**Univerzita Palackého v Olomouci**

**Právnická fakulta**

**Sandra Konečná**

**Pracovnělékařské služby**

**Rigorózní práce**

**Olomouc 2017**

„Prohlašuji, že jsem rigorózní práci na téma Pracovnělékařské služby vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.“

V Dobraticích dne ………

…………………………

Sandra Konečná

Tímto bych chtěla poděkovat JUDr. Evě Šimečkové za příkladnou činnost vedoucího práce, zejména za strávený čas, velmi cenné rady, lidský přístup a vstřícnost.

Dále bych chtěla poděkovat svému zaměstnavateli společnosti Mobis Automotive Czech s.r.o., který podporoval zpracování této rigorózní práce, zajímal se o její výsledky a zjištění, o nové možnosti a jejich aplikaci do praxe, jmenovitě pak Ing. Yvoně Luňáčkové a Ing. Petře Markové.

V Dobraticích dne ………

…………………………

Sandra Konečná

**Obsah**

Obsah 4

Seznam zkratek 6

Úvod 7

1. Právní úprava 10
   1. Mezinárodní závazky 10
   2. Komunitární úprava 11
   3. Vnitrostátní úprava 12
2. Základní konstrukce pracovnělékařských služeb 15
   1. Postavení zaměstnavatele 15
      1. Poskytování PLS registrujícím poskytovatelem 15
      2. Smlouva o poskytování PLS 16
      3. Pracovněprávní nebo obdobný vztah s lékařem 19
      4. Základní povinnosti zaměstnavatele 20
   2. Postavení lékaře 23
      1. Podmínky pro výkon PLS 23
      2. Práva a povinnosti lékaře 23
   3. Postavení zaměstnance 25
      1. „Kmenový zaměstnanec“ aneb zaměstnanec v pracovním poměru 25
      2. Zaměstnanec pracující na základě dohod konaných mimo pracovní poměr 27
      3. Agenturní zaměstnanec 29
   4. Zhodnocení platné úpravy 32
3. Riziko práce 34
   1. Kategorizace práce 34
   2. Následky působení rizik 35
      1. Pracovní úraz 35
      2. Nemoc z povolání 36
      3. Ohrožení nemocí z povolání 38
      4. Obecné onemocnění 39
      5. Odpovědnost zaměstnavatele 39
4. Pracovnělékařské služby 41
   1. Pracovnělékařské prohlídky 41
      1. Vstupní lékařská prohlídka 42
      2. Periodická prohlídka 45
      3. Mimořádná prohlídka 50
      4. Výstupní prohlídka 51
      5. Následná prohlídka 54
   2. Postup při provádění prohlídek 56
      1. Vyslání na pracovnělékařskou prohlídku 56
      2. Průběh pracovnělékařské prohlídky 57
      3. Lékařský posudek 58
      4. Přezkum posudku 62
      5. Právní účinky lékařského posudku 65
5. Právní souvislosti posudkového závěru 68
   1. Převedení na jinou práci 71
   2. Přednost převedení na jinou práci před výpovědí a naopak 73
   3. Výpověď z pracovního poměru 77
   4. Odstupné 81
   5. Okamžité zrušení pracovního poměru 84
   6. Překážky v práci 85
      1. Překážky v práci na straně zaměstnance 85
      2. Překážky v práci na straně zaměstnavatele 87
6. Novelizace rozhodných právních předpisů 90
   1. Novela zákoníku práce 90
   2. Novela zákona o specifických zdravotních službách 91
7. Srovnání s právní úpravou Slovenské republiky 95
   1. Zákoník práce 95
   2. Zákon o ochraně, podpoře a rozvoji veřejného zdraví 97
   3. Zhodnocení 99

Závěr 101

Prameny 106

Abstrakt 114

Klíčová slova 115

**Seznam zkratek**

BOZP Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

ČR Česká republika

DPN Dočasná pracovní neschopnost

KHS Krajská hygienická stanice

LZPS Usnesení ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky (Listina základních práv a svobod)

MOP Mezinárodní organizace práce

OIP Oblastní inspektorát práce

OZ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

PLS Pracovnělékařské služby

PO Požární ochrana

PSP ČR Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky

SŘS Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní

VPS 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)

VZPK Vyhláška 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, ve znění pozdějších předpisů

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

ZOVZ Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví

ZP Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

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

ZZS Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách

Úvod

Cílem práce Pracovnělékařské služby je analýza pramenů v oblasti pracovnělékařských služeb v České republice, označení rozporných nebo nejasných míst v tuzemské právní úpravě a hledání řešení problémů z právní úpravy vyplývajících. Práce se věnuje tématu pracovnělékařských služeb s uvedením všech úzce souvisejících skutečností, které jsou pro oblast natolik významné, že mohou ovlivnit smysl a význam právní normy. Zásadním přínosem práce má být zejména vyjasnění práv a povinnosti dotčených subjektů, na něž právní úprava pracovnělékařských služeb dopadá. Autorka staví jako nosný pilíř celé práce hledání kompromisů mezi zajištěním ochrany zdraví zaměstnance za současné podpory obchodních a podnikatelských zájmů zaměstnavatele s důrazem na plnou odpovědnost všech zúčastněných stran, včetně lékaře.

Práce se zabývá stávající právní úpravou pracovnělékařských služeb na území České republiky, přičemž se okrajově zmiňuje o oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pracovních úrazech a nemocech z povolání. Úprava pracovnělékařských služeb prošla před nedlouhou dobou významnými změnami, jelikož byl zcela nahrazen dřívější zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, a to nejen zákonem č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ale zejména v oblasti závodní preventivní péče zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, a zákonem č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách. Autorka nastiňuje možná řešení rozporné nebo nejasné právní úpravy a srovnává je s novelami relevantních zákonů. Z územního hlediska se autorka prvotně zabývá územím České republiky a pro srovnání zpracovala přehled platné úpravy v dané oblasti i na území Slovenské republiky. Srovnání obou úprav je podle autorky velmi zajímavé. Přestože mají obě země k sobě tak blízko, jejich právní úprava je značně rozdílná.

Téma pracovnělékařských služeb bylo v celistvé podobě zpracováno jen několika autory, nejznámější bude monografie autorů Milana Tučka a Bořivoje Šubrta nazvaná příkladně Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů. Většina literatury se pracovnělékařských služeb dotýká jen okrajově – řeší dílčí otázky z ochrany bezpečnosti a zdraví při práci, případně vydávání lékařských posudků, nebo souvislost s ukončením pracovního poměru. Tím, že dochází ke styku oblasti zdravotnictví a současně pracovního práva, není v České republice tolik odborníků, kteří by byli schopni pojmout obě oblasti komplexně. Z literatury vydané v poslední době by autorka ráda vyzdvihla knihu Jakuba Tomšeje, rovněž nazvanou Pracovnělékařské služby, která se věnuje i otázkám nepříjemným, zejména na poli odpovědnosti zaměstnavatele, zaměstnance i lékaře. Obecně lze však říci, že tématem preventivní závodní péče se v českém prostředí zabývá jen několik publikujících právních odborníků, tudíž i autoři vydávané literatury se velmi často opakují, byť vydávají publikace v různých sestavách obvykle v podobě kolektivních děl, případně ve sbornících. Jejich právní názory se často podobají, to však pomáhá konzistentnímu výkladu práva v dané oblasti.

Autorka tedy čerpala zejména přímo z právních předpisů, ať zákonných či podzákonných, z výše zmíněné literatury českých i zahraničních autorů a judikatury. V oblasti judikatury se zejména potýkala s problémem přechodu na novou právní úpravu, jelikož trvá několik let, než se nová právní úprava do rozhodování soudní praxe promítne. Dle autorčina názoru až v roce 2015 a 2016 začaly soudy vydávat rozhodnutí dotýkající se specifik právě nové právní úpravy. Bohužel, soudních sporů, které řešila až nejvyšší instance, není v České republice tolik, aby byly dostatečným podkladem pro tuto práci. Avšak zhledem k tomu, že nová právní úprava se v některých částech shoduje s původní právní úpravou, vycházela autorka i ze zdrojů, vztahujících se k právní úpravě účinné do 31. 3. 2012.

Hlavní metodou, kterou autorka v práci použila, je analýza. Autorka rozebírá právní úpravu, podrobuje ji zkoumání a pomocí systematického a teleologického výkladu vyvozuje své závěry jako obecná pravidla. Autorka zkoumá text právních předpisů z úhlu tzv. recentního objektivního výkladového cíle, tedy jaký objektivní význam má zákonný text pro jeho adresáta. Legitimitu čerpá tento výkladový cíl zejména z principu právní jistoty. Od adresáta právního předpisu lze primárně požadovat znalost práva, a to v jeho právě platném stavu. Proto se může oprávněně domnívat, že jeho práva a povinnosti budou primárně odvozeny právě z tohoto stavu právního řádu.[[1]](#footnote-2)

Dále si autorka pomáhá tzv. vědeckým popisem, kdy vychází z ověřených odborných zdrojů a rovněž na jejich základě vyvozuje vlastní úsudek. Základní hypotézou práce je rozpornost stávající právní úpravy ve zkoumané oblasti. Jsou práva a povinnosti dotčených osob nastavena tak jasně, aby zaměstnavatel, zaměstnanec i lékař si byli vždy jisti svým postavením, svými pravomocemi a důsledky svých rozhodnutí? Je česká právní úprava koncipována tak, aby subjekty práva jednaly s právní jistotou? Podle autorky tomu tak není, jelikož právní úprava je podle jejího názoru mezerovitá, neobsahuje odpovědi na zásadní otázky, pravidla nejsou jasně rozpracována a text není dotažen do konce. Mohla by se však autorka obdobně vyjádřit i o soudní praxi? Plní soud roli toho, kdo právo opravdu vykládá? Nebo je soudní praxe nekonzistentní, řeší věci případ od případu a ponechává subjekty jejich vlastní odpovědnosti, která není zákonem jasně definována? Na uvedené otázky se autorka pokouší odpovědět, a to v průběhu vlastního textu práce i v jejím závěru.

Práce je členěna od nejobecnějších faktů ke konkrétním návrhům na úpravu právních předpisů. Práce začíná klasicky popisem relevantních pramenů práva na poli mezinárodním, komunitárním i tuzemském. Následuje základní charakteristika trojstranného vztahu zaměstnavatel – poskytovatel pracovnělékařských služeb – zaměstnanec s uvedením jejich rolí a základních práv a povinností. Dále autorka pracuje s pojmy z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kde pracovnělékařské služby bezpochyby koncepčně zapadají, a naznačuje, co předchází samotnému výkonu pracovnělékařských služeb na straně zaměstnavatele. Dále se autorka zabývá tématem v plném rozsahu, vysvětluje jednotlivé výkony v rámci pracovnělékařských služeb se zaměřením zejména na lékařské prohlídky a na proces vydání lékařského posudku, včetně jeho účinků a přezkumu. Lékařský posudek přesahuje až do další kapitoly, kde se autorka věnuje právním souvislostem posudkového závěru s ohledem na převedení zaměstnance na jinou práci, na výpověď z pracovního poměru a na překážky v práci. Další kapitolou je krátký rozbor aktuálních novel zákoníku práce a zákona o specifických zdravotních službách. Závěrem autorka uvádí hlavní parametry a rozdílnosti české a slovenské právní úpravy, přičemž toto srovnání by mohlo být dle autorky zdrojem inspirace i pro českého zákonodárce.

Autorka svou prací téma nevyčerpala. Rozsah tématu je velmi široký. V dalším výzkumu by se autorka zaměřila na oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jelikož právě ta je klíčová pro zajištění prevence proti poškození zdraví zaměstnance z pracovní činnosti, a to zejména na pracovní úrazy a nemoci z povolání.

1. Právní úprava

Pracovnělékařské služby jsou právním termínem označujícím specifickou zdravotní službu, kterou provádí poskytovatel pracovnělékařských služeb (lékař) vůči zaměstnavateli, právnické či fyzické osobě zaměstnávající v pracovním poměru zaměstnance.

* 1. Mezinárodní závazky

Z mezinárodního práva vyplývá pro Českou republiku závazek implementovat do vnitrostátní právní úpravy ty mezinárodní úmluvy, které Česká republika ratifikovala. Jedná se zejména o Úmluvu Mezinárodní organizace práce (dále jen "MOP") č. 155/1981, o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí (vyhláška č. 20/1989 Sb.), Úmluvu MOP č. 161/1985, o závodních zdravotních službách (vyhláška č. 145/1988 Sb.), Úmluvu č. 160/1985, o statistikách práce (vyhláška č. 144/1988 Sb.), Úmluvu č. 171/1990, o noční práci (sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 230/1988), Doporučení MOP č. 171/1985, o závodních zdravotních službách, Úmluvu č. 81/1947, o inspekci práce, kterou Česká republika ratifikovala až v roce 2011 s účinností od roku 2012.

Obsahově je pro právní úpravu České republiky nejdůležitější z výše uvedených mezinárodních pramenů práva Úmluva č. 161, o závodních zdravotních službách. Úmluva zavazuje členské státy stanovit, provádět a pravidelně přezkušovat celkovou vnitrostátní politiku v oblasti závodních zdravotních služeb, a to po projednání s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků.[[2]](#footnote-3)

Z této Úmluvy dále vyplývá povinnost zavést PLS ve všech podnicích, včetně veřejného sektoru a družstev, a otázky PLS by se měly řešit v rámci tripartity, tj. mezi zaměstnancem, zaměstnavatelem a odbory. Lékař by měl být vždy nezávislý na zaměstnavateli, přičemž Úmluva nabízí různé způsoby, jak této nezávislosti lékaře dosáhnout. Poskytovatel PLS by měl úzce spolupracovat i v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci; PLS musí být poskytovány vůči zaměstnanci zcela bezúplatně a v pracovní době, pokud je to možné.

Dalším neopominutelným zdrojem práva je Úmluva č. 155 o bezpečnosti a zdraví pracovníků. Ta je základním právním nástrojem MOP v oboru pracovního lékařství. Cílem je předcházení poškození z práce, tj. úrazům a nemocem z povolání, odstraňování možných příčin poškození pracovního prostředí, pokud je to rozumně uskutečnitelné. Úmluva umožňuje zvážit i jiná hlediska, než je technická uskutečnitelnost eliminace rizika, např. hledisko ekonomické (nákladnost řešení) a sociální (vliv na zaměstnanost). Podle úmluvy č. 155 je za uskutečňování všech opatření pro ochranu zdraví a bezpečnost při práci v podniku zodpovědný zaměstnavatel. Vzhledem k tomu, že tato opatření vyžadují mnohdy značnou odbornou kvalifikaci, stanoví úmluva, že je třeba učinit opatření pro zajištění poradenství zaměstnavatelům a pracovníkům. Tím se zabývá Úmluva č. 161 o závodních zdravotních službách.[[3]](#footnote-4)

* 1. Komunitární úprava

Na poli evropském, resp. v oblasti komunitárního práva, s nímž musí být legislativa České republiky v souladu, je stěžejní Směrnice Rady č. 89/391/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Směrnice uvádí tři hlavní problémy k soustavnému řešení v podnicích: hodnocení rizika, ochranné a preventivní služby a konzultace a účast pracovníků. Směrnice vyžaduje odpovídající zajištění nejen inspekce, ale zejména ochranných a preventivních služeb. Opatření na ochranu zdraví zaměstnanců jsou povinností zaměstnavatele a nesmějí jít k tíži zaměstnanců.[[4]](#footnote-5)

Dle čl. 14 odst. 2 směrnice opatření pro zajištění vhodného dohledu nad zdravím zaměstnanců ve vztahu ke zdravotním a bezpečnostním rizikům, kterým jsou v práci vystaveni, jsou pojata tak, že pokud si to zaměstnanec přeje, může se podrobit lékařské prohlídce pravidelně. Směrnice tedy staví účast na zdravotní prohlídce rovněž na vůli zaměstnance. Naproti tomu vnitrostátní úprava nařizuje zaměstnavateli povinné konání zdravotních prohlídek ve stanovených pravidelných intervalech. Z uvedeného není tedy zcela zřejmé, zda má zaměstnanec kromě pravidelných zdravotních prohlídek možnost žádat konání ještě dalších zdravotních prohlídek, či je pravidelnost v čl. 12 směrnice nahrazena povinností zaměstnavatelů daných tuzemskými právními předpisy. Tuto nejistotu lze odstranit možností zaměstnance žádat o mimořádnou zdravotní prohlídku v případě změny zdravotního stavu, vyplývající z českých právních předpisů.

Zvláštní úpravu v rámci komunitárního práva obsahuje směrnice Rady Evropských společenství 91/383/EHS doplňující opatření ke zlepšení bezpečnosti a zdraví při práci pracovníků s pracovním poměrem na dobu určitou nebo s dočasným pracovním poměrem. Protože však česká právní úprava pro účely PLS nerozlišuje mezi zaměstnanci s pracovním poměrem na dobu určitou či neurčitu a mezi stálými a tzv. agenturními zaměstnanci, nebylo nutné stanovená opatření přijmout.[[5]](#footnote-6)

Přestože Evropská unie vyvíjí značné úsilí k dosažení dostatečné ochrany zdraví zaměstnanců, podle autorky je stále aktuální myšlenka vydaná ve zpravodaji Evropské odborové technické kanceláře. Právní předpisy obsahují neurčitá a mnohoznačná ustanovení, jejichž cílem je hlavně dosáhnout politický kompromis, který by v praxi vedl k jejich novému projednání a změně.[[6]](#footnote-7)

* 1. Vnitrostátní úprava

Obsah PLS vychází zejména z povinností zaměstnavatele definovaných v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Rozsah, způsob provedení, povaha a četnost jednotlivých úkonů však vyplývá zejména ze zákona o specifických zdravotních službách, tj. ze zákona č. 373/2011 Sb. Tento zákon upravuje poskytování specifických zdravotních služeb a s tím spojený výkon státní správy, práva a povinnosti pacientů a poskytovatelů zdravotních služeb a práva a povinnosti dalších právnických a fyzických osob v souvislosti s poskytováním specifických zdravotních služeb (příkladně práva a povinnosti zaměstnavatele).[[7]](#footnote-8) Zákon o specifických zdravotních službách doplňuje vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče. Tato vyhláška zapracovává příslušné předpisy Evropské unie a upravuje v souladu se závazky vyplývajícími z členství v mezinárodních organizacích organizaci, obsah a rozsah PLS, posuzování zdravotní způsobilosti ve vztahu k práci nebo službě a posuzování zdravotní způsobilosti ke vzdělávání a v průběhu vzdělávání, s výjimkou posuzování zdravotní způsobilosti ke sportu a tělesné výchově.[[8]](#footnote-9) Dalším neopominutelným prováděcím předpisem je vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku. Pro úpravu souvisejících právních předpisů vešel rovněž v účinnost zákon č. 375/2011 Sb., kterým byly změněny dotčené zákony v souvislosti s přijetím zákona o zdravotních službách, o specifických zdravotních službách a o zdravotnické záchranné službě.

Podpůrným pramenem práva v oblasti PLS je zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách, jehož předmětem je definice základních pojmů vyskytujících se v souvislosti s poskytováním zdravotních služeb, podmínky poskytování těchto služeb včetně věcných nároků i administrativního postupu, postavení pacienta a jiných osob s vytýčením jejich práv a povinností, podmínky a povinnosti při vedení zdravotnické dokumentace včetně Národního zdravotnického informačního systému, oblast nakládání s odejmutými částmi lidského těla, řešení stížností vůči poskytovateli zdravotních služeb a v neposlední řadě přestupky a správní delikty z této oblasti.

Dále nutno uvést zákon č. 258/2000 Sb., o veřejném zdraví, který se pro uvedenou oblast použije subsidiárně. Tento zákon upravuje oblast zdravotní péče z širšího hlediska, zejména z pohledu dodržování hygienických a jiných podmínek provozovateli stanovených zařízení i pravomoc a příslušnost státních orgánů v dané oblasti. Zákon o veřejném zdraví ve vztahu k PLS upravuje zejména kategorizaci prací, zdravotní průkazy a pravomoci kontrolních a dozorových orgánů. Zákon o veřejném zdraví provádí více podzákonných předpisů, z nichž možno uvést příkladně nařízení vlády č. 272/2011 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací nebo nařízení vlády č. 291/2015, o ochraně zdraví před neionizujícím zářením.

Zákonem, který se zabývá organizací státní správy v oblasti kontroly výše zakotvených práv a povinností, je zejména zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Vedle organizace státního orgánu a stanovení příslušnosti jednotlivých organizačních složek zakotvuje zákon i práva a povinnosti státního orgánu při kontrole, rovněž stanoví práva a povinnosti kontrolovaných subjektů a způsoby obrany kontrolovaného subjektu proti závěrům kontroly a zejména se zaměřuje na správní delikty na různých úsecích v pracovním poměru.

Dalšími předpisy na úseku PLS jsou zákon č. 309/2006 Sb., o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, vyhláška č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci, nařízení vlády č. 104/2012 Sb., o posuzování nemocí z povolání, nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, vyhláška č. 432/2003 Sb., o kategorizaci prací, apod.

Autorka považuje za vhodné poznamenat, že před účinností zákonů č. 372/2011 Sb. a 373/2011 Sb. byla oblast upravena zejména zákonem č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu. Provedení zákona bylo dále zajištěno směrnicí Ministerstva zdravotnictví č. 49/1967 Věst. MZČSR, o posuzování zdravotní způsobilosti k práci, oznámené v částce 2/1968 Sb. a směrnicí Ministerstva zdravotnictví č. 17/1970 Věst. MZ ČSR, oznámené v částce 20/1970.

S ohledem na rozsah nové právní úpravy PLS, včetně nově stanovených podmínek, a krátkost legisvakanční lhůty, bylo pro jejich zajištění a poskytování v uvedeném zákoně vymezeno přechodné ustanovení § 98 odst. 1, které stanoví časový prostor pro uvedení PLS do souladu se zákonem. Zákon v § 98 výslovně stanoví, že pracovnělékařské služby lze poskytovat podle dosavadních právních předpisů upravujících poskytování závodní preventivní péče nejdéle po dobu 1 roku ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, tj. do 1. 4. 2013. Výjimkou je ust. § 58 – přechodné období neplatí pro povinnost úhrady PLS podle § 58; tato povinnost vzniká pro zaměstnavatele dnem nabytí účinnosti zákona, tj. 1. 4. 2012.[[9]](#footnote-10) Doba jednoho roku byla dle odborné literatury[[10]](#footnote-11) i citovaného stanoviska Ministerstva zdravotnictví a Ministerstva práce a sociálních věcí pokládána za dostatečnou.

Z výše uvedeného vyplývá, že povinnosti České republiky nastavené mezinárodními úmluvami a komunitárními předpisy jsou splněny. Není zde žádný větší problematický úsek, kde by bylo možno vytknout, že Česká republika svým přeshraničním závazkům nedostojí. Dále lze konstatovat, že vnitrostátní úprava PLS v České republice prošla před krátkou dobou značnými změnami a snahou zákonodárce jistě bylo, aby nová úprava byla přehledná a srozumitelná. Přesto se vyskytují problematické okruhy nebo otázky, na něž není lehké dle stávající úpravy odpovědět a jednoznačně je vyřešit. Toto si však klade za cíl tato práce, která směřuje k odhalení nedostatků tuzemské právní úpravy a případně i k jejich vyřešení.

1. Základní konstrukce pracovnělékařských služeb

Dle ust. § 53 ZSZS jsou PLS zdravotní služby preventivní, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, provádění preventivních prohlídek a hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací, školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce nebo služby.

PLS se obvykle realizují v trojstranném právním vztahu mezi zaměstnavatelem, poskytovatelem PLS a zaměstnancem. Každá z uvedených stran má svou nezastupitelnou roli, čemuž odpovídají zákonná práva i povinnosti.

* 1. Postavení zaměstnavatele

Postavení zaměstnavatele v oblasti PLS je velice zásadní, protože zaměstnavatel zaštiťuje splnění všech zákonných povinností k ochraně zaměstnance.[[11]](#footnote-12) Zaměstnavatel rovněž zajišťuje splnění povinností v oblasti PLS pro osoby ucházející se o zaměstnání. Povinnosti zaměstnavatele se tedy v této oblasti prolínají již od fáze před vznikem pracovního poměru až do jeho ukončení. V první řadě je tedy nezbytné, aby zaměstnavatel vůbec disponoval osobou, která je odborně způsobilá k poskytování PLS.

V pracovní medicíně vznikla tradice prověřování zdraví již zákonem o továrních provozech z poloviny 19. století, kdy byli lékaři jmenováni za účelem stanovení minimálního věku a později i zdravotního stavu dětí pracujících v továrnách. Screening by měl být prováděn jako kontinuální proces, nikoli jednou a dost. Může být vykonáván jak in-house lékaři, kteří mají výbornou znalost továrního prostředí a praxe s tím, že by takový lékař i další zdravotnický personál měl zachovat bezvýhradnou mlčenlivost. Obdobně lze zajišťovat služby i externisty, kteří by však měli zjistit základní informace o vyšetřovaných osobách širokým dotazníkem. Jejich výhodou je, že nejsou žádným způsobem propojeni se zaměstnavatelem.[[12]](#footnote-13)

* + 1. Poskytování PLS registrujícím poskytovatelem

Pokud jsou u zaměstnavatele vykonávány pouze práce, které řadíme do kategorie první podle ZOVZ a nejsou-li pro tuto činnost stanoveny speciální podmínky zvláštními právními předpisy, pak může zaměstnavatel zajišťovat provádění PLS a posuzování zdravotní způsobilosti k práci na základě písemné žádosti zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání u poskytovatele v oboru všeobecné praktické lékařství, který je registrujícím poskytovatelem zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání.[[13]](#footnote-14)

* + 1. Smlouva o poskytování PLS

Pokud jsou u zaměstnavatele vykonávány práce řazené podle ZOVZ do kategorie první (viz. výjimka výše), druhé, druhé rizikové, třetí nebo čtvrté, příp. je-li součástí výkonu práce činnost, pro kterou jsou stanoveny podmínky jinými právními předpisy, je zaměstnavatel povinen uzavřít písemnou smlouvu o poskytování PLS s poskytovatelem v oboru všeobecné praktické lékařství nebo poskytovatelem v oboru pracovní lékařství.

Dle ust. § 3 VPS může zaměstnavatel pro výkon práce na svých pracovištích uzavřít písemnou smlouvu o poskytování PLS s více poskytovateli těchto služeb zejména, je-li to vzhledem k počtu zaměstnanců nebo umístění jednotlivých pracovišť účelné. Tento postup je vhodný příkladně pro zaměstnavatele, který má více provozoven na různých místech, nebo zaměstnavatele s velkým počtem zaměstnanců pro případy urgentního poskytování služeb. Lze doporučit, aby zaměstnavatel disponoval vždy nejméně dvěma poskytovateli pro případy, kdy není možné zajistit poskytování PLS jedním poskytovatelem příkladně z důvodu čerpání dovolené, pracovní neschopnosti, velkého objemu zakázek daného i počtem zaměstnanců příslušného zaměstnavatele apod.

ZSZS přímo nejmenuje jednotlivé náležitosti takové smlouvy, jelikož smlouva spadá pod tzv. innominátní (nepojmenované) kontrakty dle ust. § 1746 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Jinými slovy, zákon přímo nestanoví žádný minimální obsah smlouvy a tedy ani nenabízí podpůrné řešení pro případ nedostatečné smluvní úpravy. Z těchto důvodů autorka doporučuje, aby smlouva splňovala a obsahovala alespoň následující.

Smlouva musí splňovat veškeré náležitosti kladené OZ obecně na právní jednání, zejména označení smluvních stran dle obchodního nebo jiného veřejného rejstříku včetně uvedení osob, které oprávněně vystupují jménem příslušné smluvní strany, specifikaci předmětu smlouvy, přičemž předmětem může být pouze plnění možné, ujednání o ceně, datum a podpis oprávněných osob. Z obecného hlediska musí být smlouva srozumitelná, určitá, musí být v souladu se zákonem, dobrými mravy i veřejným pořádkem a nesmí být sjednána v omylu.

Smlouvu je vhodné uzavřít v písemné formě, byť to zákon přímo nevyžaduje. Nemůže tak dojít k dezinterpretaci mezi stranami a rovněž je taková smlouva vhodným důkazním materiálem v případě kontroly kompetentních státních orgánů, příkladně dle ust. § 92h odst. 7 písm. a) ZOVZ[[14]](#footnote-15).

Autorka doporučuje uzavřít smlouvu na dobu neurčitou s výpovědí bez udání důvodu s delší výpovědní dobou příkladně v trvání tří až šesti měsíců pro případ změny poměrů u některé ze smluvních stran.

Předmět smlouvy by měl být vymezen dostatečně určitě. Zvlášť případný je výčet činností poskytovatele PLS, jelikož zde se nejedná jen o samotná lékařská vyšetření zaměstnanců nebo uchazečů o zaměstnání. Dle ust. § 53 odst. 1 ZSZS se jedná i o poradenskou činnost, konzultace, hodnocení rizik, kategorizaci prací, preventivní opatření, školení zaměstnanců v oblasti poskytování první pomoci apod. Strany mohou zahrnout do PLS i činnosti nad rámec, příkladně rozšíření počtu zaměstnanců v oblasti poskytování první pomoci, prevenci proti onemocnění jak obecnými nemocemi (příkladně virová onemocnění v chladném období), tak i prohloubení znalostí zaměstnanců o relevantních nemocech z povolání. Přestože zákon umožňuje poskytování PLS více poskytovateli, autorka nedoporučuje rozdělit služby tak, že některý z poskytovatelů by vůči zaměstnavateli prováděl pouze pracovnělékařské prohlídky a jiný poskytovatel by se zabýval koordinační a poradenskou činností. Takové rozložení PLS by nemělo komplexní charakter a v určitých případech by mohlo docházet k nedorozuměním, ačkoli platí ústavní zásada: „Každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.“[[15]](#footnote-16)

Rovněž je nanejvýš vhodné stanovit termíny poskytování služeb ze strany lékaře. Vždy by mělo být jednoznačně dáno, jak často daná služba probíhá. Pracovnělékařské prohlídky budou probíhat s největší pravděpodobností průběžně po celou dobu poskytování PLS podle potřeby zaměstnavatele, př. dle vzniku, ukončování a změn pracovních poměrů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci; naproti tomu jiné služby, př. školení zaměstnanců na téma první pomoci bude probíhat pouze jedenkrát ročně.

Dále je velmi vhodné sjednat postup stanovení konkrétního termínu výkonu služby, tj. zda dohodou obou stran, nebo jednostranně lékařem či jednostranně zaměstnavatelem, či dle volby lékaře v zaměstnavatelem stanoveném období. Sjednávání termínu pracovnělékařské prohlídky nemůže být dáno pouze dle rozhodnutí lékaře, jelikož za způsobilost zaměstnance k výkonu práce vzhledem k jeho zdravotnímu stavu nese odpovědnost výlučně zaměstnavatel. Lze si představit situaci, kdy zaměstnavatel vytvoří seznam osob, u nichž je nutné provést pracovnělékařskou prohlídku a lékař tyto osoby vyšetří v nejbližším termínu jím stanovené ordinační doby. K tomu je vhodné sladit ordinační dobu s pracovní dobou zaměstnanců, čímž se usnadňuje vysílání zaměstnanců na pracovnělékařské prohlídky. Dále příkladně školení zaměstnanců bude nutno přizpůsobit zejména potřebám zaměstnavatele, jelikož dochází k absenci většího počtu osob na pracovišti najednou, a proto zaměstnavatel musí zvážit své provozní potřeby k určení termínu.

Smluvní strany by měly i stanovit, jaká je délka poskytování služeb, přičemž tuto náležitost není vhodné stanovit ve vztahu k pracovnělékařským prohlídkám. Rozsah a délka trvání pracovnělékařských prohlídek je totiž dána VPS. Účelným ujednáním může být stanovení délky příkladně u konzultací mezi zaměstnavatelem a lékařem, nebo pro případ školení, které poskytovatel PLS provádí pro zaměstnavatele nad rámec zákona. Výše popsané určení času by mělo být stanoveno ke každé jednotlivé činnosti lékaře, příp. zaměstnavatele.

Cena za poskytování PLS může být nastavena buď paušálně podle počtu zaměstnanců, nebo za jednotlivé úkony. Autorka doporučuje kombinaci obou způsobů tak, že pracovnělékařské prohlídky budou zaměstnavatelem hrazeny jednotlivě tedy podle skutečně provedeného počtu pracovnělékařských prohlídek příkladně se zohledněním jejich druhu a za ostatní činnosti bude stanoven paušální poplatek. Paušální poplatek však předpokládá, že bude zcela jasně stanoveno, které služby lékař poskytuje.

Ohledně místa poskytování PLS se nabízí základní otázka, zda bude výkon služby probíhat v prostorách zaměstnavatele, nebo mimo ně. Pokud bude služba poskytována v prostorách zaměstnavatele, měla by být mezi zaměstnavatelem a poskytovatelem PLS uzavřena smlouva o užívání prostor, příkladně nájemní smlouva. Nic nebrání tomu, aby bylo sjednáno více míst poskytování PLS, zejména provozuje-li zaměstnavatel svou činnost na více místech, nebo zajišťuje-li zaměstnavatel PLS více poskytovateli PLS.

Zaměstnavatel musí být schopen zajistit poskytování PLS dlouhodobě v každém čase. Z toho důvodu je nereálné spoléhat se pouze na jedinou osobu, lékaře, který by pro zaměstnavatele univerzálně prováděl veškeré služby spadající do PLS. Proti nastání kolizní situace bývá mezi lékařem a zaměstnavatelem sjednána osoba tzv. náhradníka, který je schopen lékaře zastoupit. S tímto souvisí samozřejmě i přijetí náležitých opatření pro ochranu osobních údajů. Autorka doporučuje, aby zde existoval vždy více než jeden náhradník. V případě nenadálých a nepředpokládaných událostí, příkladně onemocnění lékaře, nelze zástup naplánovat a může se stát, že jediný náhradník nebude způsobilý lékaře zastoupit. K takové situaci samozřejmě může dojít i v případě, že náhradníků bude sjednáno více, ale riziko pravděpodobnosti se snižuje.

V průběhu pracovního poměru může dojít k potřebě speciálního odborného vyšetření zaměstnance, k němuž poskytovatel nemá odbornou způsobilost, nástroje či není oprávněn takové vyšetření vůbec provést (příkladně vyšetření v oboru nemoci z povolání). V takovém případě by mělo být zřejmé, jaký postup bude následovat, jaké úkony je lékař povinen učinit vůči zaměstnavateli, vůči zaměstnanci a vůči odbornému poskytovateli, jaké dokumenty budou povinny strany předložit a v jakém termínu. Zejména je důležité sjednat způsob, formu a termín předávání informací mezi zaměstnavatelem a lékařem, aby mohlo být na nastalou situaci bezprostředně reagováno.

Zaměstnavatel je povinen vytvořit lékaři prostředí, které mu bude umožňovat výkon povinností vyplývajících z PLS. Proto by měla být předem sjednána nezbytná organizačně-technická opatření pro výkon příkladně poskytování poradenství, hodnocení rizik nebo posuzování pracovišť. Mělo by být určeno, kam je lékař oprávněn vstupovat, v jakém čase, aby nenarušil chod provozu zaměstnavatele, zda je potřeba, aby byl doprovázen další osobou pověřenou zaměstnavatelem, či ve kterých místech je lékař oprávněn danou činnost provádět a jaké mu k tomu zaměstnavatel poskytne případné prostředky či nástroje.

Je nanejvýš vhodné, aby byl mezi zaměstnavatelem a lékařem stanoven způsob předávání informací, resp. jakým způsobem bude probíhat komunikace mezi stranami, včetně doručování lékařských posudků a jiných písemností. Autorka doporučuje na každé straně stanovit nejméně jednu kontaktní osobu, příp. více kontaktních osob pro různé oblasti (těmi nejvýznamnějšími bude pravděpodobně sjednávání lékařských prohlídek a fakturace). Autorka doporučuje komunikaci písemnou, přičemž vyjma předávání listinných dokumentů postačuje komunikace prostřednictvím e-mailových zpráv.

* + 1. Pracovněprávní nebo obdobný vztah s lékařem

Povinnost uzavřít písemnou smlouvu lze nahradit dle ust. § 58a ZSZS uzavřením pracovněprávního nebo obdobného vztahu s lékařem se specializovanou způsobilostí v oboru pracovní lékařství nebo všeobecné praktické lékařství a s dalšími zdravotnickými pracovníky podílejícími se na poskytování PLS. Tato možnost předpokládá splnění následujících specifik.

