**Vstupní a periodické lékařské prohlídky – základní povinnosti**

**zaměstnavatele a zaměstnance, důsledky neplnění povinností**

**(informace)**

Práva, povinnosti a pravidla pracovnělékařských prohlídek upravuje zejména zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (dále jen „ZSZS“), ve znění pozdějších předpisů, prováděcí vyhláška č. 79/2013 Sb., zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen také jen „ZP“) a zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách.

Informace zde uvedené se týkají povinností zaměstnavatele v oblasti vysílání zaměstnanců k lékařským prohlídkám, povinností zaměstnanců podrobit se lékařským prohlídkám a důsledků při nesplnění povinností.

Další pravidla v oblasti práv a povinností byla podrobně uvedena v materiálech PMO „Informace k pracovnělékařské péči dle zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách“ z 24. 5. 2013 a „Informace o pracovnělékařských službách, souvisejících právech a povinnostech zaměstnavatele a pracovnělékařských prohlídkách po 31. 3. 2013“ z 1. 8. 2013 včetně příloh formulářů, které byly zaslány personalistkám všech součástí UP.

Informace pro cizince a dohoda o úhradu lékařské prohlídky v angličtině jsou zavěšeny na webových stránkách UP v sekci „Zaměstnancům“ – „Předpisy, formuláře“ – „Formuláře, pokyny“.

**I. Povinnosti zaměstnavatele při vysílání zaměstnance na lékařskou prohlídku**

**1. Vstupní lékařská prohlídka**

Zaměstnavatel je povinen **před uzavřením pracovní smlouvy** vyslat uchazeče o zaměstnání (dále také jen „zaměstnanec“) ke **vstupní lékařské prohlídce**. Před uzavřením některé z **dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr** (dále jen „DPP, DPČ“ nebo „dohoda“) je povinen zaměstnavatel vyslat zaměstnance ke **vstupní lékařské prohlídce** pouze tehdy, pokud půjde o práci zařazenou do II. až IV. kategorie prací a práci rizikovou (dále jen „práce rizikové“) nebo je povinnost lékařské prohlídky stanovena zvláštními právními předpisy (např. řidiči, mladiství, práce v noci). Obdobně je povinen zaměstnavatel vyslat zaměstnance k lékařské prohlídce vždy **před převodem zaměstnance na jinou práci**, pokud jde o práci vykonávanou za odlišných pracovních podmínek nebo má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci (mimořádná lékařská prohlídka).

Před vysláním zaměstnance ke vstupní lékařské prohlídce je povinen zaměstnavatel (personalistka příslušné součásti) sepsat s budoucím zaměstnancem **dohodu o úhradě** **vstupní lékařské prohlídky**. Pokud není sjednána dohoda o úhradě vstupní lékařské prohlídky, platí dle § 59 odst. 2 ZSZS, že poplatek za vstupní lékařskou prohlídku hradí uchazeč o zaměstnání, ale pokud dojde k uzavření pracovněprávního vztahu, hradí ji vždy zaměstnavatel. Dohoda umožňuje změnu tohoto pravidla. Další doklady, které je povinen zaměstnavatel (personalistka) předat zaměstnanci, jsou uvedeny v bodě 2.

**2. Vybavení zaměstnance doklady před vysláním k lékařské prohlídce, prohlídka v pracovní době**

Zaměstnavatel je povinen vybavit zaměstnance před vysláním na jakýkoli druh lékařské prohlídky doklady, které vystavuje výhradně zaměstnavatel (personalistka), a to:

**a)** **žádostí o provedení prohlídky**, jejíž součástí je **lékařský posudek** a **pověření zaměstnance** (posuzované osoby) k převzetí jednoho vyhotovení lékařského posudku pro zaměstnavatele; žádost je nutné vystavit nejméně ve 3 vyhotoveních, neboť lékařský posudek je určen v 1x pro zaměstnance (posuzovanou osobu), 1x pro zaměstnavatele a 1x zůstává u lékaře,

**b)** formulářem **potvrzení o úhradě pracovnělékařské služby**, které se vydává pouze tehdy, pokud je lékařská služba hrazena zaměstnancem v hotovosti u lékaře (ve zdravotnickém zařízení). Formulář „potvrzení o úhradě“ se vydává zaměstnanci ve více vyhotoveních, jestliže lze předpokládat, že zaměstnanec bude odeslán k dalším odborným vyšetřením, které bude hradit v hotovosti (např. u rizikových prací, prací řidičů, starobních důchodců, zdravotně postižených apod.). Vznikne-li předpoklad, že odborné zdravotní vyšetření bude finančně náročnější, lze doporučit možnost poskytnout zaměstnanci finanční zálohu.

