

PRÁVO
A MANAGEMENT

Od 1. dubna 2013 jsou zaměstnavatelé, zaměstnanci a lékaři povinni řídit se v plném rozsahu novou právní úpravou pracovnělékařských služeb, obsaženou v zákoně č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. Přechodná ustanovení zákona, která umožnila zaměstnavatelům ještě rok po účinnosti zákona (tj. do 31. března 2013) postupovat podle starých předpisů, již nelze nadále využívat. Co je tedy nutné dodržet?

Jak nově přistupovat k pracovnělékařským službám?

Kromě zákona je neméně důležitou částí právní úpravy pracovnělékařských služeb vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče, která nabyla účinnosti až 3. dubna 2013. Praktické otázky, jako jsou druhy a obsah pracovnělékařských prohlídek či náležitosti žádosti o provedení prohlídky, totiž nejsou stanoveny přímo zákonem, ale právě touto vyhláškou.

Bohužel předmětná vyhláška nabyla účinnosti o několik měsíců později, než se původně očekávalo, a tím česká legislativa způsobila problémy většině zaměstnavate-

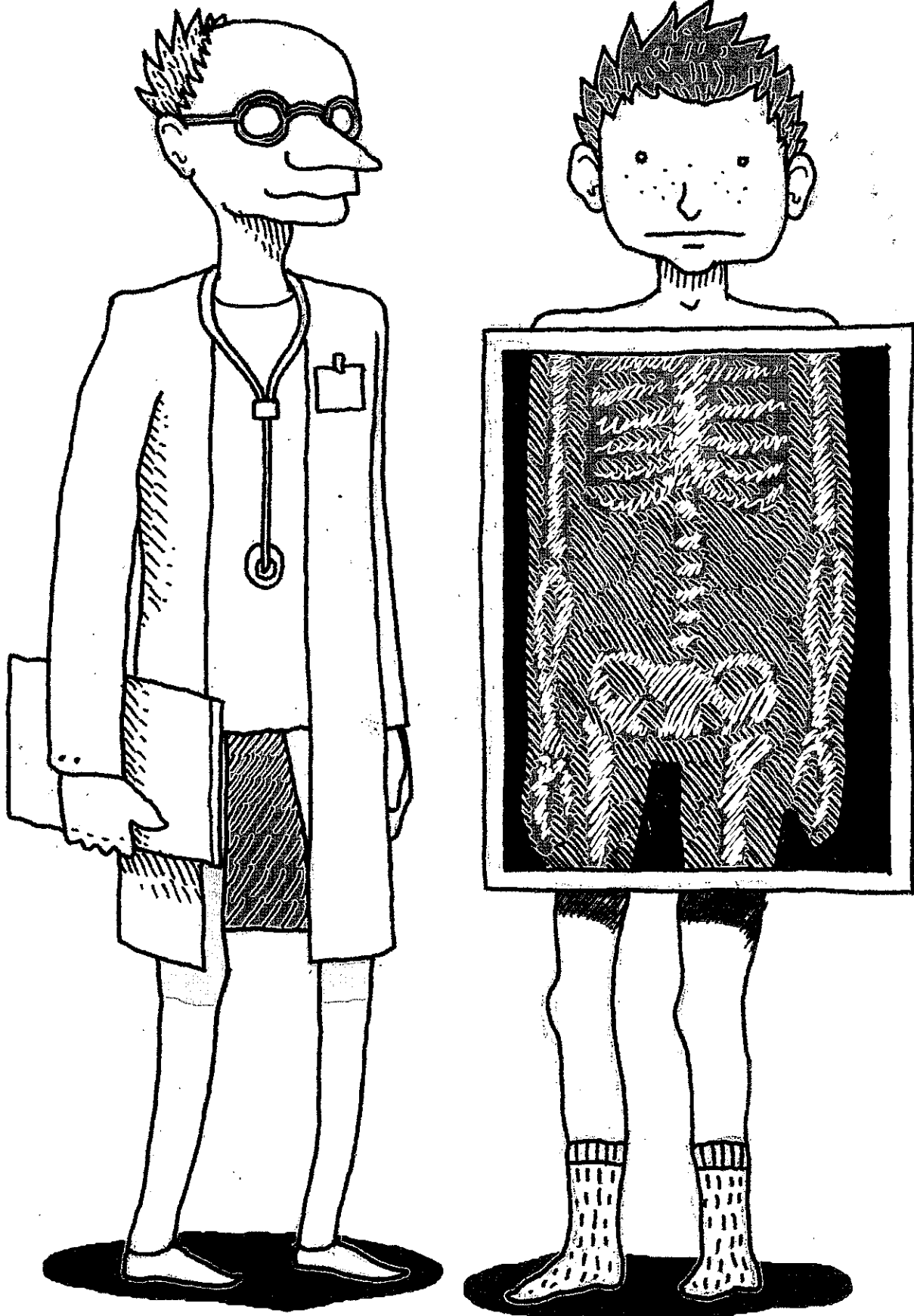
lů. Seznámit se s vyhláškou tak musí zaměstnavatelé už za plného provozu.

Zajišťování pracovnělékařských služeb

Každý zaměstnavatel (tedy i takový, který má jen jednoho zaměstnance nebo průběžně či čas od času využívá tzv. „dohodáře“ - zaměstnance na DPP či DPČ) je povinen uzavřít písemnou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb s jejich poskytovatelem. Tímto poskytovatelem může být jen lékař oprávněný poskytovat služby v oboru všeobecné praktické lékařství nebo

pracovní lékařství, či zdravotnické zařízení takového lékaře zaměstnávající. Podle názoru autorek by tímto poskytovatelem neměly být zprostředkovatelské společnosti bez vlastních lékařů, které pracovnělékařské služby zajišťují jen prostřednictvím lékařů „IČářů“.

Na základě smlouvy s poskytovatelem je zaměstnavatel povinen zajišťovat pracovnělékařské služby pro všechny své zaměstnance (včetně „dohodářů“) a uchazeče o zaměstnání. Z povinnosti provádět vstupní a výstupní prohlídky jsou však vyjmuti uchazeči či zaměstnanci vykonávající na DPP nebo



Hrazení pracovnělékařských služeb:

Veškeré náklady pracovnělékařských služeb je povinen již od 1. 4. 2012 hradit zaměstnavatel, s výjimkou posuzování nemocí z povolání, následných prohlídek a některých případů vstupních prohlídek. To znamená, že zaměstnavatel platí např. i výpisy z dokumentace zaměstnanců, odborná vyšetření atd.

Vstupní prohlídky si při absenci jiné dohody se zaměstnavatelem neúspěšně uchazeči o zaměstnání hradí sami a přijatým uchazečům je hradí zaměstnavatel. Jiná dohoda mezi uchazečem a zaměstnavatelem může spočívat například v tom, že si vstupní prohlídku uhradí uchazeč sám, nebo si ji uhradí nejdříve sám a po úspěšném absolvování zkušební doby mu ji zaměstnavatel proplatí.

POZOR: Uchazečům o práci zaměstnanců pracujících v noci a mladistvým prohlídky hradí vždy zaměstnavatel!

- ▶ DPČ nerizikové práce (tj. práce v 1. a 2. nerizikové kategorii). Vyhláška dále zcela nekonceptně vyloučila všechny „dohodáře“ z prohlídek periodických, když umožnila vyslat je na prohlídku pouze pokud to zaměstnavatel sám požaduje či tak stanoví jiný právní předpis. Jedná se o nelogickou úpravu, kdy „dohodáři“ vykonávající rizikové práce sice vždy musí mít prohlídku vstupní, ale periodická povinná není. Autorky předpokládají, že zde došlo k legislativní chybě a rozsah vyloučení měl být stejný jako u vstupních prohlídek.

Co by mělo být ve smlouvě

Předmětnou smlouvu může zaměstnavatel uzavřít buď s jedním poskytovatelem, nebo s více poskytovateli, pokud je to účelné například vzhledem k počtu zaměstnanců či umístění jednotlivých pracovišť, nebo dokonce může mít různé poskytovatele pro různé kategorie zaměstnanců. Ve smlouvě doporučujeme mimo jiné upravit:

- ◆ organizační zajištění pracovnělékařských prohlídek:
 - umístění ordinací a pravidla pro případné změny,
 - ordinační hodiny a minimální počty prohlídek za den/týden,
 - způsob a lhůty pro objednávání na prohlídky,
 - vedení lhůtníku periodických prohlídek,
 - seznam smluvních zdravotnických pracovníků pro provádění odborných vyšetření včetně ceníku, jakož i pravidla pro vysílání na odborná vyšetření k nesmluvním zdravotnickým pracovníkům,

- ◆ praktická pravidla pro provádění poradenství, školení a dohledu,
 - ◆ lékařské posudky:
 - kratší lhůty pro vydávání a přezkoumávání posudků,
 - preferovaný způsob předávání posudků zaměstnavateli,
 - používání odsouhlaseného vzoru posudku,
 - ◆ finanční podmínky:
 - cena za prohlídku,
 - způsob hrazení odborných vyšetření,
 - paušál za poradenství a dohled (dle reálně stráveného času / počtu zaměstnanců),
 - vykazování a fakturace služeb poskytovatelem,
 - smluvní pokuta za chybné posudky a další porušení povinností poskytovatele,
 - ◆ doba platnosti smlouvy a výpovědní doba.

