20. Pracovnělékařské prohlídky

Kapitola se zabývá pravidly pro pracovnělékařské prohlídky zaměstnaců.

Hlavní body kapitoly

- Organizace
- Zaměstnanci
- Pracovnělékařské prohlídky
- Druhy prohlídek
- Postupy a pravidla

Klíčová slova

Zaměstnanci, zaměstnavatel, pracovnělékařské prohlídky, postupy, pravidla, povinnosti.

Pravidla pro provádění pracovnělékařských prohlídek spolu s hodnocením zdravotního stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci stanoví vedle zákoníku práce také zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, a 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).

Předně je třeba uvést, že **zákoník práce stanoví zaměstnavateli povinnost nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotnímu stavu**. Proto jsou pracovnělékařské prohlídky tak důležité nejen pro zaměstnance, ale také pro zaměstnavatele.



Obecně je doporučeno na tuto oblast vydat interní právní předpis, ve kterém bude popsán proces realizace pracovnělékařských prohlídek, bude uvedeno, do jaké kategorie je zaměstnancem vykonávaná práce zařazena, se kterým poskytovatelem pracovnělékařských služeb má zaměstnavatel uzavřenou smlouvu.



Zaměstnanci jsou povinni podrobit se pracovnělékařským prohlídkám, jejichž cílem je posouzení zdravotní způsobilosti ve vztahu k práci, prevence a ochrana zdraví zaměstnanců před nemocemi z povolání a jinými poškozeními zdraví z práce a prevence úrazů.

Novela vyhlášky o pracovnělékařských službách č. 79/2013 Sb. zrušila od 1. ledna 2023 povinnost provádět periodické prohlídky u zaměstnanců nerizikových profesí (1. a 2. kategorie) a osob pracujících na dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti.

Zaměstnavatel nesmí zaměstnanci přidělit práci, aniž by bylo potvrzeno lékařem, že je zaměstnanec zdravotně způsobilý k jejímu výkonu. Je důležité si uvědomit, že pokud zaměstnanec neabsolvuje předmětnou prohlídku, nesmí zaměstnavatel dovolit zaměstnanci výkon pracovní činnosti, neboť se na něj nahlíží jako na osobu zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce.

Pracovnělékařské prohlídky rozdělujeme na:

1. vstupní prohlídku, účelem je zjištění, zda osoba ucházející se o zaměstnání bude zařazena k práci, která odpovídá její zdravotní způsobilosti,
2. periodickou prohlídku, která se provádí k prověření zdravotní způsobilosti zaměstnance k jeho vykonávané práci,
3. mimořádnou prohlídku, jež je prováděná v případě důvodného předpokladu, že došlo ke změně zdravotní způsobilosti k práci nebo pokud dojde ke zvýšení míry rizika pracovních podmínek, za jakých zaměstnanec práci vykonává,
4. výstupní prohlídku, která se provádí za účelem zjištění zdravotního stavu zaměstnance při ukončení pracovněprávního vztahu.

Vstupní prohlídce se podrobí každá osoba ucházející se o zaměstnání, se kterou bude zaměstnavatel uzavírat pracovněprávní vztah. Vstupní prohlídka se rovněž provádí před změnou druhu práce nebo před převedením zaměstnance na jinou práci, pokud jde o práci vykonávanou za odlišných podmínek, než ke kterým byla posouzena zdravotní způsobilost zaměstnance.

Vstupní prohlídka u osob ucházejících se o práci před vznikem právního vztahu založeného dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr se provádí pouze v případech, kdy tato osoba bude zařazena k rizikové práci, nebo se jedná o činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny prováděcím právním předpisem nebo jinými právními předpisy, anebo bude-li mít zaměstnavatel pochybnosti o zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o práci.

Naopak se vstupní prohlídka nepožaduje po uchazeči o zaměstnání, který měl v rámci předchozího uzavřeného pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem platný posudek pro stejnou vykonávanou práci za stejných pracovních podmínek, na kterou je nyní přijímán, pokud od ukončení pracovněprávního vztahu neuplynula doba delší než tři měsíce, a jestliže v době od ukončení pracovněprávního vztahu nedošlo ke změně nebo vývoji zdravotního stavu uchazeče o zaměstnání.



Povinností zaměstnavatele je nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práci, pro kterou je zdravotně nezpůsobilým.

