

VÝKLADOVÁ STANOVISKA AKV (XXXVIII.)

(přijata na jednání Kolegia expertů AKV v Praze dne 20. 1. 2026)

1. VSTUPNÍ PROHLÍDKA PŘED ZMĚNOU DRUHU PRÁCE

- Do 31. 12. 2025 platilo dle ustanovení § 10 odst. 2 prováděcí vyhlášky, že „**vstupní prohlídka** se provádí kromě případů stanovených zákonem **též před změnou druhu práce nebo před převedením zaměstnance na jinou práci, pokud jde o práci vykonávanou za odlišných podmínek, než ke kterým byla posouzena zdravotní způsobilost zaměstnance**. Odlišnými podmínkami se rozumí navýšení rizikových faktorů nejméně o jeden nebo jejich změna, popřípadě zařazení k výkonu rizikové práce“.
- **Po novele** zní stejné ustanovení a odstavec následovně: „Vstupní prohlídka se provádí kromě případů stanovených zákonem **též před změnou druhu práce**“. Dosavadní povinnost zaměstnavatele zajistit provedení pracovnělékařské prohlídky **před převedením na jinou práci, pokud jde o práci vykonávanou za odlišných podmínek**, než ke kterým byla posouzena zdravotní způsobilost zaměstnance (pokud jím ovšem nedochází ke změně druhu práce), **se stala součástí právní úpravy mimořádné prohlídky** a vyplývá nově z ustanovení § 12 odst. 2 písm. g) prováděcí vyhlášky.
- Novelizované znění prováděcí vyhlášky počítá s provedením vstupní prohlídky před (smluvní i jednostrannou) změnou druhu práce bez dalšího a **nestanoví z této povinnosti žádné výjimky**. S účinností od 1. 6. 2025, resp. 30. 9. 2025, přitom platí dle ustanovení § 59 odst. 1 písm. b) zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZSZS“), že **zaměstnavatel není povinen před vznikem pracovního poměru zajistit provedení vstupní prohlídky**, má-li osoba ucházející se o zaměstnání **konat práci, která je zařazena do I. kategorie a její součástí není činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny prováděcí vyhláškou nebo jinými právními předpisy (tzv. zvláštní podmínky zdravotní způsobilosti)**. Před vznikem pracovněprávního vztahu založeného **dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce** nemusí zaměstnavatel vyslat uchazeče o zaměstnání na vstupní prohlídku dokonce ani v případě, že má konat práci zařazenou **do II. nerizikové kategorie bez zvláštních podmínek zdravotní způsobilosti**.
- V této souvislosti se Kolegium zabývalo otázkou, **jestli se před změnou druhu práce** (tj. během již trvajících pracovního vztahu) **provádí vstupní prohlídka také v případě**, že má zaměstnanec nově konat práci, k jejímuž výkonu **by před vznikem pracovněprávního vztahu posouzen co do zdravotní způsobilosti být nemusel**.

Stanovisko

- Ačkoliv ustanovení § 10 odst. 2 prováděcí vyhlášky neobsahuje z povinnosti k zajištění vstupní prohlídky před změnou druhu práce žádnou výslovnou výjimku, dle Kolegia **ve výše uvedeném případě provedení této pracovnělékařské prohlídky postrádá smysl**. Jestliže zákonodárce prostřednictvím právní úpravy obsažené v ustanovení § 59

odst. 1 písm. b) ZSZS vyhodnotil, že z medicinského hlediska není v určitých případech potřeba, aby byl uchazeč o zaměstnání posouzen co do své zdravotní způsobilosti k práci před vznikem pracovněprávního vztahu, **není jediného důvodu, aby tomu bylo za stejných podmínek jinak jen proto, že se již vzniklý pracovněprávní vztah (konkrétně druh práce) mění.**

