

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Jak má být správně provedena vstupní pracovnělékařská prohlídka?

Poslední ze série článků zabývajících se problematikou vstupní lékařské prohlídky v pracovněprávních vztazích se - po otázkách správného okamžiku provedení této prohlídky a správné osoby ji provádějící, o kterých bylo pojednáno v předchozích dílech této série - zabývá otázkou způsobu, který je pro řádné provedení vstupní lékařské prohlídky předepsán, tedy formálními požadavky na její provedení.

Rödl & Partner

K formálním požadavkům na způsob provedení vstupní lékařské prohlídky

Obecné formální požadavky na způsob provedení vstupní lékařské prohlídky stanoví zákon o specifických zdravotních službách[1], přičemž co do detailů odkazuje tento zákon na vyhlášku 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), kterou jsme zmiňovali již v předchozích článcích. Obecné formální požadavky na provedení vstupní lékařské prohlídky mohou být shrnuty tak, že daná prohlídka má být příslušným poskytovatelem pracovnělékařských služeb vykonána

- (i) na základě obsahově specifikované **žádosti zaměstnavatele**, a to
- (ii) v předepsaném **obsahu** (tj. v předepsaném rozsahu vyšetření).

Výsledkem vykonané vstupní lékařské prohlídky je

- (iii) vydání **lékařského posudku** o zdravotní způsobilosti (či zdravotní způsobilosti s podmínkou či nezpůsobilosti) posuzované osoby (uchazeče o zaměstnání či zaměstnance) k předmětné práci. Rovněž obsahové náležitosti lékařského posudku jsou vyhláškou předepsány.

Žádost zaměstnavatele o provedení vstupní lékařské prohlídky

První formální náležitostí výkonu vstupní lékařské prohlídky je žádost zaměstnavatele o její provedení, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnance (či uchazeče o zaměstnání) vybavit, vysílati jej ke vstupní lékařské prohlídce (resp. k jakékoliv pracovnělékařské prohlídce). Co do obsahu žádosti odkazuje zákon o specifických zdravotních službách ve svém § 55 odst. 1 písm. d) na vyhlášku výše zmíněnou. Podle § 15 vyhlášky musí žádost zaměstnavatele o provedení vstupní lékařské prohlídky obsahovat

- (i) **identifikační údaje zaměstnavatele**, v rozsahu

1. obchodní firmy, názvu a adresy jeho sídla nebo organizační složky na území České republiky (je-li zaměstnavatel zahraniční osobou), identifikačního čísla osoby (bylo-li toto přiděleno), v případě je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
2. adresy sídla, jména, popřípadě jmen, příjmení, data narození, adresy místa trvalého pobytu, popřípadě místa pobytu na území České republiky (jde-li o cizince), v případě, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,
3. názvu, sídla a identifikačního čísla organizační složky státu nebo kraje nebo obce, v případě, je-li zaměstnavatelem stát, kraj nebo obec,

- (ii) **identifikační údaje zaměstnance (nebo osoby ucházející se o zaměstnání)**, v rozsahu jména, popřípadě jmen, příjmení, data narození, adresy místa trvalého pobytu popřípadě místo pobytu na území České republiky (jde-li o cizince),
- (iii) **údaje o pracovním zařazení zaměstnance nebo údaje o předpokládaném pracovním zařazení osoby ucházející se o zaměstnání,**
- (iv) **údaje o**

1. **druhu práce,**
2. **režimu práce,**
3. **rizikových faktorech ve vztahu ke konkrétní práci,**
4. **míře rizikových faktorů pracovních podmínek vyjádřené kategorií práce podle jednotlivých rozhodujících rizikových faktorů pracovních podmínek;**

- (v) **druh požadované pracovnělékařské prohlídky** (v případě vstupní lékařské prohlídky tedy její označení);
- (vi) **důvod k provedení prohlídky** (tím v případě vstupní lékařské prohlídky bude posouzení zdravotní způsobilosti k práci).

Ačkoliv to zákon ani vyhláška přímo nestanoví, bude k dodržení předepsaných obsahových náležitostí žádosti nezbytné, aby byla **písemná**.

Předepsaný obsah vstupní lékařské prohlídky

Předepsaný obsah vstupní lékařské prohlídky je obecně vymezen jednotlivými činnostmi, které je poskytovatel pracovnělékařských služeb v jejím rámci povinen provést, aby zjistil zdravotní stav posuzované osoby (zaměstnance či uchazeče o zaměstnání). Gros vstupní lékařské prohlídky je samozřejmě tvořeno **lékařským vyšetřením**[2], které se provede buď v rozsahu tzv. **základního lékařského vyšetření**, tedy **lékařského vyšetření** v rozsahu dle § 7 citované vyhlášky **zahrnujícího**

- (i) **rozběr údajů o dosavadním vývoji zdravotního stavu a dosud prodělaných nemocech** s cíleným zaměřením zejména na výskyt nemocí, které mohou omezit nebo vyloučit zdravotní způsobilost,
- (ii) **pracovní anamnézu**, a to zejména v rozsahu odezvy organismu posuzované osoby na eventuální výskyt rizikových faktorů,
- (iii) **komplexní fyzikální vyšetření** sestávající mimo jiné z

1. orientačního vyšetření sluchu,
2. orientačního vyšetření zraku,
3. orientačního vyšetření kůže,
4. orientačního neurologického vyšetření

kteřé bude provedeno s důrazem na posouzení stavu a funkce orgánů a systémů, které budou zatěžovány při výkonu práce a s přihlédnutím k případné disabilitě (tj. nedostatečnosti, funkčního omezení) posuzované osoby.