Obsah

pracovnělékařských služeb

Obsah pracovnělékařských služeb upravuje vyhláška velmi podrobně. V rámci hodnocení zdravotního stavu je kromě lékařských prohlídek prováděno například hodnocení údajů o vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví zaměstnanců a s tím související nemocnosti. Poradenství zahrnuje poradenské činnosti například v problematice ergonomie a psychologie práce, pitného režimu atd. Nově budou poskytovatelé také školit zaměstnance určené zaměstnavatelem v poskytování první pomoci.

Dále budou poskytovatelé provádět pravidelný dohled na pracoviš-

tích a nad výkonem práce za účelem zjišťování a hodnocení rizikových faktorů. Dohled bude prováděn minimálně jednou za rok, u prací 1. kategorie pouze jednou za dva roky.

Příloha vyhlášky také stanoví, jak dlouhou dobu má poskytovatel ročně strávit poradenstvím, dohledem a školením na jedno pracovní místo (bez prohlídek): 10 min./rok na pracovní místo 1. kategorie, 20 min./rok u 2. kategorie a 40 min./rok u rizikového.

Pracovnělékařské prohlídky

Pracovnělékařské prohlídky bude obecně provádět poskytovatel. Zaměstnanec vykonávající práci v 1. kategorii bude zaměstnavatel moci na prohlídku vyslat k jejich praktickému lékaři. I tak si ale bude muset zaměstnavatel najít svého poskytovatele a uzavřít s ním smlouvu na poradenství a dohled.

K prohlídce bude vždy nutný výpis ze zdravotnické dokumentace od praktického lékaře zaměstnance. Pokud zaměstnanec nemá praktického lékaře nebo k němu nechodí, měl by poskytovatel sám provést veškerá preventivní vyšetření na náklady zaměstnavatele (pokud se s poskytovatelem nedohodne, že si jej zaregistruje jako praktický lékař – pak by prevence šla ze zdravotního pojištění zaměstnance).

Na každou prohlídku bude zaměstnavatel povinen vybavit zaměstnance písemnou žádostí o provedení prohlídky, jejíž náležitosti stanoví vyhláška následovně:

- ◆ identifikační údaje:
 - zaměstnavatele – obvykle obchodní firma nebo název, adresa sídla, IČ,
 - zaměstnance nebo uchazeče – jméno a příjmení, datum narození, adresa,
 - ◆ pracovní zařazení, druh práce a režim práce (směnnost, obvyklá délka směn),
 - ◆ rizikové faktory ve vztahu ke konkrétní práci a míra rizikových faktorů pracovních podmínek vyjádřená kategorií práce podle jednotlivých rozhodujících faktorů (např. hluk, zraková či fyzická zátěž, noční práce, řízení auta, práce ve výškách atp.),
 - ◆ druh požadované pracovnělékařské prohlídky,
 - ◆ důvod k provedení prohlídky.
- Při prohlídce bude poskytovatel povinen vždy provést nejprve



Každý zaměstnavatel (tedy i takový, který má jen jednoho zaměstnance nebo průběžně či čas od času využívá tzv. „dohodáře“ – zaměstnance na DPP či DPČ) je povinen uzavřít písemnou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb s jejich poskytovatelem.

základní vyšetření zaměstnance, obsahující zdravotní a pracovní anamnézu, komplexní fyzikální vyšetření a základní chemické vyšetření moči (časová náročnost vyšetření 30 až 60 minut dle kategorie a typu prohlídky). Poté může v případech stanovených právními předpisy či na základě své odůvodněné indikace vyslat zaměstnance či uchazeče ještě na potřebná odborná vyšetření ke specialistům.

Pokud zaměstnanec předepsanou prohlídku neabsolvuje, bude považován za zdravotně nezpůsobilého. Kdyby mu zaměstnavatel přesto přiděloval práci, hrozí mu sankce ze strany inspekce práce do výše dvou milionů Kč.

Jednotlivé druhy prohlídek

Vstupní prohlídka bude muset být provedena vždy:

- ◆ před uzavřením pracovní smlouvy,
- ◆ před uzavřením dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti na práci rizikovou (2. riziková, 3. a 4. kategorie),
- ◆ před převedením zaměstnance na jinou práci, pokud jde o práci vykonávanou za odlišných podmínek.

Periodické prohlídky se budou standardně provádět ve stanovených časových intervalech (viz tabulka).

