

Problematika pracovnělékařských služeb – výstupy z projektu ASO a SP ČR

Zabezpečení výkonu zdraví neohrožující práce je společným cílem sociálních partnerů. Pro jeho naplňování je nezbytné, aby zástupci zaměstnanců i zaměstnavatelé znali jak pravidla stanovená právní úpravou, tak se snažili řešit bariéry její aplikovatelnosti, které jsou rizikem zabezpečení ochrany zdraví zaměstnance.

Pracovnělékařské služby jsou upraveny množstvím různých právních předpisů, jež jsou v gesci různých orgánů (viz příloha), a proto v průběhu legislativního procesu při tvorbě konkrétního právního předpisu nelze získat ucelenou představu o jeho dopadu do praxe zaměstnavatelů, odborových organizací i na samotné zaměstnance, to prokáže až následná aplikace.

Na základě avizovaných problémů z praxe, jak za strany zaměstnanců, tak zaměstnavatelů, 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 prostřednictvím Projektu „Spolupráce zaměstnavatelů a zaměstnanců v oblasti aplikace nové právní úpravy pracovnělékařských služeb“ (dále jen „Projekt“).

V Projektu byly stanoveny tyto 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 zaměstnavatele s pravidly stanovenými příslušnou právní úpravou a poukázat na chyby, které ztěžují její aplikaci v praxi,
- spoluprací sociálních partnerů dosáhnout snižování negativních dopadů stávající právní úpravy a zlepšení aplikace této právní úpravy do praxe.

Poznatky získané v průběhu realizace Projektu potvrdily, že platná právní úprava obsahuje mnoho rozporů a nejasností a při její aplikaci tak dochází k celé řadě chyb, které nelze odstranit zvýšenou osvětou ani sdílením příkladů dobré praxe, tedy čistě nelegislativními opatřeními, jak se původně sociální partneři domnívali.

Podle názoru sociálních partnerů jsou některé identifikované problémy řešitelné pouze legislativními opatřeními, tj. změnou platné právní úpravy.

Sociální partneři požadují, aby za východisko při změnách příslušných právních předpisů byly brány níže popsané konkrétní legislativní návrhy řešení, které byly v rámci projektu diskutovány a na kterých se sociální partneři shodli.

Konkrétní okruhy navrhovaných změn:

I. Poskytovatelé pracovnělékařských služeb

1. Zvýšit dostupnost poskytovatelů pracovnělékařských služeb a jejich odbornou způsobilost.

Odůvodnění:

Ze získaných poznatků vyplývá, že poskytovatelé pracovnělékařských služeb v oboru všeobecné praktické lékařství nemají dostatečné znalosti o pracovnělékařských službách a jejich obsahu. Osoby odborně způsobilé v prevenci rizik mají mnohdy daleko lepší znalosti v otázkách pracovnělékařských služeb než mnozí poskytovatelé v oboru všeobecného praktického lékařství. Poskytovatelé pracovnělékařských služeb v oboru pracovní lékařství nejsou zpravidla dostupní mimo velká města. Vzhledem k tomu, že obor pracovní lékařství není zařazen mezi základní obory, lze očekávat, že počet poskytovatelů v oboru pracovní lékařství bude do budoucna stagnovat nebo klesat, přitom pro pracovnělékařské služby poskytované zaměstnavatelům, kteří mají zaměstnance zařazené do rizikové kategorie práce, by bylo v zájmu zaměstnanců, aby tyto služby zajišťoval poskytovatel v oboru pracovního lékařství, a ne poskytovatel v oboru všeobecného praktického lékařství, který nemá potřebné odborné znalosti.

K potřebě odborné způsobilosti poskytovatelů pracovnělékařských služeb:

- zavést u poskytovatelů pracovnělékařských služeb v oboru všeobecného praktického lékařství povinnost certifikovaného kurzu pracovního lékařství v rozsahu 150 hodin a současně posílit obor praktického lékařství,
- zavést přechodné období 3 let, v němž by se připravovaly podmínky pro to, aby pracovnělékařské služby ve vztahu k zaměstnancům zařazeným do kategorie 2R, 3 a 4 po uplynutí tohoto období prováděli pouze poskytovatelé pracovnělékařských služeb v oboru pracovního lékařství,
- vymezit kompetence mezi obory všeobecného praktického lékařství a pracovního lékařství při poskytování pracovnělékařských služeb a zachování oboru pracovního lékařství jako základního oboru vzdělávání lékařů z důvodu potřeby zajištění odpovídající kvality poskytování pracovnělékařských služeb u významně rizikových prací.

