

Zákon o specifických zdravotních službách

IV. část – pracovnělékařské služby a posuzování nemocí z povolání

DAGMAR ZÁLESKÁ

advokátka specializující se na zdravotnické právo

1. Úvod

Právní úprava obsažená v ustanoveních §§ 53–69 hlavy IV. zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (dále také jen „zákon“), které se bude věnovat další z řady článků pojednávajících o obsahu zákona o specifických zdravotních službách, upravuje **pracovnělékařské služby a postup při posuzování nemocí z povolání**. Tato právní úprava zcela nahradila přes 40 let účinnou právní úpravu závodní preventivní péče a posuzování nemocí z povolání obsaženou v zákoně č. 20/1966 Sb., o péči a zdraví lidu, a příslušných prováděcích právních předpisech a v praxi vyvolala řadu otázek.

2. Pracovnělékařské služby

Přijetí nové podrobnější právní úpravy pracovnělékařských služeb je v důvodové zprávě k zákonu o specifických zdravotních službách zdůvodněno zejména potřebou plného souladu zákonné právní úpravy s Úmluvou č. 161 o závodních zdravotních službách MOP (vyhláška ministra zahraničních věcí č. 145/1988 Sb.) (dále jen „Úmluva o závodních zdravotních službách“) a Rámcovou směrnicí 89/391/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a dalšími následnými samostatnými směrnicemi, které byly v souladu s touto rámcovou směrnicí přijaty.

Podle reakce odborné veřejnosti, které se změna právní úpravy týká, lze dovodit, že nová právní úprava pracovnělékařských služeb dosud zavedenou praxi poskytování závodní preventivní péče zcela nekopíruje. Změnou, která upoutá na první pohled, je změna používané terminologie. Zákon již nehovoří o závodní preventivní péči, ale používá pojem pracovnělékařské služby. V duchu nové terminologie byla novelizována i řada souvisejících právních předpisů (zákon o ochraně veřejného zdraví, zákoník práce atd.). Samotná změna terminologie by však pro praxi neměla zásadnější význam, pokud by zákon o specifických zdravotních službách současně nově neobsahoval definici pojmu „pracovnělékařské služby“. Ustanovení § 53 odst. 1 zákona definuje **pracovnělékařské služby** jako *zdravotní služby preventivní, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, provádění preventivních prohlídek a hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poradenství*

zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací, školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce nebo služby. Pracovnělékařské služby je tedy třeba vnímat jako komplexní činnost zahrnující tři základní oblasti:

- **Provádění preventivních prohlídek a posuzování zdravotní způsobilosti k práci** se zohledněním vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví;
- **poradenství, včetně školení v poskytování první pomoci;**
- **pravidelný dohled na pracovištích.**

Přestože je shora citovaná definice plně v souladu s částí II. Úmluvy o závodních zdravotních službách, která vymezuje úkoly závodní zdravotní služby a je v praxi účinná přes 20 let, rozvířila explicitně zakotvená povinnost zaměstnavatelů zajistit poskytování pracovnělékařských služeb v plném rozsahu, který zákonná definice uvádí, živou diskuzi. Důvodem je zřejmě všeobecně známá skutečnost, že drtivá většina zaměstnavatelů chápala do této doby závodní preventivní péči jako synonymum pro zajištění pracovnělékařských prohlídek pro své zaměstnance. Nyní je jasně stanoveno, že pracovnělékařské služby jsou službami komplexnějšího charakteru a zahrnují řadu dalších činností, jako je poradenská činnost nebo pravidelný dohled na pracovištích, přičemž tyto služby musí zaměstnavatel u poskytovatele pracovnělékařských služeb smluvně zajistit. Na zajištění pracovnělékařských služeb v plném rozsahu se nicméně vztahuje přechodné ustanovení obsažené v § 98 zákona, na základě kterého postačí, pokud zaměstnavatelé zajistí poskytování pracovnělékařských služeb v souladu se současnou právní úpravou nejpozději do 31. 3. 2013.

