

24. 4. 2012

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

Nová úprava preventivní péče - Pracovnílékařské služby a posuzování zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání

Dne 1. 4. 2012 nabyl účinnosti nový zákon č. [373/2011](#) Sb., o specifických zdravotních službách, který upravuje mimo jiné pracovnílékařské služby (dříve závodní preventivní péče) a posuzování zdravotní způsobilosti osob ucházejících se o zaměstnání. Prováděcí právní předpis, který by stanovil postupy při zajišťování lékařských prohlídek, druhy, četnost a obsah lékařských prohlídek nezbytných pro zjištění zdravotního stavu posuzované osoby a posuzování zdravotní způsobilosti včetně rozsahu odborných vyšetření, zatím schválen nebyl.

▣ ▣ ▣ HOLEC, ZUSKA
& PARTNEŘI

ADVOKÁTI | ATTORNEYS | RECHTSANWÄLTE

Úkolem zákona je zejména nahradit stávající překonanou právní úpravu provedenou zákonem č. [20/1966](#) Sb., o péči o zdraví lidu a směrnicí Ministerstva zdravotnictví č. [49/1967](#) Sb., o posuzování zdravotní způsobilosti k práci. Podle přechodných ustanovení zákona lze **pracovnílékařské služby poskytovat podle dosavadních právních předpisů upravujících poskytování závodní preventivní péče nejdéle po dobu 1 roku ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona** (tedy nejdéle do 1. 4. 2013 lze postupovat jak podle staré, tak i nové právní úpravy), a to i v případech nově uzavíraných pracovněprávních vztahů. Tím ale není dotčena povinnost zaměstnavatele hradit závodní preventivní péči v rozsahu stanoveném pro pracovnílékařské služby podle zákona o specifických zdravotních službách již od 1. 4. 2012. S ohledem na sporný výklad citovaného přechodného ustanovení zákona, kdy zákon systematicky odděluje úpravu pracovnílékařských služeb a úpravu posuzování zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání, vydalo Ministerstvo zdravotnictví a Ministerstvo práce a sociálních věcí společné stanovisko, ve kterém vyjádřilo názor, že přechodné období se má aplikovat rovněž na posuzování zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání[1].

Zákon o specifických zdravotních službách jednak definuje pojem pracovnílékařské služby (tedy uvádí výčet preventivních zdravotních služeb)[2], jednak stanovuje celou řadu nových povinností jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Mezi nově stanovené povinnosti patří zejména povinnost zaměstnavatele zajistit pracovnílékařské služby na základě písemné smlouvy, povinnost zaměstnavatele vybavit zaměstnance při odeslání zaměstnance k pracovnílékařské prohlídce žádostí obsahující údaje o druhu práce, režimu práce a pracovních podmínkách, ke kterým je posouzení zaměstnance požadováno, povinnost odeslat zaměstnance na mimořádnou pracovnílékařskou prohlídku, pokud o to zaměstnanec požádá, dále pak povinnost poskytovatele pracovnílékařských

služeb vykonávat pravidelný dohled na pracovištích zaměstnavatele a nad pracemi vykonávanými zaměstnanci, vést dokumentaci o pracovnělékařských službách prováděných pro zaměstnavatele, nebo povinnost osob ucházejících se o zaměstnání podrobit se před vznikem pracovněprávního nebo obdobného vztahu vstupní lékařské prohlídce.

Za základní novou povinnost zaměstnavatele tak lze jistě považovat **povinnost uzavřít písemnou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb s poskytovatelem pracovnělékařských služeb**, jde-li o práce, které jsou zařazené podle zákona o ochraně veřejného zdraví do kategorie první, druhé, druhé rizikové, třetí nebo čtvrté anebo je součástí práce činnosti, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy. **Tam, kde se ale na pracovištích zaměstnavatele vyskytují výhradně práce zařazené jen do kategorie první zákona o ochraně veřejného zdraví, se umožňuje, aby na základě písemné žádosti vykonávali pracovnělékařské prohlídky, tedy prohlídku vstupní a prohlídky periodické, registrující lékaři zaměstnanců nebo uchazečů o práci** (tedy i lékaři dle svobodné volby).

