

Dnes Vám představíme připravovaný návrh **zákonu o specifických zdravotních službách**, který se svou úpravou pracovnělékařských služeb dotýká praxe všech zaměstnavatelů. Ve stručnosti si rovněž přiblížíme legislativní vývoj okolo plánované **novely zákoníku práce**, o které jsme Vás informovali v březnových novinkách. Máme pro Vás i dva zajímavé přírůstky v oblasti pracovněprávní judikatury - rozsudek Nejvyššího soudu ČR zabývající se problematikou **sjednání pracovní doby v rámci pracovní smlouvy** a hodně zajímavý nálezk Ústavního soudu ČR, který se **týká možného rozsahu sjednání místa výkonu práce**.

Nezapomeňte, že 14. září 2011 proběhne v City Tower speciální HR Meeting na téma „**Novela zákoníku práce – pro a proti**“. Podrobnosti naleznete na straně 2 nebo na našich stránkách [www.randls.com](http://www.randls.com).

## NÁVRH ZÁKONA O SPECIFICKÝCH ZDRAVOTNÍCH SLUŽBÁCH

Ministerstvo zdravotnictví připravilo návrh nového zákona o specifických zdravotních službách a v současnosti probíhá vypořádávání připomínek k tomuto návrhu. Jednou ze zdravotních služeb, které zákon nově upravuje, je **pracovnělékařská služba**. Ta je v současnosti zakotvena jako **závodní preventivní péče** v zákonech o péči o zdraví lidu a o ochraně veřejného zdraví.

### Pracovnělékařské služby a jejich hrazení

Návrh nového zákona přesně definuje, co se rozumí pracovnělékařskými službami. Povinnost úhrady těchto služeb novela výslovně uloží zaměstnavateli (s výjimkou posuzování nemocí z povolání). Tím budou odstraněny některé nejasnosti. V současnosti totiž není hrazení všech služeb zákonem upraveno a zaměstnavatelé se tak někdy domnívají, že zejména vstupní zdravotní prohlídky nejsou povinni hradit; některé prohlídky v případě rizikových prací jsou navíc hrazeny z veřejného zdravotního pojištění. Náklady vynaložené na pracovnělékařskou službu budou zaměstnavatelé moci uplatňovat pro odpočet daně.

Samostatně návrh upravuje problematiku posuzování zdravotní způsobilosti uchazečů o zaměstnání. Tato sice nespadá do kategorie pracovnělékařských služeb, postupovat se však bude obdobně. Nepodrobí-li se uchazeč o zaměstnání *vstupní lékařské prohlídce*, bude považován za zdravotně nezpůsobilého. Náklady na vstupní prohlídku bude hradit uchazeč, nedohodne-li se s potenciálním zaměstnavatelem jinak.

### Pracovnělékařské prohlídky

Hlavní součástí pracovnělékařských služeb jsou preventivní prohlídky zaměstnanců, jejichž platná právní úprava je nepřehledná a značně zastaralá (Směrnice Ministerstva zdravotnictví č. 49/1967). Pozitivní změnou tedy jistě bude přijetí nového *prováděcího předpisu k novele, který podrobně rozpracuje pracovnělékařské prohlídky* – jejich druhy, četnost a obsah, postup při zajištění, rozsah odborných vyšetření atd.

Zákon samotný výslovně upraví povinnost zaměstnavatele odeslat zaměstnance na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku, pokud o to zaměstnanec požádal, a naopak právo zaměstnavatele vyslat zaměstnance na takovou prohlídku, má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci (fakt, že toto právo není výslovně zákonem upraveno, působí v praxi problémy). Při odeslání zaměstnance k jakékoli pracovnělékařské prohlídce bude zaměstnavatel povinen vybavit jej žádostí obsahující údaje o druhu práce, režimu práce a pracovních podmínkách, ke kterým je posouzení zaměstnance požadováno.

Zaměstnavatelé, jejichž zaměstnanci vykonávají pouze práce nejméně rizikové (1. kategorie), budou nově oprávněni zajišťovat pracovnělékařské prohlídky praktickým lékařem zaměstnance na základě písemné žádosti. Pokud však jsou u zaměstnavatele vykonávány i rizikové práce, bude muset nadále uzavírat smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb pro všechny své zaměstnance.