Zaměstnavatel vysílá na pracovnělékařskou prohlídku, pokud možno **v pracovní dobu zaměstnance**.

**3. Smluvní lékař zaměstnavatele nebo praktický lékař zaměstnance – rozhodnutí zaměstnavatele**

Svobodná volba lékaře nebo zdravotnického zařízení se netýká pracovnělékařských služeb. V případě rizikových prací nebo prací, jejichž součástí je činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jiným právním předpisem, vysílá zaměstnavatel zaměstnance **vždy ke svému** **smluvnímu lékaři** (tzv. závodnímu lékaři).

Pokud je práce zaměstnance zařazena v I. kategorii prací a součástí práce není činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jiným právním předpisem (dále jen „čistá kategorie I), může zaměstnavatel vyslat zaměstnance také k jeho registrujícímu lékaři (praktickému lékaři).

Rozhodnutí o tom, ke kterému lékaři (smluvnímu nebo praktickému) bude zaměstnanec vyslán v případě výkonu prací v čisté kategorii I, je na zaměstnavateli. V rámci stejných podmínek pro všechny zaměstnance a zákazu diskriminace podle příslušných ustanovení zákoníku práce by měla být stanovena stejná pravidla pro vysílání zaměstnanců k lékařské prohlídce.

**V případě zaměstnance – cizince** je povinen zaměstnavatel vysílat cizince **vždy ke svému smluvnímu** **lékaři**, a to bez ohledu na kategorii prací, pokud nemá cizinec v ČR svého praktického lékaře. Lékařský posudek vydaný zaměstnanci lékařem cizí země, **je neplatný.**

Lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci od praktického lékaře, příp. i od smluvního lékaře, který byl vydán zaměstnanci na jeho žádost a nikoli na žádost zaměstnavatele, **je neplatný.**

**4. Termíny periodických lékařských prohlídek po účinnosti vyhlášky č. 79/2013 Sb.**

Pokud má zaměstnanec platný lékařský posudek vystavený na základě platnosti předchozích právních předpisů (směrnice Ministerstva zdravotnictví č. 49/1967), tj. vystavený před 3. 4. 2013, platí termín pro periodickou lékařskou prohlídku stanovený touto směrnicí. Např. u zaměstnance čisté kategorie I do 50 let věku lékařská prohlídka 1x za 5 let, u zaměstnance stejné kategorie nad 50 let věku 1x za 3 roky platí stále termín 5 let, resp. 3 roky. Termín vyslání na další periodickou lékařskou prohlídku se s účinností vyhlášky č. 79/2013 Sb. **neprodlužuje.**

Končí-li např. lhůta 5 let až po účinnosti vyhlášky, je povinen zaměstnavatel vyslat zaměstnance na další periodickou prohlídku **před uplynutím této lhůty**. Teprve nová prohlídka po účinnosti vyhlášky má platnost 6 let, resp. 4 roky. Totéž platí o všech preventivních lékařských prohlídkách pro kategorie rizikových prací.

**II. Povinnosti zaměstnance, který byl vyslán k lékařské prohlídce**

V souladu s příslušnými ustanoveními ZSZS a v souladu s ustanovením § 106 odst. 4 písm. b) zákoníku práce je zaměstnanec povinen se podrobit všem lékařským prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním, na něž jej zaměstnavatel vyšle v souvislosti s  vykonávanou prací. Prohlídku je povinen vykonat **v termínu stanoveném zaměstnavatelem** a **u lékaře, kterého mu zaměstnavatel určil**. Zaměstnanec nemá v souladu s ustanovením § 29 odst. 2 písm. b) zákona č. 372/2011 Sb. v případě pracovnělékařských prohlídek možnost volby lékaře.