2.1 Poskytovatelé pracovnělékařských služeb

Poskytovatelem pracovnělékařských služeb může být pouze poskytovatel v oboru **všeobecné praktické lékařství** (praktický lékař pro dospělé) nebo v oboru **pracovní lékařství**. V tomto ohledu se tedy nic nemění. Absolvování akreditovaného kurzu zaměřeného na pracovnělékařské služby je pro praktické lékaře i nadále pouze dobrovolné (dle důvodové zprávy k zákonu o specifických zdravotních službách „vhodné“). I nadále tedy platí zavedená praxe, že

pracovnílékařské služby (dříve závodní preventivní péči) může poskytovat kterýkoliv praktický lékař pro dospělé nebo lékař se specializací v oboru pracovní lékařství.

Novinkou je přímo v zákoně zakotvená povinnost zaměstnavatele uzavřít s poskytovatelem pracovnílékařských služeb písemnou smlouvu, a to o všech součástech pracovnílékařských služeb. Tedy nejenom na provádění lékařských preventivních prohlídek za účelem posouzení zdravotní způsobilosti k práci, ale také na dohled, poradenskou a konzultační činnost. Jde-li o práce zařazené pouze do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví a není-li součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy (např. řízení vozidel na pozemních komunikacích), může zaměstnavatel zajišťovat provádění pracovnílékařských prohlídek a posuzování zdravotní způsobilosti k práci u registrujícího praktického lékaře zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání, a to na základě **písemné žádosti**. Náležitosti této žádosti má stanovit prováděcí právní předpis, který nebyl dosud vydán. I v těchto případech však musí zaměstnavatel ostatní pracovnílékařské služby zajistit prostřednictvím poskytovatele, s nímž uzavřel písemnou smlouvu. Zákon současně stanoví, že zaměstnavatel, u kterého dojde ke změně zařazení práce do kategorie vyšší než kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví nebo ke změně činnosti, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy, musí nejpozději do tří měsíců ode dne, kdy ke změně došlo, uzavřít novou smlouvu nebo doplnit dosavadní písemnou smlouvu s poskytovatelem pracovnílékařských služeb o ty pracovnílékařské služby, které dosud nepožadoval.

V souvislosti s explicitně stanovenou zákonnou povinností uzavřít s poskytovatelem pracovnílékařských služeb písemnou smlouvu vyvstala v praxi **otázka, zda může zaměstnavatel i nadále zajišťovat pracovnílékařské služby sám sobě prostřednictvím vlastních zaměstnanců** (např. poskytovatelé zdravotních služeb – nemocnice zajišťují pro své zaměstnance poskytování pracovnílékařských služeb prostřednictvím svých vlastních lékařů, velké podniky zaměstnávají své „závodní“ lékaře atp.) Při zohlednění dle ustanovení § 54 odst. 2 písm. a) zákona o specifických zdravotních službách, které povinnost uzavření písemné smlouvy zakotvuje, zákonné definice „poskytovatele“ obsažené v zákoně o zdravotních službách, ustanovení § 57 zákona o specifických zdravotních službách, které zakotvuje povinnost poskytovatele pracovnílékařských služeb, a v neposlední řadě i ustanovení čl. 10 části IV. Úmluvy o závodních zdravotních službách, podle kterého *personál poskytující závodní zdravotní služby má být plně pracovně nezávislý na zaměstnavateli, pracovnících a jejich zástupcích*, lze dovodit, že zákonem stanovenou povinností zaměstnavatele zajistit poskytování pracovnílékařských služeb nelze plnit prostřednictvím vlastních zaměstnanců na základě pracovní smlouvy nebo smlouvy obdobného charakteru.

2.2 Povinnosti zaměstnavatele, zaměstnance a poskytovatele pracovnílékařských služeb

Na rozdíl od předchozí právní úpravy jsou v zákoně povinnosti zaměstnavatele, zaměstnance i poskytovatele pracovnílékařských služeb konkrétně specifikovány. Pro praxi důležitým ustanovením je nepochybně ustanovení § 55 určující **povinnosti zaměstnavatele**. Zaměstnavatel je například povinen vybavit zaměstnance při odeslání k pracovnílékařské prohlídce žádostí obsahující údaje o druhu práce, režimu práce a pracovních podmínkách, ke kterým je posouzení zaměstnance požadováno, dále je povinen umožnit pověřeným poskytovatelům pracovnílékařských služeb vstup na každé své pracoviště a sdělit jim informace potřebné k hodnocení a prevenci rizik možného ohrožení života nebo zdraví na pracovišti, či je dána povinnost odeslat zaměstnance na mimořádnou pracovnílékařskou prohlídku, pokud o to zaměstnanec požádá. Na druhou stranu je také zakotveno **oprávnění zaměstnavatele** vyslat zaměstnance na mimořádnou pracovnílékařskou prohlídku, má-li zaměstnavatel o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci pochybnosti.