### Lékařské posudky

V rámci pracovnělékařské péče bude navrhovaný zákon také komplexně upravovat posudkovou činnost lékařů v pracovněprávních vztazích. Snad se tak zlepší současná situace, kdy se zaměstnavatelům velmi často dostávají do rukou posudky, jejichž závěr není vůbec jasný nebo v pracovněprávní praxi použitelný.

Zákon stanoví, na základě čeho je posudek vydáván, jaké náležitosti má mít, v jakých lhůtách musí být vydán, od kdy z něho vyplývají právní účinky, jak dlouho platí a jak jej lze přezkoumat. Prováděcí předpis pak bude obsahovat podmínky, za kterých lze posudek vydat, jakož i dobu a podmínky jeho platnosti včetně podmínek, za kterých lze požadovat nové posouzení zdravotní způsobilosti.

## NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE

*Chystaná věcná novela zákoníku práce prošla v květnu připomínkovým řízením a do poslední chvíle docházelo k vyjednávání mezi sociálními partnery o jejím finálním znění (které se v dále popsaných případech značně liší od původního návrhu novely). Rozhodnutí o tom, která varianta změn bude uplatněna, bylo nakonec v některých případech ponecháno na Vládě.*

### Neplatnost právních úkonů

Nevyjasněná zůstává otázka neplatnosti právních úkonů v pracovněprávních vztazích. V návrhu zůstává jak varianta, která by zachovala současný systém relativní neplatnosti, tak i varianta, která v některých případech jednoznačně stanovuje neplatnost absolutní (tedy že by některé právní úkony byly neplatné bez nutnosti se jejich neplatností dovolat).

### Pracovní poměr na dobu určitou

Ve formě variant zůstává i úprava pracovního poměru na dobu určitou. Z věcného hlediska se však navržené varianty příliš neliší. Obě počítají s prodloužením maximální délky pracovního poměru na dobu určitou až na 3 roky s možností dvou opakování (za které bude považováno i prodloužení stávajícího pracovního poměru). V první variantě by se opakování posuzovalo v rámci období 15 let (bylo by tedy možné během 15 let sjednat tři pracovní poměry na dobu určitou, každý v délce až tři roky). Ve druhé variantě by se nepřihlíželo k pracovním poměrům na dobu určitou, které skončily před 3 roky. Výjimka z těchto limitů zůstane zachována pouze pro agentury práce.

## Výpovědní důvody

Do stávajících výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele nakonec zasahováno nebude. Bude pouze zaveden nový výpovědní důvod porušování režimu dočasné práce neschopného zaměstnance.

## Konkurenční doložka

Výsledná podoba návrhu obsahuje pouze snížení průměrného peněžitého vyrovnání na minimálně polovinu průměrného výdělku zaměstnance a možnost sjednat konkurenční doložku i během zkušební doby.

## NEJVYŠŠÍ SOUD ČESKÉ REPUBLIKY

*Nejvyšší soud vydal 10. května 2011 rozsudek, v němž prohlásil za neplatné okamžité zrušení pracovního poměru pro zvlášť hrubé porušení pracovní kázně. To mělo spočívat v nedodržování nového rozvrhu pracovní doby, který byl ovšem v rozporu s ujednáním v pracovní smlouvě zaměstnankyně.*

## Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1395/2010

Zaměstnankyně měla v dodatku k pracovní smlouvě sjednanou nerovnoměrně stanovenou pracovní dobu s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem v délce nejvýše 37,5 hod. týdně. V březnu 2006 jí zaměstnavatel oznámil, že přechází na dvousměnný pracovní režim. Zaměstnankyně s poukazem na ujednání pracovní smlouvy odmítla respektovat tento nový rozpis směn a nadále vykonávala práci podle původního rozpisu.

Zaměstnavatel následně okamžitě zrušil pracovní poměr zaměstnankyně z důvodu opakované absence v určených pracovních směnách. Zaměstnankyně podala žalobu na neplatnost okamžitého zrušení s odůvodněním, že zaměstnavatel nebyl oprávněn jednostranně měnit podmínky dohodnuté v pracovní smlouvě, včetně pracovní doby.

Věc se dostala až k Nejvyššímu soudu, který, aniž by popřel právo zaměstnavatele rozvrhovat pracovní dobu, stanovil, že nelze jednostranně měnit dohodnuté podmínky pracovní doby sjednané mezi stranami v pracovní smlouvě – takováto změna by byla možná pouze na základě dohody účastníků o změně sjednaných pracovních podmínek.

