



národní
úložiště
šedé
literatury

Pracovnílékařské služby

Dostál, Filip; Havelka, Josef; Scheu, Lenka; Štefko, Martin
2021

Dostupný z <http://www.nusl.cz/ntk/nusl-454352>

Dílo je chráněno podle autorského zákona č. 121/2000 Sb.

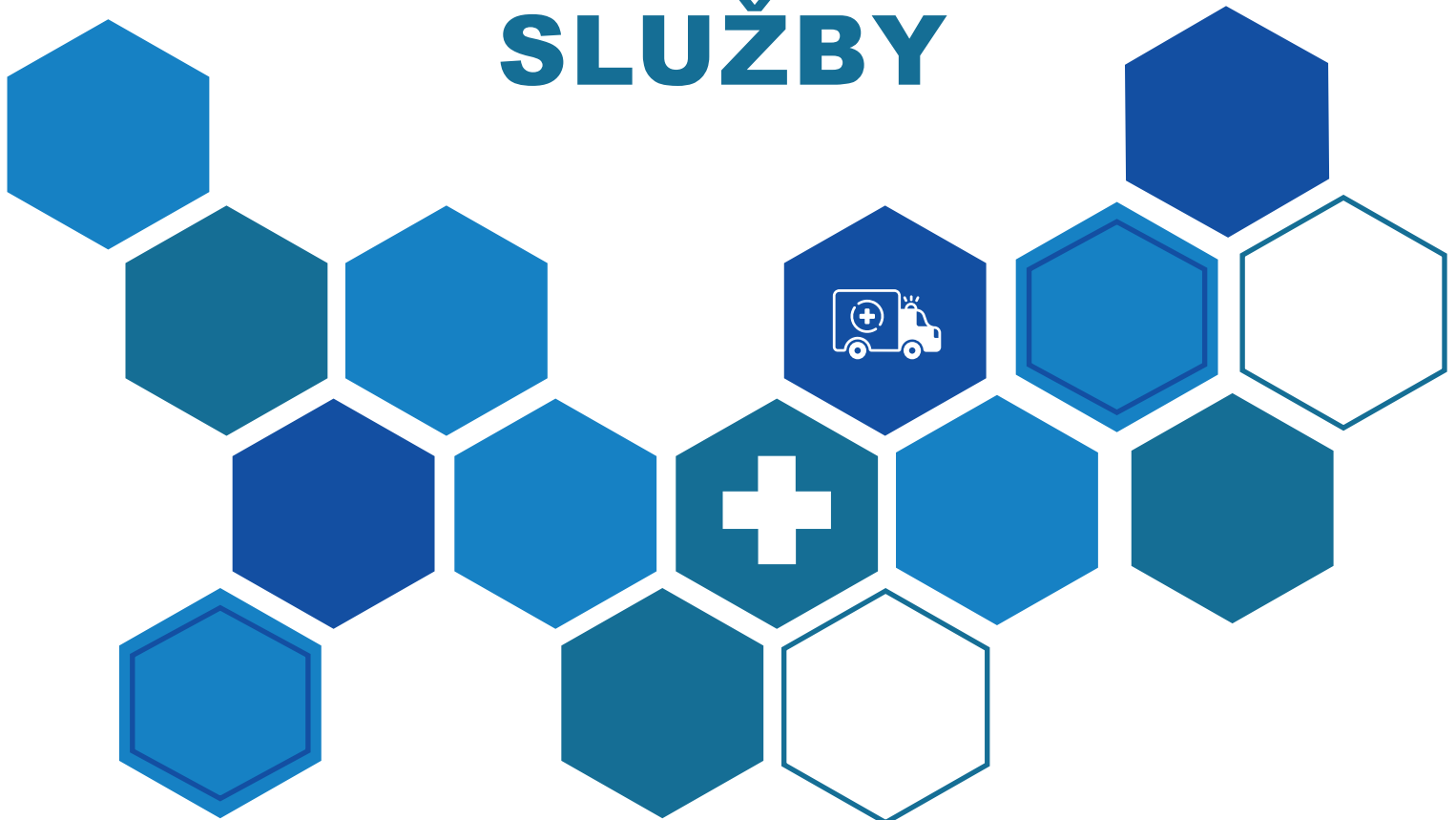
Tento dokument byl stažen z Národního úložiště šedé literatury (NUŠL).

Datum stažení: 05.07.2024

Další dokumenty můžete najít prostřednictvím vyhledávacího rozhraní nusl.cz .



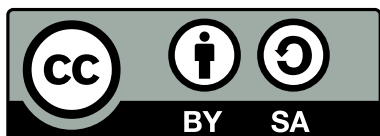
PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ SLUŽBY





Tento výsledek byl finančně podpořen z institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace na léta 2018–2022 a je součástí výzkumného úkolu V11-S4 Lékařské posudky poskytovatelů pracovnělékařských služeb a jejich význam pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců, řešeného Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i., v letech 2019–2021.

Toto dílo podléhá licenci Creative Commons [Uveďte původ – Zachovejte licenci] 4.0 Mezinárodní veřejná licence.



Editoři: Mgr. et Mgr. Bc. Filip Dostál, MPA
Mgr. Josef Havelka
JUDr. Lenka Scheu, Ph.D.
doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

První vydání

ISBN 978-80-87676-43-1

© Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., 2021

Obrázky a fotografie: Depositphotos, Freepik, Iconfinder, Pixabay

Obsah

Úvod	5
1 Pracovněprávní kontext.....	5
1.1 Skončení pracovního poměru výpovědí ze zdravotních důvodů	7
1.2 Výpověď z pracovního poměru.....	7
1.3 Výpověď ze zdravotních důvodů	7
1.4 Odstupné	9
2 Poskytovatel pracovnělékařských služeb	9
2.1 Smluvní vztah mezi zaměstnavatelem a poskytovatelem pracovnělékařských služeb	10
2.2 Řetězení poskytovatelů	11
2.3 Agentury práce.....	11
3 Pracovnělékařské služby.....	12
3.1 Pracovnělékařské prohlídky.....	12
3.2 Vstupní lékařská prohlídka	16
3.3 Úhrada nákladů na posouzení zdravotní způsobilosti	17
4 Lékařský posudek.....	17
4.1 Žádost.....	17
4.2 Oznamovací povinnost poskytovatele a ošetřujícího lékaře.....	18
4.3 Podklady pro vydání lékařského posudku	19
4.4 Povinné náležitosti	21
4.5 Formulář	23
4.6 Doplnující lékařský posudek	23
4.7 Opravy	24
4.8 Předání lékařského posudku	24
4.9 Vzdání se práva na podání návrhu na přezkum v praxi	25
4.10 Odmítnutí lékařské prohlídky a jeho vliv na vydání pracovnělékařského posudku.....	25
4.11 Právní účinky lékařského posudku	26
4.12 Právní povaha lékařského posudku.....	28
4.13 Nepodání návrhu na přezkum lékařského posudku	30
4.14 Vzdání se práva na přezkoumání lékařského posudku	30
4.15 Postup při přezkumu lékařského posudku správním orgánem	31

5 Věcný přezkum lékařského posudku.....	31
5.1 Odložení návrhu na přezkum.....	33
5.2 Odkladný účinek	33
5.3 Autoremedura	34
5.4 Přezkum krajským úřadem	34
5.5 Soudní přezkum lékařského posudku.....	35
Závěr	36
Použité zdroje.....	37
Příloha SMLOUVA O PRACOVNĚLÉKAŘSKÝCH SLUŽBÁCH.....	39

Úvod

Jednou z povinností zaměstnavatele je komplexně řídit rizika. Současně k jeho povinnostem podle ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) náleží i nepřipustit, aby zaměstnanci vykonávali zakázané práce, stejně jako práce, ve kterých by náročnost nebyla adekvátní jejich schopnostem a zdravotní způsobilosti. Ke splnění těchto povinností by měl být výrazně nápomocný poskytovatel pracovnělékařských služeb. Ten je obeznámen s problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v takové míře, že by se měl podílet na snížení počtu pracovních úrazů a nemocí z povolání, což se týká především méně rizikových prací.

S účinností od 1. dubna 2012 jsou pracovnělékařské služby definovány v ustanovení § 53 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o specifických zdravotních službách“). V této souvislosti je možné poznamenat, že podle Úmluvy ILO č. 161 o závodních zdravotních službách pojem závodní zdravotní služba přesahuje pouhé provádění pracovnělékařských prohlídek zaměstnanců. Závodní zdravotní služba je důležitá hlavně z pohledu prevence vzniku onemocnění. K tomu je nezbytná důkladná znalost pracovního prostředí. Ačkoliv pod pracovnělékařské služby spadá preventivní, diagnostická a konzultační péče, stěžejní je zvláště služba posudkové péče. V jejím rámci poskytovatel pracovnělékařské péče zjišťuje, je-li zaměstnanec schopen vykonávat dosavadní práci.

1 Pracovněprávní kontext

V souvislosti se zdravotní způsobilostí zaměstnance vzniká zaměstnavateli celá řada povinností. V první řadě je to jeho povinnost nechat posoudit zdravotní způsobilost zaměstnance při vzniku pracovního poměru, respektive při výkonu práce, na základě některé z dohod o práci konané mimo pracovní poměr, pokud jde o rizikovou práci. Dále má zaměstnavatel za povinnost zohlednit při stanovování množství požadované práce, pracovního tempa či normy spotřeby práce fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance. To se neobejde bez spolupráce s poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Další povinností zaměstnavatele je povinnost převést zaměstnance na jinou práci za podmínek uvedených v ustanovení § 41 odst. 1 písm. a) a písm. b) zákoníku práce. Při převedení na jinou práci podle zmíněného ustanovení sehrává klíčovou roli lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává.

Zaměstnavatel má podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce možnost skončit pracovní poměr se zaměstnancem, jestliže tento není schopen nadále vykonávat svoji práci. Nezbytnou podmínkou k dání takové výpovědi je, aby dotýčný zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost. Může se tak stát v důsledku pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání, ohrožení takovou nemocí, dosažení expozice či dlouhodobé pracovní nezpůsobilosti.

Zaměstnanec má naproti tomu možnost v případě, pokud je vážně ohroženo jeho zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb výkon jiné pro něho vhodné práce, okamžitě zrušit pracovní poměr.

Lékařský posudek může poskytovatel pracovnělékařských služeb vydat také za účelem odlišným od posouzení zdravotní způsobilosti k práci. Takto může zaměstnavatel v součinnosti se zaměstnancem žádat o vydání lékařského posudku, aby bylo objektivizováno zjištění, je-li určité onemocnění zaměstnance zapříčiněno pracovním úrazem, nebo zda se jedná o nemoc z povolání. Takový posudkový závěr je ovšem možno uvést již v lékařském posudku o zdravotní způsobilosti k práci, a sice za situace, kdy lze již v době jeho vydání zjistit, že k dlouhodobému pozbytí zdravotní způsobilosti konat dosavadní práci došlo v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání. Posudkový závěr o tom, jestli zdravotní stav posuzované osoby splňuje předpoklady či požadavky, k nimž byla posuzována, lze posléze využít při jednáních o náhradu újmy, která byla způsobena pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

Ustanovení § 245 odst. 2 zákoníku práce umožňuje poskytovateli pracovnělékařských služeb zakázat výkon práce mladistvému zaměstnanci tehdy, když tato práce ohrožuje jeho zdraví. Za takové situace je povinností zaměstnavatele, aby do doby, než mladistvý zaměstnanec bude s touto prací vykonávat, mu poskytl jinou práci, která je pokud možno adekvátní jeho kvalifikaci.

Pokud jde o pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tak zde v souladu s ustanovením § 77 odst. 2 písm. g) zákoníku práce platí, že se na ně mimo jiné nevztahuje úprava skončení pracovního poměru obsažená v tomto zákoně. V ustanovení § 77 odst. 4 písm. c) zákoníku práce je dále zakotveno,

že okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti lze sjednat toliko pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

1.1 Skončení pracovního poměru výpovědí ze zdravotních důvodů

Zaměstnavatel je oprávněn skončit pracovní poměr se zaměstnancem tehdy, pokud tento dlouhodobě pozbyl dosavadní způsobilost ke konání práce, eventuálně i tehdy, když nemůže konat práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo kvůli dosažení expozice. Pro uplatnění tohoto výpovědního důvodu je (s výjimkou důvodu spočívajícího v dosažení expozice) vždy nezbytná odborná pomoc lékaře spočívající v posouzení zdravotního stavu dotčeného zaměstnance. Lékařský posudek poskytovatele pracovnělékařských služeb, o který zaměstnavatel opírá tento výpovědní důvod, musí splňovat veškeré předepsané formální náležitosti. Lékařský posudek podléhá přezkumu civilními soudy, což znamená, že zdravotní způsobilost zaměstnance může být v řízení o platnosti výpovědi z pracovního poměru posouzena i jinak než lékařským posudkem.

1.2 Výpověď z pracovního poměru

Nejčastěji využívaným „nástrojem“ skončení pracovního poměru pro zdravotní nezpůsobilost zaměstnance k výkonu práce bývá výpověď, která je jednostranným právním jednáním, kterého důsledkem je skončení pracovního poměru poté, kdy uplyne výpovědní doba. Důležitou náležitostí výpovědi ze strany zaměstnavatele je uvedení některého ze zákoníkem práce taxativně stanovených výpovědních důvodů, jejichž výčet nelze jakýmkoliv způsobem rozšiřovat. Pokud je tedy zaměstnanci dána výpověď z jiného důvodu, popřípadě bez uvedení důvodu, pak je neplatná. Nadto platí, že uplatněný výpovědní důvod není možné dodatečně měnit.

