

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

Kdy správně provést vstupní lékařskou prohlídku v rámci pracovněprávních vztahů?

Tímto příspěvkem by jeho autor chtěl při příležitosti relativně nedávné novelizace zákoníku práce (zákon č. [262/2006](#) Sb.)[1] připomenout, v jakých případech a kdy má být správně provedena vstupní lékařská prohlídka. Případné pozdní provedení vstupní lékařské prohlídky, či dokonce její úplná absence, s sebou totiž nese poměrně zásadní rizika. Tato rizika jsou představována především možnými finančními postihy a neplatností dotčeného pracovního poměru.

Rödl & Partner

Obecně o vstupní lékařské prohlídce

Vstupní lékařská prohlídka je jedním ze stanovených druhů lékařských prohlídek prováděných v rámci poskytování pracovnělékařských služeb, jak tyto vymezuje zákon č. [373/2011](#) Sb., o specifických zdravotních službách, a jeho prováděcí 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). Tyto právní normy představují speciální regulaci uvedeného institutu vstupní lékařské prohlídky a problematiky poskytování pracovnělékařských služeb obecně, přičemž na zákon o specifických zdravotních službách jako na takovou speciální regulaci odkazuje ustanovení § 32 zákoníku práce, kterým je obecně stanovena povinnost zaměstnavatele zajistit provedení vstupní lékařské prohlídky v souvislosti se vznikem pracovního poměru.

V případě vstupní lékařské prohlídky se jedná o takovou lékařskou prohlídku, která má být vykonána před účinným vznikem právního vztahu, v rámci kterého má být vykonávána závislá práce[2]. Vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče vymezuje účel vstupní lékařské prohlídky tak, že provedením vstupní lékařské prohlídky má být zajištěno „*aby k výkonu práce v podmínkách s předpokládanou zdravotní náročností nebyla zařazena osoba ucházející se o zaměstnání, jejíž zdravotní způsobilost neodpovídá zařazení k předpokládané práci.*“. Na tomto místě je vhodné zdůraznit, že dle ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce zaměstnavatel (osoba pro, kterou se fyzická osoba zaváže k výkonu závislé práce[3]) nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával mimo jiné práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho zdravotní způsobilosti.

Provedení vstupní lékařské prohlídky je tedy jedním z předpokladů platného uzavření základního pracovněprávního vztahu, přičemž základním smyslem institutu vstupní lékařské prohlídky je zajištění odborného prověření zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání k činnostem majícím tvořit jeho náplň práce. Nutnost provedení vstupní lékařské prohlídky je projevem ochrany zaměstnance před případným výkonem takové práce, kterou by zaměstnanec nebyl ze zdravotních důvodů s to zastat, nebo jejíž výkon by ve spojení s jeho zdravotním stavem mohl vést k pracovnímu úrazu, nemoci z povolání či jinému poškození jeho zdraví. Jako další související projev ochrany zaměstnance je třeba vnímat i to, že zajištění provedení vstupní lékařské prohlídky je kladeno na bedra zaměstnavatele, stejně jako fakt, že související náklady nese a priori zaměstnavatel.

Problematika vstupní lékařské prohlídky se vztahuje nejen na základní pracovněprávní vztahy, ale rovněž na obdobné vztahy (např. vztahy dle zákona č. [234/2014](#) Sb., o státní službě, případně dle zákona č. [361/2003](#) Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů). Této problematice se článek blíže věnovat nebude.

Právní vztahy podmíněné provedením vstupní lékařské prohlídky

Jak bylo již uvedeno výše, vstupní lékařská prohlídka má být provedena před vznikem takového právního vztahu, ve kterém je vykonávána závislá práce.

Ustanovení § 59 odstavce 1 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách stanoví, že vstupní lékařská prohlídka bude muset být vykonána vždy před vznikem:

- (i) pracovního poměru;
- (ii) právního vztahu založeného dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr[4], má-li být uchazeč o zaměstnání zařazen k práci, která je podle zákona o ochraně veřejného zdraví[5] prací rizikovou[6] nebo je součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny prováděcím právním předpisem[7] nebo jinými právními předpisy; zaměstnavatel může vstupní lékařskou prohlídku vyžadovat též, má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o práci, která není prací rizikovou a která má být vykonávána na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, nebo
- (iii) vztahu obdobného vztahu pracovněprávnímu[8].

Tento příspěvek se bude dále níže podrobněji věnovat vztahům pracovněprávním, tedy vztahům uvedeným pod body (i) a (ii).

Další případy, kdy je nutné provést vstupní lékařskou prohlídku, upravuje prováděcí vyhláška k zákonu o specifických zdravotních službách[9] v ustanovení § 10 odst. 2. Výčet případů, kdy je nutné vykonat vstupní lékařskou prohlídku, dále rozšiřuje na situace, kdy dojde ke změně druhu práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, nebo kdy bude zaměstnanec převeden na jinou práci, pokud jde o práci vykonávanou za odlišných podmínek, než ke kterým byla posouzena zdravotní způsobilost zaměstnance.

