



ZMĚNY V OBLASTI PRACOVNĚLÉKAŘSKÝCH SLUŽEB V SOUVISLOSTI S FLEXINOVELOU ZÁKONÍKU PRÁCE

Mgr. Michal VRAJÍK,
samostatný advokát,

Mgr. Adam HOSNEDL,
advokátní koncipient

V souvislosti s tzv. flexinovelou¹⁾ zákoníku práce (zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů – dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“), která vstoupila v účinnost dnem 1. 6. 2025, doznala změn vedle pracovněprávních vztahů i oblast pracovnělékařských služeb. Jedním z cílů flexinovy je mimo jiné **snížení administrativní zátěže v oblasti pracovnělékařských služeb** na straně lékařů a zaměstnavatelů. V tomto ohledu tedy do jisté míry navazuje na dřívější legislativní změny v oblasti pracovnělékařských služeb.²⁾ Cílem tohoto článku je přiblížit mzdovým účetním, personalistům a dalším odborníkům z praxe, jak se změnila pravidla v této oblasti a co to znamená pro zaměstnance i zaměstnavatele.

OMEZENÍ POVINNÝCH VSTUPNÍCH LÉKAŘSKÝCH PROHLÍDEK

Systém pracovnělékařských prohlídek sestává už dlouhou dobu z prohlídek vstupních, periodických, mimořádných, výstupních a následných. Vstupní a periodické prohlídky byly dříve povinné bez ohledu na rizikovost konané práce. Periodické prohlídky byly omezeny již vyhláškou č. 452/2022 Sb. s účinností od 1. 1. 2023, a to tak, že nejsou povinné u tzv. nerizikových prací, tedy u prací zařazených v kategorii první a druhé podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně

¹⁾ Zákon č. 120/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

²⁾ Jde o změny provedené vyhláškou č. 452/2022 Sb., kterou se mění vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče), ve znění vyhlášky č. 436/2017 Sb., zahrnující především omezení povinných periodických prohlídek.

veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o ochraně veřejného zdraví“), s výjimkou prací, jejichž součástí je profesní riziko.³⁾

Flexinovela zákoníku práce na uvedeně navazuje, když umožňuje **fakultativní přístup při provádění vstupních lékařských prohlídek** u osob ucházejících se o práci, jež je zařazena do **první kategorie rizik** podle zákona o ochraně veřejného zdraví a jejíž **součástí není činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny prováděcím právním předpisem** podle § 60 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o specifických zdravotních službách“) – tímto prováděcím předpisem je Vyhláška o PLS –, nebo jinými právními předpisy.

U většiny prací zařazených do první kategorie rizik již tedy nebude povinností zaměstnavatele zajistit provedení vstupní lékařské prohlídky⁴⁾ a bude záležet čistě na uchazeči o zaměstnání nebo zaměstnavateli, zda na provedení vstupní lékařské prohlídky bude trvat. To může mít z hlediska posouzení zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání ke sjednanému druhu práce tyto důsledky:

- pokud uchazeč o zaměstnání, zaměstnavatel ani zákon nepožadují provedení vstupní lékařské prohlídky, **považuje se uchazeč o zaměstnání** na základě § 59 odst. 1 písm. d) zákona o specifických zdravotních službách **za zdravotně způsobilého** ke sjednanému druhu práce do doby, než je provedením lékařské prohlídky (typicky mimořádné) prokázán opak;
- **pokud zaměstnavatel nebo zákon provedení vstupní lékařské prohlídky vyžadují**, je uchazeč o zaměstnání **povinen** se vstupní lékařské prohlídce **podrobit** a v případě nesplnění této povinnosti se **považuje za zdravotně nezpůsobilého** k výkonu práce (§ 59 odst. 1 písm. c) zákona o specifických zdravotních službách). Zaměstnavatel s takovým uchazečem o zaměstnání nenaváže pracovněprávní vztah, a i kdyby tak již učinil (tj. např. podepsal pracovní smlouvu a teprve pak poslal uchazeče na vstupní prohlídku), pracovní poměr sice vznikne, ale zaměstnavatel nebude takovému zaměstnanci přidělovat práci⁵⁾ a zaměstnanec nebude mít právo na náhradu mzdy nebo platu, neboť jde o překážku v práci na jeho straně;
- **pokud uchazeč o zaměstnání vyžaduje absolvování vstupní lékařské prohlídky**, je **zaměstnavatel povinen** uchazeči **vystavit žádost** o provedení vstupní lékařské prohlídky a umožnit mu její absolvování.⁶⁾

I po účinnosti flexinovy zákoníku práce nadále zůstává povinností zaměstnavatele zajistit vstupní lékařskou prohlídku vždy, má-li uchazeč o zaměstnání konat práci, která je zařazena do druhé, druhé rizikové, třetí nebo čtvrté kategorie rizik, nebo je-li součástí práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny prováděcím právním předpisem podle § 60 zákona o specifických zdravotních službách nebo jinými právními předpisy.



Podmínky pro provádění ostatních lékařských prohlídek (periodické, mimořádné, výstupní, následné) se nemění.

U „dohodářů“⁷⁾ naopak dochází ke **zpřísnění pravidel** ohledně vstupních prohlídek. Doposud platilo, že zaměstnavatel byl povinen zajistit vstupní prohlídku u dohodáře, měl-li konat

³⁾ Viz § 11 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Vyhláška o PLS“).

⁴⁾ Typicky půjde o administrativní a kancelářské práce.

⁵⁾ Podle § 103 odst. 1 písm. a) ZP je zaměstnavatel povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho zdravotní způsobilosti.

⁶⁾ V opačném případě se vystavuje riziku spáchání přestupku podle § 92h odst. 7 písm. b) zákona o ochraně veřejného zdraví, za který hrozí pokuta až do výše 1 000 000 Kč.

⁷⁾ Zaměstnanci pracující na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

práci, která je podle zákona o ochraně veřejného zdraví prací rizikovou (tj. zařazena do druhé rizikové, třetí nebo čtvrté kategorie rizik), nebo byla-li součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny prováděcím právním předpisem podle § 60 zákona o specifických zdravotních službách nebo jinými právními předpisy. U prací zařazených do první a druhé kategorie rizik nebyla pro dohodáře vstupní prohlídka povinná; to se však v důsledku flexinovyly zákoníku práce změnilo.



Nově je zaměstnavatel u dohodářů povinen zajistit, aby absolvovali vstupní prohlídku i v případě, je-li jejich práce zařazena do druhé „nerizikové“ kategorie rizik.

Dochází tím ke sjednocení právní úpravy ve vztahu k zaměstnancům v pracovním poměru. Viz následující tabulka platná od 1. 6. 2025 pro zaměstnance v pracovním poměru i pro „dohodáře“.

Kategorie práce	Vstupní prohlídka	Periodická prohlídka
první	nepovinná ^{*)}	nepovinná ^{*)}
druhá	povinná	nepovinná ^{*)}
druhá riziková	povinná	povinná
třetí	povinná	povinná
čtvrtá	povinná	povinná

**) Za předpokladu, že prohlídku nepožaduje zaměstnanec, zaměstnavatel nebo součástí práce není činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny prováděcím právním předpisem podle § 60 zákona o specifických zdravotních službách nebo jinými právními předpisy, resp. u periodické prohlídky nejde-li o profesní riziko.*

Vstupní lékařské prohlídky, které byly zahájeny nebo provedeny před nabytím účinnosti flexinovyly (tj. před 1. 6. 2025), se posuzují podle dosavadních právních předpisů. Zaměstnavatelé tedy nejsou povinni zpětně přehodnocovat zdravotní způsobilost zaměstnanců přijatých před tímto datem ani dodatečně upravovat pracovněprávní dokumentaci. Zároveň platí, že **pokud zaměstnanec nastoupí do pracovněprávního vztahu po účinnosti flexinovyly na základě „výběrového řízení“ proběhnoucího ještě před účinností flexinovyly, uplatní se již nová právní úprava** a vstupní lékařská prohlídka tudíž nemusí být u kategorie první „bez rizik“ provedena.

POVINNÉ VSTUPNÍ LÉKAŘSKÉ PROHLÍDKY MLADISTVÝCH „DOHODÁŘŮ“

Další změna vlastně žádnou změnou není. Již před účinností flexinovyly totiž bylo povinností zaměstnavatele zabezpečit na své náklady **vstupní prohlídku mladistvého uchazeče/zaměstnance, a to jak před vznikem pracovního poměru, tak před vznikem právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti**. Kámen úrazu spočíval v tom, že u pracovního poměru toto vyplývalo výslovně z § 247 odst. 1 písm. a) ZP, zatímco u vztahů z dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti se toto dovozovalo výkladem z § 77 odst. 2 ZP, podle něž není-li stanoveno jinak, vztahují se na právní vztah založený dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti ustanovení o pracovním poměru. Jestliže tedy zákoník práce již před flexinovelou vyžadoval vstupní lékařskou prohlídku u mladistvých zaměstnanců před vznikem pracovního poměru a zároveň pro dohody nestanovil jinak (což nečinil), vyplývalo z toho, že vstupní prohlídka je povinná i u mladistvých dohodářů, a to nezávisle na rizikovitosti práce. Někdy se nicméně objevovaly opačné výklady, které existenci § 77 odst. 2 ZP ignorovaly a vycházely jen z výslovné díkce § 247 odst. 1 písm. a) ZP.

Aby těmto diskuzím učinil přítrž, zákonodárce **flexinovelou** v souvislosti se zaměstnáváním mladistvých zaměstnanců nově v § 247 odst. 1 písm. a) ZP **výslovně zakotvil, že zaměstnavatel je povinen zajistit na vlastní náklady lékařskou prohlídku** nejen před vznikem pracovního poměru, ale i **před vznikem právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti**. I důvodová zpráva potvrzuje, že jde pouze o legislativní zpřesnění, jelikož i za dřívější právní úpravy měli mladiství povinnost vždy absolvovat vstupní lékařskou prohlídku. **Nově je tedy tato povinnost již zcela nesporná. Na mladistvé tedy nedopadá změna v oblasti vstupních lékařských prohlídek** popsaná výše.

PROGRAM PODPORY ZDRAVÍ

Vedle již popsaných změn zavádí flexinova v oblasti pracovnělékařských služeb **nový institut programu podpory zdraví**. Tento krok představuje posun ve vnímání role zaměstnavatelů v oblasti ochrany zdraví zaměstnanců a zároveň doplňuje dosavadní rámec pracovnělékařských služeb o **dobrovolný preventivní prvek**.

Podle nového § 55a zákona o specifických zdravotních službách se programem podpory zdraví rozumí **soubor opatření, která může zaměstnavatel vytvářet a nabízet zaměstnancům** s cílem umožnit vyšší využití nástrojů zdravotní prevence. Tento program je však explicitně oddělen od opatření, která je zaměstnavatel povinen zavádět podle části páté zákoníku práce – tedy opatření na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jako je vyhledávání a odstraňování rizikových faktorů.

Podle odůvodnění pozměňovacího návrhu⁸⁾ je účelem programu podpory zdraví reagovat na demografické změny a zdravotní rizika – především na rostoucí výskyt civilizačních onemocnění, zvyšující se věk populace a snahu o prodloužení zdravého aktivního věku. Program podpory zdraví může podle odůvodnění pozměňovacího návrhu pomoci včas odhalit závažná onemocnění, zlepšit zdravotní kondici zaměstnanců a přispět k jejich delší pracovní schopnosti. Zásadní je, že **účast na těchto programech bude dobrovolná – jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance**. Zákon o specifických zdravotních službách nikomu neukládá povinnost takový program zavést ani se jej účastnit. Zde právě spočívá základní kontroverze tohoto programu. Zákonodárce totiž **účast na programu pro zaměstnavatele nijak nezvýhodňuje** – není zde žádná sleva na daních či na sociálním nebo zdravotním pojištění ani jiná „hmatatelná“ úleva.

Na druhou stranu však zaměstnavatelům, kteří se rozhodnou program zavést, vzniknou **administrativní povinnosti**. Jednak budou muset spolupracovat s osobami s prokazatelnou zkušeností v oblasti ochrany veřejného zdraví. To má zaručit odbornou kvalitu a funkční propojení se stávající infrastrukturou veřejného zdraví. Zaměstnavatelé, kteří budou aktivně využívat program podpory zdraví, budou muset provádět minimálně jednou ročně vyhodnocení jeho efektivity. Obsah programů podpory zdraví bude upraven prováděcí vyhláškou Ministerstva zdravotnictví, která stanoví konkrétní nástroje zdravotní prevence, okruh spolupracujících osob i způsob vyhodnocování těchto programů.

Čistě pragmaticky si tak každý zaměstnavatel, který chce podpořit well-being svých zaměstnanců, zváží, **zda bude zdraví zaměstnanců podporovat mimo regulovaný program** (např. prostřednictvím příspěvků na zdravotní prevenci, zajištěním i nepovinných zdravotních prohlídek), **nebo zda se zapojí do regulovaného programu podpory zdraví, ovšem minimálně zatím bez jakýchkoliv hmatatelných výhod**. Je ovšem možné, že světlo do této novely vnese vyhláška Ministerstva zdravotnictví s výše uvedeným obsahem a že na jejím základě bude zavedení oficiálního programu podpory zdraví dávat větší smysl.

⁸⁾ Pozměňovací návrh prof. MUDr. Vlastimila Války, CSc., MBA, EBIR, a Ing. Mariana Jurečky ze dne 15. 1. 2025 dostupný zde: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=9&t=775>. Tento pozměňovací návrh vychází z plánované novely zákona o specifických zdravotních službách (sněmovní tisk č. 859/0), u které doposud neproběhlo první čtení a její schválení do konce funkčního období Poslanecké sněmovny již nelze reálně očekávat.

ZÁVĚR

Flexinovela zákoníku práce přináší do oblasti pracovnělékařských služeb výrazné změny, které reflektují snahu o modernizaci a zjednodušení právního rámce v souladu s aktuálními potřebami praxe. Nejvýznamnější novinkou je fakultativní přístup ke vstupním lékařským prohlídkám u prací zařazených do první kategorie rizik, což sníží administrativní zátěž zaměstnavatelů a lékařů. Zároveň však novela zpřísňuje požadavky u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, čímž sjednocuje pravidla napříč všemi formami pracovněprávních vztahů. Za pozornost stojí i nový institut programu podpory zdraví, který rozšiřuje roli zaměstnavatelů v oblasti dobrovolné zdravotní prevence.



~~NOVÁ PRAVIDLA PRO OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE~~

JUDr. Tereza LANDWEHRMANN, Ph.D.,
advokát se specializací na pracovní právo

~~Momentálně je celkem logicky upřena pozornost zejména na tzv. flexinovelu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“), která byla ve Sbírce zákonů publikována pod č. 120/2025 Sb. a v účinnost vstoupila k 1. 6. 2025. Současně s touto novelou však byl vyhlášen i jiný relevantní pracovněprávní předpis, totiž novela nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci (dále jen „Nařízení“), a to pod č. 122/2025 Sb. Nová pravidla pro osobní překážky v práci přitom začala platit současně se zmíněnou novelou zákoníku práce.~~

~~Důvodem této nové právní úpravy je zejména fakt, že Nařízení nebylo od doby svého přijetí, tj. od roku 2006, jakkoliv novelizováno – nemohly se do něj tudíž jakkoliv promítnout legislativní změny zákoníku práce, resp. jiných právních předpisů, které v mezidobí nastaly. Rovněž dochází k některým legislativně technickým změnám, které mají odstranit některé výkladové pochybnosti, které se v praxi objevují.~~

~~Obecně je sice možné konstatovat, že novela Nařízení není nijak dramatická, minimálně v tom smyslu, že parametry zhruba poloviny překážek v práci na straně zaměstnance nejsou novelizací nijak dotčeny. Lze nicméně identifikovat řadu zajímavých změn, které budou mít do praxe více či méně intenzivnější dopady, ať již pokud jde o okruh oprávněných osob, délku trvání či jiné podmínky uplatnění překážek v práci na straně zaměstnance. Pojďme se tedy na tyto změny zaměřit podrobněji.~~