1.3 Výpověď ze zdravotních důvodů

Zaměstnavateli svědčí v případě, že zaměstnanec nemůže nadále vykonávat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání či pro ohrožení nemocí z povolání, výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce. V takovém případě vzniká dotčenému zaměstnanci nárok na odstupné ve výši 12 průměrných měsíčních výdělků. Pokud zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní

způsobilost k práci z důvodu obecného zdraví (čili podstatná hlavní příčina netkví v plnění pracovních úkolů, nebo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, eventuálně úrazu nevznikl pro plnění pracovních úkolů), pak se uplatní výpovědní důvod uvedený v ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce. V tomto případě nenáleží zaměstnanci odstupné. Pro platné dání výpovědi má v obou uvedených případech velký význam jednoznačné odlišení důvodů zdravotní nezpůsobilosti k práci podle lékařského posudku v návaznosti na výpovědní důvody zakotvené v ustanovení § 52 písm. d) a e) zákoníku práce. Podle dostupné judikatury, konkrétně podle Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. ledna 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015, může výpověď z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce zaměstnanci dát, aniž by disponoval platným lékařským posudkem. Taková situace může nastat např. tehdy, kdy je mezi stranami zjevné, že důvodem výpovědi dané zaměstnanci je obecné onemocnění, a tomu tak v případě skončení pracovního poměru nevznikne nárok na odstupné.¹



Pokud je poskytovatelem pracovnělékařských služeb vydán lékařský posudek, z něhož se podává, že zdravotní stav zaměstnance neumožňuje další výkon práce na dané pozici, s posudkovým závěrem, že zaměstnanec „pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost“, pak je povinností zaměstnavatele, která mu vyplývá z ustanovení § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, převést zaměstnance na jinou vhodnou práci. Jestliže zaměstnavatel takovou pracovní pozicí nedisponuje, eventuálně pokud ji zaměstnanec odmítne vykonávat,

potom vzniká zaměstnavateli oprávnění pracovní poměr s takovým zaměstnancem ukončit výpovědí, přičemž mu svědčí výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce.

Novelou zákona o specifických zdravotnických službách, která byla provedena s účinností od 1. listopadu 2017 zákonem č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, byla poskytovatelům pracovnělékařských služeb za povinnost obligatorně uvádět údaj o příčině ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance

¹ Blíže viz např. TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. Praha: Wolters Kluwer, 2016.

v posudkovém závěru. Ustanovení § 43 odst. 5 zákona o specifických zdravotních službách, ve znění účinném od 1. listopadu 2017 upravuje postup poskytovatele pracovnělékařských služeb, jenž nejprve vydá lékařský posudek, jímž toliko stanoví, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost. Posléze má možnost vydat zvláštní doplňující posudek, jímž je stanoveno, jestli je onemocnění zapříčiněno pracovním úrazem, nemocí z povolání či zda je jeho příčinou obecné onemocnění. Alternativně je v zákoně o specifických zdravotních službách stanovena eventualita, aby byl přímo do lékařského posudku, ve kterém je stanoveno, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k práci, doplněn rovněž druhý posudkový závěr v tom směru, zda jde, či naopak nejde o důsledek pracovního úrazu či nemoci z povolání.

Ustanovení § 43 odst. 4 zákona o specifických zdravotních službách, ve znění účinném od 1. listopadu 2017 zároveň výslovně stanoví, že za dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti vykonávat dosavadní práci se rozumí „... *stabilizovaný zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti zaměstnance významné pro jeho schopnost vykonávat dosavadní práci, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 180 dnů nebo lze předpokládat, že tento zdravotní stav bude trvat déle než 180 dnů, a výkon této práce by vážně ohrozil jeho zdraví.*“

1.4 Odstupné

Nárok na odstupné ve vztahu ke zdravotním důvodům je upraven v ustanovení § 67 odst. 2 zákoníku práce, a to výhradně pro situace, kdy byl pracovní poměr rozvázán výpovědí zaměstnavatele z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, popřípadě dohodou ze stejných důvodů.

2 Poskytovatel pracovnělékařských služeb

V souladu s platnou právní úpravou i s judikaturou, která se k ní váže, je posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance pro účely skončení pracovního poměru zajišťováno samotným zaměstnavatelem, který tak zpravidla činí za využití příslušné odborně způsobilé osoby, kterým je poskytovatel pracovnělékařských služeb. Tím může být buďto poskytovatel zdravotních služeb v oboru všeobecné praktické lékařství, anebo poskytovatel zdravotních služeb v oboru pracovní lékařství. Volba poskytovatele pracovnělékařských služeb přitom spadá zcela do kompetence zaměstnavatele, který sjednání smlouvy s tímto poskytovatelem nemusí projednat se zástupci zaměstnanců. Konkrétního

poskytovatele pracovnělékařských služeb zaměstnavatel zaměstnanci jen sdělí. Kromě toho je volba poskytovatele pracovnělékařských služeb ve prospěch uživatele posílena u agenturního zaměstnávání.

Ustanovení § 54 odst. 2 písm. c) zákona o specifických zdravotních službách umožňuje při splnění určitých podmínek svobodnou volbu lékaře zaměstnanci. Jde o situaci, kdy se jedná o práce zařazené do první kategorie a součástí těchto prací není činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy, včetně přílohy č. 2 vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „vyhláška o pracovnělékařských službách“). Za takových podmínek má zaměstnavatel možnost povolit zaměstnanci, aby ve vztahu k jeho osobě byly pracovnělékařské prohlídky a vydávání zdravotních posudků zajišťovány jeho registrujícím praktickým lékařem.

Novelou zákona o specifických zdravotních službách, která byla provedena s účinností od 1. listopadu 2017 zákonem č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, byl upraven dosud absentující postup pro případy, kdy uchazeč o zaměstnání nebo zaměstnanec není registrován u žádného konkrétního poskytovatele zdravotních služeb (praktického lékaře). V takových případech může lékařský posudek vydat jakýkoliv poskytovatel v oboru všeobecné praktické lékařství, jehož si zvolí posuzovaná osoba. Povinností lékaře neregistrujícího poskytovatele, jenž vydává lékařský posudek, je uvést do jím vedené zdravotnické dokumentace o posuzované osobě, že jde o osobu bez registrujícího poskytovatele. Záznam v tomto smyslu signují posuzující lékař i posuzovaná osoba. V rozebíraném případě nemusí mít posuzující lékař k dispozici výpis ze zdravotnické dokumentace vedené registrujícím poskytovatelem.

2.1 Smluvní vztah mezi zaměstnavatelem a poskytovatelem pracovnělékařských služeb

Zákon o specifických zdravotních službách vychází z předpokladu, že zaměstnavatel sjedná v písemné formě s poskytovatelem pracovnělékařských služeb smlouvu. Na jejím základě je pak tímto poskytovatelem pracovnělékařských služeb zajišťováno posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců, poradenství, jakož i dohled v oblasti

pracovních podmínek, respektive ochrany zdraví při práci. Tuto smlouvu není zapotřebí sjednávat s tím poskytovatelem, ke kterému se dostaví zaměstnanec konající rizikovou práci v I. kategorii z hlediska rizikových faktorů a u které požadavky na zdravotní způsobilost zaměstnanců nestanoví právní předpisy. Musí ovšem jít o zaměstnance, jenž uskutečňuje pokyn svého zaměstnavatele, přičemž daný lékař je jeho registrujícím praktickým lékařem. Okruh zaměstnanců, které takto lze vyslat k vlastnímu praktickému lékaři, je však poměrně úzký.

Ustanovení § 54 odst. 2 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách v návaznosti na možnost zaměstnavatele přenést ve vymezených případech posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců na jejich praktické lékaře zakotvuje, že zbylé součásti pracovnělékařských služeb podle § 53 odst. 1 tohoto zákona (tj. poradenství a dohled) jsou ze strany zaměstnavatele zajišťovány, pokud je to důvodné pro ochranu zdraví zaměstnanců, prostřednictvím poskytovatele pracovnělékařských služeb, s nímž pro zajištění konkrétní služby uzavře smlouvu.

Za současného právního stavu tedy nemusí mít zaměstnavatelé, kterých zaměstnanci vykonávají jen práci splňující dříve uvedená kritéria, za všech okolností sjednanou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb v plném rozsahu. Mají totiž možnost si nasmlouvat pracovnělékařské služby na bázi ad hoc. Taková smlouva nemá ani obligatorně písemnou formu, byť tuto formu je možno důrazně doporučit.

2.2 Řetězení poskytovatelů

Současná právní úprava umožňuje, aby poskytovatel pracovnělékařských služeb delegoval část těchto služeb na jiného poskytovatele. Takto lze postupovat tehdy, dohodnou-li se na něm výslovně a v písemné formě poskytovatel a zaměstnavatel. Je ponecháno na uvážení stran, jestli taková dohoda bude mít formu generálního souhlasu, nebo zda v ní bude konkrétně vymezeno, na kterého poskytovatele, eventuálně na jaké pracovnělékařské služby se vztahuje. Náležitosti takové dohody stanoví zákon.

2.3 Agentury práce

Zákon o specifických zdravotních službách pamatuje i na situace, kdy je třeba zajišťovat pracovnělékařské služby v třístranném vztahu, v němž zaměstnavatel vysílá své zaměstnance na různá pracoviště, kde pracují na základě pokynů uživatele. Agentury práce mají možnost se dohodnout s uživatelem na tom, že pracovnělékařské služby pro zaměstnance

přidělené k uživateli zajišťuje poskytovatel tohoto uživatele. Je přitom nezbytné, aby podmínky takové spolupráce byly vymezeny v dohodě o dočasném přidělení. Ta je základem spolupráce agentury a uživatele. Především by mělo být v takové dohodě stanoveno, jestli se eventuální přesun kompetence dotýká veškerých pracovnělékařských služeb či pouze některých. Není tak vyloučeno, že agentura práce ponechá problematiku pracovnělékařských prohlídek svému poskytovateli, kdežto poradenství a dozor bude na poskytovatelích uživatelů.

3 Pracovnělékařské služby

Zaměstnavatel s poskytovatelem pracovnělékařských služeb vstupuje do obchodního vztahu. Pracovnělékařské služby jsou relativně uceleným komplexem služeb péče o zdraví, jenž je upraven zvláštními právními předpisy, především pak zákonem o specifických zdravotních službách. Ustanovení § 53 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách k pojmu pracovnělékařské služby uvádí, že se jedná o „*zdravotní služby preventivní, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, provádění pracovnělékařských prohlídek, které jsou preventivními prohlídkami, a hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací, školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce.*“ Jak dále vyplývá z ustanovení § 53 odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách, pracovnělékařské služby pro zaměstnance a osoby ucházející se o zaměstnání zajišťuje zaměstnavatel, a to za podmínek, které jsou stanoveny tímto zákonem a dalšími právními předpisy.

3.1 Pracovnělékařské prohlídky

Pracovnělékařská prohlídka náleží ke stěžejním druhům pracovnělékařských služeb. Druhy pracovnělékařských prohlídek, stejně jako podrobnosti jejich poskytování, jsou stanoveny vyhláškou o pracovnělékařských službách. V ní je diferencováno mezi vstupní prohlídkou, periodickou prohlídkou, mimořádnou prohlídkou, výstupní prohlídkou a následnou prohlídkou. Vstupní prohlídka, periodická prohlídka a mimořádná prohlídka se vyznačují preventivním charakterem. Jejich účelem je posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance, jejich výstupem pak lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci. Následná

prohlídka bývá prováděna po skončení rizikové práce tak, aby bylo možno včas rozpoznat následky výkonu rizikové práce na zdraví zaměstnance, včetně těch, jež by se mohly projevit až s odstupem času. Takto má být zabezpečena náležitá zdravotní péče i případná kompenzace. Následnou prohlídku je třeba povinně provést tehdy, kdy tak stanoví zvláštní právní předpis, nebo kdy to nařídí orgán ochrany veřejného zdraví.

Vstupní prohlídka je prováděna s cílem zajistit, aby k výkonu práce v podmínkách s předpokládanou zdravotní náročností byla zařazena osoba ucházející se o zaměstnání, jejíž zdravotní způsobilost je adekvátní zařazení k předpokládané práci. Je prováděna rovněž před změnou druhu práce nebo před převedením zaměstnance na jinou práci na základě příslušných ustanovení zákoníku práce, jde-li o práci vykonávanou za odlišných podmínek, než ke kterým byla zdravotní způsobilost zaměstnance původně posouzena. Za odlišné faktory je přitom považováno navýšení rizikových faktorů nejméně o jeden či jejich změna, eventuálně zařazení k výkonu rizikové práce. Výstupem vstupní prohlídky je lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci. Úhrada vstupní prohlídky je upravena ustanovením § 59 zákona o specifických zdravotních službách.



Periodická prohlídka se provádí za účelem včasného zjištění změny zdravotního stavu, k níž došlo v souvislosti se zdravotní náročností vykonávané práce, eventuálně v důsledku stárnutí organismu, kdy by další výkon práce mohl vést k poškození zdraví posuzovaného zaměstnance či k poškození zdraví dalších osob. Frekvence periodických prohlídek, jakož i jejich náplň a jiné podrobnosti, jsou vymezeny vyhláškou o pracovnělékařských službách, popřípadě speciální právní úpravou, kterou může být např. zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 271/2012 Sb., o stanovení seznamu nemocí, stavů nebo vad, které vylučují nebo omezují zdravotní způsobilost k výkonu povolání lékaře, zubního lékaře, farmaceuta, nelékařského zdravotnického pracovníka a jiného odborného pracovníka, obsahu lékařských prohlídek a náležitostech lékařského posudku (vyhláška o zdravotní způsobilosti zdravotnického pracovníka a jiného odborného pracovníka) a jiné. Výstupem periodické prohlídky je stejně jako u vstupní prohlídky lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci.

Mimořádná prohlídka je prováděna za účelem zjištění zdravotního stavu posuzovaného zaměstnance za situace, kdy existuje důvodný předpoklad, že u něj nastala ztráta či změna zdravotní způsobilosti k práci, nebo když se zvýší míra rizika již dříve zohledněného rizikového faktoru pracovních podmínek. Povinností poskytovatele pracovních lékařských služeb je dát zaměstnavateli neprodleně podnět k vyžádání mimořádné pracovnílékařské prohlídky, jakmile od ošetřujícího lékaře zaměstnance obdrží informaci, že vzhledem ke změně zdravotního stavu zaměstnance existuje důvodné podezření, že u něj došlo ke změně zdravotní způsobilosti k práci. Zaměstnavateli vzniká povinnost odeslat zaměstnance na mimořádnou pracovnílékařskou prohlídku tehdy, jestliže o to zaměstnanec požádá, a dále taktéž tehdy, kdy k tomu dá podnět jakýkoliv ošetřující lékař zaměstnance, jenž pojme důvodné podezření, že v důsledku změny zdravotního stavu pacienta došlo ke změně jeho zdravotní způsobilosti k výkonu práce.² Týmž způsobem zaměstnavatel postupuje tehdy, pokud takovou informaci obdrží od poskytovatele pracovnílékařských služeb, jak má na mysli ustanovení § 57 odst. 1 písm. j) zákona o specifických zdravotních službách. Mimořádnou prohlídku je nezbytné provést rovněž v případech, kdy tak stanoví vyhláška o pracovnílékařských službách, která vymezuje rovněž podmínky, jež musejí být při jejím provedení splněny. Výsledkem mimořádné prohlídky je lékařský posudek o zdravotní (ne)způsobilosti k práci.