- 2. 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.**

Odůvodnění:

Jako problematické se jeví, že nesplnění povinnosti zaměstnavatele mít uzavřenou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb je sankcionovatelné, aniž kdokoliv z poskytovatelů pracovnělékařských služeb má kontraktační povinnost vůči zaměstnavatelům. V těchto případech pracovnělékařských služeb nelze se vždy spoléhat na volný trh a to zejména z důvodu, že poskytovatelů v oboru pracovního lékařství je v České republice nedostatek (podle dostupných údajů má licenci v oboru pracovní lékařství cca 155 lékařů) a poskytovatelé v oboru všeobecné praktické lékařství nemají v řadě oblastí České republiky, zejména mimo velká města, dostatečnou kapacitu pro poskytování pracovnělékařských služeb.

- 3. Zajistit při plánování nových výrobních kapacit i příslušné kapacity pro poskytování pracovnělékařských služeb.**

Odůvodnění:

V praxi není v současné době na uvedené pamatováno a zaměstnavatelé působící v takových lokalitách mají problém se zajištěním pracovnělékařských služeb.

- 4. Stanovit náležitosti a případně i vzor smlouvy o poskytování pracovnělékařských služeb.**

Odůvodnění:

Bylo zjištěno, že v aplikační praxi není vždy zřejmé, jaké náležitosti má smlouva o poskytování pracovnělékařských služeb obsahovat, aby obstála u kontrolních orgánů. Někteří poskytovatelé pracovnělékařských služeb se odmítají ve smlouvě zavázat k určitým činnostem, které by podle právní úpravy měli v rámci pracovnělékařských služeb poskytovat (zejména pravidelný dohled na pracovištích a poradenství zaměřené na ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s výkonem prací).

5. Regulovat ceny všech základních pracovnělékařských služeb.

Odůvodnění:

Zaměstnavatelům činí potíže rozdílná cena pracovnělékařských služeb, které musí povinně zajišťovat, aniž je možný, s ohledem na nedostatek poskytovatelů pracovnělékařských služeb, v dané lokalitě výběr poskytovatele pracovnělékařských služeb, neboť jsou zpravidla rádi, že vůbec nějakého „mají“.

6. Vymezit pro účely pracovnělékařských služeb pojem PRACOVÍŠTĚ a PRACOVNÍ MÍSTO.

Odůvodnění:

Nevymezení těchto pojmů činí problémy při aplikaci právní úpravy, neboť uvedené lze vysvětlovat různým způsobem, což se v praxi běžně děje. S tímto postupem je spojena nejistota u poskytovatelů pracovnělékařských služeb i zaměstnavatelů.

7. Zpřesnit povinnost lékařů poskytovatelů pracovnělékařských služeb ve věci prohlídek pracovišť.

Odůvodnění:

Vymezení obsahu dohledu v ustanovení § 2 písm. c) vyhlášky č. 79/2013 Sb. je velmi obecné. Bližšímu vymezení povinností by mohl napomoci vzorový zápis pro provádění dohledu. Je nezbytné zpřesnit, zda je prohlídkou pracoviště myšlena prohlídka pracovního místa či pracovní pozice.

8. Stanovit časové limity pro výkon pracovnělékařských služeb pouze jako orientační.

Odůvodnění:

Časové limity stanovené ve vyhlášce č. 79/2013 Sb., nejsou v praxi dodržovány. Řada poskytovatelů v oboru všeobecného praktického lékařství nemá dostatečné kapacity, aby vůbec mohla stanovené limity dodržet a přitom zajistit pracovnělékařské služby pro zaměstnavatele. Uvedené souvisí také s vymezením pojmu pracoviště a pracovní místo a skutečností, že v některých oblastech České republiky je objektivní nedostatek subjektů, které by mohly působit jako poskytovatelé pracovnělékařských služeb. Při poskytování pracovnělékařských služeb je rozhodující jejich obsah a nikoliv časové limity pro jejich provedení.

