

# Zdraví a nemoc

## ZAMĚSTNANCE

- ▶ Analýza všech situací na pracovišti, které souvisí se zdravotním stavem zaměstnance
- ▶ Pohled zákoníku práce a řady dalších zákonů
- ▶ Pandemie a její pracovněprávní důsledky
- ▶ Přehledná forma vhodná pro profesionály i laiky





Jakub Tomšej

# **Zdraví a nemoc**

**ZAMĚŠTNANCE**

Grada Publishing



***Upozornění pro čtenáře a uživatele této knihy***

*Všechna práva vyhrazena. Žádná část této tištěné či elektronické knihy nesmí být reprodukována a šířena v papírové, elektronické či jiné podobě bez předchozího písemného souhlasu nakladatele. Neoprávněné užití této knihy bude **tretně stíháno**.*

*Edice Právo pro praxi*

JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.

**Zdraví a nemoc zaměstnance**

Vydala GRADA Publishing, a.s.

U Průhonu 22, Praha 7

tel.: 234 264 401

[www.grada.cz](http://www.grada.cz)

jako svou 7669. publikaci

Realizace obálky Vojtěch Kočí

Sazba Antonín Plicka

Odpovědná redaktorka Ing. Michaela Průšová

Počet stran 200

První vydání, Praha 2020

Vytiskla tiskárna Tisk Centrum, s.r.o., Moravany

---

© GRADA Publishing, a.s., 2020

ISBN 978-80-271-1649-2 (ePub)

ISBN 978-80-271-1648-5 (pdf)

ISBN 978-80-271-1015-5 (print)

# Obsah

<b>Předmluva</b> .....	<b>9</b>
<b>O autorovi</b> .....	<b>11</b>
<b>Seznam zkratk</b> .....	<b>13</b>
<b>1. Ochrana zdraví v sociálním právu</b> .....	<b>15</b>
1.1 Úvodní vymezení zkoumané problematiky .....	15
<b>2. Osobnostní práva zaměstnanců</b> .....	<b>17</b>
2.1 Úvodem .....	17
2.2 Poskytování informací o zdravotním stavu před vznikem pracovního poměru .....	19
2.3 Výběr zaměstnanců z hlediska zdravotního stavu .....	20
2.4 Požadování informací o zdravotním stavu od zaměstnanců .....	22
2.5 Zpracování informací o zdravotním stavu .....	23
<b>3. BOZP a povinnosti zaměstnavatele</b> .....	<b>27</b>
3.1 Obecně o BOZP .....	27
3.2 Kategorizace prací .....	27
3.3 Informace o BOZP .....	28
3.4 Další povinnosti zaměstnavatele .....	30
3.5 Kontrola v oblasti BOZP .....	32
<b>4. Pracovnílékařské služby</b> .....	<b>35</b>
4.1 Úvodem .....	35
4.2 Poskytovatel pracovnílékařských služeb .....	36
4.3 Posudková činnost .....	39
4.4 Poradenská činnost .....	40
4.5 Dohledová činnost .....	42
4.6 Odchylky u méně rizikových prací .....	42
<b>5. Lékařské prohlídky</b> .....	<b>45</b>
5.1 Úvodem .....	45
5.2 Žádost o provedení pracovnílékařské prohlídky .....	47
5.3 Výpis ze zdravotnické dokumentace .....	49
5.4 Pracovnílékařská prohlídka jako přestávka v práci .....	51
5.5 Placení pracovnílékařských prohlídek .....	53
5.6 Vstupní lékařská prohlídka .....	54
5.7 Periodická prohlídka .....	56
5.8 Mimořádná prohlídka .....	58
5.9 Výstupní a následná prohlídka .....	59
<b>6. Lékařské posudky</b> .....	<b>63</b>
6.1 O lékařských posudcích .....	63
6.2 Postup při vydání lékařského posudku .....	64

