

Č.j. 2015/135

Stanovisko Svazu průmyslu a dopravy ČR k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů a některé další zákony

Svaz průmyslu a dopravy ČR (dále jen SP ČR) k předloženému návrhu sděluje tyto **zásadní připomínky**:

SP ČR realizoval spolu s Asociací samostatných odborů (ASO) projekt „Spolupráce zaměstnavatelů a zaměstnanců v oblasti aplikace nové právní úpravy pracovnělékařských služeb“ (dále jen „Projekt“). Výstupy z projektu byly pojednány na 120. Plenární schůzi RHSD ČR dne 27.7.2015 se závěrem:

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 nichž se sociální partneři a odborníci v rámci prací na projektu shodli;*
- *nabízejí spolupráci při přípravě potřebných změn.*

V návrhu zákona předloženém do mezirezortního připomínkového řízení jsou však zapracovány pouze některé výstupy Projektu. Jsme si vědomi toho, že změny požadované výstupy z projektu se netýkají pouze zákona č. 373/2011 Sb., ale i prováděcí vyhlášky č. 79/2013 Sb. a jiných předpisů, např. zákoníku práce. Domníváme se, že by změna úpravy pracovnělékařských služeb měla být komplexní a tedy se dotýkat i jich, zvláště když předložený návrh mění vedle zákona č. 373/2011 Sb. i některé další zákony.

A. Zásadní připomínky v souladu se závěry Projektu:

1. Navrhujeme vymežit pro účely pracovnělékařských služeb pojem „pracoviště“ 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.

2. Navrhujeme zahrnout mezi pracovnělékařské prohlídky i prohlídku při noční práci a stanovit její periodicitu na dva roky. Současně vypustit úpravu těchto prohlídek ze zákoníku práce.

Vhodné legislativně-technické řešení ponecháváme na příslušném legislativním pracovišti, domníváme se však, že sledovaného účelu by bylo možné dosáhnout úpravou těchto ustanovení :

- §94 odst. 2 ZP nově formulovat takto: "Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen poskytovatelem pracovnělékařských služeb v případech a za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem." Přesun stávajícího textu v písm. a) až c) uvedeného ustanovení bych navrhovala zajistit takto: "vstupní prohlídka" před zařazením na noční práci (§ 94 odst. 2 písm. a) ZP) by se doplnila do §10 odst. 2 vyhl. č. 79/2013 Sb. doplněním textu "nebo před zařazením zaměstnance na noční práci" na konec první věty popř. do samostatného odst. 3.
- periodické prohlídky (§94 odst. 2 písm. b)) by se dala doplnit do § 11 odst. 3 písm. c) vyhlášky 79/2013 Sb. doplněním textu "jednou za 2 roky, jde-li o zaměstnance zařazeného na noční práci". Možná by stálo za to zvážit ty zaměstnance nad 50 let posunout do písm. c) a zaměstnance v noční práci dát do b).
prohlídka na vlastní žádost zaměstnance (§94 odst. 2 písm. c) ZP) by už měla být kryta § 12 odst. 3 písm. a) vyhlášky č. 79/2013 Sb., nicméně možno případně výslovně doplnit, pokud by odst. §12 odst. 4 vyhlášky dostatečně nepokrýval rozsah prohlídky.

3. Navrhujeme zakotvit vyvratitelnou domněnku, že zaměstnanec, pro práci na pracovištích v kategorii první, je zdravotně způsobilý, pokud o tomto neexistuje důvodná pochybnost.

