



Financováno
Evropskou unií

DOPADY NOVÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY DOBROVOLNÝCH PRACOVNĚLÉKAŘSKÝCH PROHLÍDEK NA ZAMĚSTNAVATELE

ZADAVATEL	Svaz průmyslu a dopravy České republiky
PROJEKT	Podpora národního, odvětvového a regionálního sociálního dialogu v ČR reg. č. CZ.03.01.03/00/22_001/0000246
ZPRACOVATEL	Mgr. Peter Perniš, JUDr. Kateřina Demová, Ph.D., Mgr. Tomáš Procházka, Mgr. Tomáš Mls, Ph.D.; Aegis Law, advokátní kancelář, s.r.o.
DATUM	31. 7. 2023

Projekt Podpora národního, odvětvového a regionálního sociálního dialogu v ČR je financován Evropskou unií prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost+ a státního rozpočtu České republiky. Projekt realizuje Svaz průmyslu a dopravy České republiky spolu s Českomoravskou konfederací odborových svazů.

Obsah

Úvod	4
1 Rozbor a zhodnocení právní úpravy	6
1.1 <u>Platná úprava</u>	6
1.1.1 <u>Výkon práce, k níž je zaměstnanec zdravotně způsobilý</u>	6
1.1.1.1 <u>Kategorizace prací</u>	6
1.1.2 <u>Pracovnělékařské prohlídky</u>	8
1.1.2.1 <u>Podklady k pracovnělékařské prohlídce</u>	8
1.1.2.2 <u>Vstupní prohlídka</u>	9
1.1.2.3 <u>Periodická prohlídka</u>	11
1.1.2.3.1 <u>Recentní změny periodických prohlídek a jejich dopady</u>	13
1.2 <u>Zvažované zrušení povinných vstupních prohlídek</u>	15
1.3 <u>Očekávané dopady a rizika spojená se zrušením povinných periodických a vstupních prohlídek</u>	17
1.3.1 <u>Výhody zrušení povinných periodických a vstupních prohlídek</u>	17
1.3.2 <u>Rizika spojená se zrušením povinných periodických a vstupních prohlídek</u>	18
1.3.3 <u>Ztráta zdravotní způsobilosti zaměstnance</u>	20
1.3.3.1 <u>Ztráta zdravotní způsobilosti jako výpovědní důvod</u>	21
1.3.4 <u>Pracovní úrazy</u>	23
1.3.4.1 <u>Předpoklady vzniku pracovního úrazu</u>	23
1.3.4.2 <u>Vyhodnocení pracovního úrazu</u>	24
1.3.4.3 <u>Pracovní úraz jako výpovědní důvod</u>	25
1.3.4.4 <u>Dílčí zhodnocení nové a navrhované úpravy s ohledem na pracovní úrazy</u>	26
1.3.5 <u>Nemoci z povolání</u>	27
1.3.5.1 <u>Předpoklady uznání nemoci z povolání</u>	27
1.3.5.2 <u>Nemoc z povolání jako výpovědní důvod</u>	28
1.3.5.3 <u>Dílčí zhodnocení nové a navrhované úpravy s ohledem na nemoci z povolání</u>	29
2 Srovnání české a slovenské právní úpravy	30
3 Shrnutí klíčových závěrů	33
4 Seznam zkratk	37
5 Seznam použitých zdrojů	38

<u>5.1</u>	<u>Seznam použité literatury</u>	38
<u>5.2</u>	<u>Seznam použitých internetových zdrojů</u>	38
<u>5.3</u>	<u>Seznam použitých právních předpisů</u>	38

ÚVOD

Jednou ze základních zásad pracovněprávních vztahů je podle ustanovení § 1a zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) zásada „*uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce*“. Každý zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům¹ a také je povinen nepřipustit, aby jeho zaměstnanci vykonávali práce, jejichž náročnost by neodpovídala jejich schopnostem a zdravotní způsobilosti².

S touto povinností je úzce spjatá povinnost zaměstnavatele zajistit vstupní lékařskou prohlídku (dále jen „vstupní prohlídka“) pro každého zaměstnance před vznikem pracovního poměru³. U zaměstnanců pracujících na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen zajistit vstupní prohlídku v případě, že má být uchazeč o zaměstnání zařazen zejména k rizikové práci⁴. Tyto povinnosti ukládá zaměstnavateli ustanovení § 59 odst. 1 písm. b) zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o specifických zdravotních službách“).

Na povinnost zajistit vstupní prohlídky navazuje povinnost zaměstnavatele ve smyslu vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „vyhláška o PLS“), zajistit u některých zaměstnanců pravidelné, tzv. periodické lékařské prohlídky (dále jen „periodická prohlídka“).

Úprava periodických prohlídek doznala s účinností ode dne 1. 1. 2023 zásadních změn. Zaměstnavatel již nemusí povinně zajišťovat periodickou prohlídku pro zaměstnance, kteří vykonávají práci zařazenou podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o ochraně veřejného zdraví“) v kategorii první a kategorii druhé⁵, pokud jejich součástí není profesní riziko⁶.

Vláda ČR připravuje také změnu úpravy vstupních prohlídek, a to tak, že by mělo dojít ke zrušení povinnosti zaměstnavatele zajišťovat vstupní prohlídky pro zaměstnance vykonávající práci zařazenou v kategorii první⁷.

¹ Srov. § 102 odst. 1 zákoníku práce.

² Srov. § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

³ Srov. § 32 zákoníku práce. Pracovní poměr vzniká dle § 36 zákoníku práce dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu zaměstnance do práce. Je tedy možné postupovat tak, že zaměstnanec absolvuje vstupní prohlídku po uzavření pracovní smlouvy, avšak vždy před sjednaným dnem nástupu do práce.

⁴ K tomu viz bod 1.1.1.1 Kategorizace prací.

⁵ Ke kategorizaci prací viz bod 1.1.1.1 Kategorizace prací.

⁶ Profesní rizika jsou stanoveny v Části II. přílohy k vyhlášce o PLS, a jsou nimi např. práce v dolech, práce ve výškách, noční práce anebo a práce zařazené do kategorie druhé, jejichž součástí jsou rizikové faktory (uvedené v Části II. přílohy k vyhlášce o PLS), např. nepřijatelné pracovní polohy zaměstnanců.

⁷ Srov. https://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/michal_salomoun/aktualne/tz-vlada-schvalila-druhy-antibyrokraticky-balicek-pripraveny-ministrem-michalem-salomounem-206406/# a také https://www.vlada.cz/assets/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/Michal_Salomoun/aktualne/Antibyrobalicek_2_priloha_usneseni_vlady_14_06_2023.pdf

Změny periodických i vstupních prohlídek však vyvolávají řadu otázek, a to jak mezi zaměstnavateli, tak v odborných kruzích. Není totiž zcela jasné, jaké následky budou mít zejména následující situace:

- zaměstnavatel nezajistí vstupní a/nebo periodickou prohlídku a dojde k podezření, že zaměstnanec nebyl vůbec zdravotně způsobilý k výkonu práce;
- dojde k pracovnímu úrazu zaměstnance, který neabsolvoval vstupní a/nebo periodickou prohlídku, a zejména inspektorát práce, pojišťovna, u níž je zaměstnavatel pojištěn pro případ pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zaměstnance (dále je „pojišťovna“) nebo soud, bude po zaměstnavateli vyžadovat doložení zdravotní způsobilosti zaměstnance k vykonávané práci;
- u zaměstnance, který neabsolvoval vstupní a/nebo periodickou prohlídku, bude potvrzena nemoc z povolání, a zejména inspektorát práce, pojišťovna nebo soud, bude po zaměstnavateli vyžadovat doložení zdravotní způsobilosti zaměstnance k vykonávané práci;
- zaměstnavatel nezajistí vstupní a/nebo periodickou prohlídku a v budoucnu bude muset řešit, zda zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu zdravotní způsobilost k vykonávané práci, přičemž nebude mít k dispozici data ze vstupní a/nebo periodické prohlídky.

Předkládaná analýza popisuje a hodnotí potenciální rizika pro zaměstnavatele při platné úpravě periodických prohlídek zaměstnanců vykonávající práce v kategorii první a druhé a do budoucna zvažované úpravě vstupních prohlídek u zaměstnanců vykonávající práce v kategorii první, přičemž součástí analýzy jsou i návrhy možných řešení k minimalizaci rizik na straně zaměstnavatelů.

Popis hodnocené právní úpravy byl s ohledem na zadaný rozsah a účel analýzy do určité míry zjednodušen.

1 ROZBOR A ZHODNOCENÍ PRÁVNÍ ÚPRAVY

1.1 Platná úprava

1.1.1 Výkon práce, k níž je zaměstnanec zdravotně způsobilý

Jak bylo uvedeno výše, zaměstnavatel nesmí připustit, aby jeho zaměstnanci vykonávali mj. práce, jejichž náročnost by neodpovídala jejich zdravotní způsobilosti⁸. Pokud by zaměstnavatel tuto povinnost nedodržel, mohlo by to mít závažné dopady jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance.

V první řadě by hrozilo zranění zaměstnance, jeho pracovní neschopnost, případně vznik trvalých následků ze zranění či smrt zaměstnance, částečná nebo úplná ztráta možnosti konat jakoukoliv práci či jinou výdělečnou činnost i nutnost rozvázání pracovního poměru.

V případě umožnění výkonu práce, k níž není zaměstnanec zdravotně způsobilý, hrozí zaměstnavateli podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“) pokuta až do výše 2 000 000 Kč⁹.

Dále, pokud by v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zaměstnance pojišťovna vyhodnotila, že k úrazu nebo nemoci z povolání zaměstnance došlo v důsledku připuštění výkonu práce, ke které nebyl zaměstnanec zdravotně způsobilý, uplatnila by pojišťovna velmi pravděpodobně vůči zaměstnavateli tzv. regres, tj. vymáhala by po něm částky uhrazené zaměstnanci v rámci uspokojení nároků zaměstnance v souvislosti s jeho pracovním úrazem nebo nemocí z povolání¹⁰.

V krajních případech nelze vyloučit ani vznik trestněprávní odpovědnosti na straně zaměstnavatele. Mezi trestné činy, za které jsou zaměstnavatelé stíháni jak v rámci trestní odpovědnosti fyzických osob, tak v rámci odpovědnosti právnických osob, v souvislosti s porušením povinností týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, patří zejména těžké ublížení na zdraví z nedbalosti dle ustanovení § 147 zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „trestní zákoník“), či ublížení na zdraví z nedbalosti dle ustanovení § 148 trestního zákoníku.

1.1.1.1 Kategorizace prací

Práce se zařazují do 4 kategorií¹¹, a to podle míry výskytu faktorů, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců, a jejich rizikovitosti. Kritéria, faktory a limity pro zařazení prací do jednotlivých kategorií stanoví prováděcí vyhláška k zákonu o ochraně veřejného zdraví¹².

⁸ Srov. § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

⁹ Srov. § 25 odst. 2 písm. a) ve spojení s § 25 odst. 1 písm. a) a § 30 odst. 2 písm. d) ve spojení s § 30 odst. 1 písm. f) zákona o inspekci práce.

¹⁰ Srov. § 10 odst. 1 písm. b) vyhlášky Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹ Srov. § 37 odst. 1 zákona o ochraně veřejného zdraví.

¹² Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu

Kategorie prací včetně zjednodušeného popisu jsou následující:

KATEGORIE PRVNÍ	Není pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví ¹³ .
KATEGORIE DRUHÁ	Lze očekávat nepříznivý vliv prací na zdraví jen výjimečně, zejména u vnímavých jedinců, tedy práce, při nichž nejsou překračovány hygienické limity faktorů stanovené právními předpisy. Práce naplňující další kritéria pro jejich zařazení do kategorie druhé podle přílohy č. 1 vyhlášky pro stanovení podmínek pro zařazování prací do kategorií ¹⁴ .
KATEGORIE TŘETÍ	Práce, při nichž jsou překračovány hygienické limity, a práce naplňující další kritéria pro zařazení práce do kategorie třetí podle přílohy č. 1 vyhlášky pro stanovení podmínek pro zařazování prací do kategorií. Expozice zaměstnanců není spolehlivě snížena technickými opatřeními pod úroveň těchto limitů. Pro zajištění ochrany zdraví zaměstnanců je nutné využívat osobní ochranné pracovní prostředky a jiná ochranná opatření. Práce, při nichž se vyskytují opakovaně nemoci z povolání nebo nemoci související s prací ¹⁵ .
KATEGORIE ČTVRTÁ	Práce, při nichž je vysoké riziko ohrožení zdraví, které nelze zcela vyloučit ani při používání ochranných opatření ¹⁶ .

O zařazení prací do třetí a čtvrté kategorie rozhoduje příslušná hygienická stanice na návrh zaměstnavatele. Do druhé kategorie zařazuje práce zaměstnavatel^{17,18}. Zařazení práce do druhé kategorie je zaměstnavatel povinen oznámit příslušné hygienické stanici, která může zařazení změnit na kategorii druhou rizikovou¹⁹. Ostatní práce na pracovištích zaměstnavatele, které nebyly takto zařazeny, se považují za práce kategorie první²⁰.

Pod pojmem rizikové práce zákon o ochraně veřejného zdraví²¹ rozumí práce, při nichž existuje nebezpečí vzniku nemoci z povolání nebo jiné nemoci související s prací. Takovými pracemi jsou

pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli (dále jen „vyhláška pro stanovení podmínek pro zařazování prací do kategorií“).

¹³ Srov. § 3 odst. 1 písm. a) vyhlášky pro stanovení podmínek pro zařazování prací do kategorií.

¹⁴ Srov. § 3 odst. 1 písm. b) vyhlášky pro stanovení podmínek pro zařazování prací do kategorií.

¹⁵ Srov. § 3 odst. 1 písm. c) vyhlášky pro stanovení podmínek pro zařazování prací do kategorií.

¹⁶ Srov. § 3 odst. 1 písm. d) vyhlášky pro stanovení podmínek pro zařazování prací do kategorií.

¹⁷ Srov. § 37 odst. 2 zákona o ochraně veřejného zdraví.

¹⁸ Pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak, např. zákon č. 18/1997 Sb., o mírovém využívání jaderné energie a ionizujícího záření (atomový zákon) a o změně a doplnění některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁹ Hygienická stanice je oprávněna z moci úřední zařadit do kategorie rizikových prací i práci zařazenou v kategorii první – srov. § 37 odst. 6 zákona o ochraně veřejného zdraví.

²⁰ Srov. § 37 odst. 2 zákona o ochraně veřejného zdraví.

²¹ Srov. § 39 odst. 1 zákona o ochraně veřejného zdraví.

všechny práce zařazené do třetí a čtvrté kategorie, a také práce ve druhé kategorii, o nichž hygienická stanice rozhodne nebo zvláštní právní předpis stanoví, že jsou rizikové.

1.1.2 Pracovnílékařské prohlídky

To, zda je zaměstnanec zdravotně způsobilý k výkonu konkrétní práce, je ověřováno pracovnílékařskými prohlídkami.

