

SHRNUTÍ VÝZKUMNÉHO ÚKOLU Lékařské posudky poskytovatelů pracovnílékařských služeb a jejich význam pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců



Zaměstnanec musí být pro výkon dané práce zdravotně způsobilý, na což má zaměstnavatel povinnost dohlédnout. Je též klíčové sledovat zdravotní způsobilost zaměstnance v průběhu trvání pracovního poměru a při podezření na možné zhoršení zdravotního stavu zaměstnance jej poslat k příslušnému poskytovateli zdravotních služeb, který jeho zdravotní způsobilost zhodnotí a vydá o tom lékařský posudek.

Filip Dostál
Lenka Scheu
Adéla Kalová
Martin Štefko

Výzkumný úkol si kladl za cíl analyzovat současnou právní úpravu vydávání lékařských posudků stejně tak, jako jejich právní povahu v souvislosti s posuzováním pracovního zdraví zaměstnanců při vzniku, změně a skončení pracovního poměru.

ÚVOD: Co bylo cílem výzkumného úkolu

Výzkumný úkol **Lékařské posudky poskytovatelů pracovnílékařských služeb a jejich význam pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců** byl zahájen v lednu 2019 a kladl si za cíl

analyzovat současnou právní úpravu vydávání lékařských posudků stejně tak, jako jejich právní povahu v souvislosti s posuzováním pracovního zdraví zaměstnanců při vzniku, změně a skončení pracovního poměru.

HLAVNÍ POZNATKY z výzkumu

Zaměstnavatel má povinnost nechat posoudit zdravotní způsobilost zaměstnance pro danou práci, a to při vzniku pracovního poměru. Dále má pak povinnost sledovat jeho zdravotní způsobilost i po celou dobu trvání pracovního poměru. Podle okolností má následně zaměstnavatel povinnost zdravotně nezpůsobilému zaměstnanci nepřidělit práci nebo jej převést na jiné vhodné pracovní místo. V případě, kdy zaměstnanec není schopen vykonávat nadále svou práci, má zaměstnavatel možnost s ním pracovní poměr i skončit.¹ Může se tak stát v důsledku úrazu, nemoci z povolání nebo v důsledku dlouhodobé pracovní nezpůsobilosti, kdy je zdravotní způsobilost pozbyta dlouhodobě. Obdobně může na druhé straně zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud je vážně ohroženo jeho zdraví a nebyl mu ze strany zaměstnavatele umožněn výkon jiné vhodné práce.²

K posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance je nutno zajistit součinnost poskytovatele pracovních služeb. Pracovnílékařské služby jsou definovány zákonem o specifických zdravotních službách.³ Jedná se o preventivní zdravotní služby, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, provádění preventivních pracovních prohlídek a hodnocení zdravotního stavu zaměstnanců a uchazečů o zaměstnání. Lékařské posudky vydávají poskytovatelé pracovních služeb prostřednictvím lékařů na základě posouzení zdravotního stavu daného zaměstnance v rámci této pracovnílékařské prohlídky.

Posuzování zdravotního stavu úzce souvisí s povinností zaměstnavatele provádět bezpečnostní opatření na pracovišti. V tomto ohledu je nutno se řídit zásadami prevence, tedy vyhýbat se rizikům, vyhodnotit nevyhnutelná rizika, odstraňovat rizika u zdroje, přizpůsobit práci jednotlivci, zavést komplexní systém prevence rizik, dávat přednost prostředkům kolektivní ochrany před prostředky ochrany individuální (OOPP) a mimo jiné také udílet zaměstnancům vhodné pokyny.

Ke oblasti zlepšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci přispívá legislativní činnost orgánů EU, a to konkrétně přijímáním směrnic.⁴ Evropská unie ukládá členským státům, aby přijímaly opatření pro zajištění vhodného dohledu nad zdravím zaměstnanců ve vztahu k zdravotním a bezpečnostním rizikům, kterým jsou v práci vystaveni. Taková opatření mají být pojata tak, aby se zaměstnanec mohl pravidelně podrobit lékařské prohlídce, pokud si to přeje.

Zdravotní stav zaměstnance-pacienta je posuzován po jeho vyšetření poskytovatelem pracovních služeb, přičemž posouzení zdravotního stavu pro potřeby vydání lékařského posudku hradí ten, kdo o něj žádá. Zásadně to bude zaměstnavatel, který nahradí náklady s tímto spojené.

Volba poskytovatele pracovních služeb spadá zcela do kompetence zaměstnavatele. Druhy pracovních služeb jsou stanoveny vyhláškou o pracovních službách⁵, která rozlišuje vstupní, periodickou, mimořádnou a výstupní prohlídku.

Zákon o specifických zdravotních službách⁶ předpokládá, že zaměstnavatel uzavře s poskytovatelem pracovních služeb písemnou smlouvu, na jejímž základě je pak tímto poskytovatelem pracovních služeb zajišťované posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců.

K vydání lékařského posudku je obecně třeba provést lékařskou prohlídku, přičemž stěžejní součástí lékařského posudku je posudkový závěr. Podle něj je osoba buď zdravotně způsobilá, nezpůsobilá, způsobilá s podmínkou, nebo pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost. Jestliže se zaměstnanec odmítne podrobit lékařské prohlídce, lékařský posudek se nevydá. Na zaměstnance, který se pak nepodrobí pravidelně se opakující lékařské prohlídce, se pohlíží jako na osobu zdravotně nezpůsobilou ode dne, kdy končí platnost posledního lékařského posudku.