- (iv) základního chemického vyšetření moče k zjištění přítomnosti bílkoviny, glukózy, ketonů, urobilinoenu, krve a pH moče,

anebo bude provedeno v **rozsahu rozšířeném o specifická odborná vyšetření**. V rozšířeném rozsahu se vstupní lékařská prohlídka provede zejména tehdy, stanoví-li tak jiný právní předpis[3], příloha č. 2 k vyhlášce či určí-li tak ošetřující lékař[4].

Obraz zdravotního stavu získaný vyšetřením musí být pro vydání předepsaného posudku o zdravotní způsobilosti posuzované osoby dále posouzen na základě informací zjištěných

- (i) při výkonu dohledu poskytovatele pracovnělékařských služeb na pracovištích zaměstnavatele[5] (to však pouze v případě, kdy vstupní lékařskou prohlídku bude provádět smluvní poskytovatel pracovnělékařských služeb a nikoliv registrující poskytovatel daného zaměstnance či uchazeče o zaměstnání),
- (ii) ze žádosti zaměstnavatele o provedení vstupní lékařské prohlídky,
- (iii) z výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené registrujícím poskytovatelem[6] daného zaměstnance či uchazeče o zaměstnání, kterou si v případě, že vstupní lékařskou prohlídku bude provádět smluvní poskytovatel, bude tento povinen eventuálně vyžádat od registrujícího poskytovatele[7].

Zdravotní způsobilost posuzované osoby (zaměstnance či uchazeče o zaměstnání) se v rámci vstupní lékařské prohlídky posoudí obecně také na základě zhodnocení zdravotní náročnosti výkonu dané práce a podmínek, za kterých bude daná práce vykonávána, nebo nároků této práce na zdraví posuzované osoby.

Vydání a předepsaný obsah lékařského posudku o zdravotní způsobilosti k práci

Na základě provedení vstupní lékařské prohlídky[8], splňující výše uvedené, musí být nejdéle do 10 pracovních dní vydán posudek o zdravotní způsobilosti k práci.

Posudek musí především obsahovat náležitosti určené vyhláškou Ministerstva zdravotnictví č. [98/2012](#) Sb., o zdravotnické dokumentaci, a to zejména v rozsahu údajů určených pro lékařský posudek jako samostatnou část zdravotnické dokumentace dle bodu 9. přílohy č. 1 této vyhlášky, kterými jsou

- (i) **identifikační údaje posuzované osoby** v rozsahu jména, popřípadě jmen, příjmení, data narození, adresy místa trvalého pobytu posuzované osoby, popřípadě místa pobytu na území České republiky (jde-li o cizince),
- (ii) **identifikační údaje poskytovatele, jehož jménem posuzující lékař lékařský posudek vydal**, a to v rozsahu identifikačního čísla osoby, bylo-li přiděleno, adresy sídla nebo místa

- podnikání poskytovatele, razítka poskytovatele,
- (iii) **identifikační údaje lékaře, který posudek jménem poskytovatele vydal**, a to v rozsahu jeho jména, popřípadě jmen, příjmení, podpisu;
 - (iv) **pořadové číslo nebo jiné evidenční označení posudku**,
 - (v) **účel vydání posudku**,
 - (vi) **posudkový závěr**,
 - (vii) **poučení o možnosti podat návrh na přezkoumání**,
 - (viii) **datum vydání posudku**,
 - (ix) **datum ukončení platnosti posudku**, pokud je třeba na základě zjištěného zdravotního stavu nebo zdravotní způsobilosti omezit jeho platnost, nebo pokud tak stanoví jiný právní předpis,

V případě posudku o zdravotní způsobilosti k práci jsou dále specifické náležitosti určené dle § 17 vyhlášky o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče, kterými jsou

- (i) **údaje uvedené v části Žádost zaměstnavatele o provedení vstupní lékařské prohlídky výše pod body (i), (iii) a (iv) jako obsahové náležitosti žádosti zaměstnavatele o provedení vstupní lékařské prohlídky**,
- (ii) **posudkový závěr**, tj. jasné určení zda je posuzovaná osoba (zaměstnanec či uchazeč o zaměstnání) k předmětné práci zdravotně způsobilý, zdravotně způsobilý s podmínkou anebo zdravotně nezpůsobilá[9].

