15. 2. 2013

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

Povinné vstupní lékařské prohlídky externistů na vysokých školách?

Dne 30.1.2012 schválil Senát Parlamentu ČR návrh zákona, kterým - s účinností od 1.4.2013 - dochází ke změně zákona č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách (ve znění pozdějších předpisů - dále jen SZS) a k odstranění velmi diskutované (i když prozatím „neúčinné“ – viz níže) překážky flexibilního fungování trhu práce.

Na úvod naší úvahy je třeba uvést, že v původním znění SZS (účinném od 1.4.2012) byla v ustanovení § 59 (Posuzování zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání) použita formulace, ze které vyplývala povinnost všech osob ucházejících se o zaměstnání podrobit se vstupní lékařské prohlídce u poskytovatele pracovnělékařských služeb, s tím, že pokud se před vznikem pracovněprávního nebo obdobného vztahu osoba ucházející se o zaměstnání nepodrobí vstupní lékařské prohlídce, považuje se za zdravotně nezpůsobilou.

Striktně stanovená povinnost se měla vztahovat na všechny uchazeče o zaměstnání (bez výjimky), tedy i na ty zaměstnance, kteří by chtěli se zaměstnavatelem sjednat dohodu o provedení práce v rozsahu např. jen dvou hodin – časová a administrativní náročnost podobného kroku byla zjevná a nepochybně by při aplikaci vedla k ztrátě ochoty mnoha „externistů“ pracujících dosud na základě (čas od času uzavíraných) dohod o provedení práce (dále si dovolíme pro zjednodušení označovat tyto zaměstnance jako „dohodáře“) dále spolupracovat se zaměstnavatelem. Ne nepodstatná byla i otázka finanční náročnosti takto široce založené povinnosti – příliv prostředků na straně poskytovatelů pracovnělékařských služeb by byl vyvažován dalším nákladem na straně zaměstnavatelů (včetně veřejného sektoru), když dle ustanovení § 59 odst. 2 SZS: *„Vstupní lékařskou prohlídku hradí osoba ucházející se o zaměstnání. Zaměstnavatel hradí vstupní lékařskou prohlídku, pokud uzavře s uchazečem o zaměstnání pracovněprávní nebo obdobný vztah, nestanoví-li jiný právní předpis jinak. Věta první a druhá se nepoužije, jestliže osoba ucházející se o zaměstnání se s případným zaměstnavatelem nebo zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodne jinak nebo stanoví-li právní předpis jinak*.“

Výhrady zaměstnavatelů k takto formulované (u mnoha pracovněprávních vztahů zcela nově vytvořené) povinnosti vedly Ministerstvo zdravotnictví a Ministerstvo práce a sociálních věcí k vydání dokumentu pod názvem „Stanovisko k zajištění pracovnělékařských služeb v souladu s přechodným ustanovením § 98 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách“[1]. Jsme toho názoru, že zmíněné přechodné ustanovení (cit. § 98 odst. 1 SZS: *„Pracovnělékařské služby lze poskytovat podle dosavadních právních předpisů upravujících poskytování závodní preventivní péče nejdéle po dobu 1 roku ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona. Tím není dotčena povinnost zaměstnavatele hradit závodní preventivní péči v rozsahu stanoveném pro pracovnělékařské služby podle tohoto zákona, a to ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona*.“) sledovalo původně zcela jiný účel, a to poskytnout dotčeným subjektům (zaměstnavatelům a poskytovatelům závodní preventivní péče) v soukromoprávní rovině dostatek času k adaptaci jejich vzájemných existujících smluvních vztahů na úpravu obsaženou v SZS. Jeho „využití“ (§ 98 odst. 1 SZS) i při výkladu popsaném ve shora uvedeném stanovisku, jehož podstatu lze shrnou v krátké citaci z něho: *„Přechodné období podle § 98 odst. 1, jak vyplývá z výše uvedeného, platí i pro*

ustanovení § 59. To znamená, že i pro tuto součást pracovnělékařských služeb, do níž náleží vstupní lékařské prohlídky, lze v rámci přechodného období použít dosavadní právní úpravu.“ však poskytlo zaměstnavatelům požadovaný „aplikační odklad“ a zákonodárci prostor pro přijetí úpravy, které by více odpovídala potřebám praxe.