Výstupní prohlídka je prováděna za účelem zjištění aktuálního zdravotního stavu zaměstnance v době ukončení výkonu práce. Na rozdíl od předchozích pracovnílékařských prohlídek v ní tedy nejde o posuzování zdravotní způsobilosti k práci. K uskutečnění výstupní lékařské prohlídky není třeba požadovat výpis ze zdravotnické dokumentace registrujícího poskytovatele. Po provedení výstupní prohlídky se posuzované osobě, stejně jako osobě, jež o prohlídku požádala, předá potvrzení o jejím provedení, jehož náležitosti stanoví vyhláška o pracovnílékařských službách. Lékařský posudek se v případě výstupní prohlídky nevydává. Poskytovatel pracovnílékařských služeb provádí výstupní prohlídku na základě písemné žádosti zaměstnavatele. Obsah této žádosti vychází z právní úpravy náležitostí žádosti o provedení pracovnílékařské prohlídky, jež je obsažena v ustanovení § 15 vyhlášky o pracovnílékařských službách. V rámci výstupní prohlídky je kladen důraz na zjištění takových změn zdravotního stavu, u nichž je možné předpokládat, že souvisejí se zdravotní náročností zaměstnancem vykonávané práce.

² Blíže viz ustanovení § 45 odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách.

Výstupní prohlídka se provádí v souladu s ustanovením § 13 odst. 1 písm. a) vyhlášky o pracovnělékařských službách při skončení pracovněprávního, eventuálně obdobného vztahu vždy, jestliže:

- zaměstnanec vykonával práci zařazenou podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o ochraně veřejného zdraví“) v kategorii druhé rizikové, třetí nebo čtvrté;
- u zaměstnance byla v době výkonu práce u současného zaměstnavatele uznána nemoc z povolání či ohrožení takovou nemocí, jestliže trvají;
- zaměstnanec v době výkonu práce u současného zaměstnavatele utrpěl pracovní úraz, přičemž v příčinné souvislosti s ním byla uznána opakovaně dočasná pracovní neschopnost, eventuálně bylo provedeno nové bodové ohodnocení bolesti nebo ztížení společenského uplatnění podle nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

Dále je v souladu s ustanovením § 13 odst. 1 písm. b) a c) vyhlášky o pracovnělékařských službách výstupní prohlídka vyžadována taktéž před převedením zaměstnance na jinou práci nebo před změnou druhu práce, jde-li o ukončení práce rizikové, nebo stanoví-li tak jiný právní předpis, kterým může být např. zákon č. 263/2016 Sb., atomový zákon, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „atomový zákon“), dále vyhláška Ministerstva vnitra č. 444/2008 Sb., o zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání strážníka, čekatele a strážníka obecní policie, vyhláška Ministerstva dopravy č. 101/1995 Sb., kterou se vydává Řád pro zdravotní a odbornou způsobilost osob při provozování dráhy a drážní dopravy, ve znění pozdějších předpisů aj. Kromě dosud uvedených případů se výstupní prohlídka při ukončení pracovněprávního či obdobného vztahu provádí také tehdy, když o to požádá zaměstnavatel nebo jeho prostřednictvím zaměstnanec.

Následná prohlídka je lékařskou prohlídkou, která se provádí po skončení rizikové práce, a to za účelem včasného zjištění změn zdravotního stavu, jež vznikly v souvislosti s prací za takových pracovních podmínek, kterých důsledky se mohou projevit i po ukončení práce. Jejím cílem je včas zajistit nezbytnou zdravotní péči, eventuálně odškodnění. Následná prohlídka je prováděna, jestliže tak stanoví příslušný orgán ochrany veřejného zdraví (tj. příslušná krajská hygienická stanice) podle zákona o ochraně veřejného zdraví, nebo jiný právní předpis, kterým může být např. atomový zákon. Po provedení následné prohlídky není vydáván lékařský posudek.

Výkon práce zaměstnance není přípustný, aniž by byla posouzena jeho zdravotní způsobilost v rámci systému preventivních prohlídek. Volba konkrétního typu prohlídky je na zaměstnavateli. Ten také tyto prohlídky hradí.

3.2 Vstupní lékařská prohlídka

Ve shodě se zákonodárcem je možné ve vztahu k ochraně zdraví zaměstnance považovat za nejdůležitější, aby byla u každého zaměstnance individuálně před výkonem práce posouzena jeho způsobilost k výkonu této práce. K tomuto účelu slouží vstupní lékařská prohlídka a dále také prohlídky periodické a mimořádné. Povinný rozsah lékařské prohlídky je stanovený vyhláškou o pracovnělékařských službách. Plošně povinná je vstupní lékařská prohlídka pouze pro zaměstnance v pracovním poměru. U dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je tato prohlídka povinná jen u prací rizikových, respektive u prací, u kterých jsou podmínky zdravotní způsobilosti upraveny zvláštními právními předpisy, eventuálně v případě pochybností o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce.

Vstupní lékařská prohlídka musí být provedena před vznikem pracovního poměru, čili přede dnem nástupu do práce. V této souvislosti může vyvstat problém s účinností pracovní smlouvy, která byla sjednána v době, kdy



ještě nebyl znám výsledek pracovní prohlídky. Tento problém je optimální řešit zakotvením odkládací podmínky nabytí účinnosti do pracovní smlouvy, přičemž tato odkládací podmínka tkví v úspěšném podstoupení vstupní lékařské prohlídky.³ Povinností zaměstnavatele je nepřipustit, aby byla práce vykonávána zaměstnanci,

kteří k ní nejsou zdravotně způsobilí, přičemž na zaměstnance bez vstupní lékařské prohlídky je nezbytné pohlížet jako na zdravotně nezpůsobilého. Pokud zaměstnavatel nedodrží tuto svoji zákonnou povinnost, vedle jiného mu může být uložena pokuta až do výše 2 000 000 Kč. Náklady na vstupní lékařskou prohlídku nese v první fázi uchazeč o zaměstnání. Jestliže posléze dojde k uzavření pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a uchazečem, zaměstnavatel náklady úspěšnému uchazeči refunduje.

³ 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 AV ČR, 2020, s. 141–142.

3.3 Úhrada nákladů na posouzení zdravotní způsobilosti

Úhrada posouzení zdravotní způsobilosti nebo zdravotního stavu pro potřeby vydání lékařského posudku je prováděna ze strany toho, kdo o něj žádá. V případě posuzování zdravotní způsobilosti k výkonu práce však leží povinnost hrazení nákladů zásadně na zaměstnavateli.

4 Lékařský posudek

Lékařský posudek je na žádost pacienta nebo jiné k tomu oprávněné osoby či subjektu vydáván poskytovatelem zdravotních služeb, jenž je k tomu podle zákona, popřípadě podle speciální právní úpravy oprávněn. V případě posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance se tak děje na základě žádosti zaměstnavatele, avšak v praxi se někdy stane, že se dostaví k posudkovému lékaři sám posuzovaný zaměstnanec, posudkový lékař posoudí jeho zdravotní stav a vydá posuzovanému zaměstnanci lékařský posudek.

4.1 Žádost

Žádost o provedení preventivní prohlídky může mít písemnou formu. Ze strany speciální právní úpravy je požadováno, aby zaměstnavatel doručil posuzujícímu lékaři písemnou žádost o provedení pracovnělékařské prohlídky, jež má prováděcím právním předpisem vymezené náležitosti, a to včetně informace o pracovním zařazení zaměstnance, druhu práce, pracovním režimu a rizikových faktorech. Pro následné prokazování správnosti postupu při posudkové péči, především z hlediska prokázání, že posuzující lékař měl k dispozici veškeré informace nezbytné k posouzení zdravotní způsobilosti k práci, má stěžejní význam založení této žádosti do zdravotnické dokumentace posuzované osoby. Z téhož důvodu lze doporučit vyžadování předložení takových písemných žádostí s uvedením veškerých nezbytných informací, poněvadž absentující či nedostatečně vyplněná žádost svědčí o chybném postupu posuzujícího poskytovatele, jenž bez správně formulované žádosti, respektive všech relevantních informací, neměl vyhovět požadavku na vydání lékařského posudku. Ústní žádost je třeba zaznamenat do zdravotnické dokumentace posuzovaného zaměstnance, přičemž tento záznam signuje žadatel i posuzující lékař. Jak písemná žádost, tak i záznam o ústním podání žádosti, tvoří součást zdravotnické dokumentace posuzované osoby. Pokud dojde k pracovnímu úrazu, pak by si měl poskytovatel vyžádat

informace týkající se úrazového děje a následků úrazu na zdraví zaměstnance.

4.2 Oznamovací povinnost poskytovatele a ošetřujícího lékaře

V zákoně o specifických zdravotních službách není upraveno zahájení preventivní prohlídky z úřední povinnosti. Na druhé straně je v něm však regulována oznamovací povinnost poskytovatele pracovnělékařských služeb a ošetřujícího lékaře. Ta by v kombinaci s úpravou obsaženou v zákoníku práce měla na zaměstnavatele působit v tom směru, aby provedení preventivní prohlídky nařídil, stejně jako aby tuto prohlídku i uhradil. Pojme-li ošetřující lékař důvodné podezření, že se v důsledku změny zdravotního stavu pacienta změnila zdravotní způsobilost k činnosti nebo k výkonu činnosti s podmínkou, anebo že pacientův zdravotní stav nesplňuje předpoklady či požadavky, k nimž byl posuzován, pak mu vzniká povinnost informovat pacienta a poskytovatele pracovnělékařských služeb příslušného k vydání lékařského posudku, pokud je mu poskytovatel znám nebo pokud mu jeho adresu pacient sdělil. Jestliže ošetřujícímu lékaři není znám poskytovatel příslušný k vydání lékařského posudku, pak mu vzniká povinnost oznámit své důvodné podezření rovněž osobě, již uplatněním lékařského posudku vznikají práva nebo povinnosti, a sice pokud je mu tato osoba známa, eventuálně sdělil-li mu její adresu pacient. Touto osobou je v uvažovaném kontextu zaměstnavatel. Informace předávané na základě této povinnosti posuzujícímu lékaři mají obsahovat takové údaje o zdravotním stavu pacienta, jež ošetřujícího lékaře vedly k podezření, že se změnila zdravotní způsobilost či zdravotní stav pacienta. Teprve za situace, kdy ošetřujícímu lékaři není znám posuzující lékař a pacient mu nesdělí jeho adresu, může kontaktovat zaměstnavatele. Oznamovací povinnost ve vztahu k tomuto subjektu vzniká pouze tehdy, kdy je ošetřujícímu lékaři znám nebo pokud mu jeho adresu pacient sdělil. O splnění oznamovací povinnosti je nezbytné pořídit záznam do zdravotnické dokumentace pacienta. Optimálně tak lze učinit založením kopie písemného oznámení. Rovněž v tomto případě je důležité poučení pacienta, o němž je nutné rovněž pořídit záznam do zdravotnické dokumentace pacienta, který pacient signuje.

Vedle shora uvedených případů má oznamovací povinnost taktéž poskytovatel pracovnělékařských služeb. Takto je poskytovatel pracovnělékařských služeb neprodleně povinen oznámit zaměstnanci i jeho zaměstnavateli, pokud zjistí, že zaměstnanec není zdravotně

způsobilý k výkonu činnosti nebo k výkonu činnosti s podmínkou, anebo že jeho zdravotní stav nesplňuje předpoklady nebo požadavky, k nimž byl posuzován.

4.3 Podklady pro vydání lékařského posudku

K sestavení a vydání lékařského posudku potřebuje poskytovatel, který jej vydává, dostatek informací. Rozsah těchto informací rámcově upravují příslušné právní předpisy. Výčet povinných podkladů k posouzení zdravotního stavu nebo zdravotní způsobilosti k dispozici stanovuje zákon o specifických zdravotních službách, přičemž k nim řadí výsledky lékařské prohlídky a dalších nezbytných odborných vyšetření, výpis ze zdravotnické dokumentace vedené o posuzovaném zaměstnanci jeho registrujícím poskytovatelem v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru praktické lékařství pro děti a dorost a o informace o zdravotní náročnosti pro výkon práce, služby, povolání, vzdělávání, sportu, tělesné výchovy nebo jiné činnosti, pro které je osoba posuzována, a podmínkách, za nichž je činnost vykonávána, nebo nárocích činnosti na zdraví posuzované osoby.

Je povinností posuzujícího lékaře opatřit si zmíněné podklady. To však může v praxi v některých případech činit potíže. Proto není tato povinnost ponechána čistě na posuzujícím lékaři, který může ponechat zajištění podkladů na posuzované osobě. V této souvislosti je však třeba poznamenat, že lékařský posudek nelze vydat do okamžiku, než posuzovaná osoba příslušné podklady (např. výpis ze zdravotnické dokumentace) obstará. Do doby, než jsou zajištěny všechny tyto podklady, neběží lhůta k vydání lékařského posudku stanovená v ustanovení § 43 zákona o specifických zdravotních službách.

Jedním z povinných podkladů k vydání lékařského posudku je lékařská prohlídka, která by měla být provedena v den vydání lékařského posudku. Lze se ztotožnit s názorem, podle něhož je možno o vydání posudku rozhodnout bez prohlídky dané osoby⁴, avšak jen tehdy, kdy je možné se zřetelem k účelu posouzení, zdravotnímu stavu pacienta, jeho věku, respektive reálné možnosti změny posuzovaného



⁴ 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 AV ČR, 2020, s. 141–142.

stavu vycházet z výsledků lékařské prohlídky, jež nebyla provedena v den vydání lékařského posudku. Za nastíněné situace je zákonem vyžadováno tzv. potvrzení o nezměněném stavu, jež nemusí obsahovat žádné další informace o zdravotním stavu pacienta, s výjimkou potvrzení, že od vydání předchozího výpisu nedošlo ke změně tohoto zdravotního stavu.