Výslovně je pak zakotveno **právo zaměstnavatele vyslat zaměstnance na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku, má-li zaměstnavatel pochybnosti o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci**. Toto právo zaměstnavatele ale v žádném případě nelze zaměňovat s možností přezkoumávat pracovní neschopnost vystavenou zaměstnanci jeho ošetřujícím lékařem. V případě pracovní neschopnosti zaměstnance má totiž zaměstnavatel povinnost omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci[3] a tedy po tuto dobu nemůže ani z podstaty věci nutit zaměstnance k absolvování mimořádné pracovnělékařské prohlídky. V souladu s čl. 12 vyhl. MZV č. [145/1988](#) Sb. pak platí, že „Dohled na zdraví pracovníků ve vztahu k práci nesmí být pro ně spojen se ztrátou na výdělku; musí být bezplatný a konat se pokud možno v pracovní době.“ S ohledem na uvedené je třeba posečkat s nařízením lékařské prohlídky až po ukončení pracovní neschopnosti zaměstnance. Bez ohledu na to lékař pracovnělékařské služby nemá v kompetenci rušit či měnit pracovní neschopnost vystavenou ošetřujícím lékařem zaměstnance.

Další novinkou je stanovení **fikce, podle které pokud se osoba ucházející se o zaměstnání nepodrobí vstupní lékařské prohlídce (posouzení její zdravotní způsobilosti k práci), ze zákona se považuje za zdravotně nezpůsobilou**. Povinnost podrobit se vstupní lékařské prohlídce má každá osoba ucházející se o zaměstnání u zaměstnavatele, tedy rovněž osoba, se kterou je uzavírána dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti)[4]. Takto široce stanová povinnost podrobit se vstupní lékařské prohlídce ovšem v řadě případů ztrácí svůj smysl. Povinnost podrobit se vstupní lékařské prohlídce totiž bude mít i ten uchazeč o zaměstnání/zaměstnanec, který má na základě dohody o provedení práce například vykonat jen dvouhodinovou přednášku. V některých případech může ztrácet smysl povinnost podrobit se vstupní lékařské prohlídce i tehdy, pokud zaměstnanec, který již pracuje u zaměstnavatele v pracovním poměru (a absolvoval již jednu vstupní lékařskou prohlídku), hodlá paralelně s tímž zaměstnavatelem uzavřít dohodu o provedení práce na jinou okrajovou či jednorázovou činnost.

Zákonem stanovená fikce o zdravotní nezpůsobilosti osoby, která se nepodrobí vstupní lékařské prohlídce, může v praxi zaměstnavateli přinést řadu problémů, na které ale zákon nedává odpověď. Co dělat, když zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem pracovní smlouvu, vyšle zaměstnance na vstupní lékařskou prohlídku a ten se na vstupní lékařskou prohlídku prostě nedostaví – tedy podle fikce je zdravotně nezpůsobilý? Jaké má zaměstnavatel v takovém případě možnosti? A má takového zaměstnance při takovémto vědomí vůbec racionální smysl přihlašovat k sociálnímu a zdravotnímu pojištění a všeobecně činit úkony spojené na straně zaměstnavatele se vznikem pracovního poměru? Předně by zaměstnavatel neměl nic opomenout hned na počátku; zaměstnavatel by tak v prvé řadě měl na toto riziko pamatovat již při sjednávání pracovní smlouvy, tedy v pracovní smlouvě výslovně

