

HR Legal Alert

Listopad 2017

Weinhold Legal

Obsah

Aktuální změny v oblasti pracovnělékařských služeb s účinností od 1. 11. 2017

Novela nařízení č. 64/2009 Sb., o stanovení druhů prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat

Judikatura

K monitoringu zaměstnanců

Aktuální změny v oblasti pracovnělékařských služeb

Dne 1. listopadu 2017 nabyl účinnost zákon 202/2017 Sb., který novelizuje zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů („ZSZS“), který má dopad do oblasti pracovnělékařských služeb („PLS“). Změny má doprovázet i novela vyhlášky č. 79/2013 Sb., pracovnělékařských službách a některých druhích posudkové péče, která však nebyla ke dni 15. 11. 2017 publikována ve Sbírce zákonů. Níže vybíráme některé novinky.

Povinnosti registrujícího lékaře a jeho statut poskytovatel PLS

Registrující lékař, který provede pracovnělékařskou prohlídku („PLP“) na základě písemné žádosti zaměstnavatele, se nyní výslovně považuje za poskytovatele PLS a jím vydaný posudek je lékařským posudkem, jehož existenci předpokládá zákoník práce. Novela registrujícím lékařům ukládá povinnost:

- provést PLP, pokud o to zaměstnavatel písemně požádá a pokud součástí vykonávané práce nemá být (není) činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky způsobilosti stanoveny jinými právními předpisy či prováděcí vyhláškou (např. řidiči-profesionálové, ale i např. obchodní zástupci, kteří mají služební auto);
- vydat výpis dokumentace, popř. novinku - potvrzení o tom, že nebyla od posledního vydání výpisu ze zdravotní dokumentace pro stejného poskytovatele PLS zjištěna změna zdravotního stavu, a to do 10 pracovních dní. Výpis i potvrzení lze použít do 90 dnů od jejich vystavení.

Lékařský posudek („LP“)

Posudkový závěr, že posuzovaná osoba je zdravotně nezpůsobilá lze vydat nově jen v případě vstupní lékařské prohlídky. Účinky LP se závěrem o zdravotní způsobilosti nebo zdravotní způsobilosti s podmínkou, která už byla uvedena v předchozím LP, nastávají nejdříve dnem uplynutí lhůty pro podání návrhu na přezkoumání LP. Nově je však možné se vzdát práva na přezkoumání LP, o čem musí být adresáti poučeni v posudku.

Dále se podrobněji stanoví pravidla pro platnost posudku v rámci periodických prohlídek. LP nepozbývá platnosti po skončení pracovněprávního vztahu, nastoupí-li posuzovaná osoba nejdéle do 3 měsíců ode dne skončení ke stejnému zaměstnavateli za stejných pracovních podmínek a ke stejnému druhu práce nebo dosavadní zaměstnanec agentury práce nastoupí k uživateli, ke kterému byl původně přidělen, za stejných podmínek a ke stejnému druhu práce.

V případě dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti (stav zaměstnance, jež trvá nebo lze očekávat, že bude trvat alespoň 180 dnů (dříve 1 rok) a výkon práce by ohrozil zdraví zaměstnance) bude možné vydávat 2 posudky. Jedním se určí, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost a dalším, zda to bylo v důsledku nemoci z povolání nebo pracovního úrazu, je-li třeba dalšího došetření. Bohužel tato úprava znepráhlední situaci v případě skončení pracovního poměru z tohoto důvodu, neboť zaměstnavatel bude pravděpodobně muset čekat s předáním výpovědi na posudek, který určí, zda příčinnou „nezpůsobilosti“ je pracovní úraz/nemoc z povolání.

Způsob zajištění pracovnělékařských služeb

Pokud zaměstnavatel má jen pracovní pozice, které jsou (i) zařazeny do 1. kategorie, (ii) neobsahují práce, pro jejichž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny prováděcí vyhláškou (79/2013 Sb.) nebo jiným právním předpisem, a (iii) zaměstnanci jsou posíláni na PLP k registrujícímu lékaři, nemusí mít trvalou písemnou smlouvu s poskytovatelem PLS. Poradenství a dohled může zajistit „ad hoc“ smlouvou pro jednotlivé služby.

Úhrada prohlídek

Obecně platí, že vstupní lékařskou prohlídku hradí uchazeč o zaměstnání. Nicméně zaměstnavatel musí uhradit uchazeči vstupní lékařskou prohlídku, jestliže s ním uzavře pracovněprávní vztah. Jde-li o posouzení zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání k práci v noci (platí i pro změnu práce), hradí prohlídku

HR Legal Alert

Listopad 2017

zaměstnavatel vždy, bez ohledu na výsledek.

Zajištění PLS pro agenturní zaměstnance

Agentura práce má nově možnost zajišťovat PLS pro své dočasně přidělené zaměstnance prostřednictvím (i) vlastního poskytovatele PLS, se kterým má písemnou smlouvu a který provádí dohled i na pracovištích uživatele, (ii) registrujícího lékaře dočasně přiděleného zaměstnance (pouze PLP) a/nebo (iii) poskytovatele PLS uživatele, je-li tak ujednáno v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce (PLP, dohled a poradenství).

Novela nařízení vlády č. 64/2009 Sb.

Nařízení vlády 374/2017 Sb. novelizuje nařízení, které stanoví druhy prací, které nemůže agentura práce zprostředkovávat formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele. Ačkoliv v nedávné době došlo opět k možnosti agentur práce dočasně přidělovat i cizince (osoby bez občanství EU), i nadále nebudou moci agentury práce dočasně přidělovat cizince pro takový druh prací, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední s maturitou, s výjimkou druhů prací uvedených v příloze nařízení, a nově též pro práci v podzemních hlubinných dolech. Z výjimek byly vyřazeny stavební profese, nelze tedy „dovážet“ stavební dělníky, naopak rozšiřuje možnost agentur práce přidělovat cizince na pozice obsluhy některých strojů.

K monitoringu zaměstnanců

Rozsudkem velkého senátu Evropského soudu pro lidská práva („ESLP“) ve věci Bărbulescu proti Rumunsku, stížnost č. 61496/08 ze dne 5. září 2017 (dále jen „Rozsudek“), posoudil velký senát odlišně od 4. senátu, který rozhodl ve věci dne 12. ledna 2016, otázku souladu monitoringu obsahu soukromé korespondence zaměstnance (v aplikaci Yahoo Messenger, který zaměstnanec zřídil na pokyn zaměstnavatele za účelem vyřizování požadavků klientů) a užití výsledků monitoringu v případě skončení pracovního poměru z důvodu porušení povinností zaměstnancem a práva zaměstnance na respektování rodinného a soukromého života dle čl. 8 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod („Úmluva“).

ESLP dospěl k závěru, že v daném případě došlo k porušení článku 8 Úmluvy, neboť vnitrostátní soudy neposkytovaly dostatečnou ochranu právům stěžovatele. Vnitrostátní orgány měly při posuzování zásahu vzít mimo jiné v úvahu (i) zda byl zaměstnanec předem informován o povaze sledování, (ii) rozsah monitorování ze strany zaměstnavatele (sledování toku komunikací a jejich obsahu, zda byla monitorována veškerá komunikace nebo jen její část, dobu sledování a počet osob s přístupem k výsledkům), (iii) ospravedlnitelnost sledování, (iv) existenci méně invazivního prostředku, (v) zda byly

výsledky použity k dosažení deklarovaného cíle; (vi) existenci odpovídajících záruk, které by měly zejména zajistit, aby zaměstnavatel neměl přístup k obsahu komunikace, pokud nebyl zaměstnanec předem informován o této možnosti.

Výše uvedená pravidla v zásadě korespondují s českou úpravou monitoringu zaměstnanců uvedenou v § 316 zákoníku práce a ve stanovisku Úřadu na ochranu osobních údajů. Na závěr lze upozornit, že ESLP klade zvláštní důraz na informační povinnost zaměstnavatele o rozsahu a způsobu monitoringu před jeho začátkem.

© 2017 Weinhold Legal



Držitel certifikátu ISO 9001

Informace uvedené v tomto HR legal alertu jsou prezentovány na základě našeho nejlepšího přesvědčení a poznatků získaných v době, kdy byl tento text dán do tisku. Nicméně konkrétní informace vztahující se k tématům uvedeným v tomto HR legal alertu by měly být konzultovány dříve, než na jejich základě bude učiněno jakékoliv rozhodnutí. Informace uvedené v tomto alertu současně nelze chápat jako vyčerpávající popis relevantní problematiky a veškerých možných konsekvencí. Dále si dovoluujeme poznamenat, že na některé záležitosti v tomto alertu uváděné mohou existovat různé právní názory.

Za účelem získání dalších informací kontaktujte, prosím, partnera / manažera, s nímž jste obvykle ve spojení, nebo níže uvedené osoby:



Anna Bartůňková
Advokát

Anna.Bartunkova@weinholdlegal.com



Eva Procházková
Advokát

Eva.Prochazkova@weinholdlegal.com