

**Nakladatelství FORUM, s. r. o.**



*Naše znalosti  
pro Váš úspěch*

**e-Seminář**

**Řešení pracovních úrazů a pracovnělékařské služby v roce 2017**

---

**3. lekce: Pracovnělékařské služby, posuzování zdravotní způsobilosti k práci**

---

JUDr. Marilla Kokešová

**Autorka:** JUDr. Marilla Kokešová

**Redakční úprava:** PhDr. Klára Platilová, Ph.D.

**Vedoucí projektu:** Mgr. Anna Zavadilová

Nakladatelství FORUM, s. r. o.

Střelničná 1861/8a

Praha 8 – Kobylisy

182 00

© Nakladatelství FORUM, s. r. o., Praha 2017



## Obsah

1	Úvod .....	4
2	Posuzování zdravotní způsobilosti k práci a její důsledky .....	5
2.1	Zdravotní způsobilost zaměstnance k výkonu práce a její posuzování .....	5
2.2	Důsledky zdravotní způsobilosti a nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu práce .....	8
3	Pracovnílékařské služby a jejich právní úprava, aplikace v praxi .....	10
3.1	Pracovnílékařské služby .....	10
3.2	Právní úprava pracovnílékařských služeb a její aplikace v praxi.....	12
3.3	Zdravotní způsobilost ke vzdělávání, k tělesné výchově a sportu .....	13
4	Vstupní a výstupní lékařské prohlídky, periodické, mimořádné a následné lékařské prohlídky	15
4.1	Druhy pracovnílékařských prohlídek .....	15
4.2	Vstupní lékařské prohlídky .....	15
4.3	Výstupní lékařské prohlídky .....	17
4.4	Periodické, mimořádné a následné lékařské prohlídky.....	17
4.5	Doba potřebná k provádění pracovnílékařských služeb.....	20
5	Povinnosti zaměstnavatele, evidence, hlášení, praktické postupy a rizika, posuzování a uznávání nemocí z povolání.....	23
5.1	Povinnosti zaměstnavatele ohledně pracovnílékařských služeb, povinná evidence .....	23
5.2	Praktické postupy a rizika .....	23
5.3	Posuzování a uznávání nemocí z povolání .....	26

## 1 Úvod

Pracovnílékařské služby a jejich právní úprava doznaly již v roce 2012 zásadních změn. K novelizaci právní úpravy se zásadními dopady do praxe došlo následně v průběhu roku 2013. Další změny byly přijaty v roce 2015 s účinností od 1. 5. 2015 a další změny v souvislosti s přijetím atomového zákona vstoupily v účinnost od 1. 1. 2017. Další změnu pokud jde o pracovnílékařské služby přinesla novela zákona o specifických zdravotních službách pod č. 202/2017 Sb., která vstoupí v účinnost 1. 11. 2017.

---

**Poznámka:** Počínaje rokem 2012 jde zejména (avšak zdaleka nikoliv výhradně) o **změnu terminologickou** – do 31. 3. 2012 byla předmětná oblast označována jako závodní preventivní péče (a další služby související), s účinností zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, tj. **od 1. 4. 2012**, hovoříme o **pracovnílékařských službách**, posudkové péči a posuzování nemocí z povolání.

---

Změny se dotkly zejména vymezení rozsahu a obsahu pracovnílékařských služeb, povinností zaměstnavatelů v této oblasti a posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců, respektive osob ucházejících se o zaměstnání, k výkonu práce. Závažným dopadem nové právní úpravy pro praxi i právní legitimitu pracovněprávních vztahů jsou zejména **právní i praktické důsledky zdravotní způsobilosti a případné zdravotní nezpůsobilosti** zaměstnance, respektive uchazeče o zaměstnání, k výkonu práce. Novelizovaná právní úprava přinesla dále podstatné změny, i pokud jde o periodicitu, účel a způsob provádění všech druhů pracovnílékařských prohlídek.

Cílem této lekce je provést vás bezpečně úskalím právní úpravy a její praktické aplikace, přispět k **základní orientaci v problematice** a seznámit vás s **praktickými dopady a správnými postupy** v této oblasti, a to jak z pohledu zaměstnavatelů, tak z pohledu zaměstnanců.

V závěru lekce najdete jako vždy interaktivní testové otázky, jejichž prostřednictvím si můžete ověřit, zda jste textu správně porozuměli.

## 2 Posuzování zdravotní způsobilosti k práci a její důsledky

### 2.1 Zdravotní způsobilost zaměstnance k výkonu práce a její posuzování

Základní podmínkou pro výkon určitého druhu práce zaměstnancem je jeho **zdravotní způsobilost k výkonu této práce** nebo k výkonu služby podle zvláštních právních předpisů. Zdravotní způsobilost zaměstnance k výkonu práce je požadována jak před započítáním výkonu této práce, tedy před samotným vznikem pracovního poměru, tak samozřejmě kdykoliv v průběhu trvání pracovního poměru.

Zdravotní způsobilost zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání k výkonu práce (či k výkonu služby) se posuzuje **lékařskou prohlídkou**. Posuzování zdravotní způsobilosti k práci nebo k výkonu služby na základě pracovnílékařské prohlídky je vedle dalších aspektů součástí **posudkové péče**. Součástí posuzování zdravotní způsobilosti k práci nebo k výkonu služby tvoří zejména posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců v rámci pracovnílékařských služeb.

Zákoník práce, zákon o specifických zdravotních službách a některé zvláštní právní předpisy stanoví případy, k nimž je požadováno posuzování a prokázání zdravotní způsobilosti k práci nebo k výkonu služby. Jde zejména o prokázání zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání k výkonu práce **před vznikem pracovního poměru** a některých dalších pracovníprávních vztahů. Posouzení zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání před vznikem pracovníprávního vztahu je předmětem **vstupní prohlídky**.