- Kolegium dospělo proto k závěru, že má-li zaměstnanec na základě změny druhu práce konat práce zařazené toliko v I. kategorii (v pracovním poměru), případně ve II. nerizikové kategorii (pokud by šlo o tzv. dohodáře), v obou případech bez zvláštních podmínek zdravotní způsobilosti, **vstupní prohlídka se před touto změnou druhu práce neprovádí** (nemusí být provedena).
- To platí **nejen v situaci, kdy kategorie práce zůstává táž** (např. původní i nový druh práce jsou spojeny s činnostmi zařazenými do I. kategorie bez zvláštních podmínek zdravotní způsobilosti), **ale také při změně kategorizace práce** (např. zaměstnanec v pracovním poměru „přechází“ v důsledku změny druhu práce ze III. kategorie do I. kategorie bez zvláštních podmínek zdravotní způsobilosti, nebo tzv. dohodář vykonává práce zařazené do I. kategorie a po změně druhu sjednaných prací má jít o činnosti ve II. nerizikové kategorii, vždy bez zvláštních podmínek zdravotní způsobilosti). Nutno jen upozornit, že dle ustanovení § 13 odst. 2 písm. b) prováděcí vyhlášky **se „před převedením zaměstnance na jinou práci nebo před změnou druhu práce, pokud jde o ukončení práce rizikové“, provádí výstupní prohlídka.**

2. OBSAH ŽÁDOSTI O PROVEDENÍ PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ PROHLÍDKY

- Dle ustanovení § 55 odst. 1 písm. d) ZSZS je zaměstnavatel povinen při odeslání k pracovnělékařské prohlídce vybavit zaměstnance žádostí o provedení této prohlídky. **Obsahové náležitosti žádosti o provedení pracovnělékařské prohlídky a posouzení zdravotní způsobilosti ve vztahu k práci stanoví § 15 prováděcí vyhlášky**, popř. jiné právní předpisy upravující požadavky na zdravotní způsobilost.
- Novelou prováděcí vyhlášky byly náležitosti zmíněné žádosti rozšířeny o tři údaje, totiž o 1) **týdenní pracovní dobu** (myšlena je pochopitelně její délka), 2) **délku směny** a 3) **jiné skutečnosti rozhodné pro posouzení zdravotní způsobilosti**. Kolegium bylo požádáno o výklad toho, jak se má zaměstnavatel prakticky postavit k uvedeným údajům o týdenní pracovní době a délce směny.

Stanovisko

- Je nepochybné (a potvrzuje to též vyjádření Ministerstva zdravotnictví v důvodové zprávě k návrhu novely prováděcí vyhlášky), že údaje o týdenní pracovní době a délce směny **mohou být rozhodné pro posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci a usměrňují úvahu poskytovatele pracovnělékařských služeb ohledně posudkového závěru obsaženého v lékařském posudku**. Pokud zaměstnanec koná (nebo má konat) práci např. v kratší pracovní době sjednané v délce 20 hodin a ve směnách rozvržených mu zaměstnavatelem v délce třeba 4 hodiny, a zaměstnavatel tyto parametry uvede do žádosti o provedení pracovnělékařské prohlídky, **posuzuje**

poskytovatel pracovnělékařských služeb zdravotní způsobilost zaměstnance (uchazeče o zaměstnání) právě s ohledem na tuto týdenní pracovní dobu a délku směny. Není přitom vyloučeno, že při jiné týdenní pracovní době nebo délce směny by mohl znít posudkový závěr poskytovatele pracovnělékařských služeb jinak (např. by obsahoval podmínku).

- Právní úpravu **nelze však dle názoru Kolegia číst tak, že by zaměstnavatel musel do žádosti o provedení pracovnělékařské prohlídky uvádět vždy a jen aktuální týdenní pracovní dobu a délku směny zaměstnance** (případně nejdelší z jeho různě dlouhých směn). V praxi je zcela běžné, že se délka týdenní pracovní doby mění (ať už na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, nebo v důsledku změny pracovního režimu zaměstnance) a ke změně může dojít i ve vztahu k délce směny (např. zaměstnavatel se rozhodne rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu do delších směn než doposud). Je proto zcela pochopitelné a v souladu s právní úpravou (zvláště pak v případech, kdy lze takovou změnu týdenní pracovní doby nebo délky směny do budoucna předpokládat), pokud zaměstnavatel uvede do žádosti o provedení pracovnělékařské prohlídky **údaj o maximální týdenní pracovní době a maximální délce směny, které u zaměstnance přicházejí v úvahu** (např. délka týdenní pracovní doby 40 hodin a délka směny 12 hodin).