Stěžejním předpisem upravujícím organizaci, rozsah a postupy při provádění pracovnílékařských prohlídek je vyhláška o PLS. Podle ustanovení § 9 odst. 1 vyhlášky o PLS jsou pracovnílékařskými prohlídkami prováděnými za účelem posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance ve vztahu k práci vstupní, periodická a mimořádná prohlídka.

Vstupní prohlídka se provádí za účelem zajištění, 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^{22,23}.

Periodická prohlídka se provádí za účelem zjištění včasné změny zdravotního stavu vzniklé v souvislosti se zdravotní náročností vykonávané práce nebo stárnutím organismu, kdy další výkon práce by mohl vést k poškození zdraví posuzovaného zaměstnance, nebo k poškození zdraví jiných osob²⁴.

Mimořádná prohlídka se provádí za účelem zjištění zdravotního stavu posuzovaného zaměstnance v případě důvodného předpokladu, že došlo ke ztrátě nebo změně zdravotní způsobilosti k práci nebo pokud dojde ke zvýšení míry rizika již dříve zohledněného rizikového faktoru pracovních podmínek²⁵.

Vzhledem k předmětu analýzy se budeme dále věnovat a v textu zohledňovat zejména úpravu vstupní a periodické prohlídky.

1.1.2.1 Podklady k pracovnílékařské prohlídce

V rámci pracovnílékařské prohlídky vyšetří lékař posuzovaného zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání a vystaví pracovnílékařský posudek. K tomu, aby mohl posuzovanou osobu lékař řádně vyšetřit, potřebuje od zaměstnavatele podrobné podklady týkající se povahy práce, kterou by měla posuzovaná osoba vykonávat, a od posuzované osoby podklady týkající se její zdravotní anamnézy (neprovádí-li pracovnílékařskou prohlídku její registrující praktický lékař²⁶).

²² Srov. § 10 vyhlášky o PLS.

²³ Vstupní prohlídka se provádí kromě případů stanovených zákonem o specifických zdravotních službách 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. Odlišnými podmínkami se rozumí navýšení rizikových faktorů nejméně o jeden nebo jejich změna, popřípadě zařazení k výkonu rizikové práce - srov. § 10 vyhlášky o PLS.

²⁴ Srov. § 11 vyhlášky o PLS.

²⁵ Srov. § 12 vyhlášky o PLS.

²⁶ Možné za stanovených podmínek pouze v případě pracovnílékařské prohlídky k práci v kategorii 1. – srov. § 54 odst. 2 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách.

Základem pro provedení pracovnělékařské prohlídky je proto žádost zaměstnavatele o provedení pracovnělékařské prohlídky (dále jen „žádost“), jíž musí vybavit zaměstnavatel každého zaměstnance vyslaného na pracovnělékařskou prohlídku. Náležitosti žádosti stanovuje vyhláška o PLS²⁷, a kromě identifikačních údajů zaměstnavatele a zaměstnance jsou jimi údaje o: (předpokládaném) pracovním zařazení posuzované osoby; druhu práce a konkrétní pracovní činnosti; režimu pracovní doby; rizikových faktorech ve vztahu ke konkrétní práci; míře rizikových faktorů pracovních podmínek vyjádřené kategorií práce; a druhu a důvodu pracovnělékařské prohlídky.

Nedodržení výše uvedených náležitostí žádosti může mít dopady v podobě nesprávného posudkového závěru, případně v podobě zrušení lékařského posudku příslušným krajským úřadem, který by posudek přezkoumával (pokud by nedošlo k opravě posudku)²⁸.

Dalším nezbytným podkladem pro provedení pracovnělékařské prohlídky je výpis ze zdravotní dokumentace posuzované osoby, který je pro posuzujícího lékaře zdrojem informací o obecném zdravotním stavu posuzované osoby, jež by nemusely být v rámci vyšetření zjištěny. O tento výpis může posuzovanou osobu požádat posuzující lékař²⁹, která si jej následně může vyžádat od svého praktického lékaře. V praxi zaměstnavatelé informují posuzovanou osobu, že k provedení pracovnělékařské prohlídky je tento výpis nezbytný a mají jej zajistit u svého praktického lékaře předem a přinést na prohlídku. Výpis ze zdravotní dokumentace se nevyžaduje zejména v případě, kdy od vydání posledního lékařského posudku neuplynulo víc než 6 měsíců nebo pokud to nevyžaduje poskytovatel³⁰.

1.1.2.2 Vstupní prohlídka

Jak bylo uvedeno výše, podle platné úpravy musí vstupní prohlídku absolvovat každý uchazeč o zaměstnání v pracovním poměru³¹ a v případě uchazečů o práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dále společně jen „dohody“)³² zejména má-li být uchazeč o zaměstnání zařazen k rizikové práci nebo je součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jinými právními předpisy³³. U „dohodářů“ může zaměstnavatel vyžadovat vstupní prohlídku také v případě, že má pochybnosti o zdravotní způsobilosti uchazeče k práci, která není prací rizikovou³⁴.

²⁷ Srov. § 15 vyhlášky o PLS.

²⁸ Srov. § 47 odst. 2 písm. a) a b) zákona o specifických zdravotních službách.

²⁹ Srov. § 42a odst. 4 zákona o specifických zdravotních službách.

³⁰ Srov. § 12 odst. 4 písm. a) vyhlášky o PLS.

³¹ Podle § 10 odst. 2 vyhlášky o PLS se vstupní prohlídka provádí 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. Odlišnými podmínkami se rozumí navýšení rizikových faktorů nejméně o jeden nebo jejich změna, popřípadě zařazení k výkonu rizikové práce.

³² Srov. § 59 odst. 1 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách.

³³ Takovým jiným právním předpisem je i vyhláška o PLS, jejíž Příloha je v tomto směru velmi bohatá. Vstupních prohlídek u dohod tak přibývá – srov. TOMŠEJ, J. Pracovnělékařské služby. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, s. 38.

³⁴ KRÝSA, I. Vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 39.

Povinnost zaměstnavatele zajistit, aby se uchazeč před vznikem pracovního poměru podrobil vstupní prohlídce, stanovuje ustanovení § 32 zákoníku práce ve spojení s ustanovením § 59 odst. 1 písm. b) bod 1 zákona o specifických zdravotních službách. Pracovnílékařské prohlídky zajišťuje zaměstnanci zaměstnavatel, a to zejména u poskytovatele pracovnílékařských služeb, se kterým má uzavřenou smlouvu o poskytování pracovnílékařských služeb (dále jen „poskytovatel“)³⁵.

Proces vstupní prohlídky je v praxi následující: zaměstnavatel buď před nebo i po uzavření pracovní smlouvy³⁶ objedná uchazeče na vstupní prohlídku k poskytovateli. Zaměstnavatel dále požádá uchazeče, aby svého praktického lékaře požádal o výpis ze zdravotnické dokumentace. Uchazeč absolvuje vstupní prohlídku, na kterou přinese poskytovateli výpis ze zdravotnické dokumentace. Poskytovatel následně do 10 pracovních dnů (v praxi však ihned po prohlídce) vydá posudek o způsobilosti uchazeče k výkonu práce, a to s následujícími možnými posudkovými závěry³⁷:

- uchazeč je pro danou práci způsobilý;
- uchazeč je pro danou práci nezpůsobilý; nebo
- uchazeč je pro danou práci způsobilý s podmínkou.

Pokud se uchazeč odmítne podrobit vstupní prohlídce nebo vyšetření, které je její součástí, považuje se za zdravotně nezpůsobilého k výkonu práce, na níž má být zařazen. Jedná se o vyvratitelnou domněnku, tj. na uchazeče, „*kteřý se nepodrobil vstupní prohlídce, je třeba hledět jako na zdravotně nezpůsobilého, dokud se vstupní prohlídce nepodrobí a nepodaří se zjistit průkazný závěr o jeho zdravotní způsobilosti. Taková úprava plní účel, kvůli kterému byla přijata – tedy zabránit účastníkům pracovníprávních vztahů v sjednávání pracovních poměrů, při nichž lze mít pochybnosti o jejich vlivu na zdravotní stav zaměstnance. Umožňuje jim však chybu, které se při sjednání pracovníprávního*

³⁵ Výjimka je možná u prací v 1. kategorii, kde mohou uchazeči za stanovených podmínek absolvovat vstupní prohlídku u svého registrujícího praktického lékaře – srov. § 59 odst. 1 písm. a) bod 2 zákona o specifických zdravotních službách.

³⁶ Podle dřívější právní úpravy musela být vstupní prohlídka provedena před uzavřením pracovní smlouvy. Podle platné úpravy je nutné, aby byla provedena před vznikem pracovního poměru, tedy může proběhnout v období mezi uzavřením pracovní smlouvy a dnem sjednaným v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce. V takovém případě lze doporučit sjednání pracovní smlouvy s odkladací podmínkou – pro případ, že by bylo u vstupní prohlídky zjištěno, že zaměstnanec není k posuzované práci zdravotně způsobilý, by pracovní poměr nevznikl.

³⁷ Jak uchazeč, tak zaměstnavatel, mají možnost podat poskytovateli návrh na přezkoumání pracovnílékařského posudku do 10 pracovních dnů ode dne, kdy jim byl posudek předán. Pokud poskytovatel návrhu na přezkoumání plně vyhoví, může původní posudek zrušit a vyhotovit nový. Nevyhoví-li poskytovatel návrhu v plném rozsahu, postoupí spis s tímto návrhem, včetně příslušné části zdravotnické dokumentace nebo její kopie, a dalších podkladů potřebných pro přezkoumání lékařského posudku a svého stanoviska, příslušnému správnímu orgánu, kterým je krajský úřad. Účinky posudku se závěrem o zdravotní nezpůsobilosti nastávají pro osobu, které byl předán (tj. uchazeč a zaměstnavatel), dnem jeho prokazatelného předání. Návrh na přezkoumání posudku se závěrem o zdravotní nezpůsobilosti nebo o zdravotní způsobilosti s podmínkou nemá odkladný účinek. Návrh na přezkoumání posudku se závěrem „způsobilý“ by měl odkladné účinky, podání takového návrhu však vzhledem ke „spokojenosti“ uchazeče i zaměstnavatele se závěrem posudku nelze předpokládat. Právní účinky tohoto posudku tak v praxi nastanou dřív, a to prvním pracovním dnem následujícím po dni, kdy se práva na přezkoumání posudku vzdala poslední z oprávněných stran (tj. zaměstnavatel nebo zaměstnanec), případně dnem uplynutí lhůty 10 pracovních dnů k podání návrhu na přezkoumání posudku.

vztahu dopustí, napravit a tím „zachránit“ pracovněprávní vztah v případě, že zdravotní stav zaměstnance pokračování takového pracovněprávního vztahu objektivně nebrání.“³⁸

Podle ustanovení § 55 písm. c) zákona o specifických zdravotních službách je zaměstnavatel povinen při zařazování zaměstnanců k práci postupovat podle závěrů lékařských posudků o jejich zdravotní způsobilosti. Pokud by tedy zaměstnavatel závěry pracovnělékařského posudku nerespektoval a přiděloval by zaměstnanci práci, pro kterou je dle posudku nezpůsobilý, případně by nesplňoval stanovenou podmínku pro způsobilost k dané práci, jednalo by se ze strany zaměstnavatele o porušení jeho povinnosti nepřipustit, aby jeho zaměstnanci vykonávali mj. práce, jejichž náročnost by neodpovídala jejich zdravotní způsobilosti³⁹, za což by mu hrozila pokuta až do výše 2 000 000 Kč⁴⁰.

Pokud by zaměstnavatel nezajistil vstupní prohlídku, a přesto by zaměstnanci umožnil výkon práce, dopustil by se tím přestupku podle ustanovení § 92h odst. 7 písm. b) zákona o ochraně veřejného zdraví, za nějž by mu hrozila pokuta až do výše 1 000 000 Kč.

S ohledem na výše uvedené lze uzavřít, že za současně platné úpravy nemá zaměstnavatel jinou možnost než zajistit vstupní prohlídku všech zaměstnanců v pracovním poměru, a zároveň při zařazování zaměstnanců k práci postupovat podle závěrů lékařských posudků o jejich zdravotní způsobilosti.

1.1.2.3 Periodická prohlídka

Povinnost zaměstnavatele zajišťovat zaměstnancům periodické prohlídky „vychází z předpokladu, že zdravotní způsobilost zaměstnance se může s postupem doby vyvíjet, a to jak z důvodů souvisejících s vykonávanou prací, tak i v souvislosti se změnami zdravotního stavu zaměstnance, které s vykonávanou prací nesouvisí.“⁴¹

Na rozdíl od vstupní prohlídky však nemusí periodickou prohlídku nutně absolvovat každý zaměstnanec v pracovním poměru. S účinností od 1. 1. 2023 totiž došlo ke značné liberalizaci úpravy periodických prohlídek ve vyhlášce o PLS, když byla zrušena povinnost provádění periodických prohlídek pro zaměstnance v kategorii první a druhé (pokud jejich součástí není profesní riziko), které jsou nyní prováděny v zásadě pouze na dobrovolné bázi^{42,43}. Pro účely této analýzy budeme dále pro zjednodušení mluvit o zrušení povinnosti provádění periodických prohlídek v kategorii první a druhé.

Jak často musí zaměstnanci v druhé rizikové, třetí a čtvrté kategorii absolvovat periodické prohlídky, případně, jak často se v případě žádosti zaměstnavatele nebo zaměstnance provádí periodické

³⁸ TOMŠEJ, J. Pracovnělékařské služby. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, s. 54.

³⁹ Srov. ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

⁴⁰ Srov. § 25 odst. 2 písm. a) ve spojení s § 25 odst. 1 písm. a) a § 30 odst. 2 písm. d) ve spojení s § 30 odst. 1 písm. f) zákona o inspekci práce.

⁴¹ TOMŠEJ, J. Pracovnělékařské služby. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, s. 56.

⁴² Ke změně úpravy viz blíže 1.1.2.3.1 Změny periodických prohlídek.

⁴³ V případě zaměstnanců vykonávajících práce na základě dohod se periodické prohlídky provádějí v případě prací stejného druhu, pokud jde o práce v profesním riziku nebo konané podle jiného právního předpisu nebo pokud provádění těchto prohlídek zaměstnanec či zaměstnavatel vyžaduje – srov. § 11 odst. 5 vyhlášky o PLS.

prohlídky zaměstnanců v kategorii první a druhé, stanovuje vyhláška o PLS v ustanovení § 11⁴⁴ následovně:

KATEGORIE PRVNÍ	Pouze pokud to zaměstnavatel nebo zaměstnanec vyžadují: Jednou za 6 let nebo jednou za 4 roky, jde-li o zaměstnance, který dovršil 50 let věku ⁴⁵ .
KATEGORIE DRUHÁ	Pouze pokud to zaměstnavatel nebo zaměstnanec vyžadují: jednou za 4 roky nebo jednou za 2 roky, jde-li o zaměstnance, který dovršil 50 let věku ⁴⁶ .
KATEGORIE DRUHÁ RIZIKOVÁ	Jednou za 2 roky.
KATEGORIE TŘETÍ	Jednou za 2 roky.
KATEGORIE ČTVRTÁ	Jednou za rok.
PRÁCE S PROFESNÍM RIZIKEM ⁴⁷	Pokud není stanovena kratší lhůta dle kategorizace práce, jednou za 4 roky nebo jednou za 2 roky, jde-li o zaměstnance, který dovršil 50 let věku ⁴⁸ .

