

⁷¹ ŠIMEČKOVÁ NEKLOVÁ, M. Lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele. In: Obrana pracovního práva. The defence of labour law: pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc. Praha: C.H. Beck, 2020, s. 204. ISBN 978-80-7400-588-6.

Zaměstnavatel by měl po poskytovateli požadovat, aby v lékařském posudku, jehož závěrem bude dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti posuzované osoby, uvést, že příčinou je pracovní úraz nebo nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí anebo dosažení na pracovišti nejvyšší přípustné expozice. Uvedení příčiny po poskytovatelích požaduje ust. § 43 odst. 5 zákona o specifických zdravotních službách.

Pokud bude posuzovaná osoba uznána dlouhodobě zdravotně nezpůsobilou konat dosavadní práci z výše uvedených příčin, má zaměstnavatel povinnost zaměstnance převést na jinou práci dle ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, ale také má možnost s takovým zaměstnancem ukončit pracovní poměr. Je na zaměstnavateli, jak bude postupovat. K této problematice bylo již zmíněné rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29. ledna 2019, sp. zn. 21 Cdo 4328/2018, bylo konstatováno, že je vždy na zaměstnavateli, k jakému způsobu řešení ztráty zdravotní způsobilosti k práci zaměstnance přistoupí.

Zákoník práce spojuje se skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, nárok zaměstnance na odstupné. Přesná formulace je obsažena v ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce, dle kterého Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Průměrným výdělkem se rozumí průměrný měsíční výdělek. „V praxi jsou bohužel známy případy, kdy se zaměstnavatel snaží propustit zaměstnance z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti z obecných příčin, aby nemusel poskytnout odstupné.“⁷² K této problematice lze uvést usnesení Nejvyššího soudu, který v rozhodnutí ze dne 18. června 2019, sp. zn. 21 Cdo 4289/2018 konstatoval, že: *„Dává-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, protože zaměstnanec nemůže vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dále konat dosavadní práci, musí ve výpovědi při skutkovém vymezení výpovědního důvodu vždy rozlišit, zda důvodem výpovědi je neschopnost zaměstnance konat práci pro pracovní úraz,*

⁷² ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. Pracovnílékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 264. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5.

onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, nebo zda přistupuje k rozvázání pracovního poměru výpovědí proto, že zaměstnanec z jiných zdravotních důvodů pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci. Odvolává-li se zaměstnavatel ve výpovědi z pracovního poměru na lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb, pak tyto skutečnosti musí být výslovně uvedeny také v lékařském posudku nebo z něho alespoň musí bez pochybností vyplývat.“ Toto usnesení navázalo na rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29. února 2012, sp. zn. 21 Cdo 4468/2010, ve kterém Nejvyšší soud konstatoval: „Zaměstnanec, který neuplatnil u soudu neplatnost rozvázání pracovního poměru (ačkoliv správně měl a mohl), má právo na odstupné podle § 67 odst. 1 ZPr jen tehdy, jestliže z výpovědi z pracovního poměru lze – navzdory vadám, kterými je postižena – dovodit (za pomoci výkladu projevu vůle ve smyslu § 35 odst. 2 ObčZ), že k rozvázání pracovního poměru došlo z některého z výpovědních důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) ZPr“.

Soudy ale také řešili problematiku práva na odstupné, jestliže byl pracovní poměr rozvázán dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zda musí být v takové dohodě uvedeno, z jakého důvodu je pracovní poměr rozvázán, aby měl zaměstnanec právo na odstupné. K tomu Nejvyšší soud v rozhodnutí ze dne 21. ledna 2014, sp. zn. 21 Cdo 983/2013 uvedl, že v dohodě o rozvázání pracovního poměru důvod, pro jaký byl pracovní poměr ukončen, uveden být nemusí. Dále nejvyšší soud konstatoval, že: „Lékařský posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče o způsobilosti zaměstnance k práci není aktem, z něhož by byl soud při zjišťování důvodu rozvázání pracovního poměru [tj. při zjišťování, zda k rozvázání pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem došlo z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. d) zák. práce] ve sporu o odstupné povinen vycházet. Zdravotní stav zaměstnance z hlediska jeho schopnosti dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, pro nemoc z povolání nebo pro ohrožení nemocí z povolání proto může být posouzen lékařem i jinak a není vyloučeno ani to, že – nebyl-li zařízením závodní preventivní péče lékařský posudek o způsobilosti zaměstnance k práci vůbec vydán - bude pro účely zjištění důvodu rozvázání pracovního poměru zjišťován (zejména prostřednictvím odborných vyjádření orgánů veřejné moci, popřípadě znaleckých posudků) teprve v řízení o odstupné při skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů. Z uvedeného vyplývá, že zaměstnanci, který uzavřel se zaměstnavatelem dohodu o rozvázání pracovního poměru, přísluší – bez ohledu na to, co bylo v této dohodě uvedeno jako důvod