Proto je nutno na zaměstnance bez vstupní lékařské prohlídky pohlížet jako na zdravotně nezpůsobilého výkonu práce. Dokonce se mnozí právníci zaměřující se na pracovní právo domnívají, že s osobou, která nedisponuje vstupní lékařskou prohlídkou, nemůže vzniknout pracovní poměr.



Zaměstnávání zaměstnance bez vstupní lékařské prohlídky může být inspektorátem práce pokutováno až do výše dvou milionů Kč.

Periodické prohlídce se zaměstnanec vykonávající práci zařazenou do kategorie první nebo druhé

podrobí pouze, pokud to zaměstnavatel nebo zaměstnanec sám vyžadují, a to v periodicitě:

1. v kategorii 1[1)]:
    - jednou za šest let, nebo
    - jednou za čtyři roky, jde-li o zaměstnance, který dovršil 50 let věku,
2. v kategorii 2:
    - jednou za čtyři roky, nebo
    - jednou za dva roky, jde-li o zaměstnance, který dovršil 50 let věku,

Periodické prohlídky u zaměstnanců nerizikových profesí (1. a 2. kategorie) a osob pracujících na dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti nejsou povinné. Zaměstnanci i zaměstnavatelé však mají možnost tyto prohlídky vyžadovat.



Pro stanovení termínu periodické prohlídky je podstatný den vydání lékařského posudku po absolvování vstupní, mimořádné prohlídky nebo předchozí periodické prohlídky. K periodické prohlídce musí být zaměstnanec vyslán před koncem platnosti lékařského posudku.

Provedení **mimořádné prohlídky** je nezbytné, pokud:

1. ji nařídil orgán ochrany veřejného zdraví,
2. to v daném období vyžaduje zdravotní náročnost konkrétních pracovních podmínek,
3. došlo ke zhoršení pracovních podmínek – došlo ke zvýšení rizika,
4. bylo opakovaně zjištěno překročení limitní hodnoty ukazatelů biologického expozičního testu,
5. byla při prohlídce zjištěna změna zdravotního stavu zaměstnance, která předpokládá změnu zdravotní způsobilosti,
6. byl přerušen výkon práce:
    - z důvodu nemoci po dobu delší než osm týdnů (výjimkou je práce 1. kategorie),
    - na základě pracovního úrazu s těžkými následky, nemoci spojené s bezvědomím nebo jiné těžké újmy na zdraví,

a musí se provést nejdéle do pěti pracovních dnů ode dne započetí výkonu dosavadní práce.



Vyslat zaměstnance na mimořádnou prohlídku není jen výsadou zaměstnavatele, nýbrž i **zaměstnanec může ze svého podnětu požádat o vyslání na mimořádnou prohlídku**.

V případě, že zaměstnavatel obdrží od ošetřujícího lékaře zaměstnance sdělení o důvodném podezření na změnu zdravotního stavu zaměstnance, je povinen vyslat zaměstnance na mimořádnou lékařskou prohlídku.

Výstupní prohlídce se podrobí zaměstnanec vždy, pokud:

1. vykonával práci zařazenou podle zákona o ochraně veřejného zdraví v kategorii 2 rizikové, 3 nebo 4,
2. byla u zaměstnance v době výkonu práce u současného zaměstnavatele uznána nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání,
3. zaměstnanec utrpěl v době výkonu práce u zaměstnavatele pracovní úraz a v příčinné souvislosti s ním byla uznána opakovaně dočasná pracovní neschopnost, popř. bylo provedeno nové bodové ohodnocení bolesti nebo ztížení společenského uplatnění.

Výstupní prohlídka se provádí rovněž před převedením zaměstnance na jinou práci nebo před změnou druhu práce, pokud jde o ukončení práce rizikové, nebo pokud tak stanoví jiný právní předpis.

Postupy a pravidla pracovnělékařských prohlídek

K pracovnělékařským prohlídkám vysílá zaměstnance/uchazeče o zaměstnání personální útvar v součinnosti s přímým nadřízeným zaměstnance/uchazeče o zaměstnání. Často takového zaměstnance či uchazeče vybaví předvyplněnou žádostí o provedení pracovnělékařské prohlídky a posouzení zdravotní způsobilosti ve vztahu k práci a formulářem k lékařskému posudku o zdravotní způsobilosti.