#### **!Důležité**

**Náklady** spojené se vstupní prohlídkou hradí primárně uchazeč o zaměstnání. **V případě přijetí uchazeče do pracovního poměru uhradí nově přijatému zaměstnanci náklady spojené se vstupní prohlídkou zaměstnavatel**, pokud se strany nedohodnou jinak nebo tak nestanoví jiný právní předpis. Výjimku představují vstupní prohlídky **mladistvých zaměstnanců** (resp. mladistvých uchazečů o zaměstnání), kdy náklady spojené s těmito prohlídkami **hradí vždy zaměstnavatel** (neboť tak stanoví § 247 zákoníku práce).

Novela účinná od 1. 11. 2017 potom zpřesňuje hrazení nákladů u vstupních prohlídek tak, že se lze se zaměstnavatelem dohodnout o úhradě vstupní lékařské prohlídky i v případě neuzavření pracovníprávního nebo obdobného vztahu, anebo stanoví-li právní předpis jinak. Vstupní

lékařskou prohlídku, jde-li o posouzení zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání **k práci v noci**, hradí případný zaměstnavatel vždy.

K problematice hrazení nákladů pracovnílékařských služeb zaměstnavatelem tato novela přináší změnu, resp. upřesnění, když stanoví, že zaměstnavatel hradí pracovnílékařské služby poskytované podle zákona v zásadě vždy, s výjimkou posuzování nemocí z povolání, s výjimkou sledování vývoje zdravotního stavu při lékařských preventivních prohlídkách u nemocí z povolání a dále je zaměstnavatel nebude povinen hradit ani v případech sledování vývoje zdravotního stavu při lékařských preventivních prohlídkách po skončení rizikové práce.

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (přičemž je podstatná zejména novela provedená zákonem č. 47/2013 Sb. a poslední aktuální novela provedená zákonem č. 202/2017 Sb., která nabude účinnosti od 1. 11. 2017), stanoví případy **povinných vstupních prohlídek**. Zaměstnavatel zajistí vstupní lékařskou prohlídku **vždy před uzavřením**:

- **pracovního poměru;**
- **dohody o práci konané mimo pracovní poměr** (tj. dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti), jen při výkonu rizikových prací, tj. prací zařazených podle rizikovosti práce do kategorie II–IV, nebo pokud ji pro sjednaný druh práce vyžaduje jiný právní předpis;

---

**Poznámka:** Zaměstnavatel může vstupní lékařskou prohlídku vyžadovat **vždy, má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti** osoby ucházející se o práci (i pokud nejde o práci rizikovou a má být vykonávána na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr).

---

- vztahu, jenž je **obdobný vztahu** pracovníprávnímu (služební poměr, výkon práce společníka společnosti s ručením omezeným, komanditisty komanditní společnosti, dlouhodobě uvolněného člena obecního zastupitelstva atd.).

Význam poslední novely zákona (účinné od 1. 11. 2017) spočívá zejména v posunu termínu zajištění vstupní lékařské prohlídky osoby ucházející se o zaměstnání, když určuje, že tato prohlídka musí být zajištěna vždy před **vznikem** pracovního poměru nebo vztahu založeného

dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr v určených případech, namísto před **uzavřením** tohoto poměru nebo vztahu (tj. před podpisem pracovní smlouvy nebo dohody). Vstupní lékařskou prohlídku zajišťuje zaměstnavatel u **poskytovatele pracovnílékařských služeb**, s nímž má uzavřenu písemnou smlouvu o poskytování pracovnílékařských služeb, nebo u **registrujícího poskytovatele** (praktický lékař, u kterého je osoba ucházející se o zaměstnání registrována), k němuž osobu ucházející se o zaměstnání vyslal, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak a jde-li o práce zařazené **pouze do kategorie I** podle zákona o ochraně veřejného zdraví.

---

**Poznámka:** Náklady zaměstnavatele na pracovnílékařské služby, lékařské prohlídky a lékařská vyšetření stanovené zvláštními právními předpisy (jakož i náklady na BOZP a hygienická vybavení pracovišť a náklady na pořízení ochranných nápojů v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy) **jsou daňově uznatelné** podle § 24 odst. 2 písm. j) zákona o daních z příjmů (tj. zákona č. 586/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

---

K poslední novele zákona o specifických lékařských službách ještě nutno uvést, že mj. zavádí podstatné zpřesnění obsahu a náležitostí lékařských posudků a také upřesnění povinností agentur práce při zajištění pracovnílékařských služeb pro své zaměstnance.

## 2.2 Důsledky zdravotní způsobilosti a nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu práce

Požadovaný výkon práce zaměstnancem bez jeho zdravotní způsobilosti k takovému výkonu by představoval plnění nemožné, a tedy podle obecných ustanovení občanského zákoníku by právní jednání, jehož obsahem je plnění nemožné, bylo vykládáno jako absolutně neplatné. Podle některých právních výkladů by tedy takové právní jednání i v pracovněprávních vztazích mohlo být vykládáno jako absolutně neplatné. Z pohledu zákoníku práce, jako zvláštního právního předpisu k zákoníku občanskému, a jeho základních zásad takový závěr podle převažujících právních výkladů neobstojí. Vždy by se však jednalo o porušování právních předpisů ze strany zaměstnavatele, s důsledkem správní sankce (pokuty), případně dalších závažných důsledků.

### !Důležité

Osoba ucházející se o zaměstnání se považuje za zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce, k níž má být zařazena, **pokud se nepodrobí vstupní lékařské prohlídce**. Jde o zákonnou fikci podle § 59 zákona o specifických zdravotních službách.

Povinná vstupní lékařská prohlídka je požadována **před vznikem pracovněprávního vztahu vždy**, a to pro všechny zaměstnance. U **dohod** o provedení práce a dohod o pracovní činnosti je povinná vstupní lékařská prohlídka požadována tehdy, mají-li být vykonávány práce zařazené podle rizikovosti (dle zákona o ochraně veřejného zdraví) do **kategorie II–IV** nebo ji pro sjednaný druh práce vyžadují zvláštní právní předpisy.

Pokud není zdravotní způsobilost ještě před vznikem pracovněprávního vztahu v uvedených případech prokázána závěrem vstupní lékařské prohlídky, je osoba ucházející se o zaměstnání **považována za zdravotně nezpůsobilou** k výkonu práce nebo k výkonu služby.