3. VZOR LÉKAŘSKÉHO POSUDKU

- Na základě novelizovaného ustanovení § 16 odst. 2 prováděcí vyhlášky obsahuje nově číslovaná Příloha č. 2 k této vyhlášce **vzor lékařského posudku o zdravotní způsobilosti k práci**. Protože obsahové náležitosti lékařského posudku ve valné většině údajů korespondují s obsahovými náležitostmi žádosti o provedení pracovnělékařské prohlídky, **tento vzor je koncipován ve své podstatě jako spojení těchto dvou dokumentů**. Tomu odpovídá skutečnost, že jeho první část dle výslovného znění vzoru vyplňuje a za její správnost odpovídá zaměstnavatel (s čímž ovšem neladí „evidenční číslo posudku“, které je pochopitelně v rukou lékaře), kdežto druhou část vyplňuje posuzující lékař.
- Kolegium bylo dotázáno, **jestli je uvedený vzor lékařského posudku závazný** (co do jeho textu a grafického ztvárnění) a zdali ho musí poskytovatel pracovnělékařských služeb ve spolupráci se zaměstnavatelem **právě a jen v této podobě používat**.

Stanovisko

- Vzor lékařského posudku dle Přílohy č. 2 prováděcí vyhlášky **nemá povahu předepsaného tiskopisu, a jeho (doslovné) použití proto není a ani nemůže být závazné**. Platí to tím spíše, že lékařský posudek jako výsledek posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání k práci vydává a za jeho obsah nese odpovědnost posuzující lékař, takže **jakýkoliv parametr závaznosti by (minimálně) k zaměstnavateli jako k tomu, kdo o takové posouzení toliko žádá, nebylo možné vůbec dovodit**.

- Dle názoru Kolegia vyhoví právní úpravě i lékařský posudek, který **má jiné grafické provedení nebo textovou podobu než výše popsany vzor**, každopádně ale obsahuje všechny náležitosti stanovené právními předpisy. Vyloučena není ani varianta, že zaměstnavatel nebo posuzující lékař nevyužijí „nabídky“ spojení žádosti o provedení pracovnělékařské prohlídky a lékařského posudku, a **oba dokumenty budou existovat vedle sebe**.
- V praxi se dá očekávat, že pokud budou zaměstnavatel po domluvě s poskytovatelem pracovnělékařských služeb ze vzoru lékařského posudku vycházet, stane se součástí takového dokumentu často i **řada dalších „náležitostí“, které mají s lékařským posudkem nějakou souvislost**. Typickým příkladem je prohlášení zaměstnavatele a zaměstnance (uchazeče o zaměstnání), že pro případ posudkového závěru, že posuzovaná osoba je zdravotně způsobilá, se v souladu s ustanovením § 46 odst. 1 ZSZS **vzdávají práva na podání návrhu na přezkoumání lékařského posudku**, aby tím dosáhli dřívějšího nabytí jeho účinků. Ani tento postup nelze dle Kolegia považovat za závadný.
- Pro jistotu lze upozornit, že vzor lékařského posudku dle Přílohy č. 2 k prováděcí vyhlášce **neplatí pro lékařské posudky o zdravotní způsobilosti k práci, jsou-li požadavky k posouzení zdravotní způsobilosti upraveny jinými právními předpisy** (např. vyhláškou č. 277/2004 Sb. ve vztahu k řízení motorových vozidel).

4. „PROFESNÍ RIZIKO“ SPOJENÉ S TUBERKULÓZOU

- Mezi rizikové faktory pracovního prostředí patří dle ustanovení § 2 písm. a) bod 2 prováděcí vyhlášky též tzv. **profesní riziko**. To je definováno **jako riziko ohrožení života a zdraví zaměstnance nebo jiných osob při výkonu práce**. Výčet profesních rizik obsahuje Příloha č. 1 Část II. prováděcí vyhlášky.
- S účinností od 1. 1. 2026 byl do tohoto výčtu doplněn **nový bod 12**, který zní následovně: **„Vyšetření na tuberkulózu při posuzování zdravotní způsobilosti u osob ucházejících se o zaměstnání ze zemí s výskytem tuberkulózy vyšším než 40 případů na 100 tisíc obyvatel, bez ohledu na kategorii práce“**.
- Členové Kolegia zaznamenali, že **v praxi vyvolává tento bod nemalé výkladové otázky**, proto se Kolegium rozhodlo k němu vyjádřit.