II. Pracovnílékařské prohlídky

1. Stanovit vzor žádosti o provedení pracovnílékařské prohlídky.

Odůvodnění:

V ustanovení § 15 vyhlášky č. 79/2013 Sb. jsou stanoveny náležitosti žádosti o provedení pracovnílékařské prohlídky. V praxi však stále dochází k nejasnostem a žádosti nejsou jednotné, zejména v otázce bližšího popisu práce, která má být posouzena. Často jsou některé údaje uváděny také na jedné listině a spojovány s lékařským posudkem.

2. Výslovně stanovit, v jakých prostorách mohou být pracovnílékařské prohlídky prováděny (vyloučení možnosti provádění prohlídek mimo lékařské ordinace).

Odůvodnění:

Ze získaných poznatků vyplývá, že pracovnílékařské prohlídky jsou někdy poskytovány v kancelářích zaměstnavatele, jídelně zaměstnavatele, šatnách zaměstnanců apod.

3. Zahrnout mezi pracovnílékařské prohlídky i prohlídku při noční práci a stanovit její periodicitu na dva roky. Současně vypustit úpravu těchto prohlídek ze zákoníku práce.

Odůvodnění:

Posouzení způsobilosti zaměstnance k noční práci patří mezi pracovnílékařské prohlídky, proto by bylo praktické, aby tato prohlídka byla upravena společně s ostatními pracovnílékařskými prohlídkami. Současně upravit stávající minimální jednorocní periodu pro tuto pracovnílékařskou prohlídku, která je příliš krátká a v praxi činí problém neprovázanost s ostatními periodickými prohlídkami.

4. Zrušit pracovnílékařské prohlídky u I. kategorie prací, resp. upravit je obdobně jako u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Odůvodnění:

Realizací uvedeného návrhu by odpadla celá řada problémů a snížila by se finanční i administrativní zátěž pro zaměstnavatele i zaměstnance, resp. uchazeče o zaměstnání, a současně by nedošlo k ohrožení zdraví zaměstnanců.

5. Zrušit výstupní pracovnílékařské prohlídky, případně je upravit tak, aby měly konkrétní výstup a současně také praktický význam pro zaměstnavatele či zaměstnance (v kategorii 3 a 4).

Odůvodnění:

Stávající právní úprava výstupních prohlídek obsažená v ustanovení § 9 písm. b) a § 13 vyhlášky č. 79/2013 Sb. představuje pouze vynakládání finančních prostředků zaměstnavatelem, aniž má faktický přínos jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance.

6. Výslovně upravit vztah mimořádné prohlídky a řádné periodické prohlídky (z hlediska počítání lhůty pro další periodickou prohlídku).

Odůvodnění:

Právní úprava nestanoví jednoznačně důvody, proč by mimořádná prohlídka nemohla měnit periodu prohlídek, např. v případě, že je uskutečněna krátce před termínem řádné periodické prohlídky.

7. 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.

Odůvodnění:

Na mimořádné prohlídky jsou vynakládány zbytečné prostředky, pokud není konkrétní důvod se domnívat, že došlo ke změně ve způsobilosti zaměstnance k práci.

8. 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.

Odůvodnění:

Ze stávající právní úpravy není zcela jasné, zda zaměstnavatel, který zaměstnává zaměstnance, který je povinen se podrobit následným prohlídkám z důvodu výkonu jiné dřívější práce u téhož zaměstnavatele, jej má na tyto prohlídky vysílat.

9. Upravit podmínky pro následné prohlídky tak, aby se jim podrobovali pouze zaměstnanci, kteří v konkrétním riziku pracovali určitou dobu.

Odůvodnění:

Není důvodné, aby zaměstnanci, kteří pracují v riziku, které zakládá povinnost následných prohlídek, pouze kratší časový úsek, byli povinni se těmto prohlídkám dlouhodobě podrobovat. Podle současné právní úpravy následné prohlídce podléhá i zaměstnanec, který v konkrétním riziku (např. fibrogenní prach) pracoval třeba jen jeden den.