Doba intervalu stanovená vyhláškou o PLS uplyne k poslednímu dni přede dnem, který svým označením odpovídá dni, v němž byl vydán předchozí lékařský posudek. V případě dohod, u kterých v některých případech nebyla vstupní prohlídka vyžadována, se vždy vychází ze dne započetí výkonu práce.⁴⁹

Proces periodické prohlídky je v zásadě stejný jako u vstupní prohlídky. Následný pracovnělékařský posudek pak může mít jeden z následujících závěrů⁵⁰:

⁴⁴ Jiný právní předpis nebo příloha vyhlášky o PLS mohou stanovit odlišné intervaly.

⁴⁵ Jednou za 4 roky se periodická prohlídka poprvé po dovršení 50 let věku provede v návaznosti na periodickou prohlídku provedenou jednou za 6 let.

⁴⁶ Jednou za 2 roky se periodická prohlídka poprvé po dovršení 50 let věku provede v návaznosti na periodickou prohlídku provedenou jednou za 4 roky.

⁴⁷ Profesionální rizika jsou stanovena v Části II. přílohy k vyhlášce o PLS, a jsou nimi např. práce v dolech, práce ve výškách, noční práce anebo práce zařazené do kategorie druhé, jejichž součástí jsou rizikové faktory (uvedené v Části II. přílohy k vyhlášce o PLS), např. nepřijatelné pracovní polohy zaměstnanců.

⁴⁸ Jednou za 2 roky se periodická prohlídka poprvé po dovršení 50 let věku provede v návaznosti na periodickou prohlídku provedenou jednou za 4 roky.

⁴⁹ TOMŠEJ, J. Pracovnělékařské služby. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, s. 56.

⁵⁰ Postup při návrhu na přezkoumání posudku z periodické prohlídky, jakož i nabytí účinků posudku, se také řídí stejnou úpravou, jako v případě vstupní prohlídky s tím, že návrh na přezkoumání posudku se závěrem „pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost“ nemá odkladný účinek.

- zaměstnanec je pro danou práci způsobilý;
- zaměstnanec je pro danou práci způsobilý s podmínkou; nebo
- zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost.

1.1.2.3.1 Recentní změny periodických prohlídek a jejich dopady

Pro lepší pochopení dopadů stávající úpravy je nutné uvést, k jakým změnám periodických prohlídek došlo na základě vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. 452/2022 Sb. (dále jen „vyhláška č. 452/2022“), která novelizovala vyhlášku o PLS.

Do 31. 12. 2022 stanovovala vyhláška o PLS povinnost provést periodické prohlídky ve stejných časových intervalech, jako je tomu dle aktuální úpravy, avšak s jednou zásadní odlišností. U periodických prohlídek bylo do ustanovení § 11 odst. 2 písm. a) a b) vyhlášky o PLS s účinností ode dne 1. 1. 2023 doplněno, že se periodické prohlídky u zaměstnanců v první a druhé kategorii provádí pouze v případě, že to zaměstnavatel nebo zaměstnanec vyžadují (není-li součástí vykonávané práce profesní riziko⁵¹). Zároveň byl nově do uvedeného ustanovení doplněn odst. 7, dle něhož je zaměstnavatel povinen vystavit zaměstnanci žádost o provedení periodické prohlídky, vyžaduje-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel tuto prohlídku. Tím by mělo být zajištěno, že zaměstnavatel nebude periodické prohlídce bránit, bude-li jí zaměstnanec vyžadovat.

Ve vztahu k zaměstnancům pracujícím na základě dohod se nově periodické prohlídky provedou v případě, že jde o práce v profesním riziku⁵² nebo konané podle jiného právního předpisu nebo pokud provádění těchto prohlídek zaměstnanec či zaměstnavatel vyžaduje.

Jak vyplývá z důvodové zprávy k vyhlášce č. 452/2022, důvody pro zavedení dobrovolnosti periodických prohlídek spočívají mj. v tom, že u pracích v kategorii 1. není pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví⁵³, rizikový faktor se v této kategorii nevyskytuje nebo je v míře minimální bez rizika poškození zdraví zaměstnance; a že u pracích v kategorii 2. lze očekávat jejich nepříznivý vliv na zdraví zaměstnance jen výjimečně, zejména u vnímavých jedinců, a jde tedy práce, při nichž nejsou překračovány hygienické limity faktorů stanovené právními předpisy⁵⁴.

Jak je dále uvedeno v důvodové zprávě, „dotčenými subjekty, na něž návrh vyhlášky bude mít přímý dopad, jsou zaměstnavatelé zajišťující pracovnělékařské služby pro své zaměstnance. Tím, že zaměstnavatelé pozbydou povinnost zajistit části zaměstnanců periodické pracovnělékařské prohlídky (...), dojde k redukci nákladů zaměstnavatelů na zajištění provádění pracovnělékařských služeb. Na základě dat z Informačního systému kategorizace prací ČR se odhaduje, že zrušení periodických prohlídek navrhované novelou vyhlášky se bude týkat v ČR několika stovek tisíc zaměstnanců.“

Aktuální právní úpravu periodických prohlídek lze vykládat tak, že nevyžadují-li právní předpisy u zaměstnance provedení periodické prohlídky (a současně jsou prováděny vstupní prohlídky), mohl

⁵¹ Srov. § 11 odst. 3 vyhlášky o PLS a příloha, část II. vyhlášky o PLS.

⁵² Srov. § 11 odst. 3 vyhlášky o pracovnělékařských službách a příloha, část II. vyhlášky o PLS.

⁵³ Srov. § 3 odst. 1 písm. a) vyhlášky pro stanovení podmínek pro zařazování prací do kategorií.

⁵⁴ Srov. § 3 odst. 1 písm. b) vyhlášky pro stanovení podmínek pro zařazování prací do kategorií.

by být tento zaměstnanec považován za zdravotně způsobilého až do skončení pracovního poměru i několik (desítek) let, nebude-li provedena např. periodická prohlídka na žádost zaměstnavatele nebo zaměstnance, nebo mimořádná prohlídka.

Bude tomu tak z důvodu právní úpravy délky platnosti pracovnělékařského posudku⁵⁵. Pracovnělékařský posudek pozbývá platnost buď:

- uplynutím doby, na kterou byl vydán (v praxi se nepoužívá a doba platnosti se v posudku standardně neuvádí, neboť datum ukončení platnosti posudku se uvádí pouze, pokud je třeba na základě zjištěného zdravotního stavu nebo zdravotní způsobilosti omezit jeho platnost, nebo pokud tak stanoví jiný právní předpis⁵⁶);
- uplynutím doby, kdy měla být podle právních předpisů provedena další pravidelně se opakující lékařská prohlídka (neaplikuje se, nebude-li pro daného zaměstnance periodická prohlídka povinná);
- dnem, kterým nastaly právní účinky lékařského posudku vydaného pro stejný účel (např. z důvodu mimořádné prohlídky nebo periodické prohlídky na žádost); nebo
- ukončením pracovněprávního vztahu.

Může však dojít k situaci, že se zdravotní stav zaměstnance od jeho nástupu do práce tak změní, že výkon práce pro zaměstnavatele mu bude dlouhodobě poškozovat zdraví, což se (pokud nebude mít zaměstnanec laicky poznatelné příznaky poškození zdraví) zaměstnavatel ani zaměstnanec bez provedení periodické či mimořádné prohlídky však nedozví, a nebudou tak moct reagovat na již nenávratné zhoršení zdravotního stavu zaměstnance, častokrát s důsledky spočívajícími v nemožnosti konat pro zaměstnavatele dosavadní práci či jinou výtěžnou činnost.

V takovém případě se nabízí otázka, zda zaměstnavatel neporuší povinnost stanovenou mu ustanovením § 103 odst. 1 zákoníku práce, tj. nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho zdravotní způsobilosti, a to v situaci, kdy zaměstnanec sice absolvuje vstupní prohlídku, ale žádnou další nepovinnou pracovnělékařskou prohlídku dlouhá léta neabsolvuje. Máme za to, že zaměstnavatel se v mnoha případech bude moci úspěšně bránit tím, že pracovnělékařský posudek ze vstupní prohlídky se závěrem „způsobilý“ bude stále platný (nebude-li v něm výjimečně uvedena doba jeho platnosti), a to až do nejbližší pracovnělékařské prohlídky nebo až do skončení pracovního poměru⁵⁷.

Z důvodu právní jistoty zaměstnavatelů však bude nutné přistoupit ještě k dalším, navazujícím legislativním změnám. Do právních předpisů bude nutné zakotvit (i) jednoznačnou nevyvratitelnou právní domněnku, že u zaměstnanců, u nichž neplatí povinnost absolvovat periodickou prohlídku, platí, že jsou pro výkon práce v dané kategorii zdravotně způsobilí (pokud absolvovali vstupní prohlídku, případně bude-li vstupní prohlídka dobrovolná a takovou dobrovolnou vstupní prohlídku neabsolvovali⁵⁸), a (ii) zároveň, že zaměstnavatelé neprováděním dobrovolných periodických

⁵⁵ Srov. § 44 odst. 6 zákona o specifických zdravotních službách.

⁵⁶ Srov. příloha č. 1 bod 5 vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁷ K tomu viz výše podmínky pozbytí platnosti pracovnělékařského posudku.

⁵⁸ Blíže ke změnám vstupních prohlídek viz kapitola 1.2.

prohlídek neporušují povinnosti na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména povinnost nepřipustit, aby jejich zaměstnanci vykonávali práce, jejichž náročnost by neodpovídala jejich schopnostem a zdravotní způsobilosti.

Nebudou-li výše uvedené legislativní změny provedeny, lze doporučit, zvláště u zaměstnanců, u nichž se určitá změna zdravotního stavu dá předpokládat (např. s ohledem na věk zaměstnance nebo povahu práce), aby zaměstnavatelé z důvodu právní jistoty periodické prohlídky nadále alespoň těmto zaměstnancům nařizovali, a to v návaznosti na prokazatelné doporučení poskytovatele. Například v případě vzniku nemoci z povolání u zaměstnance nelze totiž vyloučit uložení pokuty ze strany inspektorátu práce nebo uplatnění regresu ze strany pojišťovny, s argumentem, že:

- zaměstnavatel měl povinnost přijímat opatření k předcházení rizikům poškození zdraví svých zaměstnanců;
- velmi dlouhou dobu nepřezkoumal zdravotní stav svého zaměstnance;
- tím zavinil připuštění výkonu takové práce, jejíž náročnost neodpovídala zdravotní způsobilosti zaměstnance, a
- výkon takové práce zapříčinil vznik nemoci z povolání zaměstnance.

Současně nelze vyloučit, že by zejména pojišťovna takové tvrzení podpořila znaleckým posudkem se závěrem, že k nemoci z povolání nemuselo dojít, pokud by zaměstnavatel např. před 5 lety nařídil periodickou prohlídku zaměstnance, kde by byla rozvíjející se nemoc zachycena (a tehdy ji bylo možné ještě zvrátit).

Budou-li zaměstnavatelé dobrovolné periodické prohlídky nařizovat, nebude při určení intervalu periodických prohlídek nezbytně nutné dodržovat intervaly pro dobrovolné prohlídky stanovené vyhláškou o PLS. Interval prohlídek doporučujeme ideálně stanovit na základě prokazatelného doporučení poskytovatele, a to např. po odpracování určité doby u zaměstnavatele, s ohledem na dovršení určitého věku zaměstnance (např. 50 let, 55 let apod.) nebo s ohledem na povahu pracoviště. Máme za to, že tímto postupem by zaměstnavatel zejména inspektorátu práce nebo pojišťovně dostatečně prokázal, že své povinnosti nezanedbal, když zajistil periodickou prohlídku zaměstnance dle doporučení poskytovatele.

1.2 Zvažované zrušení povinných vstupních prohlídek

V návaznosti na zrušení povinných periodických prohlídek v první a druhé kategorii prací zamýšlí vláda ČR v rámci tzv. druhého antibyrokratického balíčku zrušení vstupních prohlídek pro zaměstnance vykonávající práci zařazenou v kategorii první⁵⁹. O zrušení části vstupních prohlídek se uvažovalo již v roce 2022, když bylo navrhováno zrušení vstupních prohlídek v první a druhé kategorii v rámci návrhu vyhlášky č. 452/2022, která zavedla ve většině případů dobrovolnost periodických prohlídek

⁵⁹ Srov. https://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/michal_salomoun/aktualne/tz-vlada-schvalila-druhy-antibyrokraticky-balicek-pripraveny-ministrem-michalem-salomounem-206406/# a také https://www.vlada.cz/assets/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/Michal_Salomoun/aktualne/Antibyrobalicek_2_priloha_usneseni_vlady_14_06_2023.pdf

pro 1. a 2. kategorii prací. Navrhovaný způsob zrušení vstupních prohlídek však byl značně kritizován ze stran odborníků a v rámci připomínkového řízení. Důsledkem bylo, že zrušení vstupních prohlídek v 1. a 2. kategorii bylo z návrhu vyhlášky č. 452/2022 vypuštěno.

Těžiště kritiky návrhu v připomínkovém řízení však nespočívalo v záměru samotného zrušení části povinných vstupních prohlídek, ale v tom, že dle návrhu měla být povinnost vstupních prohlídek zrušena pouze ve vyhlášce o PLS, aniž by došlo ke změně zákona o specifických zdravotních službách, případně ke změně zákoníku práce. Problém spočívá v tom, že pokud zákoník práce přikazuje zaměstnavateli nepřipustit, aby jeho zaměstnanci vykonávali práce, jejichž náročnost by neodpovídala jejich schopnostem a zdravotní způsobilosti, a zákoník práce ve spojení se zákonem o specifických zdravotních službách přikazuje zaměstnavateli zajistit vstupní prohlídku u všech zaměstnanců v pracovním poměru, nebylo by dostačující změnit pouze vyhlášku o PLS, která má nižší právní sílu než zákon.

Na podporu záměru zrušení části povinných vstupních prohlídek je nutné uvést, že vstupní prohlídky u prací zařazených v první (a také druhé) kategorii v praxi častokrát probíhají pouze formálně, kdy uchazeč reálně ani není vyšetřen, a pouze si převezme od poskytovatele posudek o zdravotní způsobilosti, a to jen aby byla splněna povinnost „absolvování“ vstupní prohlídky a vydání pracovní lékařského posudku. I v takových případech se uchazeč musí dostavit do ordinace lékaře, lékař musí posudek vystavit a uchazeč zaplatit poplatek, který mu v případě uzavření pracovního vztahu proplatí zaměstnavatel. Poskytovatel často ani nezná pracovní prostředí, kde má uchazeč vykonávat práci. To vše znamená velkou administrativní a časovou zátěž jak pro poskytovatele, tak pro zaměstnavatele, a pro zaměstnavatele navíc i zátěž finanční.