Stanovisko

- Podle názoru Kolegia se zařazení výše citovaného bodu mezi profesní rizika jeví bohužel jako nedomyšlené a **praktická realizace nové právní úpravy je velmi problematická**. Upozornit lze především na tyto skutečnosti:
1. Z toho, jak je nový bod 12 formulován, je zjevné, že **nejde o profesní riziko v pravém slova smyslu** a vlastně ani neodpovídá jeho definici obsažené v ustanovení § 2 písm. a) bod 2 prováděcí vyhlášky. **Neváže se totiž k činnosti zaměstnance a neplyne ani z jeho výkonu práce, a zohledňuje se výhradně a jen předtím, než zaměstnanec k výkonu práce v pracovněprávním vztahu nastoupí** (u osob, které se

o zaměstnání teprve ucházejí). To ostatně přiznává i samo Ministerstvo zdravotnictví v důvodové zprávě k návrhu novely prováděcí vyhlášky, v níž přímo uvádí, že **účelem této právní úpravy je spíše ochrana veřejného zdraví.**

Kolegium považuje za **nevhodné, aby byl tento účel naplňován zavedením profesního rizika, které má obecně jinou podstatu**, totiž chránit zdraví konkrétního zaměstnance, a to v průběhu trvání celého pracovněprávního vztahu, pokud činnost spojenou s nějakým profesním rizikem koná. Zmíněné ministerstvo tak svým způsobem „přenáší“ **ochranu veřejného zdraví na zaměstnavatele, navíc na jeho náklady, případně na náklady uchazeče o zaměstnání.**

2. Nové profesní riziko spojené s tuberkulózou se týká toliko posouzení zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání, a uplatňuje se tedy **pouze při vstupní prohlídce před vznikem pracovněprávního vztahu.** Rovněž tím se toto profesní riziko odlišuje od všech ostatních, protože **pro jiné pracovnělékařské prohlídky už nemá význam.** Znamená to, že zaměstnavateli za splnění dalších podmínek nic nebrání např. v tom, aby zaměstnance „ze zemí s výskytem tuberkulózy vyšším než 40 případů na 100 tisíc obyvatel“ **nevyslal na periodickou prohlídku, mimořádnou prohlídku v souvislosti s přerušením výkonu práce nebo vstupní prohlídku před změnou druhu práce** [viz ustanovení § 10 odst. 2, § 11 a § 12 odst. 2 písm. f) bod 1 a 3 prováděcí vyhlášky].
3. Součástí pracovnělékařských služeb je dle ustanovení § 53 odst. 1 ZSZS též **(pravidelný) dohled na pracovištích a nad výkonem práce.** Povinnost k zajištění takového dohledu, resp. jeho frekvence, se dle ustanovení § 3 odst. 2 prováděcí vyhlášky **odvíjí od toho, jaké práce jsou na pracovištích zaměstnavatele konány, a od existence profesního rizika.** Pokud je činnost konaná pro zaměstnavatele spojena s profesním rizikem, dohled se provádí nejméně jedenkrát za 3 kalendářní roky.

I na tomto případě se ukazuje **nekonceptnost nově zavedeného profesního rizika.** Podle Kolegia **nemůže totiž jen existence tohoto profesního rizika vést k tomu, že zaměstnavatel bude podřízen dohledu ve výše citované frekvenci.** Jestliže účelem dohledu je dle ustanovení § 2 písm. c) bod 1 prováděcí vyhlášky zjišťování a hodnocení rizikových faktorů a dle ustanovení § 3 odst. 3 téhož právního předpisu **se při něm zohledňuje zdravotní náročnost vykonávané práce a charakter podmínek na pracovištích zaměstnavatele,** je zřejmé, že profesní riziko uvedené v bodu 12 Přílohy č.1 Části II. prováděcí vyhlášky **tyto parametry nijak neovlivňuje a do dohledu se nemůže ani promítnout.** Jinak řečeno, v nastavení dohledu nemusí zaměstnavatel po novele prováděcí vyhlášky ničeho měnit.

4. Existence tohoto specifického profesního rizika vyvolává **další právní a pro zaměstnavatele bohužel často nepříjemné důsledky.** Podle ustanovení § 54 odst. 2 písm. a) ZSZS nemá zaměstnavatel povinnost uzavřít písemnou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb s jedním či více poskytovateli, pokud jsou na jeho pracovištích vykonávány činnosti zařazené pouze a jen do I. kategorie a jejich součástí není mj. profesní riziko. Rozšíření výčtu profesních rizik o bod 12 **povede úřady zaměstnavatelů k tomu, že se do výjimky z povinnosti uzavřít takovou smlouvu již nevejdou a budou nuceni ji s poskytovatelem pracovnělékařských služeb sjednat.** Pohříchu to bude důsledkem nikoliv toho, že by zaměstnavatel změnil