10. Při provádění orientačního očního vyšetření v rámci pracovnělékařské prohlídky vypustit používání „perimetru“, neboť uvedený přístroj nemají k dispozici praktičtí lékaři, ale pouze specialisté.

Odůvodnění:

Při zachování stávajícího stavu by buď docházelo k porušování právní úpravy, nebo by orientační oční vyšetření museli provádět pouze specialisté. Uvedený přístroj nemají praktičtí lékaři, ale pouze specialisté. Vady prostorového vidění jsou nejčastěji důsledkem jiných onemocnění. Bylo by tedy odůvodněné perimetr použít teprve tehdy, jsou-li tato jiná onemocnění diagnostikována, a to pro zjištění rozsahu případného poškození zraku. Požadavek vyšetření perimetrem není uveden ani ve vyhláškách č. 277/2004 Sb. a č.

101/1995 Sb. Požadavek na vyšetření perimetrem neodůvodněně a podstatně prodražuje preventivní prohlídku.

III. Pracovnílékařské posudky

1. Stanovit co nejkratší lhůtu pro vystavení pracovnílékařského posudku.

Odůvodnění:

Stanovení co nejkratší lhůty má význam zejména při vstupních prohlídkách, neboť zaměstnavatel i zaměstnanec mají zájem na tom, aby zaměstnanec mohl co nejdříve nastoupit k výkonu práce. Z právní úpravy uvedené v ustanovení § 43 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb. tento postup však nevyplývá.

2. Upravit možnost zaměstnavatele i zaměstnance vzdát se práva na podání návrhu na přezkoumání lékařského posudku.

Odůvodnění:

Podle ustanovení § 44 odst. 4 písm. b) zákona č. 373/2011 Sb. právní účinky lékařského posudku se závěrem, že zaměstnanec je způsobilý k výkonu práce, nastávají nejdříve dnem uplynutí lhůty pro podání návrhu na jeho přezkoumání, což zejména pro účely vstupu do zaměstnání nebo v případě změny sjednaného druhu práce činí v praxi problémy jak zaměstnavatelům, tak i zaměstnancům, neboť obě strany mají zájem na co nejrychlejším uzavření pracovní smlouvy a výkonu práce poté, kdy byl zaměstnanec shledán způsobilým k výkonu konkrétní práce. Ze získaných poznatků vyplynulo, že řada zaměstnavatelů si uvedené vůbec neuvědomuje, případně uvedené vědomě nedodržuje, neboť jiný postup by jim komplikoval zajišťování chodu prací. V praxi se však nevyskytují případy, kdy by zaměstnavatel nebo uchazeč o zaměstnání, případně zaměstnanec na základě lékařského posudku při vstupní prohlídce podával návrh na přezkoumání posudku. Právní úprava však neumožňuje zaměstnanci a zaměstnavateli dosáhnout právního účinku lékařského posudku před uplynutím stanovené lhůty vzdáním se práva na podání návrhu na jeho přezkoumání.

3. Doplnit posudkové závěry tak, aby odpovídaly posudkovým závěrům požadovaným v zákoníku práce včetně judikatury Nejvyššího soudu.

Odůvodnění:

Pro jednání v pracovněprávních vztazích, a to zejména při převedení na jinou práci a skončení pracovního poměru jsou vyžadovány posudkové závěry jiného znění, než jsou obsaženy v ustanovení § 43 odst. 3 zákona č. 373/2011 Sb. Další požadavky na podobu posudkových závěrů dovozuje prostřednictvím svých rozhodnutí i Nejvyšší soud ČR.

- 4. 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.**

Odůvodnění:

V praxi se vyskytly případy, kdy bylo zaměstnavateli kontrolním orgánem vytýkáno, že nemůže mít vedle sebe dva různé účinné posudky o způsobilosti zaměstnance k práci. Jednalo se o souběh posudku o obecné způsobilosti, způsobilosti řidiče a způsobilost k práci v noci.

