

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI  
FAKULTA PRÁVNICKÁ

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

Pracovnílékařské služby

Michaela Jelínková

**Plzeň 2023**

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2022/2023

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Michaela JELÍNKOVÁ**  
Osobní číslo: **R20B0054P**  
Studijní program: **B0421A220009 Právní specializace**  
Téma práce: **Pracovnílékařské služby**  
Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

## Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Pojem a význam pracovnílékařských služeb
3. Historie a vývoj pracovnílékařských služeb
4. Prameny pracovnílékařských služeb
5. Pracovnílékařské prohlídky
6. Pracovnílékařské posudky
7. Závěr

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- viz příloha

Vedoucí bakalářské práce:

**Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.**

Katedra pracovního práva a práva sociálního  
zabezpečení

Datum zadání bakalářské práce: **31. března 2022**

Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2023**



---

**JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.**  
děkan



---

**Doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.**  
vedoucí katedry

## Seznam doporučené literatury:

- TOMŠEJ, Jakub. Pracovní lékařské služby. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-381-5.
- BRHEL, Petr, ed. Pracovní lékařství: základy primární pracovní lékařské péče. Brno: Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2005. ISBN 80-7013-414-3.
- ŠVÁBOVÁ, Květa. Vybrané kapitoly z pracovního lékařství. Praha: Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, 2015. ISBN 978-80-87023-35-8.
- TUČEK, Milan, CIKRT, Miroslav, PELCLOVÁ, Daniela. Pracovní lékařství pro praxi: příručka s doporučenými standardy. Praha: Grada, 2005. ISBN 80-247-0927-9.
- ŠUBRT, Bořivoj, TUČEK, Milan. Pracovní lékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů. 3. zásadně doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2017. ISBN 978-80-7554-106-2.
- PELCLOVÁ, Daniela. Nemoci z povolání a intoxikace. 3., dopl. vyd. Praha: Karolinum, 2014. ISBN 978-80-246-2597-3.
- KRÝSA, I. Vyhláška o pracovní lékařských službách a některých druzích posudkové péče. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, ISBN 978-80-7598-794-5.
- SAMEK, Vít a kol. Úmluvy Mezinárodní organizace práce ratifikované Českou republikou. 1. vydání. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017. ISBN 978-80-86809-65-6.
- NEŠČÁKOVÁ, Libuše, JAKUBKA, Jakubka. Zákoník práce – v praxi 2013: komplexní průvodce s řešením problémů: právní stav k 1.1.2013. Praha: Grada, 2013, Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-4629-6.
- TOMEK, Vratislav, BRŮHA, Dominik. Závodní preventivní péče a jej zvláštnosti ve zdravotnictví [online]. 14.4.2005. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/docd1000v976-zavodnipreventivnipeceajejizvlastnostivezdravotnictvi/>
- SOBOTKOVÁ, Michaela. Pracovní lékařské prohlídky podle nové vyhlášky [online]. 21. 5. 2013. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakonapravo/pracovnipra vo/pracovnelekarскеprohlidkypodlenovevyhlasky/>
- JANÁKOVÁ, Anna. Pracovní lékařské služby (§ 53-60 ZSZS) [online]. 24.1.2023. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/kzp/?uniqueid=mRRWSbk196FNf8-jVUh4EjZR9pU-zQ-lyAs4k2Q50rg&coolurl=1§ion=33>
- MAULWURF, Adolf. Význam lékařského posudku pro rozvázání pracovního poměru pro dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost – judikatura [online]. 2012 Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vyznamlekarскеhoposudkuprorozvazanipracovnihopomeruprodlouhodobouzdravotninezpusobilostjudikatura84068.html>
- Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155). International Labour Organization [online]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155)

### **Prohlášení autorky**

„Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci na téma Pracovnílékařské služby vypracovala samostatně a že jsem v ní použila pouze prameny a literaturu, které jsou řádně citovány a uvedeny v seznamu použité literatury.“

V Plzni, březen 2023

Michaela Jelínková

.....

## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala vedoucímu bakalářské práce, Mgr. Miroslavu Hromadovi, Ph.D., za jeho podnětné rady a vstřícný přístup. Dále bych chtěla poděkovat paní Martině Čechové za její pomoc s administrativou týkající se bakalářské práce. Zároveň bych tímto chtěla poděkovat i své rodině, která mě v průběhu mého studia vždy podporovala.

## Obsah

Úvod.....	4
1 Pojem a význam pracovnělékařských služeb.....	5
1.1 Pojem pracovnělékařských služeb .....	5
1.2 Význam pracovnělékařských služeb .....	6
1.2.1 Obsah pracovnělékařských služeb .....	7
1.2.2 Subjekty pracovnělékařských služeb .....	10
2 Historie a vývoj pracovnělékařských služeb.....	15
3 Prameny pracovnělékařských služeb.....	19
3.1 Mezinárodní organizace práce .....	19
3.1.1 Úmluvy Mezinárodní organizace práce .....	20
3.2 Listina základních práv a svobod.....	22
3.3 Evropské právo .....	23
3.4 Zákony.....	24
4 Pracovnělékařské prohlídky.....	28
4.1 Vstupní prohlídka.....	30
4.2 Periodická prohlídka .....	31
4.3 Mimořádná prohlídka .....	33
4.4 Výstupní prohlídka.....	34
4.5 Následná prohlídka.....	35
5 Pracovnělékařské posudky.....	36
5.1 Proces při vydání pracovnělékařského posudku.....	36
5.2 Obsah pracovnělékařského posudku .....	38
5.3 Posudkový závěr .....	39
5.4 Výpověď na základě lékařského posudku.....	40
5.5 Podpora zdraví na pracovišti a vliv různých faktorů .....	41
Závěr.....	44
Klíčová slova .....	45
Resumé .....	46
Seznam použitých zdrojů.....	47

## Úvod

Pro svou bakalářskou práci jsem se rozhodla zvolit téma „Pracovnělékařské služby“. Jelikož můj studijní obor se zaměřuje na právní specializaci a současně mě zajímá i lékařství, rozhodla jsem se proto spojit tyto dvě oblasti dohromady. V současné době jsou pracovnělékařské služby nezbytnou součástí ochrany zdraví zaměstnanců a prevence pracovních úrazů a nemocí.

V této práci se zaměřím na právní a lékařské aspekty související s pracovnělékařskými službami. Pracovní a zdravotní právo představují klíčové prvky, které mají za úkol ochraňovat zdraví zaměstnanců a minimalizovat rizika spojená s pracovním prostředím. Zaměřím se také na právní předpisy, které obsahují práva, povinnosti, sankce a pravomoci orgánů. Vedle právních předpisů využiji také odbornou literaturu a články v oblasti lékařství a práva, abych mohla posoudit efektivitu a účinnost poskytovaných pracovnělékařských služeb. Mým cílem je prozkoumat tento pojem a zkoumat poskytování těchto služeb a jejich efektivitu. Důraz bude kladen nejen také na zkoumání a analyzování právní úpravu pracovnělékařských služeb, ale taktéž se zaměřím na problematiku podpory zdraví na pracovišti a vlivu různých faktorů. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatelé mají právo dát výpověď zaměstnanci, který nesplňuje povinnosti pracovnělékařských prohlídek, tak podle mého názoru je důležité se věnovat i zdravotním vlivům na pracovišti a zajistit, aby byli zaměstnanci chráněni před riziky spojenými s prací. Proto v poslední části navrhnou konkrétní opatření pro ochranu zdraví zaměstnanců před rizikovými faktory, která by měli zaměstnavatelé zajistit.

V závěru práce se budu věnovat návrhu na zlepšení pracovnělékařských služeb, který bude obsahovat doporučení pro zaměstnavatele ohledně dalšího postupu a rozvoje pracovnělékařských služeb.



# 1 Pojem a význam pracovnělékařských služeb

Pracovnělékařské služby jsou souhrnným pojmem pro různé zdravotnické a preventivní činnosti, které jsou zaměřené na ochranu zdraví a bezpečnosti pracovníků v pracovním prostředí. Tyto služby jsou poskytovány v rámci firem, podniků a organizací a jejich hlavním cílem je minimalizovat rizika spojená s pracovní činností a zlepšit pracovní podmínky pro zaměstnance. Pracovnělékařské služby tak přispívají nejen k zajištění zdraví a bezpečnosti zaměstnanců, ale také ke snížení rizikových faktorů a nákladů spojených s pracovními úrazy a nemocemi.

## 1.1 Pojem pracovnělékařských služeb

Pracovnělékařská služba je specializovaná služba poskytovaná zaměstnavateli pro ochranu zdraví a bezpečnosti zaměstnanců. V České republice je pojem pracovnělékařské služby konkrétně specifikován v zákoně č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, v ustanovení §53 odst. 1 a to tak že, pracovnělékařské služby jsou specifickým typem preventivní zdravotní služby, která se zaměřuje na poskytování zdravotní péče v pracovním prostředí. Jejich hlavním úkolem je posoudit vliv pracovních podmínek, prostředí a činnosti na zdraví zaměstnanců a zabránit negativním účinkům těchto faktorů. Mezi další důležité činnosti pracovnělékařských služeb patří pravidelné preventivní prohlídky zaměstnanců, posuzování jejich zdravotní způsobilosti pro práci, školení zaměstnanců v oblasti bezpečnosti práce a první pomoci a dohled na pracovištích. Tyto služby jsou povinné pro zaměstnavatele a mají zajistit ochranu zdraví a bezpečí pracovníků v souladu se zákony a předpisy.<sup>1</sup>

Pracovnělékařská péče a pracovnělékařská služba jsou dva termíny, které se často používají v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti při práci. I když se oba termíny týkají zdraví a bezpečnosti pracovníků, mají mezi sebou několik rozdílů. Pracovnělékařská péče je širší pojem, který zahrnuje celou řadu aktivit, které mají za cíl zabezpečit zdraví a bezpečnost pracovníků. To může zahrnovat preventivní programy zaměřené na minimalizaci rizik pracovních úrazů a nemocí z povolání, školení zaměstnanců na ochranu zdraví při práci, diagnostiku a léčbu pracovních úrazů a nemocí z povolání a poskytování poradenství v oblasti zdraví a bezpečnosti při práci. Na druhé straně, pracovnělékařská služba se zaměřuje především na

---

<sup>1</sup> TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 11, ISBN 978-80-7598-646-7.

poskytování konkrétních služeb v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti při práci, jako jsou lékařské prohlídky, vyhodnocování rizik na pracovišti a hodnocení pracovní schopnosti zaměstnanců. I když jsou tedy tyto termíny odlišné, mají společně to, že se oba zaměřují na ochranu zdraví a bezpečnosti pracovníků a jsou nedílnou součástí ochrany zdraví při práci. Oba termíny mají také společný cíl minimalizovat rizika pracovních úrazů a nemocí z povolání a zajistit bezpečné a zdravé pracovní podmínky pro všechny zaměstnance. Definice pracovnělékařské péče a pracovnělékařské služby jsou běžně používané v této oblasti a lze je nalézt v mnoha odborných publikacích, příručkách a zákonech. Existují právní předpisy, které upravují tyto oblasti. Mezi ně patří například Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách a Vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče. Tyto předpisy stanoví povinnosti a zodpovědnosti v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti při práci a určují požadavky na poskytování pracovnělékařské péče. Vyhláška upravuje podrobnější pravidla a postupy, které se vztahují k této oblasti.<sup>2</sup>

## **1.2 Význam pracovnělékařských služeb**

Pracovnělékařské služby mají v dnešní době velký význam pro zaměstnance, zaměstnavatele a společnost jako celek. Tyto služby se zaměřují na prevenci pracovních úrazů a nemocí spojených s prací a na ochranu zdraví zaměstnanců v pracovním prostředí. Pracovnělékařské služby tak přispívají k vytvoření bezpečného a zdravého pracovního prostředí, což má pozitivní vliv na produktivitu zaměstnanců a celkovou kvalitu práce. Kromě toho snižují náklady spojené s pracovními úrazy a nemocemi, protože předcházejí jejich vzniku a pomáhají rychle a účinně řešit případy, které se přece jenom vyskytnou. Důležitým prvkem pracovnělékařských služeb je také preventivní působení, které pomáhá vytvářet kulturu bezpečnosti práce v rámci firem a tím předcházet riziku spojeným s pracovními úrazy a nemocemi. Díky pravidelným kontrolám a posouzením pracovních podmínek mohou lékaři pracovnělékařských služeb odhalit problémy, které by jinak zůstaly skryty a způsobily by nemalé škody na zdraví zaměstnanců a na produktivitě firmy.

---

<sup>2</sup> Pracovnělékařská péče. Znalostní systém prevence rizik v BOZP [online]. [cit. 2023-03-19]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/pracovnelekaraska-pece>

V posledních letech se pracovnělékařské služby staly ještě důležitější kvůli pandemii COVID-19. Lékaři v pracovnělékařských službách pomáhali zaměstnavatelům vytvářet a implementovat preventivní opatření, která pomáhají snižovat riziko nákazy v pracovním prostředí. To zahrnuje například řešení otázek spojených s organizací práce v rámci firem, vzdělávání zaměstnanců o možnostech ochrany před nákazou, provádění testování na COVID-19 a podporu očkování zaměstnanců.

### **1.2.1 Obsah pracovnělékařských služeb**

Ustanovení § 2 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách, určuje rozsah a obsah pracovnělékařských služeb při:

- a) hodnocení zdravotního stavu zaměstnanců a osob ucházejících se o zaměstnání,
- b) poradentství,
- c) dohledu.<sup>3</sup>

#### **Hodnocení zdravotního stavu zaměstnanců a osob ucházejících se o zaměstnání**

Cílem je zjistit, jak pracovní činnost, pracovní prostředí a pracovní podmínky ovlivňují zdravotní stav a jeho vývoj, a posoudit, zda jsou osoby zdravotně způsobilé k výkonu práce. To se děje během lékařských prohlídek, které poskytují poskytovatelé pracovnělékařských služeb nebo všeobecní praktičtí lékaři, kteří jsou zaregistrováni jako poskytovatelé těchto služeb. Jinak řečeno, pracovnělékařské služby se zabývají hodnocením zdravotního stavu zaměstnanců a uchazečů o zaměstnání. To zahrnuje posouzení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví zaměstnanců a jejich způsobilost k práci, což se provádí během pracovnělékařských prohlídek. Dále se hodnotí zátěž organismu zaměstnanců působením rizikových faktorů v pracovním prostředí, výsledky biologických expozičních testů, cíleně prováděné studie odezvy zdravotního stavu na konkrétní pracovní podmínky, rozbor vzniku a příčin pracovních úrazů a nemocí souvisejících s prací. Pracovnělékařské služby sledují i vlivy rizikových faktorů na

---

<sup>3</sup> KRÝSA, I. Vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 5. ISBN 978-80-7598-794-5.

zdraví zaměstnanců i po delší době, a to v rámci pracovnělékařských prohlídek, pokud je to vhodné.<sup>4</sup>

## **Poradenství**

Poradenství je jednou z hlavních funkcí pracovnělékařských služeb. Tato služba nabízí zaměstnavatelům a zaměstnancům odborné poradenství v oblasti prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání. Poradenství pracovnělékařských služeb může přispět k vytvoření bezpečnějšího a zdravějšího pracovního prostředí, snížení počtu pracovních úrazů a nemocí z povolání a k vylepšení celkového zdraví a pohody zaměstnanců.<sup>5</sup>

Obsahem pracovnělékařských služeb v rámci poradenství jsou poradenské činnosti v mnoha oblastech a jsou stanoveny v ustanovení § 2 písm. b) vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách. Mezi tyto oblasti patří například problematika v ergonomii včetně fyziologie práce, psychologie práce, režim práce a odpočinek, stanovení výkonových norem a další. Dále pracovní lékaři poskytují poradenství při projektování, výstavbě a rekonstrukci pracovišť a dalších zařízení zaměstnavatele. Pomáhají také při zavádění nových technologií, látek a postupů a zhodnocují jejich vliv na pracovní podmínky a zdraví zaměstnanců. Další poradenskou činností pracovních lékařů je poskytování poradenství při úpravách pracovních míst, včetně míst pro zaměstnance se zdravotním postižením, a při výběru technických, technologických a organizačních opatření a osobních ochranných pracovních prostředků. Pracovní lékaři se také zabývají problematikou pitného režimu a poskytováním ochranných nápojů. V rámci poradenství pracovních lékařů spadá také pracovní rehabilitace, výcvik a výchova zaměstnanců v oblasti ochrany a podpory zdraví při práci, správných pracovních návyků a rekvalifikace zaměstnanců nezpůsobilých vykonávat dosavadní práci. Pracovní lékaři pomáhají identifikovat nebezpečí a hodnotí rizika při práci a zařazují práce do kategorií podle zákona upravujícího ochranu veřejného zdraví. Další poradenskou činností pracovních lékařů je zpracování plánu pro řešení mimořádných událostí a návrhy opatření k nápravě v případě zjištění závad, které mohou vést u zaměstnanců k poškození zdraví. Pracovní lékaři také provádějí

---

<sup>4</sup> Vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče (dále jen „PLS“), § 2 písm. a).

<sup>5</sup> Vyhláška č. 79/2013 Sb., o PLS, §2 písm. b).

školení zaměstnanců v první pomoci a zpracovávají návrh vybavení pracoviště prostředky pro poskytování první pomoci pro zaměstnavatele.<sup>6</sup>

## **Dohled**

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, v § 57 odst. 1 písm. c) stanoví, že poskytovatelé musí pravidelně dohlížet na pracoviště zaměstnavatelů a sledovat práce prováděné zaměstnanci. Tento požadavek je zaměřen na ochranu zdraví a bezpečnosti zaměstnanců a má za cíl prevenci pracovních úrazů a nemocí spojených s prací.<sup>7</sup> Obsahem dohledu podle ustanovení § 2 písm. c) prováděcí vyhlášky v pracovnělékařských službách je pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce s cílem zjišťování a hodnocení rizikových faktorů. Dále se dohlíží na zařízení ve stravování a dalších zařízeních zaměstnavatele. Provádí se hodnocení rizik s využitím informací o míře expozice rizikovým faktorům při výkonu práce a výsledků analýzy výskytů nemocí z povolání, pracovních úrazů a nemocí souvisejících s prací. Pracovnělékařské služby také spolupracují při vypracování návrhů pro zaměstnavatele na odstranění zjištěných závad, včetně návrhu na zajištění měření rizikových faktorů pracovních podmínek.<sup>8</sup>

Nová vyhláška č. 452/2022 Sb. přináší změny vyhlášky č. 79/2013 Sb. o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče, jako součást implementace zákona č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách. Tyto změny vstoupily v platnost od 1. ledna 2023. Zásadně se změnil způsob provádění dohledu pracovnělékařských služeb na pracovištích zaměstnavatele. Tento dohled se nyní vykonává minimálně jednou za tři kalendářní roky, a to pouze u prací, které jsou zařazené do druhé, třetí a čtvrté rizikové kategorie podle zákona o ochraně veřejného zdraví, a to jen tehdy, pokud jde o profesní riziko nebo jsou stanoveny zdravotní podmínky pro vykonávané práce jinými právními předpisy. U ostatních prací zařazených do první a druhé kategorie podle tohoto zákona je dohled prováděn pouze v případě, kdy si jej vyžádá zaměstnavatel nebo pokud je stanoven poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Frekvenci dohledu stanovuje zaměstnavatel s ohledem na charakter provozu a výskyt rizikových faktorů v

---

<sup>6</sup> TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 14. ISBN 978-80-75552-955-8.

<sup>7</sup> Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, § 57 odst. 1 písm. c).

<sup>8</sup> Vyhláška č. 79/2013 Sb., o PLS, §2 písm. c).

dohodě s poskytovatelem pracovnělékařských služeb. V dopravních prostředcích zaměstnavatele a zařízeních ve zkušebním provozu se dohled neprovádí.<sup>9</sup>

V pracovním prostředí jsou různé faktory, které mohou mít negativní vliv na zdraví zaměstnanců. Mezi tyto faktory patří expozice prachu, hluku a vibrací, ale i mikroklimatické podmínky jako teplota, vlhkost a průvan, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců v práci. Dále je důležité brát v úvahu míru fyzického nebo psychického zatížení, ergonomii pracovního místa a hygienické podmínky na pracovišti, včetně čistoty, vybavení a stravování.<sup>10</sup> Další faktory, které se sledují, jsou například rozložení pracovní doby a vztahy mezi zaměstnanci. Všechny tyto faktory mají vliv na zdraví a celkovou pohodu zaměstnanců, a proto je důležité je sledovat a přijímat opatření k minimalizaci negativních vlivů na zdraví.

### **1.2.2 Subjekty pracovnělékařských služeb**

Subjekty pracovnělékařských služeb jsou různé organizace, odborníci a pracovníci, kteří se věnují ochraně zdraví a bezpečnosti zaměstnanců při práci. Podle zákona o specifických zdravotních službách lze vyvodit, že subjekty zahrnují zaměstnavatele, kteří jsou povinni zajistit tyto služby, zaměstnance a uchazeče o zaměstnání, kteří mají nárok na ochranu a poskytovatele pracovnělékařských služeb, kteří tyto služby poskytují na základě smlouvy uzavřené se zaměstnavatelem.

#### **Poskytovatel**

Poskytovatel pracovnělékařských služeb je klíčovým subjektem, který poskytuje specifické zdravotní služby v oblasti ochrany zdraví zaměstnanců. Jeho role je důležitá při prevenci pracovních úrazů a nemocí a při poskytování poradenství zaměstnavatelům a zaměstnancům v oblasti BOZP.

Poskytovatelem pracovnělékařských služeb podle § 54 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, může být buď poskytovatel v oboru všeobecné praktické lékařství nebo poskytovatel v oboru pracovního lékařství. To znamená, že jak praktičtí lékaři, tak specialisté na pracovní lékařství mají oprávnění a povinnosti poskytovat pracovnělékařské služby.<sup>11</sup> Podle zákona o

---

<sup>9</sup> Dle vyhlášky č. 79/2013 Sb., o PLS, § 3 odst. 2.

<sup>10</sup> BRHEL, Petr, ed. Pracovní lékařství: základy primární pracovnělékařské péče. Brno: Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2005, s. 23. ISBN 80-7013-414-3.

<sup>11</sup> Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, § 54 odst. 1.

specifických zdravotních službách získávají praktičtí lékaři, kteří chtějí poskytovat pracovnělékařské služby, nezbytné znalosti prostřednictvím akreditovaných kurzů. I když zákon neukládá povinnost absolvovat takový kurz, zákonodárce počítá s tím, že praktičtí lékaři, kteří se rozhodnou poskytovat pracovnělékařské služby, budou mít odpovídající odbornou kvalifikaci.<sup>12</sup> Zaměstnavatelé jsou však zákonem výslovně povinni uzavřít písemnou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb s poskytovatelem pracovnělékařských služeb, pokud jde o práce, které jsou zařazené podle zákona o ochraně veřejného zdraví do kategorie první, druhé, druhé rizikové, třetí nebo čtvrté, nebo pokud se jedná o činnost, pro jejíž výkon jsou stanoveny zvláštní podmínky jinými právními předpisy. Toto opatření má zajistit, aby zaměstnanci byli chráněni před riziky spojenými s jejich prací a aby byly dodržovány právní předpisy v oblasti pracovnělékařských služeb.<sup>13</sup>

Pro posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců je nejprve potřeba uzavřít písemnou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb s poskytovatelem zdravotních služeb, která je uzavřena jako nepojmenovaná smlouva podle § 1746 odst. 2 občanského zákoníku mezi zaměstnavatelem a poskytovatelem zdravotních služeb v oboru pracovního lékařství nebo všeobecného praktického lékařství. Tato smlouva není považována za smlouvu o péči o zdraví, protože posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnanců není přímo součástí ošetření pacienta. Při uzavírání této smlouvy je tedy nutné vycházet zejména z ustanovení § 2636 až ustanovení § 2651 NOZ, která se týkají smlouvy o péči o zdraví.<sup>14</sup> Smlouva o poskytování pracovnělékařských služeb může být využita pro uzavírání smluv o poskytování pracovních lékařských služeb mezi poskytovatelem (zdravotnickou organizací) a příkazcem (např. zaměstnavatelem). Pokud je ošetřována jiná osoba než příkazce, tak tato třetí osoba je označena jako ošetřovaný, což může být například zaměstnanec nebo uchazeč o zaměstnání.<sup>15</sup>

Poskytovatelé pracovnělékařských služeb musí dodržovat stanovené standardy a zásady pro zajištění kvalitní péče, a to zejména z ustanovení § 57 zákona o specifických zdravotních službách a z vyhlášky o pracovnělékařských službách. Především musí mít dostatečné kapacity a technické vybavení pro

---

<sup>12</sup> JANÁKOVÁ, Anna. Pracovnělékařské služby (§ 53-60 ZSZS) [online]. 24.1.2023 [cit. 2023-03-20]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/kzp/?uniqueid=mRRWSbk196FNf8-jVUh4EjZR9pU-zQ-IyAs4k2Q50rg&coolurl=1&ion=33>

<sup>13</sup> Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, § 54 odst. 2.

<sup>14</sup> HORECKÝ, Jan a kolektiv. Zdraví a práce. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2018. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity. s. 53. ISBN 978-80-210-9150-4.

<sup>15</sup> Zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 2636 - § 2651.

poskytování těchto služeb, také musí mít kvalifikované pracovníky a řídit se zákonem o zdravotnických zařízeních. Poskytovatel pracovnělékařských služeb má za úkol zajistit, aby byly práce s rizikem pro zdraví zaměstnanců posuzovány a aby byla zajištěna prevence pracovních úrazů a onemocnění souvisejících s prací. Poskytovatel je také povinen sledovat a hodnotit zdravotní stav zaměstnanců a poskytovat zaměstnavateli doporučení pro prevenci a ochranu zdraví při práci.

Zákon o zdravotních službách dává obecně pacientům právo na svobodnou volbu lékaře, ale v případě pracovnělékařských služeb se tato možnost nevztahuje. Důvodem je, že většina zaměstnavatelů má pouze jednoho poskytovatele těchto služeb, takže zaměstnanci nemají možnost si vybrat jiného poskytovatele. Ovšem zaměstnavatel má naprostou pravomoc rozhodnout o výběru poskytovatele pracovnělékařských služeb a zaměstnanci či jejich zástupci na tom nemají žádný podíl. Dokonce ani zákoník práce není jasný ohledně toho, zda má zaměstnavatel povinnost jednat se zástupci zaměstnanců o sjednání smlouvy s poskytovatelem. Zaměstnavatel pouze informuje zaměstnance o tom, kdo je poskytovatelem pracovnělékařských služeb. V rámci zákonem stanovených požadavků má zaměstnavatel právo a povinnost vybírat si poskytovatele pracovnělékařských služeb, který mu bude nejvíce vyhovovat z hlediska kvality a cenové dostupnosti.<sup>16</sup>

### **Zaměstnavatel**

V českém pracovním právu může být zaměstnavatelem jak fyzická osoba, tak právnická osoba, pokud splňuje požadavky stanovené zákonem. Bez ohledu na počet zaměstnanců je každý zaměstnavatel povinen zajistit poskytování pracovnělékařských služeb. To zahrnuje i zaměstnavatele, kteří mají jen jednoho zaměstnance. Existují však výjimky pro zdravotnická zařízení, která podléhají zvláštním pravidlům stanoveným v ustanovení § 58a zákona o specifických zdravotních službách.<sup>17</sup>

Zaměstnavatelé jsou zodpovědní za to, aby se v jejich pracovním prostředí pracovalo v bezpečí a s minimálním rizikem úrazů nebo onemocnění. K tomuto účelu využívají pracovnělékařské služby, které jsou specializované na ochranu zdraví zaměstnanců a prevenci pracovních úrazů a nemocí. Zároveň pracovnělékařské služby poskytují zaměstnavatelům podporu při hodnocení rizik v

---

<sup>16</sup> TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 25, ISBN 978-80-7598-646-7.

<sup>17</sup> TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 16, ISBN 978-80-7598-646-7.



pracovním prostředí a při implementaci opatření na prevenci pracovních úrazů a nemocí. Zaměstnavatelé mají rovněž povinnost spolupracovat s pracovnělékařskými službami a poskytnout jim potřebné informace a dokumentaci.<sup>18</sup> Úkony, které zaměstnavatel musí vykonávat v souladu s touto povinností, jsou podrobně popsány v § 55 zákona o specifických zdravotních službách. Pokud zaměstnavatel nedodrží své zákonné povinnosti týkající se ochrany zdraví při práci, může být sankcionován finančními pokutami. Tyto možné přestupky jsou uvedeny v ustanovení § 90 zákona o specifických zdravotních službách.

Zaměstnavatelé například musí zajistit, aby pracovníci měli přístup k informacím o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Tuto povinnost stanovuje například zákon č. 309/2006 Sb., o zdraví a bezpečnosti při práci, který uvádí, že zaměstnavatelé jsou povinni:

- Zajistit, aby pracovníci byli informováni o rizicích spojených s jejich pracovní činností a o opatřeních k minimalizaci těchto rizik.
- Poskytnout pracovníkům potřebné informace o používaných pracovních prostředcích a ochranných pomůckách.
- Zajistit, aby pracovníci byli včas informováni o případných změnách v pracovním prostředí, které by mohly ovlivnit jejich zdraví a bezpečnost.<sup>19</sup>

### **Zaměstnanec**

Zaměstnanec je osoba, která se zavázala k výkonu práce pro zaměstnavatele výměnou za mzdu nebo jinou formu odměny. Vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je upravená pracovní smlouva, která stanovuje podmínky výkonu práce, výši, pracovní dobu a další náležitosti související s pracovním vztahem. Zaměstnanec může mít různé pracovní pozice a úkoly od výrobních a administrativních pracovníků až po manažery a ředitele. Zaměstnanci jsou chráněni pracovním právem, které stanoví minimální podmínky pro výkon práce, ochranu před diskriminací, právo na mzdu a další práva a povinnosti související s pracovním vztahem.<sup>20</sup>

Podle § 56 zákona 373/2011 o specifických zdravotních službách je zaměstnanec povinen splnit několik povinností v oblasti zdraví a bezpečnosti práce.

---

<sup>18</sup> Zákon č. 309/2006 Sb., o zdraví a bezpečnosti při práci, § 9 odst. 1, 2, 4.

<sup>19</sup> Ibid.

<sup>20</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 16, 31, 34.

Mezi tyto povinnosti zaměstnance patří: podrobit se pracovnělékařským službám, které jsou poskytovány buď u poskytovatele pracovnělékařských služeb, se kterým zaměstnavatel uzavřel písemnou smlouvu nebo u poskytovatele pracovnělékařských služeb poskytujícího pracovnělékařské služby na základě smlouvy. Dále se zaměstnanec musí podrobit pracovnělékařským prohlídkám a posuzování zdravotní způsobilosti u poskytovatele pracovnělékařských služeb podle zákona. Pokud je to nutné, musí se také podrobit dalším zdravotním službám indikovaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb pro hodnocení zdravotního stavu. Poté se zaměstnanec musí podrobit také pracovnělékařským službám nařízeným podle jiného právního předpisu. Zaměstnanec má také povinnost informovat poskytovatele pracovnělékařských služeb o jménech a adresách poskytovatelů, kteří ho zařadili do péče, včetně registrujícího poskytovatele. Rovněž je zaměstnanec povinen informovat poskytovatele pracovnělékařských služeb o všech skutečnostech, které jsou známy nebo podezřelé a které souvisejí s ochranou zdraví při práci. Tato informace by měla být poskytnuta na žádost poskytovatele nebo z vlastní iniciativy.<sup>21</sup> Pokud zaměstnanec odmítne splnit některou z povinností uvedených v § 56 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, může to mít následky. Mohou být uloženy sankce, například v podobě pokuty a může to mít dopad na jeho pracovní postavení. Zaměstnavatel také může být povinen přijmout opatření k zajištění dodržování zákonných povinností v této oblasti. Závažné porušení povinností ze strany zaměstnance může vést k ukončení pracovního poměru.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, § 56.

<sup>22</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 52, 55.

## 2 Historie a vývoj pracovnělékařských služeb

Téma, které se v této kapitole probírá, se týká historického vývoje pracovnělékařské péče a jejího vztahu k ochraně zdraví a bezpečnosti pracovníků. Už v minulosti si naši předci byli vědomi, jak důležité je zdraví pracovníků a dosáhli souladu se zajištěním jim vhodné pracovní podmínky v souladu s jejich zdravotním stavem. V průběhu let se vyvíjela první právní regulace týkající se pracovních podmínek a pracovní doby, která měla za cíl ochránit pracovníky před nadměrným vyčerpáním a zajistit jim dostatek času na obnovu sil a odpočinek. Tyto zákony byly prvními kroky ke vzniku pracovnělékařské péče, která se později stala nezbytnou součástí ochrany zdraví a bezpečnosti při práci.<sup>23</sup> Nicméně, tyto zákony nebyly příliš účinné a často byly ignorovány. Bylo tedy nutné vytvořit efektivní systém ochrany zdraví a bezpečnosti při práci. To vedlo ke vzniku pracovnělékařských služeb, které poskytovaly zaměstnavatelům a zaměstnancům služby v oblasti prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání, diagnostiky a léčby těchto onemocnění a poradenství v oblasti ochrany zdraví při práci. Tyto služby jsou nedílnou součástí ochrany zdraví a bezpečnosti při práci v dnešní době.

Již ve starověku byly popsány první případy pracovních úrazů a nemocí z povolání. Ve středověku byli nejvýrazněji postižení horníci, u kterých byl popsán příčinný vztah mezi prací a nemocí. Zakladatelem moderního pracovního lékařství je italský lékař Bernardino Ramazzini, který v 18. století vydal ucelené pracovnělékařské dílo, kde prokázal existenci vztahu mezi prací a nemocemi u více než 50 profesí. Ramazzini upozornil na různé škodlivé faktory v pracovním prostředí, jako jsou výpary, hluk, chlad, vlhkost a těžká fyzická práce. Dále zdůraznil nutnost prevence a význam pracovní anamnézy pro diagnostiku a léčbu pracovních onemocnění.<sup>24</sup> Postupně se pracovní lékařství rozšířilo na další profesní skupiny, jako jsou drobní řemeslníci, tovární dělníci a další. Dnes se pracovní lékaři snaží minimalizovat rizika pracovních úrazů a onemocnění z povolání a zlepšovat pracovní podmínky, aby se zajistilo bezpečí a zdraví pracujících.

---

<sup>23</sup> ŠTEFKO, Martin. Lékařské posudky v pracovním právu. Lékařské posudky poskytovatelů pracovnělékařských služeb a jejich význam pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2020, s. 25. ISBN 978-80-87439-46-3.

<sup>24</sup> BRHEL, Petr, ed. Pracovní lékařství: základy primární pracovnělékařské péče. Brno: Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2005, s. 9. ISBN 80-7013-414-3.

Jedním z nejstarších předpisů bylo nařízení proti profesnímu poškozování zdraví v chemickém průmyslu při expozici olova, rtuti, síry, smoly a organických látek, které bylo vydané v Benátkách již v roce 1271.<sup>25</sup> V našich zemích Král Václav II. vydal v letech 1300 až 1305 zákoník nazvaný „Ius Regale Montanorum“ (Právo horního regálu), který je pravděpodobně nejstarším právem na světě s pracovně-právními a sociálními předpisy. Tento zákoník se stal základem pro regulaci hornictví a těžby rud v celé Evropě a platil s různými úpravami téměř 550 let, až do 1. listopadu 1854. Jedním z nejvýznamnějších předpisů zákoníku byla regulace bezpečnosti práce. Mezi pravidla patřilo například zajištění odvodňování a větrání šachet a počítání horníků před a po každé směně. Dále zákoník stanovil délku pracovní směny na šest hodin, což bylo v té době mnohem méně než běžných 12 až 16 hodin. Tesaři byli podle zákoníku zodpovědní za bezpečnost stavby, konkrétně za výdřevu šachet.<sup>26</sup> Tento předpis byl velmi důležitý, neboť šachty byly často nebezpečné a náchylné k zřícení, což mohlo způsobit vážné úrazy nebo dokonce smrt horníků.

V té době vznikaly také první známky pozdějších nemocenských pokladen, které poskytovaly finanční podporu nemocným v případě potřeby zaplacení lékaře. V Českých zemích byl první statut nemocenské pokladny potvrzen Ferdinandem I. v roce 1527. Mnohem později, v roce 1854, stanovil rakouský horní zákon bratrské pokladny, které byly určeny do funkce pokladen nemocenských a pro případy invalidity, stáří a zabezpečení vdov a sirotků.<sup>27</sup> Tyto předpisy ukazují, jak se postupem času vylepšovaly právní předpisy v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti práce a jak se vytvářely systémy pro finanční podporu nemocných a zajištění jejich rodin.

V Evropě ve druhé polovině 19. a na začátku 20. století byly přijaty právní předpisy zaměřené na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, což odráželo humanizaci pracovních podmínek. Například v Anglii byli v roce 1833 inspektoři práce pověřeni dohledem nad dodržováním zákonů. V roce 1842 byl přijat dekret o omezení těžké práce dětí a v našich zemích byl v roce 1883 přijat zákon o Živnostenské inspekci a v roce 1888 zákon o úrazovém a nemocenském pojištění průmyslových dělníků. Postupem času se nemoci z povolání začaly řešit stejně jako

---

<sup>25</sup> Ibid. s. 10.

<sup>26</sup> NEUGEBAUER, Tomáš. Právo horního regálu Václava II. Specialista bezpečnosti práce a požární ochrany [online]. 2017-02-02 [cit. 2023-03-25]. Dostupné z: [https://bozppo-neu.cz/?page\\_id=826](https://bozppo-neu.cz/?page_id=826)

<sup>27</sup> BRHEL, Petr, ed. Pracovní lékařství: základy primární pracovnělékařské péče. Brno: Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2005, s. 10. ISBN 80-7013-414-3.

pracovní úrazy, což vyústilo v přijetí závazných seznamů prací a toxických látek způsobujících nemoci z povolání. Tyto seznamy byly poprvé vydány ve Švýcarsku v letech 1877 a 1901 a následně přijaly tento přístup i jiné státy, včetně Anglie, Austrálie, USA, Kanady, Francie a Německa. Dále v roce 1925 na VII. Mezinárodní konferenci práce v Ženevě byla vypracována úmluva, která zavazovala státy k poskytování stejného odškodnění postiženým nemocemi z povolání jako v případě pracovních úrazů. Československá republika se k této úmluvě připojila až zákonem č. 99/1932 Sb., o odškodnění nemocí z povolání.<sup>28</sup>

V roce 1964 byl založen Ústav hygieny a chorob z povolání v Ostravě a později vznikly kliniky nemocí z povolání na dalších lékařských fakultách v České republice. Oddělení a ordinariáty nemocí z povolání se stále rozšiřovaly, specializovaní odborníci se stávali čím dál tím více erudovanými a začaly se zakládat závodní nemocnice. Po roce 1966 byla péče o zdraví při práci vykonávána třemi typy zdravotnických zařízení: závodními obvodními lékaři, hygienickými stanicemi a odděleními a klinikami nemocí z povolání. Původní činnost závodních lékařů po roce 1945 nebyla řízena a prevence byla kombinována s léčbou. Avšak později se závodní lékaři dostali blíže k zaměstnancům a začali lépe poznávat rizika pracovního prostředí, což jim umožňuje uplatňovat své znalosti v prevenci. V roce 1945 již Ministerstvo sociální péče využilo činnosti závodních lékařů směrem k preventivní péči a poskytlo je na prevenci a nepoužilo je na léčbu.<sup>29</sup> V průběhu 20. století se pracovnělékařské služby postupně rozvíjely a stávaly se nedílnou součástí systému ochrany zdraví a bezpečnosti při práci. Po sametové revoluci došlo ke změnám v oblasti pracovnělékařských služeb a v roce 1991 byla založena Asociace pracovních lékařů a hygieniků ČR, která sdružuje pracovní lékaře a další odborníky v oblasti ochrany zdraví při práci.

V roce 1956 se nemoci z povolání staly prakticky samostatným specializačním nástavbovým interním oborem. V roce 1968 Ministerstvo zdravotnictví vydalo koncepci oboru pod názvem hygiena práce a nemoci z povolání. Péče o pracující byla v minulém století stanovena ve třech formách. První formou bylo "klinické pracovní lékařství", které bylo zajištěno odděleními a klinikami nemocí z povolání. Druhou formou bylo "preventivní pracovní lékařství", kterou zajišťovaly odbory hygieny práce okresních a krajských hygienických stanic. Závodní zdravotnická

---

<sup>28</sup> Ibid, s. 10-11.

<sup>29</sup> TUČEK, Milan, Miroslav CIKRT a Daniela PELCLOVÁ. Pracovní lékařství pro praxi: příručka s doporučenými standardy. Praha: Grada, 2005, s. 21-22. ISBN 80-247-0927-9.

zařízení představovala první linii a byla začleněna do příslušného ústavu národního zdraví. Obor pracovního lékařství významně přispěl k ochraně rozvoje péče o zdraví pracujících jak na poli vědeckovýzkumném, tak v realizaci konkrétních preventivních opatření k zdraví. Po revoluci se změny ve zdravotnictví, zdravotnické legislativě a systému péče o pracující odrazily v nové koncepci oboru pracovního lékařství, kterou přijal zákon č. 95/2004 Sb.<sup>30</sup> Dnes jsou pracovnělékařské služby nedílnou součástí systému ochrany zdraví a bezpečnosti při práci a mají za úkol poskytovat služby zaměstnavatelům i zaměstnancům v oblasti prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání, diagnostiky a léčby těchto onemocnění a poskytování poradenství v oblasti ochrany zdraví při práci.

---

<sup>30</sup> BRHEL, Petr, ed. Pracovní lékařství: základy primární pracovnělékařské péče. Brno: Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2005, s. 12. ISBN 80-7013-414-3.

### 3 Prameny pracovnělékařských služeb

Pracovnělékařské služby jsou součástí právního rámce v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti při práci a řídí se několika právními předpisy. Pro právní úpravu pracovnělékařských služeb jsou důležité základní prameny, které spolu navzájem souvisejí. Tato právní úprava se neomezuje pouze na národní úrovni, ale zahrnuje i mezinárodní právní předpisy a smlouvy, které jsou Českou republiku svázány. Mezi hlavní prameny práva patří: Úmluvy Mezinárodní organizace práce, Evropské právo, Listina základních práv a svobod a zákony. Pracovnělékařské služby jsou tedy pevně zakořeněny v právních předpisech, které stanovují povinnosti zaměstnavatelů a poskytovatelů pracovního lékařství.

#### 3.1 Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce – MOP (International Labour Organization – ILO) je specializovaná agentura, která je připojena k Organizaci spojených národů (OSN), a zabývá se pracovními podmínkami a pracovním právem ve světě. MOP byla založena v roce 1919, se sídlem v Ženevě ve Švýcarsku, jako součást Versailleské smlouvy, aby se zabývala sociálními a pracovními otázkami v důsledku první světové války.<sup>31</sup> MOP přijímá mezinárodní dohody, které mají za cíl ochranu pracovních práv, zlepšení pracovních podmínek a podporu sociálního zabezpečení. MOP také poskytuje odbornou pomoc a poradenství vládám, pracovním organizacím a dalším zainteresovaným stranám, a spolupracuje s nimi na řešení pracovních a sociálních otázek.

MOP se zabývá širokou škálou témat, jako jsou například minimální mzda, rovnost mezi pohlavími, BOZP, dětská práce, zamezení diskriminace a nucené práce, a podpora sociálního dialogu mezi zaměstnavateli a pracovníky.<sup>32</sup> MOP má tři hlavní orgány: Generální konference, Výkonná rada a Mezinárodní úřad práce. Generální konference se schází každé dva roky a zahrnuje zástupce vlád, zaměstnavatelů a odborů ze všech členských zemí. Výkonná rada je tvořena 28 členy a zajišťuje provádění politiky organizace. Mezinárodní úřad práce je

---

<sup>31</sup> History of the ILO. International Labour Organization [online]. [cit. 2023-02-02]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

<sup>32</sup> TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 2. ISBN 978-80-7598-646-7.

zodpovědný za koordinaci činnosti MOP a poskytování technické pomoci členskými zeměmi.<sup>33</sup>

### 3.1.1 Úmluvy Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce hraje klíčovou roli v uzavírání a monitorování mezinárodních úmluv týkajících se pracovních práv a pracovních podmínek. MOP má v současnosti 187 členských zemí a uzavřela 190 mezinárodních úmluv, které se týkají různých oblastí pracovního práva a pracovních podmínek.

Úmluvy Mezinárodní organizace práce mají významný vliv na oblast pracovnělékařských služeb. Mezi významné úmluvy, které mají vliv na pracovnělékařské služby, patří například Úmluva č. 155 o bezpečnosti, ochraně zdraví při práci a hygienických podmínkách v práci a Úmluva č. 161 o pracovní medicíně a zdravotním dohledu nad prací.<sup>34</sup>

#### Úmluva MOP č. 155

Úmluva MOP č. 155 o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, byla podepsána v roce 1981 a vstoupila v platnost v roce 1983. Tato úmluva stanoví minimální normy pro ochranu zdraví a bezpečnosti při práci a vyzývá vlády k zavedení přiměřených opatření pro prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání.<sup>35</sup> Tato úmluva byla v ČSSR ratifikována až v roce 1989 a byla zveřejněna vyhláškou ministra zahraničních věcí č. 20/1989. Česká republika tuto úmluvu přijala v roce 1993. V souladu s touto úmluvou byla v České republice přijata řada právních předpisů, které stanoví požadavky na ochranu zdraví a bezpečnosti při práci.<sup>36</sup> Mezi tyto předpisy patří například Zákon č. 309/2006 Sb., o bezpečnosti práce, a další vyhlášky a nařízení, které implementují pravidla této úmluvy do českého právního řádu.

---

<sup>33</sup> History of the ILO. International Labour Organization [online]. [cit. 2023-02-02]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/gb/About-us/GBSessions/lang--en/index.htm>

<sup>34</sup> TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 2-3. ISBN 978-80-7598-646-7.

<sup>35</sup> Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155). International labour Organization [online]. [cit.2023-02-02]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155)

<sup>36</sup> Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 20/1989 Sb., o Úmluvě o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí (č. 155).



V České republice se úmluva MOP č. 155 týká především zaměstnavatelů a jejich povinnosti zajistit bezpečnost a ochranu zdraví svých zaměstnanců. Konkrétně tato úmluva se vztahuje na všechny odvětví hospodářství a na všechny zaměstnance bez ohledu na povahu jejich práce.<sup>37</sup>

### **Úmluva MOP č. 161**

Mezi úmluvami MOP je v oblasti ochrany zdraví při práci zvláště důležitá Úmluva MOP č. 161 o závodních zdravotních službách, která byla přijata v roce 1985 a následně byla vydána vyhláškou ministra zahraničních věcí ČSSR č. 145/1988 Sb. V té době byla úmluva stále platná pro Československo, nicméně oficiálně vstoupila v platnost až 25. února 1989. Česká republika jako nástupnický stát Československa tuto úmluvu ratifikovala v roce 1998 a stala se tak jejím plnohodnotným členem. Tento krok ukázal závazek České republiky k ochraně zdraví a bezpečnosti pracovníků na pracovišti.<sup>38</sup>

Tato mezinárodní smlouva byla ratifikována jiným způsobem, než jak stanoví článek 10 Ústavy, který stanoví, že ratifikace mezinárodních smluv musí být schválena Parlamentem. Před rokem 1993 taková ratifikace proběhla bez schválení Parlamentu. I přesto však pro Českou republiku z této úmluvy vyplývají určité povinnosti týkající se národní legislativy. Hlavním cílem úmluvy je postupné zavedení závodních zdravotních služeb pro všechny pracovníky ve všech odvětvích hospodářské činnosti a ve všech podnicích včetně veřejného sektoru.<sup>39</sup> Úmluva o závodní zdravotní službě definuje tyto služby jako specializované služby s primárním zaměřením na prevenci a poradenství pro zaměstnavatele a pracovníky ohledně bezpečného a zdravého pracovního prostředí a přizpůsobení práce pracovníkům. Základními úkoly závodních zdravotních služeb podle této úmluvy jsou dohled na pracovní prostředí, dohled na zdraví pracovníků v souvislosti s prací, poskytování poradenství týkající se zdraví, hygieny, bezpečnosti a ergonomie na pracovišti a organizování první pomoci.<sup>40</sup> Závodní zdravotní služby se také podílejí na vypracování programů zlepšování pracovního prostředí, vyhodnocování nových

---

<sup>37</sup> ŠVÁBOVÁ, Květa. Vybrané kapitoly z pracovního lékařství. Praha: Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, 2015, s. 21. ISBN 978-80-87023-35-8.

<sup>38</sup> Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 145/1988 Sb., o Úmluvě o závodních zdravotních službách (č. 161).

<sup>39</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. Pracovnílékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 31. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5.

<sup>40</sup> Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 145/1988 Sb., o Úmluvě o závodních zdravotních službách (č. 161). Čl. 5.

zařízení ze zdravotního hlediska, podpoře přizpůsobení práce pracovníkům, pracovní rehabilitaci, výchově v ochraně zdraví při práci a rozborech pracovní úrazovosti a výskytu nemocí z povolání. Závodní zdravotní služby musí být multidisciplinární a mohou být zřizovány pro jeden nebo více podniků a organizovány zaměstnavateli, veřejnou správou nebo nositeli sociálního zabezpečení. Nicméně personál závodních zdravotních služeb musí být odborně plně nezávislý na zaměstnavateli, pracovnících nebo jejich zástupcích.<sup>41</sup>

### **3.2 Listina základních práv a svobod**

Listina základních práv a svobod je základním právním dokumentem, který stanovuje základní práva a svobody občanů v České republice. I když tato listina není přímo zaměřena na ochranu zdraví a bezpečnosti při práci, některá práva a svobody v ní stanovené jsou v této oblasti velmi významná. Mezi tato práva patří právo na důstojnost, svobodu projevu, náboženskou svobodu, právo na soukromí, právo na práci a spravedlivé pracovní podmínky.<sup>42</sup> Pracovnílékařské služby jsou zaměřeny na ochranu zdraví a bezpečnosti zaměstnanců při práci. Pracovní lékaři a další pracovnílékařské služby se snaží minimalizovat rizika pracovních úrazů a nemocí z povolání a zajišťovat, aby zaměstnanci mohli pracovat v bezpečném a zdravém pracovním prostředí. Oba tyto koncepty jsou tedy navrženy tak, aby ochránily práva a zdraví zaměstnanců. Zatímco Listina práv a svobod se zaměřuje na širší spektrum práv a svobod občanů, pracovnílékařské služby jsou specifické zaměřené na zdraví a bezpečnost pracovníků v pracovním prostředí.

V ústavním pořádku České republiky je zakotvena Listina základních práv a svobod, která obsahuje několik ustanovení, jež se bezprostředně týkají otázek pracovnílékařských služeb. Za prvé je důležité zmínit článek 28, který stanoví, že je klíčovým prvkem ochrany práv zaměstnanců. Tento článek jim totiž zaručuje právo na spravedlivou odměnu za jejich práci, což je v dnešní době stále aktuální téma. Kromě toho stanoví, že zaměstnanci mají právo na uspokojivé pracovní podmínky. Toto právo lze chápat v širším kontextu a zahrnuje nejenom pracovní prostředí, ale i vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, pracovní dobu, bezpečnost a ochranu zdraví při práci či právo na dovolenou a další sociální dávky.

---

<sup>41</sup> ŠVÁBOVÁ, Květa. Vybrané kapitoly z pracovního lékařství. Praha: Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, 2015, s. 22. ISBN 978-80-87023-35-8.

<sup>42</sup> Listina základních práv a svobod ve znění vyhlášeném v usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., v platném znění (dále jen „LZPS“).

Je však nutné zdůraznit, že podrobnosti týkající se uspokojivých pracovních podmínek jsou ponechány na zákonné úpravě.<sup>43</sup> To znamená, že práva zaměstnanců a povinnosti zaměstnavatelů v této oblasti jsou detailněji upraveny v pracovněprávních normách, jako jsou například:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který upravuje základní práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů a vztahy mezi nimi, včetně práva na odměnu, pracovní dobu a dovolenou.
- Zákon č. 309/2006 Sb., o zvláštních podmínkách práce v některých odvětvích, který se týká pracovních podmínek v některých specifických odvětvích, jako je například zdravotnictví, policie, hasiči nebo těžební průmysl.

Dále dle článku 31 Listiny základních práv a svobod garantuje každému právo na ochranu zdraví. Toto právo zahrnuje i právo na zdravotní péči a na zdravotnické prostředky. Zdravotní péče a zdravotnické prostředky jsou v České republice zajišťovány prostřednictvím veřejného zdravotního pojištění. Občané mají na základě veřejného zdravotního pojištění nárok na bezplatnou zdravotní péči v rozsahu stanoveném zákonem.<sup>44</sup> Tento rozsah zahrnuje například preventivní prohlídky, léčbu akutních i chronických onemocnění, chirurgické výkony a rehabilitaci. Každý pacient má právo na přístup k lékaři a na kvalitní zdravotní péči bez ohledu na své finanční možnosti.

Zdravotnické prostředky zahrnují přístroje, pomůcky a léky, které jsou nezbytné pro zajištění zdravotní péče. Některé z těchto prostředků jsou pacientům poskytovány bezplatně na základě jejich diagnózy, jiné si musí pacienti hradit sami. Příspěvky na zdravotnické prostředky jsou stanoveny zákonem a jejich výše závisí na typu a množství potřebného materiálu.<sup>45</sup>

### 3.3 Evropské právo

Evropské právo má také významný vliv na oblast pracovnělékařských služeb. Evropská unie totiž stanovuje minimální požadavky na ochranu zdraví a bezpečnosti při práci, které musí být dodržovány všemi členskými státy EU. Tyto

---

<sup>43</sup> Čl. 28 LZPS.

<sup>44</sup> Čl. 31 LZPS.

<sup>45</sup> Informace k předepisování zdravotnických prostředků na poukaz sestrami. Ministerstvo zdravotnictví [online]. 2022 [cit. 2023-03-23]. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/informace-k-predepisovani-zdravotnickych-prostredku-na-poukaz-sestrami/>

požadavky jsou obsaženy v právních předpisech EU, například ve směrnici 89/391/EHS, která stanoví základní požadavky na ochranu zdraví a bezpečnosti při práci. Pracovnělékařské služby jsou oblastí práva, která se zabývá zajištěním bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců v pracovním prostředí. V porovnání s jinými oblastmi práva, jako je například ochrana osobních údajů nebo ochrana spotřebitelů, jsou pracovnělékařské služby harmonizovány v rámci EU pouze v omezené míře. To znamená, že v této oblasti existují určité evropské zákony a směrnice, které stanovují minimální požadavky pro ochranu zaměstnanců v pracovním prostředí. Nicméně, jednotlivé země EU mají stále relativně velkou míru svobody v tom, jakým způsobem tyto požadavky uplatní ve své vlastní národní legislativě a jakým způsobem pracovnělékařské služby organizují.<sup>46</sup>

Tím pádem se konkrétní právní předpisy a požadavky pro pracovnělékařské služby mohou mezi různými zeměmi lišit, což může být problematické pro zaměstnavatele, kteří působí v různých členských státech EU. Vzhledem k tomu, že zaměstnanci mají právo na bezpečné pracovní prostředí, je důležité, aby všichni zaměstnavatelé poskytovali odpovídající ochranu a dodržovali minimální požadavky stanovené v evropské legislativě.

### 3.4 Zákony

Jak již bylo zmíněno, regulace a poskytování pracovnělékařských služeb je velmi rozdělena a není sjednocena v jednom právním předpisu. Namísto toho jsou právní rámce pro tyto služby stanoveny zákony a následnými prováděcími předpisy. To znamená, že každá země může mít svůj vlastní přístup a požadavky na poskytování pracovnělékařských služeb v souladu s vlastními právními předpisy.

*„Poskytování zdravotních služeb a s tím související vydávání lékařských posudků je obecně upraveno zákonem č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zdravotních službách“) a zákonem c. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o specifických zdravotních službách“).“<sup>47</sup> Tyto zákony byly přijaty jako součást zdravotnické reformy v roce 2011 a platí od 1. 4. 2012. Konkrétní organizaci, obsah a rozsah pracovnělékařských*

---

<sup>46</sup> TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 2. ISBN 978-80-7598-646-7.

<sup>47</sup> ŠTEFKO, Martin. Lékařské posudky v pracovním právu. Lékařské posudky poskytovatelů pracovnělékařských služeb a jejich význam pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2020, s. 107. ISBN 978-80-87439-46-3.

služeb dále specifikuje prováděcí právní předpis, kterým je vyhláška č. 79/2013 Sb., ve znění vyhlášky č. 436/2017 Sb.<sup>48</sup> Celkově se jedná o velmi důležitou oblast práva, která má za cíl zajistit kvalitní a bezpečné poskytování zdravotních služeb, včetně pracovnělékařských služeb.

**Zákon 372/2011 Sb., o zdravotních službách**, se nezabývá specifickou úpravou lékařských posudků, které jsou obsaženy v zákoně o specifických zdravotních službách. Pokud zákon o specifických zdravotních službách nedefinuje jinak, platí pro lékařské posudky definice základních pojmů zákona o zdravotních službách.<sup>49</sup> Zákon také upravuje podmínky pro výkon činnosti poskytovatelů zdravotních služeb a práva pacientů, jako je právo na svobodný a informovaný souhlas s poskytováním zdravotních služeb, právo na poskytování zdravotních služeb na náležité odborné úrovni, právo na úctu, důstojné zacházení, respektování soukromí a svobodnou volbu lékaře.<sup>50</sup>

**Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách**, prošel několika změnami od jeho původního přijetí. Jedna z nejvýznamnějších novel tohoto zákona nabyla účinnosti dne 1. 11. 2017. Tato novela byla provedena prostřednictvím zákona č. 202/2017 Sb. a zahrnovala některé významné změny, jako například zavedení nových povinností pro poskytovatele specifických zdravotních služeb, rozšíření katalogu těchto služeb a upravení některých postupů a pravidel pro jejich poskytování. Tato novela také upravila finanční podporu pro tyto služby a zavedla nové kontroly a dohled nad jejich poskytováním. Celkově měla tato novela za cíl zlepšit kvalitu a dostupnost specifických zdravotních služeb pro pacienty v České republice. Tento zákon č. 373/2011 Sb. je doplněn i příslušnou vyhláškou, a to konkrétně vyhláškou č. 79/2013 Sb. Jak už se zmiňovalo výše, tato vyhláška stanovuje blíže podrobnosti a technické normy pro poskytování specifických zdravotních služeb.<sup>51</sup>

**Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**, dle novely účinné od 1. 1. 2012, upravuje poskytování pracovnělékařských služeb v České republice. Pracovnělékařské služby jsou zaměřeny na pracovní úrazy a nemoci související s prací a na zlepšení pracovního prostředí a pracovních podmínek.

---

<sup>48</sup> Ibid.

<sup>49</sup> TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 4. ISBN 978-80-7598-646-7.

<sup>50</sup> Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách, § 16, 28.

<sup>51</sup> ŠTEFKO, Martin. Lékařské posudky v pracovním právu. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2020, s. 108. ISBN 978-80-87439-46-3.

Zákoník práce pak stanoví, že zaměstnavatel je povinen zajistit pro pracovníky poskytování preventivních prohlídek a očkování v rámci pracovnělékařských služeb. Zaměstnavatel musí také zabezpečit zdravotní prohlídky pracovníků při nástupu do zaměstnání a v pravidelných intervalech i během zaměstnání. Pracovník má právo na ochranu zdraví při práci a na bezplatné poskytování pracovnělékařských služeb. Pracovník má také právo na informace o svém zdravotním stavu a na důkladné a pravdivé informace o rizicích spojených s jeho prací. Zákon dále stanoví povinnosti a odpovědnost pracovníků pracovnělékařských služeb a jejich postavení v rámci pracovního procesu. Zaměstnavatelé musí zajistit, aby pracovnělékařské služby byly dostupné a aby pracovníci byli řádně vybaveni a školeni.<sup>52</sup>

Podle § 41 odst. 1 zákoníku práce má zaměstnavatel povinnost převést zaměstnance na jinou práci pokud, dle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo dle rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, zaměstnanec pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci z důvodu zdravotního stavu, pracovního úrazu, nemoci z povolání, nejvyšší přípustné expozice na pracovišti nebo kvůli ochraně zdraví jiných osob před infekčním onemocněním. Pokud zaměstnanec přestane pracovat na jiné práci nebo pracovišti z doporučení poskytovatele pracovnělékařských služeb, jestliže není vhodné, aby dále pracoval na dosavadním pracovišti, je zaměstnavatel povinen mu umožnit přeložení na vhodnou práci a pracoviště, jakmile to umožní jeho provozní možnosti. Tuto povinnost stanoví § 45 zákoníku práce. V případě, že zaměstnavatel plánuje dát výpověď zaměstnanci kvůli jeho zdravotnímu stavu, musí se opírat o lékařský posudek, který potvrzuje neschopnost zaměstnance konat jeho dosavadní práci. Tato situace může vzniknout v případě pracovního úrazu, nemoci z povolání, nejvyšší přípustné expozice na pracovišti nebo kvůli dlouhodobé zdravotní neschopnosti. Předtím, než zaměstnavatel doručí výpověď, musí vzít v úvahu i § 67 odst. 2 zákoníku práce, který řeší nárok zaměstnance na odstupné.<sup>53</sup>

V zákoníku práce jsou také upraveny další aspekty pracovněprávních vztahů, jako jsou pracovní doba, dovolená, mzdy, odměny za pracovní výkony, výpovědi a řešení sporů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Celkově lze říci,

---

<sup>52</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 103.

<sup>53</sup> TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 8. ISBN 978-80-7598-646-7.

že zákoník práce zajišťuje ochranu práv zaměstnanců a zároveň stanovuje povinnosti a odpovědnosti zaměstnavatelů vůči svým zaměstnancům.

**Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví,** se věnuje problematice veřejného zdraví a definuje ho jako zdravotní stav obyvatelstva a jeho skupin, který je ovlivňován přírodními, životními a pracovními podmínkami a způsobem života. Tento zákon se také zaměřuje na úpravu pracovních podmínek, zejména ochranu zdraví při práci a kategorizaci práce do čtyř skupin podle míry výskytu faktorů ovlivňujících zdraví zaměstnanců a jejich rizikovitosti. Každý zaměstnavatel musí zajistit svým zaměstnancům zdravotní prohlídky v souladu s předpisy v oblasti pracovnělékařské péče. Pracovníci vystavení rizikům z povolání musí být pravidelně monitorováni a v případě potřeby lékařsky ošetřeni. Zákon také ukládá povinnost zaměstnavatele informovat své zaměstnance o nebezpečích spojených s jejich prací a poskytnout jim potřebnou ochrannou výstroj.<sup>54</sup>

Pokud se zaměříme na konkrétní úpravu lékařských posudků, zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, toto téma řeší pouze v určitých situacích. Konkrétně se jedná pouze o účast dětí na školách v přírodě a zotavovacích akcích a jako podmínka pro účast fyzických osob při těchto akcích. Tento požadavek na lékařský posudek je důležitý pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví účastníků těchto akcí. Nicméně, zákon o ochraně veřejného zdraví může mít širší dopad na posuzování zdravotního stavu lidí v různých kontextech, ať už se jedná o práci, volný čas nebo jiné aktivity.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup> Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>55</sup> ŠTEFKO, Martin. Lékařské posudky v pracovním právu. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2020, s. 108. ISBN 978-80-87439-46-3.

## 4 Pracovnílékařské prohlídky

Pracovnílékařské prohlídky jsou pravidelné zdravotní prohlídky zaměstnanců, které mají za úkol posoudit jejich zdravotní způsobilost pro výkon konkrétní práce a identifikovat případná zdravotní rizika spojená s výkonem pracovní činnosti.

Tyto prohlídky jsou rozděleny do tří kategorií: vstupní, periodické a mimořádné preventivní prohlídky. Během těchto prohlídek zajišťuje posuzující lékař oprávněného poskytovatele pracovnílékařských služeb důkladné vyšetření zaměstnanců a hodnotí jejich zdravotní stav v souvislosti s konkrétní pracovní pozicí nebo budoucím zařazením. Součástí těchto prohlídek je i lékařský posudek, který patří mezi výsledky tohoto posouzení. Tento posudek může obsahovat i doporučení pro další léčbu nebo preventivní opatření, která by mohla minimalizovat riziko zdravotních komplikací spojených s výkonem práce.<sup>56</sup> Pracovnílékařské prohlídky výstupní a následné jsou regulovány právní úpravou, avšak z hlediska posouzení zdravotní způsobilosti k práci jsou druhořadé. Tyto prohlídky se provádějí při a po skončení výkonu zejména rizikových prací s cílem zjištění zdravotního stavu a jeho vývoje vzhledem k rizikovým faktorům, kterým byl zaměstnanec vystaven při výkonu práce, nebo vzhledem k uznané nemoci z povolání nebo pracovnímu úrazu. Zpravidla se zaměřují na zdravotní problémy, které se mohou objevit po ukončení práce a jsou spojeny s vystavením zaměstnance různým rizikům. Tyto prohlídky jsou zvláště důležité pro pracovníky vystavené škodlivým pracovním podmínkám, aby se zajistilo, že nebudou mít zdravotní následky po ukončení práce.<sup>57</sup>

Při žádosti o pracovnílékařskou prohlídku a posouzení zdravotní způsobilosti ve vztahu k práci je nutné uvést několik důležitých informací. Patří mezi ně údaje o zaměstnavateli, včetně obchodního jména, adresy a identifikačního čísla. U fyzické osoby se uvádí jméno a adresa sídla. Pokud jde o stát, kraj nebo obec, je nutné uvést název, sídlo a identifikační číslo organizační složky. Dále je třeba uvést identifikační údaje zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání, včetně jména, příjmení, data narození a adresy pobytu. Kromě toho je důležité uvést informace o pracovním zařazení, včetně druhu práce, konkrétní pracovní činnosti, režimu pracovní doby a rizikových faktorech. Ty jsou vyjádřeny kategoriemi práce podle rozhodujících rizikových faktorů pracovních podmínek. Při výstupní prohlídce se

---

<sup>56</sup> Dle vyhlášky č. 79/2013 Sb., o PLS, § 6, 9.

<sup>57</sup> Dle vyhlášky č. 79/2013 Sb., o PLS, § 13, 14.



musí uvést i informace o době expozice. Kromě toho je nutné uvést druh požadované pracovnělékařské prohlídky a důvod pro její provedení. Při souběhu mimořádné a periodické prohlídky je nutné uvést i důvod pro mimořádnou prohlídku. Pokud jde o žádost o výstupní prohlídku, použijí se stejná pravidla a informace jako u žádosti o pracovnělékařskou prohlídku a posouzení zdravotní způsobilosti ve vztahu k práci.<sup>58</sup>

Obsah žádosti o pracovnělékařskou prohlídku je velmi důležitý, protože poskytuje pracovníkovi lékařské služby potřebné informace pro posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance. Obsah pracovnělékařských prohlídek se může lišit v závislosti na konkrétních podmínkách pracoviště a pracovním zařazení zaměstnanců. Nicméně obecně lze říci, že pracovnělékařské prohlídky obsahují:

- Pracovní anamnézu – dotazník zaměřený na zdravotní stav zaměstnance, jeho dřívější nemoci, léčbu a podobně. Zaměřuje se i na možné genetické predispozice, pracovní návyky a další rizikové faktory.
- Preventivní lékařské vyšetření – lékařské vyšetření, které se zaměřuje na zdravotní stav zaměstnance, jeho vitální funkce (například tlak, hmotnost, výška, dechová frekvence), a také na možné rizikové faktory spojené s pracovním prostředím.
- Posouzení zdravotní způsobilosti – lékař posuzuje, zda je zaměstnanec zdravotně způsobilý vykonávat svou práci, případně zda je třeba nějaká omezení, přizpůsobení pracovního prostředí nebo nácviku pracovních postupů.
- Laboratorní a další vyšetření – pokud je to nezbytné, pracovnělékařská prohlídka může obsahovat i další vyšetření, například krevní testy, testy zraku a sluchu, testy na intoxikaci atd.
- Doporučení pro prevenci zdravotních rizik – na základě výsledků prohlídky může lékař doporučit preventivní opatření, která by zaměstnanec mohl přijmout, aby minimalizoval riziko zdravotních komplikací při práci.<sup>59</sup>

Po základním vyšetření pracovníka může být nařízeno další odborné vyšetření v souladu se zvláštními právními předpisy jako je ustanovení § 7 odst. 4 vyhlášky o PLS nebo rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví. Tyto důvody mohou zahrnovat potřebu vyloučit zdravotní kontraindikace pro výkon práce, sledování

---

<sup>58</sup> Dle vyhlášky č. 79/2013 Sb., o PLS, § 15.

<sup>59</sup> Dle vyhlášky č. 79/2013 Sb., o PLS, § 7 odst. 1.

zátěže organismu zaměstnance v důsledku pracovních podmínek nebo sledování vývoje zdravotního stavu. Je důležité, aby posuzující lékař dokázal rozlišit nezbytné vyšetření od zbytečného a soustředil se na základní účel, a to na vyloučení nebo včasné odhalení kontraindikací k výkonu práce. Je však nutné dodržovat určitá pravidla, aby byl zachován účel pracovnělékařských prohlídek. Rozšíření obsahu prohlídek o neobjektivně relevantní vyšetření je nepřípustné a může být dokonce kontraproduktivní. Je nutné dbát na to, aby zaměstnanec podstoupil pouze nezbytné základní a odborné vyšetření, aby byla zajištěna jeho zdravotní způsobilost pro práci.<sup>60</sup>

#### **4.1 Vstupní prohlídka**

Vstupní prohlídka je klíčovou součástí ochrany zdraví a bezpečnosti při práci, a podle ustanovení § 59 zákona o specifických zdravotních službách, musí zaměstnavatel zajistit, aby fyzická osoba podstoupila vstupní pracovnělékařskou prohlídku u jednoho ze schválených poskytovatelů pracovnělékařských služeb. Toto opatření se musí provést v souladu s ustanovením § 32 zákoníku práce a musí se uskutečnit před nástupem do pracovního nebo služebního poměru, nebo před změnou jeho pracovního zařazení. Je to nejdůležitější typ pracovnělékařské prohlídky, který má za úkol posoudit zdravotní stav zaměstnance a zjistit jeho zdravotní způsobilost pro výkon práce.<sup>61</sup> Každý, kdo se uchází o zaměstnání, má povinnost absolvovat vstupní lékařskou prohlídku. Pokud tuto povinnost nesplní, bude právně považován za neschopného vykonávat dané zaměstnání z důvodu zdravotního stavu.

Během vstupní prohlídky lékař pracovnělékařských služeb zhodnotí zdravotní stav zaměstnance pomocí anamnézy, vyšetření a laboratorních testů. Zaměstnanec bude vyzván, aby vyplnil dotazník o svém zdravotním stavu, včetně informací o předchozích onemocněních, léčbě a užívání léků. Lékař dále provede fyzické vyšetření, během kterého může posoudit zrak, sluch, pohyblivost, krevní tlak a další aspekty zdraví zaměstnance, které jsou relevantní pro jeho práci. V některých případech může být vyžadováno provedení dalších detailnějších testů, jako je například rentgenové nebo laboratorní vyšetření, aby se zhodnotily

---

<sup>60</sup> HORECKÝ, Jan a kolektiv. Zdraví a práce. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2018. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity. s. 75. ISBN 978-80-210-9150-4.

<sup>61</sup> HORECKÝ, Jan a kolektiv. Zdraví a práce. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2018. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity. s. 75. ISBN 978-80-210-9150-4.

specifická zdravotní rizika spojená s danou pracovní pozicí. Po provedení vstupní prohlídky lékař posoudí zdravotní stav zaměstnance a stanoví jeho zdravotní způsobilost pro výkon práce. V případě potřeby může lékař doporučit některé preventivní opatření, aby byla ochrana zdraví a bezpečnosti na pracovišti zajištěna co nejlépe. Je důležité si uvědomit, že vstupní prohlídka není pouze formalitou, ale důležitou součástí ochrany zdraví a bezpečnosti při práci. Jejím cílem je chránit nejen zaměstnance, ale také zaměstnavatele a celý pracovní kolektiv.

Podle § 59 odstavec 1 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách, osoba, která se uchází o zaměstnání, obvykle hradí náklady na vstupní lékařskou prohlídku. Pokud však tato osoba uzavře pracovněprávní nebo podobný vztah se zaměstnavatelem, tento vztah proplácí náklady na prohlídku. Tato pravidla se však nevztahují na to, že pokud se osoba ucházející o zaměstnání dohodne s potenciálním zaměstnavatelem na tom, že náklady na vstupní lékařskou prohlídku bude hradit i v případě, že nedojde k uzavření pracovního nebo podobného vztahu, nebo pokud to stanoví zvláštní právní předpis. Zaměstnavatel musí vždy platit náklady na vstupní lékařskou prohlídku, pokud se hodnotí zdravotní způsobilost osoby pro práci v noci.

## **4.2 Periodická prohlídka**

Periodická prohlídka dle ustanovení § 11 vyhlášky o PLS je prováděna u zaměstnanců za účelem včasného zjištění změny zdravotního stavu, který může nastat v důsledku náročné práce nebo stárnutí organismu. Pokud by taková změna zdravotního stavu mohla ohrozit zdraví zaměstnance nebo jiných osob, další výkon práce by měl být omezen nebo zaměstnanec by měl být přerazen na jinou práci. Zákoník práce, stanoví povinnost zaměstnavatelů zajistit periodické lékařské prohlídky svých zaměstnanců.

Periodické prohlídky jsou předepsány na základě rizikovosti pracovního prostředí a zdravotního stavu zaměstnanců a jejich intervaly jsou stanoveny zdravotními předpisy. Nově platí změna v pravidelnosti periodických prohlídek u profesí zařazených do kategorie první a druhé. Tyto profesní kategorie budou mít povinnost podstoupit periodickou prohlídku pouze na výslovné požádání zaměstnavatele nebo zaměstnance. Práce zařazené do čtvrté kategorie musí

absolvovat periodickou prohlídku alespoň jednou ročně, viz níže.<sup>62</sup> Během periodické prohlídky lékař pracovnělékařských služeb posoudí zdravotní stav zaměstnance a prověří jeho schopnost pracovat v daném pracovním prostředí. Lékař se zaměří na zdravotní problémy, které mohou být způsobeny pracovním prostředím, jako jsou například respirační problémy, poškození sluchu nebo vliv stresu na zdraví zaměstnance. Zároveň posoudí, zda je zaměstnanec schopen vykonávat svou práci bezpečně a efektivně. Výsledky periodické prohlídky jsou zpracovány do zdravotnické dokumentace, která slouží jako základ pro další posouzení pracovního rizika a stanovení dalších opatření pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců v pracovním prostředí.<sup>63</sup>

Ministerstvo zdravotnictví České republiky ve spolupráci s Hospodářskou komorou České republiky a Svazem průmyslu a dopravy České republiky vydalo novou vyhlášku č. 452/2022 Sb., která od 1. ledna 2023 učiní pravidelné pracovnělékařské prohlídky u nerizikových profesí dobrovolné. Tato změna by měla zaměstnavatelům ušetřit stovky milionů korun ročně a snížit byrokracii při zachování standardů bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Povinných vstupních zdravotních prohlídek se nová úprava nedotkne, ministerstvo zdravotnictví však plánuje upravit příslušný zákon tak, aby dosáhlo srovnatelného výsledku. Svaz průmyslu a dopravy ČR nové nařízení podporuje s tím, že pomůže snížit administrativní zátěž firem.<sup>64</sup> Novelizace vyhlášky č. 79/2013 Sb. o pracovnělékařských službách má za následek zrušení periodických pracovnělékařských prohlídek u profesí 1. a 2. kategorie, které nejsou považovány za rizikové. To znamená, že zaměstnanci, kteří pracují v těchto profesích, již nebudou muset podstupovat pravidelné zdravotní prohlídky. Podle této nové vyhlášky budou periodické pracovnělékařské prohlídky povinné pouze u profesí, které jsou považovány za rizikové podle zákona o ochraně veřejného zdraví nebo u nichž jsou rizikové faktory, které mohou omezovat zdravotní způsobilost k práci. To znamená, že některé profese, které se původně nepovažovaly za rizikové, mohou

---

<sup>62</sup> GOTTWALDOVÁ, Klára. Jaké jsou změny u lékařských prohlídek v roce 2023. Alveno [online]. [cit. 2023-03-23]. Dostupné z: <https://www.alveno.cz/blog/jake-jsou-zmeny-u-lekarskych-prohlidek-v-roce-2023>

<sup>63</sup> Dle vyhlášky č. 79/2013 Sb., o PLS, § 11.

<sup>64</sup> Ministerstvo zdravotnictví ruší povinné periodické pracovnělékařské prohlídky u nerizikových profesí. Ministerstvo zdravotnictví České republiky [online]. 20.12.2022 [cit. 2023-03-23]. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/tiskove-centrum-mz/ministerstvo-zdravotnictvi-rusi-povinne-periodicke-pracovnelekarske-prohlidky-u-nerizikovych-profesi/>

být nyní zařazeny do této kategorie, pokud mají faktory, které ovlivňují zdravotní stav zaměstnanců.<sup>65</sup>

### 4.3 Mimořádná prohlídka

Mimořádná prohlídka je lékařská prohlídka, která se koná mimo pravidelné cyklické prohlídky v pracovním prostředí. Mimořádná prohlídka se provede, pokud existuje oprávněný důvod předpokládat, že došlo ke změně zdravotního stavu zaměstnance ovlivňujícího jeho způsobilost k práci, nebo v případě, že se zvýší míra rizika již dříve zohledněného rizikového faktoru pracovních podmínek.<sup>66</sup>

Podmínky, za kterých se mimořádná prohlídka provádí jsou, pokud to nařídil orgán odpovědný za ochranu veřejného zdraví v souladu se zákonem o ochraně veřejného zdraví nebo pokud tak stanoví právní předpis upravující využívání jaderné energie a ionizujícího záření. Dále se také provádí, pokud se zhorší pracovní podmínky ve smyslu zvýšení míry rizika u rizikového faktoru či pokud bylo zjištěno překročení limitní hodnoty ukazatelů biologického expozičního testu, nebo při přerušení výkonu práce z důvodu nemoci, úrazu s těžkými následky, bezvědomí nebo jiné těžké újmy na zdraví. Mimořádná prohlídka se také provádí, pokud výkon práce přerušeny z jiných důvodů než čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené trval déle než 6 měsíců. Při mimořádné prohlídce se zdravotní stav posuzované osoby posuzuje na základě základního a dalších odborných vyšetření, která jsou nezbytná s ohledem na důvod prohlídky, a výpisu ze zdravotnické dokumentace registrujícího poskytovatele zdravotních služeb. Pokud se prohlídka uskuteční v důsledku změny zdravotního stavu, která by mohla mít vliv na zdravotní způsobilost zaměstnance, musí být provedena do 5 pracovních dnů. Mimořádná prohlídka se také může provést na základě žádosti zaměstnavatele nebo zaměstnance, nebo pokud ošetřující lékař sdělí důvodné podezření na změnu zdravotní způsobilosti.<sup>67</sup>

Mimořádná prohlídka podle ustanovení § 55 zákona o specifických zdravotních službách může být nařízena zaměstnavatelem v případech, kdy existuje podezření na negativní vliv pracovního prostředí na zdraví zaměstnanců nebo na jejich pracovní výkon. Mimořádná prohlídka může být také nařízena na základě

---

<sup>65</sup> Ibid., Video záznam.

<sup>66</sup> TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 67. ISBN 978-80-75552-955-8.

<sup>67</sup> Dle vyhlášky č. 79/2013 Sb., o PLS, § 12.

žádosti zaměstnance, pokud ten má podezření, že jeho pracovní prostředí negativně ovlivňuje jeho zdraví. Mimořádná prohlídka pracovnělékařských služeb je důležitým nástrojem pro ochranu zdraví zaměstnanců a prevenci pracovních úrazů a nemocí. Její průběh a závěry jsou podloženy zprávou, která slouží jako základ pro další postup zaměstnavatele. Obsahuje podrobné informace o zdravotním stavu každého zaměstnance, včetně jakýchkoli problémů, které mohou mít vliv na jejich pracovní výkon. Zaměstnavatelé mohou na základě této zprávy přijmout opatření, jako je úprava pracovních podmínek, poskytnutí speciálního zařízení nebo přidělení pracovních úkolů, které nebudou zhoršovat zdraví zaměstnanců.

#### **4.4 Výstupní prohlídka**

Výstupní prohlídka se provádí v době ukončení pracovního poměru zaměstnance a má za účel zhodnotit jeho zdravotní stav v souvislosti s výkonem práce a případně identifikovat případné zdravotní následky práce. Závěry výstupní prohlídky jsou důležité pro zaměstnance, který může získat informace o svém zdravotním stavu a případně se doporučeními lékařů řídit a zlepšit si tak své zdraví. Závěry jsou také důležité pro zaměstnavatele, kteří na základě nich mohou vyvodit závěry a posoudit případnou zodpovědnost za vzniklé zdravotní problémy u zaměstnanců a přijmout opatření ke zlepšení pracovních podmínek.<sup>68</sup>

Výstupní prohlídka je povinná při ukončení pracovněprávního nebo obdobného vztahu v několika případech. Za prvé, pokud zaměstnanec pracoval v druhé, třetí nebo čtvrté rizikové kategorii dle zákona o ochraně veřejného zdraví. Za druhé, pokud byla u zaměstnance v době výkonu práce uznána nemoc z povolání nebo to může být i v případě, že existuje trvalé riziko takové nemoci v důsledku práce, kterou dotyčná osoba vykonávala. A za třetí, pokud utrpěl pracovní úraz a byla uznána nejméně dvakrát dočasná pracovní neschopnost. Výstupní prohlídka se také provádí před převedením zaměstnance na jinou práci nebo před změnou druhu práce, pokud jde o ukončení práce rizikové, nebo pokud to stanoví jiný právní předpis. Po provedení prohlídky je zaměstnanci předáno potvrzení o jejím provedení a kopie potvrzení je uložena do zdravotnické dokumentace pracovnělékařských služeb. Pokud to požádá zaměstnavatel nebo jeho

---

<sup>68</sup> KUKLOVÁ, Dana a Bořivoj ŠUBRT. Povinnosti zaměstnavatele v oblasti zdravotní péče o zaměstnance. 2. podstatně přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2002. Práce, mzdy, pojištění. s. 121. ISBN 80-7263-127-6.

prostřednictvím zaměstnanec, výstupní prohlídka se provede i v dalších případech ukončení pracovněprávního nebo obdobného vztahu.<sup>69</sup>

#### 4.5 Následná prohlídka

Následná prohlídka pracovnělékařských služeb je důležitou součástí ochrany zdraví zaměstnanců na pracovišti. Tato prohlídka se provádí za účelem včasného zjištění případných změn zdravotního stavu, které mohou být způsobeny pracovními podmínkami a mohou se projevit i po ukončení práce. Cílem následné prohlídky je poskytnout zaměstnancům potřebnou zdravotní péči a v případě potřeby také zajištění náhrady škod, které vznikly v důsledku pracovní činnosti.<sup>70</sup>

Následná prohlídka není běžnou praxí a provádí se pouze výjimečně na základě určitých ustanovení, jako je například § 83 zákona o ochraně veřejného zdraví nebo jiných právních předpisů. Je důležité zdůraznit, že následná prohlídka je hrazena z veřejného zdravotního pojištění a neznamená žádnou finanční zátěž pro zaměstnavatele ani zaměstnance. Zákon o ochraně veřejného zdraví stanoví, že zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o povinnosti absolvovat následnou prohlídku, a to i tehdy, pokud už není zaměstnancem firmy. Zaměstnavatel musí poskytovateli pracovnělékařských služeb také sdělit místo pobytu bývalého zaměstnance. Podobně jako u výstupní prohlídky se i u následné prohlídky nevydává lékařský posudek. Hlavním účelem této prohlídky je odhalení případných zdravotních problémů, které by mohly být způsobeny pracovními podmínkami, a poskytnutí doporučení pro případné další postupy.<sup>71</sup>

---

<sup>69</sup> Dle vyhlášky č. 79/2013 Sb., o PLS, § 13.

<sup>70</sup> Dle vyhlášky č. 79/2013 Sb., o PLS, § 14.

<sup>71</sup> TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 71. ISBN 978-80-75552-955-8.

## 5 Pracovnílékařské posudky

Pracovnílékařské posudky jsou nezbytným prvkem pro ochranu zdraví zaměstnanců v pracovním prostředí. Tyto posudky, jak už bylo zmíněno výše, jsou prováděny během vstupních, periodických a mimořádných prohlídek, které slouží k prevenci a ochraně zdraví zaměstnanců. Jejich výsledkem je lékařský posudek o zdravotní způsobilosti pro práci, který má klíčový význam pro zaměstnavatele, zaměstnance a lékaře. Posudky umožňují zaměstnavatelům posoudit, zda jsou jejich zaměstnanci zdravotně způsobilí k výkonu práce, což pomáhá snižovat riziko pracovních úrazů a nemocí souvisejících s prací. Tímto způsobem se pracovnílékařské posudky stávají klíčovým prvkem pro zlepšení pracovního prostředí a zajištění zdraví a bezpečnosti zaměstnanců.

Dle zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách a související vyhlášky se stanovují jasné požadavky na postup při zpracování lékařského posudku. Tyto požadavky se týkají nejen samotného obsahu posudku, ale také lhůty, ve které musí být vydán a způsobu, jakým je posudek vypracován. Kromě toho jsou upraveny i opravné prostředky, které mohou být použity v případě, že je třeba přezkoumat lékařský posudek. Důležitost této právní úpravy pramení zejména ze skutečnosti, že lékařský posudek může mít významné pracovníprávní důsledky pro zaměstnance. Pokud se v posudku objeví nějaké zdravotní omezení, může to mít vliv na výkon práce zaměstnance a také na jeho pracovní podmínky.<sup>72</sup> Proto je důležité, aby byl lékařský posudek vypracován kvalifikovaným lékařem a aby byl zpracován v souladu se všemi požadavky stanovenými zákonem a vyhláškami. Je tedy nutné, aby zaměstnavatelé a lékaři brali pracovnílékařské posudky vážně a aby dodržovali všechny právní předpisy v souvislosti s jejich vydáním. Pouze tak mohou být zajištěny spravedlivé pracovní podmínky pro zaměstnance a ochrana jejich zdraví a bezpečnosti při práci.

### 5.1 Proces při vydání pracovnílékařského posudku

Proces vydání pracovnílékařského posudku se obvykle liší v závislosti na účelu, pro který je posudek vyžadován, a na tom, kdo požadavek na posudek předkládá. Avšak, základní postup se skládá z následujících kroků: Před tím, než se osoba (zaměstnanec nebo osoba ucházející se o práci) podrobí pracovnílékařské

---

<sup>72</sup> Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, § 42, 43.



prohlídce, je důležité, aby byla informována o účelu této prohlídky a aby jí byla poskytnuta žádost o provedení prohlídky ze strany zaměstnavatele. Tato žádost by měla být vyplněna přesně a obsahovat veškeré informace relevantní pro posouzení zdravotního stavu zaměstnance v souvislosti s jeho pracovními povinnostmi.<sup>73</sup> Při první návštěvě zaměstnance lékař pracovnělékařských služeb provede rozhovor, který se nazývá anamnéza. Během tohoto rozhovoru se lékař snaží získat co nejvíce informací o zdravotním stavu zaměstnance a o jeho zaměstnání.

Aby byl tento proces co nejefektivnější a aby se minimalizovaly rizika pro zaměstnance, měl by být zaměstnanec vyzván k tomu, aby si od svého praktického lékaře vyžádal výpis ze své zdravotní dokumentace. Výpis ze zdravotní dokumentace obsahuje detailní informace o zdravotním stavu zaměstnance včetně celkové anamnézy, tedy historie jeho nemocí a zdravotních potíží. Tyto informace jsou klíčové pro lékařský posudek, protože umožňují lékaři posoudit, zda je zaměstnanec zdravotně způsobilý plnit své pracovní úkoly. V případě, že by tyto informace nebyly k dispozici, mohou být zanedbány některé zdravotní problémy, které by mohly způsobit komplikace při práci. Proto je důležité, aby zaměstnanec věděl o důležitosti poskytnutí výpisu ze zdravotní dokumentace a aby toto doporučení respektoval.<sup>74</sup> Dle ustanovení § 42a odst. 2 registrující poskytovatel vydá výpis nebo potvrzení nejpozději do 10 pracovních dnů ode dne obdržení žádosti a lze jej použít nejdéle 90 dnů od data vydání. Výpis nebo potvrzení není nutné požadovat, pokud to není nezbytné z důvodů posouzení zdravotního stavu posuzované osoby. Posuzující lékař si může výpis nebo potvrzení vyžádat pouze od posuzované osoby.

Poté následuje vyšetření zaměstnance, během kterého lékař provádí různé testy podobně tak, jak už bylo popsáno v předchozí kapitole. Tato vyšetření mohou zahrnovat měření krevního tlaku, poslech srdce, poslech plíce a podobně. Po provedení vyšetření lékař zpracuje pracovnělékařský posudek. Posudek musí být v souladu se zákonem a obsahovat všechny potřebné informace. Posudek by měl obsahovat informace o zdravotním stavu zaměstnance, diagnostice, prognóze, doporučeních pro léčbu a pracovní schopnosti zaměstnance.

Po dokončení posudku lékař vydá zaměstnanci nebo jeho zaměstnavateli pracovnělékařský posudek. Posudek musí být podepsán pracovním lékařem a

---

<sup>73</sup> TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 75. ISBN 978-80-75552-955-8.

<sup>74</sup> Dle zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, § 42 odst. 2

obsahovat razítko. Je taktéž důležité, aby byla zajištěna správná distribuce pracovnělékařského posudku po jeho vyhotovení. Proto je nutné vytvořit tři originály posudku – jeden pro zaměstnavatele, jeden pro zaměstnance a jeden pro lékaře, který prohlídku provedl. Zaměstnavatel a zaměstnanec by měli být schopni dokázat, kdy a komu byl posudek doručen. Je to nezbytné pro zachování transparentnosti v procesu a pro snadnější přístup k informacím o zdravotním stavu zaměstnance. Tímto způsobem může být poskytnutí pracovnělékařského posudku zaměstnavatelem nebo zaměstnancem kdykoliv potřeba prokázáno.<sup>75</sup>

## 5.2 Obsah pracovnělékařského posudku

Aby byly právní důsledky každého lékařského posudku dostatečně zajištěny, musí tento dokument obsahovat stanovené náležitosti, které jsou uvedeny v příloze č. 9 vyhlášky č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci, a dále právním předpisem podle ustanovení § 53 a násl. vyhlášky č. 79/2013 Sb. nebo jinými právními předpisy, v závislosti na účelu jeho vydání. Každý lékařský posudek musí obsahovat následující údaje a informace: specifické údaje a informace, včetně identifikačních údajů jako jméno, příjmení, datum narození, adresa trvalého pobytu nebo místo pobytu pro cizince, a také údaje o poskytovateli, který posudek vydal, včetně identifikačního čísla osoby, razítka a adresy sídla nebo místa podnikání. Posudek musí být podepsán poskytovatelem a obsahovat razítko. Musí obsahovat také údaje o lékaři, který posudek vydal, a pořadové číslo nebo jiné evidenční označení posudku. Dalšími důležitými údaji jsou účel vydání posudku, posudkový závěr, poučení o možnosti podat návrh na přezkoumání, datum vydání posudku a případně datum ukončení platnosti posudku. Platnost lékařského posudku může být omezena v případě zjištěného zdravotního stavu nebo zdravotní nezpůsobilosti a také podle stanovení dalších právních předpisů. Lékařský posudek může stanovit, zda je posuzovaná osoba způsobilá, nezpůsobilá nebo způsobilá s omezením vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nebo zdravotní způsobilosti.<sup>76</sup>

---

<sup>75</sup> MALEZÍNEK, Josef. Pracovnělékařské služby v novém zákoně o specifických zdravotních službách od 1. 4. 2012. Ministerstvo zdravotnictví České republiky [online]. 2013 [cit. 2023-03-23]. Dostupné z: <http://mudrmelezinek.cz/pracovnelekarске-sluzby>

<sup>76</sup> ŠTEFKO, Martin. Lékařské posudky v pracovním právu. Lékařské posudky poskytovatelů pracovnělékařských služeb a jejich význam pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2020, s. 151. ISBN 978-80-87439-46-3.

### 5.3 Posudkový závěr

Lékařský posudek se skládá z několika základních prvků, z nichž nejdůležitějším je posudkový závěr. V oblasti právní úpravy posudkových závěrů platí pět základních typů, které může poskytovatel při vydání posudku použít. Tyto typy jsou určeny podle § 43 odst. 3 zákona o specifických zdravotních službách a zahrnují závěr o zdravotní způsobilosti, nezpůsobilosti, způsobilosti s podmínkou, pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost a závěr o splnění zdravotních požadavků. Před 1. listopadem 2017 nebylo výslovně stanoveno, který závěr má být v jednotlivých případech použit, což vedlo k nesouladům mezi formulacemi posudkových závěrů a závěry předpokládanými zákoníkem práce. Literatura doporučuje pro řešení tohoto problému použití jasně definovaných posudkových kritérií.<sup>77</sup>

Tento závěr může být vydán pro všechny druhy pracovnělékařských prohlídek, pro které jsou vydávány lékařské posudky. Je však důležité si uvědomit, že závěr o zdravotní nezpůsobilosti má v právním smyslu význam pouze v případě vstupní pracovnělékařské prohlídky. V ostatních případech, kdy je vyžadován lékařský posudek, se uvede závěr, že posuzovaná osoba trpí dlouhodobým pozbytím zdravotní způsobilosti pro vykonávání dosavadní práce. To znamená, že osoba má stabilizovaný zdravotní stav, který omezuje její tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti pro výkon dosavadní práce po dobu delší než 180 dní nebo kdy lze předpokládat, že toto omezení bude trvat déle než 180 dní a výkon této práce by vážně ohrozil její zdraví. Toto ustanovení se nevztahuje na definici dlouhodobého pozbytí způsobilosti pro vykonávání dosavadní služby podle zákona o státní službě.<sup>78</sup> Je tedy důležité, aby byly vydávány právně platné a správně formulované lékařské posudky a závěry o zdravotní způsobilosti, aby nedocházelo k porušování zákonných předpisů a aby byla zajištěna bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců.

Když lékařský posudek ukáže, že zaměstnanec není zdravotně způsobilý pro vykonávání své současné práce, může být použit pro převedení zaměstnance na jinou práci, kterou je zdravotně způsobilý vykonávat. Pokud by však zaměstnavatel nemohl najít jinou vhodnou práci pro zaměstnance, může to být důvod pro výpověď ze strany zaměstnavatele.<sup>79</sup> Ovšem důležité je také to že, výpověď z důvodu

---

<sup>77</sup> TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 78. ISBN 978-80-75552-955-8.

<sup>78</sup> Dle zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, § 43 odst. 4.

<sup>79</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 52 písm. d) a e).

zdravotní nezpůsobilosti může být použita pouze v případě, že zdravotní stav zaměstnance závažně brání výkonu jeho práce a pokud není možné najít jiné řešení. To znamená, že existuje několik okolností, které jsou nezbytné pro to, aby zaměstnavatel mohl podat výpověď v souladu s ustanovením § 52 písm. d) a e) zákoníku práce.

#### **5.4 Výpověď na základě lékařského posudku**

V případě že, nastane taková situace, kdy se zaměstnanec podle lékařského posudku stal dlouhodobě neschopným vykonávat práci z obecných důvodů, jako jsou stárnutí organismu, nemoc nebo úraz mimo zaměstnání, existují zde dvě možné varianty, co zaměstnavatel může udělat. Zaměstnavatel musí převést zaměstnance na jinou práci v případě, že tento zaměstnanec není dlouhodobě schopen vykonávat svou současnou práci z důvodu zdravotního stavu. Tento zdravotní stav musí být prokázán lékařským posudkem, který vydává poskytovatel pracovnělékařských služeb nebo příslušný správní orgán.<sup>80</sup> Zaměstnavatel také může dát zaměstnanci výpověď v případě, že není schopen dále vykonávat svou současnou práci pro pracovní úraz, onemocnění z povolání, ohrožení touto nemocí nebo pokud na pracovišti dosáhl nejvyšší přípustné expozice stanovené rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví. Zde také platí, že musí být prokázán lékařský posudek vydávaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo příslušným správním orgánem.<sup>81</sup>

Podle zákoníku práce, pokud zaměstnavatel není schopen nabídnout odvolanému zaměstnanci jinou práci, která by odpovídala jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, nebo pokud zaměstnanec odmítne nabízenou alternativu, je to považováno za překážku v práci na straně zaměstnavatele. V takovém případě dle ustanovení § 208 zákoníku práce má zaměstnanec nárok na náhradu platu ve výši průměrného výdělku. V takovém případě je zaměstnavatel oprávněn vypovědět zaměstnanci pracovní poměr na základě ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce.

Podle ustanovení § 106 odst. 4 zákoníku práce jsou zaměstnanci povinni podstoupit různé pracovnělékařské prohlídky, aby se ověřilo, zda jsou zdravotně schopni vykonávat svou práci. Tyto prohlídky se provádějí u poskytovatele pracovnělékařských služeb, se kterým zaměstnavatel uzavřel písemnou smlouvu.

---

<sup>80</sup> Dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 41 odst. 1 písm. a).

<sup>81</sup> Dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 52 písm. e).

Zaměstnavatelé by měli zajistit, aby byly tyto prohlídky provedeny a aby byly plně v souladu se zákony a nařízeními týkajícími se bezpečnosti a zdraví při práci.

Když zaměstnanec odmítne podstoupit pracovnělékařskou prohlídku, může být zaměstnavatel oprávněn považovat ho za nezpůsobilého pro práci z důvodu zdravotní nezpůsobilosti. Zaměstnavatel poté může v případě, že zaměstnanec odmítne podstoupit pracovnělékařskou prohlídku, zvážit možnost rozvázání pracovního poměru s tímto zaměstnancem. V tomto případě je nutné dodržovat právní předpisy a postupy, aby bylo zajištěno zdraví a bezpečnost zaměstnanců na pracovišti.<sup>82</sup>

## **5.5 Podpora zdraví na pracovišti a vliv různých faktorů**

Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci, který nesplňuje povinnosti pracovnělékařských prohlídek, přijde mi důležité také věnovat pozornost zdravotním vlivům na pracovišti, neboť zaměstnavatelé by měli dbát o zdraví svých zaměstnanců a zajistit, aby byli chráněni před riziky spojenými s prací. To nejenom zlepší zdravotní stav zaměstnanců, ale také zvýší produktivitu a sníží náklady na nemocenské dávky a další náklady spojené se ztrátou pracovních sil.

Ovšem je pravda, že v dnešní době jsou zaměstnavatelé většinou velmi zodpovědní, co se týče zdraví svých zaměstnanců. To tedy zahrnuje i provádění různých prohlídek a kontrol, které mají za úkol zajistit bezpečnost a zdraví zaměstnanců. Je však důležité mít na paměti, že tato opatření nejsou zavedena pouze pro potěšení zaměstnavatele, ale primárně pro ochranu zdraví a života zaměstnanců. Pokud zaměstnavatel vyžaduje například pravidelné prohlídky zdravotního stavu nebo kontrolu hygieny na pracovišti, měl by sám sobě a svým zaměstnancům připomenout, že se jedná o klíčové prvky pro zajištění bezpečného a zdravého pracovního prostředí. Vzhledem k tomu, že jsou dnes k dispozici různé zdravotní a hygienické standardy, je třeba je plnit a respektovat, aby bylo možné dosáhnout optimálních pracovních podmínek.

Pokud se podíváme do minulosti, můžeme si uvědomit, jak výrazně se pracovní podmínky změnily. V 18. století byly továrny obvykle velmi znečištěné a nebezpečné pro zdraví a bezpečnost pracovníků. Dnes jsou však přijímány opatření, aby bylo možné zajistit zdravotní a bezpečnostní normy, které jsou potřebné pro

---

<sup>82</sup> Dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 52.

ochranu pracovníků a pro jejich pohodu.<sup>83</sup> Vzhledem k tomu, že práce může mít významný vliv na zdraví a celkovou kvalitu života, je důležité přemýšlet o pracovním prostředí a pracovních podmínkách již při volbě povolání. Pracovní prostředí by mělo být bezpečné a zaměstnavatel by měl být schopen zajistit potřebné zdravotní a hygienické standardy.

Dalšími faktory, které by mohly být důležité pro zajištění zdraví a bezpečnosti na pracovišti, mohou být ergonomické podmínky, jako je kvalita pracovního nábytku a zařízení. Zaměstnavatelé by měli zajistit, aby zaměstnanci měli k dispozici pohodlná a bezpečná pracovní místa s dostatkem místa a správnou výbavou, aby nedošlo k úrazům nebo poruchám způsobeným špatnými ergonomickými podmínkami.<sup>84</sup> Dále je důležité, aby zaměstnavatelé zajistili, aby jejich zaměstnanci měli dostatek času na odpočinek a regeneraci. Přerabování zaměstnanci jsou náchylnější k úrazům a psychickým problémům, jako jsou deprese a úzkostné stavy. Proto by zaměstnavatelé měli být citliví na potřeby svých zaměstnanců a umožnit jim pravidelné přestávky na občerstvení a relaxaci, aby se mohli lépe soustředit na svou práci a být produktivnější.<sup>85</sup> Dalším klíčovým faktorem pro zdraví a bezpečnost na pracovišti jsou pravidla a postupy v případě nebezpečných situací. Zaměstnavatelé by měli mít jasná pravidla pro evakuaci a záchranu v případě požáru nebo jiné havárie. Kromě toho by zaměstnanci měli být pravidelně školeni, aby věděli, co mají dělat, pokud dojde k nouzové situaci.

Celkově vzato, zaměstnavatelé mají velkou zodpovědnost za zdraví a bezpečnost svých zaměstnanců. To zahrnuje nejen zajištění zdravotních a hygienických standardů, ale také zmíněných ergonomických podmínek, dostatečného odpočinku a rekreace a jasných postupů v případě nouzových situací. Zaměstnavatelé by měli být citliví na potřeby svých zaměstnanců a snažit se vytvořit pracovní prostředí, které podporuje jejich zdraví a pohodu, a tím jim umožnit být produktivnější a spokojenější s prací, kterou vykonávají.

Důležité je také zmínit že každé pracoviště nese určité riziko pro zdraví zaměstnanců. Jako další rizikové faktory mohou být například hluk, prach, vibrace a zraková zátěž.<sup>86</sup> Zaměstnavatelé jsou zodpovědní za to, aby zajistili bezpečnost a

---

<sup>83</sup> BRHEL, Petr, ed. Pracovní lékařství: základy primární pracovnělékařské péče. Brno: Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2005, s. 9. ISBN 80-7013-414-3.

<sup>84</sup> Ibid. s. 101-105

<sup>85</sup> TUČEK, Milan, Miroslav CIKRT a Daniela PELCLOVÁ. Pracovní lékařství pro praxi: příručka s doporučenými standardy. Praha: Grada, 2005, s. 214-217. ISBN 80-247-0927-9.

<sup>86</sup> BRHEL, Petr, ed. Pracovní lékařství: základy primární pracovnělékařské péče. Brno: Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2005, s. 23. ISBN 80-7013-414-3.

ochranu zdraví svých zaměstnanců. To znamená, že musí přijmout opatření ke snížení nebo eliminaci rizikových faktorů. Ke každému rizikovému faktoru navrhuji konkrétní opatření, která by měli zaměstnavatelé zajistit s cílem chránit zdraví svých zaměstnanců.

Hluk na pracovišti může způsobit sluchové poruchy, a dokonce i hluchotu, pokud je expozice hluku dlouhodobá a vysoká. Proto by zaměstnavatelé měli zajistit, aby zaměstnanci, kteří pracují v hlukovém prostředí, měli k dispozici chrániče sluchu, a to včetně pravidelných preventivních prohlídek sluchu. Měla by být zajištěna možnost vylepšení akustických podmínek na pracovišti, které by mohlo minimalizovat vystavení hluku.

Pokud jde o prach, tak může na pracovišti způsobit různé respirační problémy, jako je astma, bronchitida a další onemocnění dýchacích cest. Zaměstnavatelé by měli zajistit, aby zaměstnanci měli k dispozici osobní ochranné prostředky, jako jsou respirátory nebo ochranné masky, a aby pracovní prostředí bylo pravidelně čištěno a udržováno v co nejlepším stavu.

V případě vibrace na pracovišti, tak ty mohou způsobit poškození nervového systému, krevního oběhu a další zdravotní problémy. Zaměstnavatelé by měli zajistit, aby zaměstnanci, kteří pracují s vibracemi, měli k dispozici vhodná opatření, jako jsou speciální nástroje s absorpcí vibrací, aby se minimalizovala expozice vibracím.

Zraková zátěž na pracovišti může způsobit únava očí, bolesti hlavy, a dokonce i ztrátu zraku. Zaměstnavatelé by měli zajistit, aby zaměstnanci měli dostatečné osvětlení, aby pracovní prostředí bylo dobře osvětleno a aby měli přístup k obrazovkám s nízkým zářením a ergonomickému pracovnímu nábytku, aby minimalizovali zrakovou zátěž.

Tyto opatření jsou nezbytné pro zajištění bezpečnosti a zdraví zaměstnanců a pro snížení nákladů na lékařské ošetření. Zaměstnavatelé by měli být citliví na rizikové faktory na pracovišti a zajistit, aby zaměstnanci měli k dispozici vhodnou ochranu, aby minimalizovali vliv těchto faktorů na jejich zdraví a pohodu. Pokud zaměstnavatelé nesplní své povinnosti a nedokáží zajistit bezpečnost a ochranu zdraví svých zaměstnanců, mohou čelit právním následkům a žalobám.

## Závěr

V této práci jsem se věnovala tématu pracovnělékařských služeb, které mají významný vliv na zdraví a bezpečnost pracovníků v rámci pracovního prostředí. V první části práce podrobně vysvětluji pojem a význam pracovnělékařských služeb a představuji jejich základní funkce, které zahrnují preventivní opatření, diagnostiku a léčbu pracovních úrazů a nemocí spojených s prací, a poskytování poradenství v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví. V druhé části práce jsem se zaměřila na historii a vývoj pracovnělékařských služeb. Představila jsem nejdůležitější milníky a změny v této oblasti a také popisuji, jak se pracovnělékařské služby vyvíjely v průběhu času. Dále se věnuji například období sametové revoluce, která způsobila snížení pracovních úrazů a nemocí spojených s prací a jak to vedlo ke vzniku a rozvoji pracovnělékařských služeb. V třetí části práce se zabývám prameny pracovnělékařských služeb, tedy základními právními předpisy a mezinárodními normami, které tuto oblast regulují. V práci popisuji například Směrnici Evropského parlamentu a Rady 89/391/EHS, která stanoví základní zásady bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a která byla implementována do českého právního řádu. V čtvrté části se věnuji praktickému aspektu pracovnělékařských služeb, tedy pracovnělékařským prohlídkám. Vysvětlím jejich cíle, průběh, postupy a zdůrazním význam této činnosti pro prevenci pracovních úrazů a nemocí, které jsou spojené s prací. Poslední, pátá část této práce bude věnována pracovnělékařským posudkům, které jsou důležitým nástrojem pro posouzení zdravotního stavu zaměstnanců a jejich schopnosti vykonávat práci. Představím konkrétní typ pracovnělékařských posudků a tím jsou posudky pro nástup do zaměstnání.

Hlavním cílem této práce bylo prozkoumat pojem pracovnělékařských služeb a posoudit účinnost poskytovaných služeb. V rámci práce jsem se soustředila nejen na analýzu právní úpravy těchto služeb, ale také jsem se zaměřila na podporu zdraví na pracovišti a na vliv různých faktorů na zdraví zaměstnanců. Podle mého názoru je důležité se věnovat i zdravotním vlivům v pracovním prostředí a zajistit ochranu zaměstnanců před riziky spojenými s prací. Proto jsem v poslední části práce navrhla konkrétní opatření pro ochranu zdraví zaměstnanců před rizikovými faktory, která by měli zaměstnavatelé zavést.

Nyní mým záměrem je popsat návrh, který si klade za cíl zlepšení práce pracovnělékařských služeb. V rámci tohoto návrhu budou součástí konkrétní



doporučení pro zaměstnavatele, která by mohla přispět k dalšímu postupu a rozvoji této oblasti. Podle mého názoru jedním z nejdůležitějších prvků pro úspěšné poskytování pracovnělékařských služeb je zlepšení komunikace mezi pracovnělékařskou službou a zaměstnanci. Zaměstnanci musí být informováni o tom, jaké služby jsou k dispozici a jak je mohou využít. Pracovnělékařská služba by měla také být schopná efektivně komunikovat s manažery a personálními odděleními ohledně zdravotních problémů zaměstnanců. Dalším důležitým faktorem pro úspěšné poskytování pracovnělékařských služeb je zlepšení kvality těchto služeb. Pracovnělékařská služba by měla pravidelně hodnotit kvalitu a zavádět opatření k jejich zlepšení. Je také důležité, aby poskytovatelé měli odpovídající kvalifikaci. Zavedení moderních technologií může být dalším způsobem, jak zlepšit efektivitu a kvalitu poskytovaných služeb. Například mobilní aplikace, které mohou být využity pro snadnou komunikaci mezi pracovníky pracovnělékařské služby a zaměstnanci. Zaměstnanci se mohou pomocí aplikace objednat na prohlídku, zkontrolovat výsledky testů nebo získat informace o prevenci pracovních úrazů. Pro úspěšné poskytování pracovnělékařských služeb je také důležité zajištění adekvátního financování. Zaměstnavatelé by měli více investovat do pracovnělékařské služby, aby zajistili zdraví a bezpečnost svých zaměstnanců.

## **Klíčová slova**

Pracovnělékařské služby, zaměstnavatel, zaměstnanec, lékařské prohlídky, lékařské posudky

## Resumé

In this work, I focused on the topic of occupational health services, which have a significant impact on the health and safety of employees in the workplace. In the first part of the work, I explain in detail the concept and importance of occupational health services and present their basic functions, which include preventive measures, diagnosis and treatment of work-related injuries and illnesses, and the provision of advice on safety and health protection. In the second part of the work, I focus on the history and development of occupational health services. I present the most important milestones and changes in this area and also describe how occupational health services have evolved over time. I also discuss, for example, the period of the Velvet Revolution, which led to a reduction in work-related injuries and illnesses and how it led to the emergence and development of occupational health services. In the third part of the work, I deal with the sources of occupational health services, that is, the basic legal regulations and international standards that regulate this area. In the work, I describe, for example, Directive 89/391/EEC of the European Parliament and of the Council, which sets out the basic principles of safety and health protection at work and which has been implemented into the Czech legal system. In the fourth part, I focus on the practical aspect of occupational health services, namely occupational health examinations. I explain their objectives, procedures, and highlight the importance of this activity for preventing work-related injuries and illnesses. The last, fifth part of this work will be devoted to occupational health assessments, which are an important tool for assessing the health status and ability of employees to perform their work. I will present a specific type of occupational health assessment, and that is assessments for job entry.

The main goal of this work was to explore the concept of occupational health services and evaluate the effectiveness of the services provided. In the work, I focused not only on analyzing the legal regulation of these services but also on supporting health in the workplace and the influence of various factors on employee health. In my opinion, it is important to also address the health effects in the workplace and ensure the protection of employees from work-related risks. Therefore, in the last part of the work, I proposed specific measures to protect the health of employees from risk factors, which employers should implement.

## Seznam použitých zdrojů

### Literární zdroje

- TOMŠEJ, Jakub. Pracovnílékařské služby. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-75552-955-8.
- TOMŠEJ, Jakub. Pracovnílékařské služby. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7.
- KRÝSA, I. Vyhláška o pracovnílékařských službách a některých druzích posudkové péče. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. ISBN 978-80-7598-794-5.
- BRHEL, Petr, ed. Pracovní lékařství: základy primární pracovnílékařské péče. Brno: Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2005. ISBN 80-7013-414-3.
- HORECKÝ, Jan a kolektiv. Zdraví a práce. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2018. Spisy Právní fakulty Masarykovy univerzity. ISBN 978-80-210-9150-4.
- ŠTEFKO, Martin. Lékařské posudky v pracovním právu. Lékařské posudky poskytovatelů pracovnílékařských služeb a jejich význam pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2020. ISBN 978-80-87439-46-3.
- TUČEK, Milan, Miroslav CIKRT a Daniela PELCLOVÁ. Pracovní lékařství pro praxi: příručka s doporučenými standardy. Praha: Grada, 2005. ISBN 80-247-0927-9.
- ŠVÁBOVÁ, Květa. Vybrané kapitoly z pracovního lékařství. Praha: Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, 2015, s. 21. ISBN 978-80-87023-35-8.
- ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. Pracovnílékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 31. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5.
- KUKLOVÁ, Dana a Bořivoj ŠUBRT. Povinnosti zaměstnavatele v oblasti zdravotní péče o zaměstnance. 2. podstatně přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2002. Práce, mzdy, pojištění. s. 121. ISBN 80-7263-127-6.

## Právní předpisy

- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.
- Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
- Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování.
- Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.
- Zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.
- Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 145/1988 Sb., o Úmluvě o závodních zdravotních službách (č. 161).
- Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 20/1989 Sb., o Úmluvě o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí (č. 155).
- Vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění vyhlášky č. 436/2017 Sb.

## Internetové zdroje

- Pracovnílékařská péče. Znalostní systém prevence rizik v BOZP [online]. [cit. 2023-03-19]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/pracovnelekarska-pece>
- JANÁKOVÁ, Anna. Pracovnílékařské služby (§ 53-60 ZSZS) [online]. 24.1.2023 [cit. 2023-03-20]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/kzp/?uniqueid=mRRWSbk196FNf8-jVUh4EjZR9pU-zQ-IyAs4k2Q50rg&coolurl=1&ion=33>
- NEUGEBAUER, Tomáš. Právo horního regálu Václava II. Specialista bezpečnosti práce a požární ochrany [online]. 2017-02-02 [cit. 2023-03-25]. Dostupné z: [https://bozppo-neu.cz/?page\\_id=826](https://bozppo-neu.cz/?page_id=826)
- Informace k předepisování zdravotnických prostředků na poukaz sestrami. Ministerstvo zdravotnictví [online]. 2022 [cit. 2023-03-23]. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/informace-k-predepisovani-zdravotnickych-prostredku-na-poukaz-sestrami/>

- GOTTWALDOVÁ, Klára. Jaké jsou změny u lékařských prohlídek v roce 2023. Alveno [online]. [cit. 2023-03-23]. Dostupné z: <https://www.alveno.cz/blog/jake-jsou-zmeny-u-lekarskych-prohlidek-v-roce-2023>
- Ministerstvo zdravotnictví ruší povinné periodické pracovnělékařské prohlídky u nerizikových profesí. Ministerstvo zdravotnictví České republiky [online]. 20.12.2022 [cit. 2023-03-23]. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/tiskove-centrum-mz/ministerstvo-zdravotnictvi-rusi-povinne-periodicke-pracovnelekarske-prohlidky-u-nerizikovych-profesi/>
- MALEZÍNEK, Josef. Pracovnělékařské služby v novém zákoně o specifických zdravotních službách od 1. 4. 2012. Ministerstvo zdravotnictví České republiky [online]. 2013 [cit. 2023-03-23]. Dostupné z: <http://mudrmelezinek.cz/pracovnelekarske-sluzby>
- History of the ILO. International Labour Organization [online]. [cit. 2023-02-02]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>
- History of the ILO. International Labour Organization [online]. [cit. 2023-02-02]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/gb/About-us/GBSessions/lang--en/index.htm>
- Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155). International labour Organization [online]. [cit.2023-02-02]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155)