Aby nedocházelo k neúměrnému prodlužování doby posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance, byla novelou zákona o specifických zdravotních službách, která byla provedena s účinností od 1. listopadu 2017 zákonem č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, do tohoto zákona doplněna lhůta pro vydání výpisu ze zdravotnické dokumentace, respektive potvrzení o nezměněném zdravotním stavu, stejně jako lhůta, v níž lze tento výpis nebo potvrzení coby podklad pro vydání lékařského posudku použít. Jak vyplývá z ustanovení § 42a odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách, je povinností registrujícího poskytovatele vydat výpis ze zdravotnické dokumentace, popřípadě potvrzení o nezměněném zdravotním stavu, nejdéle do 10 pracovních dnů ode dne obdržení žádosti. V témže ustanovení je zároveň výslovně uvedeno, že tento výpis nebo potvrzení je možno pro posouzení zdravotního stavu nebo zdravotní způsobilosti posuzované osoby použít v době nejdéle 90 dnů ode dne jeho vydání registrujícím poskytovatelem.

Trpí-li zaměstnanec chronickým onemocněním, s nímž se léčí nebo je tzv. dispensarizován u jiného lékaře specialisty, pak je povinností poskytovatele pracovnělékařských služeb si vyžádat odborné stanovisko tohoto lékaře specialisty. Tím není vydáván lékařský posudek, nýbrž jen lékařská zpráva. Na základě jejích závěrů pak vychází registrující praktický lékař při posouzení zdravotní způsobilosti. Rovněž tento lékař musí přijmout rozhodnutí, jestli uvede závěry, jež vycházejí z poslední návštěvy pacienta, či zda jej znovu vyšetří. I tehdy, neléčí-li se pacient u specialisty, avšak uvádí zdravotní problémy, jež vyžadují konzilium lékaře specialisty, pak je povinností registrujícího praktického lékaře vyžádat si specializované vyšetření. Lékařský posudek pak vydá až poté, co obdrží jeho závěry. Po dobu, kdy jsou prováděna specializovaná vyšetření, se staví běh lhůty k vydání lékařského posudku, kterou uvádí ustanovení § 43 zákona o specifických zdravotních službách.

Určité problémy v aplikační praxi způsobuje stávající právní úprava v případě zahraničních pracovníků i v případě osob bez registrujícího ošetřujícího lékaře, popřípadě pokud je s tímto lékařem komunikace z nějakého důvodu ztížena.

Pokud jde o cizí státní příslušníky, respektive posuzované osoby léčící se v jiném státě, tj. o osoby, o jejichž zdravotním stavu je vedena zdravotnická dokumentace na území jiného státu, v jejich případě je v souvislosti s posouzením zdravotní způsobilosti nebo zdravotního stavu takové osoby vyžádat výpis rovněž z této zdravotnické dokumentace včetně jejího úředně ověřeného překladu do českého jazyka (s výjimkou zdravotnické dokumentace vedené ve slovenském jazyce).



Pro funkční posouzení zdravotní způsobilosti pro výkon práce musí poskytovatel zdravotních služeb posuzující zdravotní způsobilost disponovat dostatečným množstvím informací o zdravotní náročnosti práce, služby, respektive činnosti, pro niž je zdravotní způsobilost posuzována, dále o podmínkách, za nichž bude činnost vykonávána, jakož i o nárocích, které předmětná činnost klade na zdraví posuzované osoby. K získání těchto informací je nezbytné tyto informace získat v rámci osobní návštěvy pracovišť a průběžnou spoluprací se zaměstnavatelem. Pokud zaměstnavatel neumožní poskytovateli vstup na příslušná pracoviště a nespolupracuje s ním, pak je posuzující lékař oprávněn posouzení zdravotní způsobilosti odmítnout.

Ve vymezených případech není pro posuzování zdravotního stavu nebo zdravotní způsobilosti nezbytné, aby posuzující lékař požadoval od registrujícího poskytovatele výpis ze zdravotnické dokumentace, respektive potvrzení o nezměněném zdravotním stavu. Tyto případy vymezuje vyhláška o pracovnělékařských službách:

- výstupní prohlídka (§ 13 odst. 1);
- mimořádná prohlídka podle ustanovení § 12 odst. 2 písm. a) až d) nebo § 12 odst. 2 písm. f) bodu 1 nebo 2 nebo § 12 odst. 3 písm. b), a sice za podmínky, že od vydání posledního lékařského posudku uplynula doba kratší než šest měsíců.

4.4 Povinné náležitosti

Povinné náležitosti lékařského posudku jsou stanoveny v zákoně č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů a dále vyhláškou Ministerstva zdravotnictví č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „vyhláška

o zdravotnické dokumentaci“). V rámci posuzování způsobilosti k výkonu práce se přednostně použije speciální úprava, kterou obsahuje ustanovení § 53 a násl. vyhlášky o pracovnělékařských službách.

Příloha vyhlášky o zdravotnické dokumentaci uvádí, že obsahem lékařského posudku jsou vždy:

- identifikační údaje posuzované osoby – jméno (eventuálně jména), příjmení, datum narození, adresa místa trvalého pobytu posuzované osoby, popřípadě místo pobytu na území České republiky (u cizinců);
- identifikační údaje poskytovatele, jenž lékařský posudek vydal – jméno (eventuálně jména), příjmení poskytovatele v případě fyzické osoby, obchodní firma nebo název poskytovatele v případě právnické osoby, adresa místa poskytování zdravotních služeb, identifikační číslo osoby (jestliže bylo přiděleno);
- identifikační údaje posuzujícího lékaře – jméno (eventuálně jména), příjmení a podpis lékaře;
- pořadové číslo nebo jiné evidenční označení posudku;
- účel vydání posudku;
- posudkový závěr;
- poučení o možnosti podat návrh na přezkoumání a o možnosti vzdání se práva na přezkoumání;
- datum vydání posudku;
- datum ukončení platnosti posudku, je-li třeba na základě zjištěného zdravotního stavu nebo zdravotní způsobilosti omezit jeho platnost, nebo pokud tak stanoví jiný právní předpis.

Za stěžejní součást lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb coby výstupu pracovnělékařské prohlídky je možno považovat posudkový závěr. Podle něj je posuzovaná osoba v souladu s ustanovením § 43 odst. 3 zákona o specifických zdravotních službách:

- zdravotně způsobilá;
- zdravotně nezpůsobilá;
- zdravotně způsobilá s podmínkou;
- pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost.

Posudkový závěr zdravotně nezpůsobilá lze využít jedině v případě vstupní lékařské prohlídky jakožto podklad pro rozhodnutí o tom, že uchazeč o zaměstnání nemůže být zaměstnavatelem vpuštěn do pracovního procesu a zaměstnán.

4.5 Formulář

Stejnopis lékařského posudku tvoří součást zdravotnické dokumentace, která je vedena o posuzované osobě. Proto je povinností poskytovatele, aby vyhotovil takový počet stejnopisů lékařského posudku, aby bylo možno jeden stejnopis založit do zdravotnické dokumentace posuzované osoby. Další povinností posuzujícího poskytovatele je, aby zajistil, že vydaný posudek obsahuje veškeré povinné náležitosti. Jestliže žadatel předloží posuzujícímu lékaři předvyplněný formulář lékařského posudku, může jej posuzující poskytovatel akceptovat, ale v takovém případě musí obsah formuláře překontrolovat a eventuálně doplnit chybějící náležitosti (je-li to vůbec za této situace možné).

4.6 Doplnující lékařský posudek

Jednou z ne zcela dořešených otázek je postup v případě, že je zaměstnanec zdravotně nezpůsobilý, ovšem poskytovatel pracovně-lékařských služeb neví, z jakého důvodu tomu tak je. Nynější znění ustanovení § 43 odst. 5 zákona o specifických zdravotních službách sice umožňuje poskytovatelům ve větší míře rozfázovat svá rozhodnutí, avšak do doby vydání rozhodnutí není zcela zřejmé, kdo a z jakého titulu by měl dotyčného zaměstnance platit. Zákoník práce totiž nikterak neřeší, zda se v takovém případě jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele (s nárokem na náhradu mzdy) nebo o překážku v práci na straně zaměstnance v zákoně neupravenou a bez nároku na náhradu mzdy. Zaměstnavatel nemá možnost takovému zaměstnanci dát výpověď, poněvadž mu nesvědčí žádný z výpovědních důvodů uvedených v ustanovení § 52 zákoníku práce. Podle odborné literatury, která se opírá o Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 1. března. 2012, sp. zn. 23 Co 619/2011, není-li zaměstnanec způsobilý k výkonu jakékoliv práce u zaměstnavatele, pak nemá nárok na náhradu mzdy.

Ustanovení § 43 odst. 5 zákona o specifických zdravotních službách umožňuje poskytovateli, aby nejprve vydal lékařský posudek, jímž prozatím stanoví, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost. Posléze může vydat další posudek, jímž stanoví, jestli je onemocnění, které zapříčinilo dlouhodobou ztrátu pracovní způsobilosti, důsledkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, nebo je jeho příčinou obecné onemocnění. Zaměstnavateli za této situace nezbyvá, než aby s eventuálními právními kroky ve vztahu k dotčenému zaměstnanci vyčkal až do okamžiku, kdy bude hotové kompletní posouzení. Zákonem je alternativně stanovena i možnost doplnit přímo do lékařského posudku,

ve kterém se stanoví, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k práci, také druhý posudkový závěr o tom, zda jde o důsledek pracovního úrazu či nemoci z povolání nebo nikoliv. K této variantě by mělo být přikročeno zvláště tehdy, kdy je evidentní, že se jedná o důsledek obecného onemocnění či pracovního úrazu.

4.7 Opravy

Je přípustné, aby v písemném vyhotovení lékařského posudku byly prováděny opravy zřejmých nesprávností, jež nemají vliv na jeho závěr. Naproti tomu ustanovení § 43 odst. 6 zákona o specifických zdravotních službách výslovně stanoví, že oprava nemůže spočívat ve změně posudkového závěru. Opravy bývají poskytovatelem prováděny z podnětu oprávněné osoby nebo z podnětu vlastního. O opravě posudku je třeba vždy uvědomit osobu, jíž se daný lékařský posudek týká, tj. zaměstnavatele a zaměstnance.

4.8 Předání lékařského posudku

Na základě ustanovení § 44 zákona o specifických zdravotních službách vzniká poskytovateli, jenž lékařský posudek vydal, bezodkladně zajistit jeho prokazatelné předání posuzované osobě, jakož i osobě, která o posouzení zdravotní způsobilosti posuzované osoby za účelem vydání posudku oprávněně požádala, pokud se nejedná přímo o posuzovanou osobu. Za prokazatelné předání lékařského posudku je považováno jeho převzetí posuzovaným zaměstnancem, nebo zaměstnavatelem, jenž požádal o posouzení zaměstnance. Potvrzení o převzetí lékařského posudku tvoří jednu ze součástí zdravotnické dokumentace, která je vedena o posuzované osobě. Lékařský posudek je možné doručit rovněž prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, ovšem musí jít o doručení doložené doručenkou. Možné je doručení také do datové schránky zaměstnavatele, jestliže to umožňuje zvolené nastavení jeho datové schránky. Lékařský posudek je považován za prokazatelně předaný i tehdy, pokud jej osoba oprávněná k převzetí posudku odmítne převzít či jeho převzetí stvrdit podpisem. Takovou skutečnost poznamená posuzující lékař do zdravotnické dokumentace vedené o posuzované osobě. Tento záznam signují posuzující lékař a zdravotnický pracovník, který je přítomen převzetí posudku. Na odmítnutí převzetí lékařského posudku, který je doručován prostřednictvím provozovatele poštovní služby, se obdobně použije ustanovení § 9 odst. 4 zákona o specifických zdravotních službách.

4.9 Vzdání se práva na podání návrhu na přezkum v praxi

Poněvadž informace o vzdání se práva na přezkoumání lékařského posudku musí být zaznamenána do zdravotnické dokumentace posuzované osoby, je nezbytné, aby se posuzující poskytovatel o této skutečnosti nějak dozvěděl. Jestliže se posuzovaná osoba vzdá práva na přezkoumání lékařského posudku, pak je možné informaci v tomto smyslu zaznamenat v okamžiku jeho převzetí od posuzujícího lékaře. Identicky je možné postupovat tehdy, když za oprávněnou osobu (např. zaměstnavatele) přebírá posudek oprávněná osoba. Tato osoba musí mít v písemném zmocnění k převzetí lékařského posudku za oprávněnou osobu výslovně uvedeno, že je oprávněna se za oprávněnou osobu vzdát práva na přezkoumání lékařského posudku. Písemné zmocnění se zakládá do zdravotnické dokumentace posuzované osoby, přičemž slouží jako důkaz o převzetí lékařského posudku oprávněnou osobou. Pokud lékařský posudek se předává osobě, jíž jeho uplatněním vznikají práva či povinnosti, teprve až poté má možnost osoba, vůči níž je lékařský posudek uplatněn, se vzdát práva na přezkoumání lékařského posudku. Tímto předáním je v případě posudku o zdravotním stavu nebo o zdravotní způsobilosti se závěrem, že je posuzovaná osoba zdravotně způsobilá nebo zdravotně způsobilá s opakující se podmínkou zajištěna jeho okamžitá právní účinnost.

O vzdání se práva na přezkoumání lékařského posudku a o datu, kdy k tomuto vzdání se došlo, se musí dozvědět posuzující poskytovatel, který jej zaznamená či založí do zdravotnické dokumentace posuzované osoby. Z ustanovení § 46 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách vyplývají dva možné způsoby vzdání se práva na přezkoumání lékařského posudku – písemné prohlášení a ústní prohlášení. Ústní prohlášení musí být zaznamenáno do zdravotnické dokumentace posuzující osoby s podpisem oprávněné osoby, která se práva vzdala, a zároveň podpisem zdravotnického pracovníka, jenž tento záznam provedl.