Na základě toho Nejvyšší soud dovodil, že zaměstnankyně byla oprávněna po zaměstnavateli požadovat výkon práce v pracovní době sjednané v pracovní smlouvě a zároveň odmítnout výkon práce ve dvousměnném provozu, který v souladu s její pracovní smlouvou nebyl. Proto také nemohlo dojít k porušení pracovní kázně a nebyl dán důvod k rozvázání pracovního poměru.

## POUČENÍ

Zaměstnavatelé by si měli dobře rozmyslet, zda si se zaměstnancem sjednají pracovní dobu (popřípadě směnnost) přímo v pracovní smlouvě. Pokud tak učiní, změnit ji mohou pouze se souhlasem zaměstnance. Už sjednání rozsahu práce 40 hodin týdně zaměstnavateli znemožňuje rozvrhnout zaměstnanci práci v dvousměnném, třisměnném i nepřetržitém provozu.

## ÚSTAVNÍ SOUD ČESKÉ REPUBLIKY

*Ústavní soud vydal 12. května 2011 náleze, ve kterém potvrdil současnou judikaturu Nejvyššího soudu týkající se rozsahu možného vymezení místa výkonu práce v pracovních vztazích. Ta dovoluje sjednat místo výkonu práce jako konkrétní pracoviště, ale i mnohem širěji – např. obec, kraj či celé území České republiky.*

## Nález sp. zn. III. ÚS 3616/10

V posuzovaném případě zaměstnankyně, osamělá matka dítěte mladšího patnácti let, měla v pracovní smlouvě sjednáno místo výkonu práce jako „provozovny společnosti na území ČR“. Zaměstnavatel zrušil prostějovskou pobočku, ve které zaměstnankyně pracovala, a určil, že bude dále vykonávat práci v pobočce v Plzni. Zaměstnankyně však v nové lokalitě do práce nenastoupila a zaměstnavatel s ní proto okamžitě zrušil pracovní poměr.

Zaměstnankyně toto okamžité zrušení napadla a tvrdila, že zaměstnavatel nebyl oprávněn sjednat místo výkonu práce takto široce. Věc se dostala až k Ústavnímu soudu, který však označil rozsah sjednání za platný.

Ústavní soud zdůraznil, že se zaměstnankyně na svém místě výkonu práce svobodně dohodla se zaměstnavatelem. Okolnost, že toto ujednání je pro ni nevyhodné coby pro osamělou matku pečující o dítě, nemůže založit neurčitost či

neplatnost tohoto ujednání.

Nutno však podotknout, že se v nálezu objevilo i odlišné stanovisko jednoho z ústavních soudců, který takto sjednané místo výkonu práce označil za neurčité. Problém neviděl v samotné šířce vymezení, ale ve skutečnosti, že počet a místa provozoven se po dobu trvání pracovního poměru neustále měnila a zaměstnankyně tak v době uzavření pracovní smlouvy nemohla vědět, v jaké šíři je místo výkonu práce vlastně sjednáno.

## POUČENÍ

Pokud jde o místo výkonu práce, jsou zaměstnavatelé omezováni pouze tím, že ujednání v pracovní smlouvě musí být vždy určité, nikoli však rozsahem sjednaného místa. Zaměstnanci by si měli sjednávat pouze takové místo výkonu práce, ve kterém jsou schopni dostát svému závazku vykonávat práci.

**Randi Partners**  
advokátní kancelář attorneys at law

City Tower  
Hvězdova 1716/2b  
140 78 Praha 4

Tel.: +420 222 755 311  
Fax: +420 239 017 574

E-mail: [employment@randls.com](mailto:employment@randls.com)  
Internet: [www.randls.com](http://www.randls.com)

Toto vydání HR News pro Vás připravili:  
Nataša Randlová / Ondřej Chlada / Barbora Suchá

© Randl Partners – všechna práva vyhrazena

Informace obsažené v tomto materiálu nelze považovat za právní rady, nejsou vyčerpávající a nejsou zamýšleny pro žádné konkrétní použití. Před aplikací zde obsažených informací nebo rozhodnutím učiněným na jejich základě doporučujeme vyhledat nezávislou a odbornou právní konzultaci.