Z toho vyplývá, že lékařský posudek je výstupem z provedené lékařské prohlídky, naopak není rozhodnutím, které konstatuje či deklaruje práva a povinnosti veřejnoprávní povahy.⁷

Lékařský posudek je tak nutno chápat jako odborné stanovisko lékaře. Podle rozhodnutí Nejvyššího správního soudu a Ústavního soudu⁸ není lékařský posudek aktem správního orgánu a jako takový je nepřezkoumatelný co do medicínské přezkoumatelnosti. Tento závěr je opírá o ustálený názor, že soud nedisponuje odbornými lékařskými znalostmi.

Důsledky a doporučení

Každá práce je svou povahou specifická a každý zaměstnanec je originál, není tedy možné řešit zdravotní způsobilost zaměstnanců plošně, nýbrž zabývat se jak osobou každého zaměstnance, tak každým konkrétním případem zvlášť s ohledem na jeho specifika. Zatímco potvrzení zdravotní způsobilosti zaměstnance zařízením pracovních služeb umožňuje zaměstnanci získat práci na daném pracovním místě a pracovišti nebo na něm setrvat, přináší nepříznivý výsledek pracovnílékařské prohlídky negativní důsledky pro oba účastníky pracovního vztahu. Např., pokud by zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilost konat dosavadní práci, je zaměstnavatel povinen jej převést na jinou vhodnou práci.⁹ Pokud by zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilost konat dosavadní práci. Zaměstnavatel má též možnost dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru¹⁰, pokud zaměstnanec není schopen nadále konat dosavadní práci, a to z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo pro ohrožení nemoci

¹ Ust. § 52 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

² Ust. § 56 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

³ Ust. § 53 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

⁴ Např. směrnice Rady 89/391/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

⁵ Vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (vyhláška o pracovnílékařských službách a některých druhích posudkové péče), ve znění pozdějších předpisů.

⁶ Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.

⁷ Rozsudek rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 9. 2007, sp. zn. 4 Ads 81/2005/125.

⁸ Nález Ústavního soudu ze dne 23. září 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08.

⁹ Ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁰ Ust. § 52 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.



Jakoukoliv nepříznivou zdravotní situaci je potřeba se zaměstnavatelem vždy řešit a ideálně nalézt společné východisko.

z povolání. V takovém případě pak náleží zaměstnanci odstupné podle § 67 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Závěr

Zajištění péče o zdraví zaměstnanců při práci je zákonnou povinností zaměstnavatelů. Její součástí je také ověřování zdravotní způsobilosti zaměstnance v zařízeních pro poskytování pracovnělékařských služeb. V zájmu ochrany zdraví zaměstnance je nutné zajistit, aby byl individuálně a odpovídajícím způsobem vyšetřen příslušným poskytovatelem pracovnělékařských služeb ještě před tím, než nastoupí na konkrétní pracovní místo, a aby bylo rozhodnuto, zda je pro výkon dané práce způsobilý, či nikoliv. Rozlišujeme 4 druhy pracovněprávních prohlídek¹¹, a to vstupní, periodickou, mimořádnou a výstupní. Vstupní prohlídka je preventivního charakteru a zjišťuje se při ní, zda je osoba ucházející se o zaměstnání zdravotně způsobilá k výkonu dané práce. Jejím smyslem/cílem je zjistit aktuální zdravotní stav zaměstnance a posoudit, zda je potřeba pro jeho pracovní výkon nastavit nějaká omezení. Výsledkem

je lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci. Při periodické a mimořádné prohlídce se opět zjišťuje aktuální zdravotní stav zaměstnance, a především to, zda jej nelimituje ve výkonu dohodnuté práce. Periodická prohlídka se provádí zejména v souvislosti se stárnutím organismu, kdy by další výkon práce mohl vést k poškození zdraví daného zaměstnance. Provedení mimořádné prohlídky se vyžaduje v situacích, kdy existuje důvodný předpoklad, že u zaměstnance nastala ztráta nebo změna zdravotní způsobilosti k práci. Výstupní prohlídku provádí daný poskytovatel pracovnělékařských služeb za účelem zjištění aktuálního zdravotního stavu zaměstnance v době ukončení výkonu práce.

V případě, že by zaměstnanec zdravotní způsobilost vykonávat danou práci ztratil, nebylo by v jeho zájmu, aby ve výkonu práce pokračoval, zejména proto, že by pro něj pokračující pracovní aktivita mohla mít do budoucna negativní důsledky. Jakoukoliv nepříznivou zdravotní situaci je potřeba se zaměstnavatelem vždy řešit a ideálně nalézt společné východisko.

¹¹ 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).

Zdroj:
ŠTEFKO, Martin. *Lékařské posudky v pracovním právu. Lékařské posudky poskytovatelů pracovnělékařských služeb a jejich význam pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců.* Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2020, 216 s. ISBN 978-80-87439-46-3.

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i. Jeruzalémská 1283/9 110 00 Praha 1 – Nové Město

tel: +420 221 015 844
vubp@vubp-praha.cz
datová schránka: yj6jvet
www.vubp.cz

© Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i. Praha, 2021

Policy Brief VÚBP, v. v. i. ISSN 2695-1606

■ Dosažený VÝSLEDEK

Tento výsledek byl finančně podpořen z institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace na léta 2018–2022 a je součástí výzkumného úkolu V11-S4 **Lékařské posudky poskytovatelů pracovnělékařských služeb a jejich význam pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců**, řešeného Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i., ve spolupráci s Právnickou fakultou Univerzity Karlovy, v letech 2019–2021.



Toto dílo podléhá licenci Creative Commons [Uveďte původ – zachovejte licenci] 4.0 Mezinárodní veřejná licence.

© Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., 2021