Vzhledem k častokrát formálnímu průběhu vstupních prohlídek v první kategorii nevidíme problém ve zrušení vstupních prohlídek v této kategorii. Přitom lze vycházet také z podmínek pro kategorizaci prací dle vyhlášky pro stanovení podmínek pro zařazování prací do kategorií, podle nichž pro práce v první kategorii není pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví.

Nabízí se však otázka, jak by v případě zrušení vstupních prohlídek byla formálně posuzována zdravotní způsobilost zaměstnance. Pro inspiraci lze nahlédnout na současnou právní úpravu vstupních prohlídek u zaměstnanců vykonávajících práce v 1. (a také 2.) kategorii na základě dohod, u nichž vstupní prohlídky povinné nejsou^{60,61}, avšak zaměstnavatel má výslovně možnost i v tomto případě vstupní prohlídku vyžadovat (a uchazeč je povinen se vstupní prohlídkou podrobit).

Podle J. Tomšeje ze zákona o specifických zdravotních službách vyplývá, „že u zaměstnanců vykonávajících práci na základě dohody, kteří nespádají do výše uvedených kritérií, de facto platí vyvratitelná domněnka jejich zdravotní způsobilosti pro výkon výše uvedené práce. Není totiž povinností stran se vstupní prohlídkou podrobit.“⁶²

Při stejné interpretaci zvažované úpravy by bylo možné usoudit, že nebude-li mít zaměstnavatel povinnost zajistit pro zaměstnance v pracovním poměru vykonávající práce v 1. kategorii vstupní prohlídky, bude zásadně možné takového zaměstnance až do prokázání opaku (zejména jinou

⁶⁰ Nejedná-li se o práci rizikovou nebo nejsou-li součástí práce nejsou rizikové faktory, které při výskytu těchto faktorů vylučují nebo omezují zdravotní způsobilost k práci.

⁶¹ Srov. § 59 odst. 1 písm. b) bod 2. zákona o specifických zdravotních službách.

⁶² TOMŠEJ, J. Pracovní lékařské služby. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, s. 38.

pracovní lékařskou prohlídkou), případně do skončení pracovního poměru, považovat za zdravotně způsobilého k výkonu práce. Taková interpretace však nepřináší zaměstnavatelům dostatečnou právní jistotu.

Z důvodu právní jistoty, tj. aby zaměstnavatelé neměli pochybnosti, zda by neměli zaměstnancům vykonávajícím práci 1. kategorie nadále zajišťovat vstupní prohlídky (i když by takové prohlídky byly dle právních předpisů dobrovolné), bude nebytné přistoupit zejména k níže uvedeným změnám v legislativě.

Dle našeho názoru je možné zrušit vstupní prohlídky u prací v první kategorii způsobem, že dojde jednak ke změně vyhlášky o PLS⁶³, avšak bude nutné v rámci zákona o specifických zdravotních službách zrušit také povinnost zaměstnavatelů zajišťovat vstupní prohlídky pro zaměstnance vykonávající práci v 1. kategorii⁶⁴, a zrušit také povinnost zaměstnavatelů postupovat při zařazování zaměstnanců k práci podle závěrů lékařských posudků o jejich zdravotní způsobilosti⁶⁵ (resp. založit výjimku pro práce v 1. kategorii). Stejně tak bude nutné změnit úpravu v ustanovení § 59 odst. 1 písm. b) posl. věta zákona o specifických zdravotních službách, dle něhož se osoba ucházející se o zaměstnání považuje za zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce, k níž má být zařazena, pokud se nepodrobí vstupní lékařské prohlídce podle uvedeného ustanovení.

Za stěžejní považujeme také nutnost zakotvit do právních předpisů jednoznačnou nevyvratitelnou právní domněnku, že u zaměstnanců, u kterých neplatí povinnost absolvovat vstupní a periodickou prohlídku, platí, že jsou pro výkon práce v dané kategorii zdravotně způsobilí, a zároveň že zaměstnavatelé neprováděním vstupních prohlídek neporušují povinnosti na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména povinnost nepřipustit, aby jejich zaměstnanci vykonávali práce, jejichž náročnost by neodpovídala jejich schopnostem a zdravotní způsobilosti.

V případě, že by nedošlo ke zrušení vstupních prohlídek výše popsaným způsobem, lze pro zaměstnavatele doporučit z důvodu právní jistoty obdobný postup, jako jsme uvedli v předchozí kapitole 1.1.2.3.1, tj. ideálně zajišťovat vstupní prohlídky podle prokazatelného doporučení poskytovatele. Takový postup zajistí s vysokou mírou jistoty splnění povinnosti nepřipustit výkon práce, ke které by zaměstnanec nebyl zdravotně způsobilý.

1.3 Očekávané dopady a rizika spojená se zrušením povinných periodických a vstupních prohlídek

V této části analýzy se zaměříme na očekávané dopady zrušení povinných periodických a vstupních prohlídek, a to jak na ty pozitivní, tak i negativní. Věnovat se budeme také rizikům, jimž budou čelit zaměstnavatelé, kteří možnosti nevyslat zaměstnance na dobrovolné vstupní a/nebo periodické prohlídky využijí. V souvislosti s riziky uvedeme také možnosti, kterými bude možné uvedená rizika snížit.

⁶³ Zejména v § 10 vyhlášky PLS.

⁶⁴ Srov. § 59 odst. 1 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách.

⁶⁵ Srov. § 55 odst. 1 písm. c) zákona o specifických zdravotních službách.

1.3.1 Výhody zrušení povinných periodických a vstupních prohlídek

Největší výhodou zrušení části povinných periodických a vstupních prohlídek je bezesporu značná finanční úspora na straně zaměstnavatelů. Náklady spojené se vstupními a periodickými prohlídkami je totiž povinen ve většině případů hradit zaměstnavatel⁶⁶. Kromě samotného poplatku za pracovnělékařskou prohlídku a za výpis ze zdravotní dokumentace, jejichž výše se pohybuje v řádu stovek korun, hradí zaměstnavatel zaměstnanci zpravidla také náhradu mzdy, která mu ušla v důsledku toho, že v čase pracovnělékařské prohlídky nevykonával práci⁶⁷. Pracovnělékařská prohlídka je překážkou v práci na straně zaměstnance, se kterou je spojen nárok zaměstnance na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku⁶⁸.

Další velkou výhodou je snížení administrativní zátěže a časová úspora na straně zaměstnavatelů, zaměstnanců a poskytovatelů pracovnělékařských služeb.

1.3.2 Rizika spojená se zrušením povinných periodických a vstupních prohlídek

I přes to, že zrušení povinných periodických a plánované zrušení povinných vstupních prohlídek s sebou nese nemalé výhody pro zaměstnavatele, nelze opomenout s tím spojená rizika.

Obecně se se zrušením povinných periodických a vstupních prohlídek pojí riziko vyššího výskytu nemocí z povolání, ohrožení nemocemi z povolání, obecnými nemocemi, pracovních úrazů a dočasných pracovních neschopností⁶⁹.

Je však nutné připomenout, že změna u vstupních prohlídek se pravděpodobně bude týkat pouze prací v 1. kategorii. Jak bylo uvedeno výše, u prací, které jsou zařazeny do kategorie první, není pravděpodobný žádný vliv na zdravotní stav zaměstnance. Je však také nutno podotknout, že ne vždy zařadí zaměstnavatelé práce do kategorie první správně. O tom svědčí i statistické údaje z Registru nemocí z povolání⁷⁰, ze kterých vyplývá, že každoročně krajské hygienické stanice v rámci šetření nemocí z povolání přeřazují do jiné kategorie několik desítek až stovek prací, které byly zaměstnavatelem zařazeny chybně. Krajské hygienické stanice přeřazují pouze ty práce zařazené do kategorie první, při jejichž výkonu vznikla nemoc z povolání, ve skutečnosti bude tedy chybně zařazených prací pravděpodobně daleko více.

Co se týče nemocí z povolání, vzhledem k výše uvedenému by u prací zařazených do kategorie první k nemocím z povolání nemělo v zásadě vůbec docházet, u prací zařazených do kategorie druhé pouze výjimečně. V praxi však bylo paradoxně v roce 2018 50,8 % nemocí z povolání⁷¹ zjištěno

⁶⁶ Srov. § 58 zákona o specifických zdravotních službách.

⁶⁷ Náhradu mzdy bude zaměstnavatel hradit zejména u periodických prohlídek.

⁶⁸ Příloha nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů ve spojení s § 103 odst. 1 písm. e) zákoníku práce.

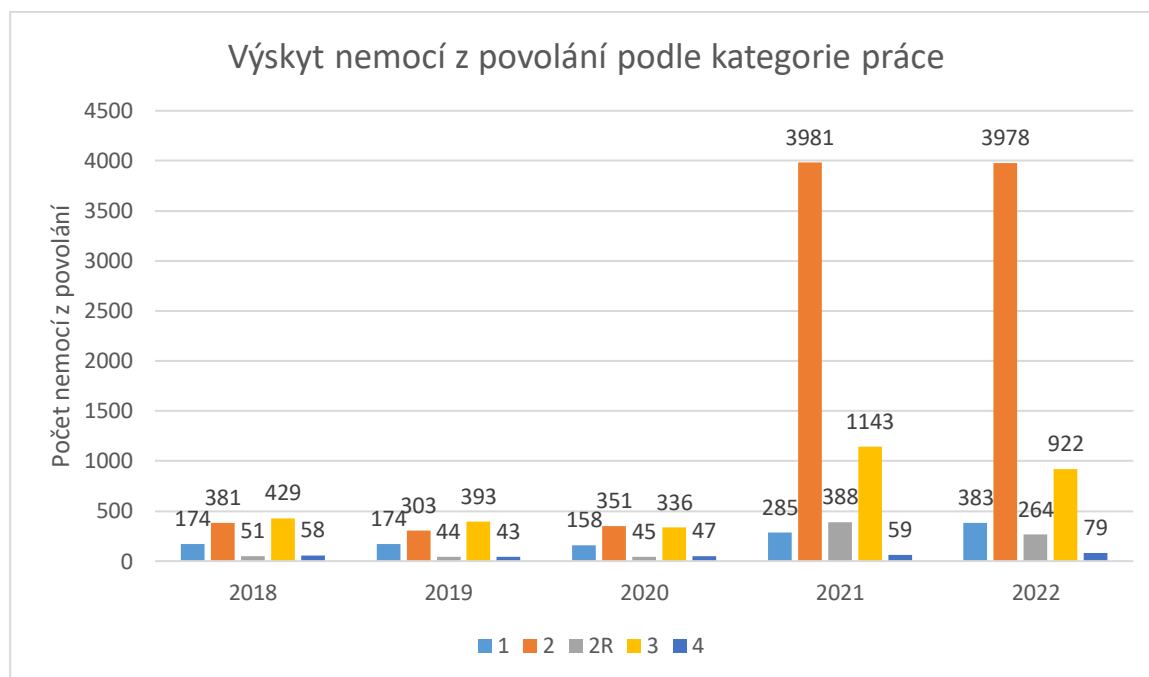
⁶⁹ Rizika spojená s nemocemi z povolání a pracovními úrazy jsou podrobněji popsána níže.

⁷⁰ Registr nemocí z povolání, dostupný z <https://szu.cz/publikace/data/registr-nemoci-z-povolani/nemoci-z-povolani-v-ceske-republice/>

⁷¹ Procento bylo vypočteno z celkového součtu nemocí z povolání zjištěných u zaměstnanců zařazených do kategorie první, druhé nerizikové, druhé rizikové, třetí a čtvrté.

u zaměstnanců, kteří konali práce zařazené do kategorie první nebo druhé, v roce 2019 se jednalo o 49,8 %, v roce 2020 o 54,3 %, v roce 2021 o 72,8 % a v roce 2022 o 77,5 %⁷². Dramatický nárůst výskytu nemocí z povolání u prací v 1. a 2. kategorii v roce 2021 a 2022 je ovšem způsoben tím, že mezi nemocí z povolání bylo zařazeno onemocnění covid-19, které tvořilo v roce 2021 89,5 % a v roce 2022 dokonce 91,3 % všech nemocí z povolání⁷³. Pokud tedy vyjeme z údajů v letech 2018 a 2019, které nejsou zkresleny onemocněním covid-19, dojdeme k tomu, že 50,3 % všech nemocí z povolání bylo zjištěno u prací v 1. a 2. kategorii.

Přehled zjištěných nemocí z povolání podle kategorie práce je uveden v grafu níže.



Je pochopitelné, že zaměstnavatelé budou mít zájem na tom, aby do první kategorie zařadili co nejvíce prací a vyhnuli se tak povinnosti vysílat zaměstnance na periodické a do budoucna případně i vstupní prohlídky. Lze však doporučit, aby rizika spojená s pracemi nebyla podceňována a aby byly práce zařazené do kategorií podle zákona o ochraně veřejného zdraví řádně po uvážení všech faktorů.

Vysláním zaměstnance na vstupní a následně periodickou prohlídku získává zaměstnavatel do určité míry jistotu o zdravotní způsobilosti zaměstnance. Během lékařských prohlídek je možné odhalit, že zaměstnanec má ke vzniku určitých nemocí z povolání větší dispozice a je možné stanovit, že zaměstnanec je schopen danou práci konat třeba jen za určitých podmínek⁷⁴. Díky dodržování stanovených podmínek následně dochází k významnému snížení rizika vzniku nemocí z povolání. K tomu je nutno dodat, že lidé s určitým hendikepem, který je třeba nějak kompenzovat a uzpůsobit mu pracovní prostředí, vykonávají nejčastěji práce zařazené do 1. a 2. kategorie.

⁷² Viz grafy níže.

⁷³ Registr nemocí z povolání, dostupný z <https://szu.cz/publikace/data/registr-nemoci-z-povolani/nemoci-z-povolani-v-ceske-republice/>

⁷⁴ TOMŠEJ, J. Pracovnílékařské služby. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, s. 64.

S rizikem vyššího výskytu nemocí z povolání je spojeno také riziko snížení dostupné pracovní síly, neboť někteří zaměstnanci v důsledku nemocí z povolání nebudou v budoucnu pro svého zaměstnavatele schopni konat nejen svou dosavadní, ale i jakoukoli jinou práci, což bude pro zaměstnavatele znamenat, že budou nuceni s těmito zaměstnanci rozvázat pracovní poměr⁷⁵.