6.3	Obsah lékařského posudku .....	66
6.4	Posudkový závěr .....	67
6.5	Platnost lékařských posudků .....	70
6.6	Přezkoumání lékařského posudku .....	71
6.7	Soudní přezkum lékařských posudků .....	73
<b>7.</b>	<b>Vznik, změna a skončení pracovního poměru .....</b>	<b>77</b>
7.1	Vznik pracovního poměru .....	77
7.2	Změna pracovního poměru .....	79
7.3	Skončení pracovního poměru obecně .....	83
7.4	Zrušení pracovního poměru ve zkušební době .....	84
7.5	Uplynutí sjednané doby .....	86
7.6	Dohoda o rozvázání pracovního poměru .....	86
7.7	Výpověď zaměstnance .....	88
7.8	Výpověď zaměstnavatele – obecné úvahy .....	88
7.9	Výpověď zaměstnavatele z organizačních důvodů .....	90
7.10	Výpověď zaměstnavatele ze zdravotních důvodů .....	94
7.11	Výpověď zaměstnavatele pro nesplňování předpokladů a požadavků .....	96
7.12	Výpověď zaměstnavatele pro obecné porušení povinností zaměstnance .....	99
7.13	Výpověď zaměstnavatele pro porušení povinností zaměstnance při DPN .....	101
7.14	Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem .....	102
7.15	Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem .....	103
7.16	Odstupné .....	105
7.17	Smrt zaměstnance a zaměstnavatele .....	107
<b>8.</b>	<b>Pracovní úrazy a nemoci z povolání .....</b>	<b>109</b>
8.1	Obecně .....	109
8.2	Pojem pracovního úrazu .....	110
8.3	Postup při vyšetřování pracovního úrazu .....	114
8.4	Nemoc z povolání .....	116
8.5	Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání .....	118
8.6	Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele .....	120
8.7	Náhrada škody a nemajetkové újmy .....	123
<b>9.</b>	<b>Dočasná pracovní neschopnost .....</b>	<b>125</b>
9.1	Obecně .....	125
9.2	Postup ošetřujícího lékaře .....	127
9.3	Postup zaměstnavatele a eNeschopenka .....	129
9.4	Kontrolní činnost .....	130
9.5	Regresní náhrada .....	132
9.6	Invalidní důchody .....	134
<b>10.</b>	<b>Ochrana zdraví v těhotenství a mateřství .....</b>	<b>137</b>
10.1	Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu .....	137
10.2	Posuzování zdravotní způsobilosti u těhotných žen .....	138
10.3	Další práva spojená s těhotenstvím a mateřstvím .....	141
<b>11.</b>	<b>Zdravotní postižení .....</b>	<b>143</b>
11.1	Obecně .....	143
11.2	Zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení .....	144

11.3	Přiměřená opatření .....	145
11.4	Podpora osob se zdravotním postižením .....	147
11.5	Finanční zabezpečení osob se zdravotním postižením .....	150
11.6	HIV jako zdravotní postižení .....	151
<b>12.</b>	<b>Pandemie a její pracovněprávní důsledky .....</b>	<b>155</b>
12.1	Obecně .....	155
12.2	Karanténa .....	155
12.3	Výkon práce z domova .....	158
12.4	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci .....	159
12.5	Překážky v práci na straně zaměstnavatele .....	160
12.6	Odpovědnost zaměstnavatele za přenos infekce .....	164
	<b>Seznam použité literatury .....</b>	<b>167</b>
	<b>PŘÍLOHA – Přehled nejdůležitějších ustanovení právních předpisů .....</b>	<b>169</b>





# Předmluva

Pracovní poměr zakládá řadu povinností pro zaměstnavatele a legitimních očekávání pro zaměstnance. K nejdůležitějším úkolům zaměstnavatelů i pracovního práva obecně patří kromě jiného i ochrana zdraví zaměstnanců při práci, prevence vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání a obecně zachování vysoké úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

I když zaměstnavatelé výše uvedené povinnosti bezchybně plní a k žádným nepříjemným incidentům nedochází, problematika zdravotního stavu zaměstnance je stále velmi relevantní, neboť je nutné řešit situace, kdy zaměstnanci nejsou krátkodobě či dlouhodobě schopni svoji práci vykonávat z důvodů, které nesouvisí s vykonávanou prací.