Zaměstnavatel musí disponovat oprávněním k poskytování zdravotních služeb podle § 54 odst. 1 písm. a) nebo b) ZSZS, tedy zaměstnavatel je poskytovatelem v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru pracovní lékařství. S tímto souvisí samozřejmě povinnost zaměstnavatele splňovat veškeré podmínky dané právními předpisy, př. ust. § 11 a násl., § 15 a násl. ZZS.

Mezi zaměstnavatelem a osobami poskytujícími PLS byl uzavřen pracovněprávní nebo obdobný vztah. Zákon výslovně nestanoví, co se rozumí pod pojmem „obdobný“ vztah. Autorka dovozuje, že se jedná zejména o dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce dle ZP a že „obdobný“ vztah rozhodně nezahrnuje obchodní závazek poskytovatele PLS dle smlouvy o poskytování PLS. V opačném případě by totiž rozdělení možnosti poskytování PLS na dvě varianty, tj. jak uzavření smlouvy o poskytování PLS dle § 54 ZSZS, tak uzavření vztahu dle § 58a ZSZS, postrádalo smysl, jelikož by se v tomto bodě zcela shodovaly a právní úprava by upravovala totožnou věc dvěma různými způsoby.

Zaměstnavatel je povinen využívat pro zajištění PLS výhradně vlastních zaměstnanců, kteří jsou k této činnosti pro zaměstnavatele určeni a pověřeni.[[16]](#footnote-17) Dále je zaměstnavatel povinen zajistit odbornou nezávislost osob vykonávajících PLS pro konkrétního zaměstnavatele. Dle čl. 10 Úmluvy MOP č. 161 je zaměstnavatel povinen dodržet následující: „Personál poskytující závodní zdravotní služby má být plně pracovně nezávislý na zaměstnavateli, pracovnících a jejich zástupcích, pokud existují, se zřetelem k funkcím uvedeným v článku 5.“

V případě přezkumu je potřeba dodržet opět odbornou nezávislost lékaře s tím, že návrh na přezkum není oprávněna vyřídit jiná osoba než lékař, který pracovnělékařský posudek vydal nebo jemu nadřízený lékař. Přezkum tedy nesmí provést osoba bez odborné způsobilosti, příkladně statutární zástupce nebo vedoucí personálního oddělení, aniž by byl současně poskytovatelem PLS. V opačném případě by byl takový úkon stižen vadou neplatnosti.

* + 1. Základní povinnosti zaměstnavatele

Jak bylo výše uvedeno, zaměstnavatel zastřešuje celou oblast poskytování PLS na svých pracovištích. Vedle povinnosti zajistit poskytovatele PLS je zaměstnavatel povinen vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, a v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance PLS (ust. § 224 odst. 1 ZP). Zaměstnavatel je současně povinen zajistit, aby se fyzická osoba před uzavřením pracovního poměru podrobila vstupní lékařské prohlídce (ust. § 32 ZP).

Rovněž musí zaměstnavatel zaměstnanci sdělit, u kterého poskytovatele PLS mu budou poskytnuty PLS a jakým druhům očkování a jakým preventivním prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit. Dále je povinen umožnit zaměstnanci podrobit se těmto očkováním, prohlídkám a vyšetřením v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu veřejného zdraví (ust. § 103 odst. 1 písm. d) ZP).

Pro takové sdělení není zákonem výslovně stanovena forma, ani způsob doručení. Je však zřejmé, že nebude-li sdělení zaměstnanci řádně oznámeno a doručeno, nebude možné zaměstnance postihnout příkladně za nedodržení termínu pracovnělékařské prohlídky. Dle ust. § 103 odst. 1 ZP platí, že informace a pokyny musí být zajištěny vždy při přijetí zaměstnance, při jeho převedení, přeložení nebo změně pracovních podmínek, změně pracovního prostředí, zavedení nebo změně pracovních prostředků, technologie a pracovních postupů. Poprvé je zaměstnanec s informací seznámen při nástupu do práce jako součást informace před uzavřením pracovního poměru dle ust. § 35 ZP. Dle autorky není nutné, aby při změně místa poskytování PLS byla zaměstnanci znovu vydána tato informace, a to i s ohledem na to, že informace obsahuje mnoho dalších údajů, kterých se změna místa poskytování PLS nedotýká (příkladně údaje o mzdových nárocích zaměstnance). Autorka má za to, že by bylo možno sdělit zaměstnanci skutečnost o změně poskytovatele PLS vyvěšením na informačním panelu (nástěnce) v prostorách společnosti, nebo na dokumentu, který potvrzuje seznámení zaměstnance s termínem pracovnělékařské prohlídky.

Obdobně je tomu s místem poskytování PLS. Zaměstnanec musí být vždy předem informován, kde se prohlídka bude konat. Tato informace není dle § 15 VPS povinnou náležitostí žádosti o provedení pracovnělékařské prohlídky a posouzení zdravotní způsobilosti ve vztahu k práci. Na druhou stranu informace o poskytovateli PLS a místu konání prohlídky v žádosti bude pouze přínosem i z hlediska větší jistoty zaměstnance. V této souvislosti lze doporučit, aby zaměstnavatel a lékař učinili součástí smlouvy i vzorové dokumenty žádosti o provedení pracovnělékařské prohlídky a lékařského posudku. Jednak se tím předejde situaci, že některá z povinných náležitostí bude v daném dokumentu chybět, jak tomu u písemností vytvářených ad hoc bývá, dále bude usnadněna orientace obou stran v daném dokumentu, jelikož zacházení se vzorem se stává časem rutinní záležitostí a rovněž strany tak zajistí, že informace nebo náležitosti sjednané stranami smlouvy o poskytování PLS budou vždy obsahem dokumentu.

K dalším povinnostem zaměstnavatele patří nahradit zaměstnanci, který se podrobí pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování, případnou ztrátu na výdělku, a to ve výši průměrného výdělku, popřípadě ve výši rozdílu mezi náhradou mzdy nebo platu podle § 192 ZP nebo nemocenským a průměrným výdělkem.

U zaměstnance pracujícího v noci musí zaměstnavatel zajistit, aby byl zaměstnanec vyšetřen poskytovatelem PLS jednak před zařazením na noční práci, dále pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně, a nakonec kdykoliv během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá (ust. § 94 odst. 2 ZP).

Zaměstnavatel je povinen umožnit pověřeným zaměstnancům poskytovatele PLS vstup na každé své pracoviště a sdělit jim informace potřebné k hodnocení a prevenci rizik možného ohrožení života nebo zdraví na pracovišti, včetně výsledků měření faktorů pracovních podmínek, předložit jim technickou dokumentaci strojů a zařízení, sdělit jim informace rozhodné pro ochranu zdraví při práci; v případě pracovišť, která podléhají z důvodu státního nebo jiného zákonem chráněného tajemství zvláštnímu režimu, vstupují na tato pracoviště pouze určení zaměstnanci poskytovatele PLS, kteří jsou v tomto případě povinni dodržet zvláštní režim (ust. § 55 odst. 1 písm. a) ZSZS).

Základní povinností zaměstnavatele při zařazování zaměstnanců k práci je postupovat podle závěrů lékařských posudků o jejich zdravotní způsobilosti (ust. § 55 odst. 1 písm. b) ZSZS). Při odeslání zaměstnance k pracovnělékařské prohlídce je povinen vybavit jej žádostí obsahující údaje o druhu práce, režimu práce a pracovních podmínkách, ke kterým je posouzení zaměstnance požadováno (ust. § 55 odst. 1 písm. c) ZSZS). Pokud o to zaměstnanec požádal, je zaměstnavatel povinen odeslat zaměstnance na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku (ust. § 55 odst. 1 písm. d) ZSZS).

Na druhou stranu zaměstnavatel disponuje i určitými právy, př. právem vyslat zaměstnance na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku, má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci. Zákon nestanoví, jaké důvody musí na straně zaměstnavatele figurovat, ale dle autorky by měly být opodstatněné (příkladně když zaměstnanec při pracovní směně upadne do bezvědomí, přičemž druhý den chce nastoupit k výkonu práce).

Lze zhodnotit, že postavení zaměstnavatele je v trojstranném vztahu velice zásadní. Zaměstnavatel nastavuje pravidla spolupráce s lékařem a je odpovědný významnou měrou vůči zaměstnanci. Záleží zejména na podmínkách konkrétního provozu zaměstnavatele. Je výhodou, že v případě poskytovatele PLS má zaměstnavatel možnost volby a pravidla jsou sjednávána smluvně, tedy pokud zaměstnavateli přestane poskytování PLS konkrétním poskytovatelem vyhovovat, může vyhledat novou smluvní spolupráci. Naproti tomu povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci jsou dány kogentně právními předpisy a jejich úprava není možná obvykle ani po dohodě se zaměstnancem.

* 1. Postavení lékaře

Rovněž na lékaře jakožto poskytovatele PLS klade právní úprava určité požadavky.

* + 1. Podmínky pro výkon PLS

V souladu s ust. § 58a odst. 1 ZSZS může být poskytovatelem PLS poskytovatel se specializovanou způsobilostí v oboru všeobecné praktické lékařství, nebo poskytovatel se specializovanou způsobilostí v oboru pracovní lékařství. V zemích Evropské unie je totiž běžné, že poskytovatel pracovnělékařské péče má k tomu specializované vzdělání, alespoň formou nějakého akreditačního kurzu.  Oba poskytovatelé PLS (všeobecní praktičtí lékaři i lékaři s akreditací pracovního lékařství) jsou z titulu své odbornosti oprávněni poskytovat PLS pro zaměstnavatele, kteří mají na svých pracovištích zařazeny zaměstnance ve smyslu § 37 zákona č. 258/2000 Sb.,  o ochraně veřejného zdraví a vyhlášky 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 do kategorie první, druhé, třetí nebo čtvrté.[[17]](#footnote-18) V současné době je možno odbornou způsobilost získat v souladu s vyhláškou Ministerstva zdravotnictví č. 185/2009 Sb., o oborech specializačního vzdělávání lékařů, zubních lékařů a farmaceutů a oborech certifikovaných kurzů.

Vedle personálního zajištění, jak je výše uvedeno, musí být PLS provozovány i v souladu s dalšími kritérii. Ordinace musí splňovat hygienické požadavky, požadavky na technické a věcné vybavení a musí být řádně registrována. Příslušným orgánem v této oblasti je orgán ochrany veřejného zdraví, a to krajský úřad, v jehož správním obvodu je zdravotnické zařízení, v němž budou zdravotní služby poskytovány, nejedná-li se o speciální složky státu (Ministerstvo obrany, Ministerstvo spravedlnosti, Ministerstvo vnitra, Úřad pro zahraniční styky, Bezpečnostní informační služba).

* + 1. Práva a povinnosti lékaře

Při výkonu povinností poskytovatele PLS je tento zejména povinen informovat zaměstnance o možném vlivu faktorů pracovních podmínek na jeho zdraví, a to se znalostí vývoje jeho zdravotního stavu, informovat zaměstnavatele o možném vlivu faktorů pracovních podmínek na zdravotní stav jeho zaměstnanců, vykonávat pravidelný dohled na pracovištích zaměstnavatele a nad pracemi vykonávanými zaměstnanci, spolupracovat se zaměstnavatelem, zaměstnanci, zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a s odborně způsobilými osobami podle zákona upravujícího zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, odborovou organizací a kontrolními orgány v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dále je povinen neprodleně oznamovat zaměstnavateli zjištění závažných nebo opakujících se skutečností negativně ovlivňujících bezpečnost a ochranu zdraví při práci, podat podnět kontrolním orgánům v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ke zjednání nápravy nad dodržováním povinností v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v případě, že zjistí, že zaměstnavatel nepostupuje v souladu s lékařskými posudky nebo přes opakované upozornění neplní povinnosti v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci stanovené jinými právními předpisy. Dokumentaci o PLS prováděných pro zaměstnavatele, která se nevztahuje ke konkrétnímu zaměstnanci, je povinen vést odděleně od zdravotnické dokumentace vedené o konkrétních zaměstnancích. Dokumentací PLS se rozumí záznamy o provádění dohledu na pracovišti zaměstnavatele, včetně výsledků analýz, o poradenství poskytnutém zaměstnavateli a jiné obdobné záznamy o činnostech prováděných v rámci PLS. Jestliže je registrujícím poskytovatelem pacienta a zároveň poskytovatelem PLS, je povinen vést odděleně zdravotnickou dokumentaci vedenou o pacientovi od zdravotnické dokumentace vedené o zaměstnanci při poskytování PLS.[[18]](#footnote-19)

Poskytovatel PLS však disponuje i oprávněními, zejména je oprávněn požadovat po zaměstnavateli zajištění měření, popřípadě expertizy.[[19]](#footnote-20)

Je zřejmé, že i na lékaře jakožto poskytovatele PLS jsou kladeny přísné legislativní požadavky, a to jednak z hlediska odbornosti lékaře, tak i z hlediska podmínek pro provozování PLS v daném místě. Úloha lékaře jakožto poskytovatele PLS není snadná. Jeho hlavní prioritou by měla být ochrana zdraví každého jednotlivého zaměstnance, což jednoznačně předpokládá i výbornou znalost provozních podmínek každého jednotlivého zaměstnavatele. Bez této znalosti by totiž lékař nebyl schopen vyhodnotit veškerá rizika, která zaměstnanci na pracovní pozici hrozí a kterým je potřeba předcházet, případně co je třeba v provozní činnosti zaměstnavatele změnit. Z toho důvodu má i lékař poměrně značnou pravomoc upravit provoz zaměstnavatele, nejsou-li pracovní podmínky v něm pro zaměstnance dostatečně bezpečné.

* 1. Postavení zaměstnance

V této podkapitole se bude autorka zabývat základními právy a povinnostmi zaměstnance, a to jak zaměstnance, který vykonává pracovní poměr u zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy, nebo na základě dohody o pracovní činnosti, dohody o provedení práce a dočasně přiděleného zaměstnance (zaměstnance agentury práce).

* + 1. "Kmenový zaměstnanec" aneb zaměstnanec v pracovním poměru

Kmenovým zaměstnancem rozumíme osobu, která vykonává u zaměstnavatele práci na základě pracovní smlouvy. U těchto tzv. kmenových zaměstnanců musí zaměstnavatel před uzavřením pracovní smlouvy zajistit, aby se zaměstnanec podrobil vstupní lékařské prohlídce. Zákonodárce zvolil za rozhodný okamžik provedení pracovnělékařské prohlídky situaci před uzavřením pracovní smlouvy a nikoli až před zahájením výkonu práce, a to zřejmě se záměrem předejít případným sporům o neplatnost vzniku pracovního poměru, příp. nestandardním řešením jeho ukončení v případě, že by byl zaměstnanec shledán pro sjednanou práci nezpůsobilým.[[20]](#footnote-21)

Je více než zřejmé, že prohlídka musí proběhnout před započetím výkonu práce. Jejím cílem je na straně jedné zjistit zdravotní stav před tím, než je ovlivněn pracovními podmínkami, na straně druhé osobu, jejíž zdravotní stav nedovoluje zátěž související s konkrétními zdravotními podmínkami, ochránit před nevhodným pracovním zařazením, a tak ochránit její zdraví, popř. též zdraví dalších osob (např. práce v dopravě). Vstupní prohlídku je nezbytné provést vždy před započetím každé práce bez ohledu na její rizikovost nebo charakter jejího nebezpečí, neboť např. i práce kategorie prvé s malou mírou bezpečnostního rizika mají svou zdravotní náročnost, která nemusí být únosná např. pro osoby zdravotně oslabené.[[21]](#footnote-22)

V případě, že by pracovnělékařský posudek nebyl vyhotoven včas, kontrolní orgán by tuto nečinnost zaměstnavatele vyhodnotil pravděpodobně jako neplnění povinností v souvislosti se vznikem pracovního poměru a byl by oprávněn uložit zaměstnavateli pokutu za správní delikt dle ust. § 25 odst. 1 písm. a) ZIP ve výši až 2 000 000,- Kč.

Dle ust. § 59 odst. 1 in fine ZSZS stanoví, že zaměstnanec, který neabsolvoval vstupní pracovnělékařskou prohlídku, je k výkonu práce nezpůsobilý. Jaký by ale mělo dopad na platnost právních jednání (resp. na platnost pracovní smlouvy), pokud by pracovnělékařská prohlídka nebyla před uzavřením pracovní smlouvy provedena? Existuje několik právních názorů na řešení této situace. Jedním z nejkrajnějších názorů je, že pracovní smlouva by nebyla v takovém případě vůbec platně uzavřena, neboť právní jednání by zaměstnance zavazovalo k plnění od počátku nemožnému. O takovém fatálním důsledku lze sice polemizovat, nelze jej však vyloučit.[[22]](#footnote-23) Dle ust. § 588 OZ je absolutně neplatné právní jednání takové, které se zjevně příčí dobrým mravům, odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek, nebo zavazuje k plnění od počátku nemožnému.

Tento výklad však nemá širší oporu u odborné veřejnosti, je menšinový, jelikož tak by se stala spousta pracovních poměrů neplatně uzavřených, přestože byla dána vůle obou smluvních stran k uzavření pracovní smlouvy. Dle názoru autorky ani jeden z důvodů neplatnosti nekoresponduje s ust. § 32 ZP a výše uvedený názor je mylný, a to i vzhledem ke svobodě jednání dané novým občanským zákoníkem.

Autorka zastává názor, že absence pracovnělékařského posudku nezpůsobuje ani neplatnost relativní, jelikož ZSZS nevyjadřuje neplatnost pracovní smlouvy.[[23]](#footnote-24) Dle autorky bude taková pracovní smlouva uzavřena platně, ale po dobu trvání překážky v práci není možné, aby zaměstnanec práci vykonával. Po odpadnutí překážky, tedy v případě, že zaměstnanec splní podmínky způsobilosti vykonávat sjednané zaměstnání, pracovní smlouva bude platná i účinná ke dni podpisu smlouvy se dnem nástupu po odpadnutí překážky v práci. Nebyla-li by překážka odstraněna, bylo by potřeba pracovní poměr platně ukončit, přičemž vedle dohody přichází v úvahu i možnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce (dále jen "rizika"). Zaměstnavatel je povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Tuto tezi podporuje i ust. § 41 odst. 6 ZP[[24]](#footnote-25) o převedení zaměstnance na jinou práci, které stanoví, že při převedení zaměstnance na jinou práci je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem, a pokud možno i k jeho kvalifikaci. Zaměstnanec proto podstupuje pracovní prohlídky i v dalších situacích prolínajících pracovní poměr. Vstupní pracovnělékařská prohlídka při vzniku pracovního poměru je jen základním stavebním kamenem, bez něhož by výkon práce nemohl být zahájen. Z terminologického hlediska možno poznamenat, že mezi vstupní prohlídky řadíme i prohlídky, které jsou prováděny též 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, a to bez ohledu na to, zda změna takových podmínek vede ke změně výsledné kategorie práce.[[25]](#footnote-26)

Zákon stanoví další druhy pracovnělékařských prohlídek, k jejichž absolvování je zaměstnanec povinen, příp. které je zaměstnanec oprávněn požadovat. Jedná se zejména o prohlídku periodickou, mimořádnou, výstupní a následnou.[[26]](#footnote-27)

Za účelem efektivní ochrany zdraví zaměstnance požaduje zákonodárce, aby zaměstnanec poskytl zaměstnavateli určitou součinnost. Dle ust. § 56 ZSZS je zaměstnanec povinen se podrobit pracovnělékařským službám u poskytovatele PLS, zejména pracovnělékařským prohlídkám a posuzování zdravotní způsobilosti a zdravotním službám indikovaným poskytovatelem PLS pro hodnocení zdravotního stavu. Poskytovatele dalších zdravotních služeb určí zaměstnanci poskytovatel PLS. Zaměstnanec je mimo jiné povinen sdělit poskytovateli PLS jméno a adresu registrujícího poskytovatele a dalších poskytovatelů, kteří ho přijali do péče a v neposlední řadě sdělit poskytovateli PLS na jeho žádost nebo z vlastního podnětu všechny jemu známé nebo podezřelé skutečnosti související s ochranou zdraví při práci.

V případě, že se zaměstnanec pracovnělékařské prohlídky v termínu, s nímž byl řádně seznámen, nezúčastní, jedná se o porušení pracovních povinností. Byl-li termín prohlídky stanoven mimo pracovní dobu zaměstnance, nebude se jednat o porušení pracovních povinností, ale neúčast zaměstnance na prohlídce může být zaměstnavatelem posouzena jako důvod pro stanovení překážky ve výkonu práce na straně zaměstnance.

* + 1. Zaměstnanec pracující na základě dohod konaných mimo pracovní poměr

Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Zákon však připouští, že zaměstnavatel je oprávněn uzavírat i tzv. dohody o práci konané mimo pracovní poměr, jimiž se rozumí dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce.

Na takto vykonávanou práci se vztahují ustanovení o práci konané na základě pracovní smlouvy vyjma oblastí vyjmenovaných v ust. § 77 odst. 2 ZP. PLS a oblast BOZP a PO jako celek v těchto výlukách uvedena není. Jinými slovy, zaměstnavatel by měl zajistit výkon práce s dodržením veškerých zásad a opatření bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, včetně PLS i u osoby konající pro zaměstnavatele práci na základě dohody konané mimo pracovní poměr.

Bohužel, odborné názory na poskytování PLS u zaměstnanců na dohodu se diametrálně lišily. Malé pochyby vznikaly o potřebě vstupní prohlídky k výkonu práce rizikové nebo práce, jejímž výkonem mohlo dojít k ohrožení zdraví dalších osob (např. řidiči motorových vozidel včetně řidičů s oprávněním skupiny C nebo D). Diskutovány však byly důvody vstupní prohlídky v případě, kdy se jednalo o opakované a na sebe navazující dohody nebo pravidelné dohody po krátkém přerušení výkonu práce (např. sezónní práce) nebo dohody a úvazek několika hodin nerizikové práce (např. školící činnost, zpracování odborných posudků).[[27]](#footnote-28) Tedy například i u dohody o provedení práce, která byla sjednána pouze na jeden den a zároveň na pět hodin, měl zaměstnanec absolvovat vstupní lékařskou prohlídku. Uzavřel-li zaměstnavatel se zaměstnancem za týden další takto krátkodobou dohodu o pracovní činnosti či dohodu o provedení práce, musel se zaměstnanec opět podrobit nové vstupní lékařské prohlídce. Dle Neščákové v praxi tato zákonná povinnost postrádala smyslu a byrokraticky zatěžovala zaměstnavatele i lékaře.[[28]](#footnote-29) Zákon neuváděl možnost se smluvně se zaměstnancem dohodnout, že dříve vykonaná lékařská prohlídka má platnost i pro tento vztah. Tím dále rostly náklady na výkon práce zaměstnancem na základě dohody konané mimo pracovní poměr, ačkoli jedním z hlavních důvodů výkonu práce těmito zaměstnanci, je náklady šetřit.

Z výše uvedených obtíží byla přijata novela zákona o specifických zdravotních službách zákonem č. 47/2013 Sb. ze dne 30. 1. 2013, jímž došlo ke konkretizaci podmínek poskytování PLS u zaměstnanců pracujících na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnavatel je povinen v současné době zajistit vstupní lékařskou prohlídku vždy před uzavřením dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, má-li být osoba ucházející se o zaměstnání zařazena k práci, která je podle zákona o ochraně veřejného zdraví prací rizikovou nebo je součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jinými právními předpisy. Zaměstnavatel může vstupní lékařskou prohlídku vyžadovat též, má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o práci, která není prací rizikovou a která má být vykonávána na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.[[29]](#footnote-30) Rizikovou prací se pro účely zákona o ochraně veřejného zdraví rozumí práce, při níž je nebezpečí vzniku nemoci z povolání nebo jiné nemoci související s prací, a to práce zařazená do kategorie třetí a čtvrté a dále práce zařazená do kategorie druhé, o níž takto rozhodne příslušný orgán ochrany veřejného zdraví nebo tak stanoví zvláštní právní předpis.

* + 1. Agenturní zaměstnanec

Agenturním zaměstnáváním se dle ust. § 307a ZP rozumí stav, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen "agentura práce") dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli (dále jen „uživatel“) na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.

Je nesporné, že dle ZP má povinnosti v oblasti PLS vůči zaměstnanci jeho zaměstnavatel. Jak autorka uvádí výše, zaměstnavatel je jakýmsi garantem zajištění PLS pro své zaměstnance. V případě agenturního zaměstnávání však zákon přenáší některé povinnosti zaměstnavatele přímo na uživatele. Uživatel ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Uživatel však nesmí vůči zaměstnanci agentury práce právně jednat jménem agentury práce.[[30]](#footnote-31)

Je nepochybné, že oblast pracovního lékařství spadá určitým způsobem do oblasti BOZP, jelikož se jedná o ochranu zdraví při práci. Je tedy otázkou, zda povinnosti zaměstnavatele dle ZP v oblasti PLS plní vůči agenturnímu zaměstnanci agentura nebo uživatel, ať se jedná o koncepční či obecné činnosti poskytovatele PLS (př. hodnocení rizik a kategorizace prací, poradenská činnost, školení první pomoci) nebo o konkrétní právní jednání vůči jednotlivým zaměstnancům (př. vysílání na pracovnělékařské prohlídky).

Úpravu zákoníku práce lze považovat majoritně za kogentní, ačkoli se jedná o předpis spadající do soukromého práva. Účelem smluvní neohebnosti základního pracovněprávního předpisu je zejména vysoká účinnost ochrany zaměstnance jakožto slabší strany v nejdůležitějších oblastech pracovněprávního vztahu vzhledem k velice dominantnímu postavení zaměstnavatele. Stejně tak lze konstatovat, že úprava PLS je úpravou kogentní, jelikož ta nepochybně spadá do oblasti práva veřejného, kde obvykle není možné smluvně upravovat obsah práv a povinností, jelikož veřejné právo chrání celospolečenské hodnoty a veřejný pořádek.

Přesto nutno zmínit, že vztah mezi agenturou práce a uživatelem se obecně považuje tzv. za hybridní, tedy sice regulovaný zákoníkem práce, ale přesto s velkým prostorem pro smluvní ujednání odlišná od dikce zákoníku práce.[[31]](#footnote-32)

Takže základní otázkou je, zda povinnosti zaměstnavatele v agenturním zaměstnávání v oblasti PLS má ze zákona agentura či uživatel a dále zda je možno povinnosti vyplývající z PLS pro zaměstnavatele smluvně přenést na druhou smluvní stranu.

Nutno konstatovat, že odborná literatura není v této věci jednotná. Autorka se přiklání k závěru, že povinnosti zaměstnavatele v oblasti PLS spadají do působnosti agentury práce, a to i přes drobné odchylky spočívající v povinnostech uživatele vůči agenturním zaměstnancům v oblasti BOZP. Přece jen základní postavení zaměstnavatele je dáno jednoznačně pro agenturu práce a tohoto se agentura práce nemůže nijak, ani smluvně zprostit. Tím byla odpovězena i druhá otázka, tedy zda lze povinnosti zaměstnavatele (agentury) smluvně přenést na druhou stranu (uživatele). Taková dohoda by dle autorky nebyla v souladu s právním řádem ČR. K výše uvedenému závěru vede autorku několik důvodů.

Jednak zde není dána souvislost mezi vstupní lékařskou prohlídkou agenturního zaměstnance a povinnostmi uživatele v oblasti BOZP. Je sice pravdou, že dle ust. § 53 odst. 2 ZSZS zajišťuje PLS pro zaměstnance a osoby ucházející se o zaměstnání zaměstnavatel. Uživatel má však povinnost zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci až po dobu dočasného přidělení, nikoli tedy před přidělením.

Dále autorka cituje ust. § 54 odst. 2 ZSZS, podle nějž uzavírá písemnou smlouvu o poskytování PLS zaměstnavatel s poskytovatelem PLS. Vzhledem k tomu, že ZSZS je kogentní právní úpravou, nelze učinit mezi stranami ujednání, že smlouvu o poskytování PLS uzavře namísto zaměstnavatele - agentury práce ­- uživatel. Autorka zde vychází přímo ze znění zákona s použitím gramatického výkladu. Každý racionální zákonodárce musí usilovat o to, aby jeho vůle byla seznatelná těm, kteří mají podle ní jednat, tj. adresátům jeho zákonodárného aktu. Můžeme tak předpokládat, že se skutečně jazykovými pravidly řídil, a pokud ne, tak to dal zvláště najevo (např. formou tzv. legální definice). Z užitých jazykových prostředků lze proto usuzovat na zákonodárcem zamýšlený obsah.[[32]](#footnote-33)

Na druhou stranu je však praktické, aby agentura práce, pokud vysílá k některému uživateli své zaměstnance pravidelně a dlouhodobě, může uzavřít vlastní smlouvu o poskytování PLS se smluvním poskytovatelem uživatele, neboť zákon nevylučuje uzavření smlouvy zaměstnavatele s více poskytovateli PLS.

Dle názoru autorky nelze na uživatele ani přenést povinnost úhrady nákladů vydaných agenturním zaměstnancem nebo zaměstnavatelem na PLS. Dle ust. § 101 odst. 2 ZP je výslovně řečeno, že náklady spojené se zajišťováním BOZP je povinen hradit zaměstnavatel. Zde se jedná o speciální právní úpravu, která má vyšší právní sílu než obecná klauzule v ust. § 309 ZP.

Naskýtá se otázka, zda je možné alespoň rozdělit plnění povinností vyplývajících z PLS mezi uživatele a agenturu práce. Příkladně zda je možné uzavřít smlouvu mezi agenturou práce a poskytovatelem PLS a současně mezi uživatelem a poskytovatelem, kdy by poskytovatel zajišťoval část povinností pro agenturu práce (př. pracovnělékařské prohlídky jakožto přímé právní jednání vůči zaměstnancům) a část povinností by poskytovatel vykonával pro uživatele (příkladně dohled na pracovištích, poskytování poradenství, apod.). Dle stanoviska Ministerstva zdravotnictví ČR není možné, aby poskytovatel PLS poskytoval pouze jejich určitou část. Takovéto zajištění PLS by nebylo v souladu se zákonem o specifických zdravotních službách, jelikož by postrádalo komplexnost. ZSZS všem poskytovatelům PLS stanoví povinnost provádět dohled na pracovišti.[[33]](#footnote-34) Touto povinností zákon zakotvil postup „lege artis“, kdy pro správné provádění posudkové činnosti je nezbytná znalost zdravotní náročnosti práce a činnosti a znalost podmínek, ze kterých je tato práce nebo činnost vykonávána.[[34]](#footnote-35) Výjimku vytváří zákon pouze u prací kategorie první, kdy podle § 54 odst. 2 písm. b) ZSZS může zaměstnavatel zajišťovat provádění pracovnělékařských prohlídek a posuzování zdravotní způsobilosti k práci na základě písemné žádosti u registrujícího poskytovatele zdravotních služeb zaměstnance, ale ostatní PLS (dohled na pracovišti a poradenství) musí zajistit prostřednictvím poskytovatele PLS, se kterým uzavřel písemnou smlouvu.

Poslední otázkou je, zda má uživatel povinnost umožnit vstup poskytovateli PLS, který uzavřel písemnou smlouvu s agenturou práce, příp. jím pověřeným osobám, na pracoviště za účelem plnění povinností vztahující se na zaměstnavatele dle ust. § 55 ZSZS.[[35]](#footnote-36) Z uvedeného ustanovení vyplývá, že je možné provádět dohled na pracovištích všemi poskytovateli PLS, se kterými mají zaměstnavatelé, resp. agentury práce, zaměstnanců uzavřenou smlouvu o poskytování PLS. Avšak vzhledem k tomu, že právní úprava nestanoví povinnost uživatele vpustit na své pracoviště poskytovatele PLS agentury, je účelné právo a podmínky vstupu poskytovatele agentury na pracoviště uživatele upravit smluvně mezi agenturou práce a uživatelem. I v případě, že by pro oba subjekty poskytoval PLS tentýž lékař, měla by být výslovně sjednána možnost použití zjištění poskytovatele PLS ve vztahu k oběma zaměstnavatelům.

Pokud jde o předávání dalších informací ve vztahu k ochraně zdraví při práci lze, podle názoru Ministerstva zdravotnictví koordinovat smlouvou uzavřenou mezi zaměstnavatelem (agenturou práce) a uživatelem dle ust. § 101 odst. 3 ZP. Cílem uvedeného ustanovení je zajištění spolupráce zaměstnavatelů při plnění povinností v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci tím, že se vzájemně informují o rizicích a přijatých opatřeních a stanoví koordinátora v oblasti BOZP pro oba zaměstnavatele.

* 1. Zhodnocení platné úpravy

Pokud se týče pravidel zahájení pracovního poměru se zaměstnancem na základě pracovní smlouvy, je autorka názoru, že by měl být zákoník práce upraven. Podle autorky není praktická konstrukce, kdy pracovnělékařská prohlídka musí být provedena již před podpisem pracovní smlouvy. Dle autorky by bylo možno považovat za dostačující, pokud by prohlídka proběhla až před samotným zahájením výkonu práce, přičemž v případě nezpůsobilosti zaměstnance, by se stala smlouva neplatnou.[[36]](#footnote-37)

Pokud se týče zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, považuje autorka právní úpravu za vhodnou a uznává, že provedená novelizace přínosným způsobem sňala ze zaměstnavatele určité břemeno. Jako vhodné rozšíření autorka navrhuje, aby byla povinnost konat vstupní prohlídku zrušena i v případě, že dochází mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem na dohodu opakovaně k uzavírání pracovního poměru pro stejný druh práce.

Naproti tomu u agenturních zaměstnanců považuje autorka úpravu za zcela nedostatečnou a nadmíru nepraktickou. Jednoznačně zná nejlépe podmínky pro výkon práce z pracovnělékařského hlediska poskytovatel PLS uživatele. Dokonce má i největší předpoklady pro odhalení rizik a stanovení náprav nebo doporučení. Není tedy zřejmé, proč zákon neumožňuje příkladně dohodu mezi agenturou a uživatelem, která by přenesla povinnosti zaměstnavatele v oblasti PLS ze zaměstnavatele - agentury práce na uživatele, který služby zaměstnance využívá. Samozřejmě by bylo možno hodnotit i finanční stránku věci, kdy uživatel, řekněme, kupuje službu jako celek a neměl by mít tedy povinnost dalších výdajů z důvodu zjišťování zdravotního stavu zaměstnance. To by však záleželo na dohodě mezi agenturou práce a uživatelem. Zejména není zřejmé, proč zákonodárce se tak přísně staví k zajištění PLS agenturou, když povinnosti bezpečnosti a ochrana zdraví při práci je plně svěřena do rukou uživatele. Rovněž v tomto směru navrhuje autorka novelizace, a to nejlépe v zákoníku práce jako součást pravidel v oblasti agenturního zaměstnávání.

1. Riziko práce

Součástí oblasti PLS je i zjišťování rizik pro zdraví z práce, hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, eliminace rizik a předcházení jejich vzniku, dohled nad pracovním prostředím, pracovními podmínkami a nad výkonem práce. Z toho důvodu lze pod pracovnělékařskou péči o zaměstnance zařadit i část povinností vyplývajících z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Obě oblasti jsou u zaměstnavatele velice úzce propojeny a je nutno zajistit spolupráci zodpovědných osob, aby celý systém mohl fungovat bezchybně.

Oblast BOZP pracuje s pojmem riziko práce, čímž se rozumí kombinace pravděpodobnosti, že určitá nebezpečná událost vznikne, a předpokládaného důsledku této události. Riziko může být odstranitelné, neodstranitelné, přijatelné, nepřijatelné, významné, nevýznamné.

* 1. Kategorizace práce

Analýza rizik a jejich hodnocení je základním východiskem pro kategorizaci práce. V České republice je zaveden systém kategorizace prací, který rozděluje práci podle rizikovosti pro zdraví do čtyř kategorií. Jednotlivé kategorie vyjadřují pravděpodobnost předpokládaných zdravotních dopadů a jejich závažnost na zdraví pracovníků, přičemž kategorie 1 znamená rizikovost nejnižší a kategorie 4 rizikovost nejvyšší.

