

Projekt „Spolupráce zaměstnavatelů a zaměstnanců v oblasti aplikace nové právní úpravy pracovnělékařských služeb“

Pracovnělékařské služby jsou upraveny množstvím různých právních předpisů, jež jsou v gesci různých orgánů, 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 ze 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 snížení 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, proto byl v závěru projektu zpracován podklad pro jednání RHSD „Problematika pracovnělékařských služeb – výstupy z Projektu ASO a SP ČR“, který obsahuje identifikaci problémů a návrhy legislativních řešení, na nichž se sociální partneři dohodli.

Konkrétní okruhy navrhovaných změn:

1. Poskytovatelé pracovnělékařských služeb

- a. Zvýšit dostupnost poskytovatelů pracovnělékařských služeb a jejich odbornou způsobilost.
- b. 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.

- c. Zajistit při plánování nových výrobních kapacit i příslušné kapacity pro poskytování pracovnělékařských služeb.
- d. Stanovit náležitosti a případně i vzor smlouvy o poskytování pracovnělékařských služeb.
- e. Regulovat ceny všech základních pracovnělékařských služeb.
- f. Vymezit pro účely pracovnělékařských služeb pojem pracoviště a pracovní místo.
- g. Zpřesnit povinnost lékařů poskytovatelů pracovnělékařských služeb ve věci prohlídek pracovišť.
- h. Stanovit časové limity pro výkon pracovnělékařských služeb pouze jako orientační.

2. Pracovnělékařské prohlídky

- a. Stanovit vzor žádosti o provedení pracovnělékařské prohlídky.
- b. Výslovně stanovit, v jakých prostorách mohou být pracovnělékařské prohlídky prováděny (vyloučení možnosti provádění prohlídek mimo lékařské ordinace).
- c. Zahrnout mezi pracovnělékařské prohlídky i prohlídku při noční práci a stanovit její periodicitu na dva roky. Současně vypustit úpravu těchto prohlídek ze zákoníku práce.
- d. Zrušit pracovnělékařské prohlídky u I. kategorie prací, resp. upravit je obdobně jako u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.
- e. 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).
- f. Výslovně upravit vztah mimořádné prohlídky a řádné periodické prohlídky (z hlediska počítání lhůty pro další periodickou prohlídku).
- g. 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.
- h. 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.
- i. Upravit podmínky pro následné prohlídky tak, aby se jim podrobovali pouze zaměstnanci, kteří v konkrétním riziku pracovali určitou dobu.
- j. 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

- a. Stanovit co nejkratší lhůtu pro vystavení pracovnělékařského posudku.
- b. Upravit možnost zaměstnavatele i zaměstnance vzdát se práva na podání návrhu na přezkoumání lékařského posudku.
- c. Doplnit posudkové závěry tak, aby odpovídaly posudkovým závěrům požadovaným v zákoníku práce včetně judikatury Nejvyššího soudu.
- d. 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.

- e. Upravit postup pro získání výpisu ze zdravotnické dokumentace v případě, že uchazeč o zaměstnání nebo zaměstnanec není registrován u praktického lékaře (zákonná povinnost být takto registrován neexistuje).
- f. Zkrátit lhůtu pro vystavení výpisu ze zdravotnické dokumentace alespoň pro účely pracovnělékařských služeb a stanovit maximální výši ceny za jeho vydání.
- g. Zrušit povinnost výpisu ze zdravotnické dokumentace zaměstnance jako podkladu pro pracovnělékařský posudek.

4. Vztah právní úpravy pracovnělékařských služeb a zákoníku práce

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

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 mívá 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.
- b. 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.
 - c. 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.

- d. Stanovit, co se rozumí pojmem: náklady pracovnělékařských služeb, které hradí zaměstnavatel.
- e. 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

- a. 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 zřakovou a psychickou zátěž, lokální svalovou zátěž a tepelnou resp. chladovou zátěž.
- b. 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.
- c. V kategorizaci prací řešit problematiku řidičů – referentů (zaměstnanec řídí vozidlo zaměstnavatele, ale v rámci sjednaného druhu práce nevykonává práci řidiče).

Výstupy projektu byly projednány na pracovním týmu RHSD pro pracovněprávní vztahy, zaměstnanost a kolektivní vyjednání, který podpořil navrhované změny. Plénum RHSD na svém jednání dne 27.7.2015 přijalo tento závěr:

Sociální partneři:

- Konstatují, že 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
- Vyjadřují názor, že některé identifikované problémy jsou řešitelné pouze změnou platné právní úpravy
- Požadují, aby resorty zodpovědné za stav příslušné legislativy připravily návrhy na její úpravu a při jejich zpracování využily návrhy, na kterých se sociální partneři a odborníci v rámci prací na projektu shodli
- Nabízejí spolupráci při přípravě potřebných změn