

Souhrnná výzkumná zpráva o postupu prací a dosažených výsledcích za období 2019–2021 (Vsouhrn)

Název výzkumného projektu:

**Lékařské posudky poskytovatelů pracovně lékařských služeb
a jejich význam pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
zaměstnanců**

Číslo výzkumného úkolu:

V11-S4

Hlavní řešitel:

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

Spoluřešitel:

Právnická fakulta UK

Období (rok / měsíce):

1/2019 – 12/2021

Odborný garant MPSV:

Ing. Petr Mráz



©2021

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.



Obsah

1. Cíle výzkumného úkolu.....	3
2. Postup řešení výzkumného úkolu.....	3
2.1 Úvod do PLS.....	3
2.2 Poskytovatel pracovnělékařských služeb.....	5
2.3 Náležitosti lékařských posudků.....	8
2.4 Výstupy projektu.....	12
2.4.1 1x B odborná publikace.....	12
2.4.2 1x O.....	12
2.4.3 1x Jrec.....	13
2.4.4 1x Jrec.....	13
2.4.5 4x Policy Brief.....	14
2.4.6 Vsohrn.....	14
3. Přílohy.....	14



1. Cíle výzkumného úkolu

Cílem výzkumného úkolu bylo analyzovat současnou právní úpravu vydávání lékařských posudků a jejich právní povahy v souvislosti s posuzováním pracovního zdraví zaměstnanců při vzniku, změně a skončení pracovního poměru. Platná právní úprava byla analyzována z hlediska své geneze, efektivity a možné evoluce. Zvláštní pozornost je věnována relevantní judikatuře civilních i správních soudů. Tento výzkumný úkol byl řešen ve spolupráci s Právnickou fakultou UK v Praze.

2. Postup řešení výzkumného úkolu

2.1 Úvod do PLS

Pracovnělékařské služby jsou preventivní služby z oboru zdravotnictví, pojící se ke vztahu zaměstnance a zaměstnavatele. Poskytovatel pracovnělékařských služeb jako odborník svou činností pomáhá zaměstnavateli dostát jeho povinnosti péče o zdraví zaměstnanců. Úzce tedy souvisí s bezpečností a ochranou zdravím zaměstnance v pracovním poměru či poměrech jemu obdobných.

Pracovnělékařské služby lze rozdělit do tří oblastí, a to hodnocení zdravotního stavu zaměstnanců či osob ucházejících se o zaměstnání, kdy se setkáváme s pracovnělékařskými prohlídkami; dále poradenská činnost, ať už vůči zaměstnavateli či zaměstnancům (např. školení k první pomoci); a konečně hygienický dohled na pracovišti zaměstnavatele a dohled nad výkonem práce zaměstnanců. Do oblasti hodnocení zdravotního stavu spadá podle prováděcí vyhlášky k zákonu o specifických zdravotních službách, ve kterém najdeme úpravu pracovnělékařských služeb, zejm. zjišťování vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdravotní stav zaměstnanců a jeho vývoj (sem bychom mohli zařadit např. posuzování pracovních úrazů a nemoci z povolání) a dále posouzení zdravotní způsobilosti k práci (ať už stávajících zaměstnanců či uchazečů o zaměstnání). Zjišťování a posuzování se děje formou pracovnělékařských prohlídek. Podle výše zmíněné prováděcí vyhlášky rozlišujeme lékařské prohlídky, které jsou prováděny za účelem posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance či uchazeče o zaměstnání ve vztahu k (budoucí) vykonávané práci. Patří sem