rozvázání pracovního poměru a zda byl v době uzavření dohody zařízením závodní preventivní péče vydán lékařský posudek o způsobilosti zaměstnance k práci - odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku, jestliže bude zjištěno, že zaměstnanec v době uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru nesměl pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení nemocí z povolání dále konat dosavadní práci a že tato okolnost byla skutečným důvodem rozvázání pracovního poměru účastníků, a jestliže – byly-li důvodem zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce pracovní úraz nebo onemocnění nemocí z povolání - se zaměstnavatel zcela nezprostil své odpovědnosti za škodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání podle ustanovení § 367 odst. 1 zák. práce (dnes § 270 odst. 1)“.

Zaměstnavatel, který nese odpovědnost za škodu je dále dle ust. § 269 zákoníku práce povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu, která mu vznikla pracovním úrazem, jestliže škoda nebo nemajetková újma vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Zaměstnavatel je dále povinen nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou nemocí z povolání, jestliže zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen. Zaměstnavatel je povinen nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela nebo zčásti nezproští. Jinak aby zaměstnavateli vznikla odpovědnost za škodu, taková škoda musí vzniknout na straně zaměstnance, případně pozůstalých, musí zde existovat pracovní úraz nebo nemoc z povolání a příčinná souvislost mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a vznikem škody.⁷³

Zprostit se odpovědnosti za škodu zaměstnavatel může dle ust. § 270 odst. 1 zákoníku práce. Ke zproštění odpovědnosti za škodu dojde tehdy, prokázal-li zaměstnavatel, že škoda či nemajetková újma vznikla tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány,

⁷³ BĚLINA, M., PICHRT, J a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 323. ISBN 978-80-7400-667-8.

nebo v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě nebo nemajetkové újmě zabránit, a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody nebo nemajetkové újmy.

4.2.2.2 Výpověď na základě ust. § 52 písm. e) zákoníku práce

Takový výpovědní důvod je naplněn, jestliže zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost konat dosavadní práci. Takový nepříznivý zdravotní stav však nesmí být zapříčiněn pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ale musí být následkem obecného onemocnění.

„Jak vyplývá z textace příslušného výpovědního důvodu, výpověď může zaměstnavatel dát vždy, má-li k dispozici lékařský posudek, resp. rozhodnutí příslušného správního orgánu o pozitivním výsledku jeho přezkumu, z něhož vyplývá, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu práce.“⁷⁴ Důležité je správně a přesně formulovat posudkový závěr, aby byl výpovědní důvod naplněn, stejně tak by měl zaměstnavatel požadovat po poskytovateli, aby uvedl, co je příčinou ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance.

Zaměstnavatel musí na takový lékařský posudek reagovat a neprodleně zaměstnance vyřadit z doposud vykonávané práce, ke které již není způsobilý. Pokud se zaměstnavatel rozhodne pro postup převedení zaměstnance na jinou práci, zaměstnavatel musí dbát na to, aby byla práce pro zaměstnance vhodná, především pro jeho zdravotní stav a schopnosti. „Zaměstnavatel při převedení zaměstnance na jinou práci nejprve zváží, zda je možné jeho účelu dosáhnout zařazením zaměstnance v rámci pracovní smlouvy, tedy v rámci sjednaného druhu práce.“⁷⁵ Nicméně pokud taková možnost není, zaměstnavatel může zaměstnance převést na práci jiného druhu i bez jeho souhlasu.