Posudek musí obsahovat také **poučení o možnosti podat návrh na přezkoumání posudku poskytovateli**, který jej vydal, **a o možnosti vzdát se práva na podání návrhu na přezkoumání**, přičemž poučení musí rovněž obsahovat lhůtu k podání návrhu na přezkoumání posudku a informaci o tom, zda podání návrhu na přezkoumání má či nemá odkladný účinek. Lhůta k podání návrhu na přezkoumání činí 10 dní od jeho prokazatelného předání posuzované osobě či zaměstnavateli. Podání návrhu na přezkoumání lékařského posudku obecně nezaloží jeho odkladný účinek v případě, že byl vysloven posudkový závěr o zdravotní nezpůsobilosti či zdravotní způsobilosti s podmínkou[10].

Lékařský posudek je neprodleně po jeho vydání poskytovatelem předáván jednak posuzované osobě a dále osobě, která o jeho vydání požádala - v případě vstupní lékařské prohlídky je takovou osobou zaměstnavatel, který poskytl výše popsanou písemnou žádost. Zaměstnavatel může k převzetí posudku může zmocnit posuzovanou osobu (a nemusí se tedy k převzetí posudku případně dostavovat k poskytovateli osobně či čekat na doručení posudku prostřednictvím provozovatele poštovních služeb atd.).

Následky provedení vstupní lékařské prohlídky v rozporu s požadavky příslušných pracovněprávních předpisů

Z případných vad způsobu provedení vstupní lékařské prohlídky se hlavní rizika pro pracovněprávní vztah odvozují z nevybavení zaměstnance předepsanou žádostí o provedení vstupní lékařské prohlídky a případným ukončením provedené vstupní lékařské prohlídky jiným způsobem než vydáním posudku o zdravotní způsobilosti k práci.

Pokud zaměstnanec (či uchazeče o zaměstnání) nebude zaměstnavatelem při odeslání k vstupní lékařské prohlídce vybaven písemnou žádostí k jejímu provedení, která bude splňovat všechny předepsané obsahové náležitosti, nebude moci příslušný poskytovatel pracovnělékařských služeb vstupní lékařskou prohlídku provést, resp. ze zákona nebude oprávněn vydat příslušný lékařský

posudek (tj. posudek o zdravotní způsobilosti k práci). Podle ustanovení § 42 zákona o specifických zdravotních službách je lékařský posudek vydáván na žádost posuzované osoby nebo jiné k tomu oprávněné osoby, přičemž vzhledem k ustanovením § 32 zákoníku práce a ustanovením zákona o specifických zdravotních službách, určujícím povinnosti zaměstnavatele zajistit poskytování pracovnělékařské péče, bude v případě vstupní lékařské prohlídky jedinou osobu oprávněnou k podání žádosti o vydání posudku zaměstnavatel (či budoucí zaměstnavatel uchazeče o zaměstnání). Pokud by i přes absenci žádosti poskytovatel posudek vydal, bude jeho platnost sporná. Nevybavení zaměstnance (či uchazeče o zaměstnání) žádostí o provedení vstupní lékařské prohlídky může představovat jednání zaměstnavatele naplňující skutkovou podstatu přestupku, resp. identicky vymezeného správního deliktu na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr podle ust. § 12 odst. 1 písm. a), resp. ust. § 25 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce.

Pokud by byla provedena vstupní lékařská prohlídka, aniž by byl vydán potřebný lékařský posudek, pak je na osobu zaměstnance (či uchazeče o zaměstnání) nutno pohlížet jako na osobu, která se nepodrobila řádné vstupní lékařské prohlídce. Taková osoba se považuje za zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce. Absence předepsaného lékařského posudku tak bude opět představovat riziko neplatnosti pracovní smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.



Mgr. Václav Vlk

advokát / Associate Partner

Mgr. Martin Franc

advokátní koncipient

[Rödl & Partner, advokáti, v.o.s.](#)

Platněřská 2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 236 163 111
e-mail: prag@roedl.com



- [1] Především v ustanovení § 54 odst. 3 a ustanovení § 55 odst. 1 písm. d).
- [2] To vyplývá jak obecně z ustanovení § 42 odst. 1 písm. a) - c) zákona o specifických zdravotních službách, tak i detailněji z ustanovení § 6 odst. 2 písm. c) vyhlášky o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče.
- [3] Např. zákon č. [361/2000](#) Sb., provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu).
- [4] Z důvodů stanovených v ustanovení § 7 odst. 2 písm. d) bod 1. - 3., především k vyloučení nemocí vylučujících zdravotní způsobilost k práci.
- [5] Ve smyslu ustanovení § 2 písm. c) vyhlášky o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče
- [6] V oboru všeobecné praktické lékařství nebo praktické lékařství pro děti a dorost.
- [7] Jak vyplývá z ust. § 42 odst. 1 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách.
- [8] Pokud by se posuzovaná osoba vstupní lékařské prohlídce nepodrobila, zákon o specifických zdravotních službách v ust. § 43 odst. 7 stanoví, že posudek se nevydává.
- [9] Ve smyslu ust. § 43 odst. 3 zákona o specifických zdravotních službách.
- [10] V rozsahu dle ustanovení § 46 odst. 3 zákona o specifických zdravotních službách.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů , judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)