Ustanovení § 56 vymezuje **povinnosti zaměstnance**, z nichž nejdůležitější je povinnost podrobit se pracovnílékařským službám u poskytovatele pracovnílékařských služeb, se kterým zaměstnavatel uzavřel písemnou smlouvu, a případně i u jiného poskytovatele, kterého poskytovatel pracovnílékařských služeb určí (volba poskytovatele zdravotních služeb zaměstnancem je v tomto případě vyloučena). Pro praxi přínosná je i výslovně stanovená povinnost zaměstnance sdělit poskytovateli pracovnílékařských služeb jméno a adresu registrujícího poskytovatele a dalších poskytovatelů, kteří ho přijali do péče, a dále všechny jemu známé nebo podezřelé skutečnosti související s ochranou zdraví při práci.

Nové je také poměrně rozsáhlé vymezení **povinností poskytovatele pracovnílékařských služeb**, které zahrnuje kromě jiného i povinnost:

- **neprodleně oznamovat zaměstnavateli zjištění závažných nebo opakujících se skutečností negativně ovlivňujících bezpečnost a ochranu zdraví při práci,**
- **podat podnět kontrolním orgánům v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci** ke zjednáání nápravy nad dodržováním povinností v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v případě, že zjistí, že zaměstnavatel nepostupuje v souladu s lékařskými posudky nebo přes opakované upozornění neplní povinnosti v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci stanovené jinými právními předpisy.

Nesplnění těchto povinností může být ze strany krajského úřadu, který udělil poskytovateli pracovnílékařských služeb oprávnění, sankcionováno dle zákona o specifických zdravotních službách pokutou až do výše dvě stě tisíc korun. Poskytovatel pracovnílékařských služeb je povinen vést dokumentaci o pracovnílékařských službách prováděných pro zaměstnavatele, která se nevztahuje ke konkrétnímu zaměstnanci, odděleně od zdravotnické dokumentace vedené o konkrétních zaměstnancích

a stejně tak je **povinen vést odděleně zdravotnickou dokumentaci vedenou o pacientovi od zdravotnické dokumentace vedené o zaměstnanci při poskytování pracovnělékařských služeb**, jestliže je registrujícím poskytovatelem pacienta a zároveň poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Oprávnění vykonávat státní zdravotní dozor nad plněním povinností zajistit pracovnělékařské služby uloženou zákonem o specifických zdravotních službách a nad plněním povinností zaměstnavatele poskytovat zařízením vykonávajícím pracovnělékařské služby informace nutné k ochraně zdraví při práci náleží dle zákona o ochraně veřejného zdraví příslušné krajské hygienické stanici.

2.3 Financování pracovnělékařských služeb

Změny doznalo i financování pracovnělékařských služeb. **S účinností od 1. 4. 2012 hradí dle ustanovení § 58 zákona pracovnělékařské služby v plném rozsahu zaměstnavatel, s výjimkou posuzování nemocí z povolání a sledování vývoje zdravotního stavu při lékařských preventivních prohlídkách u nemocí z povolání a vývoje zdravotního stavu při lékařských preventivních prohlídkách po skončení rizikové práce upravených v zákoně o ochraně veřejného zdraví.** V souladu s tímto ustanovením bylo s účinností od 1. 4. 2012 zrušeno ustanovení § 35 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, v platném znění, které umožňovalo částečnou úhradu závodní preventivní péče z veřejného zdravotního pojištění (do 31. 3. 2012 byly zdravotními pojišťovnami hrazeny výkony první pomoci, periodické preventivní prohlídky u vybraných zaměstnanců, mimořádné prohlídky nařízené ze zdravotních důvodů a dispensární prohlídky osob s hlášenou nemocí z povolání a osob, u kterých vlivy pracovních rizik působí i po ukončení expozice riziku). Úhrada pracovnělékařských služeb se sjednává mezi jejich poskytovatelem a zaměstnavatelem v rámci smluvního vztahu. Cena je smluvní. Situace je odlišná v případě **vstupní lékařské prohlídky**, kterou hradí dle ustanovení § 59 odst. 2 zákona osoba ucházející se o zaměstnání. Zaměstnavatel podle zákona hradí vstupní lékařskou prohlídku, pokud uzavře s uchazečem o zaměstnání pracovněprávní nebo obdobný vztah. Tento postup se uplatní, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jiná pravidla (např. zákoník práce určuje povinnost zaměstnavatele hradit vstupní lékařské prohlídky u zaměstnanců pracujících v noci a u mladistvých, i když s uchazečem o zaměstnání nebude pracovní poměr nakonec uzavřen), nebo pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodnou jinak. Je tedy možné, aby se zaměstnavatel s uchazečem o zaměstnání dohodl, že vstupní prohlídku zaplatí zaměstnavatel, i když pracovní poměr nakonec nevznikne, nebo naopak, že vstupní prohlídku hradí vždy zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání).