Pokud zaměstnavatel zaměstnance nepřevede na jinou práci a přistoupí k výpovědi z pracovního poměru dle ust. § 52 písm. e), vzniká tím překážka v práci na straně zaměstnavatele. Překážka na straně zaměstnavatele je následkem toho, že zaměstnavatel nesplnil svou povinnost a nepřevedl zaměstnance na jinou práci. Nicméně se nejedná o nezákonné jednání a zaměstnavateli nehrozí žádná sankce.

⁷⁴ TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018, s. 110. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-955-8.

⁷⁵ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 254. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5.

Zde také platí, že je vždy na zaměstnavateli, k jakému způsobu řešení ztráty zdravotní způsobilosti k práci zaměstnance přistoupí. To však nemá vliv na zaměstnancovo právo na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku dle ust. § 208 zákoníku práce. Náhrada mzdy přísluší zaměstnanci až do doby skončení pracovního poměru. „To však platí jen v případě, že je zaměstnanec způsobilý a ochoten takovou potenciální práci konat, avšak bez ohledu na to, zda ji po něm zaměstnavatel může s ohledem na volná pracovní místa požadovat.“⁷⁶ Na rozdíl od výpovědi dle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce, s výpovědí podanou pro tzv. obecné onemocnění na základě výpovědního důvodu v ust. § 52 písm. e), zákoník práce právo na odstupné či náhradu škody nespojuje.

⁷⁶ Ibid. s. 260-261.

5 Závěr

Cílem této diplomové práce bylo především ilustrovat problematiku lékařských posudků, posudkových závěrů a jaké důsledky z nich mohou vzniknout subjektům pracovněprávních vztahů. S tím souvisí další cíl, a to objasnění postupu při vydávání lékařských posudků o zdravotní způsobilosti k práci, jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance a poskytovatele pracovnělékařských služeb při provádění pracovnělékařských prohlídek. Pracovnělékařské prohlídky, které jsou neodmyslitelným a nenahraditelným článkem v procesu posuzování zdravotní způsobilosti dané osoby k výkonu práce byly taktéž rozebrány. Nicméně jako hlavní cíl této práce bylo podat přehled o tom, jak lze postupovat při vydání lékařského posudku s negativním závěrem nebo pokud lékařský posudek pozbyde platnosti. Cílem práce tak bylo zaměřit se na práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele v takových případech, kdy zaměstnanec již nemůže dále vykonávat sjednanou práci.

V první části diplomové práce byly stručně rozebrány právní předpisy, které problematiku diplomové práce upravují. Stěžejními právními předpisy pro posudkovou péči, lékařské posudky, důsledky ztráty zdravotní způsobilost k práci a pracovnělékařské služby jsou zejména zákon o specifických zdravotních službách, vyhláška o pracovnělékařských službách a zákoník práce. Ostatní, v práci uvedené, předpisy jsou také neopomenutelné a hrají svou roli, nicméně z těchto předpisů práce čerpala nejvíce. Po vymezení právních předpisů, ve kterých se bude práce pohybovat se práce věnovala posudkové péči. Obsahem tohoto bodu bylo především vymezení pojmu posudkové péče a její obsah. Obsah posudkové péče poskytuje vyhláška o pracovnělékařských službách a zákon o specifických službách charakterizuje posudkovou péči tak, že o ní hovoří jako o hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, provádění pracovnělékařských prohlídek, které jsou preventivními prohlídkami a hodnocení zdravotního stavu za účelem hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci. S vymezením pojmu a obsahu posudkové péče následoval další bod práce, který se věnoval pracovnělékařským prohlídkám. V návaznosti na předchozí věty lze uvést, že pracovnělékařské prohlídky jsou obsahem posudkové péče, jejichž cílem je seznámení se se zdravotním stavem posuzované osoby a posuzování jejího zdravotního stavu v souvislosti s požadavky kladenými na výkon určené práce. Se zdravotním stavem posuzované osoby musí