Vhodné legislativně-technické řešení ponecháváme na příslušném legislativním pracovišti, domníváme se však, že sledovaného účelu by bylo možné dosáhnout úpravou ustanovení § 54 odst. 2 zákona č. 373/2011 Sb. takto:

V § 54 odst. 2 se za písm. c) vkládá nové písm. d)

„d) je oprávněn, jde-li o práce zařazené do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví a není-li součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy, vycházet z předpokladu, že je zaměstnanec zdravotně způsobilý k výkonu sjednaného druhu práce, aniž byla provedena zdravotní prohlídka a posouzení zdravotní způsobilosti k práci, pokud mu nejsou známy skutečnosti, které vyvolávají pochyby o této zdravotní způsobilosti.“

Odůvodnění:

§ 3 odst. 1 písm. a) vyhl. č. 432/2003 Sb.; v platném znění, výslovně deklaruje, že : „..... se za práce kategorie první považují práce, při nichž podle současného poznání není pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví ...“. Není-li nepříznivý vliv na zdraví na těchto

pracovištích pravděpodobný, je naopak pravděpodobné, že takovýto vliv neexistuje a nemá smysl jej rutinně zkoumat při vstupních a periodických prohlídkách
Blíže viz dopis generální ředitelky SP ČR na ministryni zdravotnictví ČR č.j. GŘ/359/2015/SZ ze dne 15.října 2015

4. Navrhujeme 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).

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.

5. Požadujeme 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.

6. Navrhujeme 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.

7. Požadujeme 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.

8. Navrhujeme 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 těmito prohlídkami dlouhodobě

podrobovat. Podle současné právní úpravy následné prohlídce podléhá i zaměstnanec, který v konkrétním riziku (např. fibrogenní prach) pracoval třeba jen jeden den.

9. 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.

10. Navrhujeme 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.

11. Nahradit povinnost výpisu ze zdravotnické dokumentace zaměstnance jako podkladu pro pracovnělékařský posudek čestným prohlášením zaměstnance s obsahem předem definovaným prováděcím předpisem. Právo posuzujícího lékaře vyžádat si originální výpis ze zdravotní dokumentace zdravotnické dokumentace je pouze u vstupní pracovnělékařské prohlídky.

Odůvodnění:

V případě změny zdravotního stavu od poslední PLS prohlídky by si mohl lékař výpis ze zdravotní dokumentace vyžádat stejně jako jiné odborné vyšetření, které potřebuje pro rozhodnutí o zdravotní způsobilosti. Vyžadovat striktně u každé pracovnělékařské prohlídky výpis ze zdravotní dokumentace registrujícího praktického lékaře, jak je vyžadováno touto normou, nedůvodně zvyšuje náklady všech zaměstnavatelů. (orientační cena za jeden výpis je od 100 – 500 Kč). Čas, který zaměstnanec tráví zajištěním výpisu je zcela neúměrný konečnému efektu, zvláště když má praktického lékaře mimo sídlo zaměstnavatele. A lékaři neakceptují elektronické zasílání výpisů ze zdravotnické dokumentace. Výpisy jsou koncepčně neúplné, protože lékaři specialisti nepodávají závěry svých vyšetření praktickému lékaři, ale pacientovi, který nemá povinnost praktického registrujícího lékaře informovat. Sám pacient rozhoduje o toku informací o svém zdravotním stavu, proto je forma čestného prohlášení o zdravotním stavu zcela dostatečná. Povinný výpis u vstupní prohlídky má smysl, u dalších již ne, pokud si jej lékař nevyžádá sám stejně jako jiné odborné vyšetření.

12. 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 má 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 očkovaním 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

13. Navrhujeme 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.

14. Navrhujeme 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 k obou bodům:

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

15. Navrhujeme 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.

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).

16. Navrhujeme 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.

14. 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 zaměstnance, jehož druhem práce je řidič.

B. Další zásadní připomínky k návrhu

1. § 54 odst. 1 písm. a) – nesouhlasíme s navrhovaným rozšířením informační povinnosti zaměstnavatele. Jde o zbytečné navýšení administrativní zátěže. Požadované informace lze získat jinak, např. z hlášení o pracovním úraze.
2. § 58 odst. 2 nesouhlasíme s návrhem a požadujeme zachovat původní text.

3. Pro úplnost upozorňujeme, že v textu se odkazuje na prováděcí předpis dle § 60, ač ve skutečnosti jde o § 59 a i v jiných případech nesedí text návrhu na platné znění s vyznačenými změnami.

V Praze dne 24.11.2015

Kontakt pro vypořádání připomínek: jhlavackova@spcr.cz a jhejdkova@spcr.cz