Účelem kategorizace je získat objektivní a srovnatelné podklady zejména pro určení rizikových prací, optimalizaci pracovních podmínek a pro racionální opatření k odstranění nedostatků v zabezpečení ochrany zdraví při práci.[[37]](#footnote-38) V kategorizaci má nezastupitelnou úlohu lékař zdravotně preventivní péče[[38]](#footnote-39). Může být konzultantem vedení podniku při hodnocení rizika a přebírá péči o zaměstnance, jejíž rozsah je stanoven orgánem ochrany veřejného zdraví (tj. krajskou hygienickou stanicí).[[39]](#footnote-40)

Identifikace rizik zahrnuje takové kroky, které pomohou zaměstnavateli identifikovat riziko přímo na pracovišti a určit ochranná opatření, která jsou nezbytná ke kontrole rizik. Mezi tyto kroky řadíme kontrolu bezpečnosti na pracovišti, vyšetřování nehod, činnost komise pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci a jednání o projektech za účelem stanovení bezpečnostních opatření. Identifikace a kontrola rizika by měla být založena na programu pravidelného šetření pracovišť, který byl zapojil nadřízené i pracovní komise.[[40]](#footnote-41) Hodnocení plánovacího a budovacího procesu by mělo vyústit v dokumentaci, která slouží jako procesní kontura pro plánování nadcházejících cílů. Měla by obsahovat popis použitých postupů, seznam programových předpokladů a prezentaci relevantních statistik. Tato dokumentace by měla vytvořit specifikaci doporučení zohledňující efektivní přístupy k budoucím projektům. [[41]](#footnote-42)

Faktory zdravotního rizika, které se kategorizují, jsou tyto: fyzikální, chemické a biologické činitele, prach, fyzická zátěž, zátěž teplem a chladem, psychická a zraková zátěž a další faktory, které mohou mít nebo mají vliv na zdraví.[[42]](#footnote-43)

O zařazení práce do kategorie první a druhé rozhoduje zaměstnavatel obvykle sám, naproti tomu u vyšších kategorií, tedy u kategorie třetí a čtvrté rozhoduje o zařazení práce příslušný orgán veřejné moci. Vzhledem k tomu, že i u prací, zařazených zaměstnavatelem do nižších kategorií, má orgán ochrany veřejného zdraví pravomoc je přeřadit do kategorie vyšší, je dle názoru autorky zdraví pracovníků ochráněno v plném rozsahu. Lze konstatovat, že pravomoci jsou z uvedených důvodů rozděleny rovnoměrně, přičemž zákonodárce nezatěžuje státní aparát ani zaměstnavatele nad nezbytnou míru.

* 1. Následky působení rizik

Následkem působení rizik je zejména zhoršení zdravotního stavu zaměstnance. Z tohoto pohledu rozlišujeme tři základní statusy, tj. pracovní úraz, nemoc z povolání a ohrožení nemocí z povolání.

* + 1. Pracovní úraz

Definice pracovního úrazu je obsažena v ust. § 271k odst. 1 ZP. Podle tohoto ustanovení pracovním úrazem je poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Podle § 271k odst. 2 ZP se jako pracovní úraz posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Podle § 271k odst. 3 ZP pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět. Pojem pracovního úrazu sestává ze dvou složek: z úrazu (úrazového děje) a z plnění pracovních úkolů nebo přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

Stanovení toho, zda se v konkrétním případě o pracovní úraz jedná či nikoli, nebývá často lehké. Úraz při zaměstnání nemusí být vždy pouze úrazem pracovním, ale může být způsoben i nepracovními vlivy, přičemž zaměstnavatel by v takovém případě neměl nést odpovědnost za poškození zdraví. Hranice mezi pracovním a nepracovním úrazem bývá velmi tenká. Vodítkem k určení povahy úrazu a souvisejících odpovědností může být příkladně rozhodnutí Krajského soudu v Plzni ze dne 30. června 1961, sp. zn. 172/61 (R 27/1962): „… jestliže toto porušení zdraví bylo způsobeno zevními vlivy, které svou povahou jsou krátkodobé, je-li zaměstnanec při práci, jíž není zvyklý a která je nepřiměřená jeho tělesným možnostem, nucen okamžitým, usilovným vzepětím sil překonávat vnější odpor a zvýšit tak náhle, neobvykle a nadměrně svou námahu.“

Zdravotní indispozice zaměstnance z obecných příčin bude základním kritériem pro určení, zda se o pracovní úraz jedná či nikoli. Neznamená to však, že pokud zaměstnanec trpí nějakou chorobou, je automaticky vyloučen pracovní úraz. Dokladem toho je i rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28. dubna 1962, sp. zn. 4 Cz 86/61 (R 1/1963): „Existence určitého chorobného stavu, třeba latentního, nemůže vyloučit závěr, že mezi úrazovým dějem a jím vyvolaným následným chorobným stavem je přímá příčinná souvislost a že tedy vyvolání tohoto chorobného stavu bylo způsobeno jako jednou z hlavních příčin, které jej vyvolaly, pracovním úkonem, při jehož provádění k němu došlo.“ Obdobně ve Zhodnocení Nejvyššího soudu ze dne 27. ledna 1975, sp. zn. Cpj 37/74 (Rc 11/1976).

Zda jde v konkrétním případě o úraz ve smyslu výše uvedeném, bývá skutkově nejspornější v případě pohmoždění páteře, u infarktů myokardu a u cévních mozkových příhod.

* + 1. Nemoc z povolání

Nemoci z povolání jsou taková onemocnění, která vznikla nepříznivým působením škodlivých vlivů pracovního prostředí. Podle nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání lze uznat onemocnění za nemoc z povolání za předpokladu, že je vyjmenováno v seznamu nemocí z povolání a současně vzniklo za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemoci z povolání musí splňovat jednotná diagnostická i legislativní kritéria, protože mají závažné dopady pro zaměstnance i zaměstnavatele.[[43]](#footnote-44)

Podle přílohy k nařízení vlády č. 290/1995 Sb. se seznam nemocí z povolání dělí následujícím způsobem:

1. Nemoci z povolání způsobené chemickými látkami
2. Nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory
3. Nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice
4. Nemoci z povolání kožní
5. Nemoci z povolání přenosné a parazitární
6. Nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli.

Procesní postup uznání nemoci z povolání řeší zejména zákon o specifických zdravotních službách a vyhláška č. 104/2012 Sb., která mimo jiné stanoví, kdo je osobou oprávněnou k uznání nemoci z povolání, náležitosti posudku o uznání nemoci z povolání a komu je určen. Nemoci z povolání posuzují a uznávají poskytovatelé v oboru pracovní lékařství, kteří získali povolení ministerstva k uznávání nemocí z povolání, a v jejichž území vymezeném § 66 odst. 5 ZSZS, se ke dni zahájení posuzování zdravotního stavu nachází místo výkonu práce posuzované osoby, jejíž vztah k zaměstnavateli stále trvá, nebo sídlo nebo místo podnikání vysílajícího zaměstnavatele, s nímž má dosud posuzovaná osoba pracovní nebo obdobný poměr, nebo adresa místa trvalého pobytu posuzované osoby, pokud poměr mezi posuzovanou osobou a zaměstnavatelem již skončil, nebo sídlo nebo místo podnikání zaměstnavatele, pokud již pracovní nebo obdobný poměr mezi zaměstnavatelem a posuzovanou osobou již skončil. Seznam poskytovatelů PLS oprávněných k posuzování nemocí z povolání lze nalézt na internetových stránkách Ministerstva zdravotnictví[[44]](#footnote-45).

Podnět k zahájení vyšetřování nemoci z povolání může dát poskytovatel PLS, zaměstnavatel i zaměstnanec, přičemž zaměstnanec je oprávněn požádat o prošetření vzniku nemoci z povolání svého zaměstnavatele a ten je povinen odeslat zaměstnance k příslušnému poskytovateli. Vždy by mělo existovat tzv. důvodné podezření, že posuzovaná osoba pracuje nebo pracovala za podmínek, jejichž vlivem nemoci z povolání vznikají.

Ze závěru lékařského posudku musí být zřejmé, zda se nemoc posuzované osoby uznává nebo neuznává jako nemoc z povolání, nebo zda nemoc posuzované osoby již nadále nesplňuje podmínky pro uznání nemoci z povolání stanovené prováděcím právním předpisem. Náležitosti posudku jsou dány jednak nařízením vlády č. 104/2012 Sb., dále zákonem o specifických zdravotních službách, případně zákonem o zdravotnické dokumentaci. Z předpisů mimo jiné vyplývá povinnost lékaře poučit osobu, jíž je posudek určen, o možnosti podat odvolání, a to do 10 pracovních dní od doručení posudku.

Dle ust. § 105 odst. 6 ZP je zaměstnavatel povinen vést evidenci zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání, která vznikla na jeho pracovištích, a uplatnit taková opatření, aby odstranil nebo minimalizoval rizikové faktory, které vyvolávají ohrožení nemocí z povolání nebo nemoc z povolání.

* + 1. Ohrožení nemocí z povolání

Dle ust. § 347 odst. 1 ZP se ohrožením nemocí z povolání rozumí takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání.

Současně je deklarováno, že vláda může stanovit nařízením, které změny zdravotního stavu jsou ohrožením nemocí z povolání. Vláda však prozatím této možnosti nevyužila. Lékařský posudek o ohrožení nemocí z povolání vydává zdravotnické zařízení příslušné k vydání lékařského posudku o nemoci z povolání (tedy místně příslušné středisko nemocí z povolání uvedené v příloze k vyhlášce č. 342/1997 Sb., v platném znění).[[45]](#footnote-46)

Situaci, kdy je kompetentním lékařem stanoveno ohrožení nemoci z povolání u zaměstnance, může zaměstnavatel řešit jednostranně pouze převedením na jinou práci, nebo výpovědí, při níž zaměstnanci náleží odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. Nárok na odstupné má zaměstnanec i v případě, kdy je z důvodu ohrožení nemocí z povolání ukončen pracovní poměr dohodou. S převedením na jinou práci je rovněž spojen finanční nárok zaměstnance, a to povinnost zaměstnavatele doplácet zaměstnanci dle ust. § 139 odst. 1 písm. a) ZP mzdu do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

Institut ohrožení nemocí z povolání vyvolává zásadní lékařské i právní pochybnosti pro praxi, a proto zatím není příliš uplatňován. Z lékařského hlediska jde především o to, od jakého stupně změny zdravotního stavu lze již ohlásit nemoc z povolání. Z právního hlediska lze poukázat na to, že je nekoncepční konstruovat nárok na mzdovou či platovou složku charakteru „doplatku“ za něco jiného než za výkon práce a navíc ji koncipovat jako časově neomezenou. Nároky zaměstnanců na doplatek do průměrného výdělku z titulu převedení na jinou práci pro ohrožení nemocí z povolání nejsou kryty zákonným pojištěním zaměstnavatelů. Jdou proto plně k tíži zaměstnavatelů. Uvedený aspekt zvyšuje „nechuť“ zaměstnavatelů aplikovat tento, jinak jistě potřebný a prospěšný, institut veřejné ochrany zdraví zaměstnanců.[[46]](#footnote-47)

* + 1. Obecné onemocnění

Nad rámec výčtu následků působení rizik v úvodu této kapitoly chce autorka upozornit i na institut tzv. obecného onemocnění. Označení "obecné onemocnění" není termín užívaný zákonem, ale spíše obecně užívaný název pro nemoci a úrazy, jejichž příčina nespočívá ve výkonu pracovní činnosti. Jinými slovy, pokud důvod ztráty zdravotní způsobilosti k výkonu práce nesouvisí s prací, pak se jedná o tzv. obecné onemocnění. V případě, že má zaměstnavatel podezření na ztrátu či omezení zdravotní způsobilosti zaměstnance vykonávat dosavadní zaměstnání, je povinen zabránit vlivům škodlivým nebo zhoršujícím zdravotní stav zaměstnance. Postup je velmi obdobný jako při pracovním úrazu, příp. nemoci z povolání, tedy nejprve je zaměstnavatel povinen stav zaměstnance vyšetřit, resp. nechat posoudit příslušným poskytovatelem PLS a v případě nezpůsobilosti zaměstnanci dosavadní práci dále nepřidělovat.

Zaměstnavatel je oprávněn zaměstnance převést na jinou práci, která by byla slučitelná s jeho zdravotním stavem, nebo pracovní poměr ukončit v souladu s ust. § 52 písm. e) ZP[[47]](#footnote-48). V takovém případě nemá zaměstnanec nárok na finanční odškodnění ze strany zaměstnavatele, jelikož ten se na vzniku zdravotní újmy zaměstnance nijak nepodílel. Zaměstnanci tedy nenáleží odstupné ani náhrady spojené s nižšími příjmy po ukončení pracovního poměru tj. náhradu za ztrátu na výdělku.

* + 1. Odpovědnost zaměstnavatele

Za účelem rychlého a bezproblémového odškodnění zaměstnance při nastání pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zákoník práce stanovil tzv. zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele. Pojištění je konstruováno jako zákonné pojištění, které vzniká bez uzavření pojistné smlouvy pouze na základě jiné skutečnosti za podmínek uvedených v příslušném předpise, čímž je míněn vznik prvního pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele. Je třeba podotknout, že toto pojištění má chránit zaměstnance pouze v souvislosti s odškodněním pracovních úrazů a nemocí z povolání. Na jiné případy odpovědnosti zaměstnavatele k náhradě škody způsobené zaměstnanci, včetně ohrožení nemocí z povolání, se ale nevztahuje.[[48]](#footnote-49)

Autorka shrnuje, že základní následky působení rizik mohou být tři: pracovní úraz, nemoc z povolání a ohrožení nemocí z povolání. Vedle nich stojí ještě jeden institut na výkonu práce nezávislý, tj. obecné onemocnění. Není vždy možné rovnou určit, zda se poškození zdraví zaměstnance odvíjí od působení rizik ve výkonu práce, nebo zda se jedná o zdravotní indispozici zaměstnance. Tato otázka musí být však jednoznačně vyřešena, aby bylo zřejmé, jakým způsobem může zaměstnavatel dále postupovat a jaké zaměstnanci náležejí nároky. Pokud dojde k situaci, že újma je způsobena více činiteli, příkladně i působením rizik při výkonu práce a současně obecnými zdravotními předpoklady zaměstnance, je nutno určit převládající příčinu. Právní úprava není v této oblasti příliš podrobná, upravuje jen základní charakteristiku a hlavní rysy jednotlivých institutů. Na druhou stranu soudobá i dřívější judikatura v této oblasti je dle autorky dostatečná a poskytuje zaměstnavateli i zaměstnanci adekvátní zdroj informací.

1. Pracovnělékařské služby

Zaměstnavatel je povinen pro zaměstnance zajistit poskytování PLS v rozsahu daném právní úpravou. Co však spadá pod tento široký pojem? Věcný obsah poskytování PLS lze rozdělit jednak na dohled nad pracovním prostředím a pracovními podmínkami, dále na poskytování poradenství, a nakonec na dohled nad zdravím zaměstnanců.[[49]](#footnote-50)

* 1. Pracovnělékařské prohlídky

Zdravotní stav je výsledkem působení vlivů pracovních a mimopracovních a osobní dispozice. Hodnotit, zda se člověk může vyrovnat beze škod na zdraví s požadavky, které na něho práce klade, nebo zda je zapotřebí intervence zaměřená na zlepšení zdraví nebo na úpravu pracovních podmínek, lze srovnáním zjištěného zdravotního stavu osoby s pracovními podmínkami. Preventivní prohlídky se znalostí konkrétních pracovních podmínek jsou rozhodující pro správné posouzení zdravotního stavu obecně i pro zařazení pracovníka na pozici, kde se vyžaduje zvláštní zdravotní způsobilost a kde by mohl ohrozit zdraví a život jiných osob.[[50]](#footnote-51)

Obsah a cíl hodnocení zdravotního stavu zaměstnanců nebo osob ucházejících se o zaměstnání je stanoven v ust. § 2 písm. a) VPS. Jedná se zejména o zjišťování vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdravotní stav a jeho vývoj u posuzované osoby.

Mezi pracovnělékařskými prohlídkami rozlišujeme vstupní lékařskou prohlídku, periodickou prohlídka, mimořádnou prohlídku, výstupní lékařskou prohlídku a následnou prohlídku neboli prohlídku po skončení rizikové práce.

Při provádění pracovnělékařských prohlídek jsou zaměstnancům poskytovány edukační a konzultační zdravotní služby, čímž se dle autorky rozumí povinnost lékaře seznámit srozumitelně zaměstnance s jeho zdravotním stavem, vysvětlit mu související dopady a zodpovědět případné dotazy zaměstnance.

Vstupní lékařská prohlídka, periodická prohlídka a mimořádná prohlídka se provádějí za účelem posouzení zdravotní způsobilosti ve vztahu k práci nebo, jde-li o služebně právní vztahy, ke službě (dále jen k práci). Jsou to prohlídky preventivní, jejichž smyslem je předcházení vzniku poškození zdraví, jejich účel je zdravotní a také jsou prvním momentem pro stanovení diagnóz, tedy mají účel diagnostický.[[51]](#footnote-52) Na rozdíl od výše uvedených prohlídek prohlídka výstupní a následná mají charakter pouze zjišťovací, tj. provádí se pouze za účelem zjištění zdravotního stavu.

Autorka by na tomto místě ráda zmínila ještě jednu okolnost, která je při posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci zaměstnavatelem i lékařem v praxi opomíjena. Lékař by měl zkoumat způsobilost zaměstnance konat stanovenou práci s ohledem na celkové pracovní podmínky, včetně veškerých úkonů, které je nutné k započetí nebo ukončení práce vykonat. Příkladně by měl lékař podle stávající judikatury zvážit náročnost dopravy na pracoviště. Z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. prosince 2014, sp. zn. 21 Cdo 448/2014 vyplývá, že zdravotní způsobilost k cestě do zaměstnání je nepochybně součástí celkového posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance konat určitou práci.

Autorka zde souhlasí s názorem soudu, že posouzení zdravotního stavu a způsobilosti zaměstnance k práci má mít komplexní charakter, ale hodnotit způsobilost zaměstnance i vzhledem k jeho dopravním možnostem považuje autorka za přílišné. Podle autorčina názoru by bylo dostačující, pokud se bude lékař zabývat podrobně výkonem práce. Způsob dopravy do práce závisí jedině na zaměstnanci. Opačný přístup by nutil zaměstnavatele žádat o vydání nového posudku s trvalejší změnou dopravních prostředků ze strany zaměstnance, se změnou bydliště apod. Nehledě na to, že zaměstnavatel nemá žádné právo zaměstnanci uložit použití určitého dopravního prostředku k cestě do zaměstnání, natož vyžadovat dodržování takto uloženého způsobu dopravy na pracoviště, a zaměstnavatel ani nemá možnost stanovit případné ochranné pomůcky. Z důvodu nemožnosti dosažení požadované ochrany zaměstnance, ani kontroly dodržování preventivních opatření zaměstnancem, považuje autorka soudní rozhodnutí za neospravedlněné.

* + 1. Vstupní lékařská prohlídka

Účelem vstupní lékařské prohlídky je vyloučit ze zařazení na danou práci zaměstnance, u kterého lze očekávat, že vykonávání této práce by s vysokou pravděpodobností vedlo ke zhoršení jeho zdravotního stavu, nebo by mohlo způsobit poškození zdraví dalších osob. Při vstupní prohlídce se také přihlíží k tomu, zda je zaměstnanec schopen používat osobní ochranné pracovní prostředky, pokud je to k dané práci potřebné.[[52]](#footnote-53)

Vzhledem k charakteru prohlídky se tato vykonává u osob ucházejících se o zaměstnání, ale rovněž u osob převáděných na jinou práci u stejného zaměstnavatele, pokud se rizikový faktor nově vykonávané práce navyšuje alespoň o jeden.

Čím dál častěji se v praxi objevuje situace, kdy zaměstnavatel při nástupu nového zaměstnance do práce na pozici tzv. technickohospodářského pracovníka po něm požaduje, aby se seznámil blíže s technickým provozem zaměstnavatele, tedy aby sám vykonával po určitou dobu dělnickou pozici. Doba zácviku může trvat různě dlouho, příkladně jeden týden nebo jeden měsíc. Otázkou však je, zda takový zaměstnanec má být při vstupní prohlídce vyšetřen z hlediska práce dělníka nebo tzv. office zaměstnance? Autorka souhlasí se stanoviskem Oblastního inspektorátu práce pro Moravskoslezský a Olomoucký kraj ze dne 24. 10. 2016, které bylo autorce, resp. jejímu zaměstnavateli k dotazu zasláno. OIP odkazuje na ust. § 10 odst. 2 VPS a konstatuje: "Abyste jako zaměstnavatel splnili výše uvedenou podmínku vyhlášky č. 79/2013 Sb. musíte uchazeče o zaměstnání podrobit vstupní pracovnělékařské prohlídce pro dělnickou pozici, která je podle Vaší kategorizace práce rizikovější (kategorie 2 a vyšší). Následně před převedením takového zaměstnance na THP[[53]](#footnote-54) pozici musíte ověřit, zda rizikové faktory pro tuto pozici nejsou jiné než rizikové faktory pro dělnickou pozici. Pravděpodobnost vzniku této situace je velmi malá, protože takový zaměstnanec bude konkrétně u Vás přecházet z rizikovější kategorie na nižší. V případě, že by však došlo k situaci, že rizikové faktory pro THP pozici budou jiné, je Vaší povinností podrobit takového zaměstnance "nové" vstupní pracovnělékařské prohlídce."[[54]](#footnote-55)

Čl. 12 Úmluvy č. 161/1985, o závodních zdravotních službách stanoví: „Dohled na zdraví pracovníků ve vztahu k práci nesmí být pro ně spojen se ztrátou na výdělku; musí být bezplatný a konat se pokud možno v pracovní době.“ Česká právní úprava v ust. § 59 odst. 2 ZSZS nastavuje tato pravidla při úhradě nákladů na provedení vstupní lékařské prohlídky:

Z výše uvedeného diagramu je zřejmé, že při provedení vstupní prohlídky je nutno rozlišit dva okamžiky v souvislosti s hrazením nákladů na provedení vstupní lékařské prohlídky. Prvním milníkem je vznik nároku lékaře na úhradu odměny za provedení vstupní lékařské prohlídky, který je dán okamžikem jejího provedení. Druhým milníkem je potom zejména uzavření či neuzavření pracovněprávního nebo obdobného vztahu, podle něhož je stanovena povinnost k úhradě nákladů zaměstnavateli, zaměstnanci nebo osobě ucházející se o zaměstnání. V praxi může docházet k časové prodlevě mezi oběma okamžiky, a proto je dle autorky nanejvýš vhodné, aby byla mezi zaměstnavatelem a uchazečem o zaměstnání sjednána dohoda, kdo bude náklady na prohlídku hradit bezprostředně po jejím provedení.

Zákon sice stanoví, že náklady na vstupní prohlídku hradí osoba ucházející se o zaměstnání, ale současně stanoví, v jakých případech tomu tak není.[[55]](#footnote-56) Proto není uchazeč povinen bezprostředně po vykonání prohlídky náklady hradit. Vzhledem k tomu, že lékaři však vznikne na úhradu odměny a dalších nákladů nárok, měla by být situace vyřešena předem. Pro účely zákona je nepodstatné, kdo lékaři odměnu poskytne po provedení pracovnělékařské prohlídky. Naopak dle právní normy je podstatné, aby byl nárok zaplacen povinnou osobou po rozluštění všech neznámých. Praktickým řešením může být odložení splatnosti odměny lékaře za provedení vstupní prohlídky, pokud byla mezi zaměstnavatelem a poskytovatelem PLS uzavřena smlouva o poskytování služeb.

V případě, že se zaměstnavatel dohodne se zaměstnancem, že náklady na úhradu vstupní prohlídky ponese zaměstnanec, ačkoli bude do pracovního poměru přijat, není provedení této vstupní prohlídky pro zaměstnance bezplatné. Tento fakt však naráží na výše uvedený čl. 12 Úmluvy č. 161/1985, o závodních zdravotních službách. Dle názoru autorky tedy česká právní úprava nekoresponduje s mezinárodní právní úpravou. Vzhledem k tomu, že mezinárodní úprava má v tomto případě před vnitrostátní právní úpravou přednost, dle názoru autorky by měla vnitrostátní úprava zůstat neaplikována a zaměstnanec by měl mít nárok na úhradu těchto nákladů v případě uzavření pracovního poměru vždy.[[56]](#footnote-57)

Zákon neřeší, z jakého důvodu k uzavření pracovního poměru nedojde. Tedy i v případě, že pracovní poměr by nebyl uzavřen z důvodů zaviněných zaměstnavatelem, měl by zaměstnanec utrpět újmu v podobě úhrady nákladů za provedenou vstupní prohlídku. Dle názoru autorky by mohl zaměstnanec po zaměstnavateli požadovat náhradu nákladů za vstupní prohlídku dle pravidel předsmluvní odpovědnosti v souladu s ust. § 1729 OZ. Tedy, jevilo-li by se uzavření pracovní smlouvy jako vysoce pravděpodobné, což by bylo ze strany zaměstnavatele vyjádřeno i samotným vysláním uchazeče o zaměstnání na vstupní lékařskou prohlídku, a zaměstnavatel by od uzavření pracovní smlouvy v poslední chvíli ustoupil, měl by dle názoru autorky uchazeč o zaměstnání rovněž plné právo na úhradu těchto nákladů.

Vstupní lékařská prohlídka je základním stavebním kamenem pracovního poměru. Je zde však několik problematických otázek, na které právní úprava nedává zcela jasnou odpověď. Autorka připomíná rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, podle nějž by měl být při pracovnělékařské prohlídce posouzen i způsob dopravy zaměstnance do práce, s čímž se autorka neztotožňuje. Dalším rozporem v právní úpravě je skutečnost, že dle názoru autorky je vnitrostátní právní úprava v rozporu s mezinárodní úpravou v oblasti nákladů na provedení vstupní lékařské prohlídky. V případě, že je osoba přijata do pracovního poměru, neměla by za jakýchkoli okolností hradit náklady na provedení vstupní lékařské prohlídky, a to ani po dohodě se zaměstnavatelem. Na druhou stranu případ, kdy k uzavření pracovního poměru nedojde vinou zaměstnavatele, zákon nijak neřeší a staví do role povinného vždy zaměstnance - zde autorka pokládá právní úpravu za nedostatečnou. Dále autorka vyzdvihuje fakt, že zaměstnavatel je povinen provést pracovnělékařskou prohlídku v plném rozsahu, tedy včetně provádění speciálních vyšetření (příkladně EMG testy v případě lokální svalové zátěže), pokud zaměstnanec bude byť po krátký časový úsek vykonávat práci odlišnou od druhu práce v pracovní smlouvě spadající do vyšší kategorie rizika práce, než na kterou byl zaměstnavatelem přijat do pracovního poměru.

* + 1. Periodická prohlídka

Periodická zdravotní prohlídka se provádí za účelem zjištění včasné změny zdravotního stavu vzniklé v souvislosti se zdravotní náročností vykonávané práce nebo stárnutím organizmu, kdy další výkon práce by mohl vést k poškození zdraví posuzovaného zaměstnance, nebo k poškození zdraví jiných osob.[[57]](#footnote-58)

Smyslem těchto prohlídek je posoudit, zda se u zaměstnance, který určitou práci vykonává, nezměnil zdravotní stav do té míry, že už se stal pro výkon této práce nezpůsobilý. Může se jednat buď o důsledek obecného onemocnění, které zaměstnanci znemožňuje výkon jeho dosavadní práce, nebo o rozvíjející se profesionální postižení zdraví.[[58]](#footnote-59)

Pravidelnost konání periodických prohlídek je stanovena zejména v závislosti na riziku práce a věku.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategorie | První | | Druhá | | Druhá riziková | Třetí | Čtvrtá |
| Zaměstnanec do 50 let | Zaměstnanec, který dosáhl věku 50 let | Zaměstnanec do 50 let | Zaměstnanec, který dosáhl věku 50 let |
| Četnost | 6 let | 4 roky | 5 let | 3 roky | 2 roky | 2 roky | 1 rok |

Vedle výše uvedené kategorizace ještě rozlišujeme zvláštní periodicitu u zaměstnanců, kteří vykonávají práci nebo činnost, jejichž součástí je riziko ohrožení zdraví. Rizika ohrožení zdraví jsou uvedena v příloze č. 2 části II. VPS. Rizika jsou rozdělena do 14 skupin, které zahrnují příkladně práci ve školách a školských zařízeních podle školského zákona, práci ve zdravotnictví, práci v zařízeních sociálních služeb, činnosti epidemiologicky závažné, obsluhu jeřábů, obsluhu a řízení motorových a elektrických vozíků, obsluhu vysokozdvižných vozíků, řízení motorových vozidel s výjimkou řidičů dle § 87 odst. 1 zákona o silničním provozu, pokud je tato činnost vykonávána jako obvyklá součást výkonu práce nebo jsou do místa výkonu práce přepravovány i další osoby apod.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Zaměstnanec do 50 let | Zaměstnanec, který dosáhl věku 50 let |
| Četnost | 4 roky | 2 roky |

Vliv tohoto rizika není natolik vážný, aby byl podnětem pro změnu kategorizace práce, přesto je nutno jej zohlednit při provádění periodických prohlídek. Zákonná úprava však není zcela jasná pro případ, že dojde ke spojení podmínek dle § 11 odst. 2 i 3 VPS. Autorka má na mysli zejména situaci, kdy práce je z důvodu existujícího rizika ohrožení zdraví kategorizována příkladně v kategorii druhé rizikové, podle níž je interval 2 roky, avšak podle § 11 odst. 3 VPS by měla být periodická prohlídka z důvodu téhož rizika vykonávána u zaměstnance, který dosud nedosáhl věku 50 let, v intervalu čtyřletém. Která právní norma má v takovém případě přednost? Zákon rozpor mezi jednotlivými ustanoveními neřeší a nestanoví pořadí, v jakém mají být normy aplikovány. Dle zásadyLex specialis degorat legi generali platí, že zvláštní předpis ruší normu obecnou. V uvedeném případě lze říci, že normou speciální se rozumí § 11 odst. 3 VPS. Tento předpis má však vyšší toleranci a časový rozptyl mezi periodickými prohlídkami je delší, než u normy obecné. Neměla by být v takovém případě přece jen aplikována přísnější právní úprava? Dle odborné literatury se jedná o hrubou legislativní chybu a z principu sémantického[[59]](#footnote-60) přístupu k výkladu právních norem a i z důvodu medicínského vyplývá potřeba respektovat účel právní úpravy, tj. provést periodickou prohlídku v obecném kratším intervalu. Jestliže například zaměstnanec pracuje ve výškách nad úrovní terénu, respektive nad volnou hloubkou nad 10 metrů a práce bude zařazena ve druhé rizikové kategorii, je třeba periodickou prohlídku provést podle kategorizace práce za dva roky, nikoliv za čtyři roky, jak je dáno u rizik ohrožení zdraví (u zaměstnanců do 50 let věku).[[60]](#footnote-61) Obdobné stanovisko lze nalézt i v průvodci Dany Kuklové. V případě, že součástí výkonu práce je několik činností, pro které jsou stanoveny různé intervaly, provádí se pravidelná prohlídka vždy k termínu nejkratšího intervalu. Obsah prohlídky se stanoví vždy s ohledem na činnost, která je důvodem prohlídky, i když zdravotní způsobilost se vždy posuzuje k výkonu práce daném pracovní smlouvou (resp. náplní práce), tedy i dalších činností. V případě výkonu dalších činností se vychází z předpokladu trvání zdravotní způsobilosti po celou dobu intervalu. Např. při výkonu práce, jejíž součástí jsou činnosti s pravidelnými prohlídkami stanovenými v intervalech 1, 2 a 3 let, se prohlídky provádějí každoročně s tím, že obsah prohlídky v prvém roce je stanoven podle činnosti s intervalem jeden rok, v druhém roce tak, aby zohledňoval potřeby prohlídky pro činnost s intervalem jeden i dva roky, a v třetím roce tak, aby zohledňoval potřeby všech činností.[[61]](#footnote-62) Názor Dany Kuklové byl sice vysloven již za platnosti předchozí právní úpravy a není tedy přímo vztažen k výkladovému problému, jemuž se autorka této práce věnuje. Přesto lze dle autorky použít uvedenou myšlenku obecně s tím, že je nutno dodržet i ten nejkratší interval nastavený právními předpisy pro provedení lékařské prohlídky.

Autorka i z hlediska teleologické interpretace právního předpisu[[62]](#footnote-63) doporučuje, aby byla dodržena četnost vyšší, tedy jak v souladu s normou speciální tak i s normou obecnou. Je otázkou, jak se k takovému výkladu postaví zaměstnanec, který by se odmítl prohlídky zúčastnit s poukazem na nižší četnost. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel vyšší četností může předejít zhoršení zdravotního stavu zaměstnance a výše uvedený výklad práva slouží k ochraně práv zaměstnance, je dle názoru autorky zcela legitimní, byť ne přímo legální.

K termínům provádění periodických prohlídek ještě autorka doplňuje speciální četnost prohlídek u zaměstnanců, pracujících v noci. Dle ust. § 94 odst. 2 ZP je povinen zaměstnavatel zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen poskytovatelem PLS vždy před zařazením na noční práci; pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně; kdykoliv během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá.

Z uvedeného je zřejmé, že práci v noci považuje zákonodárce za velice rizikovou. Autorka považuje přístup za správný, jelikož prací konanou v noci, tj. v době mezi 22.00 - 6.00 se zcela narušuje a obrací životní režim zaměstnance naprosto nepřirozeným způsobem. Jedná se velkou psychickou zátěž kladenou na zaměstnance, kterou nelze nijak natrénovat, k níž ani nelze mít přirozené dispozice.[[63]](#footnote-64)

Ust. § 11 VPS však uvádí ještě jednu výjimku z aplikace výše popsaných pravidel provádění periodické prohlídky, a to pokud orgán ochrany veřejného zdraví podle ZOVZ určí kratší termín pro provedení periodické prohlídky, než je uveden v ust. § 11 odst. 2 nebo 3 VPS, nebo pokud je jiným právním předpisem nebo v příloze č. 2 VPS stanoveno jinak.

Orgánem ochrany veřejného zdraví se zde rozumí Krajská hygienická stanice, které dle ust. § 82 odst. 2 písm. e) bod 2. ZOVZ byla svěřena pravomoc stanovit zaměstnavateli nebo osobě uvedené v § 43 ZOVZ pro výkon rizikových prací, s ohledem na expozici zaměstnanců, nebo osoby uvedené v § 43 a jejích spolupracujících rodinných příslušníků rizikovým faktorům pracovních podmínek, minimální náplň a termíny periodických lékařských preventivních prohlídek. Zákon o specifických zdravotních službách, resp. vyhláška k provedení tohoto zákona však nereflektuje úpravy zákona o ochraně veřejného zdraví, když výše citované ust. § 82 odst. 2 písm. e) ZOOVZ bylo změněno novelou zákona č. 267/2015 Sb. a pravomoc krajské hygienické stanice stanovit vyšší četnost periodických prohlídek byla ze zákona v aktuálním znění vypuštěna. Dle důvodové zprávy se zákon o ochraně veřejného zdraví uvádí do souladu se zákonem č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách. Podle ZSZS se nadále režim vstupních, periodických a výstupních prohlídek bude řešit tímto zákonem a jeho prováděcí vyhláškou č. 79/2013 Sb. Orgánu ochrany veřejného zdraví tak v souladu se zákonem o specifických zdravotních službách a prováděcí vyhláškou bude náležet jen rozhodnutí o následné lékařské prohlídce.[[64]](#footnote-65) Důvodová zpráva však opomíjí nutnou změnu i ve vyhlášce k provedení zákona o specifických zdravotních službách, která dosud uvedenou pravomoc orgánu ochrany zdraví přisuzuje.

Ust. § 11 odst. 5 VPS se potom věnuje pracím vykonávaným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, u nichž se periodické prohlídky dle ust. § 11 odst. 2 a 3 neprovádějí. Periodickou prohlídku je však nutno provést, pokud jsou práce vykonávány opakovaně[[65]](#footnote-66), doba, po kterou jsou práce opakovaně vykonávány, je delší než lhůta pro provedení periodické prohlídky, a zaměstnavatel provádění těchto prohlídek vyžaduje.[[66]](#footnote-67) Nebude-li zaměstnavatel prohlídku vyžadovat, není zde povinnost periodickou prohlídku konat. V těchto případech je to tedy na zaměstnavateli, i když bezpochyby takto nemůže postupovat v individuálních případech (k tomu má k dispozici mimořádné prohlídky), ale u všech zaměstnanců nebo jejich skupin (například profesních). Jinak by šlo o nerovné zacházení. Zaměstnavatel však musí i v takovém případě respektovat případné zkrácení platnosti povinné vstupní prohlídky, nařídil-li by lékař dřívější provedení mimořádné prohlídky.[[67]](#footnote-68)

Dříve byly rozlišovány i tzv. řadové lékařské prohlídky. Ty byly dle § 15 Směrnice Ministerstva zdravotnictví č. 49/1967, uveřejněné ve Věstníku Ministerstva zdravotnictví, o posuzování zdravotní způsobilosti k práci vykonávány za splnění následujících podmínek. V závodech, v nichž je zřízeno závodní zdravotnické zařízení nebo pro něž byl určen lékař pověřený péčí o pracující (§ 5 odst. 1 a 2 vyhlášky č. 42/1966 Sb.), se vykonávají preventivní prohlídky i u těch pracujících, kteří nejsou uvedeni v ustanoveních těchto směrnic. Řadové prohlídky se provádějí nejméně jednou za 5 let, u pracujících starších 50 let nejméně jednou za tři roky. Pojem řadových prohlídek byl zákonem o specifických zdravotních službách vypuštěn a právní úprava byla zahrnuta pod společný pojem periodické prohlídky.