4.10 Odmítnutí lékařské prohlídky a jeho vliv na vydání pracovnělékařského posudku

Odmítne-li se posuzovaná osoba podrobit lékařské prohlídce či vyšetření, jež je její součástí, nevydá se lékařský posudek. Toto odmítnutí zaznamená posuzující lékař do zdravotnické dokumentace posuzované osoby. Totéž platí za situace, kdy se posuzovaná osoba ve stanoveném

termínu bez uvedení vážného důvodu nepodrobila lékařské prohlídce za účelem dalšího posouzení zdravotní způsobilosti či zdravotního stavu. Za nastíněného stavu se na takovou osobu pohlíží jako na zdravotně nezpůsobilou pro činnost, pro niž měla být zdravotně posouzena, eventuálně jako na osobu, které zdravotní stav nesplňuje předpoklady nebo požadavky, k nimž byla posuzována. Pokud se posuzovaná osoba nepodrobí pravidelně se opakující lékařské prohlídce, pak se na ni ode dne, kdy končí platnost posledního lékařského posudku, pohlíží jako na osobu zdravotně nezpůsobilou. Bylo-li posouzení zdravotní způsobilosti vyžádáno oprávněnou osobou odlišnou od posuzované osoby (zpravidla jde o zaměstnavatele), přičemž se na posuzovanou osobu pohlíží jako na zdravotně nezpůsobilou nebo jako na osobu, jež pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost vykonávat dosavadní práci, anebo jako na osobu, které zdravotní stav nesplňuje předpoklady či požadavky, k nimž byla posuzována, pak je povinností poskytovatele tuto skutečnost písemně sdělit žadateli. Pokud se zaměstnanec odmítne podrobit určité prohlídce a z tohoto důvodu není poskytovatelem vydán lékařský posudek, pak tuto skutečnost musí poskytovatel podle § 43 odst. 7 zákona o specifických zdravotních službách sdělit zaměstnavateli, včetně důvodu tohoto nevydání.

4.11 Právní účinky lékařského posudku

Lékařský posudek je možno k zamýšleným účelům uplatnit nejpozději 90. den od jeho vydání, respektive do 10 pracovních dnů ode dne prokazatelného doručení lékařského posudku, který byl během přezkumu potvrzen správním úřadem. Jen v rámci uvedené lhůty může posuzovaná osoba předat lékařský posudek osobě, již z něj plynou práva nebo povinnosti. Tato osoba pak má možnost na základě takto uplatněného posudku začít konat. V případě neplatnosti lékařského posudku je posuzovaná osoba pro účel, pro nějž měla být zdravotně posouzena, pokládána za zdravotně nezpůsobilou, eventuálně za osobu, které zdravotní stav nesplňuje předpoklady či požadavky, k nimž byl posuzován.

Počátek právní účinnosti lékařského posudku se odvíjí od závěru, který je v něm konstatován. Může se jednat o závěr o zdravotní nezpůsobilosti, dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti posuzované osoby nebo zdravotní způsobilosti s podmínkou, jež je stanovena poprvé. Tehdy nastávají právní účinky ve vztahu k osobě, již byl předán, dnem, kdy jí byl prokazatelně předán. Pokud se jedná o lékařský posudek se závěrem o zdravotní způsobilosti posuzované osoby nebo zdravotní způsobilosti s podmínkou, jež je v lékařském posudku vydaném pro týž účel uvedena

opakovaně a tkví v užívání určitého kompenzačně upraveného zařízení nebo zdravotnického prostředku, pak právní účinky ve vztahu k osobě, již byl předán, dnem, kdy končí platnost předchozího posudku, nejdříve ovšem dnem uplynutí lhůty pro podání návrhu na jeho přezkoumání nebo dnem prokazatelného doručení rozhodnutí o potvrzení posudku správním úřadem, jenž poskytovateli udělil oprávnění k poskytování zdravotních služeb. U lékařského posudku o zdravotním stavu nastávají právní účinky ve vztahu k osobě, již byl předán, dnem uplynutí lhůty pro podání návrhu na jeho přezkoumání, eventuálně dnem prokazatelného doručení rozhodnutí o potvrzení posudku správním úřadem, jenž poskytovateli udělil oprávnění k poskytování zdravotních služeb.

Z uvedeného vyplývá, že lékařský posudek, jímž je potvrzována zdravotní způsobilost či zdravotní stav, není právně účinný dříve než za 10 pracovních dnů od jeho vydání, a to tehdy, nebyl-li podán návrh na jeho přezkoumání. Pokud se posuzovaná osoba i osoba, již vznikají uplatněním lékařského posudku práva a povinnosti vzdají práva na přezkoumání lékařského posudku se závěrem podle ustanovení § 44 odst. 4 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách (tj. lékařský posudek o zdravotní způsobilosti se závěrem zdravotně způsobilý nebo zdravotně způsobilý s opakující se podmínkou) nebo se závěrem podle ustanovení § 44 odst. 4 písm. c) téhož zákona (lékařský posudek o zdravotním stavu), pak právní účinky takového posudku nastávají prvním pracovním dnem, který následuje po dni, kdy se vzdala práva na odvolání poslední z oprávněných osob.

Pokud nastane situace, že je zaměstnanec způsobilý k výkonu konkrétní práce „zdravotně způsobilý podmíněně“, čili jen za určitých okolností, pak je třeba tyto okolnosti v posudkovém závěru výslovně uvést. Podmínku může v závislosti na konkrétních okolnostech daného případu stanovit poskytovatel pracovnělékařských služeb ve formě nezbytného používání specifických zdravotních prostředků (např. brýlí, speciálních rukavic apod.) nebo omezení, které se týká např. časového rozsahu práce nebo práce v nočních hodinách, práce ve výškách, zvedání břemen nebo vystavování jiným konkrétním rizikovým faktorům. Podmíněnou zdravotní způsobilost nelze obecně chápat jako okolnost, která opravňuje zaměstnavatele k vyřazení zaměstnance z práce či k jednostranné změně druhu práce, nebo k jednostrannému skončení pracovněprávního vztahu.



Jak vyplývá z ustanovení § 44 odst. 6 zákona o specifických zdravotních službách, lékařský posudek pozbývá platnosti v níže uvedených případech:

- uplynutím doby, na kterou byl vydán;
- dnem, kdy měla být podle příslušných právních předpisů tato prohlídka provedena⁵, s výjimkou případů, kdy se jedná o lékařský posudek vydaný podle ustanovení § 43 odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách;
- dnem, jímž nastaly právní účinky lékařského posudku vydaného pro týž účel, nevyplývá-li ze zákona o specifických zdravotních službách nebo z jiných právních předpisů jinak;
- ukončením pracovněprávního vztahu, jedná-li o posudek podle ustanovení § 41 písm. d) zákona o specifických zdravotních službách, jestliže tímto zákonem není stanoveno jinak.

V souladu s ustanovením § 44 zákona odst. 6 písm. d) o specifických zdravotních službách nepozbývá platnosti lékařský posudek ukončením pracovněprávního vztahu tehdy, pokud je posuzovanou osobou nejdéle do 3 měsíců ode dne ukončení pracovněprávního vztahu uzavřen nový pracovněprávní vztah s tímž zaměstnavatelem, a to se stejným výkonem práce a za týchž pracovních podmínek, eventuálně pokud je dosavadním zaměstnancem agentury práce uzavřen pracovněprávní vztah se zaměstnavatelem, k němuž byl v minulosti přidělen jako k uživateli, a sice se stejným výkonem práce a za stejných pracovních podmínek, k nimž byl posouzen poskytovatelem pracovnělékařských služeb uživatele nebo poskytovatelem podle ustanovení § 54 odst. 2 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách, nedošlo-li ke změně jeho zdravotního stavu. Vzdor této skutečnosti je ovšem zaměstnavatel oprávněn před uzavřením pracovněprávního vztahu požadovat provedení vstupní lékařské prohlídky.

4.12 Právní povaha lékařského posudku

Lékařský posudek zdravotního stavu zakládá určitá práva a povinnosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v momentě, kdy se jedná o to, jestli je zaměstnanec způsobilý k výkonu určité práce či nikoliv.

⁵ Pokud je posudek vydán v rámci pravidelně se opakujících lékařských prohlídek prováděných za účelem nového posouzení zdravotní způsobilosti posuzované osoby ve lhůtách stanovených prováděcím právním předpisem podle ustanovení § 52 nebo § 60 zákona o specifických zdravotních službách, popřípadě jiným právním předpisem.

V rámci pracovněprávních sporů obecné soudy zkoumají pouze existenci relevantního lékařského posudku, přičemž jeho obsah nepřezkoumávají. Jde o zákonodárcem zamýšlený důsledek, poněvadž mezi kompetenčními výlukami (tj. případy, které jsou ze soudního přezkoumání vyloučeny) uvedenými v ustanovení § 70 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „soudní řád správní“) jsou pod písmenem d) uvedeny úkony správního orgánu *„jejichž vydání závisí výlučně na posouzení zdravotního stavu osob nebo technického stavu věcí, pokud sama o sobě neznamenaají právní překážku výkonu povolání, zaměstnání nebo podnikatelské, popřípadě jiné hospodářské činnosti, nestanoví-li zvláštní zákon jinak“*. Nejvyšší správní soud k tomuto konstatoval, že lékařský posudek je podle soudního řádu správního nepřezkoumatelný.⁶



K závěru o nepřezkoumatelnosti se přiklonil rovněž Ústavní soud. Podle právního názoru Ústavního soudu představuje lékařský posudek jako takový podkladový materiál a není možné jej považovat ani za správní úkon, ani za závazné stanovisko. Ústavní soud dále konstatoval, že rovněž posudek lékaře (zařízení) závodní preventivní péče, stejně jako „rozhodnutí“ o jeho následném přezkumu nepředstavují akty vydané správním orgánem při rozhodování o právech a povinnostech v oboru veřejné správy, pročez nepodléhají přezkumu ve správním soudnictví.⁷ V pracovněprávních věcech tak zaměstnanec musí využít ochrany poskytované soudy v řízení občanskoprávním, čili žalobu na neplatnost úkonu zaměstnavatele, který se opírá o posudek o zdravotní způsobilosti. Dále je třeba v rozebírané záležitosti poznamenat, že podle názoru Nejvyššího správního soudu i Ústavního soudu není lékařský posudek vydaný na základě zákona o specifických zdravotních službách (v minulosti na základě zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu) aktem správního orgánu a jako takový je proto nepřezkoumatelný v rámci soudního řízení správního. Pod nepřezkoumatelností se zde rozumí nepřezkoumatelnost medicínská, která souvisí s ustáleným názorem tuzemských soudů, že soud nedisponuje odbornými lékařskými znalostmi. Vzhledem k této skutečnosti soudy přezkoumávají posudky toliko z hlediska úplnosti a přesvědčivosti a hodnotí jako důkaz např. s pomocí jiných důkazů, především pak znaleckých posudků.

⁶ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 7. ledna 2009, č. j. 6 Ads 19/2005–130.

⁷ Nález Ústavního soudu ze dne 23. září 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08.

K témuž závěru dospívá rovněž judikatura k posudkům o zdravotním stavu vydávaným jako posudky správního orgánu. Z Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 30. září 2009, č. j. 4 Ads 50/2009-63, se podává, že posudek posudkové komise Ministerstva práce a sociálních věcí se hodnotí jako každý jiný důkaz v souladu se zásadami upravenými v procesních soudních předpisech, avšak s přihlédnutím k mimořádnému významu posudků v tomto řízení. Pokud tento posudek nevzbuzuje z hlediska své celistvosti a přesvědčivosti jakoukoliv pochybnost a jestliže tu nejsou ani jiné skutečnosti či důkazy, kterými by mohla být zpochybněna správnost posudku, pak takový posudek obvykle představuje v řízení klíčový důkaz. Zmiňovaná i další judikatura jsou v doktríně základem koncepce, podle níž je lékařský posudek jen doporučením sloužícím k „objektivizování zdravotního stavu zaměstnance“. Jako takové je toto doporučení vyžadováno hypotézou právní normy.⁸

4.13 Nepodání návrhu na přezkum lékařského posudku

Za situace, kdy zaměstnavatel, ani zaměstnanec nepodají návrh na přezkum doručeného lékařského posudku, nabývá lékařský posudek platnosti, a sice zpětně (*ex tunc*) od okamžiku jeho prokazatelného předání posuzovanému zaměstnanci.⁹

4.14 Vzdání se práva na přezkoumání lékařského posudku

V ustanovení § 46 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách je výslovně zakotvena možnost vzdát se práva na přezkoumání lékařského posudku. V takovém případě tvoří písemné prohlášení o vzdání se práva na přezkoumání lékařského posudku nebo záznam o ústním sdělení o vzdání se práva na přezkoumání lékařského posudku součást zdravotnické dokumentace. Tento záznam stvrdí podpisem osoba, jež se práva na přezkoumání lékařského posudku vzdala, a zdravotnický pracovník, jenž tento záznam provedl. Právo vzdát se práva na podání návrhu na přezkoumání lékařského posudku svědčí jen oprávněným osobám, tedy posuzované osobě a osobě, již vznikají uplatněním lékařského posudku práva nebo povinnosti.

⁸ DRÁPAL, Ljubomír. Lékařské posudky v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy, 2009, roč. 17, č. 7, s. 252–256.

⁹ K tomuto srovnej Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. června 2013, sp. zn. 21 Cdo 2206/2012.

4.15 Postup při přezkumu lékařského posudku správním orgánem

Správním orgánem je přezkoumávána formální a faktická správnost lékařského posudku, stejně jako dodržení procesních postupů při poskytování posudkové péče. Rozsah tohoto přezkumu je vymezen v ustanovení § 47 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách. Ve zmíněném ustanovení je zakotveno, že příslušný správní orgán v rámci přezkoumání lékařského posudku vychází z podkladů, které mu předal poskytovatel, přičemž 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 stanovené právními předpisy nebo indikované posuzujícím lékařem;
- byl zdravotní stav posuzované osoby pro účely zdravotního posouzení zjištěn úplně v rozsahu stanoveném prováděcím právním předpisem podle ustanovení § 52, § 60 nebo § 65 zákona o specifických zdravotních službách nebo jinými právními předpisy;
- při ověření podmínek vzniku nemoci z povolání bylo postupováno ve shodě s jinými právními předpisy;
- závěr o posouzení zdravotní způsobilosti nebo zdravotního stavu odpovídá zdravotnímu stavu posuzované osoby aktuálně zjištěnému v době vydání lékařského posudku.

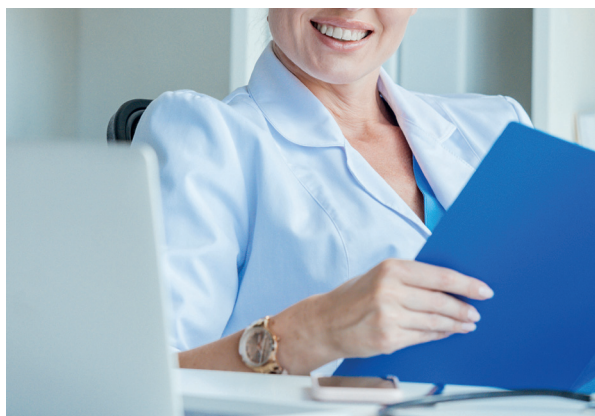
Správní orgán při přezkoumání lékařského posudku vychází z podkladů, které mu předá posuzující poskytovatel. Dále může požadovat jejich doplnění, kdy posuzujícímu poskytovateli určí závaznou lhůtu pro dodání doplňujících podkladů. Správní orgán je také oprávněn si vyžádat odborné stanovisko od odborně způsobilých osob. Může si rovněž vyžádat u posuzujícího poskytovatele smlouvy uzavřené s poskytovateli pracovnělékařských služeb.

