

VYHLÁŠKA

č. 79/2013 Sb.

ze dne 26. března 2013

o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnílékařských službách a některých druzích posudkové péče)

ve znění: vyhl. č. 436/2017 Sb.

Ministerstvo zdravotnictví stanoví podle § 95 odst. 1 k provedení § 52 písm. a) a c) a § 60 a v dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy podle § 95 odst. 2 k provedení § 52 písm. b) zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (dále jen „zákon“):

§ 1 Úvodní ustanovení

Tato vyhláška zapracovává příslušné předpisy Evropské unie¹⁾ a upravuje v souladu se závazky vyplývajícími z členství v mezinárodních organizacích²⁾ organizaci, obsah a rozsah pracovnílékařských služeb, posuzování zdravotní způsobilosti ve vztahu k práci nebo službě (dále jen „práce“) a posuzování zdravotní způsobilosti ke vzdělávání a v průběhu vzdělávání, s výjimkou posuzování zdravotní způsobilosti ke sportu a tělesné výchově.

¹⁾ Čl. 45 odst. 3 písm. a) a b), čl. 45 odst. 4, čl. 47 a čl. 49 směrnice Rady 2013/59/Euratom ze dne 5. prosince 2013, kterou se stanoví základní bezpečnostní standardy ochrany před nebezpečím vystavení ionizujícímu záření a zrušují se směrnice 89/618/Euratom, 90/641/Euratom, 96/29/Euratom, 97/43/Euratom a 2003/122/Euratom.

Čl. 10 odst. 2 směrnice 2003/10/ES o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví před expozicí zaměstnanců rizikům spojeným s fyzikálními činiteli (hlukem) (sedmnáctá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS). Čl. 9 odst. 1 a 2 směrnice 90/270/EHS ze dne 29. května 1990 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro práci se zobrazovacími jednotkami (pátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

Čl. 14 bod 1 přílohy směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF).

2) Vyhláška č. 145/1988 Sb., o Úmluvě o závodních zdravotních službách.

K § 1

Vyhláška č. 79/2013 Sb. je prováděcím právním předpisem k zákonu o specifických zdravotních službách a v souladu se zmocňovacím ustanovením upravuje organizaci, rozsah pracovnílékařských služeb, dále posuzování zdravotní způsobilosti k práci nebo službě a rovněž posuzování zdravotní způsobilosti ke vzdělávání a v průběhu vzdělávání. Veškerá ustanovení této vyhlášky je proto třeba vždy vykládat a používat v souladu s příslušnými ustanoveními hlavy IV dílu 2 zák. o spec. zdrav. službách mezinárodních závazků České republiky vyplývajících z Úmluvy o závodních zdravotních službách, která byla přijata dne 26. června 1985 na 71. zasedání generální konference Mezinárodní organizace práce. Pro tehdejší Československou socialistickou republiku vstoupila v platnost dnem 25. února 1989. Vyhláška č. 79/2013 Sb. rovněž zapracovává ustanovení právních předpisů Evropské unie, které jsou uvedeny v poznámkách pod čarou.

Pracovnílékařskými službami jsou v souladu se zákonem o specifických zdravotních službách:

- zdravotní služby preventivní, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví,
- provádění preventivních pracovnílékařských 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.

Pracovnílékařské služby je podle § 53 odst. 2 zák. o spec. zdrav. službách **po-
vinnen zajistit** pro své zaměstnance a osoby ucházející se o zaměstnání **zaměst-
navatel**. Obdobné ustanovení obsahuje i § 224 zákoníku práce. Poskytovatele pracovnílékařských služeb si tedy zaměstnanec nemůže zvolit, neboť podle § 29 odst. 2 písm. b) zák. o zdrav. službách jsou pracovnílékařské služby vyloučeny ze svobodné volby poskytovatele a zdravotnického zařízení. Ustanovení § 103

odst. 1 písm. d) zákoníku práce proto ukládá zaměstnavateli sdělit zaměstnancům, u kterého poskytovatele jim budou poskytnuty pracovnělékařské služby.

Z citované právní úpravy, stejně jako z Úmluvy o závodních zdravotních službách tedy plyne, že pracovnělékařské služby musí zajistit zaměstnavatel, který zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance nebo takového zaměstnance, resp. uchazeče o zaměstnání, hodlá přijmout. Z § 56 zák. o spec. zdrav. službách pak plyne povinnost zaměstnance podrobit se pracovnělékařským službám u zaměstnavatelem vybraného poskytovatele. Povinnost zajistit pracovnělékařské služby tedy neplatí pro osoby vykonávající činnost či poskytující služby mimo pracovněprávní vztahy (srov. § 12 zák. č. 309/2006 Sb.).

