

25. 9. 2017

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

Lékařské prohlídky u noční práce

Rizikovosti dlouhodobému výkonu práce v noci odpovídá zákonem vyžadovaná četnost preventivních prohlídek. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen poskytovatelem pracovnělékařských služeb před zařazením k výkonu noční práce a pravidelně podle potřeby, i bez své žádosti. Případné náklady spojené s takto poskytnutými zdravotními službami nese vždy zaměstnavatel, a to i tehdy, nejsou-li příslušnými zdravotními pojišťovnami hrazeny přímo z veřejného zdravotního pojištění a musí je hradit ten, kdo zdravotní služby vyžaduje.[1]



DOHNAL PERTOT SLANINA

advokátní kancelář

Dle § 94 odst. 2 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce (dále jen jako "ZP") platí, že zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen poskytovatelem pracovnělékařských služeb před zařazením na noční práci a dále také pravidelně podle potřeby, **nejméně však jednou ročně**, přičemž úhrada poskytnutých zdravotních služeb nesmí být na zaměstnanci požadována.

Dikce zákona tak výslovně požaduje vyšetření s ročním intervalem pouze **u zaměstnanců pracujících v noci**. V praxi se tak často vyskytují případy, kdy zaměstnavatelé posílají na každoroční prohlídky všechny zaměstnance, kteří pracují v noci. Příčinou tohoto postupu je zaměňování pojmů "noční práce" a "zaměstnanec pracující v noci".

Dle § 78 odst. 1 písm. j) ZP platí, že noční práce je jakákoliv práce, která je vykonávána v časovém rozmezí mezi 22. hodinou večerní a 6. hodinou ranní. Naproti tomu ten samý paragraf v odst. 1 písm. k) určuje, kdo je chápán jako zaměstnanec pracující v noci.

Zaměstnancem pracujícím v noci je zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období, uvedeném v § 94 odst. 1 ZP.

Je-li práce konána nepravidelně nebo v menším rozsahu, jde sice o noční práci, je-li práce konána v noční době (náleží příplatek za práci v noci), avšak na zaměstnance se nevztahují práva a povinnosti zaměstnance pracujícího pravidelně v noci dle ZP.

Lze se tak velmi často setkat s případy, kdy zaměstnanci sice konají noční práci, ale nemusí být zaměstnanci pracujícími v noci. Typickým příkladem může být zaměstnanec, který nastupuje na pracovní směnu pravidelně od pondělí do pátku v 5:30 hodin. Takový zaměstnanec sice prokazatelně

pracuje také v noci, nicméně v období jednoho týdne dosáhne pouze na 2,5 hodiny noční práce, tedy nenaplnuje kritéria pro zařazení do skupiny zaměstnanců pracujících v noci.

U takových zaměstnanců pak platí, že periodická prohlídka může být vyžadována zpravidla s delší periodicitou než jednou ročně a to v závislosti na příslušné kategorizaci prací (u první kategorie např. i jednou za šest let, viz § 11 vyhlášky č. [373/2011](#) Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče).

Výše nastíněná praxe je tak s ohledem na péči o zdraví zaměstnanců vítána, nicméně jde nad rámec povinností uložených zákonem.



Mgr. Jakub Oliva

[DOHNAL PERTOT SLANINA, advokátní kancelář, v.o.s.](#)
OLOMOUC | PRAHA | HRADEC KRÁLOVÉ | LETOHRAD

Palackého 75/21
779 00 Olomouc

Prvního pluku 347/12a
186 00 Praha 8

Komenského 266/3
500 03 Hradec Králové

Václavské náměstí 76
561 51 Letohrad

Tel.: +420 587 407 086
e-mail: info@akdps.cz

[1] Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 556.

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

Další články:

- [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](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)