V souvislosti s problematikou vstupních lékařských prohlídek je na místě zmínit ustanovení § 59 zákona, které upravuje **posuzování zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání**. Podle tohoto ustanovení se osoba ucházející se o zaměstnání považuje za zdravotně

nezpůsobilou, pokud se před vznikem pracovněprávního nebo obdobného vztahu nepodrobí vstupní lékařské prohlídce. Při takovémto znění zákona nelze dovodit žádné výjimky pro osoby, s nimiž jsou uzavírány dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti) nebo krátkodobé pracovní smlouvy. Negativní ohlas zainteresovaných subjektů zřejmě vyústí v novelizaci předmětného ustanovení zákona.

2.4 Vydávání lékařských posudků v rámci pracovnělékařských služeb

Co se týče obecně procesu vydávání a přezkoumávání lékařských posudků v rámci poskytování pracovnělékařských služeb, vztahuje se i na něj obecná právní úprava obsažená v ustanovení §§ 42–48 zákona o specifických zdravotních službách, o které pojednával předcházející článek. V praxi vyvstala otázka, zda je poskytovatel pracovnělékařských služeb s ohledem na přechodné ustanovení § 98 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách povinen již od 1. 4. 2012 postupovat při vydávání lékařských posudků podle zákona o specifických zdravotních službách, nebo zda je oprávněn ještě do 31. 3. 2013 postupovat, co se týče obecných náležitostí, lhůt a přezkoumávání lékařských posudků, podle ustanovení § 77 zákona o péči o zdraví lidu a vyhlášky č. 385/2006 Sb., o zdravotnické dokumentaci, která do 31. 3. 2012 upravovala obecné náležitosti lékařského posudku. Přechodné ustanovení § 98 odst. 1 zákona umožňuje, aby bylo při poskytování pracovnělékařských služeb po přechodnou dobu jednoho roku postupováno podle *právní úpravy upravující poskytování závodní preventivní péče*, tedy podle **speciální** právní úpravy upravující tzv. závodní preventivní péči. Za speciální právní úpravu nelze považovat právní úpravu obsaženou v § 77 zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, resp. ve vyhlášce č. 385/2006 Sb., o zdravotnické dokumentaci, která přede dnem 1. 4. 2012 upravovala vydávání lékařských posudků obecně, tj. nikoliv pouze ve vztahu k závodní preventivní péči. S ohledem na tuto skutečnost se lze přiklonit k názoru, že poskytovatel pracovnělékařských služeb by měl při vydávání lékařských posudků již od 1. 4. 2012 postupovat v souladu s příslušnými ustanoveními zákona o specifických zdravotních službách a vyhlášky č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci.

3. Posuzování nemocí z povolání

Právní úprava posuzování nemocí z povolání by měla dle důvodové zprávy k zákonu o specifických zdravotních službách kopírovat praxi fungující po mnoho let. Přesto v ní nalezneme změny, jejichž konečný dopad lze v tuto chvíli pouze odhadovat.

