

12. 9. 2019

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

Vstupní lékařská prohlídka - jediná povinnost zaměstnavatele v oblasti pracovnělékařských služeb?

Většina zaměstnavatelů si je zřejmě vědoma povinnosti zajistit zaměstnanci lékařskou prohlídku před nástupem do pracovního poměru, v jakých dalších případech ale musí být vstupní lékařská prohlídka provedena a jaké další druhy pracovnělékařských prohlídek existují? A končí tím výčet povinností zaměstnavatele s ohledem na pracovnělékařské služby?

Pracovnělékařské prohlídky

Vyhláška 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) v § 9 odst. 1 rozlišuje hned pět druhů pracovnělékařských prohlídek, a to prohlídku vstupní, periodickou, mimořádnou, výstupní a následnou. Tyto prohlídky jsou pak ve stanovených situacích povinni podstoupit všichni zaměstnanci a povinnost zabezpečení jejich realizace se vztahuje na veškeré zaměstnavatele.

Níže stručně objasním u jednotlivých druhů prohlídek jejich účel a okolnosti, za kterých musí být absolvovány.



Vstupní prohlídka

Vstupní prohlídkou má být zjištěno, zda je uchazeč o zaměstnání zdravotně způsobilý pro předmětnou práci. Není však prováděna pouze (i) před vznikem pracovního poměru, ale též (ii) před vznikem vztahu obdobného vztahu pracovněprávnímu (např. služební poměr) a (iii) pokud má být uzavřena dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr (jedná-li se o rizikovou práci, či práci se stanovenými podmínkami zdravotní způsobilosti - např. práce v noci, práce se zrakovou či psychickou zátěží, příp. má-li zaměstnavatel pochybnosti o zdravotní způsobilosti uchazeče).

Mimoto je její podstoupení povinné i (iv) před změnou druhu práce, či (v) před převedením na jinou práci, liší-li se nové pracovní podmínky (tj. rizikové faktory spojené s prací) od těch, ke kterým byl dosud zaměstnanec přiřazen.

Úhrada této prohlídky dle § 59 odst. 2 zákona č. [373/2011 Sb.](#), o specifických zdravotních službách (dále jen „**zákon o specifických zdravotních službách**“) závisí v první řadě na skutečnosti, zda je následně uchazeč o zaměstnání přijat (tzn. je s ním uzavřen pracovněprávní či obdobný vztah), či nikoli. Pokud přijat není, hradí si ji uchazeč sám, neuzavřel-li s potenciálním zaměstnavatelem dohodu o její úhradě. V případě přijetí je již prohlídka hrazena zaměstnavatelem. Jedná-li se však o noční práce, je k úhradě zavázán vždy zaměstnavatel.

Periodická prohlídka

Dalšími povinnými prohlídkami jsou prohlídky periodické, kterým je nutno se podrobit, jak již jejich označení napovídá, v pravidelných intervalech. V jejich pozadí stojí zájem na včasném rozpoznání změn ve zdravotním stavu, které jsou způsobitelné ohrožit zdraví daného zaměstnance, či jeho okolí. Délka intervalů se pak liší v závislosti na kategorii vykonávané práce a věku zaměstnance (např. u nerizikové práce zařazené do první kategorie se prohlídka koná po šesti letech, u zaměstnanců po 50 letech věku se interval zkracuje na čtyři roky).

Je možné, že i u zaměstnanců s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, může být tato prohlídka povinná. Tak tomu je v případě, že její absolvování zaměstnavatel po zaměstnanci požaduje, nebo že jsou opakovaně vykonávány práce stejného druhu a úhrn této doby přesahuje délku výše zmíněných intervalů.

Mimořádná prohlídka

Potřeba mimořádné prohlídky vyvstává, existuje-li důvodné podezření, že zaměstnanec ztratil zdravotní způsobilost k práci, popř. došlo k její změně. Mimoto je nutná i v případě nárůstu rizika spojeného s předmětnou prací. Jedná se mj. o následující situace:

- Přerušování výkonu práce (zde závisí potřeba prohlídky na důvodu tohoto přerušování a na jeho délce - např. jedná-li se o více jak šestiměsíční přerušování (často z důvodu návratu zaměstnance z rodičovské dovolené), či přerušování pro úraz s těžkými následky apod.);
- Zvýšení zdravotní zátěže;
- Její nařízení orgánem ochrany veřejného zdraví;
- Zjištění změny zdravotního stavu, která zřejmě povede i ke změně zdravotní způsobilosti zaměstnance;
- Žádost zaměstnavatele;
- Žádost zaměstnance.