být seznámen poskytovatel pracovnělékařských služeb, který na základě posouzení zdravotního stavu vydá lékařský posudek. Nicméně ještě předtím, než se práce zabývala lékařskými posudky, byly rozpracovány druhy pracovnělékařských prohlídek. Rozebrání každého druhu pracovnělékařské prohlídky jsem považovala za nezbytné, a to ze dvou důvodů. Prvním důvodem je logicky skutečnost, že pracovnělékařské prohlídky jsou obsahem posudkové péče a bylo tak nutné se jim věnovat pro pochopení celé problematiky posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců k výkonu práce. Druhým důvodem byly různé posudkové závěry, které mohou být výsledkem těchto prohlídek obsaženým v lékařském posudku, avšak ne každý posudkový závěr může být výsledkem každého druhu prohlídky. Práce tak rozebrala pracovnělékařskou prohlídku vstupní, periodickou, mimořádnou ale také výstupní a následnou. Krátce bylo pojednáno také o hrazení pracovnělékařských prohlídek, které dopadá na zaměstnavatele. Dalším bodem první části práce byl samotný lékařský posudek, u kterého práce rozebrala jeho právní povahu, což bylo doplněno judikaturou. Byla uvedena rozhodnutí, která se vázala s výkladem na předchozí zákon o péči a zdraví lidu, ale také judikatura, která již pracovala s platnou právní úpravou, především se zákonem o specifických zdravotních službách. V nejnovějším rozhodnutí, které práce rozebrala ve vztahu k právní povaze lékařského posudku Nejvyšší správní soud konstatoval, že přijetí zákona o specifických zdravotních službách nemělo vliv na judikaturu a výklad soudů, které se vázali na zákona o péči a zdraví lidu. Proto lze judikaturu vydanou před přijetím zákona o specifických službách aplikovat i dnes a na lékařský posudek se nadále nahlíží jako tzv. dobrozdání, které lze přezkoumat správním orgánem, nikoliv o to žádat soud. Soud bude hrát svou úlohu až tehdy, jestliže se, ve většině případů posuzovaná osoba, obrátí na soud, aby rozhodl o neplatnosti skončení pracovního poměru. Nicméně v soudním řízení bude lékařský posudek působit jako důkaz. Práce následně rozebrala žádost o vydání lékařského posudku a potřebné podklady k jeho vydání, ale také lhůtu, ve které musí být lékařský posudek vydán. Na závěr byly rozebrány různé posudkové závěry, předání a právní účinky lékařského posudku a jeho přezkum. Jak již bylo řečeno se spojitosti s judikaturou, lékařský posudek přezkoumává buďto sám poskytovatel pracovnělékařských služeb, u kterého se také návrh na přezkum lékařského posudku podává anebo jestliže mu poskytovatel nevyhoví, postoupí jej příslušnému správnímu orgánu. Nicméně zásah do právní sféry zaměstnance může učinit jedině zaměstnavatel, nikoliv lékařský posudek jako takový.

V další části práce bylo cílem alespoň stručně podat výklad o pracovnělékařských službách, jejich poskytovatelích a režimech, v jakých mohou být pracovnělékařské služby poskytovány. Na úvod této kapitoly byla podána legální definice, kterou podává zákon o specifických zdravotních službách a v čem vlastně pracovnělékařské služby spočívají. Na to navázaly režimy zajišťování pracovnělékařských služeb, kdy práce rozebrala smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb a poskytování pracovnělékařských služeb v pracovním poměru. Stručně bylo také vymezeno, v čem spočívá poradenská a dohledová činnost, především jaký je jejich obsah. Na závěr této kapitoly bylo pojednáno o právech a povinnostech subjektů pracovnělékařských služeb. Byla uvedena práva a povinnosti zaměstnavatelů, zaměstnanců a poskytovatelů pracovnělékařských služeb.