či rozšířil předmět své činnosti a na jeho pracovištích mají být nově konány jiné práce, ale toho, **jakého uchazeče o zaměstnání si vybere coby svého (budoucího) zaměstnance.**

S tím souvisí skutečnost, že uchazeče o zaměstnání ze zemí s výskytem tuberkulózy vyšším než 40 případů na 100 tisíc obyvatel, byť má konat práci zařazenou do I. kategorie bez jiných zvláštních podmínek zdravotní způsobilosti, **musí zaměstnavatel vyslat na vstupní prohlídku zásadně ke svému smluvnímu poskytovateli pracovnělékařských služeb**, a nemůže využít možnosti uvedené v ustanovení § 54 odst. 2 písm. b) ZSZS, totiž zajistit provedení této pracovnělékařské prohlídky u registrujícího poskytovatele uchazeče o zaměstnání. Vylučuje to právě existence nového profesního rizika. Protože to ale „působí“ jen před vznikem pracovněprávního vztahu, **při periodické prohlídce, mimořádné prohlídce nebo tzv. nepravé vstupní prohlídce využití této možnosti už nic nebrání.**

5. Povinnost k zajištění vstupní prohlídky před vznikem pracovněprávního vztahu je co do nového profesního rizika vztažena k osobám ucházejícím se o zaměstnání **ze zemí s výskytem tuberkulózy vyšším než 40 případů na 100 tisíc obyvatel.** Pokud jde o výčet států, kde se tuberkulóza vyskytuje v takové míře, podle Ministerstva zdravotnictví vychází zaměstnavatel ze **seznamu států s vyšším výskytem tuberkulózy podle údajů Světové zdravotnické organizace (WHO)**, který je po poslední aktualizaci v březnu roku 2025 zveřejněn na webových stránkách tohoto ministerstva.

Co ale není vůbec jasné, je **klíč, podle kterého má zaměstnavatel vyhodnotit, zdali jde o naplnění zmíněného profesního rizika, nebo ne**, a jestli je proto nutno přistoupit k provedení vstupní prohlídky, než vznikne pracovní poměr nebo pracovněprávní vztah založený dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce. Podle Kolegia **není tímto klíčem parametr státního občanství zaměstnance.** Ministerstvo zdravotnictví k tomu ve své zprávě ze dne 13. 1. 2026, pojednávající stručně o novele prováděcí vyhlášky, konstatuje následující: „Profesní riziko tuberkulózy je třeba chápat tak, že se týká nově příchozích uchazečů ze zemí s vyšším výskytem tuberkulózy. Pokud však osoba z takové země **dlouhodobě žije v České republice, nelze ji automaticky považovat za rizikovou**, protože Česká republika není zemí se zvýšeným výskytem tuberkulózy, a tak nevzniká povinnost u této osoby provést vstupní prohlídku s vyšetřením na tuberkulózu.“. **Takové tvrzení považuje Kolegium za zavádějící (vyvolává totiž dojem, že jde jen o cizince) a nedostatečné (jak chápat pojem „dlouhodobě“?).** Tím spíše, že zaměstnavatel má jen omezené nástroje, jak zjistit, kde a jak dlouho dotýčný uchazeč o zaměstnání pobýval, a jak vysoké je tedy riziko, že by mohl být nositelem bakterie tuberkulózy.

6. Nejasnost právní úpravy týkající se zmíněného profesního rizika **zakládá nejistotu jak na straně zaměstnavatelů, tak kontrolních orgánů** (oblastních inspektorátů práce nebo orgánů ochrany veřejného zdraví) **a může přinést zbytečné soudní spory.** Je třeba si uvědomit, že neprovedení vstupní prohlídky v případě, že podle zákona být provedena měla, **naplňuje skutkovou podstatu přestupku s hrozbou pokuty, a navíc zpochybňuje zdravotní způsobilost zaměstnance k práci** (byť je nutné zopakovat, že dotčené profesní riziko s prací jako takovou vůbec nesouvisí).

- Kolegium má za to, že Ministerstvo zdravotnictví jako garant právní úpravy by mělo její znění v dohledné době **přehodnotit nebo alespoň vydat metodické stanovisko, ve kterém by zaměstnavatelům sdělilo, jak se právní úpravy zhostit, aby splnila svůj účel, ale současně je nepřiměřeným způsobem nezatěžovala.**

Zapsali: JUDr. Petr Bukovjan a JUDr. Bc. Michal Peškar