

Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy



- Asociace svobodných odborů

České republiky

ÚSTŘEDNÍ VÝBOR
120 00 Praha 2, Tyršova 6

www.ospzv-aso.cz

Agros

bulletin

Číslo: 7-8/2015

Z obsahu:

Zvýšení minimální mzdy a její dopad na platbu zdravotního pojištění

Jakou šanci na trhu práce mají lidé ve věku 50+ ?

Skončil projekt zaměřený na pracovnílékařské služby

ČSSZ k výplatě sirotčího důchodu

Vyhláška č. 180/2015 Sb., o zakázaných pracích

a pracovištích těhotným ženám



**ASOCIACE SAMOSTATNÝCH ODBORŮ
ČESKÉ REPUBLIKY**

www.asocr.cz

O B S A H

Zvýšení minimální mzdy a její dopad na platbu zdravotního pojištění	str. 1
Jakou šanci na trhu práce mají lidé ve věku 50⁺ ?	str. 5
ČSSZ k výplatě sirotčího důchodu	str. 8
Skončil projekt zaměřený na pracovnělékařské služby	str. 10
Vývoj spotřebitelských cen v červenci 2015	str. 17
Vyhláška č. 180/2015 Sb., o zakázaných pracích a pracovištích těhotným ženám	str. 20
Náležitosti lékařského posudku o zdravotní způsobilosti k práci	str. 26
Aktualizovaná příručka pro osoby se zdravotním postižením v roce 2015	str. 27
Zaměstnanci pracující v kancelářích by měli strávit čtyři hodiny denně vstoje	str. 29

Zpracovala: Ing. Naděžda Pikierská, CSc.

ZVÝŠENÍ MINIMÁLNÍ MZDY A JEJÍ DOPAD NA PLATBU ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ

Vláda tedy už rozhodla o navýšení minimální mzdy a na svém zasedání dne 20. srpna 2015 schválila návrh nařízení vlády předložený ministryní práce a sociálních věcí Michaelou Marksovou.

Je na místě uvést, že sociální partneři se shodli na potřebě nárůstu minimální mzdy, nedospěli však ke shodě o úrovni zvýšení minimální mzdy od 1. ledna 2016. Zástupci zaměstnavatelů navrhovali zvýšení základní sazby minimální mzdy o 500 Kč. Zástupci zaměstnanců požadovali zvýšení základní sazby minimální mzdy o 1 000 Kč. Protože nedošlo ke vzájemné dohodě o úrovni zvýšení minimální mzdy mezi sociálními partnery, měla v souladu se závěrem 118. Plenární schůze RHSD ČR o její výši od 1. ledna 2016 rozhodnout vláda.

Podle vládou schváleného nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, se **zvýšuje základní měsíční sazba minimální mzdy ze současných 9 200 Kč na 9 900 Kč a základní hodinová sazba z 55 Kč na 58,70 Kč**. V návaznosti na to se valorizují i nejnižší úrovně zaručené mzdy.

Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin:

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	58,70	9 900
2.	64,80	10 900
3.	71,60	12 100
4.	79,00	13 300
5.	87,20	14 700
6.	96,30	16 200
7.	106,30	17 900
8.	117,40	19 800

Zaměstnanci v pracovním poměru, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a zaměstnanci ve veřejných službách a správě, jimž je za práci poskytován plat, jsou navíc chráněni před poskytováním příliš nízkých mezd, resp. platů, systémem **nejnižších úrovní zaručených mezd**. Zaručenou mzdou se podle § 112 odst. 1 zákoníku práce rozumí mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle ustanovení tohoto zákona, podle smlouvy, vnitřního předpisu, a mzdového nebo platového výměru. Tento systém spočívá v odstupňování vykonávaných prací podle jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti do jednotlivých skupin (v současnosti do 8 skupin), přičemž pro každou z nich je státní autoritou stanovena **nepodkročitelná (nejnižší) úroveň zaručené mzdy**.

Součástí uvedeného nařízení vlády jsou také **sazby minimální a zaručené mzdy pro zaměstnance, kteří jsou poživateli invalidního důchodu**.

Sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí u zaměstnance, který je poživatelem invalidního důchodu, **55,10 Kč za hodinu** nebo **9 300 Kč za měsíc**.

Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin pro zaměstnance, kteří jsou poživateli invalidního důchodu:

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	55,10	9 300
2.	60,90	10 300
3.	67,20	11 300
4.	74,20	12 500
5.	81,90	13 800
6.	90,50	15 300
7.	99,90	16 800
8.	110,30	18 600

Sazba minimální mzdy pro zaměstnance, kteří jsou poživateli invalidních důchodů, zůstala od jejího opětovného zavedení v roce 2013 v nezměněné výši, tj. 8 000 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu. Vláda na svém jednání dne 25. května 2015 schválila Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby

se zdravotním postižením na období 2015 až 2020. Tento materiál obsahuje opatření, které má odstranit nerovnoprávné postavení osob se zdravotním postižením v odměňování minimální mzdou. Termín pro jeho splnění je stanoven na začátek roku 2017 a od uvedeného data by tedy měla být uplatňována pouze jedna sazba minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy shodně pro všechny zaměstnance. Dorovnání snížených sazeb pro zaměstnance s invalidním důchodem k základní sazbě minimální mzdy bude provedeno postupně.

Uvedené nařízení vlády nabude účinnosti dnem **1. ledna 2016**.

Dopad zvýšení minimální mzdy na platby pojistného zdravotním pojišťovnám

Od minimální mzdy se odvíjí výše pojistného na zdravotní pojištění **osob bez zdanitelných příjmů a minimální platby pojistného za zaměstnance**. Tyto osoby tedy musí počítat se zvýšením pojistného, jestliže se zvyšuje minimální mzda.

Změnu výše své platby na zdravotní pojištění v důsledku zvýšení minimální mzdy si budou muset pečlivě ohlídat všechny tzv. **osoby bez zdanitelných příjmů (OBZP)**. Pojistné si musí zvýšit na **1 337 Kč od lednové platby** (splatné od 1. ledna do 8. února 2016).

Můžeme připomenout, že **do kategorie BOZP patří** např. nezaměstnaní, kteří nejsou v evidenci úřadu práce, mnohé ženy v domácnosti (když nepečují celodenně osobně a řádně o dítě do 7 let nebo o dvě děti do 15 let, ani nepobírají důchod, ani nejsou v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání), studenti, kteří studují na škole, jež nebyla ministerstvem školství uznána jako soustavná příprava na budoucí povolání (některé jazykové školy, řada škol v cizině atd.), případně studenti starší 26 let nebo ti, kteří po ukončení školy nenastoupí ihned po prázdninách do zaměstnání nebo nezačnou podnikat (a stát za ně neplatí pojistné z nějakého jiného důvodu, než jako za nezaopatřené dítě).

U zaměstnanců je to tak, že odvod pojistného nejméně ve výši odpovídající minimu (13,5 % z částky minimální mzdy) musí být zaměstnavatelem zajištěn za každého zaměstnance, na kterého se vztahuje povinnost placení pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu. Pokud je takovému zaměstnanci zúčtován příjem nižší než minimální mzda, musí být proveden dopočet a následný doplatek pojistného do zákonného minima. Pojistné jen ze skutečné výše příjmu, byť by minima nedosahoval, zaměstnavatel odvede za situace, kdy se na zaměstnance **nevztahuje** povinnost dodržet minimální vyměřovací základ

(zaměstnanec je např. současně OSVČ a odvádí alespoň minimální zálohy platné pro OSVČ, je současně zaměstnán u jiného zaměstnavatele a doloží, že v součtu příjmů je částky minima dosaženo, atd.).

Nárůst minimální mzdy se přímo nedotkne plateb pojistného u osob samostatně výdělečně činných (jejich pojistné souvisí s vyšší průměrné mzdy, nikoli mzdy minimální), ani nesouvisí s **platbou státu** za děti, důchodce, nezaměstnané, ženy na mateřské a další osoby, za které je **stát plátcem pojistného na zdravotní pojištění**.

Zdroj: Návrh nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb.,
ve znění pozdějších předpisů
Tisková zpráva MPSV
Tisková zpráva VZP

Ing. Naděžda Pikierská, CSc.

JAKOU ŠANCI NA TRHU PRÁCE MAJÍ LIDÉ VE VĚKU 50+ ?

Téměř třetinu nezaměstnaných dnes tvoří lidé po padesátce. Přitom mají zkušenosti, jsou zodpovědní a dobře spolupracují. Jenže mezi některými zaměstnavateli přetrvává představa, že pojmy jako flexibilní či dynamický se pojí jen s mladší generací. Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a Úřad práce ČR (ÚP ČR) se proto snaží skupinu 50+ podpořit nejrůznějšími způsoby, ať už jde o motivační kurzy, sdílená místa, společensky účelná pracovní místa nebo rekvalifikace.

Ke konci června 2015 evidoval ÚP ČR 138 tisíc uchazečů o zaměstnání starších 50 let, což představuje 30,7 procent z celkového počtu nezaměstnaných. Na přelomu tisíciletí bylo přitom nezaměstnaných padesátníků téměř o polovinu méně - 74 tisíc, tedy 16,2 procent z celkového počtu nezaměstnaných. *"Znevýhodňování starších pracovníků a pracovníc je vážný společenský problém, kterým podle průzkumů trpí především ženy. Bohužel se často stává, že si zaměstnavatel vybírá své zaměstnance jen na základě věku. Lidem nad padesát let, kteří bojují s věkovou diskriminací, se snažíme co nejvíce pomoci. Existuje k tomu řada nástrojů, včetně projektů financovaných z Evropského sociálního fondu,"* říká Michaela Marksová, ministryně práce a sociálních věcí.

I lidé s vyšším vzděláním se ale potýkají s předsudky zaměstnavatelů. Ti se domnívají, že se starší ročníky hůře učí novým věcem, hůře se adaptují na změny, nezvládnou udržet krok s technologickým vývojem. *"Na celkové situaci se často podepisuje i zdravotní omezení. Výsledkem je pak kumulace handicapů, tím pádem mnohem nižší šance na získání zaměstnání,"* upozorňuje zastupující generální ředitelka ÚP ČR Kateřina Sadílková.

Jedna z cest, která se v praxi osvědčuje, vede přes cílené poradenství nebo například příspěvky na mzdy a na zřízení nebo vyhrazení společensky účelných pracovních míst. Měsíční příspěvek na mzdové náklady pro zaměstnavatele, který přijme uchazeče ve věku nad 55 let, může v některých případech dosáhnout až 24 tisíc korun. Mezi nejčastější překážky na cestě k získání zaměstnání patří nedostatečná znalost cizích jazyků a ovládání počítačové techniky. V tomto ohledu je velmi důležité celoživotní vzdělávání. Jednou z cest, jak si zvýšit znalosti a dovednosti nebo třeba úplně změnit profesi, jsou rekvalifikační kurzy.

To, že ani po padesátce není pozdě učit se nové věci, potvrzuje 61letý Ladislav z Ostravy: *"Patnáct let jsem pracoval jako elektrikář, dělal jsem i topiče nebo zedníka. Pak ale společnosti zkrachovaly, přestaly platit a podobný scénář se několikrát opakoval. Čím jsem byl starší, tím hůř se práce hledala."*

Před dvěma lety se dostal do projektu Profese svářeče a kromě vyučení v novém oboru získal práci na šest měsíců na nově vytvořeném pracovním místě. Protože se osvědčil, zaměstnavatel mu smlouvu prodloužil.

Úspěchy se začleněním skupiny 50⁺ zpět do pracovního života mají i další projekty hrazené prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Těží z nich uchazeči o práci, ale i jejich potenciální zaměstnavatelé. *"Projekt byl pro mě zajímavý, protože mám zaměstnance před důchodem a za rok bych musela přijímat někoho nového. Takto mám rok na zaučení nového pracovníka za minimální náklady,"* potvrzuje Martina Pichlíková, která se zapojila do projektu Generační tandem - podpora generační výměny, který realizuje ÚP ČR v Karlovarském, Olomouckém a Středočeském kraji.

Jak je to konkrétně s příspěvkem na zaměstnání 50⁺ ?

Hlavním cílem všech nástrojů **Aktivní politiky zaměstnanosti** je umožnit lidem, kteří jsou delší dobu bez práce, aby neztratili nebo naopak zase získali pracovní návyky. Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je podpora nových pracovních míst prostřednictvím poskytování příspěvků zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají uchazeče o zaměstnání, i uchazečům samotným. Jejich podstata spočívá, jednoduše řečeno, v tom, že pokud zaměstnavatel bude chtít přijmout na takové místo dlouhodobě nezaměstnaného uchazeče, **může na základě uzavřené dohody získat od ÚP ČR příspěvek na mzdu včetně pojištění, které odvádí zaměstnavatel, nebo třeba příspěvek na vytvoření takového místa, a to zpravidla na 6 - 12 měsíců.** ÚP ČR může podpořit i vznik nového místa prostřednictvím příspěvku n jeho vybavení. Poskytnutí příspěvku, konečná částka a doba, po kterou ji bude ÚP ČR vyplácet, se pak odvíjí od limitů stanovených zákonem o zaměstnanosti a konkrétní dohody mezi ÚP ČR a zaměstnavatelem. Díky příspěvku má zaměstnavatel motivaci přijmout uchazeče o zaměstnání, který zase získá možnost oživit si nebo získat pracovní návyky, což může zužitkovat, pokud by znova hledal práci. V řadě případů si zaměstnavatelé takové pracovníky, poté, co si je vyzkouší v praxi, ponechávají v pracovním poměru. **Příspěvky jsou nicméně hrazeny ze státního rozpočtu a je nutné nakládat s nimi efektivně, účelně a hospodárně, nejsou nárokové.**

Úřad práce ČR věnuje při zprostředkování zaměstnání zvýšenou péči lidem, kteří mají z určitých důvodů problém s pracovním uplatněním. Z důvodu horší adaptace na změny trhu práce se jedná také o skupinu osob starších 55 let. Důležitou roli hrají v případě těchto klientů nástroje **Aktivní politiky zaměstnanosti**. Nejčastěji využívanou je podpora jejich zaměstnávání prostřednictvím společensky účelných pracovních míst. Zaměstnavatelé, kteří se

rozhodnou taková místa vytvořit, mohou dostat od ÚP ČR **příspěvek na mzdové náklady jednoho zaměstnance max. do výše 15 tisíc Kč měsíčně, a to podobu šesti měsíců až jednoho roku. V případě, že zaměstnají mladého člověka do 30 let nebo uchazeče nad 55 roků, může se částka vyšplhat až na 24 tisíc Kč. Maximální hranice stanoví centrálně Generální ředitelství ÚP ČR. Jednotlivé krajské pobočky ÚP ČR je mohou upravit podle konkrétní situace na konkrétním trhu práce.**

V současné době je možné poskytnout příspěvek na dobu 6 - 12 měsíců. **V rámci připravovaných legislativních změn počítá MPSV s prodloužením doby, a to v případě lidí starších 55 let, až na 24 měsíců.** Záměrem je, aby opatření bylo účinné co nejdříve, **ideálně v průběhu 1. kvartálu 2016.** Je však nutné upozornit, že prodloužení doby poskytování příspěvku nebude plošné. Bude se jednat pouze o legislativní možnost, která bude ze strany ÚP ČR využívána v případech výrazného znevýhodnění podporovaných osob na trhu práce (zejména v oblastech postižených strukturální nezaměstnaností a v případech kumulace znevýhodnění na trhu práce, např. i osoby 50+), kdy je zřejmé, že podpořená osoba potřebuje ke stálé integraci na trhu práce delší podpory.

Příspěvky není možné poskytovat organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím. Jiné omezení nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nemají, tj. je možné je poskytovat do všech oborů i regionů ČR.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

ČSSZ K VÝPLATĚ SIROTCÍHO DŮCHODU

Studentům před dvěma měsíci skončil školní či akademický rok. Pobírají-li sirotčí důchod, pro pokračování výplaty dávky je nutné doložit České správě sociálního zabezpečení (ČSSZ) potvrzení o pokračování studia. ČSSZ během letních měsíců kontroluje trvání nároku na sirotčí důchody, někteří ze studentů proto mohou obdržet rozhodnutí o jeho odejmutí.

Pokud sirotek ukončil studium na střední, vyšší odborné nebo vysoké škole a bude v následujícím školním (akademickém) roce pokračovat ve studiu na jiné škole nebo jinou formou, musí předložit ČSSZ nové potvrzení o studiu. Doklad o studiu musí předložit i v případě, že studium znovu zahájil po jeho předchozím přerušení. Potvrzení může student doložit opožděně v případě, že ho škola vydává až po zápisu ke studiu. V těchto situacích není potřeba podávat proti rozhodnutí o odejmutí důchodu námitky, protože ČSSZ výplatu sirotčího důchodu obnoví a důchod za příslušné období automaticky doplatí.

Pro potvrzení o studiu není předepsán závazný tiskopis, musí ovšem obsahovat následující informace:

identifikační údaje o studentovi a škole, o jaké studium se jedná, v jakém ročníku je student a kdy má být studium ukončeno.

Kromě toho v něm musí být uvedeno číslo jednací, pod nímž je sirotčí důchod evidován. Potvrzení se zasílá buď přímo na ústředí ČSSZ, nebo je možné ho odevzdat na okresní správě sociálního zabezpečení (v Praze Pražské, v Brně Městské správě sociálního zabezpečení) příslušné podle místa bydliště.

Sirotčí důchod náleží nezaopatřenému dítěti po dobu soustavné přípravy na budoucí povolání, nejdéle však do dovršení věku 26 let. Za tuto dobu se považuje studium na středních, vyšších odborných a vysokých školách v České republice, ale i studium na středních a vysokých školách v cizině, pokud je podle rozhodnutí Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy postaveno na roveň studia na tuzemských středních a vysokých školách. Pokud tuto podmínku sirotek splňuje, ČSSZ ji prokáže tím, že předloží aktuální potvrzení školy o studiu.

Ukončí-li či přeruší příjemce sirotčího důchodu studium dříve, než bylo uvedeno v potvrzení o studiu, je jeho zákonnou povinností tuto skutečnost do 8 dnů písemně ohlásit ČSSZ. Poživatel sirotčího důchodu má podle zákona povinnost vrátit vyplacený důchod, který mu nenáležel.

Nezaopatřené je také dítě do 26 let věku, pokud se nemůže připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz. I jemu výplata sirotčího důchodu náleží, musí však tuto skutečnost doložit potvrzením ošetřujícího lékaře.

Sirotčí důchod může být vyplácen i dítěti po skončení povinné školní docházky do 18. roku věku, pokud je vedeno v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání a nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci. V tomto případě je třeba ČSSZ předložit potvrzení příslušné krajské pobočky úřadu práce.

Informace o nároku na sirotčí důchod a odbornou konzultaci v konkrétním případě podá OSSZ, clientské centrum při ústředí ČSSZ, případě call centrum ČSSZ - telefonní číslo: 257 062 860.

Zdroj: Tisková zpráva ČSSZ

SKONČIL PROJEKT ZAMĚŘENÝ NA PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ SLUŽBY

Dnem 30. června 2015 byl ukončen úspěšný a důležitý projekt zaměřený na problematiku pracovnělékařských služeb.

Realizátorem projektu "**Spolupráce zaměstnavatelů a zaměstnanců v oblasti aplikace nové právní úpravy pracovnělékařských služeb**", který byl zahájen 1. ledna 2014, byla **Asociace samostatných odborů** spolu s partnerem, kterým byl **Svaz průmyslu a dopravy ČR**.

Při volbě zaměření projektu se vycházelo z toho, že zabezpečení výkonu zdraví neohrožující práce je společným cílem sociálních partnerů. Důležitou součástí systému zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci je také celá oblast pracovnělékařských služeb s ohledem na rizika možného ohrožení života a zdraví zaměstnanců.

Účel těchto služeb je jednak preventivní, a to zejména v oblasti pracovnělékařských prohlídek, a jednak poradenský, neboť v rámci poskytování pracovnělékařských služeb jsou zaměstnavatelům i zaměstnancům předkládána doporučení směřující k tomu, aby výkon práce co nejméně negativně působil na zdraví zaměstnanců.

Společným zájmem zaměstnavatelů i odborových organizací jako zástupců zaměstnanců je, aby systém pracovnělékařských služeb byl účinný, tj. chránil zdraví zaměstnance, ale současně aby byl efektivní, tj. aby nebyly vynakládány prostředky, které v konečném důsledku nemají pro bezpečnost a ochranu zdraví význam.

Právní úprava pracovnělékařských služeb by proto měla stanovit takové podmínky pro výkon práce z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, aby riziko ohrožení zdraví zaměstnance bylo minimální. K dosažení tohoto cíle je ovšem třeba, aby stanovené podmínky a pravidla byly srozumitelné, jednoznačné a také v praxi splnitelné.

Současná platná právní úprava pracovnělékařských služeb je však značně rozsáhlá a komplikovaná, zabezpečuje ji několik zákonů a vyhlášek, a tyto se navzájem prolínají a v praktické aplikaci dochází k řadě nejasností a problémů a nejednotnému výkladu. S těmito poznatky přicházeli jak zaměstnavatelé, tak také zaměstnanci, ale také samotní poskytovatelé pracovnělékařských služeb.

Řadu informací tohoto druhu přineslo dotazníkové šetření provedené v rámci předprojektových aktivit, kterého se zúčastnilo 204 respondentů - zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů. Výsledky tohoto šetření potvrdily nezbytnost touto problematikou se hlouběji zabývat.

Na základě avizovaných problémů z praxe, sociální partneři s celostátní působností - Asociace samostatných odborů (ASO) a Svaz průmyslu a dopravy ČR (SP ČR) - vytvořili pro řešení problémů s aplikací právní úpravy pracovnělékařských služeb speciální **platformu bipartitního dialogu** a prostřednictvím uvedeného projektu provedli nejen podrobné analýzy příslušných právních úprav a problémů s tím souvisejících, ale navrhli též různá doporučení jejich změn včetně některých návrhů legislativní povahy.

V projektu byly stanoveny následující **hlavní cíle**:

- zmapovat a popsat situaci při aplikaci stávající právní úpravy pracovnělékařských služeb,
- definovat existující problémy,
- navrhnout způsoby řešení definovaných problémů (nelegislativní a legislativní), které by přispěly ke sjednocení postupů v praxi a odstranily nebo zmírnily negativní, zejména finanční a administrativní dopady stávající právní úpravy na zaměstnance a zaměstnavatele,
- seznámit zástupce zaměstnanců i zaměstnavatelů s pravidly stanovenými příslušnou právní úpravou a poukázat na chyby, které ztěžují její aplikaci v praxi,
- spoluprací sociálních partnerů dosáhnout snížení negativních dopadů stávající právní úpravy a zlepšení aplikace této právní úpravy do praxe.

Pro dosažení těchto cílů byla problematika pracovnělékařských služeb rozdělena do **tří specifických okruhů**:

- Problémy poskytovatelů pracovnělékařských služeb
- Problémy preventivních prohlídek
- Zdravotní způsobilost zaměstnance k práci

Pro každý z těchto okruhů byly ustaveny **samostatné expertní skupiny**, a to jak na straně ASO, tak na straně SP ČR. Členové expertních skupin mapovali situaci v aplikaci právní úpravy návštěvami firem v terénu, sbírali poznatky dobré a špatné praxe, definovali a vyhodnocovali zjištěné problémy.

Následně expertní skupiny uspořádaly ke každému okruhu **samostatné workshopy**, na nichž si u účastníků zastupujících firmy a zaměstnance ověřovaly identifikované problémy a návrhy na jejich řešení.

Celkem se uskutečnilo 6 samostatných workshopů jak na straně ASO, tak na straně SP ČR. Činnost samostatných expertních skupiny vyvrcholila zpracováním zpráv "Detailní popis identifikovaných problémů a návrhů možných řešení v každé tematické oblasti".

Identifikované problémy a návrhy na jejich řešení, ověřené na samostatných workshopech, pak byly prezentovány na **společných workshopech** přítomným zástupcům zaměstnavatelů a zaměstnanců s cílem nalezení styčných oblastí a bodů zájmů. Společných workshopů bylo zorganizováno také 6.

Po proběhnutí společných workshopů bylo uspořádáno jako diskusní fórum 14 **kulatých stolů** v regionálních centrech v rámci celé republiky, většinou v nějakém konkrétním podniku.

Je zapotřebí uvést, že jak společných workshopů, tak i kulatých stolů, se **zúčastňovali odborníci z praxe, tj. právníci, specialisté na pracovní lékařství, odborníci z hygieny, zástupci úřadů práce, inspekce práce, Rady vlády pro BOZP.**

Na workshopech vždy prováděl člen expertní skupiny prezentaci, ve které zazněly výtípané a prodiskutované problémy a navržena řešení.

Kulaté stoly vždy prováděl jeden z právníků - expertů, a to střídavě buď za ASO nebo za SP ČR. Po úvodní prezentaci následovala vždy diskuse k projednávaným tématům.

Společná činnost expertních skupin pak vyvrcholila zpracováním **společné zprávy k jednotlivým oblastem**, a to samostatně pro návrhy legislativních a pro návrhy nelegislativních řešení identifikovaných problémů, na kterých se expertní skupiny obou sociálních partnerů k danému tématu shodly.

Šlo především o to, aby doporučení pro praxi a návrhy změn právních úprav, které vzešly ze všech aktivit tohoto projektu, byly přijatelné jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Určitou zárukou dosažení tohoto cíle bylo již to, že projekt byl postaven na bipartitní platformě, která měla změny právních úprav navrhnout na základě konsenzuální dohody.

A protože pro zpracování tématu pracovnělékařských služeb byl využit sociální dialog a výstupy z něj představují také návrhy na legislativní úpravy, byla připravena **zpráva jako výstup z tohoto projektu také pro Plenární zasedání Rady hospodářské a sociální dohody ČR**. Materiál pro jednání RHSD ČR byl pod názvem "Problematika pracovnělékařských služeb - výstupy z projektu ASO a SP ČR" zařazen na jednání plenární schůze RHSD ČR dne 27. července 2015.

*Na plenární schůzi RHSD ČR k uvedenému materiálu vystoupil **ministr zdravotnictví Svatopluk Němeček**, který sociálním partnerům poděkoval za jejich působení v rámci projektu a za zpracování návrhů na řešení problémů v oblasti pracovnělékařských služeb s tím, že jsou cenným podkladem pro přípravu změn příslušné právní úpravy. Kladně také zhodnotil, že byly v rámci ministerstva zdravotnictví pozastaveny práce na návrzích změn právní úpravy v oblasti pracovnělékařských služeb, aby mohly být využity výstupy z projektu. Dále ministr zdravotnictví zdůraznil konsenzus mezi ASO a SP ČR s tím, že další práce na zpracování výstupů z projektu budou probíhat ve spolupráci ministerstva zdravotnictví a ministerstva práce a sociálních věcí, kde předpokládá také shodu. **Ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová** také vyslovila podporu uvedenému materiálu s tím, že MPSV využije výstupy z projektu v připravovaném návrhu novely zákoníku práce.*

Jaké změny byly v jednotlivých okruzích v závěrečné zprávě navrhovány:

1. Poskytovatelé pracovnělékařských služeb

- ❖ Zvýšit dostupnost poskytovatelů pracovnělékařských služeb a jejich odbornou způsobilost.
- ❖ Řešit problém spočívající v tom, že zaměstnavatelům je uložena povinnost mít uzavřenou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb, ale žádný z poskytovatelů těchto služeb nemá stanovenou kontraktační povinnost. Tento problém je třeba řešit stanovením povinnosti registrujícího lékaře zaměstnance, na základě žádosti zaměstnavatele zajistit pracovnělékařské služby v případě, že zaměstnanec vykonává práce, které jsou zařazené do I. kategorie prací a není-li součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti zaměstnance stanoveny jinými právními předpisy, tak jak je uvedeno v ustanovení § 54 odst. 2 písm. b) zákona č. 373/2011 Sb. Dále stanovit kontraktační povinnost lékaře v sídle zaměstnavatele.
- ❖ Zajistit při plánování nových výrobních kapacit i příslušné kapacity pro poskytování pracovnělékařských služeb.

- ❖ Stanovit náležitosti a případně i vzor smlouvy o poskytování pracovnělékařských služeb.
- ❖ Regulovat ceny všech základních pracovnělékařských služeb.
- ❖ Vymezit pro účely pracovnělékařských služeb pojem "pracoviště" a "pracovní místo".
- ❖ Zpřesnit povinnost lékařů poskytovatelů pracovnělékařských služeb ve věci prohlídek pracovišť.
- ❖ Stanovit časové limity pro výkon pracovnělékařských služeb pouze jako orientační.

2. Pracovnělékařské prohlídky

- ❖ Stanovit vzor žádosti o provedení pracovnělékařské prohlídky.
- ❖ Výslovně stanovit, v jakých prostorách mohou být pracovnělékařské prohlídky prováděny (vyloučení možnosti provádění prohlídek mimo lékařské ordinace).
- ❖ Zahnout mezi pracovnělékařské prohlídky i prohlídku při noční práci a stanovit její periodicitu na dva roky. Současně vypustit úpravu těchto prohlídek ze zákoníku práce.
- ❖ Zrušit pracovnělékařské prohlídky u I. kategorie prací, resp. upravit je obdobně jako u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.
- ❖ Zrušit výstupní pracovnělékařské prohlídky, případně je upravit tak, aby měly konkrétní výstup a současně také praktický význam pro zaměstnavatele či zaměstnance (v kategorii 3 a 4).
- ❖ Výslovně upravit vztah mimořádné prohlídky a řádné periodické prohlídky (z hlediska počítání lhůty pro další periodickou prohlídku).
- ❖ Omezit okruh případů, kdy je mimořádná prohlídka podle ustanovení § 12 vyhlášky č. 79/2013 Sb. povinná, resp. ponechat pouze právo zaměstnavatele a zaměstnance tak, jak je stanoveno v ustanovení § 55 odst. 1 písm. d) a odst. 2 zákona č. 373/2011 Sb.
- ❖ Jednoznačně stanovit postup při vysílání na následné prohlídky zaměstnance, kteří již nepracují v riziku spojeném s následnými prohlídkami, ale kteří jsou i nadále u stejného zaměstnavatele.
- ❖ Upravit podmínky pro následné prohlídky tak, aby se jim podrobovali pouze zaměstnanci, kteří v konkrétním riziku pracovali určitou dobu.
- ❖ Při provádění orientačního očního vyšetření v rámci pracovnělékařské prohlídky vypustit používání "perimetru", neboť uvedený přístroj nemají k dispozici praktičtí lékaři, ale pouze specialisté.

3. Pracovnělékařské posudky

- ❖ Stanovit co nejkratší lhůtu pro vystavení pracovnělékařského posudku.

- ❖ Upravit možnost zaměstnavatele i zaměstnance vzdát se práva na podání návrhu na přezkoumání lékařského posudku.
- ❖ Doplnit posudkové závěry tak, aby odpovídaly posudkovým závěrům požadovaným v zákoníku práce včetně judikatury Nejvyššího soudu.
- ❖ Výslovně upravit souběh více pracovnělékařských posudků o způsobilosti zaměstnance k práci vedle sebe (např. práce v noci, zemědělství, řidiči), a to tak, že zdravotní způsobilost zaměstnance k práci pro zaměstnavatele se bude vždy posuzovat celkově, a to v periodě, která je pro určitý případ v souběhu nejkratší.
- ❖ Upravit postup se získáním výpisu ze zdravotnické dokumentace v případě, že uchazeč o zaměstnání nebo zaměstnanec není registrován u praktického lékaře (zákonná povinnost být takto registrován neexistuje).
- ❖ Zkrátit lhůtu pro vystavení výpisu ze zdravotnické dokumentace alespoň pro účely pracovnělékařských služeb a stanovit maximální výši ceny za jeho vydání.
- ❖ Zrušit povinnost výpisu ze zdravotnické dokumentace zaměstnance jako podkladu pro pracovnělékařský posudek.

4. Vztah právní úpravy pracovnělékařských služeb a zákoníku práce

- ❖ Sjednotit terminologii uvedenou v zákoně č. 373/2011 Sb. a v zákoníku práce.
- ❖ Výslovně upravit povahu překážky v práci způsobené tím, že zaměstnanec byl shledán dlouhodobě nezpůsobilým k výkonu dosavadní práce a zaměstnavatel mu z toho důvodu nemůže přidělovat práci, ačkoliv pracovní poměr trvá, nebo zaměstnanci zanikne způsobilost k práci z důvodu neabsolvování periodické prohlídky a situace je obdobná. V souvislosti s tím řešit též otázku náhrady mzdy.
- ❖ Stanovit postupy řešení případů, kdy je zaměstnanec po skončení pracovní neschopnosti uznán svým ošetřujícím lékařem práce schopným, ale poskytovatel pracovnělékařských služeb trvá na tom, že zaměstnanec nemůže ještě po určitou časově omezenou dobu práci vykonávat.
- ❖ Stanovit, co se rozumí pojmem "náklady pracovnělékařských služeb, které hradí zaměstnavatel".
- ❖ Upravit povinnost nebo alespoň možnost zajišťování pracovnělékařských služeb pro agenturní zaměstnance místo zaměstnavatelem uživatelem a současně výslovně stanovit, kdo v tomto případě pracovnělékařské služby hradí.

5. Kategorizace prací

- ❖ Upravit kategorizaci prací tak, aby došlo ke sjednocení podmínek pro zařazování prací do kategorií. Vrátit se k příkladovému seznamu

kategorizace rizik vybraných prací (profesí jako např. práce záchranářů, operačních týmů). Překvalifikovat kritéria pro zrakovou a psychickou zátěž, lokální svalovou zátěž a tepelnou, resp. chladovou zátěž.

- ❖ Stanovit pravidlo pro zařazování do kategorie prací v případě, kdy dochází u jednoho zaměstnance ke kumulaci různých činností, které jednotlivě spadají do různých pracovních kategorií a tím pro takové případy vyjasnit délku periody pracovnělékařských prohlídek.
- ❖ V kategorizaci prací řešit problematiku řidičů - referentů (zaměstnanec řídí vozidlo zaměstnavatele, ale v rámci sjednaného druhu práce nevykonává práci řidiče).

Kromě výše uvedených vzájemně odlouhlastených problémů nesouhlasili zástupci zaměstnavatelů s těmito požadavky odborů:

- ❖ Vysílání zaměstnanců na pracovnělékařské prohlídky v jejich pracovní době.
Odbory požadovaly, aby bylo do zákoníku práce důsledně promítnuto ustanovení Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 161, o závodních zdravotních službách. Dle čl. 12 Úmluvy platí, že dohled na zdraví pracovníků ve vztahu k práci nesmí být pro ně spojen se ztrátou na výdělku, musí být bezplatný a konat se pokud možno v pracovní době.
- ❖ Převedení na jinou práci při ztrátě zdravotní způsobilosti.
Výslovně upravit povinnost zaměstnavatele v situaci, kdy je zaměstnanec shledán dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon sjednané práce nejdříve nabídnout jiné pracovní zařazení - nabídková povinnost před tím, než přistoupí k výpovědi ze zdravotních důvodů.

V závěru je zapotřebí uvést, že přes úspěšnou realizaci tohoto projektu, kdy o jeho prospěšnosti hovořili kromě realizátorů také již výše vzpomínaná ministerstva, lékaři, zástupci hygieny práce, úřadů práce a specialisté na BOZP, objevil se dne 5. srpna t.r. v Hospodářských novinách článek "Zrušte prohlídky, žádají firmy". I když v článku je tento požadavek zaměstnavatelů, ke kterému se s podivem připojila i ČMKOS, směřován na zaměstnance pracující v kancelářích, nemůžeme akceptovat zdůvodnění, že činnost v kancelářích není spojená s riziky, třeba se stresem, a že nemůže dojít až k nemoci z povolání. Zejména nebezpečná v závěrečných odstavcích tohoto článku je věta: ***"Firmy ted' spolu s odboráři chtějí přesvědčit ministerstvo práce, aby povinné prohlídky vyškrtlo ze zákoníku práce"***.

VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V ČERVENCÍ 2015

Spotřebitelské ceny klesly v červenci proti červnu o 0,1 %. Tento vývoj ovlivnilo zejména snížení cen v oddíle potravin a nealkoholické nápoje a v oddíle odívání a obuv, které bylo zmírněno zvýšením cen v oddíle rekreace a kultura. **Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny o 0,5 %**, což bylo o 0,3 procentního bodu méně než v červnu.

Meziměsíční pokles spotřebitelských cen v oddíle potravin a nealkoholické nápoje ovlivnil především pokles cen zeleniny o 9,8 %, z toho ceny brambor klesly o 25,0 % a ceny plodové zeleniny o 11,3. Ceny ovoce byly nižší o 3,8 %, masa o 1,1 %, běžného pečiva o 3,2 %, sýrů o 2,1 %, ostatních mléčných výrobků o 4,6 %. V oddíle odívání a obuv klesly ceny oděvů o 3,0 % a obuvi o 3,2 %.

Na zvyšování celkové úrovně spotřebitelských cen v červenci působil především růst cen v oddíle rekreace a kultura vlivem zvýšení sezónních cen dovolených s komplexními službami o 12,8 %. V oddíle alkoholické nápoje a tabák vzrostly ceny lihovin o 1,8 %, vína o 1,6 %, zatímco ceny piva klesly o 0,5 %. V oddíle doprava se zvýšily ceny pohonných hmot o 0,1 %, z toho ceny benzínu Natural 95 byly vyšší o 0,4 % a naopak ceny motorové nafty klesly o 1,1 %. Z potravin vzrostly zejména ceny chleba o 1,3 %, těstovin o 2,6 %, másla o 1,0 %, rostlinných tuků o 2,8 %.

Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v červenci o 0,5 %, což je o 0,3 % méně než v červnu. Zpomalení meziročního cenového růstu nastalo především v oddíle potravin a nealkoholické nápoje, kde ceny z růstu o 0,6 % v červnu přešly v červenci v pokles o 1,0 %. Na tomto vývoji se podílely zejména ceny zeleniny, které v červenci klesly o 2,7 % (v červnu růst o 7,6 %). Důvodem byl zejména pokles cen plodové zeleniny o 7,2 % a brambor o 1,8 % (v červnu růst o 5,2 %, resp. o 19,5 %). U řady potravin došlo v červenci k zesílení jejich cenového poklesu. Ceny běžného pečiva klesly o 3,6 % (v červnu o 1,1 %), mouky o 2,1 % (v červnu o 0,5 %), masa o 3,4 % (v červnu o 1,7 %), mléka o 14,7 % (v červnu o 12,5 %), sýrů o 7,7 % (v červnu o 4,8 %), ostatních mléčných výrobků o 4,5 % (v červnu o 0,4 %). Ke zpomalení meziročního růstu cen došlo v červenci i v dalších oddílech spotřebního koše. V oddíle bydlení zmírnil meziroční růst cen zemního plynu na 1,7 % ze 4,5 % v červnu v důsledku meziměsíčního zvýšení jeho cen od července 2014. V oddíle alkoholické nápoje a tabák zpomalil růst cen piva na 1,3 % ze 3,3 % v červnu. V

oddíle doprava se prohloubil cenový pokles především vlivem cen pohonných hmot, které v červenci klesly o 10,8 % (v červnu o 9,7 %).

Na zvyšování cenové hladiny měly v červenci největší vliv ceny tabákových výrobků, které vzrostly o 8,6 %. Další v pořadí vlivu byly ceny v oddíle bydlení, kde vzrostly ceny vodného o 3,4 %, stočného o 2,8 %, čistého nájemného o 0,5 %, tepla o 2,3 %.

Vývoj spotřebitelských cen

Oddíl	Předchozí měsíc=100	Stejně období předchozího roku=100			Míra inlace
		5/15	6/15	7/15	
Úhrn	99,9	100,7	100,8	100,5	100,5
v tom:					
Potraviny a nealko	98,1	99,7	100,6	99,0	100,0
Alkohol a tabák	100,4	105,0	105,5	105,2	103,4
Odívání a obuv	97,1	103,4	103,3	102,5	103,6
Bydlení, voda, energie, paliva	100,0	101,2	101,3	100,8	100,4
Zařízení domácností	99,7	100,3	99,9	100,1	99,9
Zdraví	100,1	93,2	93,0	93,0	95,8
Doprava	100,1	96,9	97,1	96,7	97,8
Pošty a telekomunikace	100,0	98,2	98,3	98,8	97,7
Rekreace a kultura	103,2	101,0	101,2	101,7	100,7
Vzdělávání	100,0	101,1	101,1	101,0	101,2
Stravování a ubytování	100,2	101,7	101,5	101,4	101,7
Ostatní zboží a služby	99,8	102,5	101,7	101,9	102,2

Na snižování meziroční cenové hladiny působil v červenci pokles cen v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje a nadále pokles cen v oddílech doprava, zdraví (vliv zrušení regulačních poplatků), pošty a telekomunikace.

Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců byla v červenci 0,5 %.

Meziroční změna průměrného **harmonizovaného indexu spotřebitelských cen (HICP) 28 členských zemí EU** byla podle předběžných údajů Eurostatu v červnu **0,1 %**, což je o 0,2 procentního bodu méně než v květnu. Nejvíce vzrostly ceny na Maltě (o 1,1 %) a v Rakousku (o 1,0 %). Naopak pokles cen nastal v osmi zemích EU, z toho nejvíce na Kypru (-2,1 %) a v Řecku (-1,1 %). Na Slovensku klesly ceny v červnu stejně jako v dubnu a květnu o 0,1 %. V Německu zpomalil růst cen na 0,1 % z 0,7 % v květnu. Podle předběžných výpočtů klesl v červenci HICP v ČR **meziměsíčně o 0,2 % a meziroční růst zpomalil na 0,4 %** z 0,9 % v červnu. Bleskový odhad meziroční změny HICP pro eurozónu za červenec 2015 je **0,2 %**.

Průměrné ceny pohonných hmot

Pohonná hmota	Prům. 2014	01/15	02/15	04/15	05/15	06/15	07/15	Prům. 2015
Benzin								
Natural 95	36,16	31,07	29,88	31,87	32,64	32,97	33,10	31,83
Benzin								
Super 98	38,46	34,09	32,51	34,19	35,03	35,46	35,89	34,41
Motorová nafta	36,61	31,89	30,66	32,21	32,82	32,92	32,56	32,14
LPG	17,53	16,26	15,71	15,33	15,16	14,72	14,55	15,31

Zdroj: Český statistický úřad

**VYHLÁŠKA č. 180/2015 Sb.,
O ZAKÁZANÝCH PRACÍCH A PRACOVÍŠTÍCH TĚHOTNÝM ŽENÁM**

Nová vyhláška č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, a o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích). Tato vyhláška ruší a nahrazuje dosud platnou vyhlášku č. 288/2003 Sb.

Tuto novou vyhlášku připravilo Ministerstvo zdravotnictví v dohodě s Ministerstvem průmyslu a obchodu a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, na základě zmocnění obsažených v § 238 odst. 1 a § 246 odst. 2 zákoníku práce.

Nově se v její části upravují zákazy práce s chemickými látkami a chemickými směsmi. V důsledku toho je v textu nové vyhlášky při označování specifické rizikivosti, nebezpečnosti chemických látek a chemických směsí, souběžně používána terminologie jak z dosavadních právních předpisů, vycházejících ze zrušených směrnic ES, tak z nařízení (ES) č. 1272/2008. Nová vyhláška klade důraz na správné provedení kategorizace prací, které vychází z vyhledání a hodnocení rizik a měření rizikových faktorů odborně způsobilou osobou (§ 38 zákona č. 258/2000 Sb.). Neprovede-li zaměstnavatel kategorizaci prací správně, zejména neodhalí-li rizikové práce postupem stanoveným zákonem (§ 37 a násl. zákona č. 258/2000 Sb.), může vystavit chráněné skupiny zaměstnankyň a mladistvých zaměstnanců poškození zdraví.

Velký důraz se klade na hodnocení zdravotních rizik, jehož pravidla podle směrnic ES pro jednotlivé faktory pracovních podmínek stanoví [nařízení vlády č. 361/2007 Sb.](#), kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

V čem jsou odchylky :

Především se jedná o odstranění nedostatku *vyhlášky č. 288/2003 Sb.*, která plně nerozlišovala jednotlivé rizikové faktory a některé uváděla v nesprávné souvislosti (např. pod fyzickou zátěž podřadila i zátěž psychickou).

Nová vyhláška i nadále rozlišuje zakázané práce a zakázaná pracoviště, jen je srozumitelněji odděluje. Zakázané práce seřazuje podle rizikového faktoru.

Nová vyhláška je však ve značné části věcně shodná s *vyhláškou č. 288/2003 Sb.* Postupně jsou v ní upraveny, tak jako dosud, práce zakázané těhotným, kojícím, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým se zvláštní úpravou prací zakázaných mladistvým zaměstnankyním, které jsou těhotné, kojící nebo matkami do konce devátého měsíce po porodu. Terminologie označující uvedené skupiny osob je však v nové vyhlášce změněna vzhledem k tomu, že jde o prováděcí právní předpis k zákoníku práce a týká se tedy zaměstnankyň a mladistvých zaměstnanců.

Aplikace nové vyhlášky na jiné skupiny osob, např. studenty či učně, se tak bude dít na základě jiných zákonných úprav, např. školského zákona.

Nová vyhláška, oproti *vyhlášce č. 288/2003 Sb.*, odstraňuje prolínání prací rizikových (tj. prací třetí a čtvrté kategorie a prací kategorie druhé, u nichž o tom, že jsou rizikové, rozhodl příslušný orgán ochrany veřejného zdraví) a prací nerizikových (tj. prací první a druhé kategorie), při němž rizikové práce byly uváděny jednotlivě v souvislosti s faktory pracovních podmínek. Nová vyhláška naopak stanoví jednoznačný obecný zákaz rizikových prací s případnými výjimkami pro těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu, a pro mladistvé zaměstnance, jde-li o výjimky z důvodu přípravy na povolání. Ostatní zákazy prací uvedené v nové vyhlášce se tedy týkají prací nerizikových, které jsou stanoveným skupinám chráněných osob zakázány s ohledem na povahu faktoru pracovních podmínek, jemuž jsou při práci nebo na pracovišti vystaveni. Z uvedeného je zřejmé, že zákazy rizikových prací se uplatní, pokud jde o druhou kategorii prací, která je sama o sobě neriziková, u jednotlivých zaměstnavatelů v míře, v jaké příslušný orgán ochrany veřejného zdraví posoudí tuto práci jako rizikovou.

Z obecného zákazu rizikových prací připouští nová vyhláška, jak je shora uvedeno, **výjimky**:

Nově se ruší pro těhotné zaměstnankyně zákaz rizikové práce pro faktor psychická zátěž, práce pouze v noční době.

Nadále tak z prací zařazených jako rizikové pro faktor psychická zátěž zůstanou v nové vyhlášce zakázané jen práce, při nichž se souběžně při práci vykonávané po dobu delší než 4 hodiny za směnu vyskytují všechny ukazatele psychické zátěže stanovené pro druhou kategorii, a to práce ve vnuceném pracovním tempu, spojené s monotonií a vykonávané v třísměnném nebo nepřetržitém pracovním režimu (*bod 10 přílohy č. 1 vyhlášky č. [432/2003 Sb.](#)*). **Zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu jsou z rizikových prací zakázány práce v riziku vibrací a rizikové práce v zátěži teplem nebo chladem.**

Nově se pro těhotné zaměstnankyně, kojící zaměstnankyně a mladistvé zaměstnance upravuje zákaz prací spojených s expozicí prachu tvrdých dřev, jejichž seznam je uveden v *nařízení vlády č. 361/2007 Sb.*, a které mají karcinogenní účinek.

U prací vykonávaných velkými svalovými skupinami s převažující dynamickou složkou svalové práce se novou vyhláškou upřesňují v souvislosti se zákazy prací jednotlivým skupinám chráněných osob **hodnotová kritéria a terminologie.**

Úprava zákazu prací se dává do souvislosti s [nařízením vlády č. 361/2007 Sb.](#), ať jde o vymezení používaných pojmů nebo způsob hodnocení rizikového faktoru.

Pokud jde o zákaz prací dříve uvozených jako **práce se zvýšeným rizikem úrazů** (nově, ve smyslu zmocnění, bez tohoto uvození), **nově se k nim přiřazují práce nad volnou hloubkou přesahující 1,5 m a práce na souvislé ploše, jejíž sklon od vodorovné roviny je 10 stupňů a větší,** a to jak v případě zaměstnankyň, tak mladistvých zaměstnanců.

U těhotných zaměstnankyň a matek do konce devátého měsíce po porodu se zakazují práce spojené s ruční manipulací s břemenem, jehož hmotnost při občasně manipulaci překračuje hodnotu 10 kg nebo při časté manipulaci

hodnotu 5 kg, přičemž co se rozumí občasnou manipulací stanoví citované nařízení vlády. Stanoví se jednotný limit kumulativní hmotnosti ručně přenášených břemen na 2000 kg za průměrnou směnu, přičemž se nově vychází jen z energetického výdeje. Snižuje se váhový limit ručně přenášeného břemene při práci vsedě na hmotnost 2 kg, neboť by byl při zachování platné úpravy vyšší, než stanoví pro ženu obecně [nařízením vlády č. 361/2007 Sb.](#) (3 kg).

Zakazují se práce spojené se zaujímáním pracovní polohy v hlubokém předklonu, vkleče, v dřepu, vleže, ve stoji na špičkách, s rukama nad výškou ramen, s rotací trupu nebo úklony trupu více než 10 stupňů, jde-li o opakující se pracovní úkony; v této souvislosti text navazuje na § 26 nařízení vlády č. 361/2007 Sb.

Nově se mezi zakázané práce pro těhotné, kojící i zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu přiřazují těžební práce v podzemí.

V případě mladistvých zaměstnanců je vyhláškou, tak jako dosud, zakázán výkon rizikových prací obecně.

Výjimky se připouštějí z důvodu přípravy na povolání. Nová vyhláška však tyto výjimky, oproti [vyhlášce č. 288/2003 Sb.](#) koncipuje s ohledem na rizikový faktor a výsledky hodnocení zdravotních rizik.

Pokud jde o chemické látky a chemické směsi, jejich výčet je proveden i s ohledem na novou klasifikaci látek podle nařízení (ES) 1272/2008. Nejprísrnější zákazy prací platí pro mladistvé zaměstnankyně které jsou těhotné, kojící nebo matkami do konce devátého měsíce po porodu. Pro ně neplatí možnost provádět rizikové práce ani v rámci přípravy na povolání.

V souvislosti s pracemi zakázanými mladistvým se obecně zakazují všechny rizikové práce. Stejně jako u ostatních skupin zaměstnanců jsou pak dále mezi zákazy prací uváděny práce nerizikové. Pod rizikové práce jsou tak novou vyhláškou podřazeny dosud ve [vyhlášce č. 288/2003 Sb.](#) výslovně uváděné práce s tepelnou zátěží z technologie, práce v chladu (na hodnotě 4° C a nižší nebo teplotě nižší než -5° C), v riziku hluku a vibrací; pod práce s karcinogeny je podřazena práce s azbestem a práce v kontrolovaných pásmech pracovišť se zdroji ionizujícího záření je řešena předpisy upravujícími využívání jaderné

energie a ionizujícího záření. V důsledku tohoto podřazení pod rizikové práce nová vyhláška tyto práce již dále neuvádí.

Zákazy prací vykonávaných velkými svalovými skupinami (se zvýšenou zátěží pohybového ústrojí – jsou nově upraveny přímo v textu vyhlášky, tj. zrušují se přílohy *vyhlášky č. 288/2003 Sb.*, což je úprava pro uživatele jednodušší.

Nově se zakazují práce spojené s ruční manipulací s břemenem, jehož hmotnost při občasně manipulaci překračuje u chlapců 20 kg nebo při časté manipulaci 15 kg, u dívek pak při občasně manipulaci 15 kg nebo při časté manipulaci 10 kg. Dále se nově zakazují práce, při nichž směnová kumulativní hmotnost ručně manipulovaného břemene překračuje u chlapců 5 500 kg a u dívek 4 000 kg za průměrnou směnu; co se považuje za průměrnou směnu, stanoví *nařízení vlády č. 361/2007 Sb.*

Oproti dosavadní úpravě se u mladistvých zaměstnanců upouští od zákazu práce se zvýšenou zátěží pohybového ústrojí vykonávané po dobu delší než 4 hodiny za pracovní dobu a zákazu práce v pracovních polohách bez možnosti jejich střídání, trvale vykonávané vsedě nebo vstoje. Dále se upouští od zákazu práce s chemickými látkami a směsmi označovanými větami R 20, R 21, R 22, R 36 a R 38, neboť jde o směsi, čističe a prášky dostupné obecně spotřebiteli.

Nově se zařazují zákazy prací mladistvých zaměstnanců s chemickými látkami a směsmi klasifikovanými jako karcinogen kategorie 3 označovaný větou R 40, karcinogen kategorie 2 označovaný větou H350, mutagen kategorie 3 s větou R 68 nebo mutagen v zárodečných buňkách kategorie 2 s větou H341.

Nejpřísnější zákazy prací a pracovišť jsou novou vyhláškou, stejně jako doposud platnou [vyhláškou č. 288/2003 Sb.](#) stanoveny pro mladistvé zaměstnankyně, které jsou těhotné, kojící nebo matkami do konce devátého měsíce po porodu.

Nová [vyhláška](#), stejně jako doposud platná *vyhláška č. 288/2003 Sb.*, je transpozicí *směrnice Rady č. 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň*

krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, a směrnice Rady č. 94/33/ES o ochraně mladistvých

Právní účinnost :

Vyhláška č. 180/2015 Sb., o zakázaných pracích a pracovištích, nabývá právní účinnosti dnem 1. září 2015. Stejného data pozbývá právní účinnosti vyhláška doposud upravující stejnou problematiku, a to vyhláška č. 288/2003 Sb.

SI BOZP ing. Hotový Jaroslav

NÁLEŽITOSTI LÉKAŘSKÉHO POSUDKU O ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOSTI K PRÁCI

Náležitosti lékařského posudku o zdravotní způsobilosti k práci stanoví *Vyhláška č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci, bod 9, přílohy č. 1 a Vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče, ust. § 17.*

Posuzovaná osoba se podle *vyhlášky č. 98/2012 Sb.* identifikuje jménem, popřípadě jmény, příjmením, datem narození, adresou místa trvalého pobytu, popřípadě místem pobytu na území ČR, jde-li o cizince.

Do lékařského posudku o zdravotní způsobilosti k práci se **neuvádí rodné číslo posuzované osoby.**

Podle *vyhlášky č. 79/2013 Sb.* se o posuzované osobě do lékařského posudku dále uvádějí údaje o pracovním zařazení posuzované osoby, údaje o druhu práce, režimu práce, o rizikových faktorech ve vztahu ke konkrétní práci, míře rizikových faktorů pracovních podmínek vyjádřené kategorií práce podle jednotlivých rozhodujících rizikových faktorů pracovních podmínek.

Zjistí-li někdo chybné údaje v lékařském posudku, je oprávněn dožadovat se odstranění zjištěné nesprávnosti podáním návrhu na přezkoumání lékařského posudku o zdravotní způsobilosti k práci u poskytovatele, který tento lékařský posudek vyhotovil (*ustanovení § 46 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách*).

Ing. Jaroslav Hotový
SI BOZP

AKTUALIZOVANÁ PŘÍRUČKA PRO OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM V ROCE 2015

Z důvodu velkého zájmu z řad odborné i laické veřejnosti přistoupilo Ministerstvo práce a sociálních věcí k druhému aktualizovanému vydání **Příručky pro osoby se zdravotním postižením v roce 2015**. Příručka si klade za cíl, podle slov ministryně práce a sociálních věcí Michaely Marksové, **usnadnit lidem s handicapem orientaci v mnohdy složitém sociálním systému, a to zejména ve vztahu k posuzování zdravotního stavu či k podmínkám nároku na příspěvek na péči s ohledem na některé dílčí změny v letošním roce.**

"Prostřednictvím příručky chceme opět pomoci lidem zorientovat se v sociálním systému, zákonech a paragrafech, které se jich bezprostředně týkají a často jim třeba nerozumějí. Naším cílem je stále zlepšovat komunikaci ministerstva směrem k veřejnosti, a k tomu by měla mimo jiné sloužit i tato příručka," říká ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová.

Pro představu o širokém záběru příručky vybíráme z jejího obsahu:

1. Průkaz osoby se zdravotním postižením

Druhy průkazu; benefity plynoucí z průkazu; jak se posuzuje zdravotní stav pro účely průkazu osoby se zdravotním postižením.

2. Posuzování zdravotního stavu

Kdo posuzuje; jak posouzení probíhá v praxi; musí posuzovaný spolupracovat s LPS; jsou potřeba nějaké tiskopisy; dokdy musí LPS vydat posudek; platí posudek časově neomezenou dobu; co mám dělat, pokud s vydaným posudkem nesouhlasím.

3. Uplatnění OZP na trhu práce

V čem spočívá zvýšená ochrana osob se zdravotním postižením na trhu práce; co je to chráněné pracovní místo; jak stát dále podporuje práci pro osoby se zdravotním postižením; co je povinný podíl zaměstnávání OZP a jak se plní.

4. Sociální služby

Jaké sociální služby mohou využívat osoby se zdravotním postižením; jak je to s dotacemi na sociální služby; kde jsou kontakty na poskytovatele sociálních služeb.

5. Dávky pro osoby se zdravotním postižením

Existují nějaké speciální dávky pro osoby se zdravotním postižením; příspěvek na mobilitu; příspěvek na zvláštní pomůcku; příspěvek na péči; jak se posuzuje zdravotní stav pro nárok na dávky osobám se zdravotním postižením.

6. Nemocenské a důchodové pojištění

K čemu slouží nemocenské pojištění; k čemu slouží důchodové pojištění.

7. Státní sociální podpora

Přídavek na dítě; rodičovský příspěvek; příspěvek na bydlení; porodné; pohřebné; některé praktické informace; jak se posuzuje zdravotní stav pro účely státní sociální podpory.

8. Pomoc v hmotné nouzi

Co je to hmotná nouze; dávky a jejich výplata; příspěvek na živobytí; doplatek na bydlení; mimořádná okamžitá pomoc.

9. Pomoc osobám se zdravotním postižením z EU a v jiných státech

Pomáhá osobám se zdravotním postižením EU; Má průkaz osoby se zdravotním postižením mezinárodní platnost; parkovací průkaz pro osoby se zdravotním postižením; jak je to s jinou pomocí osobám se zdravotním postižením v zahraničí.

10. Důležitá upozornění, praktické rady a tipy

11. Práce a sociální politika

12. Národní pojištění

13. Použité zkratky

14. Právní předpisy

15. Kontakty

Příručku najdete na webové adrese:

mpsv.cz/files/clanky/20854/Prirucka_OZP_2015.pdf

Zdroj: MPSV

ZAMĚSTNANCI PRACUJÍCÍ V KANCELÁŘÍCH BY MĚLI STRÁVIT ČTYŘI HODINY DENNĚ VSTOJE

Zaměstnanci, kteří pracují v kancelářích, by měli strávit alespoň dvě hodiny z pracovního dne na nohou, ideálně však čtyři. Vyplývá to z prvního britského souboru doporučení k omezení zdravotních rizik spojených s dlouhodobým sezením.

Firmy budou muset přijít na to, jak přerušit dlouhé časové úseky, které zaměstnanci tráví vsedě. Pravděpodobně to bude zahrnovat rozhodnutí o tom, kdy a jak zaměstnanci budou trávit přestávky, nákup stolů pro práci ve stoje, celkové přizpůsobení pracovišť pro práci ve stoje a zavedení pravidelných procházečích pauz.

Doporučení vydaná Public Health England (obdobou našeho SZÚ) a komunitním zájmovým sdružením za aktivní pracovní život s jeho kampaní *Get Britain Standing*, přichází v souvislosti s tím, jak průzkumy a zpracování dat poukazují na stále nové **souvislosti mezi dlouhodobým sezením a zvýšeným rizikem onemocnění i předčasných úmrtí.**

Výzkumníci z univerzit a zdravotnických zařízení po celé Británii, USA a Austrálii prošetřili a vyhodnotili všechny dostupné studie o zdravotních rizicích spojených s delším nepřerušovaným sezením, včetně dlouhodobých epidemiologických studií a intervenčních studií, které na pracovnících požadovaly, aby u práce častěji stáli.

Studie zveřejněná v časopise *British Journal of Sports Medicine* přinesla zjištění, že ve srovnání s osobami, které při práci málo sedí, mají ti, kdo prosedí většinu pracovní doby, dvakrát větší riziko vzniku diabetu a kardiovaskulárních onemocnění a o 17 % vyšší riziko onemocnění rakovinou.

Studie *American Cancer Society* z roku 2010 zjistila, že ženy, které seděly při práci více než šest hodin denně, měly o 37 % vyšší pravděpodobnost, že zemřou předčasně, než ženy, které seděly méně než tři hodiny. Míra předčasného úmrtí u mužů byla o 18 % vyšší.

"Jsme tvorové uzpůsobení ke stání, ale nějak jsme došli k závěru, že sezení je optimální způsob pro výkon kancelářské práce," řekl Gavin Bradley, spoluautor studie. *"Potřebujeme prostředí, kde se lidé cítí více svobodní k tomu, aby vykonávali práci v pozici, která jim bude co nejvíce vyhovovat."*

Spolu s dalšími iniciativami na podporu zdraví, jako například zlepšení výživy a snížení spotřeby alkoholu a tabáku, se zaměstnavatelům doporučuje upozornit své pracovníky na zvýšené riziko kardiometabolických onemocnění a předčasné úmrtnosti, které jsou spojeny s delší dobou sezení.

Autoři poukazují na to, že ve Velké Británii se sedavý způsob života nyní týká 60 % až 70 % lidí.

"60 až 70 % osob ve své pracovní době sedí a více než 50 % z toho představuje delší úseky nepřerušovaného sezení" uvádí zpráva.

"Je jasné, že prvním krokem k nápravě by mohlo být přesvědčit lidi, aby jako součást svého pracovního dne začali popocházet," píše se ve zprávě s tím, že to je pravděpodobnější, než zavedení cíleného cvičení.

Profesor Maureen Baker, předseda Královské lékařské společnosti, řekl: *"Doporučení provedené ve studii jsou obdivuhodná a je rozumné radit firmám, aby dělaly co mohou, aby jejich pracovníci byli tak aktivní jak je to možné. Ale v mnoha případech - zejména pro menší organizace - jsou nezbytné úpravy, které umožní zaměstnancům stát po významnou část dne, nereálné. Je však důležité, aby každý zaměstnavatel uznal svou odpovědnost, kterou hraje v udržení dobrého zdraví svých zaměstnanců."*

Zdroj: British Safety Council (sm.britsafe.org)