Výstupní prohlídka

Výstupní prohlídka má sloužit k určení zdravotního stavu k okamžiku, kdy zaměstnanec končí výkon práce. Mělo by být při ní zejména zjištěno, zda došlo ke změnám zdravotního stavu zaměstnance, které pravděpodobně souvisejí se zdravotní zátěží v daném zaměstnání. Nevydává se při ní lékařský posudek.

Z tohoto důvodu je uskutečňována při skončení pracovněprávního a obdobného poměru např. v případě potvrzené nemoci z povolání, při výkonu práce v kategorii druhé rizikové, či vyšší a dále také před převedením na jinou práci a změnou druhu práce, byla-li dosavadní práce prací rizikovou. Nadto může o její provedení požádat zaměstnavatel či zaměstnanec.

Následná prohlídka

Následná prohlídka neboli prohlídka po skončení rizikové práce je nezbytná, aby bylo možné včas rozpoznat následky výkonu rizikové práce na zdraví zaměstnance, a to i ty které by se mohly projevit až s odstupem času. To má sloužit k zabezpečení náležité zdravotní péče a eventuální kompenzace.

Povinně je realizována, pokud to uloží orgán ochrany veřejného zdraví, či je tak stanoveno ve zvláštním právním předpisu.

Sankce

Pro zaměstnavatele je dodržování výše uvedených povinností klíčové, neboť při jejich porušení jim hrozí uložení nemalých pokut ze strany orgánu ochrany veřejného zdraví či inspekce práce.

Mimo jiné je na základě § 59 odst. 1 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách při neprovedení vstupní prohlídky uchazeč o zaměstnání pokládán za zdravotně nezpůsobilého k výkonu předmětné práce, v důsledku čehož mu podle § 103 odst. 1 písm. a) *zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce* (dále jen „**zákoník práce**“) nesmí být zaměstnavatelem tato práce přidělována. Při porušení tohoto zákazu se zaměstnavatel opět vystavuje hrozbě uložení pokuty.

Zejména z tohoto důvodu je vhodné zajistit absolvování vstupní prohlídky ještě před podpisem pracovní smlouvy, či dohody o provedení práce, příp. dohody o pracovní činnosti. Zaměstnavatel se tak vyhne jednak případnému rozvazování pracovního poměru, či vztahu vzniklého na základě těchto dohod, jednak úhradě této prohlídky (nejedná-li se o noční práci, u které prohlídku musí hradit vždy).

Další povinnosti zaměstnavatele v mezích pracovnělékařských služeb

Zabezpečováním pracovnělékařských prohlídek však povinnosti zaměstnavatele nekončí. Pracovnělékařské služby totiž kromě posuzování zdravotního stavu, kam spadají i lékařské prohlídky, zahrnují i poradenství a dohled. Každý zaměstnavatel musí mít na základě § 54 odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách s poskytovatelem pracovnělékařských služeb (lékař či zdravotnické zařízení) uzavřenou písemnou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb, jinak se vystavuje hrozbě pokuty až 1.000.000,- Kč (viz § 92h odst. 7 písm. a) a odst. 9 písm. c) *zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů* (dále jen „**zákon o ochraně veřejného zdraví**“)).

Dále musí dle § 37 zákona o ochraně veřejného zdraví zaměstnavatel zařadit všechny u něj vykonávané práce do čtyř zákonných kategorií na základě možných zdravotních rizik, které dané práce obnáší. Nerizikové, či méně rizikové práce zařazuje do první a druhé kategorie sám zaměstnavatel. Do třetí a čtvrté kategorie pak na jeho žádost zařadí práce orgán ochrany veřejného zdraví.

Následně je nezbytné v souvislosti s § 103 odst. 1 písm. b) a d) zákoníku práce zaměstnance informovat o kategorii, do které byla jimi vykonávaná práce zařazena, i o poskytovateli pracovnělékařských služeb, povinných očkováních, prohlídkách a vyšetřeních.

Náklady poskytování pracovnělékařských služeb jdou podle § 58 zákona o specifických zdravotních službách, až na výjimky (např. posuzování nemocí z povolání), k tíži zaměstnavatele.



Hana Zabloudilová

[Weinhold Legal, v.o.s. advokátní kancelář](#)

Orlí 708/36
602 00 Brno

e-mail: w1@weinholdlegal.com
tel: +420 541 636 452

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](#)