Pojmy **zaměstnavatel** a **zaměstnanec** upravuje zákoník práce. Podle § 7 zákoníku práce je zaměstnavatelem osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Podle § 6 zákoníku práce je zaměstnancem fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Podle § 3 zákoníku práce jsou základními pracovněprávními vztahy pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Obecným pojmem pro výkon závislé činnosti je pojem **práce**. V některých případech, kdy právní vztah, na jehož základě je zaměstnání konáno, má veřejnoprávní povahu, však právní předpisy používají pojem **služba**. Jelikož pro účely samotného posuzování zdravotní způsobilosti není potřeba činit rozdíly mezi výkonem práce a výkonem služby, používá vyhláška č. 79/2013 Sb. pro oba způsoby výkonu zaměstnání pojem **práce**. Případné odlišnosti mohou vyplývat z jednotlivých odvětvových zákonů. Podle povahy právního vztahu, na jehož základě je zaměstnání vykonáváno, je tak pod tímto pojmem třeba rozumět buď výkon práce, nebo výkon služby. I v tomto komentáři bude používán pojem práce, který bude zahrnovat i službu, pokud není zřejmé, že je pojednáváno pouze o práci ve smyslu pracovněprávních předpisů.

Práci se rozumí jednak závislá práce, jak ji definuje zákoník práce, vykonávaná v pracovním poměru nebo právních vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr a jednak práce vykonávaná v právních vztazích obdobných vztahu pracovněprávnímu. Těmito **obdobnými vztahy** se rozumějí další právní vztahy, na které se přiměřeně použije zákoník práce, ale které nejsou závislou prací (např. soudci). **Službou** se rozumí státní služba podle zákona o státní službě, služba vykonávaná příslušníky bezpečnostního sboru a příslušníky ve služebním poměru v ozbrojených silách.

Pracovnělékařské služby jsou podle § 41 zák. o spec. zdrav. službách součástí **posudkové péče**. Výstupem posudkové péče je **lékařský posudek**.

Ustanovení § 41 a násl. zák. o spec. zdrav. službách upravují pravidla vydání lékařského posudku, jeho účinky a přezkum lékařského posudku. Pracovnílékařské služby může poskytovat pouze poskytovatel uvedený v § 54 zák. o spec. zdrav. službách, tj. buď poskytovatel v oboru všeobecné praktické lékařství, nebo poskytovatel v oboru pracovní lékařství. Pouze jde-li o práce zařazené podle zákona o ochraně veřejného zdraví do první kategorie, není-li jejich součástí činnost, pro kterou právní předpisy včetně komentované vyhlášky stanoví podmínky zdravotní způsobilosti, může některé součásti pracovnílékařských služeb poskytovat registrující poskytovatel zaměstnance nebo osoby ucházející se o zaměstnání. Poskytne-li registrující poskytovatel takové součásti pracovnílékařských služeb, považuje se pro tuto činnost v rámci pracovnílékařských služeb podle § 54 odst. 3 zák. o spec. zdrav. službách za poskytovatele pracovnílékařských služeb.

Podle judikatury (např. rozsudek Nejvyššího správního soudu čj. 4 Ads 81/2005-125) poskytovatel pracovnílékařských služeb poskytuje službu zaměstnavateli, aby ten mohl dostát svým povinnostem uloženým mu zákoníkem práce. Podle § 55 písm. c) zák. o spec. zdrav. službách je zaměstnavatel povinen při zařazování zaměstnanců k práci postupovat podle závěrů lékařských posudků o jejich zdravotní způsobilosti (srov. komentář k § 17).

Povinnost zajistit, aby se zaměstnanec podrobil před vznikem pracovního poměru vstupní lékařské prohlídce, stanoví § 32 zákoníku práce. U státních zaměstnanců podle zákona o státní službě se podle § 28 odst. 5 tohoto zákona provádí vstupní lékařská prohlídka poté, co je určitá osoba vybrána na určité služební místo na základě dohody mezi služebním orgánem a bezprostředním představeným. Následně může být zařazena nebo jmenována na určité služební místo. Obdobně požadavky na zdravotní způsobilost upravují další zákony o služebních poměrech, např. zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Rozsah povinnosti zaměstnavatele zajistit vstupní lékařskou prohlídku osobě ucházející se o zaměstnání a pravidla hrazení takové vstupní lékařské prohlídky upravuje § 59 zák. o spec. zdrav. službách. Povinnost zaměstnavatele hradit ostatní pracovnílékařské služby plyne z § 58 zák. o spec. zdrav. službách.

Posuzování zdravotní způsobilosti ke vzdělávání, k tělesné výchově a sportu je upraveno v § 51 zák. o spec. zdrav. službách a podrobnosti upravuje vyhláška č. 391/2013 Sb., o zdravotní způsobilosti k tělesné výchově a sportu.

§ 2 Obsah pracovnělékařských služeb

Obsahem pracovnělékařských služeb při

- a) hodnocení zdravotního stavu zaměstnanců nebo osob ucházejících se o zaměstnání je
 1. zjišťování vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na jejich zdravotní stav a vývoj zdravotního stavu a posouzení zdravotní způsobilosti k práci, a to při pracovnělékařských prohlídkách, kterými jsou lékařské prohlídky prováděné poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo registrujícím poskytovatelem v oboru všeobecné praktické lékařství,
 2. hodnocení výsledků sledování zátěže organismu zaměstnanců působením rizikových faktorů pracovního prostředí (dále jen „rizikové faktory“), včetně výsledků biologických expozičních testů, za účelem stanovení této zátěže; rizikovými faktory se rozumí rizikové faktory pracovních podmínek podle zákona upravujícího zajištění podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci³⁾ a dále rizika ohrožení života a zdraví zaměstnance nebo jiných osob při výkonu práce (dále jen „riziko ohrožení zdraví“) včetně rizik vyplývajících z jiných právních předpisů,
 3. hodnocení výsledků cíleně prováděných studií odezvy zdravotního stavu zaměstnanců na konkrétní pracovní podmínky,
 4. zpracování rozborů vzniku a příčin pracovních úrazů, výskytu nemocí z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, nebo nemocí souvisejících s prací,
 5. hodnocení údajů o vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví zaměstnanců a s tím související nemoci,
 6. sledování vlivů rizikových faktorů pracovních podmínek, které se mohou nepříznivě projevit i po delší době na zdraví zaměstnanců, a to v rámci pracovnělékařské prohlídky, je-li to s ohledem na charakter těchto faktorů účelné,
- b) poradenství jsou poradenské činnosti
 1. v problematice ergonomie včetně fyziologie práce, psychologie práce, režimu práce a odpočinku, stanovení výkonových norem,
 2. při projektování, výstavbě a rekonstrukci pracovišť a dalších zařízení zaměstnavatele,

3. při zavádění nových technologií, látek a postupů, z hlediska jejich vlivu na pracovní podmínky a zdraví zaměstnanců,
 4. při úpravách pracovních míst, včetně míst pro zaměstnance se zdravotním postižením,
 5. při výběru technických, technologických a organizačních opatření a výběru osobních ochranných pracovních prostředků,
 6. v problematice pitného režimu a poskytování ochranných nápojů,
 7. v problematice pracovní rehabilitace,
 8. při výcviku a výchově zaměstnanců v oblasti ochrany a podpory zdraví při práci, správných pracovních návyků a při rekvalifikaci zaměstnanců nezpůsobilých vykonávat dosavadní práci,
 9. při identifikaci nebezpečí a hodnocení rizik při práci a při zařazování prací do kategorií podle zákona upravujícího ochranu veřejného zdraví⁴⁾,
 10. při zpracování plánu pro řešení mimořádných událostí,
 11. k návrhům opatření k nápravě v případě zjištění závad, které mohou vést u zaměstnanců k poškození zdraví,
 12. spočívající v provádění školení zaměstnanců určených zaměstnavatelem v první pomoci a zpracování návrhu vybavení pracoviště prostředky pro poskytování první pomoci pro zaměstnavatele,
- c) dohledu je
1. pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce za účelem zjišťování a hodnocení rizikových faktorů,
 2. dohled v zařízení závodního stravování a dalších zařízeních zaměstnavatele²⁾,
 3. hodnocení rizik s využitím informací o míře expozice rizikovým faktorům při výkonu práce a výsledků analýzy výskytu nemocí z povolání, pracovních úrazů a nemocí souvisejících s prací,
 4. spolupráce při vypracování návrhů pro zaměstnavatele na odstranění zjištěných závad, včetně návrhu na zajištění měření rizikových faktorů pracovních podmínek.

²⁾ Vyhláška č. 145/1988 Sb., o Úmluvě o závodních zdravotních službách.

³⁾ 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), ve znění pozdějších předpisů.

4) **Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.**

Z důvodových zpráv k vyhl. č. 79/2013 Sb. a k vyhl. č. 436/2017 Sb.:

V ustanovení se stanoví obsah pracovnělékařské služby, který vychází z požadavků Úmluvy. Dotčené služby musí být zavedeny pro všechny pracovníky, včetně pracovníků ve veřejném sektoru a družstevníků ve výrobních družstvech, ve všech odvětvích hospodářské činnosti a ve všech podnicích. Poskytovateli pracovnělékařských služeb je vymezena celá řada činností podle článku 5 Úmluvy, kterými přispívá zaměstnavateli k zajištění ochrany zdraví jeho zaměstnanců. Vedle sledování zdravotního stavu a jeho vývoje u jednotlivých zaměstnanců, posuzování zdravotní způsobilosti k práci, podílů na hodnocení zdravotních rizik souvisejících s pracovními podmínkami a pracovním prostředím, poskytování první pomoci, je kladen důraz na poradenství jak pro zaměstnavatele, tak zaměstnance v problematice ochrany zdraví a bezpečnosti při práci. Mimo to se počítá i se zapojením poskytovatele pracovně lékařských služeb do programů podpory zdraví na pracovišti za účelem zlepšování nebo udržování zdravotního stavu zaměstnanců ovlivněním jejich životního stylu.