Velkým pozitivem nového zákona je, že dává zaměstnavateli možnost vyslat zaměstnance na mimořádnou prohlídku, pokud má pochybnosti o jeho zdravotní způsobilosti, a zaměstnanec je povinen se jí podrobit. Ovšem i zaměstnanec může o vyslání na mimořádnou prohlídku (obsahující jen nutná odborná vyšetření) na náklady zaměstnavatele kdykoli požádat. Mimořádné prohlídky se budou dále provádět i v případech stanovených vyhláškou, např. při přerušení práce na dobu delší než 6 měsíců (tj. i po návratu z mateřské dovolené) či při zhoršení pracovních podmínek.

Na výstupní prohlídku, při níž se vydává pouze potvrzení a nikoli lékařský posudek, bude zaměstnavatel povinen vyslat zaměstnance: ◆ pokud o to zaměstnanec požádá: - při skončení pracovního poměru na práci 2. a vyšší kategorie, - při skončení dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti na práci 2. rizikové a vyšší kategorie,



Pokud zaměstnanec předepsanou prohlídku neabsolvuje, bude považován za zdravotně nezpůsobilého. Kdyby mu zaměstnavatel přesto přiděloval práci, hrozí mu sankce ze strany inspekce práce do výše dvou milionů Kč.

- při převedení na práci se sníženou zdravotní náročností; nebo
- ◆ pokud tak stanoví jiný zákon.

Lékařské posudky

Jakmile má poskytovatel k dispozici všechny podklady (kompletní žádost o prohlídku, výpis ze zdravotnické dokumentace, výsledky základního vyšetření a případných odborných vyšetření), je povinen lékařský posudek podle zákona vydat do 10 pracovních dnů. Jinak mu hrozí pokuta až 200 tisíc Kč. Doba potřebná pro vydání posudku může být velmi dlouhá (až 3 měsíce) a bez něj nesmí zaměstnavatel nechat zaměstnance práci vykonávat, proto důrazně doporučujeme zaměstnance na prohlídky vysílat včas.

Vydaný posudek musí poskytovatel neprodleně předat zaměstnavateli (a samozřejmě i zaměstnanci či uchazeči), a to buď osobně, prostřednictvím pověřené osoby (kterou může být i zaměstnanec vyslaný na prohlídku), nebo doporučenou poštou s dodejkou. Zaměstnavatelům doporučujeme vždy si obsah předaného lékařského posudku pečlivě zkontrolovat (zejména jeho závěr) a v případě jakýchkoli nesrovnalostí co nejdříve podat návrh na jeho přezkum. Obzvláště důležitá je kontrola tehdy, když má být se zaměstnancem na základě posudku rozvázán pracovní poměr.

Náležitosti posudků stanoví tři různé právní předpisy, pro přehlednost je zde proto uvádíme:

- ◆ identifikační údaje:
 - zaměstnavatele - obvykle obchodní firma nebo název, adresa sídla, IČ,
 - zaměstnance nebo uchazeče - jméno a příjmení, datum narození, adresa,
 - poskytovatele - adresa sídla, IČ, razítko,

- lékaře, který posudek vydal - jméno a příjmení, podpis,
- ◆ pracovní zařazení, druh práce a režim práce,
- ◆ rizikové faktory ve vztahu ke konkrétní práci a míra rizikových faktorů pracovních podmínek,
- ◆ účel vydání posudku,
- ◆ posudkový závěr:
 - zdravotně způsobilý,
 - zdravotně nezpůsobilý,
 - zdravotně způsobilý s podmínkou,
 - pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost,
 - ◆ termín provedení mimořádné prohlídky, je-li takový postup důvodný,
 - ◆ poučení o možnosti podat návrh na přezkoumání:
 - poskytovateli, který posudek vydal,
 - v jaké lhůtě se podává,
 - od kterého dne se lhůta počítá,
 - zda návrh má či nemá odkladný účinek,
 - ◆ pořadové číslo nebo jiné evidenční označení posudku,
 - ◆ datum vydání posudku.

Pokud je závěrem posudku, že zaměstnanec je zdravotně nezpůsobilý, způsobilý s podmínkou nebo pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost, musí se zaměstnavatel posudkem řídit hned ode dne, kdy mu byl předán. Když je podle posudku zaměstnanec zdravotně způsobilý, může ho zaměstnavatel použít až po marném uplynutí lhůty pro podání návrhu na přezkum (10 pracovních dní od prokazatelného předání posudku), případně po jeho přezkoumání. ◆

Periodické prohlídky:

Rizikovost práce / zaměstnanec	Frekvence prohlídek	
	do 50 let věku	nad 50 let věku
I. kategorie	6 let	4 roky
II. (neriziková) kategorie	5 let	3 roky
Práce, jejíž součástí je riziko ohrožení zdraví	4 roky	2 roky
II. riziková / III. kategorie		2 roky
IV. kategorie / mladistvý / pracující v noci		1 rok