



# Pracovníprávní **2 | 2012**

## OBSAH

### Aktuálně:

- Smluvní pokuta v pracovním právu

### Téma: Pracovnílékařská péče

- Pracovnílékařské služby
- Hlavní změny povinností ošetřujících lékařů pokud jde o režim dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanců

## Smluvní pokuta v pracovním právu Kdy a jak je možné pokutu sjednat?

Mgr. Magda Vavrušková

[vavruskova@vozab.com](mailto:vavruskova@vozab.com)



Navzdory záměru liberalizovat pracovní právo, především co do smluvní volnosti, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který nabyl účinnosti dne 1.1.2007, možnost smluvního zajištění závazku v pracovním právu omezil pouze na (i) smluvní pokutu u konkurenční doložky a (ii) srážky z příjmu z pracovního vztahu v ustanovení (§ 13 odst. 2 písm. g) ZPr).

Novela zákoníku práce účinná od 1.1.2012 ustanovení § 13 odst. 2 písm. g) ZPr zrušila a obsahově jej nahradila ustanovením § 4a odst. 2 ZPr, ve kterém je smluvní pokuta nyní zmíněna výslovně s tím, že může být dohodnuta jen, stanoví-li to zákoník práce. Opět se tedy jedná pouze o případ konkurenční doložky podle § 310 a 311 ZPr.

Ustanovení § 310 odst. 3 ZPr stanoví možnost sjednat smluvní pokutu pro případ porušení povinnosti zaměstnance nevykonávat po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle po dobu jednoho roku, výdělečnou činnost, která by se shodovala s předmětem činnosti bývalého zaměstnavatele nebo měla vůči němu konkurenční povahu. Toto omezení ekonomické aktivity zaměstnance je kompenzováno povinností zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání za každý měsíc trvání závazku nekonkurovat, a to nově od 1.1.2012 ve výši minimálně jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku zaměstnance (do 31.12.2011 bylo možné sjednat protiplnění pouze ve výši 100% průměrného měsíčního výdělku).

Konkurenční doložku není možné uzavřít s každým zaměstnancem, ale pouze s takovým, od kterého je možné závazek nekonkurovat spravedlivě požadovat a který získal u zaměstnavatele takové informace, poznatky a znalosti pracovních a technologických postupů, že by jejich využitím při vlastní výdělečné činnosti mohl zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.

Výše smluvní pokuty přitom musí být přiměřená povaze a významu závazku nekonkurovat. Tuto přiměřenost je nutné posuzovat vždy jednotlivě ve vztahu ke konkrétní pracovní pozici a konkrétnímu zaměstnanci.

Zaplacením smluvní pokuty zaměstnancem závazek nekonkurovat bývalému zaměstnavateli zaniká, což je významný rozdíl oproti úpravě občanského zákoníku, podle něhož je dlužník zavázán plnit povinnost, kterou zajišťovala smluvní pokuta, i po jejím zaplacení, pokud z ujednání o smluvní pokutě nevyplývá něco jiného.

V jiných případech než ve výše uvedeném zákoník práce sjednání smluvní pokuty nedovoluje a její případné uplatnění by bylo nezákonné.

Celá problematika smluvních pokut v pracovním právu nabývá na významu za situace, kdy dojde k tomu, že odběratelsko-dodavatelský vztah, který se řídil obchodním zákoníkem, je posouzen jako zastřený pracovněprávní vztah a veškeré sjednané smluvní pokuty jsou tím pádem neplatné. Pouze smluvní pokuta stanovená pro případ porušení závazku z konkurenční doložky by zůstala platná, ovšem jen za předpokladu, že by splňovala náležitosti stanovené v § 310 ZPr.

(celý článek je dostupný na [www.vozab.com](http://www.vozab.com))

## Téma vydání 2 | 2012: Pracovnílékařská péče

### Pracovnílékařské služby respektive závodní preventivní péče

Mgr. Eva Mendrok, LL.M.

[mendrok@vozab.com](mailto:mendrok@vozab.com)



Dne 1. dubna 2012 nabyly účinnosti zákony, které upravují podstatnou část reformy zdravotnictví, a to zejména zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a jejich poskytování, a na něj navazující zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. Zejména druhý zmíněný předpis významně zasahuje do oblasti dosavadní závodní preventivní péče, a to nejen změnou terminologie.