- 5. 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).**

Odůvodnění:

Výpis ze zdravotnické dokumentace vedené o posuzované osobě jejím registrujícím poskytovatelem v oboru všeobecného praktického lékařství je povinným podkladem pro zpracování lékařského posudku posuzujícího způsobilost zaměstnance k práci (ustanovení § 42 odst. 1 písm. b) zákona č. 373/2011 Sb.). Získané poznatky potvrzují, že v praxi se vyskytují uchazeči o zaměstnání a zaměstnanci, kteří nemají registrujícího lékaře.

- 6. Zkrátit lhůtu pro vystavení výpisu ze zdravotnické dokumentace alespoň pro účely pracovnělékařských služeb a stanovit maximální výši ceny za jeho vydání.**

Odůvodnění:

Plné využívání lhůty pro vystavení výpisu ze zdravotnické dokumentace stanovené v ustanovení § 66 odst. 1 písm. a) zákona č. 372/2011 Sb. vede k prodávám při získávání zaměstnanců, což je nevýhodné jak pro zaměstnavatele, tak i pro uchazeče o zaměstnání. Konkrétní výše ceny za výpis ze zdravotnické dokumentace se v praxi značně liší. Tato skutečnost má v některých případech negativní dopady na zvyšování nákladů zaměstnavatelů za pracovnělékařské služby, případně přenášení těchto nákladů na zaměstnance. Stanovení maximální ceny by umožnilo zaměstnavatelům lépe plánovat výdaje v této oblasti.

- 7. Zrušit povinnost výpisu ze zdravotnické dokumentace zaměstnance jako podkladu pro pracovnělékařský posudek.**

Odůvodnění:

Výpovědní hodnota výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené registrujícím lékařem je problematická, neboť v ní nemusejí být informace o specializovaných vyšetřeních a jejich výsledcích, protože neexistuje povinné sdílení těchto informací, a je pouze na zaměstnanci, zda výsledky takových vyšetření svému registrujícímu lékaři předá.

IV. Vztah právní úpravy pracovnělékařských služeb a zákoníku práce

1. Sjednotit terminologii uvedenou v zákoně č. 373/2011 Sb. a v zákoníku práce.

Odůvodnění:

Nejednotná terminologie činí problémy při aplikaci pracovnělékařských služeb a staví tak zejména personalisty, kteří zpravidla organizačně a administrativně zajišťují poskytování pracovnělékařských služeb do obtížné pozice.

Jedná se zejména o následující případy:

- nejednotná formulace posudkových závěrů v zákoně č. 373/2011 Sb. a zákoníku práce, nevymezení možného použití konkrétního posudkového závěru, kdy např. posudkový závěr, že osoba je zdravotně nezpůsobilá, je použitelný jen při vstupní prohlídce, kdežto u práce v noci činí problém s ohledem na ustanovení (§ 53 odst. 1 písm. e) zákoníku práce), chybějící vymezení, co se rozumí pod pojmem **dlouhodobě** (§ 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce a § 52 písm. e) zákoníku práce) a co pojmem **dočasně** (§ 53 odst. 1 písm. e) zákoníku práce), nejasnosti se projevují zejména při jednáních souvisejících s převáděním zaměstnance na jiný druh práce v případech, kdy k tomu není nutný souhlas zaměstnance (§ 41 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce) a při ukončování pracovního poměru (§ 52 písm. d) a e) zákoníku práce),
- problémy spočívající ve vazbě odstupného na výpovědní důvody vázané na zákaz výkonu práce pro pracovní úraz a nemoc z povolání, kdy zejména u nemoci z povolání k jejímu uznání dochází mnohdy zpětně, a to až po skončení pracovního poměru z důvodu dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti, která ale v době vydání posudku neměla ještě vazbu na nemoc z povolání, v takových případech se zákonná kompenzace ztráty zaměstnání míjí účinkem, neboť právo na odstupné nelze přiznat zpětně,
- použití pojmů vysílání na pracovnělékařské prohlídky (§ 55 odst. 1 písm. c), d) a odst. 2 zákona č. 373/2011 Sb.) a proti tomu vymezení, že se doba strávená pracovnělékařskou prohlídkou, vyšetřením nebo očkováním souvisejícím s výkonem práce považuje za důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance (bod 2 přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.), a použití vyjádření, že určité vyšetření se provádí na příkaz zaměstnavatele (§ 274 odst. 1 zákoníku práce), uvedené činí problém spočívající v tom, že zaměstnavatel nemůže zaměstnanci ukládat činnost mimo pracovní dobu, a už vůbec ne v době označené jako překážka v práci.