Odlišnými podmínkami se dle vyhlášky rozumí navýšení rizikových faktorů nejméně o jeden nebo jejich změna, popřípadě zařazení k výkonu rizikové práce[10].

Ne každá změna podmínek na pracovišti tak vyvolá potřebu vyslat zaměstnance na vstupní lékařskou prohlídku – tak tomu bude v případě, že nebude naplněna definice odlišných podmínek dle předchozího odstavce. Pokud např. dojde u zaměstnance „pouze“ k navýšení míry rizika u rizikového faktoru výkonu práce, který byl v rámci vstupní lékařské prohlídky již zohledněn, budou splněny podmínky pro provedení tzv. mimořádné lékařské prohlídky.

Důvod k nové vstupní prohlídce bude dán tehdy, pokud bude zaměstnavatel např. zamýšlet nově zařadit zaměstnance, který byl původně zařazen k výkonu práce kategorizované jako práce kategorie první, k výkonu práce například kategorizované jako práce kategorie druhé rizikové. Mimořádná prohlídka bude namístě tehdy, kdy při práci konané na určitém stroji, při kterém je příslušný zaměstnanec vystaven vibracím, což jeho původní vstupní lékařská prohlídka zohlednila, bude naměřena vyšší míra vibrací, než bylo původně deklarováno.

Doba provedení vstupní lékařské prohlídky a vznik pracovního poměru

Dle novelizovaného znění ustanovení § 32 zákoníku práce má zaměstnavatel povinnost zajistit provedení vstupní lékařské prohlídky vždy před vznikem pracovního poměru[11]. Obdobnou úpravu obsahuje zákon o specifických zdravotních službách v ustanovení § 59 odst. 1 písm. b).

Dle ustanovení § 36 zákoníku práce vzniká pracovní poměr dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce. Vstupní lékařská prohlídka musí být v případě pracovního poměru provedena před tímto dnem, fakticky tedy před zahájením samotného výkonu práce.

Doba provedení vstupní lékařské prohlídky a vznik právního vztahu založeného dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr

Co se týká určení okamžiku, kdy má být provedena vstupní lékařská prohlídka v případě **právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, situace není zdaleka tak jednoznačná, jako v případě pracovního poměru.**

Zákon o specifických zdravotních službách sice stanoví[12], že vstupní lékařská prohlídka má být provedena před vznikem právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (a to za výše vymezených předpokladů), avšak vzhledem k chybějící definici okamžiku vzniku těchto právních vztahů není jasné, zda tímto okamžikem je myšleno uzavření příslušné dohody o práci konané mimo pracovní poměr, anebo den určený jako den zahájení plnění sjednaného pracovního úkolu, případně jako den faktického zahájení výkonu sjednané pracovní činnosti.

Autor tohoto článku by se klonil k tomu, **že bezpečnějším postupem bude, aby v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr bylo provedení vstupní lékařské prohlídky zajištěno již přede dnem uzavření příslušné dohody.**

Doba provedení vstupní lékařské prohlídky při změnách obsahu pracovněprávních vztahů

Při výše vymezených změnách pracovněprávních vztahů (tedy při změnách druhu práce nebo před převedením zaměstnance na jinou práci) bude třeba vstupní lékařskou prohlídku zřejmě provést **před účinností takových jednání, kterými bude docházet k změnám pracovního poměru či eventuálně rovněž právního vztahu založeného některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.**

Výše uvedené lze dovodit jazykovým výkladem příslušného ustanovení vyhlášky o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče (§ 10 odst. 2) ve znění „*Vstupní prohlídka se provádí kromě případů stanovených zákonem též před změnou druhu práce nebo před převedením zaměstnance na jinou práci, pokud jde o práci vykonávanou za odlišných podmínek, než ke kterým byla posouzena zdravotní způsobilost zaměstnance.*“, ve spojení s již zmíněným ustanovením § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, dle kterého nesmí připustit, aby zaměstnanec **vykonával** mimo jiné práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho zdravotní způsobilosti.

Následky pozdního provedení vstupní lékařské prohlídky či její absence

Pokud by vstupní lékařská prohlídka nebyla provedena včas, či dokonce vůbec, pak na zaměstnavatele, jako na osobu, které je ukládána povinnost tuto lékařskou prohlídku zajistit, dopadá riziko sankce až do výše 2 milionů korun českých, a to z titulu naplnění skutkové podstaty vícero přestupků či správních deliktů. Zcela určitě bude například naplněna skutková podstata přestupku dle § 19 odst. 1 písm. a) zákona č. [251/2005 Sb.](#), o inspekci práce[13], neboť zaměstnavatel „*poruší stanovené povinnosti při vzniku, změnách, skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti*“. Dalším přestupkem a správním deliktem, jehož skutková podstata