Diskutováno bylo několik variant úpravy § 59 SZS (např. i původní varianta poslaneckého návrhu, kdy by se povinnost vstupních prohlídek vztahovala jen k pracovním poměrům); Senát Parlamentu ČR na konci ledna 2013 přijal návrh, který v dotčené otázce (obsahuje i další méně významné změny) upravuje § 59 odst. 1 písm. b) SZS tak, že nově zní:

„b) zaměstnavatel vstupní lékařskou prohlídku zajistí vždy před uzavřením

1. pracovního poměru,

2. dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, má-li být osoba ucházející se o zaměstnání zařazena k práci, která je podle zákona o ochraně veřejného zdraví prací rizikovou nebo je součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jinými právními předpisy; zaměstnavatel může vstupní lékařskou prohlídku vyžadovat též, má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o práci, která není prací rizikovou a která má být vykonávána na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, nebo

3. vztahu obdobného vztahu pracovněprávnímu.

Osoba ucházející se o zaměstnání se považuje za zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce, k níž má být zařazena, pokud se nepodrobí vstupní lékařské prohlídce podle bodu 1, 2 nebo 3.”.

Vzápětí po schválení shora uvedeného návrhu změny SZS jsme byli konfrontováni s otázkou, zda nově přijatá úprava vytváří také nově povinnost posílat po 1.4.2013 „dohodáře“, kteří se příležitostně podílejí na výuce na VŠ, na příslušné vstupní lékařské prohlídky před uzavřením dohody o provedení práce, když pedagogická činnost patří (sic!) do II. kategorie prací z hlediska míry výskytu rizikových faktorů práce. V kladených otázkách se projevovala obava, že pokud tomu tak je, tak o velkou část odborníků z praxe, kteří se dosud podílejí na výuce a napomáhají tak naplňovat snahu o větší spojení výuky s praxí, vysoké školy přijdou - již jen proto, že tito specialisté nebudou ochotni ztrácet (např. pro jednu přednášku za rok) další čas cestou k lékaři-poskytovateli, čekáním na vykonání vstupní lékařské prohlídky atd. Tušený nový problém generoval - jak již to v praxi bývá - i rychlé (více či méně /ne/proveditelné či právně /ne/akceptovatelné) návrhy o jeho překonání či alespoň částečné odsunutí, které nám byly předkládány (od myšlenky uzavřít se všemi /byť jen stávajícími/ „externisty“ ještě před 1.4.2013 dohody o provedení práce do konce roku nebo dokonce na dobu neurčitou až po návrhy nazírat výkon přednášky pouze z pohledu občanského, resp. autorského práva nebo takovou činnost z jiného důvodu nepovažovat za součást „uceleného“ pedagogického procesu, tedy za pedagogickou činnost, jako takovou). Vypořádání se s jednotlivými shora naznačenými (i dalšími) podněty by překročilo zamýšlený rozsah úvahy a hlavně by – s ohledem na dále uvedené – bylo zřejmě zbytečné.

Domníváme se totiž, že problém vstupních lékařských prohlídek je v případě „dohodářů“ podílejících se na výuce na VŠ jen zdánlivý, resp. je-li vůbec nějaký, pak není zřejmě způsoben přijetím shora uvedené změny ZSZ.

Pro toto tvrzení máme hned dva argumenty:

1. Dle ustanovení § 39 odst. 1 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a změně některých zákonů (ve znění pozdějších předpisů – dále jen ZVZ):

„ (1) Rizikovou prací, kterou se pro účely tohoto zákona rozumí práce, při níž je nebezpečí vzniku nemoci z povolání nebo jiné nemoci související s prací, je práce zařazená do kategorie třetí a čtvrté a dále práce zařazená do kategorie druhé, ***o níž takto rozhodne příslušný orgán ochrany veřejného zdraví*** *nebo tak stanoví zvláštní právní předpis.*“[2]

Je tedy zřejmé, že ne každá práce zařazená do kategorie druhé je prací rizikovou, takovou je jen ta, o níž takto rozhodne (nebo již v minulosti rozhodl) KHS ve smyslu ustanovení § 37 odst. 6 ZVZ[3]. Takových rizikových prací asi na VŠ příliš nebude, resp. ne mezi akademickými pracovníky (viz níže).