2. **Výslovně upravit povahu překážky v práci způsobenou 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.**

Odůvodnění:

Absence právní úpravy a tím i právní jistoty účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se o nastolení právní jistoty.

3. **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 určité časově omezenou dobu práci vykonávat.**

Odůvodnění:

Absence právní úpravy a tím i právní jistoty účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se o nastolení právní jistoty.

4. **Stanovit, co se rozumí pojmem: náklady pracovnělékařských služeb, které hradí zaměstnavatel.**

Odůvodnění:

V praxi dochází stále k nejasnostem, kdy někteří zaměstnavatelé odmítají hradit cokoliv, co není výslovně cenou za pracovnělékařskou prohlídku z obavy, že tento výdaj nebude daňově uznatelný.

5. **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.**

Odůvodnění:

Poskytovatel pracovnělékařských služeb, s nímž má agentura práce uzavřenou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb, zpravidla nezná pracoviště uživatele a v řadě případů ani bližší podmínky vykonávané práce. Vymezení, že pracovnělékařské služby pro agenturní zaměstnance může hradit vedle agentury i poskytovatel, má význam pro daňovou uznatelnost takových výdajů.

V. Kategorizace prací

1. 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 zřetelnou a psychickou zátěž, lokální svalovou zátěž a tepelnou resp. chladovou zátěž.

Odůvodnění:

Nejednotná kategorizace prací, kdy identické práce u téhož zaměstnavatele na různých pracovištích, jsou rozhodnutím orgánů hygienické služby zařazovány do různých kategorií prací, a to i v případě, že veškeré podmínky výkonu práce jsou stejné, činí těmto zaměstnavatelům potíže. Ze získaných poznatků vyplynulo, že v kategorizaci rizik není dostatečně pamatováno zejména na otázky psychické zátěže, ačkoliv stres je v současné době spojován s výkonem celé řady prací a to zejména mimo činnosti v průmyslové výrobě. Dále bylo zjištěno, že v praxi činí problémy kritéria pro zařazování prací do III. kategorie prací z důvodu zátěže chladem (u některých profesí, kde je výkon činnosti v zimním období venku).

2. 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.

Odůvodnění:

V praxi činí potíže zařazování zaměstnanců do kategorie prací v případě, že u zaměstnance dochází ke kumulaci různých činností, kdy každá taková činnost samostatně spadá do jiné kategorie prací.

3. V kategorizaci prací řešit problematiku řidičů – referentů (zaměstnanec řídí vozidlo zaměstnavatele, ale v rámci sjednaného druhu práce nevykonává práci řidiče).

Odůvodnění:

Z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci má pozice zaměstnance - řidiče referenta podobně závažná rizika jako zaměstnanec, jehož druhem práce je řidič.

V Praze dne 10. července 2015

Příloha

Přehled základní právní úpravy v oblasti pracovnělékařských služeb

Úmluva MOP č. 161, o závodních zdravotních službách – publikována vyhláškou č. 145/1988 Sb. (dále jen „Úmluva MOP č. 161“)

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“)

Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 372/2011 Sb.“)

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 373/2011 Sb.“)

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 258/2000 Sb.“)

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 187/2006 Sb.“)

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 435/2004 Sb.“)

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 586/1992 Sb.“)

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 251/2005 Sb.“)

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých překážek v práci (dále jen „nařízení vlády č. 590/2006 Sb.“)

Vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče), (dále jen „vyhláška č. 79/2013 Sb.“)

Vyhláška č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „vyhláška č. 98/2012 Sb.“)

Vyhláška 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, ve znění vyhlášky č. 107/2013 Sb. (dále jen „vyhláška č. 432/2003 Sb.“)

Vyhláška č. 277/2004 Sb., o stanovení zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel
(dále jen „vyhláška č. 277/2004 Sb.“)

Vyhláška č. 101/1995 Sb., kterou se vydává Řád pro zdravotní a odbornou způsobilost osob při provozování dráhy a drážní dopravy, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „vyhláška č. 101/1995 Sb.“)