Charakter periodických prohlídek je preventivní. Účelem je odhalit změnu zdravotního stavu zaměstnance dříve, než dojde k závažným poškozením. Lékař je oprávněn a současně povinen na základě výsledků periodické prohlídky navrhnout zaměstnanci i zaměstnavateli odpovídající opatření.

Problematické se jeví stanovení četnosti prohlídek, kde je právní úprava mírně nejasná, ale dle názoru autorky lze pomocí sémantického a teleologického výkladu rozpor překlenout. Hlavním účelem právní úpravy by měla být ochrana zdraví zaměstnance a tudíž i včasné preventivní periodické prohlídky. V případě, že zdravotní stav zaměstnance není stabilní, může lékař odstranit ohrožení zdraví zaměstnance omezením platnosti lékařské prohlídky, příkladně na tři měsíce, po nichž bude nezbytné provést zkoumání zdravotního stavu opětovně.

Po dobu intervalu trvá zdravotní způsobilost samozřejmě za předpokladu, že nedojde k neočekávané změně zdravotního stavu.[[68]](#footnote-69)

* + 1. Mimořádná prohlídka

Jedná se o jednorázové pracovnělékařské prohlídky prováděné ze zcela konkrétního důvodu mimořádně, tedy mimo období periodické prohlídky. Rozsah a náplň této prohlídky je obdobný jako u vstupní prohlídky.[[69]](#footnote-70)

Mimořádnou prohlídku je možno konat pouze v případech taxativně stanovených právními předpisy, a to pokud o to požádá zaměstnanec[[70]](#footnote-71); má-li zaměstnavatel pochybnosti o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci[[71]](#footnote-72); nařídil-li mimořádnou prohlídku orgán ochrany veřejného zdraví podle zákona o ochraně veřejného zdraví nebo tak stanoví zákon upravující využívání jaderné energie a ionizujícího záření[[72]](#footnote-73); pokud mimořádnou prohlídku vyžaduje zdravotní náročnost konkrétních pracovních podmínek[[73]](#footnote-74) [[74]](#footnote-75); došlo-li ke zhoršení pracovních podmínek ve smyslu zvýšení míry rizika u rizikového faktoru, k němuž již byla posuzována zdravotní způsobilost zaměstnance[[75]](#footnote-76); bylo-li opakovaně zjištěno překročení limitní hodnoty ukazatelů biologického expozičního testu[[76]](#footnote-77), popřípadě na základě závěrů jiných vyšetření prováděných za účelem sledování zátěže organizmu působením rizikových faktorů pracovních podmínek[[77]](#footnote-78); jestliže byla při pracovnělékařské prohlídce zjištěna taková změna zdravotního stavu zaměstnance, která předpokládá změnu zdravotní způsobilosti k práci v době kratší, než je interval periodické prohlídky[[78]](#footnote-79).

Dalšími důvody pro nařízení mimořádné prohlídky jsou poté situace, kdy byl výkon práce zaměstnancem přerušen z důvodu nemoci po dobu delší než 8 týdnů[[79]](#footnote-80), v důsledku úrazu s těžkými následky, nemoci spojené s bezvědomím nebo jiné těžké újmy na zdraví[[80]](#footnote-81), případně z jiných důvodů na dobu delší než 6 měsíců[[81]](#footnote-82). Mimořádnou prohlídku je rovněž možno nařídit na základě informace sdělené ošetřujícím lékařem o důvodném podezření, že změnou zdravotního stavu zaměstnance došlo ke změně zdravotní způsobilosti[[82]](#footnote-83).

Z výše uvedeného je zřejmé, že zákonodárce měl úmysl zajistit maximální možný počet situací, kdy by mohla vzniknout potřeba provedení mimořádné pracovnělékařské prohlídky. Právní předpis přímo uvádí, která lékařská vyšetření se při mimořádné prohlídce provedou. Nepochybně jsou to ta, která souvisí s důvodem prohlídky.[[83]](#footnote-84)

Dále nutno poznamenat, že s provedením mimořádné pracovnělékařské prohlídky nedochází ke změně lhůty periodické prohlídky, nestanoví-li posudek jinak, nebo nejedná-li se o prohlídku provedenou z důvodu, kdy byla při pracovnělékařské prohlídce zjištěna taková změna zdravotního stavu zaměstnance, která předpokládá změnu zdravotní způsobilosti k práci v době kratší, než je interval periodické prohlídky, nebo byl-li výkon práce přerušen z jiných důvodů na dobu delší než 6 měsíců.[[84]](#footnote-85) Jinými slovy, až na výše uvedené případy se platnost původního posudku nemění.

Účelem mimořádné prohlídky je zjištění aktuálního zdravotního stavu zaměstnance, protože z určitých důvodů mohlo dojít k jeho poškození a je nezbytné situaci řešit dříve, než nastane termín periodické zdravotní prohlídky. Mimořádná prohlídka tedy odhaluje akutní změny zdravotního stavu zaměstnance. Právní předpisy vypočítávají poměrně striktně, kdy by k ohrožení zdraví zaměstnance mohlo dojít a dle názoru autorky je právní úprava dostatečná. Ze všech jmenovaných způsobů bude nejčastější mimořádná prohlídky z iniciativy zaměstnavatele nebo zaměstnance a prohlídka po dlouhodobé nemoci. Je zajímavé, že zaměstnavatel je oprávněn i určit konkrétní osobu, která lékařské vyšetření provede a zaměstnanec je povinen se vyšetření podrobit.[[85]](#footnote-86)

* + 1. Výstupní prohlídka

Výstupní prohlídka má ze všech výše uvedených pracovnělékařských prohlídek nejmenší preventivní význam pro posuzování zdravotního stavu zaměstnance. Praktickým cílem výstupní prohlídky je zjistit nemoci z povolání nebo popsat takové změny zdravotního stavu, které by mohly v budoucnu progredovat do podoby nemoci z povolání, za jejíž odškodnění by zaměstnavatel mohl být odpovědný ve smyslu zákoníku práce.[[86]](#footnote-87) Autorka poznamenává, že vedle výsledku výstupní prohlídky musí zaměstnavatel vzít v úvahu i případný lékařský posudek vypracovaný v době přiznání nemoci z povolání, který může zhodnotit, že ačkoli se zhoršení zdravotního stavu zaměstnance vlivem práce nebo pracovních podmínek neprojevilo v době konání výstupní prohlídky, mělo svůj původ právě v práci nebo v pracovních podmínkách a projevilo se s určitým zpožděním. Tomu odpovídá i ust. § 269 odst. 2 ZP, kdy je povinnost zaměstnavatele k náhradě škody v souvislosti s nemocí z povolání založena na tom, že u něj zaměstnanec naposledy pracoval. Nadto rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze dne 20. září 1962, sp. zn. 5 Co 229/62 (R 35/63) uvádí: "Podnik odpovídá za škodu při nemoci z povolání, jestliže u pracovníka byla zjištěna nemoc z povolání a jestliže na pracovišti podniku, proti němuž je nárok uplatňován, jsou objektivně dány podmínky pro vznik nemoci z povolání; není rozhodné, zda pracovník, u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, pracoval na posledním pracovišti po dobu, jež z hlediska lékařského je předpokladem pro vznik nemoci z povolání. Proti svému poslednímu zaměstnavateli neuplatní pracovní nárok jen v takovém případě, kdy podmínky pro vznik nemoci z povolání, kterou onemocněl na tomto posledním pracovišti, vůbec neexistovaly."

K problematice výstupních prohlídek se vyjadřuje i Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů, a to ve svém stanovisku č. 168 ze dne 2. 2. 2010. Kolegium posuzovalo, nakolik se může zaměstnavatel zprostit odpovědnosti za škodu způsobenou nemocí z povolání svého bývalého zaměstnance odkazem na to, že při výstupní lékařské preventivní prohlídce žádné příznaky takové nemoci zjištěny nebyly, nebo že zaměstnanec se odmítl takové prohlídce podrobit. Kolegium uvádí, že při výstupní lékařské preventivní prohlídce nejde o posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci, o jejím výsledku se ani nevydává lékařský posudek. Výstupní lékařská preventivní prohlídka nemá žádnou přímou vazbu na zjištění případné nemoci z povolání a nemůže být pro zaměstnavatele podkladem pro zproštění se odpovědnosti za škodu touto nemocí způsobenou. V rámci této prohlídky lze maximálně zachytit některé příznaky nemoci z povolání a na základě nich pak vyvolat řízení o jejím uznání příslušným střediskem nemoci z povolání (pozn. autorky: nyní poskytovatelem s příslušným povolením k uznání nemoci z povolání).[[87]](#footnote-88)

Zásadní rozdíl mezi preventivními prohlídkami a prohlídkou výstupní je ten, že zaměstnavatel nemá oprávnění provedení výstupní prohlídky vyžadovat. Výstupní prohlídka se provádí pouze na základě žádosti zaměstnance nebo v případě, že její provedení nařizuje jiný zákon. Lze si povšimnout, že zákonodárce neumožňuje, aby potřeba provedení výstupní prohlídky vyplývala z jiného podzákonného předpisu, př. nařízení vlády nebo vyhlášky. V takovém případě bude potřebovat respektovat zde výslovně nastavenou závaznost právních předpisů a jejich právní sílu. Autorka poznamenává, že odborná literatura se k tomuto faktu nestaví takto jednoznačně a připouští i působnost právních předpisů nižší právní síly než zákona.[[88]](#footnote-89)

Účelem provedení výstupní zdravotní prohlídky je zjištění zdravotního stavu zaměstnance v době ukončení výkonu práce, a to s důrazem na zjištění takových změn zdravotního stavu, u kterých lze předpokládat souvislost se zdravotní náročností vykonávané práce.[[89]](#footnote-90) V souladu s touto definicí právní předpis přímo stanoví, že se výstupní prohlídka provádí při ukončení vztahu založeného pracovní smlouvou, dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti, nebo při převedení na práci s nižší mírou rizika nebo na práci konanou za příznivějších zdravotních podmínek. Autorka připomíná, že ačkoli je provedena prohlídka výstupní, nezbavuje tento fakt zaměstnavatele povinnosti provést prohlídku vstupní.

Zákonodárce současně stanoví, že výstupní prohlídka se neprovádí u prací zařazených do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví, není-li součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jiným právním předpisem, a pokud u zaměstnance nebyla zjištěna v době výkonu práce u zaměstnavatele nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo pracovní úraz; a v případě výkonu práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jestliže nebylo podle zákona vyžádáno provedení vstupní lékařské prohlídky a není-li podezření na změnu zdravotního stavu v souvislosti s výkonem práce. Výstupní prohlídka je v takových případech považována na nadbytečnou.

Nejvíce problematickou otázkou související s výstupními prohlídkami je organizace jejich provádění. Vzhledem k tomu, že výstupní prohlídka může být provedena pouze na základě žádosti zaměstnance, nebo stanoví-li tak jiný zákon, nedisponuje zaměstnavatel jakýmikoli právními prostředky k tomu, aby zaměstnance k absolvování výstupní prohlídky donutil. Zaměstnavatel může zaměstnance k absolvování prohlídky jedině motivovat.

Dále považuje autorka za vhodné poznamenat, že i výstupní prohlídka představuje pro zaměstnavatele náklady a administrativu. V první řadě zaměstnavatel musí vybavit zaměstnance žádostí o provedení výstupní prohlídky. V případě, že se zaměstnanec k absolvování prohlídky nedostaví, je možné, že lékař bude přesto požadovat náhradu škody, příkladně v podobě ušlého zisku. Zaměstnavatel se dále musí rozhodnout, zda bude tento náklad po zaměstnanci vymáhat, nebo jej ponese z vlastních prostředků a provede odpis pohledávky z důvodu nerentability.

Charakter výstupní prohlídky je zejména zjišťovací. Je možno ji konat pouze na žádost zaměstnance, a proto její provádění považuje autorka za velice problematické. Lze rozumět tomu, že zákonodárce usiluje o ochranu zdraví zaměstnance i po ukončení pracovní činnosti, autorka však namítá, že zákonem stanovený postup není praktický, v současné podobě má velmi nízkou důkazní hodnotu a není možné po zaměstnanci vykonání výstupní prohlídky vyžadovat. Autorka s ohledem na administrativu, možný vznik nákladů a omezenou ochrannou schopnost výstupních prohlídek vůči zaměstnavateli nedoporučuje zaměstnavateli přijímat systémová řešení, která by motivovala zaměstnance k absolvování výstupních prohlídek.

* + 1. Následná prohlídka

Následná prohlídka se provádí za účelem včasného zjištění změn zdravotního stavu vzniklých v souvislosti s prací za takových pracovních podmínek, jejichž důsledky se mohou projevit i po ukončení práce, a to za účelem včasného zajištění potřebné zdravotní péče, popřípadě odškodnění. Na základě provedení následné prohlídky se nevydává lékařský posudek.[[90]](#footnote-91) Následná prohlídka se provádí podle přílohy č. 2 VPS, pokud tak stanoví příslušný orgán ochrany veřejného zdraví,[[91]](#footnote-92) nebo jiný právní předpis.[[92]](#footnote-93)

Důvody pro nařizování následných prohlídek jsou preventivní a sociálně-právní. Preventivním důvodem následné prohlídky je včasné zjištění takové změny zdravotního stavu, která je důsledkem výkonu rizikové práce a její včasné léčení. Následné prohlídky se provádějí v případech, kdy lze předpokládat, že jde o takové vlivy pracovního prostředí, které se mohou nepříznivě projevit i po delší době.

Takovými faktory je kupř. fibrogenní prach (silikóza plic, pneumokonióza uhlokopů nebo azbestóza plic jsou prokazatelné až s mnohaletým časovým odstupem od pracovní expozice, která je způsobila) a zejména všemožné kancerogenní vlivy (různé chemikálie, ionizující záření, azbestová vlákna a další).[[93]](#footnote-94)

Sociálně-právním důvodem je včasné zahájení procesu k posouzení nemoci z povolání a jejímu případnému odškodnění. Nadto následné lékařské prohlídky neslouží jen k ochraně zdraví zaměstnance, jehož zdravotní stav je zkoumán. Výsledek následné prohlídky může být za určitých předpokladů využit i ve prospěch ostatních zaměstnanců s možným preventivním potenciálem.

Proces organizace následných lékařských prohlídek se výrazně liší od ostatních pracovnělékařských prohlídek zejména tím, že jejich provedení neiniciuje zaměstnavatel a ani k takovému nařízení nemá oprávnění. Jak je výše uvedeno, následnou pracovnělékařskou prohlídku nařizuje krajská hygienická stanice dle ust. § 82 odst. 2 písm. e) ZOVZ. Zákon však neuvádí, zda KHS nařizuje i přesný termín provedení následné lékařské prohlídky. Pouze příloha č. 2 VPS stanoví, v jakých případech a v jakém rozsahu mají být následné prohlídky prováděny s tím, že přesnější termín neuvádí. Obvykle se setkáváme s textací: následná prohlídka se provede v rozsahu výstupní prohlídky po nejméně pětileté expozici jednou za dva roky. V některých případech však není stanovena ani periodicita, příkladně: následná prohlídka se provede v rozsahu výstupní prohlídky, pokud je stanovena rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví. Z uvedeného vyplývá, že termín provedení následné prohlídky není zcela jasně stanoven, leda by byl určen přímo v rozhodnutí orgánu ochrany veřejného zdraví.

Ust. § 82 odst. 4 ZOVZ stanoví, že zaměstnavatel vyrozumí všechny zúčastněné strany, tj. poskytovatele PLS i zaměstnance. Poskytovateli PLS zašle zaměstnavatel kopii písemného vyhotovení pravomocného rozhodnutí vydaného orgánem ochrany veřejného zdraví a informuje jej o místě trvalého pobytu fyzické osoby, které je prohlídka nařízena, případně o jejím bydlišti. Fyzickou osobu, pro kterou byla následná prohlídka nařízena, zaměstnavatel pouze informuje o uložení následné lékařské prohlídky. V případě, že tato osoba již není zaměstnancem daného zaměstnavatele, zašle zaměstnavatel informaci na poslední místo jejího trvalého pobytu, které je mu známo, popřípadě místo bydliště, neměla-li tato fyzická osoba trvalý pobyt na území České republiky. Následně poskytovatel PLS informuje o nařízení následné lékařské prohlídky registrujícího poskytovatele fyzické osoby, pro kterou byla následná prohlídka nařízena, je-li mu znám. Následné prohlídky provádějí zdravotnická zařízení, jejichž součástí je oddělení nebo klinika nemocí z povolání nebo pracovního lékařství.

Na základě výše uvedeného by se měla fyzická osoba k následné prohlídce dostavit. Neučiní-li tak, nedisponuje zaměstnavatel žádným donucujícím právní prostředkem. Je pravdou, že zákon o ochraně veřejného zdraví nepovažuje nedostavení se fyzické osoby na následnou lékařskou prohlídku za přestupek a tedy jí za to nemůže být uložena sankce orgánem veřejné moci. Na druhou stranu však bude mít taková osoba ztížené postavení k přiznání případné nemoci z povolání, jelikož sama nedodržela zákonem stanovený postup ke včasnému zjištěné této nemoci.

Charakter následné prohlídky lze označit jak za zjišťovací - tedy vedoucí ke zjištění zdravotního stavu zaměstnance, tak i ochranný - vzhledem k tomu, že má odhalit vývoj zdravotního stavu v čase a zabránit tak jeho zhoršování, došlo-li k poškození zdraví zaměstnance. Dle názoru autorky je právní úprava následné prohlídky neurčitá, jelikož stanovení termínu provádění prohlídky je vždy vázáno na jinou okolnost a posuzuje se ke konkrétnímu případu. Následná prohlídka je specifickým institutem využitelným pouze u některých pracovních činností, u nichž hrozí zvýšené riziko poškození zdraví zaměstnance. Přesto má v pracovnělékařské praxi své nezastupitelné místo a autorka považuje tento prostředek ochrany zdraví zaměstnance za důležitý. Má však za to, že by měl být právním předpisem lépe rozpracován.

* 1. Postup při provádění prohlídek

Při organizaci pracovnělékařské prohlídky je nutné si uvědomit, že zákon stanoví přesný postup, jak dojít až k vydání lékařského posudku. Lékař, zaměstnanec ani zaměstnavatel nejsou oprávněni tyto kroky opomenout. V takovém případě by mohl být výstup lékařské prohlídky stižen vadou, která v určitých případech může mít za důsledek až neplatnost posudku.

* + 1. Vyslání na pracovnělékařskou prohlídku

V případech, kdy má být dle pracovněprávních předpisů provedena pracovnělékařská prohlídka, je kromě sjednání termínu nezbytné zajistit i administrativní úkony potřebné k provedení prohlídky. Fyzická osoba, jejíž zdravotní stav je posuzován, musí být vybavena potřebnou dokumentací. Poskytovatel PLS posuzuje zdravotní způsobilost zaměstnance vzhledem k jeho práci, proto musí disponovat dostatečnými znalostmi ohledně zdravotního stavu zaměstnance i o vykonávané práci.

Zdravotní stav zaměstnance je samozřejmě posuzován v průběhu lékařské prohlídky, ale lékař získává páteřní informace od registrujícího poskytovatele lékařských služeb, nejedná-li se o tutéž osobu. Proto zaměstnanec přichází vybaven mj. výpisem ze zdravotní dokumentace registrujícího poskytovatele, a to při každém druhu pracovnělékařské prohlídky. Stávající právní úprava se nevyjadřuje ke stáří výpisu. Dle stanoviska Ministerstva zdravotnictví by neměl být výpis starší 3 měsíců od jeho vydání.[[94]](#footnote-95)[[95]](#footnote-96)

Pracovnělékařská prohlídka s výjimkou následné prohlídky se provádí na základě žádosti zaměstnavatele. Za účelem posouzení zdravotního stavu zaměstnance vůči vykonávané práci je zaměstnavatel povinen předat poskytovateli PLS potřebné informace, a to tak, že při odeslání zaměstnance k pracovnělékařské prohlídce jej vybaví žádostí obsahující údaje, jakou pracovnělékařskou prohlídku požaduje, pro jakou práci je zaměstnanec posuzován, zařazení této práce do kategorie dle jednotlivých faktorů, o druhu práce, režimu práce a pracovních podmínkách, ke kterým je posouzení zaměstnance požadováno, popř. další údaje nezbytné pro posudkovou činnost.[[96]](#footnote-97) Tak je tomu i v případě, kdy pracovnělékařská prohlídka neprobíhá z iniciativy zaměstnavatele, příkladně u výstupní lékařské prohlídky nebo mimořádné lékařské prohlídky prováděné dle požadavku zaměstnance.

Přesné náležitosti žádosti o provedení pracovnělékařské prohlídky a posouzení zdravotní způsobilosti ve vztahu k práci jsou uvedeny v ust. § 15 VPS. K údajům uvedeným v předchozím odstavci lze doplnit, že žádost musí samozřejmě obsahovat identifikační údaje zaměstnavatele, identifikační údaje zaměstnance a důvod požadované lékařské prohlídky.

* + 1. Průběh pracovnělékařské prohlídky

Obsahem každé pracovnělékařské prohlídky je základní vyšetření, které zahrnuje rozbor údajů o dosavadním vývoji zdravotního stavu a dosud prodělaných nemocech, pracovní anamnézu, komplexní fyzikální vyšetření, včetně orientačního vyšetření sluchu, zraku, kůže a orientačního neurologického vyšetření a základní chemické vyšetření moče.[[97]](#footnote-98)

Další odborná vyšetření se provedou, pokud tak stanoví zvláštní právní předpis (příkladně zákon č. 49/1997 Sb., o civilním letectví nebo zákon č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky), rozhodnutí orgánu ochrany veřejného zdraví, příloha č. 2 VPS, nebo jsou indikována posuzujícím lékařem k vyloučení nemocí, které omezují nebo vylučují zdravotní způsobilost k práci, či jsou indikována lékařem na základě zhodnocení ukazatelů biologických expozičních testů. Tato další odborná vyšetření se provedou až po provedení základních vyšetření posuzujícím poskytovatelem PLS. Příloha č. 2 VPS upravuje obsah pracovnělékařské prohlídky vzhledem k rizikovým faktorům a nemocem, které při výskytu vylučují nebo omezují zdravotní způsobilost k práci, dále stanoví rozsah odborných vyšetření a četnost lékařských prohlídek v případech, kdy se nepostupuje podle § 11 VPS.

Náplně a lhůty prohlídek jsou jako doporučené standardy uvedeny u jednotlivých zátěží. Stanovenou náplň může posuzující lékař rozšířit v případech odůvodněných zdravotním stavem posuzované osoby nebo pracovními podmínkami, které předpokládají vyšší zdravotní náročnost, než je u dané práce obvyklé.[[98]](#footnote-99)

Doba k provedení lékařské prohlídky je stanovena v příloze č. 1 VPS. Tato doba je stanovena součtem minimálního času potřebného k zajištění pracovnělékařské prohlídky s ohledem na náročnost práce a minimálního času potřebného na jedno pracovní místo za rok pro poradenství a dohled nad pracovními podmínkami, včetně školení. Nelze tedy přesně říci, jakou dobu by měla prohlídka trvat.

Při provádění pracovnělékařských prohlídek jsou zaměstnancům poskytovány lékařem edukační a konzultační služby.[[99]](#footnote-100) Bohužel, právní předpisy ani odborná literatura tuto povinnost lékaře nespecifikují. Autorka dovozuje, že se tyto služby musí vztahovat ke zdravotnímu stavu posuzovaného zaměstnance vzhledem k vykonávané práci, příkladně k zajištění ochrany zdraví nebo dodržení hygienických požadavků při práci.

Lze poznamenat, že průběh prohlídky se započítává do pracovní doby zaměstnance, případně zaměstnanci náleží za čas strávený mimo pracoviště náhrada za ztrátu na výdělku. To vyplývá zejména z Úmluvy MOP č. 155 stanovící, že opatření týkající se bezpečnosti a zdraví při práci nesmí být spojeno s žádnými výlohami pro pracovníky.[[100]](#footnote-101)

* + 1. Lékařský posudek

Pro zaměstnavatele je lékařský posudek velmi důležitým dokumentem, jelikož zaměstnavatel je povinen podle závěru tohoto lékařského posudku postupovat při zařazování zaměstnanců k práci.

Lékař činí v posudku závěr o zdravotním stavu posuzované osoby vzhledem ke stanovené práci za určitých pracovních podmínek a je povinen přitom vycházet ze zákonem určeného množství zdrojů. Lékař nemůže posoudit zdravotní stav pouze na základě prohlídky pacienta, naopak musí vzít v úvahy všechny další podstatné vlivy, jak uvedeno výše.

Vydání lékařského posudku o zdravotní způsobilosti k práci se řídí ust. § 41 a násl. ZSZS. Podle dřívějšího pojetí dle zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění zákona č. 466/2011 Sb., platilo, že lékařský posudek je jedním z řady odborných vyjádření, které lékař vydává jako rozhodnutí nebo opatření v souvislosti s poskytováním zdravotní péče. Z toho důvodu příkladně nebyl zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci ze zdravotních důvodů výpověď, nenabyl-li posudek právní moci, jelikož proti němu zaměstnanec podal návrh na přezkum.[[101]](#footnote-102)

Nově se pojetí dle zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách změnilo nikoli ve směru formálních náležitostí, ale významný rozdíl vidíme v povaze posudku. Lékařský posudek vydaný poskytovatelem PLS nepředstavuje takové posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci, které by bylo závazné pro zaměstnance a není (s výjimkou povinnosti uvedené § 55 odst. 1 písm. b) ZSZS) směrodatné ani pro zaměstnavatele.[[102]](#footnote-103) Lékařský posudek představuje odborné stanovisko, podle něhož má zaměstnavatel určitým způsobem jednat a může na jeho základě přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle popisovaného výpovědního důvodu. Obsah lékařského posudku musí být považován jen za prostý důkaz, který soud musí hodnotit a musí se příkladně zabývat tím, zda je jeho obsah správný.[[103]](#footnote-104)

K tomu autorka poukazuje na aktuální judikaturu. V rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29. ledna 2016, č.j. 21 Cdo 1804/2015 Nejvyšší soud konstatuje: "Lékařský posudek není rozhodnutím nebo jiným správním aktem, jenž by byl závazný pro smluvní stranu základních pracovněprávních vztahů, vůči které byl učiněn pracovněprávní úkon, a tedy ani pro soud (správní úřad nebo jiný orgán), který by v řízení posuzoval takovou pracovněprávní skutečnost, a rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemá povahu správního rozhodnutí a při jeho vydání se-jak vyplývá z ustanovení § 47 odst. 4 zákona o specifických zdravotních službách-postupuje (obdobně) tak, jako kdyby šlo o "vyjádření, osvědčení, ověření nebo sdělení" správního orgánu. U lékařského posudku tedy-jak se výslovně (a výstižně) uvádí v důvodové zprávě k vládnímu návrhu zákona č. 373/2011 Sb.-jde o "dobrozdání o zdravotním stavu posuzované osoby vydané poskytovatelem zdravotních služeb" a "nejde o úkon, kterým by se přímo zakládala práva a povinnosti posuzované osoby".

Lékařský posudek musí být vydán nejdéle do 10 pracovních dní od podání žádosti o jeho provedení, resp. od dodání posledního dokladu potřebného k jeho vydání. V případě, že posuzovaná osoba již byla dříve posouzena jako způsobilá k výkonu dané práce, posudek o dalším trvání zdravotní způsobilosti lze provést nejdříve 90 dní před koncem platnosti předchozího posudku. Platnost předchozího posudku se nemění, nezjistí-li lékař takovou změnu zdravotního stavu posuzované osoby, která by výkon práce nepřipouštěla, tedy že posuzovaná osoba je uznána zdravotně nezpůsobilou, dlouhodobě pozbyla zdravotní způsobilost, nebo je zdravotně způsobilá s podmínkou. Posudek s kterýmkoli ze závěrů uvedených v předchozí větě je totiž účinný již předáním posuzované osobě.

Lékařský posudek musí vedle dalších povinných náležitostí obsahovat zejména zákonem formulovaný závěr, přičemž autorka rozhodně nedoporučuje jakoukoli odchylku od textu zákona. Zákonem určeným závěrem může být pouze, že posuzovaná osoba k posuzovanému účelu je zdravotně způsobilá, nebo je zdravotně nezpůsobilá, nebo je zdravotně způsobilá s podmínkou, nebo pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost, anebo zdravotní stav posuzované osoby splňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byla posuzována.

Další povinnou náležitostí lékařského posudku je poučení o možnosti podat návrh na přezkoumání. V poučení musí být uvedeno, že se návrh na přezkum podává u poskytovatele, který posudek vydal, v jaké lhůtě se návrh na přezkum podává, od kterého dne se lhůta počítá a zda má návrh na přezkum odkladný účinek.[[104]](#footnote-105)

U provedení lékařské prohlídky za účelem vydání lékařského posudku je v určitém rozsahu nezbytná součinnost posuzované osoby, která se musí podrobit všem postupům, jež mají být při pracovnělékařské prohlídce provedeny. Pokud se posuzovaná osoba odmítne podrobit lékařské prohlídce nebo i jen dílčímu vyšetření, nemůže poskytovatel PLS lékařský posudek vůbec vystavit. Skutečnost lékař poznamená do zdravotnické dokumentace a současně sdělí tuto okolnost i osobě, která oprávněně o vydání posudku požádala. Zaměstnavatel v takovém případě může případně využít prostředků pracovního práva k řešení kázně zaměstnance.[[105]](#footnote-106) Důsledkem odmítnutí je skutečnost, že se zaměstnanec stane pro stanovenou práci pracovně nezpůsobilým[[106]](#footnote-107) a zaměstnavatel tedy zaměstnanci nemůže přidělovat práci. Dle názoru autorky by se jednalo o překážku v práci na straně zaměstnance, po tuto dobu by zaměstnavatel nebyl oprávněn přidělovat zaměstnanci práci z důvodu zavinění zaměstnance a tedy ani mu poskytovat náhradu mzdy. Dále se nabízí otázka, zda by se stal zaměstnanec opravdu pracovně nezpůsobilým, pokud se vyšetření nepodrobil, ale platnost předchozího lékařského posudku dosud nevypršela. Dle úsudku autorky by zaměstnanec opravdu neměl být zaměstnavatelem k výkonu práce připuštěn, jelikož zákon výslovně situaci řeší a stanoví nezpůsobilost zaměstnance tzv. fikcí. Autorka má za to, že zákonodárce chtěl předejít situaci, kdy nepodrobení se lékařské prohlídce zaměstnancem ve skutečnosti může skrývat nevyhovující zdravotní stav. Nepodrobení se prohlídce může být ze strany zaměstnance i účelové snad proto, aby lékař nekonstatoval jeho nezpůsobilost, příkladně z důvodu obecného onemocnění. Zákonodárce tedy neponechává věc náhodě a praktickou situaci řeší z moci síly právního předpisu. Způsobilost zaměstnance k výkonu práce by neměla být akceptována ani u zdravotně méně náročných pracovních pozic.[[107]](#footnote-108)

Pracovnělékařský posudek tedy musí obsahovat identifikaci posuzované osoby, poskytovatele, lékaře a jeho podpis, označení posudku, identifikaci zaměstnavatele, účel vydání posudku, posudkový závěr, poučení o možnosti podat návrh na přezkoumání, datum vydání posudku a datum ukončení platnosti posudku, pokud je třeba na základě zjištěného zdravotního stavu nebo zdravotní způsobilosti omezit jeho platnost, nebo pokud tak stanoví jiný právní předpis.[[108]](#footnote-109)

VPS nad výše uvedené dále stanoví, že posudek musí obsahovat rovněž údaje o pracovním zařazení posuzované osoby, další údaje o druhu práce, režimu práce, o rizikových faktorech ve vztahu ke konkrétní práci, míře rizikových faktorů pracovních podmínek vyjádřené kategorií práce podle jednotlivých rozhodujících rizikových faktorů pracovních podmínek a termín provedení mimořádné prohlídky, je-li takový postup důvodný.

Jak je uvedeno, obsahovou náležitostí posudku je jednak datum platnosti posudku (dle vyhlášky o zdravotnické dokumentaci), a současně termín provedení mimořádné prohlídky, je-li takový postup důvodný (dle vyhlášky k provedení zákona o specifických zdravotních službách). Vztah obou termínů posuzujeme dle zásady Lex specialis derogat legi generali[[109]](#footnote-110), kdy vyhláška o zdravotnické dokumentaci je v tomto případě předpisem obecným, kdežto vyhláška provádějící zákon o specifických zdravotních službách vystupuje jako předpis zvláštní, přednostně použitelný. S ohledem na výše uvedené by tedy mělo být ukončení platnosti lékařského posudku, dříve než stanoví právní předpis, vyjádřeno termínem provedení mimořádné lékařské prohlídky.

Stejnopis lékařského posudku se stává součástí zdravotnické dokumentace. Poskytovatel, který lékařský posudek vydal, zajistí jeho neprodlené prokazatelné předání jednak posuzované osobě a jednak osobě, která o posouzení zdravotní způsobilosti posuzované osoby za účelem vydání posudku oprávněně požádala. Jak je výše v celém textu uvedeno, posuzovanou osobu a osobu oprávněnou podat žádost o vydání pracovnělékařského posudku rozlišujeme pouze tehdy, nejedná-li se o tutéž osobu.[[110]](#footnote-111)

* + 1. Přezkum posudku

Má-li posuzovaná osoba nebo osoba, které uplatněním lékařského posudku vznikají práva nebo povinnosti, za to, že lékařský posudek je nesprávný, může do 10 pracovních dnů ode dne jeho prokazatelného předání podat návrh na jeho přezkoumání poskytovateli, který posudek vydal. Jinými slovy, proti obsahu posudku je oprávněn bránit se jak posuzovaný zaměstnanec, případně osoba ucházející se o zaměstnání, tak i zaměstnavatel. Oproti předchozí právní úpravě zákonem o péči lidu byla lhůta k podání návrhu na přezkum posudku upravena a namísto původních 15 dní zákon poskytuje k obraně 10 pracovních dní.

V případě opožděného podání, poskytovatel návrh na přezkum odloží a tuto skutečnost sdělí osobě, která návrh na přezkum podala, příp. dalším osobám, kterým uplatněním lékařského posudku vznikají práva nebo povinnosti. Dojde-li ke zmeškání lhůty z důvodů, které osobě objektivně bránily podat návrh na přezkum včas, poskytovatel zmeškání lhůty promine.[[111]](#footnote-112)

Návrh na přezkum posudku nemá odkladný účinek, pokud ze závěrů vyplývá, že osoba je pro posuzovaný účel zdravotně nezpůsobilá, způsobilá s podmínkou, nebo pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost.

Obsah návrhu na přezkum není zákonem blíže specifikován. Ust. § 47 odst. 4 zákona o specifických zdravotních službách uvádí, že se pro přezkoumání posudku použije část čtvrtá správního řádu, nestanoví-li zákon jinak. Autorka tedy dovozuje, že by měly být splněny standardní požadavky kladené na podání dle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, tedy by mělo být patrno vůči komu je návrh podáván, kdo jej činí, v jaké věci, co je příčinou podání návrhu, datum, podpis. Jedná se tedy o analogické použití správního řádu pro celou oblast přezkumu lékařských posudků. Zákon dále nestanoví, zda se termín pro podání návrhu na přezkum považuje za jednání hmotněprávního nebo procesněprávního charakteru, tedy zda musí být podání příslušnému orgánu doručeno poslední den lhůty nebo stačí v tento den předat návrh na přezkum poskytovateli poštovní přepravy. Ani důvodová zpráva k zákonu o specifických zdravotních službách tento problém zcela neodstraňuje, pouze konstatuje, že se nejedná o proces správního řízení, byť se na celou oblast podpůrně použije správní řád*.*[[112]](#footnote-113)

Z celkového významu uvedeného textu, zejména ze srovnání návrhu na přezkum s odvoláním ve správním řízení, a z telefonické konzultace s odpovědným pracovníkem Ministerstva zdravotnictví, autorka dovozuje, že lhůta je procesněprávní. Tedy postačí, je-li návrh na přezkum podán poslední den lhůty k poštovní přepravě na adresu příslušného orgánu.