lékařská prohlídka vstupní, periodická a mimořádná. Vedle této kategorie prohlídek stojí ještě výstupní lékařská prohlídka a lékařská prohlídka po skončení rizikové práce. Pro zaměstnavatele je klíčová první skupina prohlídek, kdy podle jejího výsledku je uchazeč zařazen na určité pracovní místo, popř. zaměstnanec přeřazen na jiné. Účelem těchto prohlídek je zabránit tomu, aby osoba zdravotně nezpůsobilá k určitému druhu práce tuto práci vykonávala, ať již její zdravotní nezpůsobilost trvala před nástupem do zaměstnání, nebo se vyvinula v jeho průběhu. Zaměstnavateli tyto prohlídky poskytují odborné zhodnocení zdravotního stavu ve vztahu k vykonávané práci a slouží mu tak k řádnému plnění jeho povinností ohledně péče o zdraví zaměstnanců. S lékařskými prohlídkami, hlavně s periodickými, souvisí eliminace rizik vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání. Jedná se tedy o prohlídky preventivní, podobně jako preventivní lékařské prohlídky fyzických osob prováděné u praktických lékařů. Tyto typy prohlídek však nelze zaměňovat, jelikož každý je prováděn za jiným účelem – zhodnocení zdraví dotyčné osoby obecně a její zdravotní způsobilost k práci. Nutno zmínit, že lékaři provádějícímu pracovnílékařskou prohlídku nic nebrání v tom, aby využíval závěry a výsledky, které vzešly z předchozích vyšetření provedených např. v rámci klasické preventivní prohlídky u „obvodního lékaře“. Sama prováděcí vyhláška mj. stanoví, že „Zdravotní stav za účelem posouzení zdravotní způsobilosti při pracovnílékařských prohlídkách se hodnotí na základě [...] údajů uvedených ve výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené registrujícím poskytovatelem v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru praktické lékařství pro děti a dorost.“ Zaměstnavatel je povinen své zaměstnance, příp. uchazeče o zaměstnání, na prohlídky vysílat. Zaměstnanec či uchazeč o zaměstnání je povinen se jim podrobit, jinak se má za to, že je zdravotně nezpůsobilý. Takový stav obvykle povede ze strany zaměstnavatele k ukončení pracovního poměru, ať již z důvodu zdravotní nezpůsobilosti či porušení pracovní kázně (porušení povinnosti podrobit se prohlídce).

Důležitou kategorií prohlídek jsou prohlídky vstupní. Mýlná je však představa, že taková prohlídka se provádí pouze při přijímání uchazeče o zaměstnání. V případě, že má být stávající zaměstnanec přeřazen na jinou, rizikovější, práci, podstupuje také vstupní lékařskou prohlídku. Ani v případě, že zaměstnavatel zaměstnance nepřezazuje, nemůže si vystačit se zhodnocením jeho zdravotního stavu v době přijímání do zaměstnání (či v době posledního přeřazení) získaným na základě vstupní lékařské prohlídky. Zdravotní



stav zaměstnance je dynamická veličina, která vyžaduje pravidelné hodnocení a na jejíž změnu je třeba neprodleně reagovat. K tomu slouží institut periodických prohlídek. Prováděcí vyhláška ve svém § 11 stanoví periodu prohlídek pro zaměstnance zařazené na pracovní místo podle jednotlivých kategorií. Tato perioda se pohybuje od jednoho roku pro práce nejrizikovější do šesti let pro ty nejméně rizikové. Orgán ochrany zdraví však může periodu zkrátit. Od 1. 11. 2017 navíc platí pravidlo, že pokud je periodická prohlídka provedena 90 a méně dnů před vypršením platnosti lékařského posudku vzešlého z předchozí periodické prohlídky, doba platnosti tohoto předchozího posudku se nemění a zaměstnanec tedy koná práci na základě prvního posudku až do konce jeho platnosti. Až po vypršení doby platnosti prvního posudku nabývá platnosti posudek nový, který byl však vyhotoven již dříve. Platnost předchozího posudku se tedy nezkracuje, což dříve logicky vedlo ke zbytečnému zkracování doby mezi jednotlivými periodickými prohlídkami. Periodické prohlídky u zaměstnanců vykonávajících práce zařazené do první kategorie běžně provádějí jejich registrující lékaři, což zákon dovoluje. Kategorizaci práce stanoví zákon o ochraně veřejného zdraví² a jeho prováděcí vyhláška. K mimořádné prohlídce se přistoupí tehdy, je-li tu důvodný předpoklad, že zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost k vykonávané práci, či tato byla omezena. Mimořádná prohlídka tedy představuje bezprostřední reakci na změnu okolností ohledně zdravotního stavu zaměstnance. Podnět k ní může vzejít od zaměstnavatele i zaměstnance, ale i např. od praktického lékaře zaměstnance. Pokud následně dojde k potvrzení ztráty či omezení zdravotní způsobilosti, zaměstnanec nadále nemůže vykonávat práci, na kterou je zařazen. Zaměstnavatel na základě takového lékařského posudku převede zaměstnance na jinou, pro jeho zdravotní stav méně rizikovou, práci. V případě, že pro něj takové místo nemá, následuje výpověď podle § 52 písm. e), popř. d), zákoníku práce. Otázkou však je, jestli je zaměstnavatel opravdu povinen tento lékařský posudek reflektovat a učinit na jeho základě takové, v případě výpovědi bezpochyby razantní, kroky.