2. Druhý argument je skryt v samotném procesu kategorizace prováděného zaměstnavatelem samým. Dle ustanovení § 37 odst. 1 ZVZ se práce zařazují do čtyř kategorií (práce ve čtvrté kategorii představují nejvyšší zátěž) podle míry výskytu faktorů, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců a jejich rizikovosti pro zdraví. Kritéria, faktory a limity pro zařazení prací do kategorií stanoví prováděcí právní předpis (tím je vyhláška MZ č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli). Jsme si vědomi toho, že proces kategorizace prací[4] je v mnoha případech složitým procesem[5] a naše poznámky mohou z pohledu odborníku věnujících se soustavně této problematice vyznívat poněkud laicky, domníváme se však, že v současné době může docházet k určité paušalizaci v případech kdy by byla veškerá pedagogická činnost (jak ta vykonávaná pedagogickými pracovníky ve smyslu zákona č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících a o změněn některých zákonů, tak akademickými pracovníky – zaměstnanci vysokých škol ve smyslu zákona o vysokých školách) poměrně automaticky podřazována společně (bez další úvahy) do II. kategorie. I s přihlédnutím k některým studiím[6] jsme toho názoru, že je v tomto ohledu zejména situace pedagogů na VŠ (co do charakteru jejich práce) podstatně odlišná od jiných účastníků vzdělávacích procesů na nižších stupních.

Povinnost kategorizovat práci ukládá zákon všem zaměstnavatelům. Dle vyhlášky MZ č. 432/2003 Sb. se:

a) za práce kategorie první považují práce, při nichž podle současného poznání není pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví;

b) za práce kategorie druhé se považují práce, při nichž podle současné úrovně poznání lze očekávat jejich nepříznivý vliv na zdraví jen výjimečně, zejména u vnímavých jedinců, tedy práce, při nichž nejsou překročovány hygienické limity faktorů stanovených zvláštními předpisy, a práce naplňující další kritéria pro jejich zařazení do kategorie druhé třídy podle přílohy č. 1 vyhlášky MZ č. 432/2003 Sb.

Tato příloha pod bodem 10., který je věnován psychické zátěži (úvahy stran fyzické zátěže ponecháváme v této souvislosti jako málo relevantní stranou) případech i o nadměrné zátěži fyzické) uvádí:

„10. Psychická zátěž

Kategorie druhá

> *Do druhé kategorie se zařazuje trvalá práce*
>
> *a) ve vnuceném pracovním tempu,*
> *b) spojená s monotonií,*
> *c) vykonávaná v třísměnném a nepřetržitém pracovním režimu.*“

Nedomníváme se, že by se některý kolega vyučující na VŠ „našel“ v těchto kritériích. Navíc k některým starším studiím poukazujícím v oblasti psychické zátěže na nejrůznější stresory v rámci pedagogického procesu, je třeba uvést, že dle již zrušené vyhlášky MZ ČR 89/2001 Sb. byla definice psychické zátěže v minulosti širší, když do druhé kategorie patřily do 31.12.2003 (dle přílohy ke shora uvedené vyhlášce) mj. i práce spojené s opakujícími se psychicky zatěžujícími faktory, vykonávané více než polovinu pracovní směny[7]. Ani tak si však nemyslíme, že by tehdy popisované hlavní stresory v oblasti základního či středního školství byly typické i pro oblast výuky na VŠ. Stejně jako je (s ohledem na shora uvedené) chybou zařazovat všechny akademické pracovníky do druhé skupiny, je - z pohledu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci - větším prohřeškem zařazovat bez dalšího veškerý „nepedagogický personál“ do skupiny první, když právě mezi těmito zaměstnanci se „skrývají“ někteří, kteří by si zařazení do druhé skupiny skutečně „zasloužili“. Jsme toho názoru, že zaměstnavatelé v oblasti vysokého školství by měli ke kategorizaci (či - s ohledem na zde uvedené - na mnoha VŠ jistě potřebné nové „rekategorizaci“) přistupovat s rozvahou a nepochybně za pomoci specialistů na oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Je tedy na vysokých školách, potažmo jejich fakultách, aby s ohledem na obsah výuky externích odborníků („dohodářů“) zvážily, zda je obsahem jejich pracovněprávního vztahu práce, která skutečně naplňuje kritéria pro zařazení do II. kategorie. Obecně jsme názoru, že externí odborník, zaměstnaný na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr, který realizuje na předmětné vysoké škole vlastní přednášku, tuto patrně nebude konat ve vnuceném pracovním tempu ani nebude spojená s monotonií[8], natož pak, aby byla konaná v třísměnném nebo nepřetržitém pracovním režimu. Nelze však vyloučit, že některé vzdělávací aktivity těchto osob na specificky zaměřených vysokých školách mohou takovéto znaky vykazovat, poté je však již na předmětném zaměstnavateli, aby tyto práce do příslušné kategorie zařadil a KHS rozhodla, že se jedná o práce rizikové.