Dalo by se očekávat, že problematika zdraví a nemoci je natolik elementární, že příslušná právní úprava bude jednoduchá, ustálená a nebude v praxi vyvolávat žádné větší komplikace. Bohužel se domnívám, že v současnosti opak je pravdou. Ať už jde o relativně pomalé „usazování“ před devíti lety přijatého zákona o specifických zdravotních službách a jeho poslední novely, nebo o judikaturu soudů, která v mnohém popírá doslovné znění zákona, mám za to, že současná právní úprava není dostatečně známá a že i profesionálové v oblasti HR si často nejsou vědomi všech jejích nástrah, které v krajním případě mohou vést až k odpovědnosti za správný delikt nebo prohraný soudní spor.

Tato publikace by měla do výše popsané situace vstoupit především jako praktický průvodce pro zaměstnavatele i zaměstnance, který nabídne přehledný výklad zkoumaného tématu s důrazem na konkrétní problémy a nástin jejich řešení. V textu se proto kromě výkladu příslušných právních institutů snažím i o formulaci odpovědí na konkrétní otázky (které často vychází z mé praxe nebo případů řešených soudy). Zájemce o přesné znění právních norem nadto vždy odkazuji na příslušná ustanovení zákona nebo jiných právních předpisů.

Kromě obligátních otázek spojených se zdravotní způsobilostí zaměstnance, dočasnou pracovní neschopností, lékařskými prohlídkami a posudky a podobných notorií jsem do publikace zařadil i kapitolu o právních aspektech koronavirové pandemie, která shrnuje odpovědi na právní otázky, jimiž se zaměstnavatelé i zaměstnanci zabírali v době, kdy jsem tuto publikaci dokončoval.

Publikace je psána především pro praxi, a proto jsem se při jejím psaní snažil balancovat mezi terminologickou přesností a čtivostí. Pokud jsem na některých místech napomohl plynulosti textu zkrácením zákonné terminologie nebo jejím nahrazením všeobecně známým termínem, případně jsem nedodržel citační normu pro judikaturu, věřím, že ke mně čtenáři s právním vzděláním budou shovívaví.

Publikace zohledňuje právní stav k 1. 5. 2020. Při jejím psaní jsem se snažil vyhýbat se informacím, které rychle zastarají, přesto je však pravděpodobné, že v nadcházejících měsících a letech bude docházet k dílčím novelizacím dotčených právních předpisů, a publikaci pak bude třeba číst spolu s těmito novelizacemi. Významnější novela příslušných předpisů bude důvodem k přepracování publikace.

Závěrem bych rád poděkoval všem, s nimiž jsem pracoval na případech a otázkách s pracovní právní tematikou, ať již se jednalo o kolegy, klienty nebo studenty a posluchače školení. Bez toho, co jsem se od nich naučil, bych tuto publikaci nikdy nedokázal sestavit. Specificky pak děkuji Mgr. Petru Klikovi za podnětné připomínky a komentáře k textu publikace.

Kniha shrnuje rovněž vědecké poznatky autora získané v rámci výzkumného projektu UNCE/HUM/034 „Závislá práce v 21. století: otázky a výzvy“ a PROGRES Q03 „Soukromé právo a výzvy dneška“ na Právnické fakultě Univerzity Karlovy. Za poskytnutou podporu děkuji.

autor

## **O autorovi**

JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D. je odborníkem na pracovní právo. Vystudoval Právnickou fakultu Univerzity Karlovy, kde nyní vyučuje pracovní právo a právo sociálního zabezpečení a působí jako vědecký pracovník. Praktické zkušenosti s pracovním právem získával a získává jako advokát, podnikový právník nebo poradce neziskové organizace. Je autorem nebo vedoucím autorského kolektivu řady publikací, z nichž je možno zmínit zejména „Zákoník práce v praxi – komplexní průvodce pracovněprávními vztahy“ (Grada 2020) „Zákoník práce 2020 s výkladem“ (Grada 2020), „Pracovnělékařské služby“ (Wolters Kluwer 2020) nebo „Zaměstnávání cizinců v České republice“ (Wolters Kluwer 2020). Pravidelně publikuje články v odborném tisku a vystupuje na konferencích, seminářích a školeních. Zastupuje Českou republiku v European network of legal experts in gender equality and non-discrimination a v několika akademických fórech. Kromě komerční právníkové činnosti se pravidelně věnuje i poskytování bezplatných právních služeb.