Pouze pro práce zařazené v kategorii 1, za podmínky, že součástí této práce nejsou rizikové faktory, může zaměstnavatel rozhodnout, zda zaměstnanec/uchazeč o zaměstnání projde zrychleným procesem u vstupní/periodické prohlídky, a to, že pracovnělékařskou prohlídku uskuteční registrující lékař zaměstnance či uchazeče o zaměstnání. V dalších případech je možné pouze využít služeb smluvního lékaře zaměstnavatele, tj. poskytovatele pracovnělékařských služeb, se kterým má pro účely zajišťování pracovnělékařských prohlídek sjednanou smlouvu. Jedná se o složitější proces, neboť k pracovnělékařské prohlídce u lékaře poskytovatele si zaměstnanec/uchazeč o zaměstnání musí zajistit písemnou informaci o dosavadním zdravotním stavu nebo o jeho vývoji od provedení poslední preventivní prohlídky od svého lékaře (výpis ze zdravotnické dokumentace, popř. potvrzení o nezměněném zdravotním stavu posuzované osoby).

Speciální pravidla stanovená v zákoně č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích platí pro pravidelné lékařské prohlídky zaměstnanců-řidičů, kteří řídí motorové vozidlo v pracovněprávním vztahu a u nichž je řízení motorového vozidla druhem práce sjednaným v pracovní smlouvě.



Po absolvování pracovnělékařské prohlídky seznámí zaměstnanec nadřízeného zaměstnance s vydaným lékařským posudkem o zdravotní způsobilosti k práci, který předá na personální útvar.

V případě, že zaměstnanec bez řádné omluvy a bez udání relevantního důvodu neabsolvuje jakoukoli zaměstnavatelem nařízenou prohlídku ve stanoveném ani v náhradním termínu, může tuto nečinnost zaměstnavatel posuzovat jako porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem ve smyslu ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce s možností okamžitého zrušení pracovního poměru.



Pracovnělékařská prohlídka se uskutečňuje v pracovní době, je považována za výkon práce a zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci případnou ztrátu na výdělku s ní



spojenou.

Přestože se jedná o jinou důležitou osobní překážku v práci podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kdy platí, že „[p]racovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví“, zákoník práce stanoví, že zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci, který se podrobí pracovnělékařské prohlídce či vyšetření, případnou ztrátu na výdělku.

Náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci hradí pouze zaměstnavatel, náklady nelze v žádném případě přenášet na zaměstnance. Přirozeně tedy platí, že zaměstnavatel hradí veškeré náklady spojené s pracovnělékařskými prohlídkami, tj. nikoliv pouze samotnou prohlídku, ale i náklady na pořízení výpisu ze zdravotnické dokumentace. Proto je vhodné do dokladu uvést, že se jedná o výpis ze zdravotní dokumentace pro účely provedení pracovnělékařské prohlídky. Uchazeč o zaměstnání v první fázi uhradí náklady na vstupní lékařskou prohlídku a po uzavření pracovního vztahu zaměstnavatel náklady zaměstnanci proplatí.

Nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, nebo jestliže je to nutné podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb, musí zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou práci.

V případě, že je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci, nesmí mu práci dále přidělovat ani v případě, kdyby s tím zaměstnanec souhlasil. Nesmí-li zaměstnanec vykonávat dosavadní práci s ohledem na svůj zdravotní stav pro dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost, je pro převedení na jinou práci nezbytné, aby existoval lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb.

Nemůže-li zaměstnanec konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb výkon jiné pro něj vhodné práce, může zaměstnanec okamžitě zrušit svůj pracovní poměr.

Na druhou stranu je to výpovědní důvod pro zaměstnavatele, jestliže zaměstnanec není schopen nadále vykonávat svoji práci, neboť dlouhodobě ztratil dosavadní způsobilost ke konání práce. Ovšem tento druh výpovědí na sebe váže odstupné ve výši nejméně 12násobku průměrného výdělku zaměstnance. Situaci navíc komplikuje skutečnost, že lékařský posudek podléhá přezkumu soudy, a proto je nezbytné i tento faktor vzít při rozvazování pracovního vztahu na vědomí a pracovat s ním.

[1)]

Kategorizace prací je nástrojem, jakým způsobem hodnotit vliv práce na zdraví zaměstnanců. Každý zaměstnanec je zařazen do jedné ze čtyř kategorií práce v souladu s vyhláškou 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. Např. do kategorie 1 se zařazují práce, při nichž podle současného poznání není pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví zaměstnanců (administrativní práce).

From:
https://prirucky.ipk.nkp.cz/ - **Metodické příručky pro knihovny**

Permanent link:
https://prirucky.ipk.nkp.cz/personalistika/pracovnelekarske_prohlidky

Last update: **2026/03/23 10:09**