Následně existuje dvojí způsob řešení, a to buď prostřednictvím poskytovatele pracovnělékařských služeb, který posudek vydal, nebo prostřednictvím příslušného správního orgánu. Vyhoví-li poskytovatel návrhu na přezkoumání v plném rozsahu, napadený lékařský posudek bezodkladně zruší a na základě zjištěných skutečností, popřípadě nového posouzení zdravotní způsobilosti, vydá posudek nový. Tento postup lze nazvat "autoremedurou", jelikož nápravu činí sám orgán, který vydal původní napadený posudek. Jejím účelem je umožnit rychlou nápravu vlastní chyby, což v případě opravy posudku poskytovatelem PLS je bezodkladně zajištěno. Doklad o zrušení posudku je součástí zdravotnické dokumentace vedené o pacientovi. Pokud však poskytovatel návrhu na přezkum v plném rozsahu nevyhoví, je povinen předat celou dokumentaci do 10 pracovních dnů příslušnému správnímu orgánu. Příslušným správním orgánem je v tomto případě správní úřad, který poskytovateli udělil oprávnění k poskytování zdravotních služeb.

V této problematice nelze opomíjet informovanost vzhledem k možným vážným dopadům posuzování platnosti lékařského posudku na pracovněprávní vztahy. Proto je poskytovatel PLS povinen bezodkladně písemně oznámit skutečnost, že mu byl podán návrh na přezkum, všem osobám, kterým posudkem vznikají práva nebo povinnosti, zejména zaměstnavateli a posuzované osobě, jestliže tato návrh nepodala. Současně poskytovatel přidá k informaci odůvodnění, proč návrhu na přezkum v plném rozsahu vyhověl, stane-li se tak.

Příslušný správní orgán při přezkoumání zjišťuje, zda prohlídku provedla a lékařský posudek vydala k tomu oprávněná osoba, zda byly provedeny stanovené lékařské prohlídky, zda byl zdravotní stav zjištěn úplně a zda posudkový závěr odpovídá zjištěnému zdravotnímu stavu posuzované osoby. Při tom vychází z podkladů předaných mu poskytovatelem PLS. Správní orgán je rovněž oprávněn v potřebném rozsahu vyzvat poskytovatele k poskytnutí dalších podkladů a požadovat provedení dalších odborných stanovisek.

Správní orgán je povinen případ rozřešit do 30 pracovních dní, případně může lhůtu prodloužit ve zvlášť odůvodněných případech o dalších 15 pracovních dní. V případě výzvy vůči poskytovateli nebo žádosti o odborné stanovisko se běh lhůty přerušuje. Rozhodnutím správního orgánu bude návrh na přezkum zamítnut a lékařský posudek potvrzen, nebo bude lékařský posudek zrušen a věc vrácena k vydání nového lékařského posudku, nebo bude lékařský posudek zrušen.

Za účelem stanovení právních účinků přezkumu lékařského posudku zákon stanoví, že další návrh na přezkum po vyřízení věci správním orgánem již nelze podat. Současně stanoví, že nové posouzení zdravotní způsobilosti nebo zdravotního stavu je možno požadovat až v případě, kdy je z lékařské prohlídky zřejmé, že posouzení zdravotní způsobilosti nebo zdravotního stavu povede pravděpodobně k jinému závěru, než je uveden v dosavadním lékařském posudku.

Proti lékařskému posudku již není možno bránit se ani v rámci soudního přezkumu ve správním soudnictví. Vzhledem k tomu, že stávající právní úprava nepovažuje lékařský posudek za správní rozhodnutí, nebo jiný vrchnostenský akt, který by zakládal, měnil, rušil nebo závazně určoval práva a povinnosti v oblasti veřejného práva, a proto není rozhodnutím ve smyslu § 65 SŘS, je podle § 70 písm. a) SŘS vyloučen ze soudního přezkumu.[[113]](#footnote-114) Posudek se považuje pouze za odborné posouzení lékaře s povahou lékařského dobrozdání a proti jeho obsahu nebo závěru se nelze bránit jiným způsobem, než uvádí speciální úprava zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. Jedinou možností obrany je tedy návrh na přezkum dle ust. § 46 o specifických zdravotních službách. Soudní přezkum se děje až při případném soudním sporu, podal-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel žalobu v souvislosti s vydaným lékařským posudkem. V tom případě je zdravotní stav zaměstnance přezkoumáván přímo v průběhu soudního řízení. Dokazování však nemusí být jednoznačné, zkoumán je zdravotní stav zaměstnance k datu, kdy působil změny v pracovněprávním vztahu, případně až s odstupem několika let. Typickými soudními případy jsou žaloba o neplatnosti ukončení pracovního poměru nebo žaloba o vyplacení odstupného.

Další možností úpravy již vydaného pracovnělékařského posudku je oprava zřejmých nesprávností dle ust. § 43 odst. 4 ZSZS, pokud nemají vliv na posudkový závěr. Taková oprava může spočívat příkladně v přesmyčce písmen ve jméně, chybě v datu narození posuzované osoby, jednoduše řečeno, jedná se o jakousi nesprávnost nemající vliv na samotné posouzení zdravotní způsobilosti. Popsanou opravu může provést poskytovatel sám z vlastního zjištění, nebo z podnětu posuzované osoby, případně z podnětu osoby, která o posouzení zdravotní způsobilosti požádala. Zákon však nestanoví lhůtu, do níž lze takové opravy provádět, a vzhledem k tomu, že zřejmá nesprávnost nemá dopad na platnost lékařského posudku, má autorka za to, že tyto opravy lze provádět kdykoli. Ze stejných důvodů autorka dovozuje, že oprava zřejmých nesprávností nemá vliv na plynutí lhůty k podání návrhu na přezkum, ani se tato lhůta z uvedených důvodů neprodlužuje. O opravě posudku však lékař uvědomí posuzovanou osobu a osobu, která o posouzení zdravotního stavu oprávněně požádala.

* + 1. Právní účinky lékařského posudku

Právní účinky lékařského posudku nastávají v souladu s ust. § 44 odst. 4 ZSZS, tedy v případě lékařského posudku se závěrem o zdravotní nezpůsobilosti, dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti posuzované osoby nebo zdravotní způsobilosti s podmínkou nastávají právní účinky pro osobu, které byl předán, dnem jeho prokazatelného předání. Co se rozumí prokazatelným předáním, popisuje ZSZS v ust. § 44 odst. 2. Dle názoru autorky jsou na předání posudku kladeny zákonem vysoké nároky, úprava je podrobná a velmi striktní. Zákonné požadavky jsou však zcela legitimní, jelikož na prvním místě musí být ochrana zdraví zaměstnance, mezi jehož základní práva bezpochyby patří právě seznámení se svým zdravotním stavem. Proto zde není možná žádná fikce doručení, příkladně uložením písemnosti, nebo převzetím zmocněnou osobou. Autorka považuje právní úpravu v tomto směru za zcela vyhovující.

Právní účinky lékařského posudku se závěrem o zdravotní způsobilosti posuzované osoby nastávají pro osobu, které byl předán, dnem, kdy končí platnost předcházejícího posudku, nejdříve však dnem uplynutí lhůty pro podání návrhu na jeho přezkoumání nebo dnem prokazatelného doručení rozhodnutí o potvrzení posudku správním úřadem, který poskytovateli udělil oprávnění k poskytování zdravotních služeb. Je-li tedy posuzovaná osoba dle lékařského posudku zdravotně způsobilá, nastanou právní účinky až uplynutím lhůty pro podání návrhu na přezkum. Situace se může značně komplikovat u osob, které absolvovaly teprve vstupní lékařskou prohlídku. V takovém případě by totiž zaměstnanec i zaměstnavatel byli povinni čekat, zda některá z dotčených osob návrh na přezkum nepodá. Dle odborné literatury[[114]](#footnote-115) je tato právní úprava nelogická, přímo absurdní. Autor se opírá zejména o význam a smysl stávající úpravy, která jistě nechce znemožnit zdravému člověku nástup do práce. Na svou podporu cituje Zrutský nález Ústavního soudu ze dne 1. února 2013, sp. zn. IV. ÚS 2427/12 ze dne 1. února 2013, bod 12: „Jestliže interpretace právní normy za použití jazykové metody výkladu vede k nerozumným výsledkům, zakládajícím neodůvodněnou nerovnost mezi subjekty, je namístě použít další výkladové metody, jako jsou metody výkladu systematického, logického, teleologického či historického, které by přiměřeně korigovaly interpretační výsledky plynoucí ze základního, nikoliv však jediného, výkladu jazykového.“[[115]](#footnote-116)

Autorka si tedy pokládá otázku, zda je možné, aby se posuzovaná osoba vzdala práva na podání návrhu na přezkum. Autorka má za to, že takové vzdání se práva není v tomto případě možné, jelikož neexistuje ustanovení, které by takové právo zakládalo. Při podpůrné aplikaci části čtvrté správního řádu zjistíme, že procesní postup má vycházet ze zásad a pravidel přezkumného řízení dle hlavy IX. části druhé správního řádu. Dle názoru autorky je toto řešení zákonodárce nešťastné, jelikož přezkumné řízení se nezahajuje na návrh účastníka. Podání účastníka směřující k přezkumu dle správního řádu je pouze podnětem pro příslušný orgán, který má sám vyhodnotit, zda jsou dány důvody pro vedení přezkumného řízení. Naproti tomu úprava přezkumu lékařských posudků vychází přímo z návrhu účastníka. Dle názoru autorky je tedy právní úprava v tomto směru nedostatečná a zaměstnavatel i zaměstnanec by měli mít možnost běh lhůty pro podání návrhu na přezkum zkrátit vzdáním se práva. Úprava by měla být obsažena přímo v zákoně o specifických zdravotních službách, a to zejména ve vztahu ke vstupním lékařským prohlídkám.[[116]](#footnote-117)

Postup vydávání lékařských posudků i obrana proti nim je předmětem zvláštní právní úpravy samostatně vymezené v zákoně č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. Vzhledem k tomu, že posudek svou povahou nespadá pod rozhodnutí správního orgánu nebo jiný vrchnostenský akt, nýbrž je označován jako dobrozdání lékaře, nelze pro jeho vydání použít právní předpisy upravující klasické správní řízení. Zákon výslovně stanoví, že je možno pouze podpůrně aplikovat některá ustanovení správního řádu, resp. ustanovení o vydávání vyjádření, osvědčení a sdělení, která dále odkazují mimo jiné na ustanovení o přezkumném řízení. Autorka konstatuje, že v místech, kde je zákon konkrétní a obsahuje svou speciální úpravu, nenajdeme příliš rozporů a zbývá se pouze nastavenou úpravou řídit. V okamžiku, kdy konkrétní úprava chybí, dostáváme se do paradoxních a rozporuplných situací, které v praxi působí nemalé potíže. Autorka proto zastává názor, že by měla být stávající úprava podrobněji rozpracována a odkaz na správní řád by měl být pouze opěrným bodem v případě pravidel aplikovatelných na oba procesy, příkladně pokud půjde o základní zásady.

1. Právní souvislosti posudkového závěru

Posudkový závěr musí být vždy zcela jednoznačný. Nepřesnost lékařského závěru může způsobit v případě ukončení pracovněprávního poměru značnou škodu na majetku zaměstnavatele, bude-li soudem uznáno ukončení pracovního poměru za neplatné a zaměstnavatel příkladně bude muset doplácet náhradu mzdy zaměstnanci za období, kdy výkon práce byl neplatným ukončením pracovního poměru znemožněn.

Posudkový závěr pracovnělékařské prohlídky rozlišujeme v těchto podobách:

1. Posuzovaná osoba je zdravotně způsobilá
2. Posuzovaná osoba je zdravotně nezpůsobilá
3. Posuzovaná osoba je zdravotně způsobilá s podmínkou
4. Posuzovaná osoba pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost
5. Zdravotní stav posuzované osoby splňuje/nesplňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byla posuzována

Ad. 1. V případě takového posudkového závěru může zaměstnanec dále vykonávat práci, k níž byla jeho zdravotní způsobilost posuzována, bez jakýchkoli omezení s ohledem na právní účinky posudkového závěru.

Ad. 2. Zdravotní nezpůsobilost znamená tzv. dočasnou nemožnost vykonávat práci, ke které byla osoba posuzována. Zaměstnavatel se tedy dostává do situace, kdy nesmí připustit výkon práce zdravotně nezpůsobilého zaměstnance, přestože současně není oprávněn tohoto zaměstnance převést na jinou práci, případně s ním ukončit pracovní poměr, protože oba uvedené instituty vyžadují dlouhodobý charakter zdravotní nezpůsobilosti.[[117]](#footnote-118)

Důvodem dočasné ztráty zdravotní způsobilosti je příkladně nemoc splňující podmínky pro uznání dočasné pracovní neschopnosti, pokud DPN nebyla uznána nebo již netrvá s ohledem na podmínky stanovené zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Dalo by se tedy říci, že ztráta zdravotní nezpůsobilosti začíná tam, kde končí DPN? Dle autorky sice tato úvaha působí logicky, nelze ji však považovat za jednoznačnou. Namísto pouhé ztráty zdravotní způsobilosti může být totiž po ukončení DPN lékařem konstatována i tzv. dlouhodobá zdravotní nezpůsobilost. Trvání DPN nelze předem odhadnout. Jsou případy, kdy bude DPN trvat pouze 180 dní[[118]](#footnote-119), v jiných případech se však DPN protáhne i na déle než 730 dní.[[119]](#footnote-120)

Za dosud nejkonkrétnější vodítko autorka považuje rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. října 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010, podle nějž by dočasná zdravotní nezpůsobilost neměla trvat déle než rok. Výše uvedené rozhodnutí sice vychází z předchozí právní úpravy, ale dle autorčina závěru je v tomto ohledu stále použitelné.[[120]](#footnote-121)

Ad. 3. Lékařský posudek se závěrem, že posuzovaná osoba je k dané práci zdravotně způsobilá s podmínkou znamená, že v posudku je uvedena konkrétní podmínka, při jejímž splnění bude osoba k posuzované činnosti zdravotně způsobilá.

Podmínka musí být v lékařském posudku vždy výslovně uvedena a nesmí obsahovat vyloučení posuzovaného z činnosti, která je nedílnou součástí práce.[[121]](#footnote-122)

Omezení může spočívat například v potřebě výkonu práce jen na kratší pracovní dobu nebo ve vyloučení směnnosti či noční práce, a také ve vyloučení některých pracovních operací v rámci příslušné práce (práce ve vynucené poloze, ve výšce, s těžkými břemeny, apod.).[[122]](#footnote-123)

Podmínkou rovněž může být pouze zajištění určité pomůcky, která zaměstnance pomůže vyrovnat se s jeho zdravotním omezením, příkladně zajištění speciálních dioptrických brýlí.

Vedle specifikace pracovních podmínek, může jít i o pracovní prostředí, příkladně zjištění chemických látek na pracovišti v případě alergie zaměstnance. Lékař má možnost po zaměstnavateli požadovat dle ust. § 57 odst. 2 ZSZS měření, popřípadě expertizy, a to za účelem analýzy pracovních podmínek, pracovního prostředí a odezvy organismu zaměstnanců, včetně výsledků kategorizace zdravotních rizik, pokud má podezření, že došlo k takové změně pracovních podmínek, která negativně ovlivňuje nebo by mohla ovlivnit zdraví zaměstnanců. Zaměstnavatel je povinen měření nebo expertizy požadované poskytovatelem zajistit. Jestliže s požadavkem na zajištění těchto měření nebo expertiz nesouhlasí, požádá o stanovisko příslušný orgán ochrany veřejného zdraví. V případě, že zaměstnavatel nedodá požadovanou expertizu, lékař nebude schopen posoudit zdravotní stav zaměstnance.

Podmínka musí být reálně možná v daném pracovním zařazení, a to u konkrétního zaměstnavatele, při dané technologii, organizaci práce a respektování dalších požadavků zaměstnavatele, nezbytných pro řádný výkon příslušné práce.

Ad. 4. Lékař rozhodne o dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance, nelze-li za žádných okolností očekávat, že zaměstnanec bude schopen práci, k níž byl jeho zdravotní stav posuzován, v budoucnu vykonávat. V takovém případě jsou splněny podmínky, za nichž je zaměstnavatel oprávněn převést zaměstnance na jinou práci, nebo mu dát výpověď z pracovního poměru.

Vyplývá-li z posudku, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dosavadní (přidělenou) práci podle pracovní smlouvy, dochází k suspenzi druhu práce podle pracovní smlouvy; tomu, že nadále zaměstnanec není povinen vykonávat sjednanou práci a může její výkon právoplatně odmítnout, na druhé straně odpovídá, že zaměstnavatel ztrácí oprávnění tuto práci zaměstnanci přidělovat.[[123]](#footnote-124)

Autorka považuje za zajímavé poznamenat, že závěr „posuzovaná osoba je k výkonu práce zdravotně nezpůsobilá“ by měl být stanoven pouze v případě vstupní lékařské prohlídky, jelikož při periodické a mimořádné prohlídce by mělo být konstatována „pozbytí nebo ztráta zdravotní způsobilosti“.[[124]](#footnote-125)

Ad. 5. Další v zákoně uvedený závěr, zda zdravotní stav splňuje, nebo nesplňuje předpoklady nebo požadavky, vůči kterým byla osoba posuzována, se vztahuje k uznání nemoci z povolání.

Zákon rozeznává pět závěrů pracovnělékařského posudku, přičemž každý z nich má odlišné věcné a právní aspekty. Posudkový závěr musí být formulován naprosto přesně v souladu se zákonem, v opačném případě by totiž mohl způsobit neplatnost navazujícího pracovněprávního jednání zaměstnavatele. V případě, že posudkový závěr konstatuje, že zaměstnanec je způsobilý konat práci, k jejímuž výkonu byl jeho zdravotní stav posuzován, může zaměstnanec konat tuto práci bez jakýchkoli omezení. V případě posudkového závěru o způsobilosti zaměstnance s podmínkou je zaměstnavatel povinen negativní faktor, ohrožující či poškozující zdraví zaměstnance vyloučit, příkladně používáním kompenzační pomůcky nebo úpravou pracovního prostředí. Pokud lékař vydá závěr o zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance, jedná se pouze o dočasný stav, který se v očekávané době má změnit, a to buď zlepšením zdravotního stavu zaměstnance, nebo přeměnou v nezpůsobilost trvalou. V případě dlouhodobé ztráty zdravotní způsobilost se jedná o konstatování nevratné, tedy zaměstnanec není schopen předmětnou činnost již vykonávat. Posudkový závěr o tom, zda zdravotní stav osoby splňuje nebo nesplňuje předpoklady nebo požadavky, k nimž byl posuzován, může vést k uznání, neuznání, nebo tzv. oduznání nemoci z povolání.

* 1. Převedení na jinou práci

Institut převedení zaměstnance na jinou práci[[125]](#footnote-126) má být neprodleným a okamžitým řešením problémové situace, kdy dochází k ohrožování, příp. poškozování zdraví zaměstnance. Aby nedocházelo k jakýmkoli rozporům ohledně významnosti ohrožení zdravotního stavu zaměstnance, musí být převedení na jinou práci založeno na posudku poskytovatele PLS nebo příslušného správního orgánu.

Zákoník práce uvádí tři možnosti, kdy je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci ze zdravotních důvodů, a to jednak pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem PLS nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu přezkumu posudku dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci; nebo pokud zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem PLS nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo při ohrožení touto nemocí, případně dosáhl-li zaměstnanec na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice; nebo je-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem PLS uznán nezpůsobilým pro noční práci.

Vedle výše uvedených situací, kdy je zaměstnavatel povinen zaměstnance na jinou práci převést, stanoví zákoník práce ještě jednu možnost převedení, a to na základě žádosti zaměstnance. Dle ust. § 45 ZP platí, že požádá-li zaměstnanec o převedení na jinou práci nebo pracoviště, popřípadě o přeložení do jiného místa, protože podle doporučení poskytovatele PLS není vhodné, aby dále konal dosavadní práci nebo pracoval na dosavadním pracovišti, zaměstnavatel je povinen mu to umožnit, jakmile to dovolí jeho provozní možnosti. Práce a pracoviště, na které zaměstnance převádí, musí být pro zaměstnance vhodné.

Dle autorky lze konstatovat, že ust. § 45 ZP je tzv. nevymahatelné, jelikož neexistuje žádný kontrolní mechanismus, který by spolehlivě ověřil provozní možnosti zaměstnavatele, a tedy neposkytuje zaměstnanci ochranu pro případ, že by zaměstnavatel zaměstnanci svévolně nevyhověl bez existence objektivních důvodů. Důkazní břemeno by spočívalo jen na zaměstnanci a je otázkou, zda by byl v konkrétním případě schopen neexistenci objektivních důvodů v provozních možnostech zaměstnavatele přesvědčivě prokázat.

Zákon však poskytuje ochranu i zaměstnavateli. Ust. § 41 odst. 3 ZP stanoví, že není-li možné dosáhnout účelu převedení z výše uvedených zdravotních důvodů převedením zaměstnance v rámci pracovní smlouvy, může zaměstnavatel převést zaměstnance v těchto případech i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil. Na jednu stranu autorka uznává, že takovéto převedení poskytuje pro zaměstnance ochranu, že s ním zaměstnavatel nutně nemusí ukončovat pracovní poměr, neměl-li by pro něj práci v rámci pracovní smlouvy. Na druhou stranu však ustanovení poskytuje vysokou míru volnosti v rozhodování zaměstnavatele o práci, ke které zaměstnance přidělí.

Aby nedocházelo ze strany zaměstnavatele k libovůli, poskytuje zákon zaměstnanci ochrannou klauzulu v ust. § 41 odst. 6 ZP, které zaměstnavatele limituje v převedení na jinou práci odlišnou od práce ujednané v pracovní smlouvě tím, aby nově stanovená práce byla pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci. Dle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 11. března 2011, sp. zn. 21 Cdo 4897/2009 práce odpovídající kvalifikaci zaměstnance znamená, že se nevyžaduje, aby zaměstnavatel navrhoval zaměstnanci takové pracovní zařazení, při němž by nebyla zcela využívána jeho dosažená kvalifikace, a současně se nesmí jednat o práci, k níž zaměstnanec nemá potřebnou kvalifikaci a nemůže ji získat ani zaškolením nebo jinou průpravou.

Dalším limitem, který významně ovlivňuje rozhodnutí zaměstnavatele o převedení zaměstnance na jinou práci, je termín dobré mravy. Jinými slovy, byť se zaměstnavatel může do určité míry chovat účelově, nesmí jeho jednání být v rozporu s dobrými mravy. Zde možno poukázat na rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 18. září 2014, sp. zn. 21 Cdo 2007/2013, v němž Nejvyšší soud vyslovil: „Za výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů, který je v rozporu s dobrými mravy, se považuje jednání účastníka pracovněprávních vztahů, jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž které je vedeno přímým úmyslem způsobit jinému účastníku pracovněprávních vztahů újmu. Dobrými mravy se obvykle rozumí souhrn společenských, kulturních a mravních norem, jež v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihují podstatné historické tendence, jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu norem základních.“

Příkladem porušení zásady ctění dobrých mravů a zákazu zneužití práva je možno použít rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. března 2011, sp. zn. 21 Cdo 4897/2009, kdy zaměstnanec na pozici vedoucího pracovníka brojil proti neplatnému ukončení pracovního poměru, přičemž tvrdil, že důvodem ukončení je účelové poškozování majetkových a nemajetkových práv zaměstnance. K tomu soud konstatoval: „Dovolateli lze přisvědčit v tom, že, kdyby bylo prokázáno, že žalovaná záměrně přistoupila k podání výpovědi (resp. k odvolání žalobce z funkce) až poté, co u ní byla obsazena všechna pro žalobce vhodná volná pracovní místa, která by mu mohla nabídnout, mohl by být odůvodněn závěr, že žalovaná nepřistoupila k uvedeným povinnostem s cílem (záměrem) naplnit jejich účel (pokračování v pracovním poměru bez nutnosti jeho rozvázání), ale v rozporu s ustálenými dobrými mravy s přímým úmyslem způsobit zaměstnanci újmu.“[[126]](#footnote-127)

Autorka považuje za zajímavý i rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. září 2015, sp. zn. 21 Cdo 1202/2014, kdy soud konstatoval, že postupovala-li jedna strana v souladu se zákonem, pak případná majetková nebo nemajetková újma, která by tím vznikla druhé straně, je vedlejší následek, který je právem dovolený.

Převedení zaměstnance na jinou práci je rychlým a okamžitým řešením situace, kdy zaměstnanec není schopen konat svou práci. Zaměstnanec by měl být převeden na jinou práci v souladu s pracovní smlouvou, přičemž ve výjimečných případech zaměstnavatel může zaměstnanci přidělit práci, která v pracovní smlouvě není sjednána s tím, že zaměstnavatel zohlední veškeré právní aspekty ochrany zaměstnance, příkladně kvalifikaci a vzdělání zaměstnance, a bude jednat v souladu s dobrými mravy.

* 1. Přednost převedení na jinou práci před výpovědí a naopak

Jak je výše uvedeno, zaměstnavatel nemá na výběr, zda zaměstnance na jinou práci převede či nikoli. Zaměstnavatel je povinen zaměstnance na jinou práci převést, což mu nařizuje přímo zákon. Zákon však současně umožňuje zaměstnavateli, aby se zaměstnancem rozvázal v dané chvíli pracovní poměr, a to výpovědí dle ust. § 52 písm. d) nebo e) ZP. Je tedy opravdu pouze na volbě zaměstnavatele, kterou z uvedených možností využije?

Podle předchozí právní úpravy zaměstnavatel možnost volby neměl. V souladu s ust. § 46 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce mohl dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, pokud nešlo o výpověď pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, pouze tehdy, jestliže zaměstnanec nebyl ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v jeho bydlišti; nebo podrobit se předchozí průpravě pro tuto jinou práci.[[127]](#footnote-128)

Současný stav se odlišuje zejména tím, že zákoník práce č. 262/2006 Sb. nepřevzal do svého znění tuto nabídkovou povinnost a nestanovil žádná bližší pravidla pro postup v takové situaci. Zaměstnavatelé obvykle na základě textu zákona dovozovali, že je jim dána svobodná volba, jak se bude pracovní poměr se zaměstnancem dále vyvíjet. Na podporu tohoto tvrzení uvádí autorka příkladně Výkladové stanovisko XVI. Kolegia expertů AKV (Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů) ze dne 3. 2. 2015: „Kolegium se shodlo na tom, že právo zaměstnavatele dát zaměstnanci v takovém případě výpověď z pracovního poměru není podmíněno tím, jestli mohl nebo měl přistoupit k jeho převedení na jinou práci. Zákoník práce vztah těchto dvou institutů nijak neřeší, a není proto možné dovozovat jakoukoliv „přednost“ převedení zaměstnance na jinou práci před rozvázáním pracovního poměru. Povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci nelze chápat jako povinnost absolutní (povinnost za každou cenu zaměstnanci přidělovat byť jinou práci, pokud to přichází v úvahu), bez jejíhož splnění by nebylo možné rozvázat ze stejného důvodu pracovní poměr. Zásadní je skutečnost, že zaměstnavatel musí respektovat závěr lékařského posudku a nesmí zaměstnanci nadále přidělovat dosavadní práci (k ní není totiž zaměstnanec zdravotně způsobilý). Výše uvedený závěr platí tím spíše, že zákoník práce účinný od 1. 1. 2007 nepřevzal z předchozí právní úpravy tzv. nabídkovou povinnost a výpovědi z pracovního poměru nemusí v současné době (až na dále uvedenou výjimku) předcházet snaha zaměstnavatele o pokračující pracovní uplatnění zaměstnance v pracovním poměru.“[[128]](#footnote-129)

Proti uvedenému stanovisku však stojí pohled soudní praxe. Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2702/2011 konstatoval povinnost zaměstnavatele v případě dlouhodobé nezpůsobilosti zaměstnance konat dosavadní práce nejprve zjistit, zda pro něj nemá jinou vhodnou práci: „Žalovaný proto nadále nemohl-jak správně uvádí odvolací soud-tuto práci sjednanou v pracovní smlouvě žalobkyni přidělovat [srov. § 103 odst. 1 písm. a) zák. práce] a byl povinen převést ji na jinou práci odpovídající jejímu zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i její kvalifikaci [srov. § 41 odst. 1 písm. b) a § 41 odst. 6 zák. práce], popřípadě, neměl-li žalovaný pro žalobkyni takovou práci, byl oprávněn dát jí výpověď z pracovního poměru z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. d) nebo § 52 písm. e) zák. práce.“[[129]](#footnote-130) Obdobně se k problematice staví i rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. prosince 2013, sp. zn. 21 Cdo 3075/2012.

Dle autorky není dána povinnost zaměstnavatele nejprve zjistit možnosti dalšího zaměstnání zaměstnance z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti pro danou práci. Zmíněná soudní rozhodnutí vykládají předmětná ustanovení zákoníku práce nad rámec textu zákona a přisuzují zaměstnavateli novou, velmi zatěžující povinnost. Zákoník práce je do vysoké míry založen na pravidlech tržního hospodářství a výklad soudu se kloní k zohledňování spíše sociálních dopadů na zaměstnance. Takový výklad nemá dle autorky ve stávající právní úpravě oporu.

Uvedený názor autorky podporuje i nedávné rozhodnutí Nejvyššího soudu, a to rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. listopadu 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016. Soud konstatoval, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. d) ZP, i kdyby ho mohl převést na jinou práci, a že zaměstnavatel nemusí rozvazovat pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí podle ustanovení § 52 písm. d) ZP, rozhodne-li se ho převést na jinou práci podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) ZP, a to i tehdy, nesouhlasí-li zaměstnanec se svým převedením, a může-li tedy (nedošlo-li k dohodě ani dodatečně) převedení na jinou práci trvat jen po (předem) určenou dobu. Soud šel ve svém rozhodnutí ještě dále, když vyslovil následující. „Musí být totiž přihlédnuto k tomu, že převedení zaměstnance na jinou práci podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) ZP provedené bez jeho souhlasu nepředstavuje a ani nemůže představovat definitivní (konečné) řešení otázky, jakou práci zaměstnanec bude nadále konat, ale úpravu jen provizorní (a dočasnou) platící do doby, než dojde k dohodě smluvních stran pracovního poměru o jeho dalším pracovním uplatnění u zaměstnavatele, popřípadě než dojde k rozvázání pracovního poměru. V příčinné souvislosti s nezpůsobilostí zaměstnance konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí je tedy nejen takové rozvázání pracovního poměru [dohodou nebo výpovědí z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. d) ZP], k němuž došlo bezprostředně po jejím zjištění, ale i v případě, že po převedení na jinou práci provedeném zaměstnavatelem podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) ZP bez souhlasu zaměstnance nedošlo ani následně k dohodě o dalším (již definitivním) pracovním uplatnění zaměstnance u zaměstnavatele, a že proto došlo k rozvázání pracovního poměru.“[[130]](#footnote-131)

Jiná je však situace, kdy zaměstnavatel účelově zákon obchází. V současné době se vyskytují v praxi případy, kdy zaměstnavatel převede zaměstnance na jinou práci ze zdravotních důvodů, a to i na práci méně placenou, a následně dá zaměstnanci s určitým časovým odstupem výpověď z organizačních důvodů. Pokud bude prokázáno, že zaměstnavatel jednal takto pouze za účelem poškodit zaměstnance, aby mu nebyl povinen hradit odstupné, na které měl zaměstnanec v daném případě nárok, jedná se dle autorky o obcházení zákona a jednání zaměstnavatele by mělo být posouzeno jako neplatné. Naopak, dle výše uvedeného rozsudku Nejvyššího soudu by měla být výpověď dána rovněž ze zdravotních důvodů a zaměstnanci by mělo být v případech stanovených zákonem vyplaceno odstupné.

Speciálním případem, který souvisí se zdravotním stavem zaměstnance a výkonem práce, je výkon práce v noci. Zákoník práce totiž rozlišuje speciální případ povinnosti zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci dle ust. § 41 odst. 1) písm. f) ZP, a to je-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem PLS uznán nezpůsobilým pro noční práci. V tomto případě se však nejedná o speciální výpovědní důvod, kdy by zaměstnavatel ihned po vydání lékařského posudku a nabytí právní moci mohl pracovní poměr ukončit výpovědí dle ust. § 52 písm. d) nebo e) ZP. Uvedený postup není možný, dokud lékař nekonstatuje, že zaměstnanec je pro výkon práce nezpůsobilý dlouhodobě. Současně je zaměstnanec v ochranné době dle ust. § 53 odst. 1 písm. e) ZP tehdy, kdy byl zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů k uvedené situaci navíc konstatuje, že není dán zákaz výpovědi pro výpověď dle ust. § 52 písm. f) ZP, pokud by z lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb vyplývala trvalá – nikoli jen dočasná – ztráta nezpůsobilosti pro noční práci.[[131]](#footnote-132) Autorka se s tímto stanoviskem kolegia zásadně neztotožňuje, jelikož zdravotní způsobilost se nepovažuje za požadavek pro výkon práce ve smyslu ust. § 52 písm. f) ZP. Zdravotní nezpůsobilost lze řešit jedině speciálními výpovědními důvody dle ust. § 52 písm. d) a e) ZP; v opačném případě by s nejvyšší pravděpodobností výpověď neobstála v případném soudním řízení a byla by uznána za neplatnou.[[132]](#footnote-133)

Dlouhodobá zdravotní nezpůsobilost může být konstatována až v delším časovém odstupu, tedy až po uplynutí doby, kdy lze předpokládat návrat zdravotního stavu zaměstnance do původního standardu, tedy ke způsobilosti konat i noční práci. Období, kdy zaměstnanec nebude způsobilý konat noční práci, zaměstnavatel pro něj nebude mít jinou práci a nebude schopen jej převést, ale současně bude stále v pracovním poměru vůči zaměstnavateli, je nutno z hlediska výkonu práce posoudit absenci zaměstnance na pracovišti jako překážky v práci. V takové situaci vždy nastane otázka, na čí straně překážky vznikají a tedy i jakým způsobem budou z hlediska mzdového zaměstnanci nahrazeny.

* 1. Výpověď z pracovního poměru

Druhou možností zaměstnavatele jak jednostranně řešit situaci, kdy je zaměstnance lékařem uznán dlouhodobě zdravotně nezpůsobilým, je ukončení pracovního poměru výpovědí.

Rozvázán může být pracovní poměr uzavřený na neurčito nebo jen na dobu určitou; byla-li podána výpověď z pracovního poměru sjednaného na dobu určitou, je důvodem skončení pracovního poměru, jen jestliže sjednaná doba trvání pracovního poměru neuplyne dříve než výpovědní doba.[[133]](#footnote-134)

Podstatnou náležitostí výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, je jednoznačné určení výpovědního důvodu. Vylíčení důvodu spočívá v jeho vymezení po skutkové stránce, a to v takové podobě, aby bylo zřejmé, v čem výpovědní důvod vůbec spočívá (na jakých skutkových okolnostech se zakládá), a aby ho bylo možné odlišit od jiných skutečností, na nichž by mohl (obecně vzato) spočívat stejný nebo jiný důvod výpovědi dle § 52 ZP. Okolnost, jak zaměstnavatel vylíčenou skutečnost sám právně kvalifikoval (jaký z výpovědních důvodů uvedených v § 52 ZP byl podle jeho názoru těmito skutečnostmi naplněn), není vůbec významná.[[134]](#footnote-135) Odkazy na jakákoliv ustanovení zákoníku práce jsou tedy ze strany zaměstnavatele nadbytečné. Není chybou, pokud ve výpovědi obsažena budou, ale rozhodně nejsou pro případné posouzení platnosti výpovědi soudem závazná ani směrodatná. Platí totiž zásada Iura novit curia.[[135]](#footnote-136)

Ve výpovědi zaměstnavatele nesmí být uplatněný (použitý) důvod dodatečně měněn. Znamená to, že poté, co nastaly právní účinky výpovědi (tj. po jejím řádném doručení zaměstnanci), nesmí zaměstnavatel sdělit zaměstnanci, že výpovědní důvod spatřuje v jiných skutečnostech, než které vylíčil ve výpovědi, a ani jinak uplatňovat za důvod výpovědi něco jiného.