2.2 Poskytovatel pracovnělékařských služeb

Zajišťování pracovnělékařských služeb patří mezi povinnosti zaměstnavatele. Podle zákona o specifických zdravotních službách je zaměstnavatel povinen ohledně svých



zaměstnanců, a osob ucházejících se o zaměstnání, uzavřít smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb. Tato smlouva musí mít písemnou podobu. Jedná se o obchodní smlouvu uzavřenou podle občanského zákoníku, resp. jeho § 1746 odst. 2, tzv. smlouvu inominátní. V úvahu přichází i uzavření dohody podle zákoníku práce, např. dohody o pracovní činnosti nebo pracovního poměru, a to od 1. 4. 2013. Na druhé straně stojí poskytovatel pracovnělékařských služeb. Nutno poznamenat, že poskytovatel pracovnělékařských služeb je omezen, co se týče vypovězení obchodní smlouvy, kdy je povinen oznámit zaměstnavateli svůj záměr smlouvu ukončit alespoň 60 dní přede dnem jejího zamýšleného ukončení. Pro zaměstnavatele takové omezení neplatí. Podle důvodové zprávy k zákonu č. 372/2011 Sb. je zde toto omezení z důvodu ochrany zdravotnické dokumentace pacienta, kdy se stanovenou delší dobou eliminuje stav, kdy zdravotnickou dokumentaci neopatruje dosavadní poskytovatel (došlo k ukončení smlouvy), ale ani poskytovatel nový, jelikož zaměstnavatel novou smlouvu zatím nestihl uzavřít. V takovém případě by se dokumentace pro toto „mrtvé období“ postupovala příslušnému správnímu orgánu a ten by ji posléze předával novému poskytovateli. Pokud byl zaměstnavateli poskytnut dostatek času k nalezení nového poskytovatele, může dojít k předání dokumentace přímo mezi lékaři a správní orgán jako prostředník nebude zahrnut. Státní správa tedy nebude zatěžována a proces se celkově zrychlí.

V praxi bude často docházet k případům, kdy zaměstnavatel uzavře více smluv o poskytování pracovnělékařských služeb. Tomuto nic nebrání, ba naopak je takový postup často žádoucí, ať už z důvodu vysokého počtu zaměstnanců či několika pracovišť zaměstnavatele od sebe vzdálených. Nároky na osobu poskytovatele stanovuje zák. č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách. Oprávnění uděluje místně příslušný krajský úřad, příp. ministerstvo.