3.1 Poskytovatelé oprávnění posuzovat nemoci z povolání

Do 31. 3. 2012 byl seznam poskytovatelů oprávněných posuzovat nemoci z povolání stanoven vyhláškou

Ministerstva zdravotnictví č. 342/1997 Sb. (celkem 18 poskytovatelů). Nově mohou posuzovat a uznávat nemoci z povolání pouze poskytovatelé, kteří získají **povolení Ministerstva zdravotnictví ČR** (dále také jen „ministerstvo“) **k uznávání nemocí z povolání**. Ministerstvo je dle zákona oprávněno udělit takové povolení pouze poskytovateli **v oboru pracovní lékařství**, u něhož posuzování a uznávání nemocí z povolání provádějí nejméně 2 lékaři se specializovanou způsobilostí v oboru pracovní lékařství a který poskytuje pracovnílékařské služby nejméně 5 let. Povolení je udělováno na omezenou dobu 10 let, je v něm uvedeno území, pro které mají být zdravotní služby poskytovány, a rozsah a objem zajišťovaných zdravotních služeb. **Seznam poskytovatelů**, kterým bude uděleno povolení k uznávání nemocí z povolání, je ministerstvo povinno uveřejnit způsobem umožňujícím dálkový přístup. Do doby, než dojde ke zveřejnění uvedeného seznamu (udělení povolení jednotlivým poskytovatelům, kteří na základě výzvy ministerstva podají písemnou žádost, si vyžádá nějaký čas), jsou oprávněni uznávat nemoci z povolání i po 31. 3. 2012 poskytovatelé pracovnílékařských služeb, kteří jsou uvedeni v příloze k vyhlášce č. 342/1997 Sb., ve znění účinném do 1. 4. 2012. Ministerstvo zdravotnictví musí těmto poskytovatelům termín zveřejnění seznamu sdělit nejméně 30 dnů předem.

3.2 Vydávání lékařských posudků

Kterí z poskytovatelů s uděleným povolením k uznávání nemocí z povolání jsou k posouzení konkrétního případu místně příslušní, stanoví prováděcí právní předpis k zákonu o specifických zdravotních službách vyhláška č. 104/2012 Sb., o posuzování nemocí z povolání, která je účinná od 1. 4. 2012. Vyhláška také stanoví, jaké náležitosti musí mít lékařský posudek týkající se nemocí z povolání nad rámec obecných požadavků stanovených vyhláškou č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci. Ze závěru lékařského posudku musí být zřejmé, zda se nemoc posuzované osoby uznává nebo neuznává jako nemoc z povolání, nebo zda nemoc posuzované osoby již nadále nesplňuje podmínky pro uznání nemocí z povolání stanovené prováděcím právním předpisem. Stejně jako v případě obecné právní úpravy vydávání lékařských posudků (§ 42 zákona o specifických zdravotních službách), je i v případě posuzování nemocí z povolání vymezen okruh podkladů, ze kterých musí poskytovatel při vydávání lékařského posudku vycházet:

- **kopie zdravotnické dokumentace, kterou vede poskytovatel pracovnílékařských služeb**, který zjištění a posouzení zdravotního stavu v souvislosti s nemocí z povolání provedl, zdravotnická dokumentace musí obsahovat i zjištění zdravotního stavu před vznikem onemocnění, výsledky vyžádaných odborných vyšetření a stanovisko poskytovatele pracovnílékařských služeb;
- **výsledky dalších odborných vyšetření**, pokud je to důvodné, které byly vyžádány poskytovatelem, který posouzení v souvislosti s nemocí z povolání provádí, a
- **výsledek ověření podmínek vzniku nemocí z povolání**.

Ověřování podmínek vzniku nemocí z povolání na pracovišti posuzované osoby provádí příslušné orgány ochrany veřejného zdraví podle zákona o ochraně veřejného zdraví, nebo Státní úřad pro jadernou bezpečnost (při podezření na vznik nemocí z povolání v souvislosti s prací v podmínkách ionizujícího záření), nebo přímo poskytovatel, který nemoc z povolání posuzuje (v případě podezření na vznik nemocí z povolání při výkonu práce v zahraničí, k níž byl zaměstnanec vyslán zaměstnavatelem se sídlem v České republice). Výsledky ověření podmínek vzniku nemocí z povolání jsou pro poskytovatele posuzujícího nemoc z povolání závazné. Zákon upravuje také postup při posuzování nemocí z povolání u osob, které trvale žijí v zahraničí. V takovém případě 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 (to neplatí, jde-li o lékařskou zprávu ve slovenštině).

Poskytovatel, který vydal lékařský posudek, je povinen neprodleně zajistit jeho **prokazatelné předání** posuzované osobě, osobě, která o posouzení zdravotní způsobilosti požádala, a dalším osobám, kterým uplatněním lékařského posudku vznikají práva nebo povinnosti, jejichž okruh je vymezen vyhláškou č. 104/2012 Sb. Při předávání lékařského posudku a vyřizování případných námitek proti němu se i v případě lékařských posudků týkajících se nemocí z povolání postupuje podle obecné právní úpravy vydávání lékařských posudků (§§ 42–48 zákona o specifických zdravotních službách), které se věnoval předchozí příspěvek.

3.3 Povinnosti poskytovatelů, zaměstnanců a zaměstnavatelů

Povinnost ošetřujícího lékaře i zaměstnavatele odeslat osobu, u níž na základě odborného vyšetření vzniklo důvodné podezření na nemoc z povolání nebo podezření, že nemoc již nadále nesplňuje podmínky pro uznání nemocí z povolání, k příslušnému poskytovateli pracovnílékařských služeb stanoví zákon v ustanovení § 63 zákona. **Posuzovaná osoba je povinna se podrobit odbornému vyšetření indikovanému poskytovatelem pracovnílékařských služeb**, a to u poskytovatele, kterého mu tento poskytovatel určí. Jestliže se posuzovaná osoba odmítne odbornému vyšetření podrobit, nahlíží se na ni jako na osobu, která nemocí z povolání netrpí. Tuto skutečnost musí poskytovatel sdělit prokazatelným způsobem osobě povinné k náhradě škody na zdraví, pokud je mu známa. Lékařský posudek se v takovém případě nevydává.

Zákon také **upravuje situaci, kdy poskytovatel, který lékařský posudek vydal, zjistí, že vycházel při posuzování nemocí z povolání z nesprávných údajů**. V takovém případě je oprávněn provést z vlastního podnětu nové posouzení zdravotního stavu posuzované osoby, na základě kterého vydá nový lékařský posudek a vyzoomí o tom posuzovanou osobu a osoby, pro které v souvislosti

s uplatněním lékařského posudku vznikají práva a povinnosti, pokud je zná. Důležitým ustanovením pro praxi je také ustanovení § 64 zákona o specifických zdravotních službách, které zakotvuje **povinnost zaměstnavatele umožnit pověřeným zaměstnancům poskytovatele, který posouzení ve vztahu k nemoci z povolání provádí, vstup na pracoviště**, kde zaměstnanec nebo bývalý zaměstnanec pracuje nebo pracoval za podmínek, jejichž vlivem posuzovaná nemoc z povolání vznikla. Poskytovatel provádějící posouzení je oprávněn zde zjišťovat další skutečnosti, provést klinický test, případně odebrat vzorek materiálu nebo pořídit audiovizuální záznam potřebný k posouzení nemoci z povolání. Zaměstnavatel je též povinen pro zajištění objektivitu šetření a ověření podmínek vzniku nemoci z povolání **umožnit vstup na pracoviště i bývalému zaměstnanci**.

4. Závěr

Přechodné ustanovení zákona o specifických zdravotních službách obsažené v **§ 98 umožňuje, aby byly pracov-**

nělékařské služby ještě po dobu jednoho roku od účinnosti zákona, tj. nejpozději do 31. 3. 2013, poskytovány podle dosavadních právních předpisů upravujících poskytování závodní preventivní péče. Zákonem poskytnutá lhůta jednoho roku k zajištění realizace zákona v praxi zatím částečně tlumí výhrady zaměstnavatelů a poskytovatelů pracovnělékařských služeb, i když snahu řešit nejkřiklavější problémy bylo možné zaznamenat již v době před samotnou účinností zákona. Teprve „ostrý“ provoz, který nastane od 1. 4. 2013, však teprve ukáže, která ustanovení jsou v praxi skutečně problematická. Netřeba dodávat, že k úspěšnému „startu“ nové právní úpravy pracovnělékařských služeb v praxi bude nezbytný prováděcí právní předpis – vyhláška o pracovnělékařských službách, která je bohužel stále ve stavu přípravy.

Příští příspěvek, který bude v sérii článků o obsahu zákona o specifických zdravotních službách posledním příspěvkem, se bude věnovat problematice ověřování nových postupů nezavedenou metodou, lékařskému ozáření, klinickým auditům a ochrannému léčení.