Kontakt na autora: [tomsej@prf.cuni.cz](mailto:tomsej@prf.cuni.cz)



# Seznam zkratk

<b>Zákoník práce</b>	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
<b>Předchozí zákoník práce</b>	Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
<b>Zákon o zdravotních službách</b>	Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách)
<b>Zákon o specifických zdravotních službách</b>	Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách
<b>Zákon o nemocenském pojištění</b>	Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
<b>Zákon o důchodovém pojištění</b>	Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění
<b>Antidiskriminační zákon</b>	Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů
<b>Zákon o inspekci práce</b>	Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
<b>Adaptační zákon</b>	Zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů
<b>Zákon o sociálních službách</b>	Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách
<b>Zákon o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením</b>	Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů
<b>Prováděcí vyhláška k zákonu o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením</b>	Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 388/2011 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením
<b>Nariadení GDPR</b>	Nariadení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů
<b>Pracovnělékařská vyhláška</b>	Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách
<b>Nariadení o jiných důležitých osobních překážkách</b>	Nariadení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
<b>Nariadení o evidenci úrazů</b>	Nariadení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zaslání záznamu o úrazu
<b>Nariadení o odškodňování</b>	Nariadení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání
<b>Vyhláška o zdravotnické dokumentaci</b>	Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci

**Vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích**

Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním – matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání

**Vyhláška o sazbách pojistného**

Vyhláška Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání

# 1. Ochrana zdraví v sociálním právu

## 1.1 Úvodní vymezení zkoumané problematiky

Sociální právo je právní odvětví, které více než jiné spočívá na zásadě ochrany slabších. Patří do něj jednak pracovní právo a jednak právo sociálního zabezpečení. Pracovní právo je odvětví, které upravuje právní vztahy vznikající při výkonu práce mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, jakož i další s nimi související vztahy. Právo sociálního zabezpečení pak upravuje výhody, které stát poskytuje lidem v případě, že u nich nastane určitá sociální událost, jakou může být i nemoc.

Problém zdraví a nemoci prochází jak pracovním právem, tak i právem sociálního zabezpečení. Standardní právní publikace by asi postupovala tak, že by zvolila metodu výkladu po jednotlivých právních odvětvích, případně zákonech, z nichž by si čtenář postupně složil celou mozaiku. V této publikaci se pro větší přehlednost pokusím o výklad jednotlivých institutů komplexním, průřezovým způsobem, s důrazem na jejich praktické souvislosti. V této úvodní části si nicméně dovolím několik poznámek, které se týkají zejména odlišností obou právních systémů, relevantních pro jejich úplné pochopení.

Moderní pracovní právo se vyvíjí od 19. století s cílem minimalizovat neblahé důsledky nerovnosti mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, spočívající zejména v rozdílné vyjednávací síle a schopnosti uplatňovat svoje práva. Účelem pracovního práva tak je vymezit detailní pravidla pro výkon závislé práce, od nichž se strany nemohou odchýlit.

Pro pracovní právo je specifické i to, že ochrana zaměstnance má přednost před svobodou vůle a rozhodování. Bylo by možné si představit, že někteří zaměstnanci by se s vidinou vyššího výdělku rádi vzdali přestávek k práci, které jsou určeny mimo jiné i k odreagování zaměstnance a prevenci pracovního úrazu, nebo že by akceptovali řešení, kdy by jim zaměstnavatel místo poskytnutí ochranných prostředků navýšil mzdu a ponechal na nich, zda získané prostředky investují do vlastní bezpečnosti, nebo jinak.

Tak nicméně pracovní právo nefunguje. Právní jednání, kterým by se zaměstnanec vzdal práv, která mu zákon garantuje, je ve většině případů neplatné. Souhlas zaměstnance nemůže přebít ustanovení zákona, které stanoví povinnosti, od nichž se nelze odchýlit (tzv. kogentní ustanovení). V případech, kdy je ve hře zvláštní zákonná ochrana zaměstnance, jsou navíc odchylky od zákona stiženy takzvanou absolutní (nikoli relativní) neplatností. To znamená, že k neplatnosti příslušného jednání se přihlíží automaticky, ve všech případech, bez ohledu na to, zda zaměstnanec tuto neplatnost rozporuje.

Teorie pracovní právo rozděluje na individuální a kolektivní. Předmětem individuálního pracovního práva jsou vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, zatímco kolektivní pracovní právo řeší vztahy zástupců zaměstnanců (odborových organizací, rad zaměstnanců, evropských rad zaměstnanců, zástupců pro oblast BOZP) na straně jedné a zaměstnavatelů, respektive zástupců zaměstnavatelů, na straně druhé. Jak uvidíme dále, tyto zástupci zaměstnanců mají významné kompetence i v souvislosti s ochranou zdraví.

Pracovní právo patří do rodiny soukromého práva. To znamená, že navazuje na právo občanské a v případě neexistence výslovného ustanovení zákoníku práce lze i v pracovněprávních vztazích použít občanský zákoník. O pracovněprávních sporech rozhodují soudy

v rámci civilního řízení – neexistují specializované pracovní soudy, pouze specializované senáty pro pracovní právo. Jako základní zásada platí, že co není zakázáno, je dovoleno. Uplatnění této zásady se nicméně může v pracovněprávních vztazích jevit jako poněkud omezené, neboť úprava zákoníku práce je velmi detailní.

Základním právním předpisem je zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.). Zákoník práce byl od doby svého přijetí mnohokrát novelizován. Kromě něj je v souvislosti s ochranou zdraví zaměstnance velmi důležitý i zákon o specifických zdravotních službách (zákon č. 373/2011 Sb.), který upravuje pracovnělékařské služby, lékařské posudky a prohlídky, a též zákon o zdravotních službách (zákon č. 372/2011 Sb.), který upravuje poskytování zdravotních služeb obecně, přičemž do této kategorie spadají i pracovnělékařské služby.

Právo sociálního zabezpečení spadá naopak do práva veřejného, neboť se v něm řeší zejména vztahy lidí a státu. S určitou mírou zjednodušení je možno jeho předmět rozdělit na pojistné systémy, v nichž jsou dávky financovány z pojistného placeného účastníky daného systému, a nepojistné systémy financované ze státního rozpočtu, u nichž přímé protiplnění požadováno není.

Klíčovým pojmem práva sociálního zabezpečení je sociální událost, tedy situace, s níž zákony spojují nárok na určité plnění. Kromě vlastní nemoci může jít i o nemoc blízké osoby, která zakládá nutnost jejího ošetřování.

Pro obsah této publikace jsou nejvýznamnější dávky, které jsou upraveny systémem nemocenského pojištění. To je pro zaměstnance povinné, naopak osoby samostatně výdělečně činné se do něj mohou, ale nemusí přihlásit dle svého uvážení. Z nemocenského pojištění se vyplácí nemocenské – dávka nahrazující výpadek příjmu v době dočasné pracovní neschopnosti, jakož i ošetřovné a dlouhodobé ošetřovné.

Zatímco nemocenské kompenzuje výpadek příjmu v případě krátkodobé neschopnosti vykonávat konkrétní zaměstnání, v případě dlouhodobého poklesu způsobilosti vykonávat práci obecně může pojištěnci vzniknout nárok na invalidní důchod. Jde o dávku vyplácenou ze systému důchodového pojištění, které je povinné pro zaměstnance i osoby samostatně výdělečně činné. Jak nemocenské, tak důchodové pojištění spravuje Česká správa sociálního zabezpečení.

Se špatným zdravotním stavem souvisí i některé dávky nepojistných systémů, které slouží zejména k zajištění osob se zdravotním postižením. Jde zejména o příspěvek na péči, příspěvek na mobilitu a příspěvek na zvláštní pomůcku. O jejich přiznání rozhodují krajské pobočky úřadu práce.

Tolik k úvodnímu zorientování se v problematice, která je předmětem této knihy. V následujících kapitolách budou jednotlivé instituty rozebrány podrobněji.



## 2. Osobnostní práva zaměstnanců

### 2.1 Úvodem

#### Ustanovení právních předpisů:

- Čl. 10 Listiny základních práv a svobod
- § 81–114 občanského zákoníku
- § 34 zákona o zdravotních službách
- § 248 odst. 2 zákoníku práce

Na problematiku zdraví a nemoci zaměstnanců lze nahlížet z mnoha různých úhlů. Jedním z nich je i ochrana osobnostních práv zaměstnance, mezi něž patří právo na zdraví a právo na ochranu soukromí.

Osobnostní práva neboli práva na ochranu osobnosti zahrnují práva, která nesouvisejí s majetkem člověka, nýbrž s jeho osobností, osobní svobodou, tělesnou integritou, soukromím, rodinným životem, ctí, důstojností a postavením ve společnosti.

V osobnostních právech se klade důraz zejména na autonomii každého člověka, právo rozhodovat o vlastních záležitostech a jeho ochranu před nedůvodnými zásahy do osobní sféry ze strany třetích osob.

Problematika zdraví a nemoci v pracovním poměru s tím souvisí velmi úzce, a to zejména ze dvou pohledů.

První součástí osobnostních práv je ochrana života a zdraví a právo na zachování tělesné integrity. Zakázány jsou jakékoli zásahy do tělesné integrity jiného člověka bez jeho souhlasu. Výjimky musí stanovit zákon.

V oblasti zdravotnictví z této zásady vyplývá, že lékaři nemohou na pacientech provádět zákroky ani jim jinak poskytovat zdravotní služby bez jejich informovaného souhlasu. Je jasné, že tato zásada nemůže být dodržena ve všech případech. Například pokud je zdravotní stav pacienta takový, že není možné souhlas udělit, avšak zdravotní stav pacienta vyžaduje okamžitou pomoc. V pracovněprávní oblasti je pak důležitou výjimkou oblast poskytování pracovnělékařských služeb, které zaměstnanec taktéž musí strpět, i když s nimi nesouhlasí, respektive, u nichž může být sjednání nebo pokračování pracovního poměru podmíněno spoluprací s poskytovatelem těchto služeb.

Projevy této zásady nalezneme i v oblasti pracovněprávních vztahů. I zde by mělo být tělo zaměstnance i jeho bezprostřední okolí považováno za nedotknutelné. Výjimek z této zásady nenajdeme mnoho. Zákoník práce nicméně například v § 248 odst. 2 uvádí, že zaměstnavatelé mohou v zájmu ochrany majetku v nezbytném rozsahu provádět osobní prohlídky zaměstnanců. Zákon v tomto směru výslovně uvádí, že zaměstnanec má v této souvislosti právo na ochranu osobnosti. Dané prohlídky by tak měly být vykonávány pouze v nezbytné míře a způsobem, který je maximálně šetrný ke kontrolovaným zaměstnancům.

Pokud jde o osobní prohlídky, zákon také stanoví, že tyto prohlídky musí vykonávat osoba stejného pohlaví. Z pohledu zákonodárce zřejmě ještě nenastala doba, kdy by pojem „pohlaví“ bylo nutné v zákoně definovat. Je zřejmé, že zákon má na mysli pohlaví biologické. Transsexuální lidé, kteří by se v přítomnosti osoby stejného biologického pohlaví nemuseli cítit komfortně, tak zatím v zákoníku práce žádné zastání nemají.