Zaměstnanec je povinen **předložit lékaři** žádost o lékařskou prohlídku vystavenou zaměstnavatelem, **převzít od** **lékaře lékařský posudek** obsahující závěr o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci, a to **ve dvojím vyhotovení**, z nichž jedno **předá neprodleně zaměstnavateli** (personalistce) a druhé si ponechá. V případě, že budou lékařská prohlídka nebo další odborná vyšetření hrazena v hotovosti u lékaře (ve zdravotním zařízení), zaplatí zaměstnanec poplatek a nechá si potvrdit lékařem **potvrzení o úhradě pracovnělékařské služby**, který obdržel o zaměstnavatele (personalistky). V případě, že bude hradit zvlášť i další odborné vyšetření, uhradí také tento poplatek a nechá si potvrdit další formulář potvrzení o úhradě pracovnělékařské služby.

Zaměstnanec je dále povinen sdělit smluvnímu lékaři zaměstnavatele (poskytovateli pracovnělékařských služeb) jméno a adresu registrujícího poskytovatele a dalších poskytovatelů, kteří ho přijali do péče (praktický lékař a odborní lékaři).

Rovněž je povinen sdělit smluvnímu lékaři zaměstnavatele na jeho žádost nebo z vlastního podnětu všechny jemu známé nebo podezřelé skutečnosti související s ochranou zdraví při práci.

**III. Zaměstnanec bez platného lékařského posudku, důsledky**

Pokud nebyl zaměstnavateli předán lékařský posudek o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci, považuje se takový zaměstnanec **za zdravotně nezpůsobilou osobu k výkonu práce**. V takovém případě **nelze**

**a) uzavřít pracovní smlouvu nebo DPP či DPČ** (chybí vstupní lékařská prohlídka) nebo

**b) zaměstnanec nesmí pracovat**, pokud pracovní poměr nebo DPP, DPČ trvá (chybí periodická, příp. mimořádná lékařská prohlídka).

Ad a) Pokud by byla uzavřena pracovní smlouva, resp. DPP či DPČ, přestože nebyl doložen platný lékařský posudek, je taková pracovní smlouva nebo dohoda **neplatná**.

Ad b) Po dobu, kdy zaměstnanec nepracuje, neboť nemá platnou lékařskou prohlídku (periodickou, příp. mimořádnou) a **zaměstnavatel je povinen jej vyřadit z práce**, **nenáleží mu mzda**, ale **náhrada mzdy** nebo **mu nenáleží ani náhrada mzdy**, a to podle zavinění:

* není-li doložen lékařský posudek **zaviněním zaměstnavatele** – zaměstnavatel zaměstnance na lékařskou prohlídku nevyslal nebo jej vyslal pozdě – **je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku po dobu jeho nepřítomnosti v práci** (§ 208 ZP – překážka na straně zaměstnavatele),
* není-li doložen lékařský posudek **zaviněním zaměstnance** – zaměstnanec se odmítne podrobit lékařské prohlídce nebo ji nevykoná ve stanovené době – vznikne tak překážka na straně zaměstnance, a to **bez náhrady mzdy po celou dobu jeho nepřítomnosti v práci** (zaměstnanci nenáleží ani mzda).

Pokud se zaměstnanec nepodrobí pracovnělékařským prohlídkám, popřípadě zvláštním vyšetřením nebo očkováním, je to považováno za **porušení povinnosti** vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (tzv. pracovní kázně) a může být důvodem pro dání výpovědi ze strany zaměstnavatele podle § 52 písm. g) zákoníku práce, výjimečně i pro okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce (například v případě, že by zaměstnavateli jednáním zaměstnance vznikla závažná škoda). Škoda může být po zaměstnanci vymáhána.

**Kontrolní orgány** (Krajské hygienické stanice a oblastní inspektoráty práce) ověřují dodržováníprávních předpisů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví včetně pracovnělékařských prohlídek a mohou ukládat pokuty až do výše 2 milionů Kč.

14. 10. 2013, Jitka Barnetová, ved. PMO