Od 1. 4. 2013 připadá v úvahu zajištění pracovnělékařských služeb samotným zaměstnavatelem. Takový zaměstnavatel musí získat příslušné oprávnění k poskytování zdravotních služeb v oboru všeobecné praktické lékařství nebo pracovní lékařství. V praxi pak tyto služby vykonává prostřednictvím svých zaměstnanců stejně kvalifikovaných. Bez ohledu na pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a poskytovatelem mají tito vůči sobě stejná práva a povinnosti jako jiný zaměstnavatel s poskytovatelem. Stejně tak jsou



zaměstnanci povinni podrobit se lékařským prohlídkám u svých kolegů. Problém by mohl nastat v okamžiku přezkumu vydaných lékařských posudků. Zde je ale nutné mít na paměti, že posudek může být v první fázi přezkumu, v rámci tzv. autoremedury, přezkoumán jen a pouze lékařem, který jej vydal. Toto právo, a zároveň povinnost, v žádném případě nepřísluší zaměstnancům nadřízeným lékaři (pokud se nejedná o nadřízeného lékaře pověřeného poskytováním pracovnělékařských služeb u téhož zaměstnavatele). Pokud by byl posudek přezkoumáván vedoucím pracovníkem zaměstnavatele, byť v jiných záležitostech nadřízeným dotyčným lékaři, nebyly by naplněny požadavky na nestrannost přezkumu. Jak již bylo uvedeno, povinností zaměstnavatele je zajistit pro své zaměstnance poskytovatele pracovnělékařských služeb, ať už prostřednictvím svých zaměstnanců či smlouvou se třetí osobou. Sjednáním poskytovatele však povinnosti zaměstnavatele nekončí. Po celou dobu trvání spolupráce je zaměstnavatel povinen poskytovat poskytovateli veškerou potřebnou součinnost, jako např. umožnit vstup na pracoviště za účelem monitoringu zdravotních rizik. Zaměstnavatel je rovněž povinen tyto služby financovat. Zaměstnanec se nijak finančně nepodílí. Výjimku z tohoto pravidla stanoví § 58 ZSZS, kdy sem spadá např. posuzování nemoci z povolání. V tomto případě je vyšetření hrazeno ze zdravotního pojištění zaměstnance. Dříve existovalo takových výjimek více. Co se týče hrazení vstupní lékařské prohlídky před přijetím do pracovního poměru, je situace trochu odlišná. Platí zde pravidlo, že tuto prohlídku hradí sám uchazeč o zaměstnání. V případě, že bude následně do pracovního poměru přijat, je mu cena prohlídky zaměstnavatelem refundována. Na takové finanční kompenzaci se mohou strany dohodnout i pro případ, že uchazeč přijat nebude (v případě osob ucházejících se o práci v noci je zaměstnavatel povinen prohlídku uhradit vždy, i když takovou osobu nepřijme). Pokud je však uchazeč přijat, zaměstnavatel je povinen prohlídku mu proplatit, a to bezpodmínečně. Před novelou účinnou od listopadu 2017 se strany mohly dohodnout, že i v případě vzniku pracovního poměru bude konečným plátcem prohlídky zaměstnanec, či že bude prohlídka zaměstnavatelem refundována, avšak k proplacení dojde např. až po uplynutí zkušební doby. Od 1. 11. 2017 takový postup není možný. Jedná se o reakci na Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 161, podle níž nelze na zaměstnance přenést finanční břímě pracovnělékařských služeb. Cena pracovnělékařských služeb je otázkou dohody mezi zaměstnavatelem a poskytovatelem a není právními předpisy nikterak



omezena. Může být sjednána a hrazena např. paušálně či za jednotlivé výkony lékaře. V praxi se cena za vstupní prohlídku pohybuje v řádu stovek korun a např. posouzení, zda zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost z důvodu obecného onemocnění či z důvodu nemoci z povolání, bude obvykle zaměstnavatele stát okolo jednoho tisíce korun. V některých případech však lékař poskytující pracovnělékařské služby, tedy z oboru všeobecné praktické lékařství či pracovní lékařství, nemá dostatečné odborné znalosti k samostatnému posouzení zdravotního stavu pacienta, a je nutno, aby se zaměstnanec podrobil vyšetření u odborníka na danou problematiku. Taková vyšetření mohou být velice nákladná, avšak posouzení zdravotního stavu je pro zaměstnavatele klíčové k tomu, aby mohl učinit některé kroky jako je např. výpověď z pracovního poměru ze zdravotních důvodů. V praxi tedy na základě doporučení poskytovatele lékařských služeb zaměstnavatel uhradí ještě další odborné lékařské prohlídky, aby dosáhl co nejkvalitnějšího posouzení zdravotního stavu zaměstnance – měl co nejvíce vypovídající posudek.