5 Věcný přezkum lékařského posudku

Přezkum lékařského posudku je možno označit za nejvíce problematickou fázi aplikace nynější právní úpravy. Jestliže posuzovaný zaměstnanec nebo jeho zaměstnavatel nesouhlasí s obsahem lékařského posudku (tedy se domnívají, že je nesprávný), pak mají právo podat návrh na jeho

přezkoumání. Musí tak učinit ve lhůtě do 10 pracovních dnů ode dne, kdy byl lékařský posudek prokazatelně převzat. Tento návrh se podává k tomu poskytovateli, jenž napadaný posudek vydal. Povinností posuzujícího poskytovatele pracovnělékařských služeb je neprodleně v písemné formě oznámit podání návrhu na přezkoumání lékařského posudku, a sice zaměstnavateli, jestliže návrh na přezkoumání podal zaměstnanec, respektive zaměstnanci, pokud tak učinil zaměstnavatel.

Poskytovatel pak má dvě možnosti – buď zcela vyhoví návrhu na přezkoumání lékařského posudku, nebo tento návrh postoupí příslušnému krajskému úřadu, který udělil posuzujícímu poskytovateli oprávnění k poskytování zdravotních služeb, respektive v Praze Magistrátu hlavního města Prahy.¹⁰



V případě, že poskytovatel nevyhoví návrhu na přezkoumání, pak je jeho povinností postoupit spis příslušnému správnímu orgánu, včetně tohoto návrhu a příslušné části zdravotnické dokumentace nebo její kopie, jakož i dalších podkladů potřebných pro přezkoumání lékařského posudku, a v neposlední řadě také stanovisko

poskytovatele. K předání těchto podkladů musí dojít v následujících lhůtách:

- do 10 pracovních dnů – jedná-li se o lékařský posudek o zdravotní způsobilosti;
- do 45 pracovních dnů – jedná-li se o lékařský posudek o nemoci z povolání nebo o posudek, jímž je posuzováno, jestli dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti k práci bylo zapříčiněno pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, a současně účelem posudku není posouzení zdravotní způsobilosti k práci;
- do 30 pracovních dnů – jedná-li se o lékařský posudek v ostatních případech.

¹⁰ Výjimky jsou obsaženy v ustanovení § 48 zákona o specifických zdravotních službách, v souladu se kterým je ve zde vymezených případech příslušným správním orgánem, k němuž se návrh na přezkoumání lékařského posudku postupuje, ředitel organizační jednotky Vězeňské služby (je-li poskytovatelem Vězeňská služba), ředitel Bezpečnostní informační služby (je-li poskytovatelem Bezpečnostní informační služba), ředitel Úřadu pro zahraniční styky a informace (je-li poskytovatelem Úřad pro zahraniční styky a informace), generální ředitel Generálního ředitelství cel (je-li poskytovatelem Generální ředitelství cel), Ministerstvo vnitra (je-li poskytovatelem toto ministerstvo) nebo Ministerstvo obrany (je-li poskytovatelem toto ministerstvo).

Lhůty uvedené ve druhé a třetí odrážce je možné v případě potřeby provedení došetření zdravotního stavu posuzované osoby nebo ověření podmínek vzniku nemoci z povolání prodloužit o dalších 30 pracovních dnů.

Správní orgán, jenž přezkoumává lékařský posudek, je oprávněn si vyžádat jak doplnění potřebných podkladů, tak i smlouvy uzavřené s poskytovateli pracovnělékařských služeb.

5.1 Odložení návrhu na přezkum

Došlo-li k podání návrhu na přezkoumání lékařského posudku poté, co uplynula lhůta, potom se takový návrh odloží, což je třeba písemně sdělit podateli i jeho zaměstnavateli. Pokud byla lhůta zmeškána ze závažného důvodu, je možné jej prominout. Požádat o toto prominutí lze do 10 pracovních dnů ode dne, kdy pominul důvod bránící osobě toto právní jednání učinit. K žádosti o prominutí lhůty musí podatel připojit návrh na přezkoumání. Neučiní-li tak, potom se touto žádostí poskytovatel nezabývá. Zmeškání lhůty není možné prominout, uplynulo-li ode dne, kdy měl být podán návrh na přezkoumání, 60 dnů. Tím, že je prominuto zmeškání lhůty, nejsou dotčeny lhůty, jež jsou stanoveny pro uplatnění lékařského posudku. Odložení návrhu na přezkoumání lékařského posudku anebo prominutí lhůty k podání návrhu na přezkoumání nebo neprominutí této lhůty včetně důvodů je povinností poskytovatele neprodleně sdělit osobě, jež návrh na přezkoumání lékařského posudku podala, a taktéž osobě, jíž uplatněním lékařského posudku vznikají práva či povinnosti, je-li mu známa, a posuzované osobě, jestliže nejde o osoby, které návrh podaly.

5.2 Odkladný účinek

Odkladný účinek má návrh na přezkoumání lékařského posudku tehdy, pokud jde o lékařský posudek se závěrem o zdravotní způsobilosti, zdravotním stavu nebo zdravotní způsobilosti s podmínkou, jde-li o podmínku, jež je v lékařském posudku vydaném pro týž účel uvedena opakovaně a spočívá v užívání určitého kompenzačně upraveného zařízení nebo zdravotnického prostředku. Pokud jde o právní účinky lékařského posudku se závěrem zdravotně způsobilý s podmínkou, která spočívá v používání určitého zdravotnického prostředku nebo určitého kompenzačně upraveného zařízení, tak ty nastávají dnem předání posudku, ovšem pouze při prvním zjištění změny zdravotního stavu. Při následujícím posuzování takové osoby nastávají právní účinky lékařského

posudku dnem, kdy končí platnost předchozího posudku, nejdříve však dnem uplynutí lhůty pro podání návrhu na jeho přezkoumání či dnem prokazatelného doručení rozhodnutí o potvrzení posudku správním úřadem, jenž posudek přezkoumával. Tehdy má podání návrhu na přezkoumání odkladný účinek. Tento účinek naproti tomu nemá návrh na přezkoumání lékařského posudku ve věci lékařského posudku se závěrem o zdravotní nezpůsobilosti a zdravotní způsobilosti s podmínkou, pokud se jedná o podmínku, která je v lékařském posudku uvedena poprvé (první zjištění změny zdravotního stavu a tkví-li tato v užívání určitého kompenzačně upraveného zařízení nebo zdravotnického prostředku).

5.3 Autoremedura

Návrhu na přezkoumání lékařského posudku má poskytovatel pracovnělékařských služeb možnost vyhovět v plném rozsahu. Tehdy mu vzniká povinnost zaslat oznámení o vyhovění návrhu posuzované osobě a osobě, již vznikají uplatněním posudku práva nebo povinnosti.



V tomto oznámení je třeba uvést důvody, které poskytovatele vedly k vyhovění návrhu. Vyhoví-li poskytovatel návrhu na přezkoumání posudku, pak musí neprodleně předmětný lékařský posudek zrušit a posléze na základě zjištěných skutečností, eventuálně nového posouzení zdravotní způsobilosti, vydat posudek nový. Musí tak učinit ve lhůtách, které jsou

stanoveny pro vydání lékařského posudku, čili ve lhůtě 10, respektive 45 pracovních dnů. Tato lhůta počíná běžet dnem, kdy byl návrh na přezkoumání podán. Doklad o zrušení posudku tvoří součást zdravotnické dokumentace vedené o daném zaměstnanci.

5.4 Přezkum krajským úřadem

Přezkum lékařských posudků vydaných poskytovateli pracovnělékařských služeb spadá do kompetence příslušného krajského úřadu, respektive v Praze Magistrátu hlavního města Prahy. Podle judikatury Nejvyššího správního soudu není tento přezkum přezkumem správního rozhodnutí, nýbrž jakýsi zákonem garantovaný systém přezkumu lékařských posudků, jenž může oprávněný subjekt využít za situace, kdy nesouhlasí se závěry lékařského posudku.¹¹ Příslušný správní orgán musí ve lhůtě

¹¹ Srovnej např. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. září 2007, č. j. Ads 81/2005-125.

do 30 pracovních dnů ode dne doručení spisu s návrhem na přezkoumání lékařského posudku, kterou je možné ve zvlášť odůvodněných případech prodloužit o dalších 15 pracovních dnů, ve věci rozhodnout. Toto rozhodnutí může mít dvě varianty – správní orgán návrh zamítne a napadený lékařský posudek potvrdí, eventuálně napadený lékařský posudek zruší a vrátí věc poskytovateli, aby vydal lékařský posudek nový. Možná je i varianta, kdy správní orgán napadený lékařský posudek zruší, ale nevrátí věc poskytovateli. Výsledek přezkumu tak nemůže spočívat ve změně přezkoumávaného lékařského posudku nebo ve vydání nového lékařského posudku. Rozhodnutí správního orgánu nelze napadnout odvoláním. Taktéž není přípustné podat další návrh na přezkoumání lékařského posudku, který byl potvrzen nebo zrušen příslušným správním orgánem. V případě, že příslušný správní orgán lékařský posudek potvrdí, pak je možné provést nové posouzení zdravotní způsobilosti či zdravotního stavu posuzované osoby jen tehdy, když je z lékařské prohlídky zřejmé, že posouzení její zdravotní způsobilosti nebo zdravotního stavu povede pravděpodobně k závěru odlišnému od závěru, který je uveden v dosavadním lékařském posudku. Na postup správního orgánu při přezkoumání lékařského posudku se vztahuje zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů. Správní orgán tak rozhoduje formou rozhodnutí, přičemž proti tomuto rozhodnutí nelze podat odvolání.

5.5 Soudní přezkum lékařského posudku

Právní povaha lékařského posudku má v praxi význam z hlediska právní obrany proti jeho závěrům, což připadá do úvahy tehdy, nesouhlasí-li s ním posuzovaná osoba nebo osoba, jíž uplatněním lékařského posudku vznikají práva či povinnosti. Jak bylo uvedeno již dříve, v současnosti se judikatura přiklání ke stanovisku, že lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci nepředstavuje rozhodnutí vrchnostenského orgánu, jímž by se zakládala práva nebo povinnosti, nýbrž že se jedná o odborné stanovisko lékaře, určité dobrozdání lékaře o zdravotním stavu či zdravotní způsobilosti. Podle ustálené judikatury Nejvyššího správního soudu¹² i Ústavního soudu¹³ lékařský posudek vydaný poskytovatelem zdravotních služeb sám o sobě nikterak nemění právní sféru posuzované

¹² Viz např. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. září 2007, č. j. 4 Ads 81/2005-125 nebo Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 26. ledna 2016, sp. zn. 8 As 151/2015-33.

¹³ Viz např. Nález Ústavního soudu ze dne 23. září 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08.

osoby, přičemž k eventuálnímu zásahu do právní sféry posuzované osoby dochází až určitým jednáním další osoby (typicky zaměstnavatele), k němuž dochází na základě lékařského posudku. Vzhledem k této skutečnosti není možné lékařský posudek chápat jakožto rozhodnutí v materiálním slova smyslu, nýbrž jako odborné stanovisko lékaře. Jako takové proto lékařský posudek nepodléhá přezkumu ve správním soudnictví. Soudnímu přezkumu naproti tomu podléhají soukromoprávní úkony třetích osob, jež jsou učiněny na základě vydaného lékařského posudku.

Závěr

Problematika pracovnělékařských posudků je poměrně široká, což je ostatně zřejmé i z tohoto materiálu. Právní úprava této oblasti není bez nedostatků a doznává čas od času určitých změn. Proto obsah publikace Pracovnělékařské služby nemůže poskytnout základní orientaci v této problematice, což si ostatně nekladl ani za cíl. Jeho cílem je zorientovat zájemce v této problematice. K podrobnějšímu studiu je zapotřebí využít příslušné právní předpisy, judikaturu a odborné monografie. V tomto ohledu je možno odkázat např. na nejnovější práci doc. Martina Štefka *Lékařské posudky v pracovním právu. Lékařské posudky poskytovatelů pracovnělékařských služeb a jejich význam pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců.*

Použité zdroje

- 🔗 Zákon č. 263/2016 Sb., atomový zákon, ve znění pozdějších předpisů.
- 🔗 Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.
- 🔗 Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů.
- 🔗 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- 🔗 Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.
- 🔗 Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů.
- 🔗 Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- 🔗 Zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- 🔗 Zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu.
- 🔗 Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů.
- 🔗 Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče), ve znění pozdějších předpisů.
- 🔗 Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci, ve znění pozdějších předpisů.
- 🔗 Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 271/2012 Sb., o stanovení seznamu nemocí, stavů nebo vad, které vylučují nebo omezují zdravotní způsobilost k výkonu povolání lékaře, zubního lékaře, farmaceuta, nelékařského zdravotnického pracovníka a jiného odborného pracovníka, obsahu lékařských prohlídek a náležitostech lékařského posudku (vyhláška o zdravotní způsobilosti zdravotnického pracovníka a jiného odborného pracovníka).
- 🔗 Vyhláška Ministerstva vnitra č. 444/2008 Sb., o zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání strážníka, čekatele a strážníka obecní policie.
- 🔗 Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 145/1988 Sb., o Úmluvě o závodních zdravotních službách (č. 161).

- 🔑 Vyhláška Ministerstva dopravy č. 101/1995 Sb., kterou se vydává Řád pro zdravotní a odbornou způsobilost osob při provozování dráhy a drážní dopravy, ve znění pozdějších předpisů.
- 🔑 Nález Ústavního soudu ze dne 23. září 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08.
- 🔑 Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. ledna 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015.
- 🔑 Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 26. ledna 2016, sp. zn. 8 As 151/2015-33.
- 🔑 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. června 2013, sp. zn. 21 Cdo 2206/2012.
- 🔑 Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 1. března 2012, sp. zn. 23 Co 619/2011.
- 🔑 Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 30. září 2009, č. j. 4 Ads 50/2009-63.
- 🔑 Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 7. ledna 2009, č. j. 6 Ads 19/2005–130.
- 🔑 Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. září 2007, č. j. 4 Ads 81/2005-125.
- 📖 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 AV ČR, 2020. 216 s. ISBN 978-80-87439-46-3.
- 📖 TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. 164 s. Právní monografie. ISBN 978-80-7552-381-5.
- 📖 DRÁPAL, Ljubomír. Lékařské posudky v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2009, roč. 17, č. 7, s. 252–256. ISSN 1210-6410.