může být naplněna, je případně přestupek dle ustanovení § 17 odst. 1 písm. f) zákona o inspekci práce, respektive správní delikt dle ustanovení § 30 odst. 1 písm. f) téhož zákona, spočívající v nedodržení povinnosti při zajišťování bezpečnosti práce stanovených v § 101 až 103 zákoníku práce. Nezajištění včasného provedení vstupní lékařské prohlídky, či její úplná absence, budou rovněž představovat naplnění skutkové podstaty přestupku dle ustanovení § 92h odst. 7 písm. b) zákona o ochraně veřejného zdraví. Zde je nutné připomenout, že vzhledem k judikatuře správních soudů[14], může dojít ke kumulaci správních sankcí ukládaných za totožný skutek, jsou-li tyto ukládány odlišnými správními orgány pro porušení dvou různých společenských zájmů (tzn. například, jsou-li ukládány za správní delikty či přestupky definované různými právními předpisy).

Dle § 59 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách dále platí, že osoba ucházející se o zaměstnání se považuje za zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce, k níž má být zařazena, pokud se nepodrobí vstupní lékařské prohlídce. Absence vstupní lékařské prohlídky tak může způsobit neplatnost celého právního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem

Co se neplatnosti pracovněprávního vztahu z důvodu pozdního provedení vstupní zdravotní prohlídky, či její absence týká, nepanuje zcela jednotný výklad, zda se jedná o neplatnost absolutní, či relativní. Část odborné veřejnosti se kloní k tomu, že se bude jednat o neplatnost absolutní, neboť není-li vstupní lékařská prohlídka provedena včas, nastává fikce zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance pro sjednaný druh práce a zaměstnanec tedy byl zavázán k plnění od počátku nemožnému. Takový právní vztah je dle občanského zákoníku absolutně neplatný a nelze jej následně konvalidovat. Druhá část odborné veřejnosti, k níž se přidává i autor tohoto článku, má naproti tomu za to, že daná neplatnost bude neplatností relativní. Argument pro závěr o relativní neplatnosti vychází z občanskoprávní zásady, že na právní jednání má být pohlíženo spíše jako na platné než jako na neplatné, a to v kombinaci s další zásadou, a to, že při subsidiárním použití občanského zákoníku k regulaci pracovněprávních vztahů mají být dodrženy základní zásady stanovené zákoníkem práce, tedy zejména zásada ochrany zaměstnance. Zcela jistě by bylo v rozporu s touto zásadou, pokud by zaměstnanec měl nést negativní následky vyplývající z neplatnosti pracovního poměru (především snížená míra jeho ochrany), a to v důsledku porušení povinností ze strany zaměstnavatele. Definitivní jistotu, o jaký druh neplatnosti se jedná, však přinese až jednoznačná judikatura vyšších soudů, zejména Nejvyššího soudu České republiky.



Hans-Ulrich Theobald,
advokát, Partner

Mgr. Martin Franc,
advokátní koncipient

Platněřská 2
110 00 Praha 1

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



[1] Úprava znění ustanovení § 32 zákoníku práce 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 s účinností k 01.11.2017.

[2] Závislá práce je definována ustanovením § 2 zákoníku práce. Právní vztahy, v rámci kterých může být vykonávána závislá práce, jsou vymezeny v ustanovení § 3 zákoníku práce.

[3] Jak stanoví ustanovení § 7 zákoníku práce.

[4] Práce konané na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti ve smyslu příslušných ustanovení části třetí hlavy IV. zákoníku práce (§ 74 - 77).

[5] Zákon č. [258/2000](#) Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů.

[6] Práce kategorizované dle příslušných ustanovení zákona o ochraně veřejného zdraví (ustanovení § 37 a následujících) jako práce kategorie druhé (označené jako riziková) až čtvrté.

[7] Prováděcím právním předpisem je již zmíněná vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče č. [79/2013](#) Sb.

[8] Např. vztahy založené dle zákona č. [234/2014](#) Sb., o státní službě a zákona, případně dle zákona č. [361/2003](#) Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

[9] Vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče č. [79/2013](#) Sb.

[10] Rizikové práce dle kategorizace prací dle rizikových faktorů ve smyslu ustanovení § 37 a následujících zákona o ochraně veřejného zdraví.

[11] Původně zákoník práce (ve znění účinném až do 31.10.2017) ukládal zaměstnavatelům zajistit její provedení už před uzavřením pracovní smlouvy. V této souvislosti není bez zajímavosti, že v ustanovení § 247 zákoníku práce zákonodárce ponechal povinnost zajistit provedení vstupní lékařské prohlídky mladistvých uchazečů o zaměstnání před vznikem pracovního poměru, ačkoliv se po novelizaci jedná o duplicitní právní úpravu.

[12] Opět v ustanovení § 59 odst. 1 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách.

[13] V případě zaměstnavatele - právnické osoby pak totožného správního deliktu dle ustanovení § 25 odst. 1 písm. a) téhož zákona.

[14] Například rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 25.05.1998 vydaný ve věci vedené pod sp.zn. 6 A 168/95.

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)

- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu – judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)