Dalším možným rizikem pro zaměstnavatele je riziko pokuty za přestupek v případě umožnění výkonu práce, k níž není zaměstnanec zdravotně způsobilý, za nějž hrozí zaměstnavateli pokuta až do výše 2 000 000 Kč. Dalším možným rizikem pro zaměstnavatele je uplatnění regresu ze strany pojišťovny v případě vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání⁷⁶. Pojišťovna může regres uplatnit např. pokud zaměstnavatel nebo jeho zaměstnanec závažně poruší předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a pokud by takové porušení bylo v příčinné souvislosti se vznikem škody. Příčinnou souvislost mezi nevysláním zaměstnance na periodickou a/nebo vstupní prohlídku (tj. nepovinným nepřezkoumáním zdravotního stavu zaměstnance) a vznikem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání by bylo nutné prokázat, což by bylo v praxi velmi obtížné. Jak potvrdil také Nejvyšší soud⁷⁷ „...*nestačí pouze připuštění možnosti vzniku škody v důsledku protiprávního jednání třetí osoby, nýbrž musí být tato příčinná souvislost postavena najisto.*“

Dalším rizikem, o kterém lze v souvislosti se zrušením povinných periodických a vstupních prohlídek hovořit, je riziko vzniku trestní odpovědnosti zaměstnavatele za některý z nedbalostních trestných činů směřujících k ochraně života nebo zdraví třetí osoby, typicky např. trestního činu ublížení na zdraví z nedbalosti. I zde by však bylo nutné prokázat příčinnou souvislost mezi nevysláním zaměstnance na vstupní a/nebo periodickou prohlídku (tj. nepovinným nepřezkoumáním zdravotního stavu zaměstnance) a ublížením na zdraví. Pokud by však podle nově zvažované úpravy bylo i v případě neabsolvování dobrovolné vstupní a/nebo periodické prohlídky zaměstnance nahlíženo na zaměstnance jako na zdravotně způsobilého⁷⁸, bylo riziko vzniku trestní odpovědnosti v této souvislosti minimální.

Novelou vyhlášky o PLS již došlo rovněž ke zrušení povinného dohledu u prací zařazených do 1. a 2. kategorie. Dohled se u těchto kategorií nově provádí pouze pokud tak stanoví zaměstnavatel nebo poskytovatel. U zaměstnavatelů, u nichž jsou všechny práce v 1. a 2. kategorii, může tedy zrušením povinných vstupních prohlídek reálně dojít ke ztrátě veškerého kontaktu s poskytovatelem, což zvyšuje výše uvedená rizika⁷⁹.

V neposlední řadě je nutné se zamyslet nad rizikem celkového zhoršení zdravotního stavu obyvatelstva (což je však odpovědnost státu a samotných obyvatel). Pracovnílékařské prohlídky aktuálně v jistém ohledu suplují preventivní prohlídky u praktických lékařů, kterých se neúčastní více než polovina obyvatel⁸⁰. Je však nutno dodat, že toto není účelem pracovnílékařských prohlídek a do budoucna by ze strany státu bylo vhodné zvýšit motivaci k účasti na obecných preventivních prohlídkách.

⁷⁵ K rozvázání pracovního poměru z důvodu zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance viz níže kapitola 1.3.3.1.

⁷⁶ Srov § 8 an. vyhlášky č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4323/2015 ze dne 21. 11. 2016.

⁷⁸ Blíže viz k nevyvratitelné domněnce zdravotní způsobilosti v kapitole 1.2.

⁷⁹ V případě potřeby může zaměstnavatel uzavřít s poskytovatelem pracovnílékařských služeb smlouvu ad hoc.

⁸⁰ Srov. <https://www.vzp.cz/o-nas/aktuality/analiza-vzp-na-preventivni-prohlidky-k-praktikovi-chodi-mene-nez-40-lidi>

1.3.3 Ztráta zdravotní způsobilosti zaměstnance

Zdravotní způsobilost zaměstnance se posuzuje vždy individuálně s přihlédnutím ke konkrétní práci i konkrétnímu zaměstnanci. Jedná se nejen o způsobilost fyzickou, ale i duševní.

K posudkovému závěru, že zaměstnanec je k výkonu práce „zdravotně nezpůsobilý“, může dle aktuální úpravy dojít pouze na základě vstupní prohlídky. V rámci připomínkového řízení k prvnímu návrhu vyhlášky č. 452/2022, kterou byla změněna vyhláška o PLS, byl vysloven názor, že povinné vstupní prohlídky zrušit nelze, protože by později v rámci jiné prohlídky nebylo možné dojít k závěru, že zaměstnanec zdravotní způsobilosti k výkonu práce pozbyl. Odůvodnění této připomínky spočívalo v tom, že pozbytí je možné pouze něčeho, co bylo dříve zjištěno. Domníváme se však, že tento problém by v souvislosti se zrušením povinných vstupních prohlídek neměl nastat, bude-li pro takový případ v rámci legislativní změny zavedena nevyvratitelná právní domněnka zdravotní způsobilosti zaměstnance, jak bylo uvedeno v kapitole 1.2. To znamená, že na zaměstnance by se hledělo jako na zdravotně způsobilého až do okamžiku, kdy bude prokázán opak (např. v rámci mimořádné prohlídky). Na tom by nic nezměnila ani skutečnost, že by zaměstnanec nebyl v souladu se zákonem vyslán na dobrovolné periodické prohlídky.

Další variantou, nad kterou lze uvažovat, je např. využívání čestného prohlášení, v němž by zaměstnanec prohlásil, že je pro výkon dané práce zdravotně způsobilý. Lze však v tomto směru diskutovat o tom, nakolik je zaměstnanec schopen svou zdravotní způsobilost k výkonu práce objektivně posoudit. Zaměstnanec zpravidla nebude mít odborné medicínské znalosti a může záměrně některé relevantní informace o svém zdravotním stavu zatajit, aby měl větší šanci získat zaměstnání. Za uvedení vědomě nepravdivých informací by v tomto případě odpovídal zaměstnanec. Některých existujících či hrozících zdravotních kontraindikací, které by na vstupní prohlídce mohly být zjištěny, by si však sám nemusel být vědom. S ohledem na to, jak v praxi pracovnělékařské prohlídky u prací zařazených v 1. a 2. kategorii probíhají (viz kapitola 1.2), je pravděpodobnost zjištění takových kontraindikací na vstupní prohlídce i tak spíše malá.

Podobný postup byl využíván za nouzového stavu při pandemii onemocnění covid-19. Na základě usnesení vlády č. 418/2020 Sb., o přijetí krizového opatření, ve znění pozdějších předpisů, bylo v období od 19. 10. 2020 do 22. 1. 2021 hleděno na čestná prohlášení osob, jejichž sjednaný druh práce byl zařazen do kategorie první nebo do kategorie druhé, jako na posouzení jejich zdravotní způsobilosti podle zákona o specifických zdravotních službách. Tato čestná prohlášení měla platnost 90 dnů po skončení nouzového stavu, během nichž museli být zaměstnanci vysláni na vstupní prohlídku k poskytovateli. V období nouzového stavu rovněž nebylo povinné zajišťovat a provádět periodické prohlídky, přičemž posudky, jejichž platnost měla skončit v tomto období, se považovaly za platné po dobu dalších 90 dnů⁸¹ ode dne následujícího po dni skončení nouzového stavu. Není nám známo, že by v souvislosti s využíváním čestných prohlášení za nouzového stavu vznikl nějaký právní spor.

⁸¹ 30 dnů u zaměstnanců, kteří byli shledáni zdravotně způsobilými s podmínkou.

1.3.3.1 Ztráta zdravotní způsobilosti jako výpovědní důvod

Jedním z předpokladů rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem z důvodu pozbytí zdravotní způsobilosti, je existence lékařského posudku se závěrem, že zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost konat dosavadní práci⁸². K získání tohoto posudku je, za předpokladu, že zaměstnanec nebyl vyslán na periodickou prohlídku, potřeba jej vyslat na prohlídku mimořádnou.

Ustanovení § 52 zákoníku práce vymezuje důvody, pro které je možné rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele. U zdravotních důvodů se rozlišuje, jestli zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilosti pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí (písm. d) tohoto ustanovení), nebo z důvodu obecné zdravotní nezpůsobilosti (písm. e) tohoto ustanovení).

V lékařském posudku, který obsahuje závěr o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti k výkonu dosavadní práce, musí být uvedeno, zda je důvodem pozbytí zdravotní způsobilosti pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo obecné onemocnění^{83,84}. Existence takového lékařského posudku nemusí rovnou znamenat nutnost se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr, alternativou je přeřazení k výkonu jiné práce pro zaměstnavatele⁸⁵. Záleží ovšem, zda by zaměstnanec byl zdravotně způsobilý k výkonu jiné práce u zaměstnavatele^{86,87}.

Pokud zaměstnavatel rozváže se zaměstnancem pracovní poměr z důvodu, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilosti kvůli pracovnímu úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí⁸⁸, vznikne mu nárok na odstupné ve výši minimálně dvanáctinásobku jeho průměrného výdělku⁸⁹. Zákonně pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání odstupné přitom nekryje.

Pokud je důvodem dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti obecné onemocnění, nárok na odstupné zaměstnanci nevznikne.

V této souvislosti je nutné také poukázat na konstantní judikaturu Nejvyššího soudu⁹⁰, dle níž „*lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává, poskytují zaměstnanci, zaměstnavateli a soudům (správním úřadům a jiným orgánům) pouze nezávazné „dobrozdání“ o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci*“, které není pro soud závazné. V praxi to znamená, že ačkoliv jsou pracovnělékařské posudky podkladem např. pro zařazování zaměstnanců k vykonávaným pracím nebo k rozvázání pracovního poměru z důvodu pozbytí zdravotní způsobilosti,

⁸² VALENTOVÁ, K. Zákoník práce. Komentář, 2. vydání, Praha. C. H. Beck, 2022, s. 201.

⁸³ Není-li možné důvod uvést ihned, může si poskytovatel vyhradit, že důvod upřesní v dodatečném posudku.

⁸⁴ Srov. § 43 odst. 4 a 5 zákona o specifických zdravotních službách.

⁸⁵ Srov. § 41 písm. b) zákoníku práce.

⁸⁶ VALENTOVÁ, K. Zákoník práce. Komentář, 2. vydání, Praha. C. H. Beck, 2022, s. 201: M. Janšová.

⁸⁷ K tomu by bylo nutné provést vstupní prohlídku k výkonu nové práce.

⁸⁸ Srov. § 52 písm. d) zákoníku práce.

⁸⁹ Srov. § 67 odst. 2 zákoníku práce.

⁹⁰ Srov. např. rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1804/2015 ze dne 29. 01. 2016 nebo sp. zn. 21 Cdo 1096/2021 ze dne 26. 8. 2021.

nemusí se nimi soud při rozhodování soudního sporu nutně řídit, ale může pro své rozhodnutí použít jako podklad např. soudem vyžádaný znalecký posudek⁹¹.

1.3.4 Pracovní úrazy

Pro účely posouzení, jaké důsledky může mít zrušení části vstupních a periodických prohlídek pro oblast pracovních úrazů, je nejprve nutné pracovní úraz definovat.

Pracovním úrazem je⁹² poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na vůli zaměstnance krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním⁹³. Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů⁹⁴.

1.3.4.1 Předpoklady vzniku pracovního úrazu

Aby se jednalo o pracovní úraz, musí být kumulativně splněny tyto podmínky:

- dojde k poškození zdraví anebo smrti zaměstnance;
- stane se tak nezávisle na vůli zaměstnance krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů; (tzv. „úrazový děj“ – např. pád ze schodů, zásah padajícím předmětem, infarkt myokardu v důsledku nenadálého stresového vypětí atd.)⁹⁵;
- k úrazovému ději dojde při plnění pracovních úkolů, v přímé souvislosti s ním nebo pro plnění pracovních úkolů.

⁹¹ Srov. např. rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1804/2015 ze dne 29. 01. 2016: „Při zkoumání, zda byl naplněn výpovědní důvod podle § 52 písm. e) zák. práce, může soud v řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědi vycházet (jen) z lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovních lékařských služeb (z rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává) pouze tehdy, má-li všechny stanovené náležitosti a jestliže za řízení nevznikly žádné pochybnosti o jejich správnosti. V případě, že lékařský posudek (rozhodnutí příslušného orgánu, který lékařský posudek přezkoumává) nebude obsahovat všechny náležitosti nebo bude neurčitý či nesrozumitelný anebo že z postojů zaměstnance nebo zaměstnavatele nebo z jiných důvodů se objeví potřeba (znovu a náležitě) objasnit zaměstnancův zdravotní stav a příčiny jeho poškození, je třeba v příslušném soudním řízení otázku, zda zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě zdravotní způsobilost, vyřešit (postavit najisto) dokazováním, provedeným zejména prostřednictvím znaleckých posudků.“

⁹² Srov. § 271k zákoníku práce.

⁹³ Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty. Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či člena evropské rady zaměstnanců, člena vyjednávacího výboru nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.

⁹⁴ Pro úplnost je třeba uvést, že pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět, jak potvrdila i judikatura - Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 5. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010.

⁹⁵ Zákoník práce, 2. vydání, 2022, s. 414 - 417: T. Jelínek, V. Odrobinová.

Je třeba dodat, že existence určitého latentního chorobného stavu nemůže vyloučit závěr, že mezi úrazovým dějem a jím vyvolaným stavem není příčinná souvislost.⁹⁶

Pro účely této analýzy je stěžejní, že pracovní úraz může vzniknout výhradně při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním. Aby však zaměstnanec mohl pro zaměstnavatele plnit pracovní úkoly, tj. vykonávat práci, je potřeba, aby jednak před nástupem zaměstnance do práce a jednak v průběhu výkonu práce, bylo na straně zaměstnavatele postaveno na jisto, že zaměstnanec je pro výkon dané práce zdravotně způsobilý.

Jak již bylo nastíněno výše, zdravotní způsobilost k práci se zjišťuje pouze v rámci pracovnělékařských prohlídek⁹⁷ a je dokládána pracovnělékařským posudkem.

Zavedení dobrovolného provádění periodických prohlídek u prací v 1. a 2. kategorii tak může svádět k mylnému výkladu, že novela vyhlášky o PLS (vyhláška č. 452/2022) zcela zbavila zaměstnavatele povinnosti nepřipustit, aby zaměstnanec nevykonával práce, ke kterým není zdravotně způsobilý.

Z logiky věci však novela vyhlášky o PLS, která je pouze prováděcím předpisem k zákonu, nemůže změnit zákon samotný. Navzdory novele vyhlášky tedy povinnost zaměstnavatele provádět před nástupem zaměstnance do práce vstupní prohlídku a dále zajistit, aby po dobu výkonu práce byl zaměstnanec zdravotně způsobilý, trvá i nadále, což vyplývá přímo ze zákoníku práce. O možných důsledcích nesplnění této povinnosti ze strany zaměstnavatele bylo pojednáno výše.

1.3.4.2 Vyhodnocení pracovního úrazu

Pokud jde o problematiku pracovních úrazů, má zaměstnavatel relativně širokou diskreční pravomoc, zdali úraz uzná jako úraz pracovní. Tuto skutečnost mimo jiné potvrzuje i oficiální stanovisko Státního úřadu inspekce práce, dle kterého „rozhodnutí o uznání či neuznání pracovního úrazu je zcela v kompetenci zaměstnavatele úrazem postiženého zaměstnance“⁹⁸, a to na základě § 105 zákoníku práce. Do této pravomoci zaměstnavatele může do určité míry zasahovat pouze pojišťovna, viz dále. Diskreční pravomoc zaměstnavatele při vyhodnocování úrazů ovšem není neomezená. Pokud zaměstnavatel vyhodnotí pracovní úraz nesprávně (např. přijme závěr, že se o pracovní úraz nejedná, byť byly z objektivního hlediska naplněny všechny zákonné podmínky pro jeho vznik), může se úrazem postižený zaměstnanec obrátit na soud, který může závěry zaměstnavatele změnit a úraz zaměstnance plně uznat jako úraz pracovní.⁹⁹

Zaměstnavatel má povinnost objasnit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu¹⁰⁰, a to mj. za přítomnosti dotčeného zaměstnance, dovoluje-li to jeho zdravotní stav. Zaměstnavatel je povinen vzniklé pracovní úrazy evidovat a nahlašovat je příslušným státním úřadům v rozsahu stanoveném právními předpisy.¹⁰¹

Detailněji povinnosti zaměstnavatele při šetření pracovních úrazů upravuje nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 1962, sp. zn. 4 Cz 86/61.