Pro posuzování zdravotní způsobilosti k práci má velký význam znalost konkrétní práce a konkrétního pracovního prostředí, proto důležitou součástí poskytovaných služeb musí být dohled na pracovištích zaměstnavatele.

K písm. a) až c)

Zákon o specifických zdravotních službách používá pojem pracovnělékařské služby v obecné rovině a ve svém § 53 odst. 1 jen rámcově specifikuje jejich součásti. Obsah některých součástí pracovnělékařských služeb, a to hodnocení zdravotního stavu zaměstnanců nebo uchazečů o zaměstnání, poradenství a dohled, je podrobněji vymezen až v komentované vyhlášce jako prováděcím právním předpisu. Z povahy pracovnělékařských služeb jako služeb zdravotních plyne, že rozsah jejich poskytování bude určen povahou té které práce u konkrétního zaměstnavatele. Podaný výčet tedy neznamená, že veškeré tyto činnosti musejí být u zaměstnavatele poskytovatelem pracovnělékařských služeb poskytovány. **Vždy** však **musejí** pracovnělékařské služby ve smyslu § 57 odst. 1 písm. c) zák. o spec. zdrav. službách **zahrnovat**:

- provádění pracovnělékařských prohlídek,
- posuzování zdravotní způsobilosti k práci,
- vydávání lékařských posudků o zdravotní způsobilosti k práci a

- dohled na pracovištích zaměstnavatele a nad pracemi vykonávanými zaměstnanci.

Shora uvedené, pokud jde o dohled na pracovištích, **neplatí pro případy**, kdy zaměstnavatel postupem podle § 54 odst. 2 písm. b) zák. o spec. zdravotních službách pro práci zařazenou do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví (není-li však součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny prováděcím právním předpisem podle § 60 zák. o spec. zdravotních službách nebo jinými právními předpisy) zajišťuje:

- provádění pracovnělékařských prohlídek,
- posuzování zdravotní způsobilosti k práci a
- vydávání lékařských posudků o zdravotní způsobilosti k práci na základě písemné žádosti u poskytovatele, který je registrujícím poskytovatelem zaměstnance nebo osoby ucházející se o zaměstnání.

Pro tyto případy citované ustanovení připouští, aby ostatní součásti pracovnělékařských služeb, jak je uvádí § 53 zák. o spec. zdravotních službách, zaměstnavatel zajišťoval, jen je-li to důvodné pro ochranu zdraví zaměstnanců. Interval alespoň jedenkrát za dva roky podle § 3 odst. 2 písm. b) komentované vyhlášky tedy neplatí.

Pokud však zaměstnavatel bude mít uzavřenu smlouvu na poskytování tzv. **komplexních pracovnělékařských služeb**, tedy na všechny součásti, s poskytovatelem pracovnělékařských služeb a bude zaměstnance zařazené do kategorie první vysílat na pracovnělékařské prohlídky k tomuto poskytovateli, platí, že se dohled na pracovištích i v této kategorii provádí podle § 3 odst. 2 písm. b), tj. pravidelně v intervalu nejméně jedenkrát za dva roky.

Kromě shora uvedené výjimky pro práci kategorie první, neobsahující činnosti, pro které jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny právním předpisem včetně komentované vyhlášky, v rozsahu povinných součástí musí být uzavřena **smlouva o poskytování pracovnělékařských služeb** s konkrétním zaměstnavatelem nebo pro konkrétní práce či pracoviště (viz dále část týkající se pověřeného poskytovatele podle § 57a zák. o spec. zdravotních službách), neboť zaměstnavatel může podle výslovného znění § 3 odst. 1 této vyhlášky uzavřít smlouvu s více poskytovateli pracovnělékařských služeb (srov. výklad k § 3 odst. 1).

Současně však podle § 57a odst. 1 zák. o spec. zdravotních službách platí, že poskytovatel pracovnělékařských služeb, který má uzavřenu smlouvu se zaměstnavatelem, může některou součástí pracovnělékařských služeb zajišťovat prostřednictvím jiného poskytovatele pracovnělékařských služeb na základě písemné smlouvy s ním uzavřené za podmínky, že je takový postup dohodnut