

14. 6. 2012

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

K některým otázkám ohledně úpravy pracovnílékařských služeb

O tom, co obsahuje a přináší nová úprava zdravotní preventivní péče zaměstnanců, bylo již napsáno mnohé.[1] Cílem tohoto příspěvku proto není novou úpravu komplexně popsat, nýbrž blíže rozebrat některé dílčí otázky, které vyvolává. Pro obecné seznámení s problematikou doporučuji některý z citovaných článků. Ministerstvem zdravotnictví připravovaná Vyhláška o pracovnílékařských službách není v textu diskutována, neboť její finální text se ještě může měnit. Níže se tedy věnuji zejména problematice přechodného období a vstupních a jiných prohlídek.

GLATZOVA & Co.
Advokátní kancelář - Law firm

Platí na mě nová úprava pracovnílékařských služeb?

Zákon č. [373/2011](#) Sb. o specifických zdravotních službách („ZSZS“) nabyl účinnosti dne 1.4.2012 po relativně krátké legisvakanci. Proto podle § 98 odst. 1 ZSZS lze pracovnílékařské služby poskytovat podle dosavadních předpisů (tj. účinnost ZSZS ignorovat) až do 31.3.2013, a to s výjimkou povinnosti úhrady pracovnílékařských služeb zaměstnavatelem. ZSZS subjekty, na něž přechodné ustanovení dopadá, nespécifikuje. Ministerstvo zdravotnictví ve spolupráci s Ministerstvem práce vydalo společné stanovisko, podle kterého je třeba přechodné ustanovení vykládat velmi široce. Z toho plyne otázka, zda se osoba ucházející se o zaměstnání musí v přechodném období podrobit vstupní prohlídce (pokud pro ni není povinná na základě jiného zákona než ZSZS), když to po ní bude zaměstnavatel, řídící se sám již ZSZS, požadovat. Právě z textu zmíněného stanoviska dovozují, že nemusí, jelikož si také může vybrat, že se na ni nové povinnosti dočasně neuplatní.

Objevily se i názory, že ZSZS platí jen na nově založené pracovní poměry. To je však pravda jen potud, že není třeba u všech zaměstnanců zpětně dodělavat vstupní prohlídky. Jinak se nová úprava plně uplatní i na pracovní poměry již existující.

Jak nová je nová úprava?

Zaměstnavatelé přijali ZSZS s lehkým zděšením, jaké nové povinnosti jim ukládá, a to zejména v oblasti dohledu na pracovištích a vstupních a preventivních prohlídek. Ačkoliv je pravdou, že ZSZS přináší některé nové povinnosti, mnohé tu byly již dříve.

Co se týče dohledu závodní zdravotní služby na pracovišti a vyhodnocování rizik a poradenské činnosti, tyto měl zaměstnavatel v mnoha případech zabezpečovat zejména podle § 40 zákona č. [20/1966](#) Sb. o péči o zdraví lidu.[2] Ačkoliv ZSZS plošně rozšiřuje povinnost provádět vstupní, preventivní, řadové a výstupní prohlídky, tyto byly u širokého rozsahu povolání - od učitelů přes jeřábníky po potápěče - předepsány již dříve, a to ve Směrnici Ministerstva zdravotnictví č. 49/1967

Věstníku MZ. Také většinu prohlídek hradil zaměstnavatel již podle předchozí úpravy, nově však bude hradit veškeré pracovnělékařské služby, s výjimkou posuzování nemocí z povolání a s tím souvisejícím vývojem zdravotního stavu.

Velkým přínosem ZSZS je tedy zejména zpřehlednění právní úpravy. Došlo také k plošnému rozšíření povinností prevence a monitoringu pracovního prostředí a jeho vlivu na zdraví na všechny zaměstnavatele, což považuji za pozitivní pro ochranu zdraví zaměstnanců.

Vstupní prohlídky pro všechny?

Velkou novinkou ZSZS je povinnost absolvování vstupních prohlídek i pro zaměstnance pracující na dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce. Podle § 59 odst. 1 písm. b) ZSZS se „osoba ucházející se o zaměstnání ... považuje za zdravotně nezpůsobilou, pokud se před vznikem pracovněprávního nebo obdobného vztahu nepodrobí lékařské prohlídce.“ Proti této nedomyšlené úpravě (vstupní prohlídku by musel absolvovat i někdo, kdo například 4 hodiny někde jednorázově vypomáhá) se logicky zvedl velký odpor.