Problematická situace již však není u akademických pracovníků, kteří vykonávají pedagogickou vědeckou, nebo jinou vzdělávací činnost uvedenou v ustanovení § 70 odst. 1 zákona o vysokých školách, v pracovním poměru, neboť bez ohledu na zařazení této práce do první nebo druhé kategorie a její rizikovosti, jsou obecně všichni zaměstnanci v pracovním poměru povinni absolvovat vstupní lékařskou prohlídku[9].

Shora nahlížíme předmětnou problematiku pouze prizmatem realizace výuky na vysokých školách; jakkoliv nemáme ambice rozebírat v této úvaze danou oblast též ve vztahu (k nám vzdálenější) výuce na jiných školách, chceme alespoň zmínit, že (dle našeho názoru) je z výše uvedeného dostatečně patrné, že z pohledu povinnosti absolvovat vstupní lékařskou prohlídku je třeba rozlišovat mezi vyučujícími na vysokých školách na straně jedné a vyučujícími na školách ostatních, na něž se vztahuje zákon o pedagogických pracovnících.

Pro vyučující podléhající zákonu o pedagogických pracovnících je přímo ustanovením § 3 odst. 1 písm. d) tohoto zákona stanoven (vedle dalších předpokladů upravených v odstavci 1) předpoklad k výkonu práce pedagogického pracovníka v podobě zdravotní způsobilosti, jejíž posuzování se řídí zvláštním právním předpisem. Zákon přitom přímo odkazuje (poznámkou pod čarou) na Směrnici Ministerstva zdravotnictví č. 49/1967 Věstníku Ministerstva zdravotnictví o posuzování zdravotní způsobilosti k práci (reg. v částce 2/1966 Sb.), která ve svém § 13 odst. 3 mimo jiné stanoví, že vstupním a periodickým prohlídkám a v případě potřeby též mimořádným prohlídkám jsou povinni se podrobit pracující ve školských zařízeních. Je nanejvýše s podivem, že zákon z roku 2004 přímo odkazuje na takto archaický předpis, který navíc není obecným pramenem práva, nýbrž interním aktem řízení na úseku státní správy (navíc aktem, který ač byl několikrát novelizován – naposled v roce 2000 – nese v sobě stále stigmata doby svého vzniku[10]), kterým nelze ukládat povinnosti soukromoprávním subjektům. Třebaže lze uvést výše uvedené pochybnosti, stejně jako nenormativnost odkazu v podobě poznámky pod čarou, není asi možné prohlašovat, že pedagogičtí pracovníci[11] na základních, středních a dalších školách, podléhající režimu zákona o

pedagogických pracovnících se vstupní lékařské prohlídce podrobit nemusí.

Jiná je však situace v případě zaměstnanců vyučujících na vysokých školách. Funkci učitelů na vysokých školách zajišťují, dle § 70 zákona o vysokých školách, akademičtí pracovníci. Předmětné ustanovení dále vyjmenovává akademické pracovníky[12] a stanoví, že akademickými pracovníky jsou zaměstnanci vysoké školy, kteří vykonávají jak pedagogickou, tak vědeckou, výzkumnou, vývojovou, inovační, uměleckou nebo další tvůrčí činnost. Dle ustanovení § 70 odst. 5 se však na výuce mohou podílet i další odborníci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Závěrem tedy chceme opětovně zdůraznit, že naše úvahy a náměty - připouštíme, že diskusní povahy (viz níže) - se vztahují k danému problému pouze ve vztahu k výuce na vysokých školách.

