

28. 6. 2013

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

Možné důsledky nové právní úpravy pracovnílékařských služeb pro praxi

Zkoumanou právní úpravu představuje zejména zákon o specifických zdravotních službách, z. č. [373/2011](#) Sb. v aktuálním znění (dále jen „zákon“), který byl novelizován zákonem č. [47/2013](#) Sb., právní úprava pracovnílékařských služeb byla dále doplněna zákonem předvídanou vyhláškou Ministerstva zdravotnictví, vyhláška č. [79/2013](#) Sb. (dále jen „vyhláška“). Přestože oproti stávající úpravě došlo k odstranění její dosavadní roztržitosti, lze s ohledem na odbornou diskuzi předpokládat, že ani zvolený způsob právní úpravy nezůstane bez aplikačních obtíží, s ohledem na jeho komplikovanost a nejednoznačnost některých pojmů. Tento článek si bere za cíl stručně představit novou právní úpravu pracovnílékařských prohlídek a upozornit na některá úskalí nové právní úpravy při její aplikační praxi.



Pracovnílékařskými službami se rozumí ve smyslu § 53 zákona:

- **pracovnílékařské prohlídky;**
- **poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci, školení v poskytování první pomoci; a**
- **pravidelný dohled na pracovištích.**

Oproti dřívější úpravě upravuje zákon a vyhláška pět kategorií lékařských prohlídek:

1. Vstupní lékařské prohlídky

- hradí uchazeč o zaměstnání (není-li dohodnuto jinak, či nestanoví-li tak zákon), pokud zaměstnavatel uchazeče přijme, náklady na vstupní prohlídku mu nahradí;
- není vyžadována u dohod konaných mimo pracovní poměr, s výjimkou prací rizikových, či v případech pochybností o zdravotní způsobilosti uchazeče (novela z. č. [47/2013](#) Sb.);
- **se nevztahují na právní vztahy statutárních orgánů** a jejich členů, nejde o pracovněprávní vztahy;
- zákonná fikce zdravotní nezpůsobilosti (§ 59 odst. 2 zákona).

2. Periodické lékařské prohlídky

- pro pracovní poměr jsou nařizovány dle zákonných ustanovení, periodicita prohlídek je dána s ohledem na kategorizaci vykonávaných prací, dále s ohledem na věk zaměstnance;
- **pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr** se tyto prohlídky neprovádějí, **to neplatí**, je-li o práci prováděnou opakovaně a tato doba přesáhne lhůtu pro provedení periodické prohlídky a zaměstnavatel provádění těchto prohlídek vyžaduje. *Opakované práce* je nutno vykládat extenzivně, nejen jako bezprostředně na sebe navazující práce;[1]

- jsou odlišné od prohlídek osob pracujících v noci nařizovaných na základě zákoníku práce.

3. Mimořádné lékařské prohlídky

- provádí se při podezření na změnu zdravotní způsobilosti.

4. Výstupní lékařské prohlídky

- se primárně provádí ve smyslu ust. § 13 odst. 1 vyhlášky **pouze na základě žádosti zaměstnance**, nebo pokud tak stanoví zákon;
- v důsledku znění výše uvedeného ustanovení se budou výstupní lékařské prohlídky v praxi vyskytovat pravděpodobně pouze výjimečně.

5. Následné lékařské prohlídky

- provádí se po skončení rizikové práce;
- zaměstnavatel vyše zaměstnance žádostí o provedení prohlídky, a to i když v té době pracovního poměr skončil.

Na závěr si dovoluji ještě několik poznámek týkajících se sankcí za nedodržení výše uvedených zákonných podmínek. Chybějící lékařský posudek o zdravotní způsobilosti zaměstnance nemá sice vliv na platnost pracovní smlouvy, avšak nese s sebou riziko uložení pokuty až do výše 2.000.000 Kč za správní delikt ve smyslu ust. §§ 92-93 zákona č. [258/2000](#) Sb., o ochraně veřejného zdraví, podle ustanovení § 25 zákona o inspekci práce, z. č. [251/2005](#) Sb. by bylo možno uložit pokutu až do výše 300.000 Kč. Zaměstnavatelé by proto měli důsledně dbát na dodržování výše stanovených podmínek.



Eva Kratochvílová,
právní asistentka

[Švehlík & Mikuláš advokáti s. r. o.](#)

Purkyňova 2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 273 134 550

e-mail: info@samak.cz

[1] Viz k tomu blíže: JUDr. Šubrt Bořivoj, JUDr. Bukovjan Petr, Vyhláška o pracovnělékařských službách – poznámky, problémy a souvislosti, In Práce & mzda 5/2013, nakladatelství Wolters Kluwer ČR a. s.

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](#)