SMLOUVA O PRACOVNĚLÉKAŘSKÝCH SLUŽBÁCH

uzavřená podle zákona č. 373/2011 Sb.,
o specifických zdravotních službách
(tato smlouva dále označena též jako „**Smlouva**“)

1. Smluvní strany

1.1 Zaměstnavatel

Obchodní firma:

Sídlo:

IČO:

DIČ:

Zástupce – osoba oprávněná
k právnímu jednání za účastníka

Smlouvy:

Bankovní spojení:

Číslo účtu:

Tel.:

E-mail:

(dále jen „**Zaměstnavatel**“)

1.2 Poskytovatel zdravotních služeb

Jméno/Obchodní firma:

Sídlo:

IČO:

DIČ:

Oprávněný rozhodnutím:

Pro obor a formu zdravotní péče:

Bankovní spojení:

Číslo účtu:

Tel.:

E-mail:

(dále jen „**Poskytovatel**“)

(Zaměstnavatel a Poskytovatel dále společně též „**Smluvní strany**“)

2. Předmět Smlouvy

- 2.1. Předmětem Smlouvy je poskytování pracovnělékařských služeb podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o specifických zdravotních službách**“), a příslušných prováděcích předpisů, zejména vyhlášky č. 79/2013 Sb., ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „**Pracovnělékařské služby**“) pro zaměstnance Zaměstnavatele Poskytovatelem oprávněným Pracovnělékařské služby vykonávat.
- 2.2. Poskytovatel tímto prohlašuje, že splňuje podmínky pro poskytování Pracovnělékařských služeb ve smyslu ustanovení § 54 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách.

3. Rozsah Pracovnělékařských služeb

- 3.1. Poskytovatel se zavazuje zajistit poskytování Pracovnělékařských služeb podle § 53 zákona č. 373/2011 Sb. a následujících, o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, zaměstnancům zaměstnavatele a uchazečům o zaměstnání (dále jen „**zaměstnanci**“), případně dalším osobám předvídaným touto Smlouvou.

4. Způsob výkonu Pracovnělékařských služeb

- 4.1. Zaměstnavatel bude Poskytovateli předávat průběžně aktualizovaný seznam svých zaměstnanců s jejich osobními daty, druhem jejich práce a označením pracoviště a rozhodnutí orgánu ochrany veřejného zdraví o kategorizaci prací.
- 4.2. Za účelem posouzení zdravotní způsobilosti k práci Zaměstnanců Zaměstnavatel vybaví Zaměstnance žádostí Zaměstnavatele o posouzení zdravotní způsobilosti k práci, jejíž vzor tvoří přílohu této Smlouvy.
- 4.3. Poskytovatel vydá (i) posudek lékaře o zdravotní způsobilosti k práci (dále jen „**Posudek**“), (ii) záznam o provedení dohledu, (iii) záznam o poskytnutí poradenství nebo (iv) potvrzení o provedení výstupní prohlídky podle vzorů, které tvoří přílohu této Smlouvy.
- 4.4. Zaměstnavatel zajistí součinnost svých zaměstnanců při provádění prohlídek podle vzájemné dohody mezi Zaměstnavatelem a Poskytovatelem.
- 4.5. Zaměstnavatel srozumí zaměstnance, že pracovnělékařské služby není možno poskytovat bez výpisu ze zdravotní dokumentace zaměstnance, vedené jeho ošetřujícím lékařem, případně potvrzení o nezměněném zdravotním stavu. Za tímto účelem Zaměstnavatel vybaví zaměstnance

žádostí o výpis ze zdravotní dokumentace vystavenou Poskytovatelem. Smluvní strany se dohodly na předávání Posudku Zaměstnavateli

Varianta A převzetím Zaměstnavatelem nebo osobou jím pověřenou stvrzené podpisem této osoby na potvrzení o převzetí Posudku, v němž je uvedeno datum převzetí a číslo občanského průkazu nebo jiného dokladu totožnosti této osoby a důvod vydání Posudku.

Varianta B na základě doručení provozovatelem poštovních služeb doloženého doručenkou.

Varianta C na základě elektronického doručení podepsaného elektronickým podpisem s účinky vlastnoručního podpisu do schránky uvedené Zaměstnavatelem.

- 4.6. Předání Posudku zaměstnanci bude provedeno po ukončení vyšetření v ordinaci Poskytovatele převzetím podpisem zaměstnance s uvedením data převzetí. Pokud to nebude možné, předá Poskytovatel Posudek zaměstnanci prostřednictvím Zaměstnavatele způsobem uvedeným v odst. 5 tohoto článku; v takovém případě potvrdí Zaměstnavatel Poskytovateli převzetí Posudku zaměstnancem potvrzením o převzetí Posudku s podpisem zaměstnance s uvedením data převzetí.
- 4.7. Poskytovatel se zavazuje vyhotovit a předat Posudek bez zbytečného odkladu poté, co obdržel veškeré podklady pro jeho vydání, pokud mu v tom nebudou bránit jiné závažné důvody.
- 4.8. Bude-li předávat Posudek Poskytovatel přímo zaměstnanci, seznámí jej s možností vzdání se práva podat návrh na přezkoumání Posudku; využije-li zaměstnanec svého práva, Poskytovatel zajistí o tom doklad v podobě písemného prohlášení zaměstnance o vzdání se práva na přezkoumání Posudku nebo záznamu o ústním sdělení o vzdání se práva na přezkoumání Posudku s podpisem zaměstnance a zdravotnického pracovníka Poskytovatele, který tento záznam provedl. Bude-li Posudek zaměstnanci předávat Zaměstnavatel, sám doručí příslušný doklad o vzdání se tohoto práva zaměstnancem neprodleně Poskytovateli za účelem založení do zdravotnické dokumentace. Doklad o vzdání se práva podat návrh na přezkoumání Posudku Zaměstnavatelem doručí Zaměstnavatel Poskytovateli.

Varianta A na základě doručení provozovatelem poštovních služeb doloženého doručenkou.

Varianta B na základě elektronického doručení podepsaného elektronickým podpisem s účinky vlastnoručního podpisu do schránky uvedené Poskytovatelem.

- 4.9 Pokud poskytovatel zjistí, že uchazeč o zaměstnání není zdravotně způsobilý k výkonu práce nebo je k výkonu práce způsobilý pouze s podmínkou, nebo odmítne-li se uchazeč podrobit lékařské prohlídce, Poskytovatel je povinen o tom neprodleně informovat Zaměstnavatele, a to písemně bez zbytečného odkladu po zjištění rozhodné skutečnosti Poskytovatelem.
- 4.10. Pokud Poskytovatel zjistí, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilost konat dále dosavadní práci nebo je k výkonu práce způsobilý pouze s podmínkou, nebo odmítne-li se zaměstnanec podrobit lékařské prohlídce, Poskytovatel je povinen o tom neprodleně informovat Zaměstnavatele, a to písemně bez zbytečného odkladu po zjištění rozhodné skutečnosti Poskytovatelem.

5. Místo, doba výkonu a rozsah Pracovnílékařských služeb

- 5.1. Provádění pracovnílékařských prohlídek zaměstnanců jako součásti Pracovnílékařských služeb bude zajišťováno *Varianta A* v prostorách zdravotnického zařízení / *Varianta B* v prostorách Zaměstnavatele v době od [] do [] v předem dohodnutých dnech nebo v termínu dohodnutém příslušným útvarem Zaměstnavatele a Poskytovatele.
- 5.2. Smluvní strany se dohodly na využití pověřeného Poskytovatele ve smyslu ustanovení § 57a Zákona o specifických zdravotních službách (dále jen „**Pověřený poskytovatel**“). Poskytovatel za tímto účelem uzavře s příslušným Pověřeným poskytovatelem písemnou smlouvu dle § 57a odst. 2 Zákona o specifických zdravotních službách (dále jen „**Smlouva s pověřeným poskytovatelem**“).

Je-li Poskytovatelem lékař – fyzická osoba: V případě nepřítomnosti Poskytovatele v práci delší než 1 týden Poskytovatel zajistí, že bude Pracovnílékařské služby podle této Smlouvy poskytovat jako Pověřený poskytovatel [] tak, aby byla zachována návaznost v poskytování Pracovnílékařských služeb. Pracovnílékařské služby bude Pověřený poskytovatel poskytovat v ordinační době, kterou Zaměstnavateli předem oznámí Poskytovatel. Při nepřítomnosti kratší než 1 týden oznámí Poskytovatel předem tuto skutečnost Zaměstnavateli.

Je-li Poskytovatelem právnická osoba: Pro Zaměstnavatele budou

Varianta A veškeré Pracovnílékařské služby

Varianta B Pracovnílékařské služby, a to:

– (*Varianta B1*) pracovnílékařské prohlídky,

– (Varianta B2) poradenství a dohled,
vykonávat tyto Pověření poskytovatelé [REDACTED], a to
v těchto případech:

- i. [REDACTED]
- ii. [REDACTED]

U obou Poskytovatelů: Poskytovatel se zavazuje zajistit, že cenové podmínky uvedené v příloze této Smlouvy se vztahují i na Pověřené poskytovatele. Poskytovatel se zavazuje zajistit, že provádění úhrady Pracovnílékařských služeb Pověřeným poskytovatelům bude ve Smlouvě s Pověřeným poskytovatelem sjednáno následujícím způsobem: [REDACTED].

- 5.3. *Ujednání, je-li Poskytovatelem právnická osoba:* Poskytovatel oznámí Zaměstnavateli jméno lékaře, který bude obvykle vykonávat Pracovnílékařské služby podle této Smlouvy, přičemž si vyhrazuje právo určeného lékaře změnit a tuto změnu Zaměstnavateli neprodleně ohlásit. V případě nepřítomnosti určeného lékaře Poskytovatel zajistí, že Pracovnílékařské služby Pověřený poskytovatel zajistí prostřednictvím jiného lékaře; tuto změnu lékaře Poskytovatel Zaměstnavateli rovněž předem oznámí.
- 5.4. Poskytovatel zadává (indikuje) odborné výkony týkající se zaměstnance, jež jsou nutnou součástí Pracovnílékařských služeb a které sám neprovádí, u Poskytovatele, kterého Poskytovatel určí. Poskytovatel v takovém případě objedná zaměstnance k odbornému vyšetření a sdělí mu jeho termín. Požaduje-li posuzovaná osoba změnu tohoto termínu z uznatelných důvodů, obrátí se v této věci na Poskytovatele.
- 5.5. Dohled na pracovištích a nad výkonem práce a v dalších zařízeních Zaměstnavatele bude prováděn po předchozí dohodě smluvních stran ve sjednaných termínech, v souladu s vyhláškou č. 79/2013 Sb. [REDACTED] krát za [REDACTED] rok/roky.
- 5.6. Poradenská činnost bude prováděna Poskytovatelem na žádost Zaměstnavatele nebo z podnětu Poskytovatele v návaznosti na dohled. Zaměstnavatel sdělí Poskytovateli vždy do 15. ledna každého kalendářního roku pro tento začínající kalendářní rok počet pracovních míst podle skupin náročnosti práce ve smyslu přílohy č. 1 k vyhlášce č. 79/2013 Sb. nebo časový rozsah poradenské činnosti a dohledu; v případě závažnější změny počtu pracovních míst Zaměstnavatel v průběhu roku údaje upřesní.

- 5.7. Poskytovatel bude provádět i pracovnělékařské prohlídky agenturních zaměstnanců dočasně přidělených k Zaměstnavateli jako uživatel. Zaměstnavatel zajistí, že žádost o prohlídku Poskytovateli vystaví *Varianta A: agentura práce / Varianta B: Zaměstnavatel*. Zaměstnavatel zajistí, že pracovnělékařskou prohlídku agenturních zaměstnanců Poskytovateli uhradí *Varianta A: agentura práce / Varianta B: Zaměstnavatel*, a to následujícím způsobem: [REDACTED]
- 5.8. Poskytovatel bude provádět i lékařské prohlídky žáků nebo studentů následujících škol a právnických nebo fyzických osob, u nichž je prováděno praktické vyučování nebo praktická příprava: [REDACTED], a to v rámci praktického vyučování nebo praktické přípravy těchto žáků a studentů na pracovištích Zaměstnavatele. Zaměstnavatel zajistí, že žádost o prohlídku Poskytovateli vystaví příslušná osoba dle § 8 odst. 2 vyhlášky č. 79/2013 Sb.
- 5.9. Zástupci obou smluvních stran se nejméně *Varianta A: X krát ročně / Varianta B: v rámci poradenské činnosti Poskytovatele* sejdou na dohodnutém společném jednání, na němž i vyhodnotí plnění této Smlouvy.
- 5.10. Poskytovatel bude provádět školení zaměstnanců určených Zaměstnavatelem v první pomoci za následujících podmínek: [REDACTED].

6. Úhrada výkonu Pracovnělékařských služeb

- 6.1. Pracovnělékařské služby v rozsahu nehrazeném z veřejného zdravotního pojištění (Pozn.: Z veřejného zdravotního pojištění se pracovnělékařské služby nehradí, nejde-li o následné prohlídky a posuzování nemocí z povolání – viz § 58 zákona o specifických zdravotních službách), budou hrazeny Zaměstnavatelem na základě faktury poskytovatele podle cenových podmínek uvedených v příloze této Smlouvy.

Varianta A: Úhrada bude splatná nejpozději do [REDACTED] kalendářního dne následujícího měsíce bezhotovostním převodem na účet Poskytovatele, případně za delší období do 10 dnů po obdržení faktury bezhotovostním převodem na účet Poskytovatele [REDACTED].

Varianta B: Sjednává se roční paušál spolu s první platbou v kalendářním roce (po datu uzavření Smlouvy), splatnou dne [REDACTED].

6.2. *Varianta A:* Poskytovatel Zaměstnavateli účtuje i výkony, které jako nutnou součást výkonu Pracovnílékařských služeb provedl z jeho indikace jiný poskytovatel zdravotních služeb.