### !Důležité

Ze shora uvedených důvodů je zřejmé, že je nutné otázce zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání pro požadovaný výkon práce a vstupním lékařským prohlídkám **ještě před vznikem pracovněprávního vztahu** (tam, kde jsou vstupní lékařské prohlídky zákonem požadovány) věnovat zvýšenou pozornost, neboť při nedostatku zdravotní způsobilosti k výkonu práce mohou být právní důsledky v každém případě velmi závažné.



Nastane-li dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu sjednaného druhu práce v průběhu platného pracovněprávního vztahu, jde o **překážku na straně zaměstnance a výpovědní důvod**. Dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti zaměstnance musí být potvrzena lékařským posudkem vydaným poskytovatelem pracovnílékařských služeb, případně dále (po podání návrhu na přezkoumání lékařského posudku) rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává.

Pokud se v takovém případě smluvní strany nedohodnou na změně pracovní smlouvy ohledně druhu vykonávané práce a na výkonu práce, jež by odpovídala zdravotní způsobilosti zaměstnance, může **dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď** podle § 52 písm. e) zákoníku práce.

### **!Důležité**

Jestliže by další výkon práce představoval pro zaměstnance vážné ohrožení jeho zdraví a tato skutečnost je potvrzena lékařským posudkem vydaným poskytovatelem pracovnílékařských služeb, případně rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, přičemž zaměstnavatel ani do 15 dnů od předložení tohoto posudku neumožní zaměstnanci výkon jiné, pro něho vhodné práce, může **zaměstnanec pracovní poměr okamžitě zrušit**. V takovém případě mu přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy (nebo platu) ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

## 3 Pracovnílékařské služby a jejich právní úprava, aplikace v praxi

### 3.1 Pracovnílékařské služby

Pracovnílékařské služby patří mezi specifické zdravotní služby. Specifickými zdravotními službami rozumíme zdravotní služby poskytované podle **zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách**, ve znění pozdějších předpisů.

Pracovnílékařské služby jsou **preventivní zdravotní služby**, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví zaměstnanců. Součástí pracovnílékařských služeb je **provádění preventivních prohlídek** a hodnocení zdravotního stavu zaměstnanců za účelem **posuzování zdravotní způsobilosti k práci**.

Další součástí těchto služeb je **poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci** a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací, dále **školení v poskytování první pomoci** a také **pravidelný dohled** na pracovištích a nad výkonem práce nebo služby.

Pracovnílékařské služby pro zaměstnance a uchazeče o zaměstnání **zajišťuje zaměstnavatel** za podmínek stanovených právními předpisy.

---

**Poznámka:** Na základě přechodného opatření dle zákona bylo možné poskytovat pracovnílékařské služby podle dosavadních právních předpisů o poskytování závodní preventivní péče ještě po dobu jednoho roku od účinnosti zákona o specifických zdravotních službách, tj. do 31. 3. 2013. S účinností **od 1. 4. 2013** je zajišťování pracovnílékařských služeb zaměstnavatelem upraveno **novelou zákona o specifických zdravotních službách**.

---

Poskytovatelem pracovnílékařských služeb je lékař či zdravotnické zařízení v oboru všeobecné praktické lékařství nebo pracovní lékařství. **Každý zaměstnavatel** má zákonnou povinnost pro výkon práce na svých pracovištích uzavřít s uvedeným poskytovatelem **písemnou smlouvu** o poskytování pracovnílékařských služeb.

Jsou-li na pracovištích zaměstnavatele vykonávány práce zařazené **pouze do kategorie I** podle zákona o ochraně veřejného zdraví a není-li součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou

podmínky stanoveny jinými právními předpisy, může zaměstnavatel zajišťovat provádění pracovnílékařských prohlídek a posuzování zdravotní způsobilosti k práci u lékaře v oboru všeobecné praktické lékařství (obvodní lékař), u kterého je zaměstnanec nebo uchazeč o zaměstnání registrován.

Ostatní pracovnílékařské služby, tj. **poradenství** zaměřené na ochranu zdraví při práci, **školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled** na pracovištích a nad výkonem práce nebo služby, musí však zaměstnavatel zajišťovat prostřednictvím poskytovatele, s nímž uzavřel písemnou smlouvu o poskytování pracovnílékařských služeb.

Novela zákona o specifických zdravotních službách potom zavedla možnost pro zaměstnavatele, který získal oprávnění k poskytování zdravotních služeb pro výkon práce na svých pracovištích podle dříve platných právních předpisů, nadále poskytovat pracovnílékařské služby také na základě pracovníprávního či obdobného vztahu s **vlastním zdravotnickým zařízením**.

Takový zaměstnavatel tedy může poskytovat pracovnílékařské služby prostřednictvím „svého“ lékaře se specializovanou způsobilostí v oboru pracovní lékařství nebo všeobecné praktické lékařství, případně prostřednictvím dalších zdravotnických pracovníků podílejících se na poskytování pracovnílékařských služeb, se kterými uzavřel pracovníprávní nebo obdobný vztah. Zaměstnavatel je povinen zajistit odbornou nezávislost těchto zaměstnanců.

### **!Důležité**

Nadále však platí, že zaměstnavatel **bez vlastního závodního zdravotnického zařízení** musí mít uzavřenu **písemnou smlouvu** s poskytovatelem pracovnílékařských služeb.

Jak již bylo naznačeno, **provádění pracovnílékařských prohlídek a posuzování zdravotní způsobilosti k práci**, jde-li o práce zařazené **pouze do kategorie I** podle zákona o ochraně veřejného zdraví (a další podmínky nejsou stanoveny zvláštními právními předpisy), může zaměstnavatel zajišťovat u lékaře v oboru všeobecné praktické lékařství (obvodní lékař), u kterého je zaměstnanec nebo uchazeč o zaměstnání registrován. **Ostatní pracovnílékařské služby** musí zaměstnavatel zajišťovat prostřednictvím odborného poskytovatele pracovnílékařských služeb.