V poslední části diplomové práce byly rozebrány důsledky zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance. Tyto důsledky byly rozebírány především v souvislosti se závěry lékařských posudků o zdravotní způsobilosti posuzované osoby k práci. Nejdříve bylo pojednáno v obecné rovině o povinnosti převedení zaměstnance na jinou práci a o výpovědi z pracovního poměru v souvislosti s lékařským posudkem. Poté práce podrobněji rozebrala výpověď z pracovního poměru zaměstnance bez platného lékařského posudku a výpověď z pracovního poměru na základě negativního závěru lékařského posudku. Bod, který se věnoval výpovědi na základě vydaného lékařského posudku byl dále rozpracován do dalších dvou bodů, kdy každý bod práce představoval jiný výpovědní důvod. První byla rozebrána výpověď na základě ust. § 52 písm. d) zákoníku práce a druhý bod rozebral výpověď ust. § 52 písm. e) zákoníku práce. V souvislosti s těmito dvěma výpovědními důvody je pojednáno, kdy se jaký důvod může ze strany zaměstnavatele uplatnit a jaké jsou povinnosti zaměstnavatele. Zde bylo uvedeno velice důležité rozhodnutí Nejvyššího soudu, který tímto rozhodnutím přinesl nový pohled na institut povinnosti zaměstnavatele převést zaměstnance, který dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k práci, na jinou vhodnou práci. Nejvyšší soud tímto rozhodnutím v podstatě konstatoval, že je volbou zaměstnavatele, zda zaměstnance převede na vhodnou práci, nebo pracovní poměr ukončí na základě jednoho ze dvou uvedených výpovědních důvodů uvedených v zákoníku práce. Tuto kapitolu práce považuji za klíčovou, a proto zde práce rozebírá různé situace, které mohou při ztrátě zdravotní způsobilosti k práci nastat a vše doplňuje judikaturou, především judikaturou Nejvyššího soudu České republiky. Je zde

pojednáno o nároku na odstupné, které zákoník práce spojuje se skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a to především v souvislosti s pracovním úrazem a nemocí z povolání. Vedle toho je ale také pracováno s druhou možností, kdy naopak takový nárok nevzniká. Práce tak pracuje s tím, zda je překážka v práci způsobena zaměstnavatelem či zaměstnancem a s tím spojená další práva a povinnosti stran. Důležitým podkladem však zůstává lékařský posudek, jehož vydání a posudkový závěr je podmínkou pro to, aby zaměstnavatel mohl uplatnit ve výpovědi z pracovního poměru jeden z výpovědních důvodů.

Pro závěr této práce bych ráda uvedla také svůj stručný pohled na věc. Myslím si, že ač práce ukázala, že vlastně spoustu věcí zůstává po příchodu nové právní úpravy beze změny a judikatura svůj pohled a výklad nijak nezměnila, přesto lze považovat vývoj současné právní úpravy dané problematiky za pokrokový a velice ochranný. Dbá se na to, aby každá strana měla svá práva a povinnosti, které je nezbytné plnit a respektovat. Jedině tak může celý systém fungovat a může se stranám poskytovat ochrana, především jejich potřebám a zájmům. Samozřejmě není možné nalézt taková řešení, která budou vyhovovat všem, nicméně jsem toho názoru, že právní úprava se posunula k lepšímu. A protože lidský život a zdraví člověka jsou primárními hodnotami, které celý právní řád České republiky a naše společnost chráním věřím, že se právní úprava ochrany zdraví při práci bude nadále vyvíjet dopředu.

6 Resumé

The aim of this diploma thesis is to give an overview of the current legal regulation of assessment care, medical opinion and the consequences of the loss of medical capacity to work. Another aim of this thesis is to present possible solutions or procedures in the event that an employee loses his/her medical capacity to perform the agreed work.

After the introduction of this thesis, an overview of the legislation in which this issue is situated and with which the thesis works has been given, an explanation of the concept of assessment care has been given. The different types of occupational medical examinations and the method of payment for them were also discussed in the context of post-judgemental care. Furthermore, the thesis dealt with medical opinions, the application and documents for their issue, their content and requirements. In addition to the conclusions that a medical report may draw, an explanation was also given on the possibility and conditions for reviewing a medical report. In the context of medical opinions, the thesis discusses in some detail the legal nature of medical opinions, which is based primarily on the case law according to which the interpretation is guided.

The second part of the thesis briefly discusses the concept of occupational health care services, their types and the methods under which occupational health care services can be provided. At the same time, the thesis briefly discusses the rights and obligations of the subjects of occupational health care services. Specifically, the rights of the employer, the employee, and finally the provider of occupational health care services.

The last part of the thesis deals with the consequences of an employee's incapacity to work. The thesis first discusses in general terms the transfer of an employee to another job and the termination of employment in connection with a medical opinion. The thesis then discusses two specific grounds for termination of employment that an employer may use when terminating the employment of an employee who has lost his or her medical capacity for work in the long term. This section is again supplemented by case law which provides an interpretation of the various situations that may arise.