### Často kladené otázky

**Naše společnost vyrábí ochranné prostředky a pomůcky. Zaměstnanci, kteří se podílejí na jejich výrobě v laboratoři, projeví zájem, že by se jako dobrovolníci mohli podílet na jejich testování. Je něco takového možné?**

Testování ochranných prostředků a pomůcek na zaměstnancích bezesporu představuje zásah do jejich tělesné integrity. V návaznosti na to, o jaké prostředky a pomůcky se jedná, může zaměstnavatel k takovému postupu potřebovat různá povolení. I když tyto podmínky splňuje, není možné zaměstnanci uložit, aby se na testování podílel v rámci plnění pracovních úkolů. Vše by tedy mělo probíhat na striktně dobrovolné bázi, v ideálním případě mimo pracovní dobu a zaměstnanci nesmí být za případnou neochotu podílet se na věci jakkoli penalizováni. Pokud jiní dobrovolníci za účast na testování dostávají odměnu, měli by ji dostávat i zaměstnanci.

Za splnění výše uvedených podmínek se domnívám, že postup zaměstnavatele je takto možný.

Druhou složkou osobnostních práv, která je pro tuto publikaci relevantní, je potom právo na soukromí. Občanský zákoník stanoví, že nikdo nesmí bez zákonného důvodu zasáhnout do soukromí druhého. Soukromí by mělo zahrnovat osobní oblast zaměstnance, v níž se nachází mimo jiné informace, emoce a prožitky, které má zaměstnanec právo chránit před neoprávněným přístupem třetích osob. Zaměstnavatel do této sféry většinou nebude mít žádný přístup, protože pro výkon práce není relevantní. Je na zaměstnanci, jestli se rozhodne se zaměstnavatelem nebo s jinými zaměstnanci něco sdílet ze svého soukromí, avšak nemůže k tomu být nucen. S pojmem soukromí pak úzce souvisí i pojem cti a lidské důstojnosti.

Byť je běžné, že se vznikem a trváním pracovního poměru je spojeno sdílení většího množství informací o zaměstnanci, jeho předchozí praxi a zkušenostech, znalostech a schopnostech, právo omezuje přístup zaměstnavatelů k citlivějším informacím ze soukromí zaměstnanců, které nemohou být po zaměstnancích požadovány, a jsou stanovena různá omezení pro jejich zpracování. Na tato omezení se zaměříme dále.

## 2.2 Poskytování informací o zdravotním stavu před vznikem pracovního poměru

### Ustanovení právních předpisů:

- § 30–32 zákoníku práce

Zákon toho uvádí málo k tomu, jak by měl zaměstnavatel postupovat při nábore zaměstnanců. Je na zaměstnavateli, jaké metody nábore zvolí. Kromě většiny případů zaměstnávání cizinců mimo EU/EHP zákon nevyžaduje, aby zaměstnavatel volnou pracovní pozici nahlásil úřadu práce, nebo například aby při obsazování volných pozic preferoval interní kandidáty.

V souvislosti s náborem může zaměstnavatel od zaměstnance požadovat jen údaje, které jsou relevantní pro uzavření pracovní smlouvy a plnění povinností zaměstnance. Je notoricky známo, že zaměstnavatel by neměl od uchazečů o zaměstnání požadovat například informace o rodinném stavu a plánovaném rodičovství.

Pokud jde o informace o zdravotním stavu zaměstnance, bylo by možno argumentovat, že zaměstnavatel má legitimní zájem na tom, aby do pracovního poměru nepřijal někoho, kdo k výkonu práce není zdravotně způsobilý. Z legislativy nicméně vyplývá, že před vznikem pracovního poměru má zaměstnavatel povinnost uchazeče o zaměstnání vyslat na vstupní lékařskou prohlídku, kde jeho zdravotní způsobilost posoudí odborník k tomu určený – tedy poskytovatel pracovnělékařských služeb (nebo, jak vysvětlíme v části 4.6 dále, ve stanovených případech i ošetřující lékař zaměstnance). Porovnáme-li v tomto směru schopnosti a možnosti zaměstnavatele a tohoto poskytovatele, je zřejmé, že zaměstnavatel může zdravotní způsobilost uchazeče o zaměstnání posoudit jen omezeně, neboť jednak nemusí mít vždy zcela úplné a přesné informace o jeho zdravotním stavu, a jednak zpravidla nemá odborné znalosti nutné k jejich správnému vyhodnocení.