2.3 Náležitosti lékařských posudků

Lékařský posudek je výsledkem procesu posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců či uchazečů zaměstnání k vykonávané (či v budoucnu vykonávané) práci. Lékařský posudek se vyhotovuje taktéž v souvislosti s nemocí z povolání či jejím ohrožením. Celý tento proces spustí písemná žádost zaměstnavatele, který svého zaměstnance na prohlídku vyšle. Lékař při posuzování zdraví pacienta vychází především ze samotné lékařské prohlídky, kterou u něj pacient podstoupí. Dále poskytovatel pracovnělékařských služeb vychází ze zdravotnické dokumentace pacienta, kterou mu poskytne pacientův praktický lékař. V případě, že je potřeba pro účely zjištění zdravotní způsobilosti k práci vykonat kvalifikovanější vyšetření, vychází poskytovatel z výsledků těchto odborných vyšetření. Navíc lékař samozřejmě musí mít podrobné informace o vykonávané práci a podmínkách, za kterých bude práce vykonávána. Co se týče zdravotnické dokumentace, resp. výpisu z ní, tu obstarává pacient svým jménem u svého registrujícího poskytovatele lékařských služeb. Osoba pacienta jako prostředníka je v tomto ohledu nutná, jelikož zákon o zdravotních službách, ani jiný zákon, nepočítá s přímým stykem poskytovatele pracovnělékařských služeb a praktického lékaře. To však nevylučuje možnost pro



posudkového lékaře si skrze pacienta výpis z dokumentace vyžádat (žádost podává sám lékař, avšak podepsána je pacientem). Zdravotnickou dokumentaci, resp. výpis z ní, však dostane od praktického lékaře do ruky vždy pouze pacient, jehož se týká, nebo poskytovatel pracovnělékařských služeb – lékař. Toto opatření je zde z důvodu ochrany osobních údajů pacienta v dokumentaci uvedených, zahrnující především diagnózy apod., a jež jsou součástí lékařského tajemství. Nepřipadá tedy v úvahu, aby např. zdravotnická dokumentace putovala přes zaměstnavatele. V situaci, kdy není možné výpis ze zdravotnické dokumentace obstarat, ať už proto, že to není v silách zaměstnance (časových či finančních – avšak platí zde, že zaměstnanec je povinen lékařské prohlídce se podrobit a tedy i poskytnout s ní související součinnost), nebo zaměstnanec není registrován u žádného praktického lékaře, poskytovatel pracovnělékařských služeb může potřebné informace zjistit přímo od pacienta. Vhodnou metodou může být např. dotazník. Zde je však důležité mít na paměti, že získané informace nemusí být vždy pravdivé či přesné, jelikož pacientova představa bývá často zkreslená. Důležitý je tedy zdravý nadhled lékaře. V takovém případě lékař pacienta pošle na rozsáhlejší vyšetření (krevní testy atd.), jejichž výsledek by za normálních okolností našel ve zdravotnické dokumentaci.

Lhůta pro vydání lékařského posudku, vyjma posudku týkajícího se nemoci z povolání, činí 10 pracovních dní ode dne doručení žádosti o jeho vyhotovení. Tato lhůta však neběží po dobu opatřování výsledků potřebných odborných vyšetření a dalších podkladů. Účelem je zajistit, aby měl posudkový lékař po obdržení veškerých podkladů dostatek času na posouzení zdravotní způsobilosti k práci. V praxi tedy může docházet k průtahům vydání posudku, s čímž musí zaměstnavatel a zaměstnanec počítat. Problém se týká hlavně vstupních prohlídek uchazečů o zaměstnání, kdy podle § 32 zákoníků práce nemůže dojít ke vzniku pracovního poměru, aniž by se uchazeč vstupní prohlídce podrobil. Bohužel často dochází k tomu, že uchazeči – zaměstnanci jsou na prohlídku vysláni až v den nástupu do práce. Výsledek prohlídky, který může být i „zdravotně nezpůsobilý“, se zaměstnavatel dovídá až po např. třech týdnech, kdy u něj zaměstnanec nevhodnou práci vykonává.

Náležitosti posudků stanoví vyhláška č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci, a příloha k této vyhlášce. Lékařský posudek je samostatnou částí zdravotnické dokumentace



pacienta. Mezi formální náležitosti patří přirozeně identifikační údaje pacienta, zaměstnavatele, poskytovatele pracovnělékařských služeb a případně lékaře, který jeho jménem posudek vydal. Z důvodu ochrany osobních údajů zaměstnance není v posudku uvedeno žádné „odůvodnění“ následného závěru. Dále se uvádí datum vydání posudku, které má význam u periodických prohlídek, kdy určuje datum příští prohlídky. Zdravotní stav zaměstnance se dynamicky vyvíjí a žádný posudek nemůže platit věčně. Uplynutím stanovené doby pozbývá posudek platnosti, a pokud zaměstnanec svým zaviněním nepodstoupí plánovanou periodickou prohlídku, považuje se podle ZSZS za zdravotně nezpůsobilého. Pokud by však nebyl na prohlídku zaměstnavatelem vyslán, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele, se vším, co tento institut přináší. V žádném případě nesmí dojít k tomu, že zaměstnanec, o kterém není jasné, zda je zdravotně způsobilý k práci, bude takovou práci vykonávat. Nejdůležitější částí posudku je však posudkový závěr. Do novely provedené v listopadu 2017 zákon o specifických zdravotních službách nabízel čtyři možné závěry lékařského posudku: zdravotně způsobilý, zdravotně nezpůsobilý, zdravotně způsobilý s podmínkou, či že zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost. Vzhledem k častým sporům ohledně skončení pracovního poměru soudy rychle dospěly k závěru, že závěr „zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost“ není dostačující. Pro rozlišení mezi výpovědními důvody podle § 52 písm. d) a písm. e) je nutno, aby lékařský posudek konkrétněji vymezil příčinu pozbytí způsobilosti. Toto rozlišení je důležité hlavně z důvodu odstupného, kdy nemalé odstupné zaměstnanci náleží při rozvázání pracovního poměru pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání; v případě obecného onemocnění podle písmene e) nenáleží žádné zákonné odstupné. Takový zákonný nedostatek, tedy chybějící rozlišení příčin pozbytí zdravotní způsobilosti, v praxi často vedl ke znevýhodňování zaměstnanců a automatické aplikaci tzv. obecného onemocnění na jejich úkor. K věci se vyjádřil Nejvyšší soud např. ve svém rozsudku ze září 2013: „Protože pro závěr, že zaměstnanec není zdravotně způsobilý dále konat dosavadní práci, je – jak vyplývá z výše uvedeného – významné rovněž to, zda příčinou jeho zdravotní nezpůsobilosti jsou pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, nebo zda zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce z jiných (obecných) příčin, musí být z lékařského posudku vždy jednoznačně patrné, zda u zaměstnance zjištěná zdravotní nezpůsobilost



k dalšímu výkonu dosavadní práce zakládá důvod k výpovědi podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce, nebo zda je výpovědním důvodem podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce. To platí bez ohledu na skutečnost, že právní úprava náležitostí lékařského posudku (v rozporu se zákonem) s takovým rozlišováním v posudkovém závěru – jak vyplývá z výše uvedeného, neuvažuje.“ V současné době zákon tedy rozlišuje čtyři výše uvedené posudkové závěry, kdy zároveň požaduje, aby v případě závěru o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti bylo uvedeno, zda je příčinou pracovní úraz či nemoc z povolání. Stále je však možno jako závěr uvést i jen „pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost“ bez bližší specifikace. Lze to však pouze v případě, že poskytovatele pracovnělékařských služeb není v dané době schopen posoudit, co je příčinou pozbytí způsobilosti. Následovat by tedy měla další prohlídka u jiného poskytovatele, který závěr doplní, resp. vydá nový konkrétnější posudek. Pokud je výsledkem prohlídky dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti k práci, vede to zaměstnavatele k tomu, že přistoupí k převedení na jinou práci, případně k výpovědi z pracovního poměru ze zdravotních důvodů. Výše zmiňovaná listopadová novela vyřešila i výkladový problém s pojmem „dlouhodobě“. Před účinností této novely musela problém řešit judikatura, kdy podle Nejvyššího soudu se pojmem „dlouhodobě“ rozuměla doba delší než 1 rok. Od 1. 1. 2017 byla věc postavena najisto, a to v § 43 odst. 4 ZSZS. Dnes se tímto pojmem rozumí doba delší než 180 dní. To znamená, že pokud závěr pracovnělékařské prohlídky bude takový, že zaměstnanec v současné době není schopen konat svou práci, avšak výhled je ten, že jeho zdravotní stav by se mohl zlepšit, a to v době kratší, než je 180 dní, posudek by neměl obsahovat závěr „pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost“, jelikož by nesprávně vedl k převedení na jinou práci či výpovědi. Tím by byl velmi narušen zájem na ochraně pracovního poměru zaměstnance. Avšak je vhodné a žádoucí uznat zaměstnance dočasně práce neschopným. V této situaci by zřejmě neměl být vydán žádný posudek, jelikož není možno užít žádný z výše zmíněných možných závěrů. Nelze např. vydat posudek obsahující závěr, že zaměstnanec je zdravotně nezpůsobilý po dobu 3 měsíců. V praxi může dělat problém i rozlišení mezi závěrem „pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost“ a „zdravotně nezpůsobilý“. Jazykovým výkladem lze snadno dovodit, že první ze jmenovaných lze užít pouze u stávajících zaměstnanců, kteří dříve byli zdravotně způsobilí, avšak tuto způsobilost nyní pozbyli. Větší potíže činí druhý závěr. Není výjimkou, že po provedení periodické či mimořádné lékařské



prohlídky a po zjištění, že zaměstnanec již není způsobilý práci vykonávat, se v posudku objeví právě tento závěr. Takový postup je ale chybný, jelikož správný závěrem je, že dotyčný způsobilost pozbyl. Závěr „zdravotně nezpůsobilý“ je určen pro vstupní lékařské prohlídky osob, o kterých nevíme, zda někdy způsobilé byly – naopak proto nelze logicky použít závěr „pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost“. Toto pravidlo bylo již dříve dovozováno, avšak výslovně zákonem zakotveno je až od listopadu 2017. Pokud je učiněn závěr, že zaměstnanec je zdravotně způsobilý s podmínkou, touto podmínkou se rozumí např. užívání speciálních pomůcek, či častější přestávky v práci. Zaměstnanec však může za splnění podmínky dále práci vykonávat bez negativního vlivu na své zdraví a zřejmě i pracovní výkonnost.

2.4 Výstupy projektu

2.4.1 1x B odborná publikace

V roce 2021 byla dokončena odborná publikace Lékařské posudky v pracovním právu.

2.4.2 1x O

Souhrn doporučených postupů pro zaměstnavatele týkající se úkonů souvisejících se žádostí zaměstnavatele o provedení pracovnělékařské prohlídky pro posouzení zdravotní způsobilosti.

Byla zpracována vzorová smlouva o pracovnělékařských službách včetně příloh:

- Žádost o provedení pracovnělékařské prohlídky a posouzení zdravotní způsobilosti ve vztahu k práci;
- Lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci;
- Záznam o provedeném dohledu;
- Záznam o poskytnutém poradenství;
- Potvrzení o provedení výstupní prohlídky;



Tato smlouva bude součástí doporučených postupů, které budou dopracovány na základě výsledků dotazníkového šetření mezi malými a středními zaměstnavateli ohledně lékařských posudků a pracovnělékařských služeb. Dotazník bude finalizován do konce února a následně distribuován prostřednictvím Hospodářské komory a ČMKOS. Vyhodnocení proběhne v průběhu dubna a následně budou výsledky zapracovány do finální verze souhrnu doporučení.

2.4.3 1x Jrec

Odborný článek s tematikou „Pracovnělékařské prohlídky zaměstnanců při změně zdravotního stavu či pracovního poměru z pohledu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – komparativní pohled“

Z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci tvoří zranitelnou skupinu zaměstnanci, jejichž zdravotní stav se změnil, a dále zaměstnanci, u nichž dochází ke změně druhu vykonávané práce nebo jsou převáděni na jinou práci. U těchto zaměstnanců musí být zajištěna pracovnělékařská prohlídka. Otázkou je, zda je regulace této problematiky v českém právním řádu vyhovující. Pro zodpovězení uvedené výzkumné otázky bude relevantní právní úprava v ČR (zákon č. 373/2011 Sb., vyhláška č. 79/2013 Sb., zákoník práce) analyzována a srovnávána s rakouskou právní úpravou (zejm. Arbeitnehmerschutzgesetz z roku 1994). Rakousko je sousedním státem, členem EU, jež má s ČR určité společné právně-historické kořeny. Rakouská regulace je proto vhodná ke komparaci.

2.4.4 1x Jrec

Štefko, Martin; Scheu, Lenka. Dílčí náměty k zlepšení právní úpravy posuzování způsobilosti k práci, *Societas et Iurisprudentia*, Trnava University in Trnava, SEI 2021-03. Dostupné z: <http://sei.iuridica.truni.sk/medzinarodny-vedecky-casopis/archiv/cislo-2021-03/dilci-namety-ke-zlepseni-pravni-upravy-posuzovani-zpusobilosti-k-praci/> ISSN 1339-5467.

2.4.5 4x Policy Brief

Pracovnělékařské služby. Praha: VÚBP, 2021. Dostupný z: <https://vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/pracovnelekarske-sluzby.pdf>.

ISBN 978-80-876776-43-1.

Pracovnělékařské služby. Policy Brief VÚBP [online]. Lenka Scheu – Filip Dostál – Martin Štefko - Adéla Kalová. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, srpen 2021 [cit. 2021-09-29]. Dostupný z: <https://vubp.cz/soubory/vyzkum/policy-briefs/pb-6-2021-lekarske-posudky.pdf> ISBN 978-80-87439-46-3, ISSN 2695-1606.

Pracovnělékařské služby. Policy Brief VÚBP [online]. Lenka Scheu – Filip Dostál – Martin Štefko - Adéla Kalová. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, srpen 2021 [cit. 2021-09-29]. Dostupný z: <https://vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/pracovnelekarske-sluzby.pdf> ISBN 978-80-87676-43-1, ISSN 2695-1606.

Pracovnělékařské služby. Policy Brief VÚBP [online]. Lenka Scheu – Filip Dostál – Josef Havelka – Martin Štefko, Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, srpen 2021 [cit. 2021-09-29]. Dostupný z: <https://vubp.cz/soubory/vyzkum/policy-briefs/pb-1-2021-pracovnelekarske-sluzby.pdf>. ISBN 978-80-87676-43-1, ISSN 2695-1606.

2.4.6 Vsouhrn

Na základě rešerše právních předpisů, relevantní judikatury, analýzy dotazníkového šetření a analýzy poskytnutých statistických dat a dílčích jednotlivých výstupů bude sestavena souhrnná zpráva projektu.

3. Přílohy

Příloha 1 Část A – Pracovnělékařské služby

Příloha 2 Část B – Posudkové lékařství

Příloha 3 Obor pracovní lékařství ve statistických ukazatelích



Příloha 4 Výsledky průzkumu dotazníkového šetření k problematice pracovně lékařských služeb a lékařských posudků

Příloha 5 Žádost o provedení pracovnělékařské prohlídky a posouzení zdravotní způsobilosti k práci