Varianta B: Zaměstnavatel výkony, které jako nutnou součást výkonu Pracovnílékařských služeb provedl z indikace Poskytovatele jiný poskytovatel zdravotních služeb, uhradí přímo tomu poskytovateli zdravotních služeb, který je provedl a vyúčtoval.

6.3. V případě prodlení jednotlivých plateb (nedodržení splatnosti faktury) má Poskytovatel právo na úrok z prodlení podle nařízení vlády č. 351/2013 Sb.

6.4. Výše paušální či jinak dohodnuté úhrady dle odst. 6.1. Smlouvy může být měněna na základě dohody smluvních stran, nová cena na následující kalendářní rok musí být stanovena nejpozději do 31. 12. předchozího kalendářního roku. V případě, že nedojde ke změně smluvní úhrady, je v následujícím kalendářním roce zachována dosavadní výše úhrady dle odst. 6.1. Smlouvy.

7. Doba trvání Smlouvy

7.1. Smlouva je uzavřena na dobu neurčitou.

7.2. Smlouvu je možné ukončit písemnou dohodou smluvních stran. Kterákoli smluvní strana je oprávněna smlouvu ukončit písemnou výpovědí s [redacted] měsíční výpovědní dobou. Výpovědní doba počíná běžet prvním dnem následujícího kalendářního měsíce po doručení výpovědi příslušné smluvní straně.

7.3. Poskytovatel je v případě ukončení Smlouvy povinen zajistit návaznost poskytování Pracovnílékařských služeb a předat novému poskytovateli Pracovnílékařských služeb Zaměstnavatele úplné výpisy ze zdravotnické dokumentace / kopie zdravotnické dokumentace zaměstnanců vedené v rámci poskytování Pracovnílékařských služeb. Veškeré náklady spojené s nutným převodem Pracovnílékařských služeb na nového Poskytovatele, zejména náklady spojené s předáním pracovnílékařské dokumentace a pořízením její kopie/stejnopisu, hradí Zaměstnavatel.

8. Společná a závěrečná ujednání

8.1. Poskytovatel bude předcházet podání návrhu na přezkoumání Posudku Zaměstnavatelem konzultací možných sporných posudkových závěrů s pověřenými zaměstnanci Zaměstnavatele před vydáním Posudku.

- 8.2. Smluvní strany jsou povinny zachovávat mlčenlivost vůči třetím nezúčastněným osobám o všech skutečnostech, o nichž se dozví v souvislosti s plněním této Smlouvy.
- 8.3. K průběžné spolupráci stanoví smluvní strany následující pověřené osoby:
- za Poskytovatele [redacted]
(příjmení, jméno, funkce, telefon, e-mail).
 - za Zaměstnavatele [redacted]
(příjmení, jméno, funkce, telefon, e-mail).
- Případnou změnu oznámí smluvní strana neprodleně straně druhé.
- 8.4. Změny smlouvy je možné provádět pouze po dohodě obou stran písemným dodatkem ke Smlouvě.
- 8.5. Smlouva nabývá platnosti podpisem smluvních stran.
- 8.6. Nedílnou součástí této Smlouvy jsou následující přílohy:
- PŘÍLOHA 1 – Žádost o provedení pracovnělékařské prohlídky a posouzení zdravotní způsobilosti ve vztahu k práci
 - PŘÍLOHA 2 – Lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci
 - PŘÍLOHA 3 – Záznam o provedeném dohledu
 - PŘÍLOHA 4 – Záznam o poskytnutém poradenství
 - PŘÍLOHA 5 – Potvrzení o provedení výstupní prohlídky
 - PŘÍLOHA 6 – Cenové podmínky pracovnělékařských služeb
- 8.7. Smlouva je vyhotovena ve dvou vyhotoveních, každá ze stran obdrží jedno vyhotovení Smlouvy.

V [redacted] dne [redacted]

[redacted]

Zaměstnavatel

(jméno, podpis, razítko)

[redacted]

Poskytovatel

(jméno, podpis, razítko)

PŘÍLOHA 1

Žádost o provedení pracovnělékařské prohlídky a posouzení zdravotní způsobilosti ve vztahu k práci podle vyhlášky č. 79/2013 Sb.

Identifikační údaje zaměstnavatele:

(jméno, příjmení/název,
adresa sídla/trvalého pobytu, IČO)

Identifikační údaje zaměstnance nebo osoby ucházející se o zaměstnání:

Jméno, příjmení:

Datum narození:

Adresa trvalého pobytu

popř. místo pobytu na území ČR:

Druh pracovnělékařské prohlídky*:

*VSTUPNÍ – PERIODICKÁ –
MIMOŘÁDNÁ – NÁSLEDNÁ –
VÝSTUPNÍ*

Souběh mimořádné
a periodické prohlídky*:

ANO / NE

Důvod k provedení prohlídky**:

Pracovní zařazení zaměstnance nebo údaje o předpokládaném pracovním
zařazení osoby ucházející se o zaměstnání: _____

Druh práce: _____

* nehodící se přeškrtněte

** v případě souběhu mimořádné a periodické prohlídky se uvede i důvod pro provedení mimořádné prohlídky

Režim práce (směnnost, délka směny, forma pracovněprávního vztahu):

[Redacted]

Rizikové faktory ve vztahu ke konkrétní práci a míra rizikových faktorů pracovních podmínek vyjádřená kategorií práce podle jednotlivých rozhodujících rizikových faktorů pracovních podmínek:

[Redacted]

V případě výstupní prohlídky údaj o době expozice příslušnému rizikovému faktoru: [Redacted]

Datum:

[Redacted]

Podpis a razítko zaměstnavatele:

[Redacted]

PŘÍLOHA 2

Lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci podle vyhlášky č. 79/2013 Sb.

Pořadové číslo posudku: _____

Identifikační údaje poskytovatele
pracovnílékařských služeb:

(název, IČO

adresa místa poskytování služeb)

Jméno a příjmení posuzujícího lékaře:

Identifikační údaje zaměstnavatele:

(jméno, příjmení/název,

adresa sídla/ trvalého pobytu, IČO)

Identifikační údaje posuzované osoby:

Jméno, příjmení:

Datum narození:

Adresa trvalého pobytu

popř. místo pobytu na území ČR:

Účel vydání lékařského posudku:

Pracovnílékařská prohlídka

Druh pracovnílékařské prohlídky*:

VSTUPNÍ – PERIODICKÁ – MIMOŘÁDNÁ

(uvedení důvodu)

Datum provedení prohlídky:

Pracovní zařazení posuzované osoby:

Druh práce:

Režim práce (směnnost, délka směny, forma pracovněprávního vztahu):

* *nehodící se přeškrtněte*

Rizikové faktory ve vztahu ke konkrétní práci a míra rizikových faktorů pracovních podmínek vyjádřená kategorií práce podle jednotlivých rozhodujících rizikových faktorů pracovních podmínek:

Posudkový závěr:

Posuzovaná osoba k výkonu uvedeného povolání

a) je zdravotně způsobilá

b) je zdravotně způsobilá s podmínkou:

c) je zdravotně nezpůsobilá

d) pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost z důvodu:

Termín provedení mimořádné prohlídky, je-li takový postup důvodný:

Poskytovatel pracovnělékařských služeb, razítko, jméno a podpis lékaře:

Datum vydání lékařského posudku:

Datum ukončení platnosti lékařského posudku v případě omezení jeho platnosti zjištěným zdravotním stavem:

Posuzovaná osoba převzala lékařský posudek dne:

Podpis posuzované osoby:

Zaměstnavatel převzal lékařský posudek dne:

Podpis oprávněné osoby zaměstnavatele (č. OP):

Poučení: Podle § 46 odst.1 zákona č. 373/2011 Sb. může posuzovaná osoba nebo osoba, které uplatněním lékařského posudku vznikají práva nebo povinnosti, podat do 10 pracovních dnů ode dne jeho prokazatelného předání návrh na jeho přezkoumání poskytovateli, který posudek vydal, má-li za to, že lékařský posudek je nesprávný. Návrh na přezkoumání lékařského posudku nemá odkladný účinek, s výjimkou, je-li učiněn závěr, že je posuzovaná osoba k práci zdravotně způsobilá. Práva na přezkoumání lékařského posudku se lze vzdát písemným prohlášením či ústním sdělením se záznamem stvrzeným podpisem osoby, která se práva na přezkoumání lékařského posudku vzdala, a podpisem zdravotnického pracovníka, který tento záznam provedl.

PŘÍLOHA 3

Záznam o provedeném dohledu podle vyhlášky č. 79/2013 Sb.

**Identifikační údaje poskytovatele
pracovnílékařských služeb:**

(název, IČO

adresa místa poskytování zdravotních služeb)

Jméno a příjmení lékaře:

Osoby provádějící dohled:

(funkce, titul, jméno a příjmení)

Osoby, které na dohledu spolupracovaly:

(funkce, titul, jméno a příjmení)

Identifikační údaje zaměstnavatele:

(jméno, příjmení/název,

adresa sídla/trvalého pobytu, IČO)

Datum provedení dohledu:

Místo provedení dohledu:

(skupina pracovníků, kteří vykonávají dohlíženou práci či službu, příslušné pracoviště zaměstnavatele, závodní jídelna, hygienická zařízení, ubytovny či jiná zařízení zaměstnavatele, které ve prospěch zaměstnanců provozuje)

**Hodnocení pracovních a hygienických podmínek na pracovišti
a v zařízení závodního stravování a dalších zařízeních zaměstnavatele:**

**Popis zjištěných skutečností včetně identifikace zjištěných nebezpečí
a hodnocení rizika:**

Návrhy opatření:

(návrhy poskytovatele pracovnělékařských služeb na opatření zaměstnavatele na úseku BOZP k odstranění zjištěných nebezpečí nebo omezení působení neodstranitelného rizika – zbytkového rizika – při použití prostředků kolektivní ochrany nebo prostředků individuální ochrany)

Způsob seznámení zaměstnavatele se závěrem dohledu:

Záznam byl vyhotoven dne:

Podpisy osob provádějících dohled:

Podpisy osob, které při dohledu spolupracovaly:

Zaměstnavatel záznam převzal dne:

Podpis zaměstnavatele:

PŘÍLOHA 4

Záznam o poskytnutém poradenství podle vyhlášky č. 79/2013 Sb.

**Identifikační údaje poskytovatele
pracovnílékařských služeb:**

(název, IČO
adresa místa poskytování zdravotních
služeb)

Osoby poskytující poradenství:

(funkce, titul, jméno a příjmení)

**Osoby, které na poskytnutí poradenství
spolupracovaly:**

(funkce, titul, jméno a příjmení)

Identifikační údaje zaměstnavatele:

(jméno, příjmení/název,
adresa sídla/trvalého pobytu, IČO)

Datum poskytnutí poradenství:

Místo poskytnutí poradenství:

Stručný obsah poskytnutého poradenství:

Záznam byl vyhotoven dne:

Podpisy osob poskytujících poradenství:

Podpisy osob, které na poskytnutí poradenství spolupracovaly:

Zaměstnavatel záznam převzal dne:

Podpis zaměstnavatele:

PŘÍLOHA 5

Potvrzení o provedení výstupní prohlídky podle vyhlášky č. 79/2013 Sb.

Identifikační údaje poskytovatele pracovnílékařských služeb:

(název, IČO
adresa sídla)

Jméno a příjmení lékaře,
který výstupní prohlídku provedl:

Identifikační údaje zaměstnavatele:

(jméno, příjmení / název,
adresa sídla/ trvalého pobytu, IČO)

Identifikační údaje osoby, u které byla výstupní prohlídka provedena:

Jméno, příjmení:

Datum narození:

Adresa trvalého pobytu
popř. místo pobytu na území ČR:

Dosavadní pracovní zařazení osoby,
u které byla výstupní prohlídka provedena:

Druh práce:

Režim práce (směnnost, délka směny, forma pracovněprávního vztahu):

Datum provedení výstupní prohlídky:

Rizikové faktory ve vztahu ke konkrétní práci a míra rizikových faktorů
pracovních podmínek vyjádřená kategorií práce podle jednotlivých
rozhodujících rizikových faktorů pracovních podmínek:

Údaj o době expozice příslušnému rizikovému
faktorů (byl-li zaměstnavatelem v žádosti uveden):

Datum vydání potvrzení:

Podpis lékaře, který výstupní prohlídku provedl:

Razítko poskytovatele pracovnílékařských služeb:

PŘÍLOHA 6

Cenové podmínky pracovnělékařských služeb

Položka 1 – Vstupní lékařská prohlídka

Kategorie 1 a 2

Vstupní lékařská prohlídka, včetně vyhotovení lékařského posudku ■■■ Kč

Kategorie 2 riziková, kategorie 3

Vstupní lékařská prohlídka, včetně vyhotovení lékařského posudku ■■■ Kč

Kategorie 4

Vstupní lékařská prohlídka, včetně vyhotovení lékařského posudku – dohodou

Položka 2 – Periodická lékařská prohlídka

Kategorie 1, 2, 2 riziková

Periodická lékařská prohlídka, včetně vyhotovení lékařského posudku ■■■ Kč

Kategorie 3

Periodická lékařská prohlídka, včetně vyhotovení lékařského posudku ■■■ Kč

Kategorie 4

Periodická lékařská prohlídka, včetně vyhotovení lékařského posudku – dohodou

Položka 3 – Výstupní lékařská prohlídka

Kategorie 1 a 2

Výstupní lékařská prohlídka ■■■ Kč

Kategorie 2 riziková, 3

Výstupní lékařská prohlídka ■■■ Kč

Kategorie 4

Vstupní lékařská prohlídka, včetně vyhotovení lékařského posudku – dohodou

Položka 4

Vykonání pravidelného dohledu na pracovištích zaměstnavatele a nad pracemi vykonávanými zaměstnanci ■■■ Kč/h (+ náklady na dopravu)

Položka 5

Lékařská prohlídka pro účely lékařského posudku o nemoci z povolání (§ 43 odst. 1b) zákona o specifických zdravotních službách) včetně vyhotovení lékařského posudku ■■■ Kč

Položka 6

Lékařská prohlídka pro účely pracovněprávních vztahů (§ 43 odst. 1 c) zákona o specifických zdravotních službách včetně vyhotovení lékařského posudku ■■■ Kč

Položka 7

Úkony neuvedené shora v položkách 1 až 4 budou odměňovány hodinovou sazbou ve výši Kč / za 1 h; resp. poměrnou částí této odměny, nebyla-li naplněna celá časová jednotka

VAMOR