Z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 4. ledna 2001, sp. zn. 21 Cdo 535/2000 se dále podává: „Skutečnosti, které byly důvodem výpovědi, přitom není potřebné rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost nebo nesrozumitelnost projevu vůle je výpověď z pracovního poměru neplatná jen tehdy, jestliže by se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla zaměstnanci dána výpověď. Pomocí výkladu projevu vůle nelze "nahrazovat" nebo "doplňovat" vůli, kterou účastník v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji. Při výkladu projevu vůle nelze ulpívat pouze na doslovném významu použitých výrazů; současně je třeba pečlivě přihlížet ke všem okolnostem, za kterých bylo slovní nebo jiné vyjádření učiněno a významné je i to, jak bylo vyjádření pochopeno tím, komu byl projev vůle určen.“

V souvislosti se zdravotním stavem zaměstnance přicházejí v úvahu pouze dva výpovědní důvody, a to dle ust. § 52 písm. d) ZP z důvodu pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, případně po dosažení nejvyšší přípustné expozice, nebo dle ust. § 52 písm. e) ZP z důvodu obecného onemocnění. Dle judikatury je možno se setkat i s případy, kdy došlo k ukončení pracovního poměru dle ust. § 52 písm. f) ZP, ačkoli ukončení jednoznačně souvisí se ztrátou zdravotní způsobilosti. Zaměstnavatel v tomto případě argumentoval tím, že zdravotní způsobilost je stanovena jako jedna z podmínek pro výkon práce a tedy se jedná pouze o předpoklad k výkonu práce. Proti tomu Nejvyšší soud rozsudkem ze dne 5. prosince 2013, sp. zn. 21 Cdo 3075/2012 rozhodl: „Stanoví-li zákon č. 553/1991 Sb., o obecní policii, v ustanovení § 4 odst. 1 písm. d), že strážníkem může být jen občan České republiky, který je zdravotně způsobilý, stanoví tím jen to, co obecně vyplývá pro každého zaměstnavatele ze shora citovaných ustanovení zákoníku práce. V případě, že zaměstnanec (strážník) tuto způsobilost ztratí, může zaměstnavatel postupovat -z důvodů výše uvedených - jen podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. a) nebo b) zák. práce, případně podle ustanovení§ 52 písm. d) nebo e) zák. práce.“, čímž argumentaci zaměstnavatele najisto vyvrátil. Díky tomuto případu soud napevno stanovil následující zásadu: „Ztratí-li zaměstnanec podle lékařského posudku způsobilost dále konat dosavadní práci, nemůže s ním zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce, neboť zákoník práce má speciální úpravu postupu zaměstnavatele pro případy, kdy dojde ke zhoršení nebo ztrátě zdravotní (pracovní) způsobilosti zaměstnance.“

Autorka v souvislosti s výpovědí zmíní ještě dvě velmi významná rozhodnutí soudu pro oblast PLS. Prvním z nich je rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. května 2015, sp. zn. 21 Cdo 1424/2014, kdy soud konstatoval, že není-li zaměstnanec zdravotně způsobilý pro výkon sjednané práce, pak odmítnutí zaměstnance nastoupit k výkonu takové práce není porušením pracovních povinností, a tudíž ani důvodem pro rozvázání pracovního poměru pro porušení pracovní povinnosti. Zaměstnavatel totiž není oprávněn v takové situaci ani po zaměstnanci výkon práce požadovat. S tímto soudním rozhodnutím autorka bez dalšího souhlasí, byť v praxi může být uvedený postoj zaměstnance pro zaměstnavatele velmi složitý.

Druhým významným rozhodnutím je rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. dubna 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008, kdy zaměstnanec žaloval zaměstnavatele proto, že dle tvrzení žalobce zaměstnavatel zrušil se zaměstnancem pracovní poměr ve zkušební době z důvodu, že velmi krátce po nástupu zaměstnance k výkonu práce se u něj projevila alergie na impregnovaný oděv používaný při práci na pracovišti. Dle stávajícího i předchozího znění zákoníku práce má být zaměstnanci vždy zaručeno rovné zacházení a je zakázána diskriminace ze strany zaměstnavatele. Mezi diskriminační kritéria patří i zdravotní stav zaměstnance. Soud tedy stanovil zásadu, že i zrušení pracovního poměru ve zkušební době je třeba poměřovat z hlediska pravidel zákazu diskriminace. V soudně projednávaném případu však bylo zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem ve zkušební době uznáno jako platné, jelikož zaměstnanec neprokázal, že by k ukončení opravdu vedly zaměstnavatele diskriminační důvody.

Dále zákon jednoznačně vymezuje formu, v níž musí být výpověď formulována. Dle ust. § 50 odst. 1 ZP platí: „Výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží.“ Oproti dřívější právní úpravě s účinností od 1. 1. 2014 byla přidána druhá věta větného spojení, oddělená čárkou, tedy: „jinak se k ní nepřihlíží“. Změna spočívá v tom, že podle dřívější právní úpravy (před nabytím účinnosti nového občanského zákoníku) byl nedostatek právní formy (tedy výpověď učiněná ústně, namísto písemně) posuzován za vadu tzv. absolutní neplatnosti právního úkonu. Taková výpověď tedy byla neplatná od počátku, přičemž neplatnost byla dána ze zákona a nemusela být konstatována ani soudem. Podle nové právní úpravy je situace podobná, tedy v souladu s rekodifikací soukromého práva v České republice je ústně podaná výpověď považována za nicotnou. Hůrka a Eliáš k tomu uvádí: „Výpověď doručená po 1. lednu 2014 je nově při nedodržení písemné formy postižena sankcí nejpřísnější, a to zdánlivostí. Právní předpis kogentně stanoví, že se o právní jednání vůbec nejedná, nevyvolává tedy ani žádné právní následky. Smluvní strana, vůči níž výpověď směřuje, se nemusí domáhat neplatnosti takového jednání u soudu. Žádná výpověď totiž nebyla dána, tedy neexistuje a právní poměry stran pracovního poměru nejsou nikterak pozměněny.“[[136]](#footnote-137)

K další neodmyslitelné náležitosti platné výpovědi z pracovního poměru patří i její načasování. Dle předchozí právní úpravy platilo, že zaměstnanec nemůže obdržet výpověď dříve, než uplyne odvolací lhůta v délce 15 kalendářních dní k lékařskému posudku PLS, na němž je výpověď z pracovního poměru založena, viz. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. června 2013, sp. zn. 21 Cdo 2206/2012.

Tento postup byl však překonán novou právní úpravou. Vedle změny lhůty k podání návrhu na přezkum na stávajících 10 pracovních dní od doručení pracovnělékařského posudku, došlo zejména ke změně v odkladném účinku návrhu na přezkum. Šubrt a Tuček k tomu říkají: „Na rozdíl od úpravy platné do 31. 3. 2012 nemá návrh na přezkum odkladný účinek, jestliže z jeho závěru vyplývá, že posuzovaná osoba je pro účel, pro nějž byla posuzována, zdravotně nezpůsobilá, zdravotně způsobilá s podmínkou nebo pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost. Vyslovuje-li lékařský posudek dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci, je zaměstnavatel oprávněn (a povinen) zaměstnance převést na jinou práci, resp. mu může dát výpověď. Bude-li napadený posudek ve správním řízení[[137]](#footnote-138) zrušen, nestane se výpověď neplatnou, protože v době, kdy byla podána, byly podmínky pro její platnost splněny. Zaměstnanec by se tak mohl jen v občanskoprávním řízení domáhat náhrady škody (ušlého výdělku) od poskytovatele pracovnělékařských služeb, který vadný lékařský posudek vydal.“[[138]](#footnote-139) Dle autorky však situace není zdaleka tak jednoduchá. Velice zajímavě popisuje jednotlivé možnosti Jakub Tomšej v publikaci Pracovnělékařské služby. Cílem autorky není citovat všechny rizikové aspekty, jak je uvedená literatura popisuje. Lze souhlasit s tím, že v určitých případech může odpovědnost za výpověď z pracovního poměru na základě nesprávného lékařského posudku nést poskytovatel PLS, zaměstnavatel, dokonce může být odpovědnost rozdělena mezi oba subjekty a autorka si dokáže představit i situaci, kdy odpovědnost ponese zaměstnanec, příkladně pokud neposkytne potřebné informace nebo jinou součinnost.

Výpovědní doba je upravena v ust. § 51 ZP tak, že musí být stejná jak pro zaměstnavatele i pro zaměstnance, a činí nejméně 2 měsíce, není-li mezi stranami ujednáno jinak. Dohoda o delší výpovědní době může být obsažena v pracovní smlouvě, nebo příkladně ve smlouvě kolektivní, je-li ve společnosti zastoupena odborová organizace. Délka výpovědní doby není povinnou náležitostí výpovědi.[[139]](#footnote-140)

Rozhodne-li se zaměstnavatel nebo zaměstnanec netrvat dále na skončení pracovního poměru výpovědí, mohou ji odvolat. Odvolání je možné učinit od doby, kdy je výpověď doručena druhému účastníkovi, až do posledního dne jejího běhu, tedy do skončení pracovního poměru. Pokud již jedna ze stran výpověď druhé straně doručila, může ji odvolat pouze se souhlasem druhé strany. Zákoník práce požaduje, aby odvolání výpovědi i souhlas s tímto odvoláním byly učiněny písemně, a to pod sankcí neplatnosti.[[140]](#footnote-141)

Jako poslední náležitost autorka uvádí, že zaměstnavatel je povinen každou výpověď předem projednat s odborovou organizací dle ust. § 61 ZP, případně je povinen zajistit předchozí souhlas odborové organizace s výpovědí vůči členu orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po skončení tohoto funkčního období.

Na výpověď z pracovního poměru zejména ze strany zaměstnavatele jsou kladeny velmi přísné požadavky, a to jak na formu, obsah, způsob doručení, apod. Zejména vylíčení skutku podléhá kritickému přezkumu v případě soudního řízení. Z hlediska PLS přichází výpověď v úvahu jedině v souvislosti s dlouhodobou ztrátou zdravotní způsobilosti, ať z příčiny pracovních vlivů nebo obecného onemocnění. Autorka shrnuje, že právní úprava je v této oblasti dostatečná a navíc doplněna bohatou a konzistentní judikaturou.

* 1. Odstupné

V případě ukončení pracovního poměru z důvodu, že zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem PLS nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice, náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku[[141]](#footnote-142). V případě, že byl zaměstnanec ze zdravotních důvodů platně převeden na jinou práci, odstupné zaměstnanci nenáleží.

Uvedené pravidlo platí bez ohledu na to, zda byl pracovní poměr ukončen výpovědí nebo dohodou. Pracovní poměr může být takto ukončen i na žádost zaměstnance, dokonce bez uvedení důvodu dle § 52 písm. d) ZP a přesto zaměstnanci náleží uvedené odstupné, je-li pracovní poměr opravdu v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání ukončen.

Konstatované vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. prosince 2014, sp. zn. 21 Cdo 448/2014: „Odstupné představuje plnění, které zaměstnavatel poskytuje jednorázově (zpravidla jako peněžitý příspěvek) zaměstnanci v souvislosti s rozvázáním (skončením) jeho pracovního poměru a které má zaměstnanci pomoci překonat (často složitou) sociální situaci, v níž se ocitl proto, že ztratil dosavadní práci … Byl-li totiž pracovní poměr rozvázán dohodou, má zaměstnanec právo na odstupné vždy, jestliže prokáže, že k dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až d) zák. práce; to platí i tehdy, nebyly-li v dohodě uvedeny důvody, pro které se pracovní poměr končí, popřípadě obsahuje-li dohoda v rozporu se skutečností takové důvody rozvázání pracovního poměru, s nimiž zákon rozvázání pracovního poměru nespojuje.“ Soud tedy akcentuje, aby bylo v každém případě vycházeno ze skutečného stavu věcí, nikoli tak, jak jsou třeba i nepravdivě uvedeny v dokumentu spojeném s ukončením pracovního poměru.

Nejvyšší soud v jiném rozhodnutí nadto stanovil, že pro vznik nároku na odstupné není ani nutné, aby byl zdravotní stav – tedy dlouhodobá zdravotní nezpůsobilost konstatována lékařským posudkem PLS v době ukončení pracovního poměru. Soud pouze zkoumá, zda skutečný důvod pro ukončení pracovního poměru spočíval ve zdravotním stavu zaměstnance, přičemž lékařské posouzení bude vydáno až v průběhu soudního řízení o určení povinnosti zaměstnavatele uhradit zaměstnanci odstupné. Z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 21. ledna 2014, sp. zn. 21 Cdo 983/2013 se podává: „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 řízení otázku, zda zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení nemocí z povolání, vyřešit (postavit najisto) dokazováním, zejména prostřednictvím odborných vyjádření orgánů veřejné moci, popřípadě znaleckých posudků.“

Další okolností, kterou by měl lékař při vydávání lékařského posudku zvážit, je příčina dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti. „I když pro závěr, že zaměstnanec není zdravotně způsobilý dále konat dosavadní práci, je, jak uvedeno výše, 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, právní úprava náležitostí lékařské posudku s takovým rozlišováním v posudkovém závěru neuvažuje; z lékařských posudků proto i z tohoto důvodu vždy není jednoznačně (bez dalšího) patrno, 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.“[[142]](#footnote-143)

Z uvedeného je zřejmé, že, ačkoli bude pracovnělékařský posudek z formálního hlediska naprosto správný, přesto může být pro potřeby zaměstnavatele nepoužitelný. Lékař nemá v současné době povinnost stanovit, zda nezpůsobilost plyne z příčiny obecného onemocnění nebo vlivem pracovní činnosti, tudíž ani zaměstnavatel nemá právní prostředky, jimiž by lékaře k tomuto konstatování přiměl. Tato skutečnost významně zasahuje do procesu ukončování pracovních poměrů, jelikož zaměstnavatel je povinen ve výpovědi uvést jasně výpovědní důvod, na jehož základě k ukončení pracovního poměru dochází. V opačném případě by byla výpověď stižena vadou neplatnosti. Na každý z uvedených způsobů ukončení pracovního poměru jsou vázány i různé nároky zaměstnance, značně odlišné, tedy i z hlediska právní jistoty zaměstnance je potřeba posudkový závěr doplnit o skutečnou příčinu zdravotního stavu zaměstnance. Bohužel, tento rozpor právní úpravou nijak řešen není. Zaměstnavatel má pouze možnost trvat na vydání nového posudku s doplněním příčiny onemocnění, protože vždy musí být stanoven jeden převažující zdroj onemocnění.

Velice diskutabilní by bylo získání dalšího výstupu posuzujícího lékaře, příkladně závazného stanoviska nebo odborného vyjádření, v němž bude příčina zdravotního stavu specifikována. Bohužel, není zřejmé, zda se dotčené osoby, resp. soud následně ztotožní s formou, v níž je závěr o zdravotním stavu zaměstnance uveden. Je pravdou, že v rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29. února 2012, sp. zn. 21 Cdo 4468/2010 uvedená situace nastala a soud se s odborným vyjádřením lékaře spokojil, resp. soud ve všech třech rozhodovacích stupních (okresní, krajský, nejvyšší). Opět však nelze tento přístup soudu generalizovat. Soudy uznaly příčinu ukončení pracovního s ohledem na zvážení všech vzájemných souvislostí vyplývajících z odborného stanoviska, lékařského posudku a výpovědi z pracovního poměru. V některém právním případě však mohou jít i jednotlivé zjištěné skutečnosti proti sobě a nemusí z nich vyplývat jednoznačný závěr. V takovém případě bude na místě vydání dalšího lékařského posudku, což s ohledem na časový odstup a s ním možnou změnu zdravotního stavu nelze považovat za objektivní a spravedlivé řešení situace.

Autorce je známo, že Ministerstvo zdravotnictví má záměr stanovit vliv pracovní činnosti a obecných příčin jako povinnou náležitost lékařského posudku. V současné době však legální ochrana pro zaměstnance ani zaměstnavatele neexistuje. Vždy bude záležet až na rozhodnutí soudu v jednotlivém případě.

Odstupné má řešit složitou sociální a životní situaci zaměstnance. Není podstatné, zda pracovní poměr skončil dohodou nebo výpovědí. Dokonce ani není pro vyplacení odstupného nezbytné, aby byl v době ukončení pracovního poměru vydán bezvadný lékařský posudek. Postačuje zjištění, zda se fakticky jednalo o ukončení pracovního poměru ze zdravotních příčin způsobených prací vykonávanou pro zaměstnavatele. Současně považuje autorka za vhodné poznamenat, že nelze ztrátu zdravotní způsobilosti krýt jiným zákonným důvodem pro ukončení pracovního poměru. Taková výpověď by byla považována za neplatnou. Bohužel, zaměstnavatelé často hledají zástupné důvody pro ukončení pracovního poměru, jelikož odstupné nespadá do kategorie náhrady škody, která vznikla zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Vzhledem k tomu, že ZP taxativně vymezuje rozsah odpovědnosti, zproštění se odpovědnosti i druhy náhrad, lze snadno zjistit, že pojem „náhrada za vyplacené odstupné“ zákoník práce nezná.[[143]](#footnote-144)

* 1. Okamžité zrušení pracovního poměru

Dle ust. § 56 odst. 1 písm. a) ZP může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr, jestliže podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce.

Způsobilým podkladem pro platné rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením ze strany zaměstnance je pouze takový lékařský posudek, který stanoví, že zaměstnanec nemůže dále konat práci „bez vážného ohrožení svého zdraví“.[[144]](#footnote-145) Nestačí tedy jen závěr o dlouhodobé (trvalé) zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci či pouhé doporučení lékaře.[[145]](#footnote-146)

Okamžité zrušení pracovního poměru je velmi rychlým a efektivním právním prostředkem ochrany zdraví zaměstnance. Posudek musí být vydán lékařem, který zaměstnavateli platně poskytuje pracovnělékařské služby, a musí v něm být doslova konstatováno, že jinak bude vážně ohroženo zdraví zaměstnance. Nenabídne-li zaměstnavatel zaměstnanci jinou vhodnou práci, bude okamžité zrušení při splnění běžných formálních náležitostí kladených na jednostranný právní úkon účinné dnem doručení zaměstnavateli.

* 1. Překážky v práci

Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci, ale současně nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Pokud je konstatována nezpůsobilost zaměstnance vykonávat práci, byť pouze dočasná, je zaměstnavatel povinen situaci řešit.

Jednou z možností je, že pracovní poměr bude ukončen. Avšak ani během plynutí výpovědní doby zaměstnavatel nesmí připustit výkon práce zaměstnance. Obdobnou situaci zaměstnavatel řeší v případě dočasné nezpůsobilosti zaměstnance.

Jednoduchým řešením je, že zaměstnanec nastoupí dle rozhodnutí lékaře na dočasnou pracovní neschopnost. Zaměstnavatel však nemá právní prostředky k tomu, aby lékaře nebo zaměstnance k dočasné pracovní neschopnosti jakkoli nutil. V případě noční práce je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci, a není-li schopen přidělit mu jinou práci, pak nesmí umožnit zaměstnanci výkon práce vůbec. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec nebude moct vykonávat práci, měly by být zaměstnavatelem stanoveny překážky v práci. Není však jasné, zda se jedná o překážky na straně zaměstnance či zaměstnavatele.

Posuzování překážek v práci by mělo probíhat vždy případ od případu na základě konkrétních skutkových okolností. Zaměstnavatel by neměl generalizovat a spojovat byť podobné případy v jedno řešení. Zejména s ohledem na to, že může nastat jiná okolnost, která ovlivní přidělování práce zaměstnanci, případně náhradu mzdy. Lékařský posudek není sám o sobě překážkou v práci. Tím může být až právní jednání zaměstnavatele v souladu se zákonem práce, př. výpověď nebo převedení na jinou práci.[[146]](#footnote-147)

* + 1. Překážky v práci na straně zaměstnance

Překážky na straně zaměstnance jsou dány tehdy, kdy zaměstnavatel je schopen a oprávněn přidělovat zaměstnanci práci, avšak zaměstnanec není schopen tuto práci vykonávat. Z těchto důvodů tedy nenáleží zaměstnanci ani náhrada mzdy.

V souvislosti s neplatným skončením pracovního poměru je zaměstnanec oprávněn pobírat náhradu mzdy od zaměstnavatele, trvá-li na dalším zaměstnávání, ale to jen v případě, jestliže je sám připraven, ochoten a schopen práci v souladu s pracovní smlouvou vykonávat. Není-li schopen tuto práci konat (například pro nemoc nebo pro jinou překážku v práci), nelze mu za tuto dobu poskytnout náhradu mzdy.[[147]](#footnote-148)

Jedním z důvodů, kdy zaměstnavatel nebude povinen hradit zaměstnanci náhradu mzdy, bude neschopnost zaměstnance vykonávat práci bez ohledu na jeho zdravotní stav z objektivních příčin, příkladně při vzetí zaměstnance do vazby. V soudně řešeném případě byl zaměstnavatel povinen k náhradě za ztrátu na výdělku pro nemoc z povolání zaměstnance, přičemž po určité období byl zaměstnanec vzat do vazby*.* Zaměstnavatel odmítl po dobu vazby vyplácet zaměstnanci náhradu a případ byl posouzen Nejvyšším soudem ČR. Zaměstnavatel sice namítal neexistenci příčinné souvislosti mezi škodou a jednáním, ale tuto argumentaci soud neuznal, jelikož příčinná souvislost se posuzuje pouze jednou, a to při vzniku nároku. Soud se však zabýval okolnostmi, které mohou nastat v průběhu čerpání nároku, příkladně zhoršení zdravotního stavu z obecných příčin.[[148]](#footnote-149) Soud vzal v úvahu i další objektivní okolnosti, v tomto případě výkon vazby, a uznal, že po dobu vazby nebyl zaměstnanec schopen práci vykonávat bez ohledu na svůj zdravotní stav, a proto mu náhrada za ztrátu na výdělku po tuto dobu nenáleží.[[149]](#footnote-150)

Překážky na straně zaměstnance mohou nastat i v případě, že je zaměstnanec fyzicky připraven práci vykonávat, avšak neposkytl součinnost ke splnění jiných zákonných požadavků pro přidělování práce. Tato situace může nastat v případě, kdy se zaměstnanec vrací do práce do pracovní neschopnosti delší než 8 týdnů a neposkytne zaměstnavateli dostatečnou součinnost pro vykonání mimořádné pracovnělékařské prohlídky, příkladně na výzvu zaměstnavatele se nedostaví k provedení prohlídky, nedodá výpis ze zdravotní dokumentace, apod.

Obdobně tomu bude v situaci, kdy lékař konstatuje zdravotní způsobilost zaměstnance s podmínkou, jejíž splnění zaměstnanec odmítá. Může jít o případ, kdy posuzující lékař v posudku vyslovil podmínku omezení pracovní doby pod stanovenou týdenní pracovní dobu (např. denně nejvýše 6 hodin), ale zaměstnanec není ochoten přistoupit na dohodu o kratší pracovní době podle § 80 ZP.[[150]](#footnote-151)

Další situace může nastat, není-li dle názoru zaměstnavatele zaměstnanec schopen práci vykonávat z obecného onemocnění, příkladně virózy, avšak není ochoten nastoupit na dočasnou pracovní neschopnost. V takovém případě zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec práci vykonával a do doby provedení mimořádné pracovnělékařské prohlídky by dle názoru autorky má zaměstnavatel právo odeslat zaměstnance na překážky na straně zaměstnance.

* + 1. Překážky v práci na straně zaměstnavatele

Překážky na straně zaměstnavatele nastávají, je-li zaměstnanec připraven práci konat, avšak zaměstnavatel není oprávněn nebo schopen mu práci přidělovat bez zavinění zaměstnance. Tedy, neplní-li nebo nemůže-li zaměstnavatel plnit povinnost, vyplývající pro něj z pracovního poměru, přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, a to jen za předpokladu, že zaměstnanec je schopen a připraven tuto práci konat.[[151]](#footnote-152)

Překážky v práci na straně zaměstnavatele nastávají příkladně v situaci neplatného skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, kdy zaměstnanec trvá na tom, aby jej zaměstnavatel dále zaměstnával. V takovém případě náleží zaměstnanci i náhrada mzdy dle ust. § 69 odst. 1 ZP.

Další situace může nastat, vrací-li se zaměstnanec z pracovní neschopnosti delší než 8 týdnů a poskytne zaměstnavateli veškerou potřebnou součinnost, pak do doby provedení pracovnělékařské prohlídky jsou dány překážky na straně zaměstnavatele a zaměstnanci náleží po toto období náhrada mzdy.

Jednou z nejsložitějších otázek však je situace, kdy zaměstnanec není dále schopen práce podle pracovní smlouvy na základě pracovnělékařského posudku, zaměstnavatel dá zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď a dále již zaměstnanci práci nepřiděluje. Jedná se o překážky na straně zaměstnance či zaměstnavatele? Autorka zde poukazuje na rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 1. března 2012, sp. zn. 23 C 619/2011: „Zaměstnanci nepřísluší mzda ani náhrada mzdy za období od předložení lékařského posudku do doby skončení pracovního poměru, není-li zaměstnanec z důvodu svého obecného onemocnění schopen vykonávat práci pro zaměstnavatele a z tohoto důvodu nemůže být ani převeden na jinou pro něho vhodnou práci. Případné okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem pro nevyplacení náhrady mzdy, příp. její části je proto neplatné.“ Petr Bukovjan poukazuje na fakt, že krajský soud řešil případ zaměstnance, kterému byla přiznána invalidita III. stupně, a jeho další pracovní uplatnění bylo proto velmi omezené včetně možnosti jeho převedení na jinou práci podle § 41 odst. 1 ZP. Kdyby zdravotní stav zaměstnance připouštěl výkon jiné práce u zaměstnavatele a tedy realizaci převedení na jinou práci ve smyslu § 41 odst. 1 ZP, teprve pak by se dalo uvažovat o překážce v práci na straně zaměstnavatele a o náhradě mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku pro zaměstnance.“[[152]](#footnote-153)

Dle autorky je tvrzení Petra Bukovjana správné, ale rozvádí jej dále tak, že se nebude jednat o překážky na straně zaměstnavatele ani v případě, kdy zaměstnanec je schopen vykonávat pro zaměstnavatele jinou práci, než je uvedena v pracovní smlouvě, avšak zaměstnavatel výkon takové práce nepotřebuje. Na druhou stranu, měl-li by zaměstnavatel volné pracovní místo, jehož pracovní náplň by byla slučitelná se zdravotním stavem zaměstnance, a zaměstnavatel by jej na tuto práci nepřevedl, jednalo by se o překážky na straně zaměstnavatele. Příkladně, zaměstnanec je u zaměstnavatele zaměstnán na pozici výrobní dělník a pro obecné onemocnění trvalého charakteru nemůže práci dále vykonávat. Zaměstnavatel zaměstnává na jiných pozicích skladníky a údržbáře. Zaměstnanec je schopen i vzhledem ke svým zdravotním omezením vykonávat obě uvedené profese. Počet skladníků u zaměstnavatele je zcela naplněn, zaměstnavatel dalšího skladníka nepotřebuje, a tedy nepřevedení dotyčného zaměstnance na práci skladníka by znamenalo překážky na straně zaměstnance. Stav údržbářů však naplněn není, zaměstnavatel objektivně dalšího údržbáře potřebuje. Zaměstnanec splňuje zdravotní i kvalifikační požadavky kladené na novou pozici, avšak zaměstnavatel jej na ni nepřevede. V tom případě by se jednalo o překážky na straně zaměstnavatele.

Dle autorky je právní úprava v této oblasti nedostatečná. Rovněž ani judikatura v oblasti překážek v práci není jednoznačná. Soudy pouze opatrně naznačují, jak by bylo možno postupovat, a zaměstnavatel následně pokaždé řeší, zda je možno soudem přijatý názor v jeho případě aplikovat. Dokonce ani výklady soudních rozhodnutí se neshodují. Každý odborník se na řešení daného problému dívá jinýma očima. Od krajních názorů, že zaměstnavatel není v případě obecného onemocnění povinen poskytovat náhradu mzdy nikdy až po ty, dle kterých je zaměstnavatel povinen poskytovat náhradu mzdy vždy. Autorka má za to, že by výše uvedené otázky měly být řešeny přímo zákoníkem práce s podrobným rozvedením aplikace jednotlivých pravidel.

1. Novelizace rozhodných právních předpisů
   1. . Novela zákoníku práce

Stávající znění zákoníku práce má být upraveno vládním návrhem č. 903/0, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Novela zákoníku práce je ve 2. čtení PSP ČR. Hlavní změna, která se dotýká tématu PLS, je úprava ustanovení § 41 ZP Převedení na jinou práci.[[153]](#footnote-154) Dle stávajícího znění je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci ze zákonem uvedených důvodů. Dle vládního návrhu zákona je zaměstnavatel povinen přidělit zaměstnanci jinou vhodnou práci v rámci sjednaného druhu práce, a není-li to možné, navrhnout mu jinou vhodnou práci, než byla sjednána.[[154]](#footnote-155) Zákonné důvody převedení na jinou práci zůstávají zachovány a navíc se přidává důvod označený pod písmenem h), pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené jinými právními předpisy pro výkon sjednané práce. Dále dochází k přeskupení odstavců daného ustanovení a terminologické obměně termínu „převedení na jinou práci“ na „přidělení jiné vhodné práce“. Zásadní změna však spočívá v tom, že vyjma důvodu odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody, případně zmírnění jejích bezprostředních následků, není zaměstnavatel oprávněn přidělit zaměstnanci jinou práci jednostranně. Vždy již přidělení jiné práce bude podléhat dohodě o změně pracovního poměru.

Zákonodárce zachovává kritérium, že za vhodnou práci se považuje práce, která je pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.

Zákonodárce dále stanoví pravidla pro překážky v práci, jak na straně zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Jestliže zaměstnanec zaměstnavatelem navrženou jinou vhodnou práci odmítne, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnance, při níž zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu nepřísluší. Nemá-li však zaměstnavatel pro zaměstnance jinou vhodnou práci, nebo takovou práci má, ale zaměstnanci ji nenabídne, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci po dobu jejího trvání přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Autorka rozumí důvodům, proč bylo převedení zaměstnance na jinou práci změněno z jednostranného oprávnění zaměstnavatele na oboustranný souhlas. Autorka rozumí argumentům zákonodárce o autonomii vůle a o ochraně postavení zaměstnance, který je ve vztahu slabší smluvní stranou. Na druhou stranu se autorka neztotožňuje s určením překážek na straně zaměstnavatele v situaci, kdy zaměstnavatel objektivně pro zaměstnance jinou vhodnou práci nemá. Dle autorky je toto znění vůči zaměstnavateli příliš zatěžující a nutí jej vytvářet v organizační struktuře nadbytečná pracovní místa jen pro naplnění účelu zákona.

* 1. . Novela zákona o specifických zdravotních službách

V současné době jsou aktuální dvě novely zákona č. 373/2011 Sb.

První z nich je poslanecký návrh zákona, zveřejněný jako sněmovní tisk č. 371/0. Předmětem této novely je úprava umělého oplodnění, a to společně s úpravou zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku. Stávající právní úpravy pracovnělékařských služeb se nijak nedotýká. Tato novela je v současné době v 1. čtení zákona v PSP ČR.

Druhou z nich, tou významnější, je vládní návrh zákona, zveřejněný jako sněmovní tisk č. 874/0. Výbor pro zdravotnictví doporučil PSP ČR tuto novelu schválit. Pozměňovací návrhy se nedotýkají úpravy pracovnělékařských služeb. Novela byla dne 12. 7. 2017 vydána ve sbírce zákonů jako zákon č. 202/2017 s nabytím účinnosti od 1. 11. 2017. Předmětem této novely je mnoho změn, které mají řešit rozličné problémy spojené s aplikací ZSZS v praxi. Pro tuto práci jsou však relevantní pouze změny související s poskytováním PLS, a proto se výhradně na ně autorka zaměřuje.

Nejprve autorka poukazuje na nový odstavec 3 § 42 ZSZS, který stanoví, že lékařský posudek lze vydat i bez výpisu ze zdravotnické dokumentace v případě, že posuzovaná osoba nemá registrujícího poskytovatele, od nějž by bylo možno výpis získat. V takové situaci se vychází pouze z výsledků konkrétního lékařského vyšetření a zdravotní náročnosti posuzované činnosti. Autorka považuje změnu za správnou, jelikož dává zákonné řešení příkladně u cizích státních příslušníků, kteří nemají v ČR svého lékaře.

Další změnou je přijetí zcela nového ustanovení § 42a ZSZS, jímž je zaveden pojem tzv. potvrzení o nezměněném zdravotním stavu. Toto potvrzení nahrazuje výpis ze zdravotnické dokumentace pro případy, že se zdravotní stav posuzované osoby nezměnil a požaduje jej stejný poskytovatel, který již dříve vydal lékařský posudek, a pro jeho vydání je určena lhůta nejdéle do 10 pracovních dnů. Autorka považuje tento nový nástroj za přínosný, jelikož jeho vydání bude bezpochyby administrativně méně náročné a je rychlejší než provedení výpisu z celé zdravotnické dokumentace. Současně zákon, resp. vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách stanoví případy, kdy se výpis ani potvrzení nevyhotovují vůbec, příkladně je-li registrujícím poskytovatelem rovněž posuzující poskytovatel.

Dále se prodlužují lhůty pro vydání lékařského posudku na 45 dní, jde-li o posudek o nemoci z povolání, a rovněž jde-li o specifické případy posudku pro účely pracovněprávních vztahů. Efekt této změny autorka neposuzuje a předpokládá, že zákonodárce zapracovává požadavek praxe, který považoval lhůtu 30 dní za nedostatečnou.

Zavádí se nově právo vzdát se přezkoumání lékařského posudku, o čemž musí být dotčené osoby poučeny přímo lékařským posudkem (jedná se o novou náležitost lékařského posudku). Uvedenou změnu autorka považuje za velmi přínosnou, zejména v případech vstupní lékařské prohlídky, jelikož takto v souladu s právním stavem nebude zaměstnavatel ani zaměstnanec povinen čekat, než uběhne lhůta pro podání návrhu na přezkum, která dle stávající právní úpravy formálně bránila uzavření pracovní smlouvy a výkonu práce ihned po provedení lékařské prohlídky.

Dále se odstraňuje terminologická nesrovnalost v případě zdravotní nezpůsobilosti posuzované osoby, a to tak, že pouhou nezpůsobilost lze nově uvést jen při vstupní pracovnělékařské prohlídce, a v případě ostatní prohlídek se uvede pozbytí zdravotní způsobilosti. Autorka považuje tuto změnu za přínosnou, jelikož dochází ke zpřesnění terminologie.

Zajímavější je však nově zaváděná definice dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti, kdy se dle zákonodárce bude jednat o stabilizovaný zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti zaměstnance významné pro jeho schopnost vykonávat dosavadní práci, pokud tento stav trvá déle než 180 dnů nebo lze předpokládat, že tento zdravotní stav bude trvat déle než 180 dnů, a výkon práce by vážně ohrozil jeho zdraví. Autorka se s uvedenou změnou zcela neztotožňuje. Jednak předpokládá, že bude stále velmi těžké určit, v jakých případech může další výkon dosavadní práce vážně ohrozit zaměstnancovo zdraví a použití dovětku bude pravděpodobně ve spoustě lékařských posudků absentovat. Z toho důvodu se opět stanou takové lékařské posudky pro zaměstnavatele z hlediska ukončení pracovního poměru nepoužitelnými. Jako problematickou autorka však shledává i onu lhůtu 180 dní, která je podle jejího názoru pro tak závažný dopad na právní vztahy zaměstnance nedostatečná. Již po půl roce tak zaměstnanec může přijít o své zaměstnání, o svůj často jediný způsob obživy. Jeho ochranou je pak druhá výše citovaná podmínka, která je však příliš vágní, aby poskytovala skutečnou ochranu. Dle autorčina názoru se zákonodárci takto povedl namísto zamýšlené konkretizace zákona opět jen nepodařený kousek. Je pravdou, že změna může být přínosná pro zaměstnavatele, který takto zkrátí čekání na vyslovení dlouhodobé nezpůsobilosti.

Za přínosnou hodnotí autorka další změnu zákona, kdy zákon stanoví fikci způsobilosti posuzované osoby, která se nepodrobila lékařské prohlídce, až do okamžiku skončení platnosti předchozího lékařského posudku, jedná-li se o opakující lékařskou prohlídku. Zde zákonodárce prospěšně vyplňuje právní vakuum, kdy zaměstnavatel měl obavu zaměstnanci přidělovat práci po neprovedení lékařské prohlídky z důvodu možného ohrožení zaměstnancova zdraví, a raději stanovoval překážky v práci.