sjednat možnost zaměstnavatele odstoupit od smlouvy před nástupem zaměstnance do práce z důvodu neabsolvování vstupní lékařské prohlídky, a vyžádat od lékaře lékařský posudek o zdravotní způsobilosti ještě před nástupem zaměstnance do práce. Samozřejmě, přichází-li to s ohledem na druh práce v úvahu, pak je optimální vše řešit ještě před podpisem pracovní smlouvy, resp. některé ze smluv o pracích konaných mimo pracovní poměr. Rovněž by bylo mohlo být žádoucím v pracovní smlouvě podmínit vznik pracovního poměru kladným výsledkem vstupní lékařské prohlídky. Pokud ale zaměstnanec skutečně nastoupí ve sjednaný den do práce (a je připraven k výkonu práce), nemá zaměstnavatel již možnost od pracovní smlouvy odstoupit, leda pracovní poměr zrušit ve zkušební lhůtě, byla-li zkušební doba platně sjednána. Zaměstnavatel však současně nesmí ani umožnit takovému zaměstnanci výkon práce (ani přeložit zaměstnance na jinou práci, protože zaměstnanec je prostě nezpůsobilý pro výkon jakékoli práce u zaměstnavatele). Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance by v takovém případě tedy zřejmě bylo nutno považovat za překážku v práci na straně zaměstnance, kterou zaměstnavatel nemá povinnost omluvit. Podle našeho názoru by v takovém případě, kdyby z jakéhokoliv důvodu nebylo možné využít jednodušší proceduru zrušení pracovního poměru ve zkušební lhůtě, zaměstnavatel mohl patrně postupovat obdobně jako v případě neomluvené absence (pro porušení povinnosti konat práci) a v souladu s judikaturou soudů ČR po pěti dnech pracovní poměr zaměstnance okamžitě zrušit.

Jako pravidlo platí, že vstupní lékařskou prohlídku hradí osoba ucházející se o zaměstnání (osoba ucházející se o zaměstnání tedy hradí lékařskou prohlídku absolvovanou před uzavřením pracovní smlouvy/dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr). Zaměstnavatel hradí vstupní lékařskou prohlídku, pokud uzavře s uchazečem o zaměstnání pracovněprávní nebo obdobný vztah (zaměstnavatel tedy hradí lékařskou prohlídku absolvovanou zaměstnancem v době mezi uzavřením pracovní smlouvy/dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a vznikem vlastního pracovního poměru/obdobného vztahu - tj. před sjednaným dnem nástupu do práce). Osoba ucházející se o zaměstnání se s případným zaměstnavatelem nebo zaměstnanec se zaměstnavatelem mohou na úhradě dohodnout jinak. Vyloučit nelze ani dohodu o proplacení nákladů za vstupní prohlídku zaměstnanci během určité doby po jejím úspěšném absolvování. Lze očekávat, že ze strany zaměstnanců však nebude příliš velká ochota investovat do prohlídky ze svého, zejména za situace, kdy nemají jistotu uzavření pracovního poměru/dohody. I tehdy, pokud prohlídku sice zaplatí zaměstnanec sám, lze ale očekávat, že náklady, které uchazeč o zaměstnání takto vynaložil, bude chtít promítnout do výše své odměny/mzdy. To se pak může projevit zejména ve výši požadované odměny z dohody o provedení práce sjednané na výkon jednorázové činnosti.

Závěrem uvádíme, že vzhledem k důvodné kritice právní úpravy zejména v části vstupních prohlídek osob pracujících na základě dohod o pracích mimo pracovní poměr a vzhledem k nedořešené úpravě právních důsledků fikce zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance, nelze vyloučit, že předmětná právní úprava bude ještě v období před skončením tzv. přechodného období novelizována.

Anna Bartůňková,
advokátka

Pavel Holec,
partner a advokát

[HOLEC, ZUSKA & Partneri](#)
Advokáti

Palác Anděl
Radlická 1c/3185

150 00 Praha 5

Tel.: +420 296 325 235

Fax: +420 296 325 240

e-mail: recepce@holec-advokati.cz

[1] Dostupné na [>>> www](http://www) >>> [zde](#).

[2] Zákon definuje pracovnělékařské služby jako zdravotní služby preventivní, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, provádění preventivních prohlídek 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 nebo služby.

[3] Viz ust. § 191 zák. č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce.

[4] Podle ust. § 103 odst. 1 zák. č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce je zaměstnavatel povinen nepřipustit, aby zaměstnanec (tedy i osoba vykonávající práci na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr) vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.

© 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](#)