Seznam použité literatury

Literární zdroje

- 1) TOMŠEJ, Jakub. Pracovnílékařské služby. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-955-8.
- 2) TOMŠEJ, Jakub. Pracovnílékařské služby. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7.
- 3) ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. Pracovnílékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5.
- 4) ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. Pracovnílékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-106-2.
- 5) BĚLINA, M., PICHRT, J a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.
- 6) ŠIMEČKOVÁ NEKLOVÁ, M. Lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnílékařských služeb a skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele. In: Obrana pracovního práva. The defence of labour law: pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc. Praha: C.H. Beck, 2020. ISBN 978-80-7400-588-6.
- 7) BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0.
- 8) ŠVÁBOVÁ, Květa, Milan TUČEK a Marie NAKLÁDALOVÁ. Pracovní lékařství pro všeobecné praktické lékaře. 2. revidované vydání. Praha: Raabe, 2020. Ediční řada pro všeobecné praktické lékaře. ISBN 978-80-7496-457-2.
- 9) ŠTEFKO, Martin. Lékařské posudky v pracovním právu: lékařské posudky poskytovatelů pracovnílékařských služeb a jejich význam pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců. Praha: Ústav státu a práva Akademie věd ČR, 2020. ISBN 978-80-87439-46-3.
- 10) KUKLOVÁ, Dana a Bořivoj ŠUBRT. Povinnosti zaměstnavatele v oblasti zdravotní péče o zaměstnance. 2. podstatně přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2002. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 80-7263-127-6.
- 11) ČVELA, Rostislav. Sociální a posudkové lékařství. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, 2015. ISBN 978-80-246-2938-4.

Internetové zdroje

- 1) STRÁNSKÝ, Jaroslav a Vojtěch KADLUBIEC. Závaznost posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce.: Právní rozhledy 8/2017. Beck-online.cz: Právní rozhledy 8/2017 [online]. Brno, 2017.

Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembrg5pxa4s7hbpxgxzshazq&groupIndex=2&rowIndex=0>

- 2) TOMŠEJ, Jakub. Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance: dva výpovědní důvody, mnoho problémů? Právní rozhledy 1/2020. Beck-online.cz [online]. Praha, 2020. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgbpxa4s7gfpngxzrhe&groupIndex=0&rowIndex=0>

Právní předpisy

- 1) Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.
- 2) Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších předpisů.
- 3) Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.
- 4) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
- 5) Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví.
- 6) Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.
- 7) Vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění vyhlášky č. 436/2017 Sb.
- 8) Vyhláška č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci.
- 9) 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.
- 10) 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.
- 11) Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.

Soudní rozhodnutí

- 1) Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 20. září 2007, sp. zn. 4 Ads 81/2005-125.
- 2) Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 23. září 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08.
- 3) Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. ledna 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015.

- 4) Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 29. března 2019, sp. zn. 5 As 142/2018.
- 5) Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 29. března 2019, sp. zn. 5 As 142/2018.
- 6) Usnesení Krajského soudu v Ostravě, pobočka v Olomouci, ze dne 5. ledna 2018, č.j. 72 Ad 40/2017-30.
- 7) Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 14. března 2018, č.j. 1 As 23/2018-15.
- 8) Usnesení Ústavního soudu České republiky ze dne 28. května 2018, sp. zn. II.ÚS 1629/18.
- 9) Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 4. září 2013, sp. zn. 21 Cdo 2669/2012.
- 10) Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. ledna 2019, sp. zn. 21 Cdo 4328/2018.
- 11) Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16. prosince 2013, sp. zn. 21 Cdo 224/2013.
- 12) Rozhodnutí Krajského soudu v Plzni ze dne 30. června 1961, sp. zn. 4 Co 171/61.
- 13) Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 28. dubna 1962, sp. zn. 4 Cz 86/61.
- 14) Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. června 2019, sp. zn. 21 Cdo 4289/2018.
- 15) Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. února 2012, sp. zn. 21 Cdo 4468/2010.
- 16) Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21. ledna 2014, sp. zn. 21 Cdo 983/2013.
- 17) Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. dubna 2018, sp. zn. 21 Cdo 1083/2017.