

11. 1. 2012

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

Zákon o specifických zdravotních službách

Dnem 1. dubna 2012 nabývá účinnosti zákon vyhlášený ve Sbírce zákonů ČR pod č. [373/2011](#) Sb., o specifických zdravotních službách, který připravilo Ministerstvo zdravotnictví ČR (MZ). Jednou ze specifických zdravotních služeb, které zákon nově upravuje, je i pracovnělékařská služba. Nový zákon nahradí současnou právní úpravu závodní preventivní péče, která je regulována zákonem č. [20/1966](#) Sb., o péči o zdraví lidu, a směrnicí MZ o posuzování zdravotní způsobilosti k práci z roku 1967.



Nový zákon definuje poskytovatele pracovnělékařských služeb, kterými jsou jednak poskytovatelé v oboru pracovního lékařství, ale i poskytovatelé v oboru všeobecného praktického lékařství. S tím souvisí podstatná změna, která spočívá v **možnosti zaměstnavatelů**, jejichž zaměstnanci vykonávají pouze práce zařazené do první kategorie (typicky administrativní práce), **zajišťovat pracovnělékařské prohlídky na základě písemné žádosti praktickému lékaři, u kterého je zaměstnanec registrován**. Ostatní zaměstnavatelé budou nadále povinni uzavírat smlouvy o poskytování pracovnělékařských služeb (tedy mít svého "závodního" lékaře).

Pro případy, kdy má zaměstnavatel pochybnosti o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci, nová legislativa výslovně stanoví **právo zaměstnavatele vyslat zaměstnance na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku** a povinnost zaměstnance se takové prohlídce podrobit. Povinnost zaměstnance podrobit se lékařské prohlídce na žádost zaměstnavatele není v současné době v zákoně výslovně stanovena, a ačkoli již byla potvrzena rozhodnutím Nejvyššího soudu ČR, v praxi způsobuje stále problémy.

Nová právní úprava jednoznačně stanoví **povinnost zaměstnavatele uhradit pracovnělékařské služby** (s výjimkami souvisejícími s posuzováním nemocí z povolání a po skončení výkonu rizikové práce). Tato zákonná úprava potvrzuje stávající většinovou praxi, ale zároveň ruší úhradu některých prohlídek z veřejného zdravotního pojištění (např. mimořádných prohlídek nařízených v případech, kdy existují pochybnosti o způsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci.) Náklady vynaložené na pracovnělékařské služby budou zaměstnavatelé moci v souladu s ustanovením § 24 odst. 2 písm. j) bod 2 zákona o daních z příjmů (zákona č. [586/1992](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů) považovat za daňově uznatelné a uplatňovat tedy jako odpočitatelnou položku pro účely daně z příjmů právnických osob, neboť se jedná o výdaje na lékařské prohlídky stanovené zvláštním právním předpisem. Na straně zaměstnance se nebude podobně jako v případě současné závodní preventivní péče jednat o zdanitelný benefit, pokud bude uvedena zdravotní péče poskytnuta v nepeněžní formě.

Zvláštní ustanovení nového zákona upravuje posuzování zdravotní způsobilosti uchazečů o zaměstnání. Nepodrobí-li se uchazeč o zaměstnání **vstupní lékařské prohlídce**, bude považován za zdravotně nezpůsobilou osobu a nesmí tak nastoupit do práce. Náklady na tuto prohlídku **bude hradit uchazeč**; zaměstnavatel bude vstupní prohlídku hradit pouze těm osobám, s kterými následně uzavře pracovněprávní vztah, případně se kterými se na úhradě dohodne.

Daňový režim nákladů vynaložených zaměstnavatelem na posouzení zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání, se kterým zaměstnavatele následně uzavře pracovněprávní vztah, by měl být obdobný jako v případě nákladů na pracovnělékařské služby, tj. bude se jednat o daňově uznatelný náklad zaměstnavatele a o zákonný benefit (v nepeněžní formě), který bude osvobozen od daně z příjmů fyzických osob na straně budoucího zaměstnance (a nebude podléhat odvodům na zdravotní a sociální pojištění jak u zaměstnance, tak i zaměstnavatele). Náklady vynaložené zaměstnavatelem na posouzení zdravotní způsobilosti uchazeče, se kterým nakonec nebyl uzavřen pracovněprávní vztah, pravděpodobně nebudou považovány za daňově uznatelné.

Na základě zákona má být zároveň stanovena povinnost zaměstnavatele vyslat zaměstnance pracující na základě dohody o provedení práce na vstupní i výstupní lékařskou prohlídku. Tato nová povinnost je prakticky poměrně problematická zejména v případě jednorázových dohod o provedení práce spočívajících například v uskutečnění několikahodinové přednášky. Tato úprava je již nyní velmi kritizována a lze tak doufat, že dané ustanovení ještě dozná určitých změn v rámci budoucích novelizací.

Veškeré další detaily pracovnělékařských služeb, zejména zdravotní prohlídky, bude upravovat **prováděcí vyhláška MZ**, která nyní ještě není k dispozici.



JUDr. Tereza Erényi, LL.M.,
advokát



Ing. Jan Bürger,
daňový poradce

Jáchymova 2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 221 430 111

Fax: +420 224 235 450

e-mail: office@prkpartners.com



© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Určení rozhodného období pro zjištění průměrného výdělku ke stanovení odstupného při rozvázání pracovního poměru dle ust. § 52 písm. d\) zákoníku práce](#)
- [Rozhodnutí lékaře o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance a její účinky na suspenzi pracovního závazku](#)
- [Náhrada mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru, jestliže zaměstnanec není zdravotně způsobilý konat práci](#)
- [Převod nevyčerpané dovolené podle novely zákoníku práce](#)
- [Pracovní povinnosti v době pracovní neschopnosti](#)
- [Simulace právního jednání v pracovněprávních vztazích](#)
- [Podstatné zhoršení pracovních podmínek v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů](#)
- [K problematice zjišťování nemoci z povolání](#)
- [Vedoucí zaměstnanci příspěvkových organizací a problémy spojené a jejich odvoláním](#)
- [Dohoda o konkurenční doložce přece jenom není pro zaměstnance nezávazným cárem papíru, potvrdil Ústavní soud](#)
- [Povinnost zaměstnance nastoupit do práce k výzvě zaměstnavatele i za trvání sporu o neplatnost výpovědi pro nadbytečnost](#)