### 3.2 Právní úprava pracovnílékařských služeb a její aplikace v praxi

Jak jsme už zmínili, ke změně právní úpravy pracovnílékařských služeb a praktických postupů došlo s účinností od 1. 4. 2012 a následně s odstupem jednoho roku **zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách**, ve znění pozdějších předpisů a doprovodným zákonem č. 375/2011 Sb. Důležité změny byly potom zavedeny s účinností od 1. 4. 2013 novelou – zákonem č. 47/2013 Sb. a další změny přinese s účinností od 1. 11. 2017 novela dle zákona č. 202/2017 Sb.

Velký význam zejména pro praktickou aplikaci mají související právní předpisy a prováděcí vyhlášky:

- vyhláška č. 98/2012, **o zdravotnické dokumentaci**, ve znění pozdějších předpisů;
- vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona 373/2011 Sb., (vyhláška o pracovnílékařských službách a některých druzích posudkové péče);
- vyhláška č. 104/2012 Sb., **o posuzování nemocí z povolání**.

Důležitý je dále zákon č. 258/2000 Sb., **o ochraně veřejného zdraví**, ve znění pozdějších předpisů (stanoví kategorizaci prací podle rizikovitosti).

Uvedené právní předpisy vedle již zmíněné terminologické změny přinesly do praxe **nové vymezení rozsahu a obsahu pracovnílékařských služeb**, povinnosti zaměstnavatelů v této oblasti, posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců a další změny, pokud jde o periodicitu, účel a způsob provádění všech druhů pracovnílékařských prohlídek.

Byly zavedeny **povinné vstupní prohlídky pro všechny zaměstnance** (s uvedenými výjimkami) a **periodické, mimořádné a výstupní prohlídky** pro všechny zaměstnance, resp. ve stanovených případech. Vedle povinných případů má zaměstnavatel právo vyslat zaměstnance na mimořádnou pracovnílékařskou prohlídku (zejména tehdy, má-li pochybnosti o jeho zdravotní způsobilosti); povinnost vyslat zaměstnance na mimořádnou pracovnílékařskou prohlídku má zaměstnavatel **vždy, pokud o to zaměstnanec požádá**.

---

**Poznámka:** Opravným prostředkem proti lékařskému posudku je návrh na jeho přezkoumání. Platnost zdravotního posudku a lékařské prohlídky je stanovena na **90 dnů od jejich vydání, respektive provedení**.

---

### 3.3 Zdravotní způsobilost ke vzdělávání, k tělesné výchově a sportu

S účinností od 1. 5. 2015 byly provedeny některé změny v oblasti právní úpravy pracovnílékařských služeb, a sice zákonem č. 82/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (**školský zákon**), ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Jde o upřesnění a doplnění povinností a podmínek při posuzování zdravotní způsobilosti ke vzdělávání, k tělesné výchově a sportu, tj. zejména při **praktickém vyučování** nebo **praktické přípravě na budoucí povolání** v oblasti učňovského školství, středních, vyšších odborných a jiných škol.

Uvedené změny upřesňují povinnost posuzování zdravotní způsobilosti osoby připravující se na povolání před jejím prvním zařazením na praktické vyučování nebo praktickou přípravu a v jejich průběhu a poskytovatele těchto služeb v závislosti na místě uskutečňování praktického vyučování nebo praktické přípravy.

Dále byly doplněny případy, kdy není vyžadováno posouzení zdravotní způsobilosti. Posouzení zdravotní způsobilosti osoby připravující se na výkon povolání před jejím zařazením na praktické vyučování nebo praktickou přípravu se neprovede:

- je-li v rámci praktické přípravy nebo praktického vyučování vykonávána činnost za podmínek obdobných výkonu práce zařazené do **kategorie I** podle zákona o ochraně veřejného zdraví a nejde-li o činnost, pro jejíž výkon podmínky zdravotní způsobilosti stanoví jiný právní předpis;
- jestliže praktická příprava nebo praktické vyučování začíná **v době kratší než 12 kalendářních měsíců** ode dne vydání lékařského posudku a pokud nedošlo během této doby ke změně zdravotního stavu;

---

**Poznámka:** Došlo-li ke změně zdravotního stavu žáka, učně nebo studenta, který se praktickou přípravou nebo praktickým vyučováním připravuje na budoucí povolání v rámci probíhajícího vzdělávání, posouzení zdravotní způsobilosti je nutno provést nejdéle do 12 kalendářních měsíců ode dne jejich zařazení na praktické vyučování nebo praktickou přípravu.

---

- jestliže jiný právní předpis upravující soustavu oborů vzdělání ve středním a vyšším odborném vzdělávání nestanoví podmínky zdravotní způsobilosti ke vzdělávání.

---

**Poznámka:** Posuzování zdravotní způsobilosti žáků, učňů nebo studentů střední školy, vyšší odborné školy nebo jiné školy s odborným vzděláváním, včetně lékařských prohlídek, hradí v těchto případech **právnícká osoba vykonávající činnost školy nebo školského zařízení**, kde se uskutečňuje vzdělávání, jehož součástí je praktické vyučování nebo praktická příprava.

---

Novela zákona účinná od 1. 11. 2017 přináší i do této oblasti určitá upřesnění, která jsou však spíše technického rázu, resp. představují úpravu terminologie.

## 4 Vstupní a výstupní lékařské prohlídky, periodické, mimořádné a následné lékařské prohlídky

### 4.1 Druhy pracovnílékařských prohlídek

Druhy pracovnílékařských prohlídek jsou stanoveny zákonem a prováděcí vyhláškou. Pracovnílékařskými prohlídkami jsou jednak prohlídky, které se provádějí za účelem posouzení zdravotní způsobilosti ve vztahu k práci. Mezi ně patří **prohlídka vstupní, periodická a mimořádná**. Dalšími pracovnílékařskými prohlídkami jsou **výstupní lékařské prohlídky** a lékařské prohlídky po skončení rizikové práce, tzv. **následné prohlídky**.

---

**Poznámka:** Při provádění pracovnílékařských prohlídek jsou zaměstnancům poskytovány také **edukační a konzultační zdravotní služby**.

---

### 4.2 Vstupní lékařské prohlídky

Vstupní prohlídka je **povinná** u osob ucházejících se o zaměstnání, vždy před nástupem do zaměstnání, před uzavřením pracovní smlouvy a v uvedených případech také před uzavřením dohod o výkonu práce mimo pracovní poměr. Jak bylo uvedeno v této lekci již výše, novela od 1.11.2017 z časového hlediska posouvá povinnost vstupní lékařské prohlídky na dobu před vznikem pracovního poměru nebo vztahu založeného dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. fakticky nejpozději před sjednaným dnem nástupu do práce. Přesto je nutné z časového hlediska vzít v úvahu několik dalších souvislostí.

Jednak novela zákona o specifických zdravotních službách zavádí (s účinností od 1.11.2017) u lékařských posudků termíny pro jejich vyhotovení, a to podle druhu posudku. Lékařský posudek o zdravotní způsobilosti musí být vydán nejdéle do 10 pracovních dnů ode dne obdržení žádosti nebo ústního podání žádosti o vstupní lékařskou prohlídku – posuzující lékař tedy nemá ze zákona povinnost vydat lékařský posudek ihned po předložení žádosti a provedení vstupní lékařské prohlídky. Pokud tedy zaměstnavatel nemá smluvně zabezpečen jiný termín s poskytovatelem, který provádí vstupní lékařskou prohlídku, musí počítat s touto časovou rezervou.

Další lhůta, která může ovlivnit platnost lékařského posudku o zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání u zaměstnavatele, je možnost podání návrhu na přezkoumání

lékařského posudku. Pokud se posuzovaná osoba nebo osoba, které uplatněním lékařského posudku vznikají práva nebo povinnosti, tj. případný budoucí zaměstnavatel, domnívá, že lékařský posudek je nesprávný, může do 10 pracovních dnů ode dne jeho prokazatelného předání podat návrh na jeho přezkoumání poskytovateli, který posudek vydal. Práva na přezkoumání lékařského posudku se lze vzdát. S případným posunem platnosti lékařského posudku o zdravotní způsobilosti v důsledku jeho přezkoumání je tedy nutné přede dnem vzniku pracovního poměru nebo vztahu založeného dohodou v určených případech také počítat.

Vstupní lékařské prohlídky jsou kromě případů uvedených zákonem požadovány u zaměstnanců **přecházejících v rámci firmy z jedné pozice do druhé** (s vyšší zdravotní náročností), pokud jde o práci vykonávanou za odlišných podmínek, než ke kterým byla zdravotní způsobilost zaměstnance posouzena.

V případě prací zařazených výhradně jen do kategorie I (nerizikové) mohou vstupní i periodickou prohlídku vykonávat **obvodní (praktičtí) lékaři**, u nichž je zaměstnanec nebo uchazeč o práci registrován. Vstupní prohlídku provede poskytovatel **na žádost zaměstnavatele** či budoucího zaměstnavatele.



### 4.3 Výstupní lékařské prohlídky

Výstupní prohlídka se provádí **na základě žádosti zaměstnance**, nebo pokud tak stanoví jiný zákon. Hlavním účelem výstupní prohlídky je zjištění, zda u zaměstnance došlo k jakékoliv **změně zdravotního stavu jako následku pracovní činnosti**, pokud lze předpokládat souvislost se zdravotní náročností vykonávané práce.

Výstupní prohlídka se provádí při **ukončení** pracovněprávního či obdobného vztahu a dále při **převedení** na práci se sníženou zdravotní náročností nebo na práci konanou za příznivějších pracovních podmínek, než ke kterým byla zdravotní způsobilost zaměstnance posouzena. Na základě provedení výstupní prohlídky se nevydává lékařský posudek.

Výstupní lékařská prohlídka **se neprovádí**, pokud zaměstnanec vykonával práci zařazenou do kategorie I podle zákona o ochraně veřejného zdraví a není-li součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jiným právním předpisem. Podmínkou je, že u zaměstnance nedošlo v době výkonu práce u zaměstnavatele ke zjištění nemoci z povolání, k ohrožení nemocí z povolání nebo k pracovnímu úrazu.

---

**Poznámka:** Výstupní lékařské prohlídky **se dále neprovádějí** v případech výkonu práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jestliže nebylo podle zákona vyžádáno provedení vstupní lékařské prohlídky a není-li podezření na změnu zdravotního stavu v souvislosti s výkonem práce.

---

### 4.4 Periodické, mimořádné a následné lékařské prohlídky

#### *Periodická prohlídka*

Provádí se za účelem zjištění včasné změny zdravotního stavu zaměstnance v souvislosti se zdravotní náročností vykonávané práce nebo stárnutím organismu, kdy by další výkon práce mohl vést k poškození zdraví posuzovaného zaměstnance či jiných osob. Periodické prohlídky tedy slouží **k včasnému odhalení případného poškození zdravotního stavu** zaměstnance vlivem práce.

**Termíny provádění periodických prohlídek** závisí na rizikosti práce a jejím zařazení do kategorie podle zákona o ochraně veřejného zdraví. Správnost termínů provádění periodických prohlídek shrnuje následující „checklist“, jehož prostřednictvím si můžete zkontrolovat, zda je na vašem pracovišti vše v pořádku (pozn.: kratší lhůta platí pro zaměstnance, kteří dovršili 50 let věku):

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| 1) U prací zařazených v první kategorii provádíme periodické prohlídky každých 6 let až 4 roky.                           | <input type="checkbox"/> |
| 2) U prací zařazených ve druhé kategorii provádíme periodické prohlídky každých 5 let až 3 roky.                          | <input type="checkbox"/> |
| 3) U prací zařazených ve druhé kategorii rizikové a ve třetí kategorii prací provádíme periodické prohlídky každé 2 roky. | <input type="checkbox"/> |
| 4) U prací zařazených ve čtvrté kategorii prací provádíme periodické prohlídky vždy jedenkrát za rok.                     | <input type="checkbox"/> |
| 5) U prací s rizikem ohrožení zdraví provádíme periodické prohlídky každé 4 až 2 roky.                                    | <input type="checkbox"/> |

Orgán ochrany veřejného zdraví podle zákona o ochraně veřejného zdraví může určit **kratší termín** pro provedení periodické prohlídky nebo mohou být lhůty stanoveny odlišně jiným právním předpisem.

### **!Důležité**

Termíny periodických prohlídek zcela neodpovídají požadavku prohlídky stanovené zákoníkem práce **pro zaměstnance pracující v noci a pro mladistvé zaměstnance** (nejméně jednou ročně). Jde o výjimku, kterou prováděcí vyhláška připouští v § 11 odst. 4 písm. b).

Jde-li o práce vykonávané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, periodické prohlídky **se neprovádějí**. Výjimku však představují případy, kdy je práce na základě těchto dohod u zaměstnavatele prováděna opakovaně a doba, na kterou je práce opakovaně sjednávána, je delší než lhůta pro provedení periodické prohlídky, přičemž zaměstnavatel provádění těchto prohlídek vyžaduje.

### *Mimořádná prohlídka*

Provádí se, pokud ji nařídil orgán ochrany veřejného zdraví nebo tak stanoví zákon upravující využívání jaderné energie a ionizujícího záření.

Provádí se vždy také tehdy, pokud to v daném období vyžaduje **zdravotní náročnost konkrétních pracovních podmínek**:

- pokud došlo ke zhoršení pracovních podmínek ve smyslu **zvýšení míry rizika** (u rizikového faktoru, ke kterému již byla posuzována zdravotní způsobilost zaměstnance);
- bylo-li opakovaně zjištěno **překročení limitní hodnoty ukazatelů biologického expozičního testu**, popřípadě na základě závěrů jiných vyšetření za účelem sledování zátěže organismu působením rizikových faktorů pracovních podmínek;
- pokud byla při pracovnílékařské prohlídce zjištěna taková změna zdravotního stavu zaměstnance, jež předpokládá **změnu zdravotní způsobilosti k práci v době kratší, než je interval periodické prohlídky**; nebo
- byl-li výkon práce přerušen z důvodu **nemoci po dobu delší než 8 týdnů** (s výjimkou výkonu práce v kategorii I podle zákona o ochraně veřejného zdraví, a nejde-li o práci nebo činnost, jejíž součástí je riziko ohrožení zdraví, či nestanoví-li jiný právní předpis jinak);
- byl-li výkon práce přerušen v důsledku úrazu s těžkými následky, nemoci spojené s bezvědomím nebo jiné **těžké újmy na zdraví** či z jiných důvodů **na dobu delší než 6 měsíců**.

---

**Poznámka:** Mimořádné prohlídky se dále provádějí z rozhodnutí zaměstnavatele z vlastního podnětu nebo z podnětu zaměstnance či na základě informace sdělené ošetřujícím lékařem, je-li důvodné **podezření na ztrátu nebo změnu zdravotní způsobilosti k práci**, z důvodu změny zdravotního stavu zaměstnance, případně pokud dojde ke **zvýšení míry rizika** již dříve zohledněného rizikového faktoru pracovních podmínek.

---

### *Následná prohlídka*

Jde o důležitou lékařskou prohlídku **po skončení výkonu rizikové práce** zaměstnancem k případnému zajištění včasné potřebné zdravotní péče, popřípadě odškodnění. Následná prohlídka se provádí i po skončení pracovního poměru u prací, při kterých hrozí změna zdravotního stavu až po určité době od ukončení činnosti. Na základě provedení následné prohlídky **se nevydává lékařský posudek**.

Následná prohlídka se provádí, pokud tak stanoví příslušný orgán ochrany veřejného zdraví podle zákona o ochraně veřejného zdraví nebo jiný právní předpis.

**Prováděcí předpisy** jsou důležitým vodítkem při poskytování pracovnílékařských služeb jednak pro samotné poskytovatele těchto služeb (lékaře a zdravotnická zařízení), ale také pro zaměstnavatele a zaměstnance. Tyto předpisy vedle periodicity, účelu, obsahu a způsobu provádění všech druhů pracovnílékařských prohlídek podávají například zaměstnavatelům i zaměstnancům **časový přehled provádění jednotlivých pracovnílékařských služeb**.

---

**Poznámka:** Vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovnílékařských službách a některých druzích posudkové péče, stanoví celkovou dobu k provádění pracovnílékařských služeb **v příloze č. 1**.

---

#### **4.5 Doba potřebná k provádění pracovnílékařských služeb**

Celková doba potřebná k provádění pracovnílékařských služeb se stanoví na základě součtu minimálního času potřebného k zajištění pracovnílékařských prohlídek s ohledem na náročnost prací a minimálního času potřebného na jedno pracovní místo za rok pro poradenství a dohled nad pracovními podmínkami, včetně školení.

Duh pracovnílékařské prohlídky	Náročnost práce	Minimální čas potřebný k zajištění pracovnílékařské prohlídky s ohledem na náročnost práce
vstupní	<b>nízká a střední</b> (práce zařazená do I. a II. kategorie)	40 minut
	<b>vysoká</b> (práce zařazená do II. kategorie rizikové; III. a IV. kategorie a činnosti, pro jejichž výkon jsou stanoveny podmínky zdravotní způsobilosti jinými právními předpisy)	60 minut
periodická	<b>nízká a střední</b> (práce zařazená do I. a II. kategorie)	30 minut
	<b>vysoká</b> (práce zařazená do II. kategorie rizikové; III. a IV. kategorie a činnosti, pro jejichž výkon jsou stanoveny podmínky zdravotní způsobilosti jinými právními předpisy)	40 minut
mimořádná	<b>nízká a střední</b> (práce zařazená do I. a II. kategorie)	30 minut
	<b>vysoká</b> (práce zařazená do II. kategorie rizikové; III. a IV. kategorie a činnosti, pro jejichž výkon jsou stanoveny podmínky zdravotní způsobilosti jinými právními předpisy)	30 minut
	<b>vysoká</b> (práce zařazená do II. kategorie rizikové; III. a IV. kategorie a činnosti, pro jejichž výkon jsou stanoveny podmínky zdravotní způsobilosti jinými právními předpisy), jde-li o prohlídku na základě zjištění změny zdravotního stavu zaměstnance, která předpokládá změnu zdravotní způsobilosti k práci v době kratší, než je interval periodické prohlídky nebo byl-li výkon práce přerušen ze zdravotních důvodů zaměstnance na dobu delší než 6 měsíců	40 minut
výstupní	<b>střední</b> (práce řazené do II. kategorie)	30 minut

<b>vysoká</b> (práce zařazená do II. kategorie rizikové; III. a IV. kategorie a činnosti, pro jejichž výkon jsou stanoveny podmínky zdravotní způsobilosti jinými právními předpisy)	40 minut
--	----------

Jde-li o práce vykonávané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, periodické prohlídky se podle § 11 odstavce 2 nebo 3 vyhlášky č. 79/2013 Sb. neprovádějí. To neplatí v případě, kdy je práce na základě těchto dohod u zaměstnavatele prováděna opakovaně a doba, na kterou je práce opakovaně sjednávána, je delší než lhůta pro provedení periodické prohlídky a zaměstnavatel provádění těchto prohlídek vyžaduje.

Poradenství a dohled	Náročnost práce	Minimální čas potřebný na jedno pracovní místo za rok pro poradenství a dohled nad pracovními podmínkami, včetně školení
	<b>nízká</b> (práce zařazená do I. kategorie)	10 minut
	<b>střední</b> (práce zařazená do II. kategorie a činnosti, pro jejichž výkon jsou stanoveny podmínky zdravotní způsobilosti jinými právními předpisy)	20 minut
	<b>vysoká</b> (práce zařazená do II. kategorie rizikové, III. a IV. kategorie)	40 minut

## 5 Povinnosti zaměstnavatele, evidence, hlášení, praktické postupy a rizika, posuzování a uznávání nemocí z povolání

### 5.1 Povinnosti zaměstnavatele ohledně pracovnílékařských služeb, povinná evidence

Se základními povinnostmi zaměstnavatele v oblasti pracovnílékařských služeb jsme se již seznámili v předchozím textu. Patří mezi ně povinnost **zajistit pracovnílékařské služby** u odborného poskytovatele pracovnílékařských služeb, případně u registrujícího lékaře, a **nést náklady na pracovnílékařské služby**, s výjimkou posuzování nemocí z povolání.

Dále platí:

- zaměstnavatel je povinen **zajistit posouzení zdravotní způsobilosti k výkonu práce** zaměstnance nebo osoby ucházející se o zaměstnání;
- při zařazování zaměstnanců k práci je zaměstnavatel povinen **postupovat podle závěrů lékařských posudků** o jejich zdravotní způsobilosti;
- vedle povinné **evidence pracovních úrazů** v knize úrazů je zaměstnavatel povinen vést **evidenci zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání**, která vznikla na jeho pracovištích;
- zaměstnavatel je povinen **vést seznam mladistvých zaměstnanců**, kteří jsou u něj zaměstnáni; seznam obsahuje jméno, popřípadě jména, příjmení, datum narození a druh práce, již tito zaměstnanci vykonávají.

### 5.2 Praktické postupy a rizika

Při zajišťování pracovnílékařských služeb musejí zaměstnavatelé plnit povinnosti v oblasti pracovnílékařských služeb a zajišťovat další úkoly v oblasti pracovnílékařských služeb prostřednictvím **vlastního zdravotnického zařízení** nebo **odborných poskytovatelů pracovnílékařských služeb**.

**Zaměstnanci jsou povinni** podrobit se pracovnílékařským službám u poskytovatele pracovnílékařských služeb, se kterým zaměstnavatel uzavřel písemnou smlouvu, nebo ve vlastním zdravotnickém zařízení zaměstnavatele, popřípadě se podrobit pracovnílékařským prohlídkám a posuzování zdravotní způsobilosti u registrujícího lékaře v případech stanovených zákonem.

Dále mají zaměstnanci povinnost sdělit poskytovateli pracovnílékařských služeb jméno a adresu registrujícího poskytovatele a dalších poskytovatelů, kteří je přijali do péče. Mezi jejich další povinnosti patří také sdělit poskytovateli pracovnílékařských služeb na jeho žádost nebo z vlastního podnětu **všechny známé či podezřelé skutečnosti související s ochranou zdraví při práci.**

### **!Důležité**

Obsah a rozsah pracovnílékařských služeb je dán zákonem o specifických zdravotních službách, upřesňuje jej prováděcí **vyhláška č. 79/2013 Sb.** Jde zejména o **hodnocení zdravotního stavu zaměstnanců a uchazečů** o zaměstnání a posuzování jejich **zdravotní způsobilosti k výkonu práce**, jež se provádí pracovnílékařskými prohlídkami a lékařskými posudky.

Vedle hodnocení zdravotního stavu zaměstnanců a posuzování zdravotních rizik výkonu práce a opatření k prevenci jsou poskytovány také **edukační a konzultační zdravotní služby**, které se uskutečňují prostřednictvím poradenství a pravidelného školení (např. první pomoc, vybavení lékárničky, pracovní rehabilitace, úpravy pracovních míst zaměstnanců). **Dohled na pracovišti** v rámci pracovnílékařských služeb se pak děje například formou dohledu na závodní stravování; jde také o spolupráci při hodnocení rizik na pracovištích.

Náležitosti lékařského posudku a závěry prohlídky za účelem posouzení zdravotní způsobilosti k práci stanoví vedle prováděcí vyhlášky k zákonu o specifických zdravotních službách další prováděcí právní předpis – **vyhláška č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci**, ve znění pozdějších předpisů. Uvedená vyhláška stanoví **povinné údaje lékařského posudku.**

V souladu s prováděcími předpisy musí vždy lékařský posudek obsahovat vedle identifikačních údajů posuzované osoby, údajů o jejím pracovním zařazení, druhu práce, režimu práce a bezpečnostních rizicích práce a jejich míře, identifikačních údajů poskytovatele, jehož jménem posuzující lékař posudek vydal, a identifikačních údajů lékaře, který posudek jménem poskytovatele vydal, také **pořadové číslo nebo jiné evidenční označení posudku a účel jeho vydání.**



**Poznámka:** Důležitý je zejména **posudkový závěr, poučení o možnosti podat návrh na přezkoumání**, datum vydání posudku a datum ukončení jeho platnosti, pokud je třeba na základě zjištěného zdravotního stavu nebo zdravotní způsobilosti omezit jeho platnost, případně pokud tak stanoví jiný právní předpis. Vhodné je rovněž uvést **termín provedení mimořádné prohlídky**, je-li k ní na základě zjištěných závěrů důvod.

**Pracovnílékařská prohlídka** se provede **na žádost zaměstnavatele nebo budoucího zaměstnavatele**. Žádost musí být písemná, musí obsahovat identifikační údaje zaměstnavatele, identifikační údaje zaměstnance nebo osoby ucházející se o zaměstnání, údaje o pracovním zařazení, druhu a režimu práce a jejich zdravotních a bezpečnostních rizicích, včetně jejich míry. V žádosti musí být uveden také druh požadované pracovnílékařské prohlídky a důvod k jejímu provedení.

#### **Příklad z praxe**

**Dle aktuální judikatury:** Příčina zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance je nezbytnou náležitostí lékařského posudku!

Nejvyšší soud ČR se ve svém rozsudku ze dne 16. 12. 2013 sp. zn. 21 Cdo 224/2013 zabýval nedostatkem právní úpravy pracovnílékařských služeb, která výslovně neupravuje nutnost dostatečného rozlišování důvodů ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance. Uvedeným rozhodnutím Nejvyšší soud **rozšířil okruh povinných náležitostí lékařského posudku o důvod dlouhodobé ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance**. Z pohledu předmětného rozsudku je velmi vhodné doporučit poskytovatelům pracovnílékařských služeb, aby v lékařských posudcích výslovně uváděli konkrétní důvod dlouhodobé ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce (pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení touto nemocí nebo obecné onemocnění jako jiný důvod).

Na tyto požadavky stanovené judikaturou reaguje také poslední novela zákona, která s účinností od 1. 11. 2017 stanoví povinné požadavky na obsah lékařských posudků ohledně posudkového závěru, zda posuzovaná osoba je zdravotně nezpůsobilá k práci, případně že posuzovaná osoba pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost vykonávat dosavadní práci, případně posudkový závěr, zda posuzovaná osoba smí, nebo nesmí nadále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání.

### 5.3 Posuzování a uznávání nemocí z povolání

Nemoci z povolání mohou přivodit **vážná poškození zdraví** zaměstnance, nebo **dokonce smrt**. Zdravotní poškození má vliv nejen na způsobilost zaměstnance vykonávat práci, ale negativně ho ovlivní také v osobním životě.

---

**Poznámka:** Seznam nemocí z povolání a jejich klasifikaci stanoví **nařízení vlády č. 290/1995 Sb.**, ve znění pozdějších předpisů. Seznam nemocí z povolání byl novelizován v návaznosti na vývoj techniky i vývoj vědeckého poznání v oblasti medicíny **nařízením vlády č. 168/2014 Sb.**, s účinností od **1. 1. 2015**. Prováděcím předpisem je **vyhláška č. 104/2012 Sb., o posuzování nemocí z povolání**, účinná od 1. 4. 2012. Prováděcí předpis stanoví také **náležitosti lékařského posudku**, jímž se uznává nemoc z povolání nebo kterým se nemoc neuznává jako nemoc z povolání.

---

Zdravotní stav osoby v souvislosti s nemocí z povolání zjišťují a posuzují **poskytovatelé pracovnílékařských služeb, kteří získali povolení Ministerstva zdravotnictví ČR** k uznávání nemocí z povolání. Tito poskytovatelé mohou pro účely posouzení nemoci z povolání též provádět vyšetření pro zjištění zdravotního stavu posuzované osoby.

K uznání nemoci z povolání dochází **na základě zjištění zdravotního stavu** zaměstnance, včetně zjištění zdravotního stavu před vznikem onemocnění, a podle výsledků vyžádaných odborných vyšetření a ověření podmínek vzniku nemocí z povolání.

---

**Poznámka:** Ověřování podmínek vzniku nemocí z povolání provádějí příslušné **orgány ochrany veřejného zdraví** podle zákona o ochraně veřejného zdraví (kterými jsou v soustavě těchto orgánů Ministerstvo zdravotnictví, krajské hygienické stanice, Ministerstvo obrany a Ministerstvo vnitra); jde-li o podezření na vznik nemoci z povolání v souvislosti s prací v podmínkách ionizujícího záření, provádí ověřování podmínek **Státní úřad pro jadernou bezpečnost**.

---

Pokud se jedná o podezření na vznik **nemoci z povolání při výkonu práce v zahraničí**, k níž byl zaměstnanec vyslán zaměstnavatelem se sídlem v ČR, provádí ověřování podmínek vzniku nemoci z povolání poskytovatel pracovnílékařských služeb s povolením k uznávání nemocí z povolání, a to na základě sdělení posuzovanou osobou a podrobného písemného vyjádření vysílajícího zaměstnavatele o podmínkách, za kterých byla práce v zahraničí vykonávána, a na základě dalších zjištění z místa výkonu práce.

V případě **osob trvale žijících v zahraničí** se při posuzování a uznávání nemocí z povolání vychází z lékařské zprávy vydané v zemi pobytu posuzované osoby a ověřené k tomu příslušným orgánem země. K lékařské zprávě musí být připojen její úředně ověřený překlad do českého jazyka, přičemž překlad se nevyžaduje, jde-li o lékařskou zprávu ve slovenském jazyce.

Ze závěru lékařského posudku musí být zřejmé, zda se nemoc posuzované osoby **uznává, nebo neuznává jako nemoc z povolání** či zda nemoc posuzované osoby již nadále nesplňuje podmínky pro uznání nemoci z povolání stanovené prováděcím právním předpisem.

### **!Důležité**

V případě **podezření na vznik nemoci z povolání** nebo v případě podezření, že nemoc již nadále nesplňuje podmínky pro uznání nemoci z povolání, je posuzovaná osoba povinna **podrobit se odbornému vyšetření**. Jestliže se posuzovaná osoba odmítne podrobit odbornému vyšetření, nahlíží se na ni jako na osobu, která nemocí z povolání netrpí. Lékařský posudek se v takovém případě nevydává.