

Základní informace pro zaměstnavatele ke splnění povinnosti zajistit pro zaměstnance pracovnělékařské služby od 1. dubna 2013

Dnem 31. března 2013 skončilo přechodné období, v němž mohli po dobu jednoho roku zaměstnavatelé zajišťovat pracovnělékařské služby pro své zaměstnance podle dosavadních právních předpisů upravujících poskytování závodní preventivní péče. S účinností od 1. dubna 2013 musí zaměstnavatelé zajišťovat pracovnělékařské služby způsobem, který předpokládá

- zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů a
- 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), která nabyla účinnosti dnem 3. dubna 2013,

a to v kontextu dalších povinností upravených dalšími právními předpisy na úseku zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,

Povinnost písemné smlouvy

Základní povinností zaměstnavatele je vybrat si jednoho nebo více poskytovatelů pracovnělékařských služeb, kterými mohou být

- a) poskytovatel v oboru všeobecné praktické lékařství, nebo
- b) poskytovatel v oboru pracovní lékařství

a uzavřít s ním/nimi **písemnou smlouvu** se základním předmětem: poskytování pracovnělékařských služeb.

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 (tzv. čistá kategorie první), může zaměstnavatel zajišťovat provádění pracovnělékařských prohlídek a posuzování zdravotní způsobilosti k práci na základě písemné žádosti u poskytovatele v oboru všeobecné praktické lékařství, který je registrujícím poskytovatelem zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání. Ostatní pracovnělékařské služby však zaměstnavatel zajišťuje prostřednictvím zvoleného poskytovatele na základě písemné smlouvy. K tomu je třeba uvést, že jde o právo zaměstnavatele, nikoli zaměstnance; ten se musí, pokud jde o poskytování pracovnělékařských služeb, vždy podřídit rozhodnutí zaměstnavatele. Dále je třeba uvést, že zákon nestanoví registrujícímu poskytovateli zaměstnance povinnost žádosti zaměstnavatele vyhovět; proto odmítne-li, nezbyde zaměstnavateli, než uzavřít písemnou smlouvu s poskytovatelem, kterého si zvolí.

Pokud dojde ke změně zařazení práce do kategorie vyšší než kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví nebo ke změně činnosti, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny

jinými právními předpisy, je zaměstnavatel povinen uzavřít novou nebo doplnit dosavadní písemnou smlouvu s poskytovatelem pracovnělékařských služeb o ty pracovnělékařské služby, které doposud nepožadoval, a to **nejpozději do 3 měsíců** ode dne, kdy k této změně došlo.

Zajišťování pracovnělékařských služeb zaměstnavatelem na základě pracovněprávního nebo obdobného vztahu

Zaměstnavatel, který získal oprávnění k poskytování zdravotních služeb podle zákona o zdravotních službách v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru pracovní lékařství, může pro výkon práce na svých pracovištích poskytovat pracovnělékařské služby prostřednictvím

- lékaře se specializovanou způsobilostí v oboru pracovní lékařství nebo se specializovanou způsobilostí v oboru všeobecné praktické lékařství a
- dalších zdravotnických pracovníků podílejících se na poskytování pracovnělékařských služeb, se kterými uzavřel pracovněprávní nebo obdobný vztah.

Zaměstnavatel je povinen zajistit odbornou nezávislost těchto zaměstnanců.

KRAJSKÁ HYGIENICKÁ STANICE **Pracoviště ve zkušebním provozu**

Jelikož se do kategorií nezařazují práce prováděné na pracovištích staveb prozatímně užívaných ke zkušebnímu provozu, který nepřekročí jeden rok, je pro takový případ stanoveno, že posuzování zdravotní způsobilosti a pracovnělékařské prohlídky zaměstnavatel zajišťuje u poskytovatele pracovnělékařských služeb, a to na základě výsledků hodnocení rizik podle zákoníku práce a souvisejících právních předpisů nebo výsledků měření, byla-li pro účely souhlasu s uvedením do zkušebního provozu uskutečněna.

Pracovnělékařské služby a jejich obsah

Pracovnělékařské služby jsou zdravotní služby preventivní, jejichž součástí je

- hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, provádění preventivních prohlídek a hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci,
- poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací, školení v poskytování první pomoci a
- pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce nebo služby.

Obsahem pracovnělékařských služeb při

- **hodnocení zdravotního stavu** zaměstnanců nebo osob ucházejících se o zaměstnání je
 - zjišťování vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na jejich zdravotní stav a vývoj zdravotního stavu a posouzení zdravotní způsobilosti k práci, a to při pracovnělékařských prohlídkách, kterými jsou lékařské prohlídky prováděné poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo registrujícím poskytovatelem v oboru všeobecné praktické lékařství,
 - hodnocení výsledků sledování zátěže organismu zaměstnanců působením rizikových faktorů pracovního prostředí (dále jen „rizikové faktory“), včetně výsledků biologických expozičních testů, za účelem stanovení této zátěže; rizikovými faktory se rozumí rizikové faktory pracovních podmínek podle zákona upravujícího zajištění podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a dále rizika ohrožení života a zdraví zaměstnance nebo jiných osob při výkonu práce (dále jen „riziko ohrožení zdraví“),
 - hodnocení výsledků cíleně prováděných studií odezvy zdravotního stavu zaměstnanců na konkrétní pracovní podmínky,
 - zpracování rozborů vzniku a příčin pracovních úrazů, výskytu nemocí z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, nebo nemocí souvisejících s prací,
 - hodnocení údajů o vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví zaměstnanců a s tím související nemocnosti,
 - sledování vlivů rizikových faktorů pracovních podmínek, které se mohou nepříznivě projevit i po delší době na zdraví zaměstnanců, a to v rámci pracovnělékařské prohlídky, je-li to s ohledem na charakter těchto faktorů účelné,
- **poradenství** jsou poradenské činnosti
 - v problematice ergonomie včetně fyziologie práce, psychologie práce, režimu práce a odpočinku, stanovení výkonových norem,
 - při projektování, výstavbě a rekonstrukci pracovišť a dalších zařízení zaměstnavatele,
 - při zavádění nových technologií, látek a postupů, z hlediska jejich vlivu na pracovní podmínky a zdraví zaměstnanců,
 - při úpravách pracovních míst, včetně míst pro zaměstnance se zdravotním postižením,
 - při výběru technických, technologických a organizačních opatření a výběru osobních ochranných pracovních prostředků,
 - v problematice pitného režimu a poskytování ochranných nápojů,
 - v problematice pracovní rehabilitace,
 - při výcviku a výchově zaměstnanců v oblasti ochrany a podpory zdraví při práci, správných pracovních návyků a při rekvalifikaci zaměstnanců nezpůsobilých vykonávat dosavadní práci,

- při identifikaci nebezpečí a hodnocení rizik při práci a při zařazování prací do kategorií podle zákona upravujícího ochranu veřejného zdraví,
- při zpracování plánu pro řešení mimořádných událostí,
- k návrhům opatření k nápravě v případě zjištění závad, které mohou vést u zaměstnanců k poškození zdraví,
- spočívající v provádění školení zaměstnanců určených zaměstnavatelem v první pomoci a zpracování návrhu vybavení pracoviště prostředky pro poskytování první pomoci pro zaměstnavatele,
- **dohledu je**
 - pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce za účelem zjišťování a hodnocení rizikových faktorů,
 - dohled v zařízení závodního stravování a dalších zařízeních zaměstnavatele,
 - hodnocení rizik s využitím informací o míře expozice rizikovým faktorům při výkonu práce a výsledků analýzy výskytu nemocí z povolání, pracovních úrazů a nemocí souvisejících s prací,
 - spolupráce při vypracování návrhů pro zaměstnavatele na odstranění zjištěných závad, včetně návrhu na zajištění měření rizikových faktorů pracovních podmínek.

Problematiku zajištění pracovnělékařských služeb nelze aplikovat izolovaně, ale vždy pouze v kontextu ostatních činností na úseku zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle zákoníku práce, zákona č. 309/2006 Sb., a dalších souvisejících právních předpisů. Výše uvedené činnosti, pokud je zaměstnavatel v rámci realizace povinností na úseku BOZP provádí, je třeba pokládat za činnosti vyhrazené poskytovateli pracovnělékařských služeb, neboť je k nim zapotřebí specifických znalostí, dovedností a vybavení.

Povinnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatel je povinen

- umožnit pověřeným zaměstnancům poskytovatele pracovnělékařských služeb vstup na každé své pracoviště a sdělit jim informace potřebné k hodnocení a prevenci rizik možného ohrožení života nebo zdraví na pracovišti, včetně výsledků měření faktorů pracovních podmínek, předložit jim technickou dokumentaci strojů a zařízení, sdělit jim informace rozhodné pro ochranu zdraví při práci; v případě pracovišť, která podléhají z důvodu státního nebo jiného zákonem chráněného tajemství zvláštnímu režimu, vstupují na tato pracoviště pouze určení zaměstnanci poskytovatele pracovnělékařských služeb, kteří jsou v tomto případě povinni dodržet zvláštní režim,
- při zařazování zaměstnanců k práci postupovat podle závěrů lékařských posudků o jejich zdravotní způsobilosti,
- při odeslání zaměstnance k pracovnělékařské prohlídce podle tohoto zákona nebo jiných právních předpisů vybavit jej žádostí obsahující údaje o druhu práce, režimu práce a pracovních podmínkách, ke kterým je posouzení zaměstnance požadováno,

- odeslat zaměstnance na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku, pokud o to zaměstnanec požádal.

Zaměstnavatel má právo vyslat zaměstnance na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku, má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci.

Povinnosti zaměstnance

Zaměstnanec je povinen

- podrobit se pracovnělékařským službám u poskytovatele pracovnělékařských služeb, se kterým zaměstnavatel uzavřel písemnou smlouvu, popřípadě pracovnělékařským prohlídkám a posuzování zdravotní způsobilosti u registrujícího poskytovatele zaměstnance v oboru všeobecné praktické lékařství; rovněž je povinen podrobit se zdravotním službám indikovaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb pro hodnocení zdravotního stavu; poskytovatele dalších zdravotních služeb určí zaměstnanci poskytovatel pracovnělékařských služeb; další zdravotní služby jsou součástí pracovnělékařských služeb,
- podrobit se pracovnělékařským službám nařízeným podle jiného právního předpisu,
- sdělit poskytovateli pracovnělékařských služeb jméno a adresu registrujícího poskytovatele a dalších poskytovatelů, kteří ho přijali do péče,
- sdělit poskytovateli pracovnělékařských služeb na jeho žádost nebo z vlastního podnětu všechny jemu známé nebo podezřelé skutečnosti související s ochranou zdraví při práci.

Povinnosti poskytovatele pracovnělékařských služeb

Poskytovatel pracovnělékařských služeb je povinen

- informovat zaměstnance o možném vlivu faktorů pracovních podmínek na jeho zdraví, a to se znalostí vývoje jeho zdravotního stavu,
- informovat zaměstnavatele o možném vlivu faktorů pracovních podmínek na zdravotní stav jeho zaměstnanců,
- vykonávat pravidelný dohled na pracovištích zaměstnavatele a nad pracemi vykonávanými zaměstnanci,
- spolupracovat se zaměstnavatelem, zaměstnanci, zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a s odborně způsobilými osobami podle zákona upravujícího zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, odborovou organizací a kontrolními orgány v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- neprodleně oznamovat zaměstnavateli zjištění závažných nebo opakujících se skutečností negativně ovlivňujících bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- podat podnět kontrolním orgánům v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci k zjednání nápravy nad dodržováním povinností v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci

v případě, že zjistí, že zaměstnavatel nepostupuje v souladu s lékařskými posudky nebo přes opakované upozornění neplní povinnosti v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci stanovené jinými právními předpisy,

- vést dokumentaci o pracovnělékařských službách prováděných pro zaměstnavatele, která se nevztahuje ke konkrétnímu zaměstnanci, odděleně od zdravotnické dokumentace vedené o konkrétních zaměstnancích; dokumentací pracovnělékařských služeb se rozumí záznamy o provádění dohledu na pracovišti zaměstnavatele, včetně výsledků analýz, o poradenství poskytnutém zaměstnavateli a jiné obdobné záznamy o činnostech prováděných v rámci pracovnělékařských služeb,
- vést odděleně zdravotnickou dokumentaci vedenou o pacientovi od zdravotnické dokumentace vedené o zaměstnanci při poskytování pracovnělékařských služeb, jestliže je registrujícím poskytovatelem pacienta a zároveň poskytovatelem pracovnělékařských služeb.

Poskytovatel pracovnělékařských služeb je oprávněn požadovat po zaměstnavateli zajištění měření, popřípadě expertizy, a to za účelem analýzy pracovních podmínek, pracovního prostředí a odezvy organismu zaměstnanců, včetně výsledků kategorizace zdravotních rizik, pokud má podezření, že došlo k takové změně pracovních podmínek, která negativně ovlivňuje nebo by mohla ovlivnit zdraví zaměstnanců. Zaměstnavatel je povinen měření nebo expertizy požadované poskytovatelem zajistit. Jestliže s požadavkem na zajištění těchto měření nebo expertizy nesouhlasí, požádá o stanovisko příslušný orgán ochrany veřejného zdraví podle zákona o ochraně veřejného zdraví nebo Státní úřad pro jadernou bezpečnost, jde-li o práci v prostředí ionizujícího záření. V žádosti nesouhlas se zajištěním měření nebo expertizy podle požadavku poskytovatele pracovnělékařských služeb odůvodní.

Příslušný orgán ochrany veřejného zdraví podle zákona o ochraně veřejného zdraví nebo Státní úřad pro jadernou bezpečnost přezkoumá důvod žádosti zaměstnavatele a své stanovisko písemně sdělí do 15 dnů od obdržení žádosti zaměstnavateli.

Hrazení pracovnělékařských služeb

Zaměstnavatel hradí pracovnělékařské služby, s výjimkou:

- posuzování nemocí z povolání,
- sledování vývoje zdravotního stavu při lékařských preventivních prohlídkách u nemocí z povolání (vyhláška č. 39/2012 Sb., o dispenzární péči) a
- sledování vývoje zdravotního stavu při lékařských preventivních prohlídkách po skončení rizikové práce, upravených v zákoně o ochraně veřejného zdraví (vyhláška č. 39/2012 Sb., o dispenzární péči).

Obecně platí, že **vstupní lékařskou prohlídku** hradí osoba ucházející se o zaměstnání s tím, že zaměstnavatel hradí vstupní lékařskou prohlídku, pokud uzavře s uchazečem o zaměstnání pracovněprávní nebo obdobný vztah, nestanoví-li jiný právní předpis jinak (např. § 94 odst. 2 a § 247 odst. 1 zákoníku práce). Zákon umožňuje, aby se zaměstnavatel a uchazeč o

zaměstnání, resp. budoucí zaměstnanec dohodli jinak a dále pamatuje na případy, kdy stanoví právní předpis jinak.

Posuzování zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání - vstupní prohlídka

Vstupní lékařská prohlídka osoby ucházející se o zaměstnání se uskutečňuje:

- u poskytovatele pracovnělékařských služeb, s nímž má zaměstnavatel uzavřenou písemnou smlouvu, nebo
- u registrujícího poskytovatele, ke kterému vyslal zaměstnavatel osobu ucházející se o zaměstnání:
 - o pokud jde 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 (tzv. čistá kategorie první), a současně
 - o nestanoví-li jiný právní předpis jinak (např. § 94 odst. 2 a § 247 odst. 2 zákoníku práce)

Zaměstnavatel vstupní lékařskou prohlídku zajistí před uzavřením

- pracovního poměru vždy,
- dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti,
 - o má-li být osoba ucházející se o zaměstnání zařazena k práci, která je podle zákona o ochraně veřejného zdraví prací rizikovou nebo je součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jinými právními předpisy; **zaměstnavatel může** vstupní lékařskou prohlídku vyžadovat též, má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o práci, která není prací rizikovou a která má být vykonávána na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, nebo
- vztahu obdobného vztahu pracovněprávnímu vždy.

Osoba ucházející se o zaměstnání se považuje za zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce, k níž má být zařazena, pokud se nepodrobí vstupní lékařské prohlídce jak výše uvedeno.