Přes různé ohlasy, které tato nová úprava mezi zaměstnavateli vyvolala, se jedná tak trochu o pouze určitou organizačně-technickou změnu, protože příslušná právní úprava stále vychází ze zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, v platném znění a zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, v platném znění a z navazující vyhlášky č. 432/2003 Sb. upravující podmínky kategorizace prací do kategorií 1 až 4, od čehož se právě odvíjí rozšíření povinností zaměstnavatelů zajistit poskytnutí pracovnílékařských služeb pro své zaměstnance. V následující části se tedy pokusíme o vymezení zásadních změn, které se budou týkat postupu zaměstnavatelů při zajišťování pracovnílékařských služeb pro své zaměstnance.

#### 1) Změna terminologie.

Jak již bylo zmíněno, závodní preventivní péče se nově mění na pracovnílékařské služby, které zahrnují preventivní zdravotní služby, jejichž součástí je:

- a) hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví,
- b) provádění preventivních prohlídek,
- c) hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci,
- d) ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací,
- e) zajištění školení v poskytování první pomoci, a

f) pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce nebo služby.

## 2) Poskytovatelé pracovnělékařských služeb.

Poskytovatelem pracovnělékařských služeb je lékař v oboru všeobecného praktického lékařství, nebo v oboru pracovního lékařství. V pracovnělékařském prostředí se postupně objevuje tendence vyžadovat specializaci lékařů poskytujících pracovnělékařské služby, což je již dlouhou dobu běžný požadavek v zemích EU, avšak dle informací Ministerstva zdravotnictví za posledních více jak patnáct let pracovnělékařské akreditační kurzy absolvovalo pouhých 422 praktických lékařů.

## 3) Rozšíření povinností absolvovat lékařskou prohlídku u všech zaměstnanců.

Do 31.3.2012 byla zákonná úprava nejasná v tom, zda všichni zaměstnavatelé musejí mít závodního lékaře či nikoliv. Zákoník práce sice stanovil, že zaměstnavatel je povinen sdělit zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje závodní preventivní péči, ale většina zaměstnavatelů se zaměstnanci zařazenými do kategorie první (tzn. převážně s administrativními pracovníky), s výjimkou určitých speciálních případů, řešila otázku závodní preventivní péče tak, že zaměstnancům jednoduše sdělila, že závodního lékaře nemají. Nově je tedy dáno, že každý zaměstnavatel bez ohledu na počet zaměstnanců a na kategorizaci prací, které vykonávají, má povinnost zajistit lékaře pracovnělékařské služby, se kterým musí mít uzavřenou smlouvu o pracovnělékařských službách, navíc náklady na poskytování pracovnělékařských služeb nese vždy zaměstnavatel s určitými výjimkami týkajícími se uchazečů o zaměstnání.

## 4) Způsob poskytování pracovnělékařských služeb.

Způsob zajištění poskytování pracovnělékařských služeb se může lišit podle toho, do jakých kategorií (dle zákona o ochraně veřejného zdraví a na něj navazující vyhlášky) jsou práce u zaměstnavatele zařazeny. Pokud zaměstnavatel zaměstnává zaměstnance:

- **zařazené výlučně do kategorie první** (tj. práce, při nichž podle současného poznání není pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví) a není-li součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy, může tento zaměstnavatel zajistit splnění své zákonné povinnosti k provádění preventivních prohlídek (ad odst. 1. písm. b. výše) a dále povinnosti k posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnanců k práci (ad odst. 1. písm. c. výše) v rámci pracovnělékařských služeb prostřednictvím praktického lékaře, u kterého je zaměstnanec registrován, a to na základě písemné žádosti zaměstnavatele. Lékařskou prohlídku provedenou na základě takovéto žádosti je následně zaměstnavatel povinen zaměstnanci proplatit. Ostatní pracovnělékařské služby uvedené v odst. 1 výše ovšem zaměstnavatel povinen zajistit na základě písemné smlouvy s poskytovatelem pracovnělékařských služeb.
- **zařazené do druhé a vyšší kategorie**, je povinen zajistit svým zaměstnancům poskytování veškerých pracovnělékařských služeb na základě písemné smlouvy s poskytovatelem těchto služeb.

## 5) Uchazeči o zaměstnání.

Dle nové právní úpravy se uchazeč o zaměstnání považuje ze zákona za osobu zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce až do okamžiku, než podstoupí lékařskou prohlídku, která prokáže jeho stav způsobilosti ke sjednanému druhu práce. Vstupní prohlídku uchazeč absolvuje u lékaře, se kterým má budoucí zaměstnavatel uzavřenou smlouvu, nebo v případě, že zaměstnavatel zaměstnává pouze pracovníky vykonávající práci v kategorii první (viz výše) u registrujícího lékaře

uchazeče o zaměstnání. Vstupní prohlídku vždy hradí uchazeč. Pokud však uchazeč později uzavře pracovní smlouvu se zaměstnavatelem, tento mu poplatek za vstupní prohlídku proplatí.

V praxi by tedy náborový proces měl vypadat tak, že po rozhodnutí o přijetí konkrétního uchazeče do zaměstnání by ho měl zaměstnavatel před uzavřením pracovní smlouvy poslat na vstupní lékařskou prohlídku a pracovní smlouva by měla být uzavřena teprve po té, co zaměstnanec předloží potvrzení od registrujícího lékaře (smluvně zajištěného poskytovatele pracovnělékařských služeb) prokazující jeho způsobilost k výkonu sjednaného druhu práce. Jinou variantou je, že uchazeči podstoupí takovou prohlídku na počátku náborového procesu nebo v nějaké pokročilé fázi náborového procesu a budou tedy vlastně předem vybaveni příslušným potvrzením podle pozice/druhu práce, o kterou se ucházejí, a zaměstnavatel následně jednoho z nich přijme do zaměstnání a proplatí mu poplatek za příslušnou vstupní prohlídku. Tyto povinnosti přitom platí pro všechny kategorie zaměstnanců bez rozdílu, tedy i pro kategorii I. Necháváme zcela stranou, nakolik jsou tyto požadavky adekvátní a nakolik vyhovují potřebám současné společnosti.

**6) Pracovnělékařská péče pro pracovníky pracující na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce.**

Do data účinnosti nové úpravy měli povinnost absolvovat vstupní prohlídku pouze budoucí zaměstnanci v rámci pracovního poměru. Avšak dle dikce zákona o specifických zdravotních službách v souvislosti se zákoníkem práce by se povinnost vstupní prohlídky vztahovala nově i na pracovníky konající práci pro zaměstnance mimo pracovní poměr. Ministerstvo však vzápětí začalo řešit nejasné formulace zákona a přislíbilo nápravu a zmírnění náročnosti některých opatření, tedy zatím, k čemuž však zatím nedošlo. V současné době je také nejasné, kdy bude připraven prováděcí předpis k zákonu o specifických zdravotních službách, který by měl stanovit postupy při zajišťování lékařských prohlídek, druhy, četnost a obsah lékařských prohlídek včetně rozsahu odborných vyšetření, organizaci, obsah a rozsah pracovnělékařských služeb a obsah dokumentace o pracovnělékařských službách prováděných pro zaměstnavatele. Půjde tedy o předpis, který bude zvláště významným pro praxi.

**7) Přejídné období do 1.4.2013.**

V souvislosti s nabytím účinnosti reformního balíčku zákonů ve zdravotnictví ke dni 1.4.2012 vydalo Ministerstvo zdravotnictví spolu s Ministerstvem práce a sociálních věcí stanovisko k přejídnému období, které zákon obsahuje. Zákon poskytuje zaměstnavatelům určitý časový prostor pro uvedení pracovnělékařských služeb do souladu se zákonem a tím umožňuje, aby zaměstnavatelé měli dostatek času zajistit pracovnělékařské služby pro své zaměstnance tak, jak to nový zákon vyžaduje. **V období od 1.4.2012 do 31.3.2013 může tedy zaměstnavatel zajišťovat zdravotní péči, která je obsahem pracovnělékařských služeb, podle dosavadních právních předpisů.** Uvedenou lhůtu jednoho roku by měli zaměstnavatelé využít k úpravě dosavadních či nově vznikajících právních vztahů k zajištění pracovnělékařských služeb. Až do 31.3.2014 je tedy možné postupovat podle původních právních předpisů a zachovat dosavadní postupy. Zaměstnavatelé jsou však již od 1.4.2012 povinni hradit náklady na pracovnělékařské služby v rozsahu podle nové právní úpravy, i když budou tyto pracovnělékařské služby zajišťovány po přejídnou dobu způsobem podle dosavadní právní úpravy.

## Hlavní změny povinností ošetřujících lékařů pokud jde o režim dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanců (DPN)

JUDr. Jakub Vozáb  
[jakub@vozab.com](mailto:jakub@vozab.com)



V rámci změn pracovního práva nabyt dne 1. 1. 2012 účinnosti rovněž zákon č. 470/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (dále jen „ZNP“). Níže pro zaměstnavatele uvádíme nejdůležitější změny týkající se práce ošetřujících lékařů z hlediska dočasné pracovní neschopnosti (DPN) podle zákoníku práce:

### 1. Vycházky dočasně práce neschopného pojištěnce

Ošetřující lékař může vycházky povolit pouze v takovém rozsahu, který odpovídá zdravotnímu stavu dočasně práce neschopného zaměstnance a který nenarušuje stanovený léčebný režim, **v celkovém rozsahu maximálně 6 hodin denně, a to v době od 7 hodin do 19 hodin**. Podstatné je, že ošetřující lékař musí přesně vymezit konkrétní časový úsek (nebo více úseků) takových vycházek.

Zcela výjimečně může ošetřující lékař dočasně práce neschopnému zaměstnanci povolit, aby si sám zvolil dobu vycházek podle aktuálního zdravotního stavu – tzv. „volný režim“. Ošetřující lékař smí takový volný režim vycházek povolit pouze například v takových případech, kdy jde o mimořádně náročný léčebný plán, kdy probíhá zvláštní intenzivní léčba, nebo kdy nepříznivé vedlejší účinky léčby nebo celkově závažný zdravotní stav neumožňují zaměstnanci využít pevně stanovenou dobu vycházek. Zaměstnanec musí o povolení volného režimu vycházek ošetřujícího lékaře sám požádat na tiskopisu "Žádost o udělení souhlasu k povolení možnosti volit dobu vycházek podle aktuálního zdravotního stavu pojištěnce" a ošetřující lékař si musí vyžádat předchozí písemný souhlas orgánu nemocenského pojištění (OSSZ). Takto lze volný režim vycházek povolit nejvýše na dobu tří měsíců, ovšem i opakovaně.

Tato nová pravidla týkající se stanovování doby vycházek se použijí také v případech, kdy dočasná pracovní neschopnost vznikla a byla uznána do 31. 12. 2011 a přechází do roku 2012. Pokud stávající režim vycházek stanovený v roce 2011 je v rozporu s výše uvedenými pravidly, je třeba ho změnit při nejbližší příležitosti při kontrole u ošetřujícího lékaře tak, aby vycházky odpovídaly současné právní úpravě.

### 2. Informační povinnost ošetřujícího lékaře vůči zaměstnavateli

Ošetřující lékař je povinen sdělit písemně nebo v elektronické podobě podle § 162 odst. 1 ZNP zaměstnavateli dočasně práce neschopného pojištěnce na jeho žádost informaci o místě pobytu zaměstnance v době DPN a o rozsahu a době povolených vycházek, a to nejpozději v pracovní den následující po dni obdržení žádosti.

Dále v souvislosti s dlouhodobou pracovní neschopností je ošetřující lékař povinen zaměstnavateli písemně nebo v elektronické podobě neprodleně sdělit, že vyšetřením zjistil, že zdravotní stav pojištěnce je stabilizovaný a je předpoklad, že pojištěnec již nebude moci vykonávat dosavadní pojištěnou činnost, že jeho DPN bude ukončena podle § 59 odst. 1 písm. b) ZNP a že je na místě žádat o lékařskou prohlídku zařízením závodní preventivní péče ze zdravotních důvodů podle § 62 ZNP.