Za velmi znatelnou změnu považuje autorka úpravu vztahu mezi zaměstnavatelem a agenturou práce při dočasném přidělení zaměstnance agentury k uživateli. Oproti stávající právní úpravě (viz. kapitola 2.3.3 Agenturní zaměstnanec) agentura práce není nově povinna zajišťovat lékařské prohlídky vlastním poskytovatelem PLS, pokud se s uživatelem dohodne v dohodě o dočasném přidělení, že bude využívat služeb poskytovatele PLS, s nímž uzavřel smlouvu uživatel. Obdobně nebude nově zaměstnavatel povinen zajišťovat lékařský posudek pro zaměstnance, který u zaměstnance vykonával totožnou práci za stejných pracovních podmínek i před uzavřením pracovního poměru v rámci dočasného přidělení agenturou práce. Tyto změny považuje autorka za významně prospěšné, jelikož tak odpadne nadbytečná administrativa spojená a uzavíráním smluv mezi poskytovatelem PLS uživatele a agenturou práce, jelikož tento poskytovatel měl nejlepší znalost pracovního prostředí, jemuž se agenturní zaměstnanci museli podrobit. Stejně tak i v případě pracovnělékařských posudků, které měly sloužit právě účelu výkonu práce u daného zaměstnavatele, byť pod agenturou práce. Zaměstnavatel však má i přesto možnost vyžadovat vstupní lékařskou prohlídku, pokud by měl pochybnosti o zdravotním stavu daného zaměstnance.

Další změnou je nově zaváděná možnost poskytovatele PLS uzavřít s jiným poskytovatelem PLS smlouvu, podle níž bude tento druhý poskytovatel provádět určitou část činností PLS, pokud se na tom původní poskytovatel PLS dohodne se zaměstnavatelem. Zákonodárce tedy stanoví i některé náležitosti, které musí smlouva mezi oběma poskytovateli PLS obsahovat. Tuto změnu lze podle autorky považovat za přínosnou, byť v praxi byla nově popsaná možnost podle autorky již využívána.

Za jednu z nejzásadnějších změn považuje autorka změnu okamžiku, k němuž musí být provedena pracovnělékařská prohlídka. Na rozdíl od dřívějšího stavu, kdy musel být posudek o způsobilosti k práci vydán před uzavřením pracovní smlouvy, nově postačuje, je-li posudek vydán až před vznikem pracovního poměru. Dle autorky se tak na straně zaměstnavatele výrazně zjednoduší organizace pracovnělékařských prohlídek, viz. kapitola 2.3.1.

Poslední úpravou zákona, na kterou chce autorka poukázat, je povinnost zaměstnavatele uhradit náklady na pracovnělékařskou prohlídku vždy, uzavře-li uchazeč a zaměstnavatel pracovněprávní nebo obdobný vztah. Podle autorky je však nové znění zákona velmi nepřesné a smysl textu lze dovozovat jen z průvodní důvodové zprávy. Na druhou stranu autorka kvituje, že se zákonodárce snaží reflektovat na nesoulad české právní úpravy s mezinárodními úmluvami (viz. kapitola 4.1.1. Vstupní lékařská prohlídka). Současně je stanoveno, že zaměstnavatel hradí vždy náklady na provedení PLS prohlídky, jde-li o posouzení uchazeče o zaměstnání k práci v noci. Autorce není jasné, ani důvodová zpráva vysvětlení neuvádí, proč se zákonodárce zaměřil jen na tak úzkou skupinu osob.

1. Srovnání s právní úpravou Slovenské republiky

Pro srovnání české právní úpravy se zahraniční si autorka zvolila slovenskou právní úpravu, protože to považovala vzhledem k dlouhodobému propojení českého i slovenského národa za reálně srovnatelné.

Obě právní úpravy se v mnohém podobají. V rámci PLS je velmi obdobné postavení zaměstnavatele jako garanta zdraví zaměstnance v pracovním poměru, který je povinen zabezpečit poskytování PLS, hodnocení rizik i kategorizaci prací. Dále stanoví požadavky na kvalifikaci poskytovatele PLS a přiznává jim i obdobná práva a povinnosti. Rovněž zaměstnanec se dostává do role, kdy je povinen absolvovat v obdobných fázích pracovního poměru pracovnělékařské prohlídky a neuposlechnutí je možno sankcionovat. Tato pravidla jsou shodná, nebo alespoň obdobná, autorka se však dále zaměřuje na odlišnosti obou úprav.

* 1. Zákoník práce

Slovenský i český zákoník práce se poměrně liší. A nejde jen o obsah zákonů, ale i o jejich strukturu. Slovenský zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, na rozdíl od českého zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, na začátek předpisu umístil všechna obecná ustanovení, vysvětluje rozhodné a společné pojmy, stanoví základní zásady, včetně doručování a přechod práv a povinností. V druhé části, dalo by se jí říkat zvláštní, pak upravuje jednotlivé oblasti pracovního práva uceleně, v blocích. Díky tomu není právní úprava roztříštěná a i pro laika je jednodušší najít všechna pravidla související s jeho právní situací, pokud se nacházejí na jednom místě. Současně lze konstatovat, že slovenská právní úprava předběhla českou, když zapracovává výslovná ustanovení o práci z domova, o „telepráci“, o práci v církevním odvětví, o uzavírání smluv pro praxi studentů apod.

V oblasti pracovnělékařských služeb autorka podotýká, že slovenská právní úprava důrazněji apeluje na zaměstnavatele ohledně zlepšování zdravotních podmínek a zapracovává specifika práce zdravotně postižených osob. Neobsahuje tedy jen prostý výčet práv a povinností, jak činí česká právní úprava. Usiluje o zapracování obecných tezí, v nichž by posílila ochranu zdravotního stavu zaměstnance. Při zaměření na konkrétní změny vyzdvihne autorka jen ty nejpodstatnější, tj. odlišnosti při ukončení pracovního poměru v souvislosti se zdravotní způsobilostí.

Výpověď je institut používaný v obou zemích jako jednostranný způsob ukončení pracovního poměru, jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. V čem se zásadně liší, je výpovědní doba. V České republice platí obecně délka výpovědní doby v rozsahu 2 měsíců. Naproti tomu slovenská úprava délku výpovědní doby stupňuje s ohledem na důvod ukončení pracovního poměru a také na délku jeho trvání. Platí, že nejkratší délka výpovědní doby činí 1 měsíc. Dochází-li však k výpovědi ze strany zaměstnavatele z důvodů organizačních nebo zdravotních, v případě, že pracovní poměr trval déle než 1 rok a méně než 5 let, činí výpovědní doba 2 měsíce, a pokud trval pracovní poměr nejméně 5 let, pak výpovědní doba činí 3 měsíce. Pokud dává zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z jiných důvodů, pak platí, že výpovědní doba činí 1 měsíc, a 2 měsíce, pokud pracovní poměr trval nejméně 1 rok. Obdobně dává-li zaměstnanec výpověď z pracovního poměru trvajícího nejméně 1 rok, činí výpovědní doba 2 měsíce, jinak 1 měsíc.

Úplnou novinkou oproti české právní úpravě je možnost zaměstnavatele a zaměstnance uzavřít dohodu o tom, že za peněžní satisfakci zaměstnanec není povinen zůstat u zaměstnavatele po celou dobu plynutí výpovědní doby. Tento institut považuje autorka za velmi zajímavý, jelikož může být výhodný oboustranně.

Oproti české právní úpravě slovenská stanoví jediný výpovědní důvod v souvislosti se zdravotní způsobilostí zaměstnanci k práci, tedy nerozlišuje, zda příčina nemoci spočívala v práci zaměstnance pro zaměstnavatele. Jediný výpovědní důvod podle ust. § 63 odst. 1 písm. c) zákonníku práce zahrnuje situaci, kdy zaměstnanec podle lékařského posudku dlouhodobě ztratil způsobilost vykonávat dosavadní práci, dále situaci, kdy zaměstnanec nesmí vykonávat dosavadní práci z důvodu nemocí z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, nebo pokud zaměstnanec dosáhl na pracovišti nejvyšší přípustné expozice určené rozhodnutím orgánu veřejného zdraví. Tímto se snižuje požadavek na lékařský posudek, který nemusí nutně vymezovat, zda je příčinou zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance nemoc z povolání, pracovní úraz, ohrožení nemocí z povolání, nebo obecné onemocnění. Otázka však znovu vyvstává v souvislosti s odstupným.

Za účelem ochrany zaměstnance slovenský zákon stanoví zaměstnavateli možnost použití výpovědi jedině v případě, že nemůže zaměstnanci nabídnout ve stejném místě výkonu práce práci na kratší pracovní úvazek, nebo zaměstnanec jinou vhodnou práci ve stejném místě výkonu práce odmítne.

Za pozitivní autorka považuje fakt, že zaměstnavatel je povinen každou výpověď bez ohledu na její důvod projednat se zástupci zaměstnanců, zejména s odborovou organizací působící u zaměstnavatele. Promeškají-li odbory zákonem stanovenou lhůtu, tj. při výpovědi 7 pracovních dní, při okamžitém zrušení pracovního poměru 2 pracovní dny, považuje se výpověď za projednanou.

Dalším institutem, jehož úprava se v obou republikách značně liší, je odstupné. Obdobně jako není zcela rozlišován výpovědní důvod s ohledem na povahu práce a zdravotní riziko, není ani rozlišován nárok na odstupné. Zaměstnanci tedy náleží odstupné i v případě, že pracovní poměr bude u zaměstnavatele ukončen z důvodu obecného onemocnění.

Rozdílná je i výše odstupného, a to jednak s ohledem na délku trvání pracovního poměru a na způsob jeho ukončení. Slovenský zákonodárce upřednostňuje dohodu a posiluje snahu o smírné ukončení pracovního poměru výší odstupného.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Délka trvání pracovního poměru | Počet násobků průměrného měsíčního výdělku zaměstnance | |
| Výpověď | Dohoda |
| Méně než 2 roky | 0 | 1 |
| Nejméně 2 roky a méně než 5 let | 1 | 2 |
| Nejméně 5 let a méně než 10 let | 2 | 3 |
| Nejméně 10 let a méně než 20 let | 3 | 4 |
| Nejméně 20 let | 4 | 5 |

V případě, že je pracovní poměr ukončen výpovědí nebo dohodou z důvodu, že zaměstnanec nesmí vykonávat práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice, má zaměstnanec nárok na nejméně desetinásobek průměrného měsíčního výdělku. Toto samozřejmě neplatí v případě zavinění zdravotního problému zaměstnancem.

Instrument, v České republice zákonem neupravený, je navrácení odstupného či jeho části zaměstnancem zaměstnavateli, dojde-li k opětovnému zaměstnání zaměstnance u zaměstnavatele nebo u jeho právního nástupce.

Zcela novým institutem, českou právní úpravou nezavedeným, je tzv. odchodné. Jedná se o peněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci, pokud zaměstnanec odchází za stanovených podmínek do důchodu nebo do invalidního důchodu, přičemž jeho pracovní schopnost klesla o více než 70%.

* 1. Zákon o ochraně, podpoře a rozvoji veřejného zdraví

Druhým stěžejním předpisem, kde spatřujeme zásadní rozdíly mezi českou a slovenskou právní úpravou, je zákon č. 355/2007 Z. z., o ochrane, podpore a rozvoji verejneho zdravia a o zmene a doplneni niektorych zákonov. Obsah tohoto předpisu je s ohledem na pracovnělékařské služby srovnatelný s českým zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, protože se rovněž zabývá postavením poskytovatele pracovnělékařských služeb a obsahem poskytovaných pracovnělékařských služeb.

Za zcela zásadní rozdíl v poskytování PLS mezi oběma právními úpravami považuje autorka povinnost zjišťovat zdravotní stav zaměstnance pouze v určitých případech. Jinými slovy, bude-li zaměstnanec vykonávat práci zařazenou do první nebo druhé kategorie a nesplňuje-li tato práce jinou zákonem stanovenou rizikovou podmínku, nemá zaměstnavatel zákonnou povinnost provádět u tohoto zaměstnance pracovnělékařské prohlídky. Zaměstnavatel může tuto činnost vykonávat dobrovolně. V takovém případě je zaměstnanec povinen se opatřením zaměstnavatele podřídit, jakoby je stanovil přímo zákon.

Povinnost provádět pracovnělékařská opatření slovenský zákon vymezuje u prací, které jsou zařazeny do kategorie třetí a čtvrté (o zařazení prací do těchto kategorií rozhoduje orgán ochrany veřejného zdraví), u prací, u nichž došlo k opakovanému výskytu nemoci z povolání, a to vzhledem k profesi a pracovišti, dále stanoví-li tak zvláštní právní předpis, nebo u prací zařazených do kategorie 2. až 4., pokud zaměstnanec tuto práci po dobu 6 měsíců ze zdravotních důvodů nevykonával, etc.

Velice neobvyklé postavení má fyzická osoba podnikatel, který nezaměstnává další fyzické osoby, a v uvedených případech se rovněž musí podrobit stanoveným prohlídkám, a přitom je sám odpovědný za sjednání smlouvy o poskytování PLS, sám si nařizuje prohlídky, sám k nim musí přijmout preventivní opatření a sám je i hradí.

Dále zákon odlišně od české právní úpravy stanoví speciální kvalifikaci poskytovatelů PLS vzhledem ke kategorizaci a rizikovosti prací s tím, že u prací méně rizikových lékaři postačuje nižší kvalifikace a naopak s rizikovostí práce rostou i požadavky na vyšší kvalifikaci poskytovatele.

Pracovnělékařské prohlídky jsou rozděleny do obdobných skupin jako v České republice, tedy provádí se prohlídka vstupní, preventivní, při každé změně pracovního zařazení, přičemž slovenský zákonodárce neuvádí na daném místě minimální požadavky na změnu, příkladně o jeden stupeň, při skončení pracovního poměru, a to vždy, nikoli jen na žádost zaměstnance, a po skončení pracovního poměru na žádost zaměstnance.

V případě pochybností o zdravotním stavu zaměstnance může zaměstnavatel dle svého vlastního uvážení, nebo z podnětu lékaře nařídit zaměstnanci mimořádnou zdravotní prohlídku. Zákon však nepočítá na rozdíl od českého práva s možností, že by zaměstnavatel zařídil mimořádnou prohlídku na žádost zaměstnance.

Slovenská právní úprava plně reflektuje evropskou úpravu, když stanoví, že zaměstnavatel hradí náklady na zajištění pracovnělékařských služeb vždy. Na zaměstnance žádnou finanční povinnost nepřenáší.

U lékařského posudku jsou nejvíce odlišné posudkové závěry. Slovenská úprava rozeznává následující závěry. Zaměstnanec je k posuzované práci zdravotně způsobilý; nebo zdravotně způsobilý s dočasným omezením, přičemž lékař musí přesně vymezit, které práce jsou zakázány; nebo zdravotně způsobilý s trvalým omezením, včetně výčtu zakázaných prací; nebo je dočasně nezpůsobilý; nebo zaměstnanec je k práci trvale nezpůsobilý.

Na rozdíl od české právní úpravy zákon neklade žádné požadavky na vyslání zaměstnance, neuvádí ani náležitosti žádosti o provedení prohlídky. Zato v případě lékařského posudku uvádí náležitosti přímo v uvedeném zákoně.

Velmi rozdílná je i úprava opravy posudku. Má-li posuzovaná osoba za to, že lékařský posudek není správný, může podat žádost o odstranění této nesprávnosti, aniž by byla stanovena lhůta pro její podání. Žádost podává přímo poskytovateli, který původní posudek vyhotovil, a který rovněž sám posuzuje, zda žádosti vyhoví či nikoli. O svém rozhodnutí lékař vyrozumí žadatele do 30 dní od doručení žádosti o opravu nesprávnosti.

Nevyhoví-li poskytovatel žádosti, může daná osoba požádat o opětovné posouzení zdravotního stavu, a to prostřednictvím poskytovatele, který posudek vydal, přičemž opět není stanovena lhůta pro podání žádosti. Poskytovatel odešle žádost společně s dokumentací příslušné fakultní nebo univerzitní nemocnici, která musí vyhodnotit svůj závěr do 30 dní od doručení žádosti, případně může lhůtu prodloužit o dalších 30 dní.

Spravedlivé je dle autorky hrazení nákladů, a to dle úspěchu žadatele. Bylo-li opětovné posouzení odlišné od původního posudku, hradí veškeré náklady poskytovatel. Dospěl-li však i druhý poskytovatel ke stejnému závěru jako poskytovatel původní, hradí veškeré náklady žadatel o opětovné posouzení. Řešení je účinné a vede všechny zúčastněné osoby k vlastní odpovědnosti.

Podle autorky není možnost o opětovné přezkoumání zdravotního stavu dána i zaměstnavateli. Zaměstnavatel má v celém procesu „přezkumu“ pouze podpůrnou roli, kdy je povinen na vyžádání poskytnout potřebnou součinnost a předložit dokumentaci. Na závěr zaměstnavatel obdrží kopii posudku.

* 1. Zhodnocení

Jak je řečeno v úvodu této kapitoly, obě právní úpravy vychází ze stejných kořenů a mají velmi podobný základ. Slovenská pracovněprávní úprava je však pokročilejší, jelikož zapracovává moderní trendy, nabízí legální řešení reálných situací, ke kterým v praxi dochází, přizpůsobuje nároky zaměstnance délce trvání pracovního poměru a tím i zvyšuje nebo snižuje odpovědnost zaměstnavatele. Je pravdou, že slovenský zákoník práce hledá sociální řešení a ochranu zaměstnance, ale současně pracuje s instituty ve prospěch zaměstnavatele, které mu umožňují pružně reagovat na nové situace.

Naproti tomu druhý rozebíraný zákon považuje autorka za velmi nedostačující. Jednak slovenská právní úprava není schopna ochránit zdraví každého zaměstnance, když pracovnělékařská preventivní opatření u prací zařazených do kategorie první a druhé ponechávají na vlastním uvážení zaměstnavatele. Dále považuje autorka za velký nedostatek absenci práva zaměstnance požádat o mimořádnou prohlídku a absenci práva zaměstnavatele žádat o opětovné posouzení zdravotního stavu, pokud má za to, že posudek poskytovatele je nesprávný. Česká právní úprava je v tomto ohledu podstatně komplexnější, když chrání zdraví všech zaměstnanců a právo na zjištění skutečného zdravotního stavu přiznává zaměstnanci i zaměstnavateli. Přestože podle autorky vykazuje český režim přezkumu posudku značné nejasnosti, stále jde o mnohem propracovanější úpravu, než u Slovenské úpravy, která věnovala přezkumnému procesu jen jedno zákonné ustanovení.

**Závěr**

Za hlavní hypotézu si autorka zvolila neobvyklý předpoklad, a to že stávající právní úprava je vnitřně rozporná a nejasná. Autorka zpochybňovala přítomnost právní jistoty subjektů práva, pokud vycházejí přímo ze znění tuzemských předpisů. Celkově autorka musí tuto hypotézu uznat za pravdivou. Autorka se pokusila uchopit oblast pracovnělékařských služeb komplexně, tedy věnovat se základním konstrukčním otázkám zkoumané oblasti. Bohužel na spoustu z těchto otázek nenalezla pouze v právních normách jasnou odpověď. Vzhledem k tomu, že právní úprava je příliš mladá, neexistuje ani dostatečný zdroj práva v soudní praxi, který by napomohl se v oblasti orientovat s vyšší jistotou. Rozhodnutí soudů jsou možná konzistentní a v rozsahu této práce autorka nenalezla výslovně rozporná stanoviska soudu, přesto dosud vydaná rozhodnutí nedávají odpovědi na všechny položené otázky. Uvedené problémy dávají prostor jedinému, a to že si zaměstnavatel, zaměstnanec i lékař vykládají právní úpravu svým vlastním způsobem. Konzultovat správné řešení lze příkladně s Ministerstvem zdravotnictví, krajskými hygienickými stanicemi nebo i orgány příslušnými k přezkoumání lékařských posudků. Výklad těchto subjektů však rovněž není závazný, není ani obecně aplikovatelný, jedná se opět pouze o vlastní úsudek. Světlo do stávající úpravy vnáší novela zákona o specifických zdravotních službách, která se k určitým problematickým aspektům staví čelem a řeší je výslovnou zákonnou úpravou. Některé problémy však zůstávají stále nepovšimnuty. Velkým zklamáním je potom nadcházející novela zákoníku práce, jelikož se mohla plně věnovat příkladně otázce překážek v práci a přesto oblast řeší jen okrajově a již před vydáním novely vyvstávají otázky z této novely vyplývající. Nejdůležitější výstupy práce autorka závěrem shrnuje a nabízí uvedená řešení.

Jedním z prvních pochybení české právní úpravy je fakt, že pracovnělékařské prohlídky nejsou vždy bezúplatné, jak tomu má být dle mezinárodních úmluv. Česká právní úprava umožňuje zaměstnavateli se u vstupní lékařské prohlídky povinnosti úhrady zprostit. Autorka má za to, že dle čl. 10 Ústavy je v tomto případě tuzemská právní úprava rozporná s mezinárodní úpravou a měla by zůstat neaplikována v souladu s pravidlem o aplikační přednosti.

Dalším problémem, který autorka řešila, je okamžik podpisu pracovní smlouvy a provedení vstupní pracovnělékařské prohlídky. Dle autorky je právní úprava příliš formalistická, když nutí zaměstnavatele, aby prohlídka proběhla již před podpisem pracovní smlouvy. Autorka chápe, že zákonodárce chtěl předejít případným rizikům, ale současně má za to, že by postačovalo, byla-li by prohlídka provedena až před zahájením výkonu práce. Tím by došlo k vyloučení rizika a současně by zákonodárce vyšel vstříc praxi. Obvykle totiž zaměstnanec podepisuje pracovní smlouvu v předstihu před nástupem do práce, takže posuzovaný zdravotní stav by byl rozhodně aktuálnější, rovněž by zaměstnavateli umožnil lepší plánování prohlídek při hromadných nástupech větších skupin zaměstnanců, zejména má-li lékař ordinaci přímo v sídle podniku, a nakonec by i šetřil náklady zaměstnavatele, pokud by vstupní prohlídku absolvovali pouze ti zaměstnanci, kteří do práce skutečně nastoupí. Nezřídka se totiž stává, že zaměstnanec ani po podpisu pracovní smlouvy do práce vůbec nenastoupí. Tento stav byl napraven novelou č. 202/2017 Sb.

Dalším závěrem autorka chtěla vyřešit absenci právní úpravy v případě oznámení zaměstnavatele o změně poskytovatele pracovnělékařských služeb nebo místa poskytování pracovnělékařských služeb zaměstnanci. Dle autorky není zaměstnavatel povinen zaměstnanci oznamovat tyto změny stejným způsobem, jakým mu informace sděloval při nástupu do zaměstnání. Dle autorky postačuje, bude-li mít zaměstnanec možnost informaci si nenáročným způsobem a bezplatně zjistit, aniž by mu byla doručena do vlastních rukou, nejlépe obvyklými sdělovacími prostředky u zaměstnavatele, příkladně vyvěšením na nástěnce v prostorách společnosti, zveřejněním v podnikovém časopise a umístěním informace na internetové stránky.

Za nutné považuje autorka vyjádřit se k aplikaci rozhodnutí Nejvyššího soudu, podle nějž by měl být předmětem prohlídky nejen zdravotní stav zaměstnance vůči sjednanému druhu práce, ale i způsob, jakým se zaměstnanec do práce dopravuje. Dle autorky je tato povinnost příliš zatěžující a nemá v právní úpravě oporu. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel nedisponuje žádnými prostředky, jak tento fakt při práci zohlednit, korigovat nebo kontrolovat, není dle autorky možné, aby soud takto přenášel odpovědnost zaměstnance na bedra zaměstnavatele. Tento závěr podporuje i skutečnost, že úraz, který se zaměstnanci stane při cestě do práce, není pracovním úrazem.

Za další rozpornost v právní úpravě shledává autorka fakt, že může dojít k situaci, kdy speciální právní předpis stanoví pozdější termín další pracovnělékařské prohlídky než obecná úprava. V takovém případě by však dle zásady *Lex specialis derogat legi generali* měla být aplikována pouze zvláštní právní úprava, obecný zákon by neměl být použit a zaměstnanec by se měl k prohlídce dostavit až v pozdějším termínu. Autorka zastává názor, že v takovém případě musí být prohlídka provedena v nejbližším nařízeném termínu bez ohledu na to, zda termín vychází z úpravy obecné nebo speciální. V opačném případě by mohlo dojít k ohrožení zdraví zaměstnance a toto kritérium považuje autorka za nepřekonatelné. Právní úprava by měla být vždy vykládána tak, aby k ohrožení zdraví zaměstnance dojít nemohlo.

Na další výkladovou nejasnost, resp. absenci právní úpravy naráží autorka v oblasti součinnosti zaměstnance. Zákonná úprava nijak neřeší otázku, zda může být prohlídka provedena jen v pracovní době nebo i mimo ni. V určitých případech je však nezbytné, aby prohlídka proběhla před zahájením výkonu práce, zejména u mimořádných pracovnělékařských prohlídek. Je zřejmé, že nedostaví-li se zaměstnanec na prohlídku v pracovní době, jedná se o porušení pracovních povinností. Jak se však stavět k situaci, kdy se zaměstnanec nedostaví na prohlídku mimo pracovní dobu? Dle názoru autorky nelze zaměstnance trestat za nedostavení se na prohlídku, která má být konána mimo pracovní dobu. Je-li však zaměstnanci v dostatečném předstihu a řádně oznámena, považuje autorka neúčast zaměstnance na prohlídce bez zákonné překážky za neposkytnutí součinnosti a v takovém případě nemožnost zahájení výkonu práce z důvodu zdravotního rizika je možno posoudit jako překážky na straně zaměstnance.

Pokud se týče obsahu pracovnělékařské prohlídky považuje autorka za nutné zmínit fakt, že prohlídka musí zohledňovat veškeré pracovní činnosti, které bude zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat. Autorka tím naráží na stávající praxi zaměstnavatelů, kteří zasvěcují své zaměstnance do chodu podniku jejich dočasným umístěním na dělnické pozice, příkladně na výrobní linky. Důvodem je lepší seznámení zaměstnance s podnikatelskou činností zaměstnavatele, což považuje autorka za velmi přínosné. Zaměstnanec tak dokáže lépe pochopit vnitřní procesy, dostává se tzv. k jádru věci. To však s sebou nese i povinnost zaměstnavatele definovat rizika práce i s ohledem na tuto dočasnou praxi, včetně speciálních vyšetření.

Další pochybení zákonodárce autorka spatřuje u tzv. zjišťovacích pracovnělékařských prohlídek. U výstupních prohlídek se autorka přiklání k názoru, aby zaměstnavatel nepřijímal žádná zvláštní motivační opatření za účelem zvýšení zájmu zaměstnanců o výstupní prohlídky. Dle názoru autorky tyto nemají téměř žádnou důkazní hodnotu v případném soudním sporu a jejich smysl není z právní úpravy zcela zřejmý. Nadto je právní úprava výstupních prohlídek rozporná, když nezohledňuje formu práva, která má být v oblasti směrodatná. V oblasti následných prohlídek autorka došla k závěru, že jejich termín je právní úpravou stanoven velmi neurčitě a často bude na zaměstnavateli, jak situaci vyřeší. Tímto však jistě nedochází k naplnění smyslu právní úpravy a mohlo by snad dojít až k ohrožení zdraví zaměstnance. Právní úprava je nedostatečná a měla by být rozpracována.

Za další problematický bod považuje autorka nemožnost dvoustupňového přezkumu lékařského posudku v době jeho vydání. Po vydání lékařského posudku je zde dána jen jediná instance, která správnost posudku znovu přezkoumává. Lékařský posudek je však zcela zásadním výstupem a značně ovlivňuje další vývoj pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Často dochází k situacím, kdy správnost posudkového závěru je zkoumána až při soudním sporu v souvislosti s ukončením pracovního poměru, případně nároku na odstupné. Důkazní tíže na straně zaměstnance i zaměstnavatele tak neodůvodněně vzrůstá, jelikož tato soudní řízení většinou nastávají až s několikaletým odstupem po vydání posudku.

S tím souvisí i proces přezkumu posudku. Autorka považuje stávající právní úpravu za nedostatečnou. Právní úprava si kladla za cíl vybudovat vlastní proces vydávání a přezkumu lékařských posudků a přitom se jí povedl pouze jakýsi kompilát v podobě odkazu na část čtvrtou správního řádu, kterému chybí základní podpůrná pravidla. Zaměstnavatel se může jen domnívat, že lhůta k podání návrhu na přezkum je charakteru procesněprávního, zda vada posudku působí jeho neplatnost či snad nicotnost, a vůbec není zřejmé, proč zákonodárce tak nešťastně srovnává vydání posudku s činností správních orgánů v podobě vyjádření, osvědčení a sdělení a přezkum posudku s přezkumným řízením. Autorka souhlasí se speciální procesní úpravou v zákoně o specifických zdravotních službách, pokud by však byla náležitě rozpracována. Za nezbytné rovněž autorka považuje zavedení povinnosti lékaře uvádět v pracovnělékařském posudku se závěrem o dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti i příčinu, tedy zda se jedná o následek obecného onemocnění, pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Stěžejní závěr autorka přijímá v kapitole páté, když dospívá k názoru, že v případě dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu práce dle stávající právní úpravy stále záleží na volbě zaměstnavatele, zda zaměstnance převede, nebo s ním ukončí pracovní poměr. Autorce je zřejmé, že zákonodárce a možná i soud se snaží přimět zaměstnavatele, aby hledal pro zaměstnance jiné uplatnění. Podle autorky je taková snaha chvályhodná, protože ani zaměstnanec se jistě neuvedl do nezpůsobilého stavu vlastním záměrem. Zákonodárce by však měl k tomu zaměstnavateli nabídnout nějakou motivaci příkladně v podobě finančních dotací nebo daňových úlev. Neměl by na něj se samozřejmostí, která není ani podpořena slovy zákona, přenášet břemeno, kam s nemocným zaměstnancem. Podle autorky nelze po zaměstnavateli spravedlivě vyžadovat, aby uměle vytvářel nová pracovní místa, jelikož to odporuje pravidlům tržního hospodářství a podnikatelské prosperity.

Za jeden z hlavních nedostatků současné právní úpravy autorka považuje nedostatečnou úpravu v oblasti překážek v práci. Situací, kdy je potřeba řešit absenci zaměstnance na pracovišti z důvodu neúplné pracovní způsobilosti, vzniká v praxi nespočet. Přesto není vždy dáno na jisto, ve kterých případech a na čí straně překážky vzniknou. Dílčí oblasti v souvislosti s pracovní nezpůsobilostí zaměstnance připravovaná novela zákoníku práce koriguje, autorka však s návrhem zákona nesouhlasí. Dle jejího názoru opět měří zaměstnavatele přísnějším metrem.

Přizpůsobovat se má nikoliv člověk pracovišti, ale pracoviště člověku tak, aby si zachoval plné duševní a tělesné zdraví a věku přizpůsobovanou výkonnost po celý čas aktivního života.[[155]](#footnote-156) Pokud však otázka bezpečnosti a ochrany zdraví při práci není jednou ze základních hodnot společnosti, potom ochrana nemůže být nikdy efektivní.[[156]](#footnote-157) Řešením by mohlo být vyšší zapojení samotných zaměstnanců. Jejich účast podporuje posilování pravomoci zaměstnanců a plní tak psychologický požadavek na větší kontrolu pracovní činnosti. Bez plné účasti pracovníků budou všechny zásahy méně účinné.[[157]](#footnote-158)

**Prameny**

**Mezinárodní prameny práva**

* Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 155/1981, o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí (vyhláška č. 20/1989 Sb.)
* Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 161/1985, o závodních zdravotních službách (vyhláška č. 145/1988 Sb.)
* Úmluva č. 160/1985, o statistikách práce (vyhláška č. 144/1988 Sb.)
* Úmluva č. 171/1990, o noční práci (sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 230/1988) Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 171/1985, o závodních zdravotních službách
* Úmluva č. 81/1947, o inspekci práce

**Komunitární právo**

* Směrnice Rady č. 89/391/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci
* Směrnice Rady Evropských společenství 91/383/EHS, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru

**Vnitrostátní právní předpisy**

* Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
* Usnesení ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky (Listina základních práv a svobod)
* Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
* Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
* Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
* Zákon č. 375/2011 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zdravotních službách, zákona o specifických zdravotních službách a zákona o zdravotnické záchranné službě
* Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách
* Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách
* Zákon č. 361/2000 Sb., o silničním provozu
* Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci)
* Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
* 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. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu
* Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
* vyhláška č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci
* Vyhláška č. 92/2012 Sb., o požadavcích na minimální technické a věcné vybavení zdravotnických zařízení a kontaktních pracovišť domácí péče
* Vyhláška č. 79/2013 Sb., vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče
* Vyhláška 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 č. 185/2009 Sb., o oborech specializačního vzdělávání lékařů, zubních lékařů a farmaceutů a oborech certifikovaných kurzů
* Vyhláška č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku (vyhláška o posuzování nemocí z povolání)
* Vyhláška č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku (vyhláška o posuzování nemocí z povolání)
* Nařízení vlády č. 291/2015 Sb., o ochraně zdraví před neionizujícím zářením
* nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání
* Nařízení vlády č. 272/2011 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací
* Směrnice Ministerstva zdravotnictví č. 17/1970, uveřejněná ve Věstníku Ministerstva zdravotnictví ČSR, oznámené v částce 20/1970
* Směrnice Ministerstva zdravotnictví č. 49/1967, uveřejněná ve Věstníku Ministerstva zdravotnictví, o posuzování zdravotní způsobilosti k práci

**Právní předpisy Slovenské republiky**

* Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce
* Zákon č. 576/2004 Z. z., o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov
* Zákon č. 355/2007 Z. z., o ochrane podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov

**Důvodové zprávy**

* Vládní návrh č. 270/0 na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, včetně důvodové zprávy. Dostupné na < https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=270&CT1=0>.
* Vládní návrh č. 407/0 na vydání zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, včetně důvodové zprávy. Dostupné na < https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=407&CT1=0>.
* Vládní návrh č. 903 na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Dostupné na < https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=903&CT1=0>.
* Poslanecký návrh č. 371/0 na změnu zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, včetně důvodové zprávy. Dostupné na < https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=371&CT1=0>.
* Vládní návrh č. 874/0 na změnu zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, včetně důvodové zprávy. Dostupné na < https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=847&CT1=0>.

**Monografie**

* ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016.* 10. vydání. Olomouc: ANAG, 2016, 1271 s.
* BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015, xviii, 1610 s.
* BRHEL, Petr a kol. *Pracovní lékařství. Základy primární pracovnělékařské péče.* 1. vydání. Brno: Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2005, 338 s.
* BUKOVJAN, Petr. *Výkladová stanoviska AKV - Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů.* 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 216 s.
* BUKOVJAN, Petr. *Zákoník práce s judikaturou.* 1. vydání. Praha: ASPI, 2008. 312 s.
* DANDOVÁ, Eva. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích.* 2. vydání. Praha: ASPI, 2008. 140 s.
* DANDOVÁ, Eva. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.* 1. vydání. Praha: ASPI, 2004. 128 s.
* DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 3. Vydání. Praha: Wolters Kluwers, 2015, 392 s.
* ERBAN, Václav. *Zdravotní, pracovně-hygienické, preventivní a sociálně-psychologické otázky a problémy v podnicích a jiných provozech*. 1. vydání. Liberec: Technická Univerzita v Liberci, 2007. 138 s.
* HANÁKOVÁ, Eva, MATOUŠEK, Oldřich. *Hygiena práce.* 1. vydání. Praha: Oeconomica, 2006, 154 s.
* HŮRKA, Petr, ELIÁŠ, Karel a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2014, 1063 s.
* KUKLOVÁ, Dana, ŠUBRT Bořivoj. *Povinnosti zaměstnavatele v oblasti zdravotní péče o zaměstnance.* 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2002, 351 s.
* KUKLOVÁ, Dana. *Zdravotní péče a ochrana zdraví při práci.* Praha: BMSS-Start, 2011, 120 s.
* MELZER, Filip. *Metodologie nalézání práva. Úvod do právní argumentace.* 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, 296 s.
* MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání: podle právního stavu k 1.1.2010*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, 589 s.
* MURRAY, Bruce David J. *Promoting Employee Health.* London: The Macmillan Press Ltd., 1990, 349 s.
* NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoník práce 2014 v praxi.* 4. vydání. Praha: Grada Publishing, 2014, 104 s.
* O´NEILL, Rory. *Europe under strain. A report on trade union initiatives to combat workplace musculoskeletal disorders.* 1. vydání. Brusel: TUTB – European Trade Union Technical Bureau for Health and Safety, 1999, 124 s.
* PAL, Srikantha Bhushan. *Handbook of Laboratory Health and Safety Measures.* 2. vydání. Lancaster: Kluwer Academic Publishers, 1990, 567 s.
* PELCLOVÁ, Daniela. *Nemoci z povolání a intoxikace*. 3. vydání. Praha: Karolinum, 2014, 316 s.
* PROVAZNÍK, Kamil a kol. *Prevence v pracovním lékařství*. 1. vydání. Praha: Nadace CINDI, 2010, 181 s.
* REESE, Charles D. *Occupational Health and Safety Management: a practical approach.* New York: CRC Press, 2008, 511 s.
* STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění.* 1. vydání. Praha: Sondy, 2012, 584 s.
* ŠUBRT, Bořivoj, TUČEK Milan. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2015, 351 stran.
* ŠVÁBOVÁ, Květa, TUČEK Milan, NAKLÁDALOVÁ Marie. *Pracovní lékařství pro všeobecné praktické lékaře*. Praha: Raabe, 2013, 154 s.
* TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby.* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, 164 s.
* TUČEK, Milan, CIKRT Miroslav, PELCLOVÁ Daniela. *Pracovní lékařství pro praxi: příručka s doporučenými standardy.* 1. vydání. Praha: Grada, 2005, 327 s.
* VELIKOVSKÝ, Zdeněk, ŘEPOVÁ, Radmila. *Metody dozoru.* České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, 2007. 93 s.
* ŽENÍŠKOVÁ, Marta, PŘIB, Jan. *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1. 1. 2016.* 9. vydání. Olomouc: ANAG, 2016, 278 s.

**Příspěvky ve sbornících:**

* CIKRT, Miroslav. Dohled na zdraví při práci. In ŠVÁBOVÁ, Květa a kol. *Vybrané kapitoly z pracovního lékařství. Díl 1.* Praha: Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, 2015, s. 52-62.
* HRNČÍŘ, Evžen. Ohrožení nemocí z povolání. In PROVAZNÍK, Kamil a kol. *Prevence v pracovním lékařství*. Liberec: GEOPRINT, 2010, s. 163-164.
* HRNČÍŘ, Evžen. Pracovnělékařská péče na závodech. In PROVAZNÍK, Kamil a kol. *Prevence v pracovním lékařství.* Liberec: GEOPRINT, 2010, s. 175-181.
* ŠVÁBOVÁ, Květa. Posuzování zdravotní způsobilosti k práci. In ŠVÁBOVÁ, Květa a kol. *Vybrané kapitoly z pracovního lékařství. Díl 2.* Praha: Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, 2015, s. 11-13.

**Články**

* BUKOVJAN, Petr. O překážkách v práci – dokončení z minulého čísla. *Mzdová účetní*, 2015, číslo 11, s. 18-25.
* ZRUTSKÝ, Jaromír. Pravidla pracovních prohlídek stále vyvolávají otázky. *Právní rádce,* 2013, číslo 8, s. 16-19.
* SCHMIED, Zdeněk. Významná novela zákoníku práce a některých dalších zákonů v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR. *Praktická personalistika*, 2017, č. 1-2, s. 9-13.
* VOGEL, Laurent. *Zjištění TUTB o provádění Evropských směrnic: předběžné posouzení.* Zpravodaj Evropské odborové technické kanceláře, 1998, č. 8, s. 5-15.

**Internetové zdroje**

* Stanovisko Ministerstva zdravotnictví a Ministerstva práce a sociálních věcí k zajištění pracovnělékařských služeb v souladu s přechodným ustanovením § 98 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. *Ministerstvo zdravotnictví České republiky* [online]. Praha: Ministerstvo zdravotnictví, 2012, 18.4.2012 [cit. 17. listopadu 2015]. Dostupné na <<http://www.mzcr.cz/dokumenty/stanovisko-ministerstva-zdravotnictvia-ministerstva-prace-a-socialnich-veci-k-_6083_1.html>>
* EVA, Dandová. Nová úprava pracovnělékařské péče. *BOZP info* [online]. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., 2012, 2.1.2012 [cit. 12. července 2015]. Dostupné na <http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/tema\_tydne/pracovnelekarska\_pece 120102.html>
* BĚLECKÝ, Miroslav JUDr. *Bezpečné pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň* [online]. mzdovapraxe.cz, 20.3.2008 [cit. 2.10.2016]. Dostupné na <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3504v4742bezpecne-pracovni-podminky -tehotnych-zamestnankyn/>.
* HES, Jan. *Stanovisko ministerstva zdravotnictví* [online]. eSafety.cz, 28.5.2013 [cit. 9.4.2017]. Dostupné na <http://www.esafety.cz/wp-content/uploads/2013/05/stanovisko\_MZCR\_dotazy\_PLS\_ 2013-05.pdf>

**Stanoviska orgánů veřejné moci**

* Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský a Olomoucký kraj. Odpověď na dotaz ze dne 24.10.2016, sp. zn. P10-2016-1005, č.j. 22000/10.41/16-2.
* Kooperativa pojišťovna, a.s. Odpověď na dotaz ze dne 23.7.2017.

**Rozhodnutí soudu**

* Rozhodnutí Krajského soudu v Plzni ze dne 30. června 1961, sp. zn. 172/61 (R 27/1962)
* Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28. dubna 1962, sp. zn. 4 Cz 86/61 (R 1/1963)
* Rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze dne 20. září 1962, sp. zn. 5 Co 229/62 (R 35/63)
* Zhodnocení Nejvyššího soudu ze dne 27. ledna 1975, sp. zn. Cpj 37/74 (Rc 11/1976)
* Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. listopadu 1978, sp. zn. 5 Cz 54/1978
* Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. ledna 1996, sp. zn. 16 Co 398/1995
* Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. ledna 2001, sp. zn. 21 Cdo 535/2000
* Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. června 2001, sp. zn. 21 Cdo 1490/2000
* Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. října 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000
* Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. října 2004, sp. zn. 21 Cdo 1307/2004
* Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. února 2005, sp. zn. 21 Cdo 1573/2004
* Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 20. září 2007, sp. zn. 8 Ads 81/2005
* Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 7. března 2007, sp. zn. 6 Ads 40/2006
* Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. dubna 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008
* Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. března 2011, sp. zn. 21 Cdo 4897/2009
* Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. října 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010
* Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29. února 2012, sp. zn. 21 Cdo 4468/2010
* Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 1. března 2012, sp. zn. 23 C 619/2011
* Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 2702/2011
* Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. listopadu 2012, sp. zn. 21 Cdo 4142/2011
* Nález Ústavního soudu ze dne 1. února 2013, sp. zn. IV. ÚS 2427/12, bod 12
* Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. března 2013, sp. zn. 21 Cdo 1117/2012
* Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. června 2013, sp. zn. 21 Cdo 2206/2012
* Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. prosince 2013, sp. zn. 21 Cdo 3075/2012
* Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. ledna 2014, sp. zn. 21 Cdo 983/2013
* Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 18. září 2014, sp. zn. 21 Cdo 2007/2013
* Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. prosince 2014, sp. zn. 21 Cdo 448/2014
* Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. Května 2015, sp. zn. 21 Cdo 1424/2015
* Usnesení Ústavního soudu ze dne 8. září 2015, sp. zn. II. ÚS 341/15
* Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 18. září 2015, sp. zn. 21 Cdo 1202/2014
* Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29. ledna 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015
* Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. dubna 2016, sp. zn. 21 Cdo 4748/2015
* Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. listopadu 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016

**Abstrakt**

Předmětem práce Pracovnělékařské služby je analýza pramenů práva platných na území České republiky k datu vydání práce, zjištění nesrovnalostí v tuzemské právní úpravě a předložení návrhů řešení k jejich odstranění. Autorka použila k práci zejména metodu analýzy, dále pak teleologický a gramatický výklad, analogii a vědecký popis. Výsledkem práce je více než deset návrhů na změny v legislativě. Zjištění je překvapivé, a to i vzhledem k tomu, že právní úprava v dané oblasti prošla před krátkou dobou velkými změnami, kdy byl vydán speciální zákon o úpravě pracovnělékařských služeb. Závěrem autorka uvádí, že tuzemská právní úprava sice směřuje správným směrem, ale k dosažení cíle jí ještě chybí kus cesty.

**Abstract**

The subject of the work about Occupational services is to analyze the sources of law applicable in the territory of the Czech Republic on the date of publication of the work, finding inconsistencies in domestic legislation and submitting of proposals for solutions of gaps. The author used to work the method of analysis, then the theological and grammatical interpretation, the analogy and the scientific description. The result is more than ten proposals for changes in legislation. It is surprising and also due to the fact that legislation in this area has undergone a short time ago major changes, when a special law on the organization of occupational services was issued. Finally, the author states that the domestic legislation is on the right way but to reach its goals it still lacks miles.

**Klíčová slova**

Zaměstnanec, zaměstnavatel, poskytovatel pracovnělékařských služeb, pracovnělékařské služby, pracovní poměr, výpověď, převedení na jinou práci, pracovnělékařské prohlídky, zdravotní způsobilost, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, nemoc z povolání, pracovní úraz

**Key words**

Employee, employer, doctor, medical care, labor relationship, notice of termination, transfer to another work position, medical checks, work capability, health and safety, occupational disease, work injury

1. MELZER, Filip. *Metodologie nalézání práva. Úvod do právní argumentace.* 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 84. [↑](#footnote-ref-2)
2. KUKLOVÁ, Dana, ŠUBRT Bořivoj. *Povinnosti zaměstnavatele v oblasti zdravotní péče o zaměstnance.* 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2002, s. 13. [↑](#footnote-ref-3)
3. ŠVÁBOVÁ, Květa, TUČEK Milan, NAKLÁDALOVÁ Marie. *Pracovní lékařství pro všeobecné praktické lékaře*. Praha: Raabe, 2013, s. 6. [↑](#footnote-ref-4)
4. TUČEK, Milan, CIKRT Miroslav, PELCLOVÁ Daniela. *Pracovní lékařství pro praxi: příručka s doporučenými standardy.* 1. vydání. Praha: Grada, 2005, s. 291. [↑](#footnote-ref-5)
5. ŠUBRT, Bořivoj, TUČEK Milan. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2015, s. 27. [↑](#footnote-ref-6)
6. VOGEL, Laurent. *Zjištění TUTB o provádění Evropských směrnic: předběžné posouzení.* Zpravodaj Evropské odborové technické kanceláře, 1998, č. 8, s. 6. [↑](#footnote-ref-7)
7. § 1 ZSZS [↑](#footnote-ref-8)
8. § 1 VPS [↑](#footnote-ref-9)
9. Ministerstvo zdravotnictví České republiky. *Stanovisko Ministerstva zdravotnictví a Ministerstva práce a sociálních věcí k zajištění pracovnělékařských služeb v souladu s přechodným ustanovením § 98 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.* [online]. Praha: Ministerstvo zdravotnictví, 2012, 18.4.2012 [cit. 17. listopadu 2015]. Dostupné na<<http://www.mzcr.cz/dokumenty/stanovisko-ministerstva-zdravotnictvia-ministerstva-prace-a-socialnich-veci-k-_6083_1.html>>. [↑](#footnote-ref-10)
10. ŠVÁBOVÁ, TUČEK, NAKLÁDALOVÁ: *Pracovní lékařství pro všeobecné praktické lékaře*, s. 78. [↑](#footnote-ref-11)
11. § 53 ZSZS [↑](#footnote-ref-12)
12. MURRAY, Bruce David J. *Promoting Employee Health.* London: The Macmillan Press Ltd., 1990, s. 75. [↑](#footnote-ref-13)
13. § 54 odst. 2 písm. b) ZSZS [↑](#footnote-ref-14)
14. Ve znění od 1. 12. 2015 [↑](#footnote-ref-15)
15. Čl. 2 odst. 3 LZPS [↑](#footnote-ref-16)
16. § 58a odst. 2 písm. d) ZSZS [↑](#footnote-ref-17)
17. DANDOVÁ, Eva. *Nová úprava pracovnělékařské péče. BOZP info*[online]. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., 2.1.2012 [cit. 7. prosince 2015]. Dostupné na<http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/tema\_tydne/pracovnelekarska\_pece120102.html>. [↑](#footnote-ref-18)
18. § 57 odst. 1 ZSZS [↑](#footnote-ref-19)
19. § 57 odst. 2 a 3 ZSZS [↑](#footnote-ref-20)
20. Novela č. 202/2017 Sb. mění tento stav tak, že povinnost provést vstupní prohlídku má zaměstnavatel povinnost až před vznikem pracovního poměru. [↑](#footnote-ref-21)
21. KUKLOVÁ, Dana. *Zdravotní péče a ochrana zdraví při práci.* Praha: BMSS-Start, 2011, s. 47. [↑](#footnote-ref-22)
22. ANDRAŠČÍKOVÁ: *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015,* s. 69. [↑](#footnote-ref-23)
23. § 580 OZ: (1) Neplatné je právní jednání, které se příčí dobrým mravům, jakož i právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje. (2) Neplatné je právní jednání, pokud má být podle něho plněno něco nemožného. [↑](#footnote-ref-24)
24. V současné době je připravována významná novela zákonu práce, podle níž dojde k zásadní změně uvedeného ustanovení. [↑](#footnote-ref-25)
25. § 10 odst. 2 VPS [↑](#footnote-ref-26)
26. § 9 odst. 1 VPS [↑](#footnote-ref-27)
27. KUKLOVÁ: *Zdravotní péče* ..., s. 48. [↑](#footnote-ref-28)
28. NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoník práce 2014 v praxi.* 4. vydání. Praha: Grada Publishing, 2014, s. 11. [↑](#footnote-ref-29)
29. § 59 odst. 2 písm. b) ZSZS [↑](#footnote-ref-30)
30. § 309 ZP [↑](#footnote-ref-31)
31. BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015, xviii, s. 1094. [↑](#footnote-ref-32)
32. MELZER: *Metodologie nalézání práva …*, s. 88. [↑](#footnote-ref-33)
33. § 57 odst. 1 písm. c) ZSZS [↑](#footnote-ref-34)
34. § 42 ZSZS [↑](#footnote-ref-35)
35. Zaměstnavatel má umožnit pověřeným zaměstnancům poskytovatele pracovnělékařských služeb vstup na každé své pracoviště a sdělit jim informace potřebné k hodnocení a prevenci rizik možného ohrožení života nebo zdraví na pracovišti, včetně výsledků měření faktorů pracovních podmínek, předložit jim technickou dokumentaci strojů a zařízení, sdělit jim informace rozhodné pro ochranu zdraví při práci. [↑](#footnote-ref-36)
36. Tento stav byl napraven novelou č. 202/2017 Sb. [↑](#footnote-ref-37)
37. ŠVÁBOVÁ, TUČEK, NAKLÁDALOVÁ: *Pracovní lékařství pro všeobecné praktické lékaře*, s. 12. [↑](#footnote-ref-38)
38. Pozn. aut.: *pracovnělékařské služby* [↑](#footnote-ref-39)
39. VELIKOVSKÝ, Zdeněk, ŘEPOVÁ, Radmila. *Metody dozoru.* České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, 2007. s. 26. [↑](#footnote-ref-40)
40. REESE, Charles D. *Occupational Health and Safety Management: a practical approach.* New York: CRC Press, 2008, s. 74. [↑](#footnote-ref-41)
41. PAL, Srikantha Bhushan. *Handbook of Laboratory Health and Safety Measures.* 2. vydání. Lancaster: Kluwer Academic Publishers, 1990, s. 11. [↑](#footnote-ref-42)
42. § 1 odst. 2 VZPK [↑](#footnote-ref-43)
43. TUČEK, CIKRT, PELCLOVÁ: *Pracovní lékařství pro praxi ...*, s. 28. [↑](#footnote-ref-44)
44. Koordinační středisko rezortních zdravotnických informačních systémů [on-line]. [cit. 31. července 2016]. Dostupné na <<https://eregpublicsecure.ksrzis.cz/Registr/NRPZS/o-aplikaci>>. [↑](#footnote-ref-45)
45. HRNČÍŘ, Evžen. Ohrožení nemocí z povolání. In PROVAZNÍK, Kamil a kol. *Prevence v pracovním lékařství*. Liberec: GEOPRINT, 2010, s. 163. [↑](#footnote-ref-46)
46. MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání: podle právního stavu k 1.1.2010*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, s. 49. [↑](#footnote-ref-47)
47. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost. [↑](#footnote-ref-48)
48. DANDOVÁ, Eva. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.* 1. vydání. Praha: ASPI, 2004. s. 82. [↑](#footnote-ref-49)
49. PELCLOVÁ, Daniela. *Nemoci z povolání a intoxikace*. 3. vydání. Praha: Karolinum, 2014, s. 29. [↑](#footnote-ref-50)
50. ŠVÁBOVÁ, TUČEK, NAKLÁDALOVÁ: *Pracovní lékařství pro všeobecné praktické lékaře*, s. 78. [↑](#footnote-ref-51)
51. ŠUBRT, TUČEK:*Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*, s. 121. [↑](#footnote-ref-52)
52. HANÁKOVÁ, Eva, MATOUŠEK, Oldřich. *Hygiena práce.* 1. vydání. Praha: Oeconomica, 2006, s. 138. [↑](#footnote-ref-53)
53. Technickohospodářský pracovník [↑](#footnote-ref-54)
54. Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský a Olomoucký kraj. Odpověď na dotaz ze dne 24.10.2016, sp. zn. P10-2016-1005, č.j. 22000/10.41/16-2. [↑](#footnote-ref-55)
55. Mezi náklady na provedení prohlídky spadá nejen poskytnutí odměny lékaři, ale i další položky, příkladně pořízení výpisu ze zdravotní dokumentace registrujícího poskytovatele uchazeče o zaměstnání, příp. zaměstnance. [↑](#footnote-ref-56)
56. Tzv. princip aplikační přednosti dle čl. 10 Ústavy ČR: „Vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.“ [↑](#footnote-ref-57)
57. § 11 odst. 1 VPS [↑](#footnote-ref-58)
58. HRNČÍŘ, Evžen. Pracovnělékařská péče na závodech. In PROVAZNÍK, Kamil a kol. *Prevence v pracovním lékařství.* Liberec: GEOPRINT, 2010, s. 179. [↑](#footnote-ref-59)
59. Výklad zabývající se smyslem normy, hledající pravý význam [↑](#footnote-ref-60)
60. ŠUBRT, TUČEK: *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*, s. 138. [↑](#footnote-ref-61)
61. KUKLOVÁ: *Zdravotní péče …,* s. 52. [↑](#footnote-ref-62)
62. Teleologická metoda výkladu práva zkoumá, jaký je současný účel a smysl rozebírané právní normy vzhledem k zaměření celého právního předpisu, který ji obsahuje. [↑](#footnote-ref-63)
63. Autorka doplňuje, že zaměstnancem pracujícím v noci se rozumí zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období, uvedeném v § 94 odst. 1 ZP, tj. nejdéle v období 26 týdnů po sobě jdoucích. [↑](#footnote-ref-64)
64. Vládní návrh č. 270/0 na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, včetně důvodové zprávy. Dostupné na <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=270&CT1=0>. [↑](#footnote-ref-65)
65. Dle § 44 odst. 6 písm. d) ZSZS se za opakovaný výkon práce považuje práce vykonávána na základě na sebe bezprostředně navazujících dohod, práce konaná na dobu neurčitou i práce, která je vykonávaná na základě dohod, mezi jejichž vznikem a ukončením neuplyne doba delší 3 měsíců. [↑](#footnote-ref-66)
66. § 11 odst. 5 VPS [↑](#footnote-ref-67)
67. ŠUBRT, TUČEK: *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*, s. 139. [↑](#footnote-ref-68)
68. KUKLOVÁ: *Zdravotní péče …*, s. 52. [↑](#footnote-ref-69)
69. BRHEL, Petr a kol. *Pracovní lékařství. Základy primární pracovnělékařské péče.* 1. vydání. Brno: Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2005, s. 129. [↑](#footnote-ref-70)
70. § 55 odst. 1 písm. d) ZSZS [↑](#footnote-ref-71)
71. § 55 odst. 2 ZSZS [↑](#footnote-ref-72)
72. § 12 odst. 2 písm. a) VPS [↑](#footnote-ref-73)
73. § 12 odst. 2 písm. b) VPS [↑](#footnote-ref-74)
74. Tato situace neznamená, že musí dojít ke změně kategorizace práce, jelikož došlo ke zvýšení rizika. Může jít pouze o náhlé zvýšení zdravotní náročnosti, které nemá trvalý charakter. [↑](#footnote-ref-75)
75. § 12 odst. 2 písm. c) VPS [↑](#footnote-ref-76)
76. HANÁKOVÁ, MATOUŠEK: *Hygiena práce,* s. 7: Expoziční testy jsou jednou z metod hodnocení míry zátěže osob chemickými látkami. [↑](#footnote-ref-77)
77. § 12 odst. 1 písm. d) VPS [↑](#footnote-ref-78)
78. § 12 odst. 2 písm. e) VPS [↑](#footnote-ref-79)
79. § 12 odst. 2 písm. f) bod 1. VPS, s výjimkou výkonu práce v kategorii první podle zákona o ochraně veřejného zdraví a nejde-li o práci nebo činnost, jejíž součástí je riziko ohrožení zdraví nebo nestanoví-li jiný právní předpis jinak [↑](#footnote-ref-80)
80. § 12 odst. 2 písm. f) bod 2. VPS [↑](#footnote-ref-81)
81. § 12 odst. 1 písm. f) bod 3. VPS [↑](#footnote-ref-82)
82. § 12 odst. 3 písm. b) VPS [↑](#footnote-ref-83)
83. § 12 odst. 4 VPS [↑](#footnote-ref-84)
84. § 11 odst. 5 VPS [↑](#footnote-ref-85)
85. § 56 ZSZS [↑](#footnote-ref-86)
86. BRHEL: *Pracovní lékařství …,* s. 129. [↑](#footnote-ref-87)
87. BUKOVJAN: *Výkladová stanoviska AKV …,* s. 160. [↑](#footnote-ref-88)
88. Srov. ŠUBRT, TUČEK: *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*, s. 144: Právní úprava výstupních prohlídek v § 13 prováděcí vyhlášky k ZSZS prošla radikální změnou těsně před jejím vydáním, a to na základě výhrad komise Legislativní rady vlády pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení. Na základě jejího zásahu bylo do ustanovení § 13 odst. 1 vloženo, že se výstupní prohlídka provádí na základě žádosti zaměstnance nebo pokud tak stanoví jiný zákon, což je nutné vykládat extenzivně tak, že může jít i o prováděcí právní předpis (viz například Řád pro zdravotní způsobilost osob při provozování dráhy a drážní dopravy, i když nejde o zákon, ale o vyhlášku č. 101/1995 Sb.). [↑](#footnote-ref-89)
89. § 13 odst. 1 VPS [↑](#footnote-ref-90)
90. § 14 VPS [↑](#footnote-ref-91)
91. dle ust. § 82 odst. 2 písm. e) ZOVZ tak může činit krajská hygienická stanice [↑](#footnote-ref-92)
92. Takovým předpisem se rozumí příkladně zákon č. 18/1997 Sb., atomový zákon, dále zákon č. 361/2000 Sb., o silničním provozu, nebo zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. [↑](#footnote-ref-93)
93. PROVAZNÍK, Kamil a kol. *Prevence v pracovním lékařství*. 1. vydání. Praha: Nadace CINDI, 2010, s. 179. [↑](#footnote-ref-94)
94. HES, Jan. *Stanovisko ministerstva zdravotnictví* [online]. eSafety.cz, 28.5.2013 [cit. 9.4.2017]. Dostupné na <http://www.esafety.cz/wp-content/uploads/2013/05/stanovisko\_MZCR\_dotazy\_PLS\_2013-05.pdf>. [↑](#footnote-ref-95)
95. Toto stanovisko převzala i novela č. 202/2017 Sb., která stanoví použitelnost výpisu nejdéle po dobu 90 dní ode dne jeho vydání. [↑](#footnote-ref-96)
96. § 55 odst. 1 písm. c) ZSZS [↑](#footnote-ref-97)
97. § 7 odst. 1 VPS [↑](#footnote-ref-98)
98. TUČEK, CIKRT, PELCLOVÁ: *Pracovní lékařství pro praxi ...*, s. 282. [↑](#footnote-ref-99)
99. § 9 odst. 2 VPS [↑](#footnote-ref-100)
100. DANDOVÁ, Eva. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích.* 2. vydání. Praha: ASPI, 2008. s. 53 [↑](#footnote-ref-101)
101. Z rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6. června 2013, sp. zn. 21 Cdo 2206/2013: „V případě, že oprávněná osoba (posuzovaný zaměstnanec či jeho zaměstnavatel) na základě svého uvážení v zákonné lhůtě podá návrh na přezkoumání lékařského posudku, lze lékařský posudek použít jako způsobilý podklad pro výpověď podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce až po skončení příslušného správního řízení.“ [↑](#footnote-ref-102)
102. BĚLINA: *Zákoník práce: komentář*, s. 326. [↑](#footnote-ref-103)
103. STRÁNSKÝ: *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění*, s. 116. [↑](#footnote-ref-104)
104. Odkladný účinek znamená, že posudkový závěr nenabývá účinnosti podáním návrhu na přezkum posudku. Pokud však návrh na přezkum odkladný účinek nevyvolává, musí se jím zaměstnavatel řídit ihned od nabytí účinnosti, tedy zpravidla po vypršení lhůty k podání návrhu na přezkum. [↑](#footnote-ref-105)
105. § 106 odst. 4 písm. b) ZP [↑](#footnote-ref-106)
106. § 43 odst. 6 ZSZS [↑](#footnote-ref-107)
107. Novela č. 202/2017 Sb. doplňuje stav tak, že zdravotní nezpůsobilost nastává automaticky nepodrobením se prohlídce, případně uplynutím platnosti předchozího posudku, jedná-li se o prohlídku periodickou. [↑](#footnote-ref-108)
108. Příloha č. 1, část 9. vyhlášky č. 98/2012, o zdravotnické dokumentaci, ve znění pozdějších předpisů [↑](#footnote-ref-109)
109. Z lat. Zvláštní právní úprava má přednost před normou obecnou [↑](#footnote-ref-110)
110. § 44 odst. 1 ZSZS [↑](#footnote-ref-111)
111. Novela č. 202/2017 Sb. nově stanoví, že lhůtu nelze prominout, jestliže ode dne, kdy měl být podán návrh na přezkoumání, uplynulo 60 dnů. [↑](#footnote-ref-112)
112. Vládní návrh č. 407 na vydání zákona o specifických zdravotních službách, včetně důvodové zprávy. Dostupné na <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=407&CT1=0>. [↑](#footnote-ref-113)
113. Z rozsudku Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 20. září 2007, sp. zn. 8 Ads 81/2005 [↑](#footnote-ref-114)
114. ZRUTSKÝ, Jaromír. Pravidla pracovních prohlídek stále vyvolávají otázky. *Právní rádce,* 2013, číslo 8, s. 18. [↑](#footnote-ref-115)
115. Nález Ústavního soudu ze dne 1. února 2013, sp. zn. IV. ÚS 2427/12, bod 12 [↑](#footnote-ref-116)
116. Tento nevhodný stav byl odstraněn novelou č. 202/2017 Sb. [↑](#footnote-ref-117)
117. Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. ledna 1996, sp. zn. 16 Co 398/1995 [↑](#footnote-ref-118)
118. Dle ust. § 59 odst. 1 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů je důvodem pro ukončení dočasné pracovní neschopnosti situace, kdy uplynulo alespoň 180 dní trvání dočasné pracovní neschopnosti a lékař vyšetřením zjistí, že zdravotní stav pojištěnce je stabilizovaný a je předpoklad, že pojištěnec již nebude moci vykonávat dosavadní pojištěnou činnost. [↑](#footnote-ref-119)
119. ŽENÍŠKOVÁ, Marta, PŘIB, Jan. *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1. 1. 2016.* 9. vydání. Olomouc: ANAG, 2016, s. 146: „Pracovní neschopnost se neukončuje z důvodu vyčerpání podpůrčí doby.“ [↑](#footnote-ref-120)
120. Novela č. 202/2017 Sb. zavádí, že dlouhodobá zdravotní nezpůsobilost může být konstatována již po 180 dnech zdravotního stavu. [↑](#footnote-ref-121)
121. ŠVÁBOVÁ, Květa. Posuzování zdravotní způsobilosti k práci. In ŠVÁBOVÁ, Květa a kol. *Vybrané kapitoly z pracovního lékařství. Díl 2.* Praha: Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, 2015, s. 12. [↑](#footnote-ref-122)
122. KUKLOVÁ, ŠUBRT: *Povinnosti zaměstnavatele …*, s. 82. [↑](#footnote-ref-123)
123. BUKOVJAN, Petr. *Zákoník práce s judikaturou.* 1. vydání. Praha: ASPI, 2008. s. 40 [↑](#footnote-ref-124)
124. Uvedený rozpor byl odstraněn novelou č. 202/2017 Sb. [↑](#footnote-ref-125)
125. Institut je v současné době předmětem novely ZP, která je zpracována v kapitole č. 6.1 této práce. [↑](#footnote-ref-126)
126. Obdobně rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. února 2005, sp. zn. 21 Cdo 1573/2004 [↑](#footnote-ref-127)
127. Takovou povinnost měl zaměstnavatel i v případě dočasné zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance, viz. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. října 2004, sp. zn. 21 Cdo 1307/2004. [↑](#footnote-ref-128)
128. BUKOVJAN, Petr. *Výkladová stanoviska AKV - Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů.* 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 49. [↑](#footnote-ref-129)
129. Citovaný případ je zajímavý v tom, že zaměstnavatel nejprve zjistil nadbytečnost zaměstnance, avšak před doručením výpovědi z organizačních důvodů zaměstnanec pozbyl dlouhodobě způsobilost vykonávat dosavadní práci. V tomto případě bylo tedy ukončení pracovního poměru výpovědi z důvodu nadbytečnosti prohlášeno soudem za neplatné, jelikož se zaměstnancem, který nebyl dlouhodobě způsobilý vykonávat práci dle pracovní smlouvy, nemohl být ukončen pracovní poměr z organizačních důvodů, jelikož nebyl ani oprávněn tomuto zaměstnanci danou práci přidělovat. [↑](#footnote-ref-130)
130. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. listopadu 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016 [↑](#footnote-ref-131)
131. BUKOVJAN: *Výkladová stanoviska AKV...*, s. 49. [↑](#footnote-ref-132)
132. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. prosince 2013, sp. zn. 21 Cdo 3075/2012 [↑](#footnote-ref-133)
133. BĚLINA: *Zákoník práce: komentář*, s. 298. [↑](#footnote-ref-134)
134. Z rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 3. listopadu 1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/98: „Výpovědní důvod použitý ve výpovědi u pracovního poměru je charakterizován jeho skutkovým vymezením, a proto je věcí soudu, aby posoudil, který výpovědní důvod uvedený v ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce byl skutkovým vylíčením důvodu výpovědi opravdu naplněn, přičemž právní kvalifikace důvodu dle zaměstnavatele není rozhodující.“ [↑](#footnote-ref-135)
135. Z lat. Soud zná právo [↑](#footnote-ref-136)
136. HŮRKA, Petr, ELIÁŠ, Karel a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 189. [↑](#footnote-ref-137)
137. Pozn.: Autorka nepovažuje označení řízení o přezkumu lékařského posudku jakožto správního řízení za terminologicky správné, přesnější by bylo užití termínu řízení podle části čtvrté správního řádu. [↑](#footnote-ref-138)
138. ŠUBRT, TUČEK: *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*, s. 177. [↑](#footnote-ref-139)
139. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. října 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000 [↑](#footnote-ref-140)
140. HŮRKA, ELIÁŠ: *Zákoník práce ...*, s. 189. [↑](#footnote-ref-141)
141. § 67 odst. 2 ZP [↑](#footnote-ref-142)
142. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29. února 2012, sp. zn. 21 Cdo 4468/2010 Pozn.: Přestože bylo rozhodnutí vydáno za dřívější právní úpravy, tento nedostatek nebyl ani stávající právní úpravou vyřešen. [↑](#footnote-ref-143)
143. Kooperativa pojišťovna, a.s. Odpověď na dotaz ze dne 23.7.2017. [↑](#footnote-ref-144)
144. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. listopadu 2012, sp. zn. 21 Cdo 4142/2011 [↑](#footnote-ref-145)
145. DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 3. Vydání. Praha: Wolters Kluwers, 2015, s. 226. [↑](#footnote-ref-146)
146. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 7. března 2007, sp. zn. 6 Ads 40/2006: „Rozhodovat o pracovním zařazení zaměstnance přísluší zásadně zaměstnavateli. V pracovněprávních vztazích je vždy právně určující úkon zaměstnavatele, jenž podléhá případnému přezkumu v soukromoprávních (pracovních) vztazích.“ Pozn.: Rozhodnutí bylo sice vydáno za předchozí právní úpravy, ale dle autorky je použitelné i pro výklad stávající legislativy. [↑](#footnote-ref-147)
147. Z usnesení Ústavního soudu ze dne 8. září 2015, sp. zn. II. ÚS 341/15: „Vyšly-li tedy obecné soudy v této situaci ze zjištění, že zdravotní stav stěžovateli i nadále neumožňuje vykonávat práci technika (spojenou mimo jiné i s vedením ostatních zaměstnanců) a aplikovaly-li na tato zjištění relevantní judikaturu, podle níž žalobce může mít nárok na náhradu mzdy jen tehdy, jestliže je sám schopen a připraven konat práci podle pracovní smlouvy a jestliže tedy nemohl práci podle pracovní smlouvy vykonávat jen v důsledku postupu zaměstnavatele, pak jejich rozhodnutí Ústavní soud akceptuje.“ [↑](#footnote-ref-148)
148. viz. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. listopadu 1978, sp. zn. 5 Cz 54/1978 [↑](#footnote-ref-149)
149. Z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 21. června 2001, sp. zn. 21 Cdo 1490/2000: „Vedle těchto okolností subjektivní povahy, kdy poškozený zaměstnanec dá způsobem nevzbuzujícím pochybnost najevo, že by nebyl dále výdělečně činný, i kdyby následků nemoci z povolání nebylo, stejné důsledky nastávají, vznikne-li na straně poškozeného objektivní překážka, která mu sama o sobě zabraňuje v jeho uplatnění na trhu práce. Takovou překážkou vylučující jakékoli uplatnění poškozeného na trhu práce, je bez ohledu na existenci anebo neexistenci následků nemoci z povolání, rovněž výkon vazby, který, jak z povahy věci vyplývá, dočasně fyzicky znemožňuje výkon pracovní činnosti ať již v závislém nebo obdobném pracovním vztahu. Opačný názor by znamenal, že by byl zaměstnavatel povinen hradit újmu, která poškozenému vznikla zcela nezávisle na nemoci z povolání z důvodů, které s následky nemoci u povolání v žádném ohledu nesouvisí.“ [↑](#footnote-ref-150)
150. ŠUBRT, TUČEK: *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*, s. 162. [↑](#footnote-ref-151)
151. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. března 2013, sp. zn. 21 Cdo 1117/2012 [↑](#footnote-ref-152)
152. BUKOVJAN, Petr. O překážkách v práci – dokončení z minulého čísla. *Mzdová účetní*, 2015, číslo 11, s. 18-25. [↑](#footnote-ref-153)
153. Nadpis ustanovení se zrušuje a nově zní „Výkon jiné práce“. [↑](#footnote-ref-154)
154. SCHMIED, Zdeněk. Významná novela zákoníku práce a některých dalších zákonů v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR. *Praktická personalistika*, 2017, č. 1-2, s. 10. [↑](#footnote-ref-155)
155. ERBAN, Václav. *Zdravotní, pracovně-hygienické, preventivní a sociálně-psychologické otázky a problémy v podnicích a jiných provozech*. 1. vydání. Liberec: Technická Univerzita v Liberci, 2007, s. 117 [↑](#footnote-ref-156)
156. REESE: *Occupational Health …*, s. 347. [↑](#footnote-ref-157)
157. O´NEILL, Rory. *Europe under strain. A report on trade union initiatives to combat workplace musculoskeletal disorders.* 1. vydání. Brusel: TUTB – European Trade Union Technical Bureau for Health and Safety, 1999, s. 79. [↑](#footnote-ref-158)