Ministerstvo zdravotnictví proto připravuje novelu, která by ještě před 1.4.2013 opět upustila od vstupních prohlídek u dohod, krátkodobých pracovních poměrů a možná i prací zařazených do první kategorie. Uvažuje se o tom, že by u těchto zaměstnanců zůstala zachována možnost zaměstnavatele vstupní prohlídku si vynutit, pokud se tak rozhodne. To by mohlo být praktické zejména vzhledem k obecné prevenční povinnosti zaměstnavatele stanovené v § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, podle které je zaměstnavatel povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práci, jejichž náročnost by neodpovídala jeho zdravotní způsobilosti. Vypadá to tedy, že největší strašák ZSZS tak nakonec ze své krabičky vůbec nevyskočí.

Bez prohlídky ani ránu?

Jak jsem již uvedl výše, považuje se osoba, jež se nepodrobí vstupní prohlídce za zdravotně nezpůsobilou pro výkon práce. To samé platí, pokud se v určeném termínu zaměstnanec nepodrobí periodické nebo mimořádné prohlídce. Zaměstnavatel v takovém případě nesmí zaměstnanci přidělovat práci.

Pokud by neobnovení způsobilosti zavinil zaměstnavatel například pozdním vysláním zaměstnance na periodickou prohlídku, půjde o překážku v práci na straně zaměstnavatele. V ostatních případech, kdy například zaměstnanec (uchazeč) prohlídku odmítne, se jedná o překážku v práci na straně zaměstnance, a tomu tedy nepřísluší mzda (plat) ani její náhrada. Naopak je možné, že zaměstnavateli v souvislosti s touto situací vznikne škoda, kterou bude po zaměstnanci požadovat. Zaměstnanci by se tak měli připravit na to, že doba, kdy vyslání na prohlídky bez strachu ignorovali, bude již brzy pryč. Bez absolvování prohlídky to zkrátka nepůjde.

Dvě vstupní prohlídky pro jednoho zaměstnance?

Zákoník práce v § 32 vyžaduje, aby v případech stanovených zvláštním právním předpisem zaměstnavatel zajistil před uzavřením pracovní smlouvy vstupní prohlídku osoby (uchazeče o zaměstnání). ZSZS oproti tomu mluví o tom, že uchazeč se považuje za zdravotně nezpůsobilého, pokud se před vznikem pracovněprávního nebo obdobného vztahu nepodrobí vstupní prohlídce. Tato dvě data se přitom mohou výrazně lišit.

Podle § 44 odst. 5 ZSZS musí být lékařský posudek uplatněn, tj. využit, do 90 dnů od svého vydání, pak pozbývá platnosti. V případě, že je tedy pracovní smlouva uzavírána více než 90 dní před nástupem do práce, bylo by třeba před nástupem do práce vyhotovit nový posudek na základě nové

prohlídky. Ačkoliv se tento závěr může zdát absurdní, je plně v souladu s požadavkem, aby lékařský posudek byl v době svého využití skutečně aktuální. Správným řešením problému by tak podle mého názoru byla změna zákoníku práce, čímž by se právní úprava sjednotila. Mít „zdravotně zelenou“ přitom uchazeč nepotřebuje až tak k podpisu pracovní smlouvy, ale spíše pro zahájení výkonu práce. V pracovní smlouvě by však bylo v takovém případě vhodné upravit, co se stane, pokud podle lékařského posudku bude zaměstnanec shledán k sjednané práci nezpůsobilým. Uvidíme, zda se i tento problém podaří plánovanou novelou ZSZS vyřešit.

Závěr

Vzhledem k některým novým povinnostem a nákladům, které ZSZS zaměstnavatelům přináší, a vzhledem k některým nejasnostem, připravovaným novelizacím a teprve dokončovaným prováděcím předpisům lze zaměstnavatelům závěrem důrazně doporučit, aby přechodného období podle § 98 odst. 1 ZSZS plně využili a na fungování ZSZS se začali intenzivně připravovat až ke konci roku 2012. V té době již snad bude podoba finální úpravy celé problematiky známá.



Mgr. Jindřich Fuka,
advokátní koncipient

[Glatzová & Co., s.r.o.](#) .

Betlémský palác
Husova 5
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 401 440
Fax: +420 224 248 701
e-mail: office@glatzova.com

[1] Viz např. Šubrt, Bořivoj: Nová pracovnělékařská služba od 1. dubna 2012 in *Práce & mzda* 4/2012, s. 11; nebo [zde](#).

[2] Úprava v tomto zákoně odkazuje také na Úmluvu o závodních zdravotních službách, k jejímuž hlubšímu naplnění konečně směřuje i ZSZS.

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)