⁹⁷ Srov. § 41 písm. d) zákona o specifických zdravotních službách.

⁹⁸ Srov. <https://www.suip.cz/informace-k-pracovnim-urazum>

⁹⁹ Tamtéž.

¹⁰⁰ Srov. § 105 zákoníku práce.

¹⁰¹ TOMŠEJ, J. Pracovnělékařské služby. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, s. 112.

(dále jen „nařízení“). Dle nařízení je zaměstnavatel mimo jiné povinen pracovní úraz nahlásit příslušnému inspektorátu práce a také pojišťovně.

V této souvislosti stojí za povšimnutí, že zákoník práce ani nařízení neukládají zaměstnavateli povinnost vyrozumět o pracovním úrazu poskytovatele. Poskytovatel je tak o pracovním úrazu vyrozuměn teprve v souvislosti s lékařskou prohlídkou, prostřednictvím které bude posuzována zdravotní způsobilost zaměstnance, který úraz utrpěl. Lékařský posudek vydaný na základě této prohlídky má přitom stěžejní význam při šetření pracovního úrazu jako pojistné události pojišťovnou. Právě v tomto posudku bude totiž poskytovatel konstatovat, zdali pozbytí pracovní způsobilosti zaměstnance má příčinnou souvislost se vznikem pracovního úrazu. Je tak důležité, aby zaměstnavatel poskytovateli předal veškeré dostupné informace o pracovním úrazu tak, aby poskytovatel mohl posoudit, zda příčinou případné ztráty zdravotní způsobilosti je tento úraz.¹⁰² Zaměstnavatel v této souvislosti musí trvat i na tom, aby údaj o tom, zda příčinou případného negativního posudkového závěru je pracovní úraz, byl v lékařském posudku výslovně uveden, což bylo potvrzeno i judikaturou¹⁰³, neboť uvedení tohoto údaje do posudku má význam zejména při skončení pracovního poměru se zaměstnancem z důvodu ztráty pracovní způsobilosti.

1.3.4.3 Pracovní úraz jako výpovědní důvod

Jestliže podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, jedná se o výpovědní důvod.¹⁰⁴

Provádění, resp. neprovádění pracovnělékařských prohlídek, má tak význam i v oblasti skončení pracovního poměru se zaměstnancem. Právě na základě periodické prohlídky totiž může být zjištěno, že zaměstnanec ztratil zdravotní způsobilost k výkonu dané práce. Při vzniku pracovního úrazu pak lékařský posudek obsahující údaj o příčinné souvislosti mezi pracovním úrazem a pozbytím zdravotní způsobilosti představuje podklad (důvod) pro výpověď danou zaměstnanci z důvodu pracovního úrazu.

Vznikne-li zaměstnanci pracovní úraz a bude-li mu v souvislosti s tímto pracovním úrazem dána výpověď ze strany zaměstnavatele dle § 52 písm. d) zákoníku práce, či bude-li s tímto zaměstnancem ze stejného důvodu uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru, má zaměstnanec nárok na odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku¹⁰⁵. Jak bylo uvedeno výše, škoda vzniklá zaměstnanci pracovním úrazem je kryta zákonným pojištěním zaměstnavatele, povinnost zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci odstupné však tímto pojištěním kryto není. Je tedy v zájmu zaměstnavatele, aby vzniku pracovních úrazů v maximální možné míře předcházela, například prováděním pracovnělékařských prohlídek.

Zatímco u ostatních výpovědních důvodů má zaměstnavatel zpravidla větší prostor pro uvážení, zda ke skončení pracovního poměru přistoupí, v případě výpovědi ze zdravotních důvodů je tato výpověď vždy založena na „objektivním“ prvku spočívajícím v existenci lékařského posudku,

¹⁰² Tamtéž.

¹⁰³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 224/2013.

¹⁰⁴ Srov. § 52 písm. d) zákoníku práce.

¹⁰⁵ Srov. § 67 odst. 2 zákoníku práce.

na jehož výsledky zaměstnavatel musí reagovat¹⁰⁶. Není-li možno zaměstnance převést na jinou práci, bude muset být pracovní poměr skončen¹⁰⁷. Nejvyšší soud k tomu dodává, že pokud nebude zaměstnanci dána výpověď ze strany zaměstnavatele, může dát výpověď přímo zaměstnanec, přičemž jeho nárok na odstupné tímto není dotčen: „*Nemá-li zaměstnavatel pro takového zaměstnance jinou práci, která je pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci, nebo není-li zaměstnavatel ochoten převést zaměstnance na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. b) zák. práce, přestože takovou jinou práci pro něho má, je třeba dovodit povinnost zaměstnavatele rozvázat s dotčeným zaměstnancem pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. d) zák. práce nebo dohodou z téhož důvodu; slovům „může dát“ v úvodní části § 52 zák. práce je za těchto okolností třeba přikládat význam „musí dát“*“¹⁰⁸.

Dalším rozdílem oproti ostatním výpovědním důvodům je skutečnost, že zatímco u ostatních výpovědních důvodů si zaměstnavatel může udělat relativně jasnou představu o tom, zda je výpovědní důvod naplněn a jak vysoké je riziko neúspěchu v případném soudním sporu. V případě výpovědního důvodu ze zdravotních důvodů, tj. v tomto případě pro pracovní úraz, zaměstnavatel nemá jiné možnosti než důvěřovat v lékařský posudek, o němž se výpověď opírá. V případném soudním sporu tak bude záležet na tom, zda lékařský posudek před soudem obstojí a způsobilost zaměstnance nebude soudem posouzena jinak. Dospěje-li soud k závěru, že lékařský posudek nebyl správný, vysloví neplatnost výpovědi. V tomto případě pak bude namísto zabývat se otázkou odpovědnosti poskytovatele za škodu tím vzniklou zaměstnavateli nebo zaměstnanci.

1.3.4.4 Dílčí zhodnocení nové a navrhované úpravy s ohledem na pracovní úrazy

Na veškeré shora uvedené aspekty pracovních úrazů má potenciálně navrhovaná úprava zásadní dopady. Připustíme-li, že povinnost provádět vstupní lékařské prohlídky bude u 1. kategorie zcela vypuštěna, lze předpokládat, že to bude mít vliv na celý systém pracovnělékařských prohlídek a závěrů lékařských posudků s přímým dopadem na šetření a uznávání pracovních úrazů.

Pokud nebude provedena vstupní prohlídka, pak je možné, že nebude jednoznačně dán počátek lhůty, od které se počítají frekvence periodických prohlídek, pakliže by na základě požadavku zaměstnavatele následně měla být provedena. S ohledem na to, jak je tato problematika v současné době řešena u dohod, lze předpokládat, že počátek lhůty nastane okamžikem započetí výkonu práce. Také nepředložení dokumentace dokládající zdravotní způsobilost zaměstnance při nástupu do práce pro zaměstnavatele nebude bez rizika. Navrhované zrušení vstupních prohlídek totiž zaměstnavatele nikterak nezbavuje povinnosti zajišťovat zaměstnanci bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní prostředí, a přiřadit jej na práci, na kterou má zdravotní způsobilost. **V případě zrušení vstupních lékařských prohlídek tak bude nutné zavedení nevyvratitelné právní domněnky předpokladu zdravotní způsobilosti zaměstnance, pokud by neabsolvoval dobrovolnou vstupní prohlídku**¹⁰⁹.

Jak jsme uvedli výše, zvažované zrušení povinných vstupních prohlídek může zapříčinit nárůst počtu pracovních úrazů, neboť při neprovedení dobrovolných vstupních prohlídek nebudou „dopředu“ odhaleny negativní zdravotní predispozice zaměstnance, a vzniká tak riziko, že tento zaměstnanec

¹⁰⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 18. 6. 2019, sp. zn. 21 Cdo 4289/2018.

¹⁰⁷ TOMŠEJ, J. Pracovnělékařské služby. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, s. 112.

¹⁰⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016.

¹⁰⁹ K tomu viz náš návrh de lege ferenda v kapitole 1.2 Zvažované zrušení povinných vstupních prohlídek.

bude v budoucnu pracovním úrazům více náchylný. Vysoké počty pracovních úrazů jsou přitom pro zaměstnavatele nežádoucí, a to jak z hlediska finančního (náklady na případné odstupné), tak z hlediska zaměstnaneckých kapacit.

Zároveň je třeba dodat, že pokud k pracovnímu úrazu dojde a zaměstnavatel neprokáže absolvování lékařské prohlídky, která doloží zdravotní způsobilost pro danou práci, může to mít negativní důsledky při vyšetřování pracovního úrazu inspektorátem práce a též při případném odškodňování ze strany pojišťovny, která sice vůči zaměstnanci vždy pracovní úraz odškodní, v daném případě může vůči zaměstnavateli uplatnit tzv. regres, viz výše.

Připustíme-li situaci, že zaměstnavatel nebude při šetření pojistné události disponovat dokumentací dokládající zdravotní způsobilost zaměstnance před vznikem pracovního úrazu, bude pojišťovnu patrně nejvíce zajímat, zdali zaměstnavatel závažným způsobem neporušil své povinnosti na poli BOZP, tj. zdali neprovedení dobrovolné pracovnílékařské prohlídky mohlo být příčinnou vzniku pracovního úrazu. Dojde-li pojišťovna k závěru, že k závažnému porušení BOZP došlo, bude toto závažné porušení muset prokázat. Zároveň bude potřeba, aby pojišťovna zaměstnavateli prokázala příčinnou souvislost mezi vznikem pracovního úrazu a závažným porušením BOZP ze strany zaměstnavatele. I když toto prokázat nebude pro pojišťovnu bez praktických obtíží, z hlediska prevence lze doporučit, aby zaměstnavatel i v případě zrušení povinnosti provádět vstupní lékařské prohlídky je v případě doporučení poskytovatele dále dobrovolně prováděl, a v návaznosti na ně dle doporučení poskytovatele prováděl i prohlídky periodické, čímž se zaměstnavatel může vyhnout možným sporům s pojišťovnou či inspektorátem při šetření pracovních úrazů.

1.3.5 Nemoci z povolání

Z hlediska pracovnílékařských služeb je mezi pracovními úrazy a nemocemi z povolání zásadní rozdíl, který se projevuje jednak ve způsobu vymezení nemocí z povolání a jednak v mechanismu, jakým jsou nemoci z povolání uznávány.

Zákoník práce v § 271k odst. 4 stanoví, že nemocemi z povolání jsou nemoci uvedené ve zvláštním právním předpise. Tímto právním předpisem je nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Definici nemocí z povolání pak obsahuje § 1 tohoto nařízení, dle kterého se jedná o nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání¹¹⁰.

Konkrétní nemoci z povolání jsou uvedeny v seznamu nemocí z povolání, který tvoří přílohu uvedeného nařízení^{111,112}.

¹¹⁰ Dále se nemocí z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.

¹¹¹ Zákoník práce, 2. vydání, 2022, s. 871 - 881: T. Jelínek.

¹¹² Pro účely odškodňování nemocí z povolání je třeba uvést, že jako nemoc z povolání se odškodňuje i nemoc vzniklá před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do tohoto seznamu a za dobu nejvýše 3 let před jejím zařazením do seznamu. Dále je třeba dodat, že ačkoliv zákoník práce nedefinuje nemoc z povolání, podává relativně přesnou definici toho, co se rozumí ohrožením touto nemocí (§ 347 zákoníku práce).

1.3.5.1 Předpoklady uznání nemoci z povolání

Okolnosti, za nichž může být shledána zdravotní nezpůsobilost zaměstnance jako nemoc z povolání, jsou u nemocí z povolání (na rozdíl od pracovních úrazů) více objektivní a vůle zaměstnavatele při procesu uznávání nemoci z povolání zde nehraje roli. O to větší roli zde hrají prevenční mechanismy zaměstnavatele, prostřednictvím nichž může vzniku nemocí z povolání předcházet. Jedním z těchto mechanismů mohou být právě vstupní a periodické prohlídky.

U nemoci z povolání předchází závěru o dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance relativně složitý a formalizovaný proces.¹¹³ Za nemoc z povolání je možno akceptovat jen onemocnění, které je v rámci tohoto procesu jako takové uznáno. Řízení o uznání nemoci z povolání je zahájeno na základě podnětu zaměstnance nebo podnětu poskytovatele, který nejprve vydá posudek o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti.

Postup při uznávání nemocí z povolání je upraven v § 61 a násl. zákona o specifických zdravotních službách. V praxi se proces uznávání nemoci z povolání skládá z několika kroků. Z hlediska této analýzy je nejvýznamnější krok první, kterým je provedení pracovnělékařské prohlídky poskytovatelem. Tento zaměstnance vyšetří a o svých zjištěních vydá lékařský posudek, v němž uvede závěr o případném pozbytí zdravotní způsobilosti, který následně spolu se zdravotnickou dokumentací předá specializovanému poskytovateli. Pokud je to zapotřebí, indikuje další odborná vyšetření, která jsou pro zjištění zdravotního stavu zaměstnance nezbytná.¹¹⁴ Na pracovišti zaměstnavatele následně proběhne ověřování podmínek vzniku nemoci z povolání. To zpravidla provádí příslušná hygienická stanice.

Ověřování probíhá tak, že se přímo na pracovišti zaměstnavatele, kde pracoval konkrétní zaměstnanec, detailně zkoumají pracovní postupy a prostředí s důrazem na zjištění potenciálních příčin vzniku nemoci z povolání, a to např. tak, že zúčastněné osoby sledují při práci zaměstnance vykonávajícího stejnou práci. Ověřování by se měl účastnit zástupce zaměstnavatele i posuzovaná osoba (zaměstnanec), která se v průběhu ověřování může vyjádřit k tomu, zda sledované podmínky odpovídají podmínkám jejího výkonu práce. Výstupem ověřování je zpráva o tom, zda v rámci ověřování byly zjištěny okolnosti nasvědčující vzniku nemoci z povolání.

Specializovaný poskytovatel následně vydá lékařský posudek, z něž vyplyne, zda se nemoc posuzovaného zaměstnance, která vedla k jeho dlouhodobé nezpůsobilosti, uznává jako nemoc z povolání.

1.3.5.2 Nemoc z povolání jako výpovědní důvod

Jestliže podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci pro nemoc z povolání, jedná se o výpovědní důvod.¹¹⁵

Stejně jako u pracovního úrazu má zaměstnanec nárok na odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku. I zde platí, že zatímco škoda vzniklá zaměstnanci nemocí z povolání je kryta zákonným pojištěním zaměstnavatele, povinnost zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci odstupné tímto

¹¹³ TOMŠEJ, J. Pracovnělékařské služby. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, s. 109.