Protože jsme se setkali i s odlišnými názory na tuto problematiku, požádali jsme administrátora média e-pravo o možnost otevřít v souvislosti s tímto příspěvkem diskusní fórum, které by umožnilo zainteresovaným kolegům k připojení vlastních – podobných či odlišných – názorů. Pokud taková diskuze vznikne, pak doufáme v její přínosnost; nebudeme však případnou diskusi jakkoliv moderovat, doplňovat o další argumenty či odpovídat na kladené dotazy – domníváme se, že jsme náš názor na tuto problematiku ve shora uvedeném příspěvku vyjádřili (i argumentačně podpořili) a případná pestrost odezvy může pomoci všem, kteří se s podobným problémem nyní setkávají, při úvahách o volbě správného postupu.

Doc. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D. [*]

Doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.[**]

---

[*] Autor je vedoucím Katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze a členem Komise pro pracovní právo a sociální věci Legislativní rady vlády ČR.

[**] Autor je předsedou Komise pro pracovní právo a sociální věci Legislativní rady vlády ČR a členem Katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze.

[1] Dostupné >>> zde.
[2] Pozn. – příslušným orgánem ochrany veřejného zdraví jsou Krajské hygienické stanice (KHS) a zvláštním právním předpisem, na který ZVZ odkazuje v této souvislosti v poznámce pod čarou je atomový zákon.
[3] Pro dokreslení uvádíme citaci části § 54 odst. 2 SZS:
„ (2) Zaměstnavatel pro výkon práce na svých pracovištích
a) je povinen, jde-li o práce, které jsou podle zákona o ochraně veřejného zdraví do kategorie první, druhé, druhé rizikové, třetí nebo čtvrté anebo je součástí práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy, uzavřít písemnou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb s poskytovatelem uvedeným v odstavci 1, ……“
[4] Blíže srov. např. Šamánek, J. Kategorizace prací, SZÚ, 2007; (dostupné >>> zde).
[5] Srov. např. Kučera, I. Hlaváč, P. Kategorizace prací a její zpracování v systému hygienické služby, České pracovní lékařství, číslo 4, 2003
[6] Např. Židková, M. Martinková J. Psychická zátěž učitelů základních škol, České pracovní lékařství, číslo 3, 2003

[7] Obavy vysokých škol, ohledně absolvování vstupních prohlídek u externích odborníků, kteří se podílejí na výuce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, mohou vyplývat právě z původního zařazení těchto osob do druhé kategorie prací s ohledem na psychickou zátěž na základě vyhodnocení rizik vykonávané práce podle § 39 odst. 1 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů, a podle vyhlášky č. 89/2001 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli, ve znění pozdějších předpisů, Přílohy č. 1 - Kritéria kategorizace prací, bod 11, písmeno e) – práce vykonávané více než polovinu pracovní doby spojené s opakujícími se psychicky zatěžujícími faktory. Tato vyhláška však již není v účinnosti (pozbyla jí dnem 31. prosince 2003) a byla nahrazena vyhláškou č. 432/2003 Sb.
[8] Nevážně lze podotknout, že nanejvýše pro některé její posluchače z řad studentů
[9] § 59 odst.1 písm. b) bod 1 zákona č. 373/2011 Sb., ve znění schváleném Senátem Parlamentu ČR dne 31.1.2013
[10] Pouze pro ukázku ilustrativního příkladu anachronismů obsažených v této směrnici je možné citovat ustanovení § 7 odst.1 , které uvádí: „ U každého pracujícího získaného při náboru pracovníků prováděného národními výbory (dále jen „nábor pracovníků“) musí být před uzavřením pracovní smlouvy posouzena jeho způsobilost k práci v navrhovaném odvětví.“
[11] Na pedagogické pracovníky se dále vztahuje povinnost posuzování zdravotní způsobilosti v oblasti psychické dle zákona č. 109/2002 Sb., o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních (§ 18 odst.1 až 4).
[12] Dle § 70 odst.2 se za akademické pracovníky považují docenti , odborní asistenti. asistenti, lektoři a vědečtí, výzkumní a vývojové pracovníci podílející se na pedagogické činnosti.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti