

1 PRAMENY PRÁVA

Dříve, než bude pojednáno o jednotlivých institutech právní úpravy pracovnělékařských služeb, považují za účelné stručně představit jednotlivé právní předpisy, při nichž je třeba při analyzování daných institutů vycházet.

1.1 Listina základních práv a svobod

Listina základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku České republiky, obsahuje některá obecná ustanovení, která na problematiku pracovnělékařských služeb přímo dopadají.

Dle článku 28 Listiny mají zaměstnanci právo na uspokojivé pracovní podmínky s tím, že podrobnosti stanoví zákon.

Dle článku 31 Listiny má každý právo na ochranu zdraví. Občané mají na základě veřejného pojištění právo na bezplatnou zdravotní péči a na zdravotní pomůcky za podmínek, které stanoví zákon.

Obě ustanovení vytýčují určitý základní rámec, v němž se budeme při studiu právní úpravy pracovnělékařských služeb pohybovat. Listina na jednu stranu garantuje právo na uspokojivé pracovní podmínky. Sem lze podřadit i právo zaměstnance na ochranu zdraví při práci, včetně práva na nepřidělování práce, k níž zaměstnanec není zdravotně způsobilý. Tomuto právu samozřejmě musí odpovídat řada navazujících povinností zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, včetně povinnosti vyslat zaměstnance na lékařskou prohlídku a řídit se při zařazování zaměstnance k práci závěry lékařského posouzení. S tím souvisí obecné právo na ochranu zdraví, kam spadá i právo na odborné služby lékaře, který posoudí zaměstnancovu zdravotní způsobilost k práci. Tímto lékařem v českém právním řádu až na výjimky není registrující praktický lékař zaměstnance, nýbrž specializovaný subjekt vybraný zaměstnavatelem – poskytovatel pracovnělékařských služeb. Listina sice – v kontextu veřejného zdravotního pojištění – hovoří o právu na bezplatnou zdravotní péči, podmínky této „bezplatnosti“ nicméně stanoví zákon. Zákonná ustanovení tak mohou stanovit i konkrétní případy, kdy určité zdravotní služby jsou poskytovány za úhradu. Jak uvidíme dále, v případě pracovnělékařských služeb lze o jejich bezplatnosti hovořit jen ve velmi omezené míře, když zejména náklady pracovnělékařské prohlídky musí vždy uhradit buď zaměstnavatel, nebo zaměstnanec.

Kromě výše uvedených ustanovení lze s ohledem na cíle této publikace odkázat i na článek 10 Listiny, podle něhož má každý právo, (i) aby byla zachována jeho

lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno, (ii) na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života a (iii) na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě. Toto ustanovení ve svém důsledku mimo jiné zakotvuje i základní úroveň ochrany zaměstnance před bezdůvodnými zásahy do jeho integrity a soukromí. Jeho logickým dopadem je pak zakotvení široké ochrany soukromí zaměstnance v rámci předpisů na ochranu osobních údajů. Na povinnost dodržovat a šetřit dané základní právo je navíc zapotřebí myslet i při aplikaci jiných právních předpisů, včetně předpisů pracovnělékařských.

1.2 Evropské právo

V evropském právu nalezneme odkaz na pracovnělékařské služby v článku 14 směrnice č. 89/391/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Ten požaduje, aby byla v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi přijata opatření pro zajištění vhodného dohledu nad zdravím zaměstnanců ve vztahu ke zdravotním a bezpečnostním rizikům, kterým jsou v práci vystaveni. Tato opatření musí být pojata tak, že pokud si to zaměstnanec přeje, může se podrobit lékařské prohlídce pravidelně. Směrnice dále uvádí, že lékařské prohlídky mohou tvořit součást státního systému zdravotní péče.

Z výše uvedeného tak vyplývá, že – na rozdíl od některých jiných právních úprav – v oblasti pracovnělékařských služeb je míra harmonizace v oblasti pracovnělékařských vztahů relativně nízká. Je na národním zákonodárci, jakým způsobem požadavek směrnice naplní. Výše uvedené požadavky jsou natolik obecné, že asi není žádné pochybnosti o tom, že český právní řád tyto požadavky splňuje. Pravidelné provádění prohlídek zákon zakotvuje jako pravidlo, nad rámec kterého může zaměstnanec kdykoliv o provedení prohlídky požádat. Pochybnosti by tak neměly vznikat ani v tomto směru.

1.3 Úmluvy Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace je mezinárodní odbornou organizací, která je přidružena OSN, a k jejím hlavním činnostem patří přijímání mezinárodních úmluv a doporučení v oblasti pracovněprávních vztahů a sociálního zabezpečení. Zatímco mezinárodní úmluvy nabývají účinnosti pro členské státy, mezi něž patří i Česká republika, ratifikací, doporučení státům neukládají povinnosti a nepodléhají ratifikaci.

Pro oblast pracovnělékařských služeb je z úmluv MOP důležitá zejména Úmluva MOP č. 161, o závodních zdravotních službách (Occupational Health Services Convention) z roku 1985, která byla v ČR publikována vyhláškou Ministerstva zahraničních věcí č. 145/1988 Sb. Jedná se tak o mezinárodní smlouvu, která byla

ratifikována jiným způsobem, než jak předvídá čl. 10 Ústavy (v souladu s předpisy platnými před rokem 1993 neproběhla ratifikace úmluvy Parlamentem), a neplatí tak závěr čl. 10 Ústavy o její přednosti před zákonem. Z úmluvy nicméně pro Českou republiku vyplývá řada povinností týkajících se národní legislativy.

Úmluva zakotvuje zejména povinnost členských států postupně zavádět závodní zdravotní služby pro všechny pracovníky ve všech odvětvích hospodářské činnosti a všech podniků včetně veřejného sektoru.

Článek 5 Úmluvy obsahuje demonstrativní výčet úkolů závodních zdravotních služeb. Patří k nim stanovení a vyhodnocení nebezpečí, která ohrožují zdraví na pracovišti, dohlížení na činitele v pracovním prostředí a pracovní zvyklosti, které mohou ovlivňovat zdraví pracovníků, poradenství o plánování a organizování práce, včetně uspořádání pracovišť, jakož i poradenství o zdraví, bezpečnosti a hygieně při práci a ergonomii a individuálních a hromadných ochranných pomůckách, dohled na zdraví pracovníků a další úkoly.

Důležitou zásadu obsahuje článek 10, podle něhož personál poskytující závodní zdravotní služby má být plně pracovní nezávislý na zaměstnavateli, pracovnících a jejich zástupcích, pokud existují, se zřetelem k funkcím uvedeným v článku 5. Stanovení kvalifikace tohoto personálu je úkolem lokálního práva, resp. lokálních úřadů.

Článek 12 stanoví, že 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.

Články 14 a 15 stanoví informační povinnosti zaměstnavatele vůči závodním zdravotním službám, a to pokud jde o všechny známé a podezřelé skutečnosti v pracovním prostředí, které mohou ovlivňovat zdraví pracovníků, a o onemocněních pracovníků a nepřítomnosti v práci ze zdravotních důvodů. Zaměstnavatel ale nemá požadovat na personálu, který poskytuje závodní zdravotní služby, aby ověřoval důvody nepřítomnosti v práci.

Dalšími úmluvami MOP, které se na problematiku pracovnílékařských služeb vztahují, jsou mj. Úmluva MOP č. 171, o noční práci, Úmluva MOP č. 155, o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí, a dále řada úmluv týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví specifických skupin pracovníků (děti a mladiství, pracovníci v dolech, pracovníci ve stavebnictví, pracovníci v obchodě a kancelářích apod.).

Kromě úmluv je problematika pracovnílékařských služeb taktéž obsahem doporučení MOP č. 171, o závodních lékařských službách, z roku 1985. Doporučení v č. II. detailně popisuje úkoly pracovnílékařských služeb. Uvádí, že význam závodních lékařských služeb by měl být převážně preventivní. Poskytovatelé pracovnílékařských služeb by měli sestavit program činnosti přizpůsobený podnikům, v nichž pracují, zaměřený na jejich dohledovou i konzultační a informační činnost. Útvary závodní lékařské služby by měly být, pokud je to možné, umístěny na pracovišti nebo poblíž pracoviště, nebo by měly být organizovány tak, aby jejich činnosti byly vykonávány na pracovišti. Může přitom jít o služby určené pro jediné pracoviště, nebo pro více pracovišť. Služby by měly být poskytovány multidisciplinárními týmy, jejichž složení bude určeno podle povahy povinností, které mají. Služby by

rovněž měly mít dostatečný technický personál s vyškolením a zkušenostmi v oblastech jako pracovní lékařství, pracovní hygiena, ergonomie a podobně.

Jak bylo uvedeno výše, doporučení Mezinárodní organizace práce nejsou právně závazná, a výše uvedený text tak nereprezentuje víc než jen představu, jak by pracovnělékařské služby měly být poskytovány a realizovány. Realita v členských státech nicméně může být odlišná.

1.4 Zákon o zdravotních službách

Poskytování zdravotních služeb je na zákonné úrovni normováno jednak zákonem č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách, a jednak zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. Oba předpisy nabyly účinnosti k 1. 4. 2012 (s výjimkami popsány níže). Jejich přijetí bylo součástí zdravotnické reformy, kdy tyto předpisy nahradily předchozí, podle předkladatelů i odborné veřejnosti již zastaralé předpisy (zejména zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu). Jedním z hlavních proklamovaných cílů dle předkladatelů přitom bylo posílení práv pacientů a odstranění vrchnostenského postavení lékařů a jasnější vymezení práv a povinností hlavních aktérů právních vztahů ve zdravotnictví.¹

Zákon o zdravotních službách neobsahuje právní úpravu pracovnělékařských služeb, neboť ta je vyhrazena zákonu o specifických zdravotních službách. Protože však § 2 odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách zakotvuje subsidiární použití zákona o zdravotních službách na otázky zákonem o specifických zdravotních službách výslovně neupravené, je třeba při řešení řady souvisejících otázek ze zákona o zdravotních službách vycházet.

Zákon o zdravotních službách obsahuje rozsáhlé definice pojmů jako zdravotní služby, pacient nebo poskytovatel zdravotních služeb, jakož i další pojmy, s nimiž se setkáme i v kontextu zákona o specifických zdravotních službách. V ustanovení § 11 a násl. zakotvuje veřejnoprávní podmínky k výkonu činnosti poskytovatele zdravotních služeb, které platí i pro poskytovatele pracovnělékařských služeb.

Čtvrtá část zákona poté detailně upravuje a rozvádí práva pacienta. Za zcela základní a nejdůležitější lze přitom považovat právo na to, aby byly pacientovi poskytovány služby jen s jeho svobodným a informovaným souhlasem (§ 28 odst. 1 zákona). K dalším zákonem garantovaným právům patří:

- právo na poskytování zdravotních služeb na náležité odborné úrovni (§ 28 odst. 2 zákona);
- právo na úctu, důstojné zacházení, na ohleduplnost a respektování soukromí při poskytování zdravotních služeb v souladu s charakterem poskytovaných zdravotních služeb [§ 28 odst. 3 písm a) zákona];

¹ Srov. http://www.mzcr.cz/dokumenty/reforma-zdravotnictvi-se-stava-realitouvlada-ji-schvali-do-koncekvetna_4870_2160_1.html (včetně prezentace, na kterou odkazovaný web dále odkazuje).

- právo na svobodnou volbu lékaře, tj. zvolit si poskytovatele oprávněného k poskytnutí zdravotních služeb, které odpovídají zdravotním potřebám pacienta, a zdravotnické zařízení, pokud tento zákon nebo jiné právní předpisy nestanoví jinak [§ 28 odst. 3 písm. b) zákona];
- právo vyžádat si konzultační služby od jiného poskytovatele, popřípadě zdravotnického pracovníka, než který mu poskytuje zdravotní služby; to neplatí, jde-li o poskytování neodkladné péče nebo o osoby ve výkonu vazby, trestu odnětí svobody nebo zabezpečovací detence [§ 28 odst. 3 písm. c) zákona];
- právo na přítomnost osoby blízké nebo osoby určené pacientem, a to v souladu s jinými právními předpisy a vnitřním řádem, a nenaruší-li přítomnost těchto osob poskytnutí zdravotních služeb [§ 28 odst. 3 písm. e) bod 3. zákona];
- právo znát jméno, popřípadě jména, a příjmení zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků přímo zúčastněných na poskytování zdravotních služeb a osob připravujících se u poskytovatele na výkon zdravotnického povolání, které jsou při poskytování zdravotních služeb přítomny, popřípadě provádějí činnosti, které jsou součástí výuky [§ 28 odst. 3 písm. g) zákona];
- právo odmítnout přítomnost osob, které nejsou na poskytování zdravotních služeb přímo zúčastněny, a osob připravujících se na výkon povolání zdravotnického pracovníka [§ 28 odst. 3 písm. h) zákona].

Pokud jde o právo na svobodnou volbu lékaře, ustanovení § 29 odst. 2 písm. b) zákona uvádí, že možnost volby poskytovatele a zdravotnického zařízení se na pracovnělékařské služby nevztahuje. Jak uvidíme dále, tento závěr neplatí bezvýjimečně a zakotvení daného práva ve výše uvedeném výčtu tak rozhodně není samoučelné.

Další velmi podstatné právo pacienta vyplývá z ustanovení § 51 zákona, který zakotvuje přísnou povinnost mlčenlivosti poskytovatele, zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků a dalších osob uvedených v § 51 odst. 5 zákona, a to ve vztahu ke všem skutečnostem, které se dozvěděli v souvislosti s poskytováním zdravotních služeb. Toto právo – spolu se zásadou svobodného a informovaného souhlasu a zásadou svobodné volby lékaře – lze dle mého názoru považovat za jedno z nejdůležitějších práv pacienta dle nové právní úpravy.

Povinnost mlčenlivosti může být prolomena jen v zákonem uvedených případech. Jde o případy zproštění povinnosti mlčenlivosti pacientem [zákon v § 51 odst. 2 písm. b) předpokládá, že takto zproštěn může být jen poskytovatel, a nikoli konkrétní pracovník], předávání informací nezbytných pro zajištění návaznosti poskytovaných zdravotních služeb, popřípadě sdělování údajů pro účely soudních a obdobných řízení v rozsahu stanoveném zákonem.

Ustanovení § 51 odst. 1 písm. c) zakotvuje výjimku pro povinnost mlčenlivosti i pro „sdělování, popřípadě oznamování údajů nebo jiných skutečností podle tohoto zákona nebo jiných právních předpisů, pokud z tohoto zákona nebo jiných právních předpisů vyplývá, že údaje nebo skutečnosti lze sdělit bez souhlasu pacienta“. V souvislosti s pracovnělékařskými službami tak bude zapotřebí zkoumat, do jaké míry zvláštní zákon (tedy zákon o specifických zdravotních službách) tuto výjimku naplňuje.

Zákon dále podrobně upravuje zásady vedení zdravotnické dokumentace a nakládání s ní. V dalších částech zákona nalezneme i ustanovení týkající se procesu stížností a kontrolní činnosti, respektive správních deliktů.

1.5 Zákon o specifických zdravotních službách

Jak lze zjistit již z přehledu hlav zákona o specifických zdravotních službách, jedná se o „sběrný“ předpis, který upravuje některé zvláštní postupy při poskytování zdravotních služeb, které se svojí povahou do obecného předpisu (kterým je zákon o zdravotních službách) nehodí, byť původní záměr zákonodárce, aby tento předpis do sebe „pohltil“ všechny zvláštní zákony týkající se tohoto předmětu, nezůstal zcela naplněn.² Pracovnílékařské služby a problematika vydávání lékařských posudků jsou tak jen jednou z oblastí, kterou se zákon o specifických zdravotních službách (o němž tato práce na řadě míst pro zjednodušení referuje jen jako o „zákonu“) zabývá.

Jak již bylo naznačeno výše, úprava pracovnílékařských služeb nahradila problematiku tzv. závodní preventivní péče. Ta byla tradičně upravena zákonem č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu. Velká zdravotnická reforma, jejíž podstatná část nabyla účinnosti k 1. dubnu 2012, však zákon o péči o zdraví lidu zrušila.

Zákon o specifických zdravotních službách nabyl účinnosti k 1. dubnu 2012. Ustanovení § 98 odst. 1 zákona nicméně zavedlo jednorozhodné období, v němž bylo možno poskytovat pracovnílékařské služby až do 30. 3. 2013 podle dosavadní právní úpravy, s výhradou povinnosti zaměstnavatele hradit tyto služby dle nově přijatého zákona. K tomuto ustanovení bylo vydáno stanovisko Ministerstva zdravotnictví ČR³, jímž byli adresáti práva ujištění o tom, že ministerstvo aplikační rozsah daného přechodného ustanovení chápe jako relativně široký a zahrnující mj. i povinnosti účastníků pracovněprávních vztahů v oblasti lékařských prohlídek. Byť původní význam citovaného ustanovení byl pravděpodobně mnohem užší,⁴ jednalo se patrně o jediný možný operativní prostředek, jak vyřešit právní nejistotu pramenící z toho, že prováděcí vyhláška k zákonu byla vydána až s ročním zpožděním, jakož i z odborné kritiky, již byl nový zákon vystaven. K tomu víc dále.

Od svého nabytí účinnosti zákon o specifických zdravotních službách prošel několika novelami, které se dotkly i problematiky této publikace. Zatím nejvýznamnější novela byla provedena zákonem č. 202/2017 Sb., který nabyl účinnosti k 1. 11. 2017.

² Srov. MACH, Jan.: Legislativní smršť ve zdravotnictví: Nové právní předpisy. Zdravotnické fórum. 2012, 6/2012. ISSN 1804-9664.

³ Srov. text stanoviska dostupný zde: http://www.mzcr.cz/Legislativa/dokumenty/stanovisko-k-prechodnemu-opatreni-98-odst1_6099_2539_11.html.

⁴ Srov. zejména komentář poskytnutý v článku Pichrt, J.; Hůrka, P. Povinné vstupní lékařské prohlídky externistů na vysokých školách?, publikováno na serveru www.epravo.cz dne 15. 2. 2013, přímý odkaz: <http://www.epravo.cz/top/clanky/povinne-vstupni-lekarske-prohlidky-externistu-na-vysokych-skolach-89180.html>.

Úprava pracovnělékařských služeb – kromě výše uvedeného přechodného ustanovení – je v rámci zákona soustředěna do jeho čtvrté hlavy, která pojednává o posudkové péči a procesech při vydávání lékařských posudků, právech a povinnostech zúčastněných stran při poskytování pracovnělékařských služeb, postupu při posuzování zdravotní způsobilosti osob a také o příslušných postupech v souvislosti s posuzováním a uznáváním nemocí z povolání. Kromě ustanovení zaměřených na pracovněprávní vztahy bychom zde našli i právní úpravu týkající se posuzování zdravotní způsobilosti ke vzdělávání, k tělesné výchově a sportu.

Obsah dané úpravy bude podrobně rozebrán v následujících pasážích publikace.

1.6 Vyhláška o pracovnělékařských službách

V souladu se zmocňovacím ustanovením § 60 zákona o specifických zdravotních službách vydalo Ministerstvo zdravotnictví vyhlášku č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče (dále v celém textu této práce též jen „prováděcí vyhláška“).

Prováděcí vyhláška nabyla účinnosti dnem svého vyhlášení dne 3. 4. 2013, tedy tři dny po skončení ročního přechodného období a více než rok od nabytí účinnosti zákona. Ukončila tím nemalé obavy praxe v situaci, kdy byl sice přijat nový zákon o specifických zdravotních službách, ten nicméně v řadě praktických aspektů odkazoval na neexistující prováděcí právní předpis, s jehož obsahem se nakonec adresáti práva museli seznamovat až v době účinnosti nové právní úpravy.

Nabytím účinnosti vyhlášky zároveň skončilo období, kdy detailní aspekty poskytování pracovnělékařských služeb byly upraveny směrnicí ministerstva zdravotnictví č. 49/1967 Věstníku MZd ČSR o posuzování zdravotní způsobilosti k práci (PP-265-20.11.67). Tento předpis – přinejmenším pokud jde o faktickou autoritu⁵ – přežil i okamžik, kdy opatření ministerstev pozbyla účinnosti v souladu s § 14 odst. 2 zákona č. 309/1999 Sb., o Sbírci zákonů a Sbírci mezinárodních smluv. Právní řád obohacoval o určitý právně-historický aspekt, když ještě mnoho let po roce 1989 normoval postupy při „náboru pracovníků prováděném národními výbory“.

Obsahem prováděcí vyhlášky je v souladu s § 60 zákona o specifických zdravotních službách zejména podrobné stanovení obsahu, organizace a rozsahu pracovnělékařských služeb, jakož i jejich dokumentace. Vyhláška dále detailně popisuje obsah, periodicitu a další aspekty lékařských prohlídek a zakotvuje náležitosti žádosti o provedení pracovnělékařské prohlídky a lékařského posudku.⁶

Vyhláška byla novelizována k 15. 12. 2017 na základě novely č. 436/2017 Sb., která reaguje především na změny zákona o specifických zdravotních službách od listopadu 2017.

⁵ Srov. např. odkaz na směrnici v rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010.

⁶ Viz též Šubrt, B., Bukovjan, P. Vyhláška o pracovnělékařských službách – poznámky, problémy a souvislosti. *Práce a mzda*. č. 5/2013.

1.7 Zákoník práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále též „zák. práce“), obsahuje relativně komplexní úpravu pracovněprávních vztahů. Tato právní úprava je protkána odkazy na problematiku pracovnělékařských služeb, a zejména lékařských posudků, které poskytovatelé pracovnělékařských služeb vydávají.

Podle § 41 odst. 1 zák. práce je povinností zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci, (i) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává (dále v textu též jen „lékařský posudek“), dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci, (ii) nesmí-li podle takového lékařského posudku 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, (iii) jestliže je to podle takového lékařského posudku nutné v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním, nebo (iv) je-li zaměstnanec pracující v noci podle takového lékařského posudku uznán nezpůsobilým pro noční práci. Mzdové nároky zaměstnanců v případě některého převedení jsou upraveny v § 139 zák. práce.

Podle § 45 zák. práce požádá-li zaměstnanec o převedení na jinou práci nebo pracoviště, popřípadě o přeložení do jiného místa, protože podle doporučení poskytovatele pracovnělékařských služeb 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.

Podle § 52 zák. práce může zaměstnavatel dát výpověď v souvislosti se zdravotním stavem zaměstnance jen tehdy, opírá-li se o lékařský posudek, podle něhož zaměstnanec (i) nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, popř. dosáhl na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice, nebo (ii) pozbyl vzhledem k svému zdravotnímu stavu dlouhodobě zdravotní způsobilost. Před doručením výpovědi z jednoho z výše uvedených důvodů je třeba vzít v potaz i § 67 odst. 2 zák. práce, týkající se nároku na odstupné.

Skutečnost, že je zaměstnanec pracující v noci dle lékařského posudku dočasně nezpůsobilý pro noční práci, představuje jeden z případů ochranné doby dle § 53 zák. práce. Ochranná doba se v takovém případě nevztahuje na skončení pracovního poměru výpovědí dle § 52 a) a b) [s výjimkou přemístění zaměstnavatele v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána].

Podle § 56 odst. 1 písm. a) zák. práce je naplněn důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnancem, jestliže zaměstnanec dle lékařského posudku 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.

Nad rámec povinných lékařských prohlídek zaměstnanců, které zakotvuje zákon o specifických zdravotních službách, zakotvuje § 94 odst. 2 zák. práce povinnost zaměstnavatele zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen poskytovatelem pracovnělékařských služeb v případech a za podmínek stanovených pro pracovnělékařské služby zákonem o specifických zdravotních službách. Úhrada poskytnutých zdravotních služeb nesmí být na zaměstnanci požadována.

Dle § 102 odst. 6 zák. práce zaměstnavatel spolupracuje s poskytovatelem pracovnělékařských služeb při poskytování první pomoci. Taktéž je jeho povinností ve spolupráci s tímto poskytovatelem zajistit vyškolení a vybavení zaměstnanců, kteří organizují na pracovišti poskytnutí první pomoci.

Dle § 103 zák. práce má zaměstnavatel povinnost zaměstnancům sdělit, u kterého poskytovatele pracovnělékařských služeb jim budou poskytnuty pracovnělékařské služby a jakým druhům očkování a jakým pracovnělékařským prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním, prohlídkám a vyšetřením v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví a dále nahradit zaměstnanci, který se podrobí pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování případnou ztrátu na výdělků.

Ustanovení § 106 odst. 4 písm. b) zák. práce naopak ukládá zaměstnancům podrobit se pracovnělékařským prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy.

Z § 108 odst. 3 zák. práce vyplývá povinnost zaměstnavatele informovat odborovou organizaci a zástupce pro oblast BOZP, popřípadě jejich všechny zaměstnance, o výběru a poskytování pracovnělékařských služeb.

Podle § 235 odst. 3 zák. práce je jeden z případů, kdy zaměstnanci vzdor předčasnému ukončení kvalifikační dohody nevzniká povinnost k úhradě nákladů, naplněn i tehdy, jestliže zaměstnanec dle lékařského posudku pozbyl zdravotní způsobilosti ke své práci.

Ustanovení § 238 odst. 2 zák. zakazuje zaměstnávat těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni, která kojí, a zaměstnankyni-matku do konce devátého měsíce po porodu pracemi, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé. V souvislosti s tím § 239 odst. 1 zák. práce uvádí, že koná-li těhotná zaměstnankyně práci, která je těhotným zaměstnankyním zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, je zaměstnavatel povinen převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělků jako na dosavadní práci. Obě ustanovení neobsahují odkaz na to, že by předmětný lékařský posudek musel vydávat poskytovatel pracovnělékařských služeb – k tomu viz část 5 dále.

Podle § 245 odst. 2 zák. práce, jestliže je zakázáno zaměstnávat mladistvého zaměstnance prací, pro kterou se mu dostalo výchovy k povolání, protože je její výkon mladistvým zaměstnancům zakázán nebo protože podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb ohrožuje jeho zdraví, je

zaměstnavatel povinen do doby, než bude mladistvý zaměstnanec moci tuto práci konat, poskytnout mu jinou přiměřenou práci odpovídající pokud možno jeho kvalifikaci.

Podobně jako u zaměstnanců pracujících v noci normuje § 247 odst. 1 zák. práce, že i mladiství zaměstnanci mají být poskytovatelem pracovnělékařských služeb vyšetřeni před vznikem pracovního poměru a před převedením na jinou práci, jakož i pravidelně podle potřeby, nejméně však jedenkrát ročně. Zákoník práce nestanoví, že by mladiství zaměstnanci měli právo o provedení prohlídky požádat; tuto možnost tak budeme dovozovat z ustanovení § 55 odst. 1 písm. d) zákona o specifických zdravotních službách. Taktéž obsah § 247 odst. 3 zák. práce, podle něhož při ukládání pracovních úkolů mladistvému zaměstnanci je zaměstnavatel povinen řídit se lékařským posudkem vydaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb, působí v komparaci s § 55 odst. 1 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách poněkud duplicitně, když „úkoly“, které zaměstnavatel zaměstnancům ukládá, musí vždy vycházet ze „zařazení“ zaměstnance.

Letmou zmínku o vydávání posudků konečně obsahuje § 347 odst. 1 zák. práce, týkající se ohrožení nemocí z povolání. Uvádí, že lékařský posudek o ohrožení nemocí z povolání vydává poskytovatel zdravotních služeb příslušný k vydání lékařského posudku o nemoci z povolání.

1.8 Zákon o ochraně veřejného zdraví

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, je podobně jako zákon o specifických zdravotních službách předpisem, který problematiku ochrany a podpory veřejného zdraví normuje z více různých úhlů pohledu. V sedmém dílu druhé hlavy zákona nalezneme ustanovení o ochraně zdraví při práci.

Pro účely této publikace je asi nejdůležitější úprava kategorizace prací. Všechny práce se dle § 37 odst. 1 zákona rozdělují do čtyř kategorií podle míry výskytu faktorů, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců, a jejich rizikovosti pro zdraví. První kategorie je kategorií zbytkovou, do níž se řadí nejméně rizikové práce, které nebyly zařazeny do jiné kategorie. O zařazení do druhé – rizikovější kategorie rozhoduje zaměstnavatel a své rozhodnutí pouze oznamuje orgánu ochrany veřejného zdraví, kterým je v tomto případě místně příslušná hygienická stanice. Ten může danou práci také zařadit do zvláštní kategorie druhé – rizikové. O zařazení práce do třetí nebo čtvrté kategorie rozhoduje zpravidla příslušný orgán ochrany veřejného zdraví, a to na základě žádosti zaměstnavatele.

Za rizikové práce zákon označuje jednak práce zařazené do třetí a čtvrté kategorie, a dále práce zařazené do druhé kategorie, o nichž zvláštní právní předpis nebo rozhodnutí orgánu ochrany veřejného zdraví stanoví, že jsou rizikové. Zákon pro rizikové práce stanoví zvláštní požadavky na zaměstnavatele, včetně vedení evidence rizikových prací.