¹¹⁴ Srov. § 62 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách.

¹¹⁵ Srov. § 52 písm. d) zákoníku práce.

pojištěním kryto není. Je tedy v zájmu zaměstnavatele, aby potenciálnímu výskytu nemocí z povolání u svých zaměstnanců maximálně předcházel.

Výpovědní důvod dle § 52 písm. d) (nemoc z povolání) je naplněn teprve tehdy, je-li vydán lékařský posudek, jímž se nemoc z povolání uzná. Zaměstnavatel tedy by neměl přistoupit ke skončení pracovního poměru již v návaznosti na posudek poskytovatele o zdravotním stavu zaměstnance (i když se závěrem, že pozbyl zdravotní způsobilost), kterým se celý proces teprve začíná.

1.3.5.3 Dílčí zhodnocení nové a navrhované úpravy s ohledem na nemoci z povolání

Oproti pracovním úrazům, kde vliv provedení, resp. neprovedení lékařské prohlídky na vznik pracovního úrazu bude obtížně prokazatelný, u nemocí z povolání je pro zaměstnavatele situace komplikovanější.

Zatímco předpokladem vzniku pracovního úrazu je náhlé či okamžité působení vnějších faktorů na zdravotní stav zaměstnance, u nemocí z povolání je předpokladem dlouhotrvající negativní působení vnějších faktorů. Jinými slovy, zatímco lékařskou prohlídkou nelze dobře eliminovat vnější faktor, který okamžitě působil na zdraví zaměstnance a tím mu způsobil pracovní úraz, u nemocí z povolání může vstupní a následná periodická lékařská prohlídka účinně odhalovat a eliminovat dlouhotrvající negativní vlivy na zdraví zaměstnance.

Lze si tak představit situaci, že při kontrole ze strany inspektorátu práce či při šetření pojistné události ze strany pojišťovny budou tyto instituce zkoumat, do jaké míry zaměstnavatel na pracovišti předcházel negativním vlivům a potenciálním rizikům, jež nemoc z povolání mohly zapříčinit. I když v případě regresu pojišťovny vůči zaměstnavateli stejně jako u pracovních úrazů bude zapotřebí, aby byla ze strany pojišťovny prokázána příčinná souvislost mezi neprovedením dobrovolné vstupní či periodické prohlídky a vznikem nemoci z povolání u zaměstnance, zaměstnavatel zde nebude v toliko výhodné pozici, jako při obraně proti prokázání příčinné souvislosti u pracovních úrazů. Lze předpokládat, že pojišťovna při potenciálním uplatnění regresu vůči zaměstnavateli bude argumentovat právě tím, že pokud by ze strany zaměstnavatele byla provedena dobrovolná vstupní a následně periodická prohlídka, mohl zaměstnavatel alespoň minimalizovat rizika vzniku nemoci z povolání u konkrétního zaměstnance. Stejně tak, bude-li pojišťovna argumentovat, že pokud by dobrovolná vstupní či periodická prohlídka provedena byla, nemoc z povolání by nevznikla, bude na pojišťovně, aby toto tvrzení prokázala. Prokázat příčinnou souvislost mezi neprovedením vstupní či periodické prohlídky a vznikem nemoci z povolání bude pro pojišťovnu obtížné. Současně však nelze vyloučit, že by pojišťovna své tvrzení podpořila znaleckým posudkem se závěrem, že k nemoci z povolání nemuselo dojít, pokud by zaměstnavatel před určitou dobou nařídil periodickou prohlídku zaměstnance, kde by byla rozvíjející se nemoc zachycena (a tehdy ji bylo možné ještě zvrátit).

Obdobně jako u pracovních úrazů jsme toho názoru, že navrhovaná úprava může zapříčinit nárůst počtu nemocí z povolání, neboť u nemocí mohou lékařské prohlídky indikovat zdravotní faktory (indispozice), jenž sice v latentní fázi nemusí způsobit nemoc z povolání či nezpůsobilost zaměstnance, ale pokud se rozvinou, mohou v konečném důsledku v nemoc z povolání vyústit.

Jistě ani zde nelze mít za to, že neprovedení dobrovolné vstupní a následně dobrovolné periodické prohlídky automaticky zakládá domněnku, dle které by k nemoci z povolání nedošlo, pakliže by prohlídky byly provedeny. I zde však lze doporučit, aby zaměstnavatelé postupovali

s maximální obezřetností, a zvláště u zaměstnanců, u nichž se určitá změna zdravotního stavu dá předpokládat (např. s ohledem na věk zaměstnance nebo povahu práce), vstupní a následně periodické prohlídky na základě případného prokazatelného doporučení poskytovatele a po předchozí dohodě s ním zaměstnancům nařizovali. I zde se z našeho pohledu jeví nezbytné, aby v případě zrušení vstupních lékařských prohlídek byla zavedena nevyvratitelná právní domněnka zdravotní způsobilosti zaměstnance, pokud by neabsolvoval dobrovolnou vstupní prohlídku a následně dobrovolné periodické prohlídky.

2 SROVNÁNÍ ČESKÉ A SLOVENSKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY

Pro srovnání české úpravy pracovnělékařských prohlídek se zahraniční úpravou se nabízí slovenská úprava, která je podobná té české, když vstupní a preventivní (tj. periodické) prohlídky nejsou povinné pro všechny zaměstnance v pracovním poměru.¹¹⁶

Ve Slovenské republice je pracovnělékařská služba legislativně upravena zákonem č. 355/2007 Z. z., o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (dále jen "zákon o ochraně zdraví"). Zákon o ochraně zdraví definuje činnost pracovnělékařské služby v § 30a jako výkon zdravotního dohledu nad zaměstnanci a poskytování odborné a poradenské činnosti zaměstnavateli k plnění jeho povinností podle zákona o ochraně zdraví.

Pracovnělékařská služba zahrnuje zejména činnosti jako je dohled nad pracovními podmínkami, posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců k práci a také poskytování poradenství v oblasti BOZP a prevence nemocí z povolání a nemocí souvisejících s prací.

Prostřednictvím pracovnělékařské služby se (i) zjišťuje a vyhodnocuje, zda jsou pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodné pro zdraví zaměstnanců; (ii) sleduje intenzita vystavení zaměstnanců škodlivým vlivům, zejména jejich trvání a četnost, a měří míru vlivu škodlivých faktorů na jejich zdraví; (iii) na základě svých zjištění navrhuje zaměstnavatelům opatření ke snížení škodlivých vlivů na zdraví zaměstnanců, a tím zajišťuje vhodné pracovní prostředí (např. uspořádání pracoviště, návrh vhodného osvětlení, vhodné vytápění atd.); (iv) vzdělávají zaměstnavatele i zaměstnanci; (v) informují zaměstnanci o rizicích spojených s prací a o možnostech ochrany; (vi) předává zaměstnavateli lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci, informuje zaměstnavatel o výsledcích šetření o škodlivých faktorech, kterým jsou zaměstnanci vystaveni, o vlivu na jejich zdraví a o tom, zda je třeba zaměstnance přearařit na jinou práci.

Jednotlivé práce jsou jako v ČR obecně rozděleny do čtyř kategorií podle úrovně a povahy pracovních faktorů a pracovního prostředí, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců. Práce zařazené do 1. kategorie se vyznačují tím, že při nich nehrozí riziko poškození zdraví zaměstnance z práce a pracovního prostředí a také zdravotní riziko z vystavení faktorům práce a pracovního prostředí je považováno za přijatelné. Do 2. kategorie jsou zařazeny práce, u nichž se vzhledem k riziku nepředpokládá poškození zdraví, ale nelze vyloučit nepříznivou reakci organismu na zátěž z práce a pracovního prostředí. 3. kategorie zahrnuje zaměstnání s vysokou mírou zdravotního rizika z působení faktorů práce a pracovního prostředí na zaměstnance. V této kategorii jsou překročeny limity faktorů práce a při jejich výkonu hrozí poškození zdraví. 4. kategorie se vyznačuje vysokou mírou zdravotního rizika z expozice faktorům práce a pracovního prostředí a zaměstnanci jsou na tato pracovní místa zařazováni jen výjimečně na omezenou dobu, nejdéle na jeden rok. O zařazení jednotlivých prací do třetí a čtvrté kategorie rozhoduje jako v ČR příslušný orgán ochrany veřejného zdraví, kterým je Regionálny úrad verejného zdravotníctva, a to buď z vlastního podnětu, nebo na návrh zaměstnavatele.

Jednou z obecných povinností zaměstnavatele podle zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci je zajištění zdravotního dohledu včetně preventivních lékařských prohlídek

¹¹⁶ Tato kapitola byla vypracována ve spolupráci se slovenskou advokátní kanceláří NITSCHNEIDER & PARTNERS.

v souvislosti s prací. Dohled a preventivní lékařské prohlídky je zaměstnavatel povinen provádět v pravidelných intervalech s ohledem na charakter práce, přičemž na rozdíl od úpravy v ČR není stanovena přesná pravidelnost periodických prohlídek s výjimkou vybraných kategorií prací. Naopak, obdobně jako v ČR má zaměstnavatel povinnosti zařazovat zaměstnance k pracím, které zohledňují jejich zdravotní způsobilost, schopnosti, věk a další fyziologické vlastnosti.

Zdravotní způsobilost k práci se posuzuje u zaměstnanců a uchazečů podle jejich specifického pracovního prostředí, zdravotních rizik z působení faktorů práce na základě výsledků pracovnělékařských prohlídek.

Při provádění pracovnělékařských prohlídek je na rozhodnutí zaměstnavatele, zda nařídí vstupní a periodické prohlídky uchazečům a zaměstnancům zařazeným do první a druhé kategorie, ale pokud se zaměstnavatel rozhodne je zajistit, pak jsou tyto lékařské prohlídky povinné a dotyčné osoby je musí absolvovat. Z dobrovolného zajištění prohlídek zaměstnavatelem existují také výjimky, pokud jsou podle zvláštních předpisů povinné, a to pokud se jedná o opakovaný výskyt nemoci z povolání v téže profesi na tomtéž pracovišti nebo pokud je vykonávaná práce zařazena do druhé kategorie, pokud zaměstnanec tuto práci ze zdravotních důvodů nevykonával déle než šest měsíců.

Vstupní a periodické lékařské prohlídky jsou však vždy povinné pro osoby vykonávající práce zařazené do kategorií 3. a 4. Pro tyto kategorie platí, že lékaři, kteří je provádějí, musí mít specializaci v oborech stanovených zákonem o ochraně zdraví, například v oboru pracovní lékařství. Periodické lékařské prohlídky mají zákonem stanovený rámec pravidelnosti jejich provádění, a to u prací zařazených do třetí kategorie jednou za dva roky a u čtvrté kategorie jednou ročně.

Navzdory dobrovolnosti v praxi zaměstnavatelé nařizují lékařské vstupní a periodické prohlídky v první a druhé kategorii často nad rámec zákona, aby včas předcházeli a eliminovali nemoci z povolání a další možná onemocnění a zajistili tak bezproblémový chod podniku zaměstnavatele. To však závisí zejména na povaze práce zaměstnanců a jejím zařazení do příslušné kategorie, ale také na finančních možnostech konkrétního zaměstnavatele. Dalšími možnými důvody pro zajištění těchto prohlídek nad rámec zákona je posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnanců pro danou práci a zjištění zdravotních kontraindikací pro její výkon, ale také včasné zjištění změn zdravotního stavu zaměstnanců a jejich přeřazení na jinou vhodnou práci. Mnozí zaměstnavatelé tyto lékařské prohlídky provádí také jako součást benefitů, aby zatraktivnili pracovní podmínky a přilákali nové zaměstnance.

Z povahy věci vyplývá, že institut pracovnělékařské služby není na Slovensku častým předmětem sporů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Častějším případem v této oblasti je ukládání pokut příslušnými orgány ochrany veřejného zdraví nebo inspektorátem práce. Zákon o ochraně zdraví stanoví sankce za neplnění stanovených povinností zaměstnavateli. Za porušení předepsaných povinností může příslušný orgán ochrany veřejného zdraví uložit pokutu ve výši od 150 do 50 000 EUR v závislosti na konkrétním správním deliktu a jeho závažnosti.

Kromě dobrovolných vstupních a periodických zdravotních prohlídek zaměstnavatelé v praxi přijímají opatření k prevenci negativních vlivů pracoviště a pracovních prostředků na zaměstnance. Příkladem jsou zaměstnanci pracující v kancelářích, kteří obvykle patří do první kategorie. Také u těchto zaměstnanců zaměstnavatelé často přijímají opatření k minimalizaci bezpečnostních rizik při práci, ať už nákupem ergonomických židlí, myší, klávesnic a podložek pod zápěstí, aby u zaměstnanců předešli vzniku karpálních tunelů a dalším onemocněním souvisejícím se sedavým zaměstnáním.

S ohledem na výše uvedené lze shrnout, že právní úprava vstupních a periodických prohlídek na Slovensku je velmi podobná úpravě, kterou lze v ČR očekávat v dohledném čase (tj. dobrovolnost některých vstupních a periodických prohlídek). V této souvislosti je nutné zdůraznit, že zaměstnavatelé na Slovensku ve značné míře pořád zajišťují vstupní a periodické prohlídky u zaměstnanců, u nichž jsou tyto prohlídky dobrovolné. Lze očekávat, že obdobným způsobem budou k dobrovolným prohlídkám přistupovat i zaměstnavatelé v ČR.

3 SHRNUÍ KLÍČOVÝCH ZÁVĚRŮ

S účinností ode dne 1. 1. 2023 byla zrušena povinnost zaměstnavatele zajišťovat periodickou prohlídku pro zaměstnance, kteří vykonávají práci zařazenou v kategorii první a druhé (není-li součástí vykonávané práce profesní riziko). Periodické prohlídky jsou nyní v těchto kategoriích pouze dobrovolné. Vláda ČR zároveň zvažuje zavedení dobrovolnosti také u vstupních prohlídek, a to v kategorii první.

Pro zaměstnavatele se jedná na první pohled o vítané změny, neboť znamenají snížení administrativní zátěže, časovou a finanční úsporu na straně zaměstnavatelů.

Podle aktuálně platné úpravy platí, že vstupní prohlídka je nutné provádět u všech zaměstnanců v pracovním poměru, a to také v kategoriích 1. a 2. Současně platí, že pracovnělékařský posudek ze vstupní prohlídky pozbývá platnosti (i) uplynutím doby, na kterou byl vydán (v praxi se nepoužívá); (ii) uplynutím doby, kdy měla být provedena periodická prohlídka (neaplikuje se, nebude-li pro daného zaměstnance periodická prohlídka povinná); (iii) dnem, kterým nastaly právní účinky lékařského posudku vydaného pro stejný účel (např. z důvodu mimořádné prohlídky nebo periodické prohlídky na žádost); nebo (iv) ukončením pracovněprávního vztahu.

Nabízí se tak výklad, že by zaměstnanec v 1. a 2. kategorii na základě posudku ze vstupní prohlídky mohl být považován za zdravotně způsobilého až do skončení pracovního poměru, nebude-li provedena jiná pracovnělékařská prohlídka, např. mimořádná prohlídka. Proti tomu však stojí povinnost zaměstnavatele nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho zdravotní způsobilosti.