S ohledem na výše uvedené je všeobecně přijímáno, že požadavek zaměstnavatele na údaje o zdravotním stavu zaměstnance neobstojí, neboť jediným předepsaným způsobem pro jejich posouzení je právě pracovnělékařská prohlídka.

V praxi přesto může nastat situace, kdy budou pro zaměstnavatele informace o zdravotním stavu uchazeče pro zaměstnání přece jen relevantní. Některý uchazeč může například trpět zdravotním postižením, v jehož důsledku potřebuje např. zvláštní židli, polohovatelný stůl a podobně. V takovém případě je na uchazeči, aby zaměstnavateli dané informace sdělil. Dozví-li se zaměstnavatel tímto oficiálním způsobem předmětné informace, měl by z nich vycházet při zvážení, zda může požadavku zaměstnance vyhovět (část 10.3 dále). Není tedy možné, aby zaměstnavatel odmítl dané informace zohlednit s tím, že jde o citlivé údaje, které není oprávněn zpracovávat.

### Často kladené otázky

**Zaměstnanec jsme se na pohovoru zeptali, zda trpí nějakým dlouhodobějším onemocněním. Odpověděl, že ne. Po dvou měsících práce je už podruhé v dočasné pracovní neschopnosti a zjistili jsme, že příčinou je chronické onemocnění, které může zdravotní stav komplikovat i nadále. Je možné se zaměstnancem skončit pracovní poměr v důsledku této lži?**

Zaměstnanci jsou samozřejmě povinni v obecné rovině zaměstnavateli sdělit pravdivé a úplné informace o své osobní historii, znalostech, kvalitaci a dalších skutečnostech, které mají význam pro zaměstnání, o které se ucházejí. V krajních případech, kdy by zaměstnanec zaměstnavatele uvedl v omyl ohledně důležité věci, se zaměstnavatel může dovolávat neplatnosti pracovní smlouvy.

Výše uvedené ale neplatí v případě, pokud by zaměstnavatel po zaměstnanci vyžadoval informaci, na jejíž sdělení nemá nárok. Ne každý zaměstnanec v takové situaci bude chtít argumentovat, že otázka je nepřípustná. Zcela zdravého zaměstnance by totiž většinou nenapadlo s odpovědí na takovou otázku zaváhat. Už tím, že zaměstnanec danou otázku zpochybní, může v očích zaměstnavatele vyvolat pochybnost o svém zdravotním stavu.

V pracovním právu se proto vychází z toho, že na nepřípustnou otázku je možno zalhat. Protože zaměstnavatel neměl právo takovou otázku položit, nemá ani právo zaměstnance jakkoliv postihnout za to, že mu na ni neodpověděl po pravdě.

## 2.3 Výběr zaměstnanců z hlediska zdravotního stavu

### Ustanovení právních předpisů

- § 30–32 zákoníku práce
- Antidiskriminační zákon

Zdravotní stav zaměstnance může být vnímán jako jedno z důležitých kritérií pro jejich výběr. Základním, a ve většině případů jediným podkladem, z něhož bude v tom případě zaměstnavatel vycházet, bude lékařský posudek poskytovatele pracovnělékařských služeb. Z něj bude vyplývat, zda je zaměstnanec způsobilý k výkonu práce, způsobilý s podmínkou, nebo zda není způsobilý vůbec.

V tomto směru je tak důležité si uvědomit, že zaměstnavatel nebude mít přístup k detailním informacím o zdravotním stavu, na základě kterých by si uchazeče mohl seřadit od nejzpůsobilejšího po nejméně způsobilého. Není sice vyloučeno, že zaměstnavatel (typicky u manuálních prací) zaměstnanec bude sledovat při plnění pracovních úkolů a posuzovat, kdo je schopen pracovat rychleji, kdo má větší sílu, zručnost a podobně. Výběrovým kritériem v takovém případě již bude výkon či schopnosti zaměstnance. Zdravotní způsobilost k výkonu práce představuje pouhou základní podmínku, která by měla být splněna, než bude takové posuzování zahájeno.