Výše uvedený výklad dlouhodobě přetrvávající zdravotní způsobilosti by tak mohl být pro zaměstnavatele nebezpečný zejména v případě, že by u zaměstnance, u něhož zaměstnavatel dlouhá léta nezajistil dobrovolnou periodickou prohlídku (přestože z lidské zkušenosti lze předpokládat stárnutí organismu a s tím související zhoršování zdravotního stavu), byla zjištěna nemoc z povolání, nebo pokud by takový zaměstnanec utrpěl pracovní úraz či jiné poškození zdraví. V takovém případě by zaměstnavateli například hrozila pokuta od inspektorátu práce (do 2 mil. Kč) nebo uplatnění regresního nároku ze strany pojišťovny, která uspokojila nároky poškozeného zaměstnance, pokud by se prokázalo (např. na základě znaleckého posudku), že zaměstnavatel mohl vzniku nebo rozvoji nemoci, případně pracovnímu úrazu zabránit tím, že by zaměstnance vyslal na dobrovolnou periodickou prohlídku.

Z důvodu právní jistoty zaměstnavatelů tak bude nutné přistoupit ještě k dalším, navazujícím legislativním změnám. Do právních předpisů bude nutné zakotvit jednoznačnou nevyvratitelnou právní domněnku, že u zaměstnanců, u nichž neplatí povinnost absolvovat periodickou prohlídku, platí, že jsou pro výkon práce v dané kategorii zdravotně způsobilí (pokud absolvovali vstupní prohlídku, případně bude-li vstupní prohlídka dobrovolná a takovou dobrovolnou vstupní prohlídku neabsolvovali), a zároveň, že zaměstnavatelé neprováděním dobrovolných periodických prohlídek neporušují povinnosti na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména povinnost nepřipustit, aby jejich zaměstnanci vykonávali práce, jejichž náročnost by neodpovídala jejich schopnostem a zdravotní způsobilosti.

V případě zavedení dobrovolnosti vstupních prohlídek v 1. kategorii bez pečlivé změny související legislativy by obdobné riziko hrozilo zaměstnavatelům také v případě neprovádění dobrovolných vstupních prohlídek. Důvody jsou prakticky stejné jako v případě periodických prohlídek – povinnost zaměstnavatele nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho zdravotní způsobilosti. Postavení zaměstnavatele by však bylo potenciálně ještě horší, protože by se na rozdíl od předchozí situace nemohl spolehnout ani na argument, že bylo alespoň vstupní prohlídkou postaveno na jisto, že zaměstnanec v určitý dřívější moment k výkonu práce způsobilý byl.

Zaměstnavatelé by mohli s jistotou spoléhat na to, že neporušují uvedenou povinnost, pokud by zamýšlené zrušení vstupních prohlídek v 1. kategorii bylo provedeno legislativně například takto: dojde jednak ke změně vyhlášky o PLS ohledně vstupních prohlídek¹¹⁷, bude zrušena povinnost zaměstnavatelů dle § 59 odst. 1 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách zajišťovat vstupní prohlídky pro zaměstnance vykonávající práci v 1. kategorii¹¹⁸, a bude zrušena také povinnost zaměstnavatelů postupovat při zařazování zaměstnanců k práci podle závěrů lékařských posudků o jejich zdravotní způsobilosti¹¹⁹ (resp. založena výjimka pro práce v 1. kategorii). Stejně tak bude nutné změnit úpravu v ustanovení § 59 odst. 1 písm. b) posl. věta zákona o specifických zdravotních službách, dle něhož se osoba ucházející se o zaměstnání považuje za zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce, k níž má být zařazena, pokud se nepodrobí vstupní lékařské prohlídce podle uvedeného ustanovení. Dále bude nutné zakotvit do právních předpisů jednoznačnou nevyvratitelnou právní domněnku, že u zaměstnanců, u kterých neplatí povinnost absolvovat vstupní prohlídku, platí, že jsou pro výkon práce v dané kategorii zdravotně způsobilí, a zároveň že zaměstnavatelé neprováděním vstupních prohlídek neporušují povinnosti na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména povinnost nepřipustit, aby jejich zaměstnanci vykonávali práce, jejichž náročnost by neodpovídala jejich schopnostem a zdravotní způsobilosti.

Nedojde-li k takové legislativní změně, lze doporučit z důvodu právní jistoty zaměstnavatelů zajišťování dobrovolných vstupních prohlídek u zaměstnanců v 1. kategorii a dobrovolných periodických prohlídek u zaměstnanců v 1. a 2. kategorii i nadále, a to zejména u zaměstnanců, u nichž se určitá změna zdravotního stavu dá předpokládat (např. s ohledem na věk zaměstnance, odpracovanou dobu u zaměstnavatele nebo povahu práce), nebo u zaměstnanců pracujících na pracovištích, kde byl zjištěn vznik nemoci z povolání, a je proto důvodné se domnívat, že takové riziko existuje i u jiných zaměstnanců. Při určení intervalů periodických prohlídek nebude nezbytně nutné dodržovat intervaly pro dobrovolné prohlídky stanovené vyhláškou o PLS. Interval prohlídek doporučujeme ideálně stanovit na základě prokazatelného doporučení poskytovatele, a to např. s ohledem na dovršení určitého věku zaměstnance. Máme za to, že tímto postupem by zaměstnavatel zejména inspektorátu práce nebo pojišťovně dostatečně prokázal, že své povinnosti nezanedbal, když zajistil vstupní či periodickou prohlídku zaměstnance dle doporučení poskytovatele.

S ohledem na provedené a plánované legislativní změny týkající se periodických a vstupních prohlídek je fakticky možné, že bez zakotvení jednoznačné nevyvratitelné právní domněnky, že u zaměstnanců, u kterých neplatí povinnost absolvovat vstupní a periodickou prohlídku, platí, že jsou pro výkon práce

¹¹⁷ Zejména v § 10 vyhlášky PLS.

¹¹⁸ Srov. § 59 odst. 1 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách.

¹¹⁹ Srov. § 55 odst. 1 písm. c) zákona o specifických zdravotních službách.

v dané kategorii zdravotně způsobilí (a zároveň že zaměstnavatelé neprováděním vstupních prohlídek neporušují povinnosti na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) by mohlo paradoxně dojít ke zvýšení administrativní zátěže zaměstnavatelů, kteří by se již nemohli pouze mechanicky spolehnout na státem předepsaný harmonogram periodických prohlídek. Naopak jim hrozí, že budou muset vstupní a periodické prohlídky stanovovat jednotlivým skupinám zaměstnanců (nebo snad dokonce individuálně jednotlivým zaměstnancům). Zároveň je nutné zdůraznit, že v současné době je v České republice obecně velký nedostatek poskytovatelů, tj. pro zaměstnavatele by byla zvýšená administrativní zátěž o to náročnější.

Na druhé straně je však nutné připomenout, že ani taková právní úprava by zaměstnavatele nechránila před situací, kdy by z důvodu neprovádění dobrovolných vstupních a/nebo periodických prohlídek narostl u zaměstnavatele počet pracovních úrazů a nemocí z povolání (když naroste počet případů, kdy nebude odhaleno, že se u zaměstnance rozvíjí nemoc z povolání nebo je náchylný k pracovnímu úrazu). Ačkoliv by pojišťovna nároky zaměstnanců za zaměstnavatele vždy uhradila, musel by zaměstnavatel zřejmě častěji hradit svým zaměstnancům odstupné ve výši 12 průměrných výdělků z důvodu rozvázání pracovního poměru kvůli pozbytí zdravotní způsobilosti takových zaměstnanců, neboť odstupné není hrazeno ze zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

Zajímavá bude situace u zaměstnavatelů, kteří nebudou provádět dobrovolné vstupní ani periodické prohlídky také v situaci, kdy by v právní úpravě nebyla zakotvena nevyvratitelná právní domněnka zdravotní způsobilosti zaměstnance v případě neprovedení takových prohlídek, jak navrhuje výše. V případě pracovních úrazů nebo nemocí z povolání by pojišťovna i tak nároky zaměstnanců vždy uhradila. Pokud by však následně uplatnila vůči zaměstnavateli tzv. regres, případně byla-li by zaměstnavateli uložena inspektorátem práce pokuta, a zároveň by bylo (znaleckým posudkem) prokázáno, že pracovní úraz nebo nemoc z povolání vznikly v důsledku neprovedení dobrovolných prohlídek, nezůstalo by zaměstnavateli než se proti takovému postupu bránit tím, že dle právních předpisů u prací v 1. kategorii není pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví, a u prací v 2. kategorii lze očekávat nepříznivý vliv prací na zdraví jen výjimečně, zejména u vnímavých jedinců, a proto nemohl důvodně očekávat, že u takových zaměstnanců vznikne pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Taková argumentace by však byla pro obhájení, že zaměstnavatel splnil povinnost nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho zdravotní způsobilosti, nejspíše nedostačující. Proto v případě nerealizování námi navrhované legislativní úpravy doporučujeme dobrovolné i vstupní pracovnílékařské prohlídky i nadále provádět (na základě doporučení poskytovatele), jak uvádíme výše.

Zároveň lze předpokládat, že i v případě neprovádění dobrovolných vstupních prohlídek (budou-li zavedeny) budou moct lékaři vydávat pracovnílékařské posudky z periodických a mimořádných prohlídek se závěrem „pozbyl zdravotní způsobilost“. Domníváme se, že lékaři budou pro tyto účely vycházet z předpokladu, že při vzniku pracovního poměru byl zaměstnanec pro danou práci zdravotně způsobilý, i když neabsolvoval dobrovolnou vstupní prohlídku. Budou-li lékaři tedy nadále posudky se závěry o pozbytí zdravotní způsobilosti vydávat, bude pořád možné přistupovat k rozvázání pracovního poměru z důvodu pozbytí zdravotní způsobilosti dle § 52 písm. d) nebo e) zákoníku práce, podloženého lékařským posudkem.

V této souvislosti je také nutné shrnout, že dle Nejvyššího soudu je pracovnílékařský posudek pouze „nezávazným dobrozdáním zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti

k práci“, a není tak pro soud závazný. Soud se tak při rozhodování o sporu nemusí pracovnělékařským posudkem nutně řídit, ale může v případě pochybností pro své rozhodnutí použít jako podklad např. soudem vyžádaný znalecký posudek. Pro zaměstnavatele to znamená, že pracovnělékařské posudky mu sice poskytují odbornou pomoc při zacházení se zaměstnancem, avšak je nutné brát v potaz, že i tak může soud v případě sporu rozhodnout o zdravotní způsobilosti zaměstnance jinak, než je uvedeno v pracovnělékařském posudku, kterým se zaměstnavatel řídil.

Závěrem lze dodat, že dle našeho názoru by k tak zásadním změnám, jako je rušení části povinných vstupních a periodických prohlídek, mělo docházet pouze na základě detailních poznatků lékařské vědy, přičemž by mělo být bez pochybností, že takové legislativní změny nebudou mít negativní dopady jednak na zaměstnavatele, kteří v dobré víře nebudou provádět dobrovolné vstupní a periodické prohlídky, a také na zdravotní stav obyvatelstva (zejména v situaci, kdy právě vstupní a periodické prohlídky částečně suplují preventivní prohlídky u praktických lékařů). Stát by tak s ohledem na provedené a plánované změny měl vhodně legislativně zvýšit motivaci k účasti na obecných preventivních prohlídkách. V opačném případě hrozí nárůst obecných onemocnění a nemocí z povolání, což by vzhledem k výpadku zaměstnanců z pracovního trhu mělo také negativní vliv na státní rozpočet.

4 SEZNAM ZKRATEK

zákoník práce	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
vstupní prohlídka	vstupní lékařská prohlídka
periodická prohlídka	periodická lékařská prohlídka
zákon o specifických zdravotnických službách	zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů
vyhláška o PLS	vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů
zákon o ochraně veřejného zdraví	zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
zákon o inspekci práce	zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
trestní zákoník	zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
žádost	žádost zaměstnavatele o provedení pracovnělékařské prohlídky
poskytovatel	poskytovatel pracovnělékařských služeb
vyhláška 452/2022	vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 452/2022 Sb.
nařízení	nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů
zákon ochraně zdraví	zákon č. 355/2007 Z. z., o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov
vyhláška pro stanovení podmínek pro zařazování prací do kategorií	vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli

5 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

5.1 Seznam použité literatury

TOMŠEJ, J. *Pracovnílékařské služby*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 164 s. ISBN 978-80-7598-646-7

VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, 1216 s. ISBN: 978-80-7400-889

KRÝSA, I. *Vyhláška o pracovnílékařských službách a některých druzích posudkové péče. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, 168 s. ISBN: 978-80-7598-794-5

5.2 Seznam použitých internetových zdrojů

Vláda České republiky. TZ: Vláda schválila druhý antibyrokratický balíček připravený ministrem Michalem Šalomounem. In: *vlada.cz* [online]. 14. 6. 2023 [cit. 31.7.2023]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/michal_salomoun/aktualne/tz-vlada-schvalila-druhy-antibyrokraticky-balicek-pripraveny-ministrem-michalem-salomounem-206406/
<https://www.pravniprostor.cz/aktuality/vlada-chysta-zruseni-casti-vstupnich-lekarskych-prohlidek-ci-prisedicich-u-soudu>

Vláda České republiky. Příloha usnesení vlády ze dne 14. 6. 2023. In: *vlada.cz* [online]. 14. 6. 2023 [cit. 31.7.2023]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/Michal_Salomoun/aktualne/Antibyrobalicek_2_priloha_usneseni_vlady_14_06_2023.pdf

Státní zdravotní ústav. Registr nemocí z povolání. In: *szu.cz* [online]. [cit. 31.7.2023]. Dostupné z: <https://szu.cz/publikace/data/registr-nemoci-z-povolani/nemoci-z-povolani-v-ceske-republice/>

Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky. Analýza VZP: Na preventivní prohlídky k praktikovi chodí méně než 40 % lidí. In: *vzp.cz* [online]. 17. 4. 2015 [cit. 31.7.2023]. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/o-nas/aktuality/analyza-vzp-na-preventivni-prohlidky-k-praktikovi-chodi-mene-nez-40-lidi>

Státní úřad inspekce práce. Informace k pracovním úrazům. In: *suip.cz* [online]. [cit. 31.7.2023]. Dostupné z: <https://www.suip.cz/informace-k-pracovnim-urazum>

5.3 Seznam použitých právních předpisů

Není-li v textu uvedeno jinak, jsou právní předpisy citovány ve znění pozdějších předpisů.

Zákony

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník

Zákon č. 18/1997 Sb., atomový zákon

Zákon č. 355/2007 Z. z., o ochraně, podpore a rozvoji veřejného zdraví

Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci

Podzákoné právní předpisy

Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o specifických zdravotních službách

Vyhláška Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání

Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli

Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 452/2022 Sb., kterou se mění 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), ve znění vyhlášky č. 436/2017 Sb.

Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

Usnesení vlády č. 418/2020 Sb., o přijetí krizového opatření

Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu

Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání