

# **O B S A H:**

**1/ ZMĚNY V PROVÁDĚNÍ PRACOVNĚLÉKAŘSKÝCH SLUŽEB PO NOVELÁCH ZÁKONA 373/2011 Sb. a VYHLÁŠKY 79/2013 Sb.**

**2/ DOTAZY K PROVÁDĚNÍ PRACOVNĚLÉKAŘSKÝCH SLUŽEB**

**3/ SDĚLENÍ MPSV O ROZHODNÉ ČÁSTCE PRO URČENÍ NÁROKŮ ZAMĚSTNANCŮ PŘI PLATEBNÍ NESCHOPNOSTI ZAMĚSTNAVATELE**

**4/ CESTOVNÍ NÁHRADY PŘI POUŽITÍ ELEKTROMOBILU**

**5/ SDĚLENÍ MPSV, KTERÝM SE VYHLAŠUJE ČÁSTKA ODPOVÍDAJÍCÍ 50% a 25% PRŮMĚRNÉ MĚSÍČNÍ MZDY V NH PRO ÚČELY STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPORY**

**6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY**

**Příloha: Smlouva o zajišťování pracovnílékařských služeb  
Žádost o provedení pracovnílékařské prohlídky**

Vážení přátelé,

vzhledem k tomu, že v roce 2017 došlo k novelizaci zákona 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách a zároveň i k novelizaci vyhlášky Ministerstva zdravotnictví 79/2013 Sb., kterou se tento zákon provádí, rozhodli jsme se, že uceleně aktualizujeme náš výklad, který byl k této problematice naposledy publikován v DIS 5 a 6/2013. Kromě toho zde najdete i další aktuální informace k odměňování zaměstnanců.

Poznámka: někteří naši klienti mají dotazy, zda budeme pořádat semináře k problematice GDPR. Naše odpověď zní, že v současné době nebudeme tyto semináře pořádat, protože veškeré nám dosud známé informace jsme zařadili do DIS 4/2018 a pokud se objeví nové, kvalitní a hlavně „fundované“ informace ke GDPR, budeme Vás o nich ihned informovat (buď v aktuálním čísle DIS nebo na našich stránkách [www.demonia.cz](http://www.demonia.cz)). Tímto ovšem nevylučujeme možnost zařazení seminářů na podzimní termín (září nebo říjen), kdy by mohly být již nové a ověřené informace k dispozici...

#### **1/ ZMĚNY V PROVÁDĚNÍ PRACOVNĚLÉKAŘSKÝCH SLUŽEB PO NOVELÁCH ZÁKONA 373/2011 Sb. a VYHLÁŠKY 79/2013 Sb.**

Změny v zákonu 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách byly provedeny oproti našemu poslednímu výkladu těmito zákony 82/2015, 205/2015, 264//2016, 298/2016, 65/2017, 183/2017, 202/2017 a zákonem 310/2017 Sb. Vyhláška Ministerstva zdravotnictví 79/2013 Sb., kterou se provádí některá ustanovení zákona 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách, byla novelizována vyhláškou 436/2017 Sb. Vzhledem k tomu, že výše uvedené novely mění některé dosud používané postupy, rozhodli jsme se znovu zrekapitulovat povinnosti zaměstnavatele v souvislosti s pracovnělékařskými službami.

Ve vlastním zákonu 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách lze označit za nejdůležitější tyto změny:

V nově vloženém § 57a je řešena možnost zajišťovat některé součásti pracovnělékařských služeb tzv. „pověřeným poskytovatelem“ takto:

*Poskytovatel pracovnělékařských služeb, který má uzavřenou smlouvu se zaměstnavatelem podle § 54 odst. 2 písm. a), může některou součást pracovnělékařských služeb uvedených v § 53 odst. 1 zajišťovat prostřednictvím jiného poskytovatele pracovnělékařských služeb (dále jen "pověřený poskytovatel") na základě písemné smlouvy s ním uzavřené, pokud je takový postup dohodnut v písemné smlouvě se zaměstnavatelem;*

Pokud si poskytovatel uzavře smlouvu na některé specifické součásti pracovnělékařských služeb u jiného poskytovatele, je třeba tuto eventualitu sjednat ve smlouvě se zaměstnavatelem (viz. Vzor smlouvy v příloze).

V § 59 odst. 1 písm. b) bod 1 se nezměnil text, takže zní:

*„zaměstnavatel vstupní lékařskou prohlídku zajistí vždy před vznikem pracovního poměru“.*

Takže vstupní prohlídka musí být vždy před vznikem pracovního poměru. Pracovní poměr vzniká podle § 36 ZP dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce.

*Např. pracovní smlouva byla uzavřena 26. 2. a pracovní poměr vzniká dnem 1. 3. Vstupní lékařská prohlídka musí být zajištěna před 1. 3.*

Poznámka: z praktického hlediska doporučujeme provést vstupní lékařskou prohlídku raději před uzavřením pracovní smlouvy, protože budeme již před jejím uzavřením vědět, zda je zaměstnanec schopen práci vykonávat a nebudeme muset od smlouvy odstoupit v případě pozdějšího provedení vstupní prohlídky s negativním vyjádřením lékaře...

**V § 59 se změnil odst. 2** takto:

*Vstupní lékařskou prohlídku hradí osoba ucházející se o zaměstnání. Zaměstnavatel osobě ucházející se o zaměstnání vstupní lékařskou prohlídku uhradí, jestliže s ní uzavře pracovněprávní nebo obdobný vztah. Věta první a druhá se nepoužije, jestliže osoba ucházející se o zaměstnání se s případným zaměstnavatelem dohodne o úhradě vstupní lékařské prohlídky i v případě neuzavření pracovněprávního nebo obdobného vztahu, anebo stanoví-li právní předpis jinak. Vstupní lékařskou prohlídku, jde-li o posouzení zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání k práci v noci, hradí případný zaměstnavatel vždy.*

Z této změny vyplývá, že zaměstnavatel musí vstupní lékařskou prohlídku uhradit vždy, když uzavře pracovněprávní vztah. Úpravou věty třetí totiž **již není možné sjednat jiný způsob úhrady v případě uzavření pracovněprávního vztahu** (např. až po uplynutí zkušební doby). Způsob úhrady je možno sjednat mezi zaměstnavatele a zaměstnancem, např. v nejbližším výplatním termínu...

Naopak podle věty třetí je možno sjednat, že zaměstnavatel uhradí vstupní lékařskou prohlídku i v případě neuzavření pracovněprávního vztahu (bude vhodné zejména u profesí, kterých je na trhu práce nedostatek...).

Vložením věty čtvrté se zaměstnavateli ukládá povinnost uhradit vstupní prohlídku k způsobilosti k práci v noci osobě ucházející o zaměstnání vždy, i když pracovněprávní vztah nevznikne!

**V § 46 odst. 1 zákona** je řešena možnost posuzované osoby podat do 10 pracovních dnů návrh na jeho přezkoumání, pokud s posudkem nesouhlasí. Nově se zde doplnila možnost **vzdát se práva na přezkoumání posudku** takto:

*Práva na přezkoumání lékařského posudku se lze vzdát. Písemné prohlášení o vzdání se práva na přezkoumání lékařského posudku nebo záznam o ústním sdělení o vzdání se práva na přezkoumání lékařského posudku je součástí zdravotnické dokumentace; záznam stvrdí svým podpisem osoba, která se práva na přezkoumání lékařského posudku vzdala, a zdravotnický pracovník, který tento záznam provedl.*

Tuto variantu vzdání se práva na odvolání bychom doporučovali využít zejména u řidičů, kteří mohli řídit vozidlo až po uplynutí odvolací lhůty nebo zaměstnanců, kteří byli na prohlídku vysláni „těsně“ před uplynutím platnosti jejich předchozí prohlídky.

V novelizované vyhlášce **79/2013 Sb.** (provedeno vyhl. 436/2017 Sb.), kterou se provádí některá ustanovení zákona 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách jsou uvedeny zejména náležitosti smlouvy zaměstnavatele s poskytovatelem pracovnělékařských služeb, druhy pracovnělékařských prohlídek, jejich četnost a obsah.

**CO BY MĚLA SMLOUVA S POSKYTOVATELEM OBSAHOVAT?**

Ve smlouvě s poskytovatelem pracovnělékařských služeb by měl zaměstnavatel sjednat zejména tyto náležitosti:

- rozsah pracovnělékařských služeb
- povinnosti poskytovatele
- povinnosti zaměstnavatele
- ceny za poskytované služby
- a dobu trvání smlouvy.

Jeden z možných vzorů smlouvy o zajišťování pracovně lékařských služeb je uveden v příloze tohoto čísla informačního servisu.

Podle § 9 prováděcí vyhlášky by se měli zaměstnanci podrobit těmto druhům pracovnělékařských prohlídek:

- **vstupní prohlídka (§ 10)**
- **periodická prohlídka (§ 11)**
- **mimořádná prohlídka (§ 12)**
- **výstupní prohlídka (§ 13)**
- **následná prohlídka (§ 14).**

**VSTUPNÍ PROHLÍDKA** slouží k zjištění toho, zda je osoba ucházející se o zaměstnání způsobilá k výkonu předpokládané práce. Vstupní prohlídku je třeba provést **vždy před uzavřením**

- pracovního poměru,
- dohod mimo pracovní poměr, pokud je součástí těchto prací práce riziková nebo se jedná o mladistvého zaměstnance nebo v případě, že má zaměstnavatel pochybnosti o zdravotním stavu uchazeče,
- vztahu obdobného vztahu pracovněprávnímu.

Osoba ucházející se o zaměstnání se považuje za **zdravotně nezpůsobilou** k výkonu práce, k níž má být zařazena, pokud se nepodrobí vstupní lékařské prohlídce (§ 59 odst. 1 písm. b) zákona 373/2011 Sb.).

Vstupní lékařskou prohlídku je třeba provést též před převedením na jinou práci vykonávanou za odlišných podmínek. Odlišnými podmínkami se rozumí navýšení rizikových faktorů nejméně o jeden nebo jejich změna, případně zařazení k výkonu rizikové práce nebo na noční práci.

**PERIODICKÁ PROHLÍDKA** by měla včas zjistit, zda nedošlo k zhoršení zdravotního stavu zaměstnance z důvodu vykonávané práce nebo věku.

Termíny pro provádění periodických prohlídek:

- u prací zařazených do **první kategorie**

1. jednou za 6 let nebo

2. jednou za 4 roky u zaměstnance, který dovršil 50 let věku; poprvé se provede v návaznosti na prohlídku podle bodu 1. *Např. zaměstnanec byl na periodické prohlídce ve 47 letech. Na další půjde v 53 letech a potom vždy po čtyřech letech. Takto se bude postupovat i u dalších kategorií prací, jen po kratších dobách.*

- u prací zařazených do **druhé kategorie**

1. jednou za **4 roky** (dosud 5 let) nebo

2. jednou za **2 roky** (dosud 3 roky) u zaměstnance, který dovršil 50 let věku.

- u prací zařazených do **kategorie druhé rizikové a třetí**  
prohlídka se provádí jednou za 2 roky

- u prací zařazených do **čtvrté kategorie**

prohlídka se provádí jednou za 1 rok.

Periodická prohlídka u zaměstnanců vykonávajících **prací, jejíž součástí je riziko ohrožení zdraví** (při těchto pracích hrozí nemoc z povolání nebo jiná nemoc související s prací) se provádí

1. jednou za 4 roky nebo
2. jednou za 2 roky u zaměstnance, který dovršil 50 let věku.

Periodická prohlídka se uskuteční i v **jiné lhůtě**, než je uvedeno výše, **pokud orgán veřejného zdraví určí kratší termín pro její provedení nebo jiný právní předpis** (např. zákoník práce) **stanoví jinak**. Zde se bude hlavně jednat o periodické prohlídky u zaměstnanců pracujících v noci (nově je termín u zaměstnanců pracujících v noci stanoven v příloze č. 2., a to jednou za 2 roky), mladistvé (pravidelně dle potřeby, nejméně 1x za rok - § 247 odst. 1 ZP) a o zaměstnance, kteří vykonávají práce uvedené v příloze č. 2 vyhl. 79/2013 Sb. Podle přílohy č. 2 bude třeba *např. zaměstnance pracujícího s arzénem a jeho sloučeninami posílat na periodickou prohlídku jednou za půl roku, pokud pracuje ve čtvrté kategorii prací nebo jednou za rok, pokud pracuje ve třetí kategorii prací.*

Periodické prohlídky se dále provádějí podle **§ 11 odst. 5 vyhlášky** v případě prací stejného druhu vykonávaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pokud

- a) je stejný druh práce vykonáván na základě těchto dohod opakovaně a součet dob, po které je práce opakovaně vykonávána, je delší než lhůta pro provedení periodické prohlídky podle odstavce 2 nebo 3, popřípadě podle jiného právního předpisu, nebo
- b) zaměstnavatel provádění těchto prohlídek vyžaduje.

Toto bude aktuální zejména při opakovaném sjednávání dohod mimo pracovní poměr, pokud tyto doby přesáhnou lhůtu pro provedení periodické prohlídky

Podle **§ 11 odst. 6 vyhlášky** je dnem rozhodným pro stanovení termínu periodické prohlídky, den

vydání lékařského posudku na základě

1. vstupní prohlídky nebo mimořádné prohlídky podle § 12 odst. 2 písm. e) nebo písm. f) bodu 3 nebo
2. periodické prohlídky, pokud dosavadní lékařský posudek pozbyl platnosti.

Např. lékařský posudek ze vstupní prohlídky byl vydán 29. 12. 2017 a zaměstnanec, který dovršil 50 let vykonává práci zařazenou v druhé nerizikové kategorii. Lhůta pro periodickou prohlídku je 2 roky a končí dne 29. 12. 2019. Zaměstnanec půjde na periodickou prohlídku v listopadu 2019 a lékařský posudek, že je zdravotně způsobilý je vydán dne 28. 11. 2019. I v tomto případě běží lhůta platnosti tohoto posudku do 29. 12. 2021 (k tomu, že byla lékařská prohlídka vykonána dříve se nepřihlíží – může vykonána v době nejdříve 90 dnů před koncem její platnosti).

**MIMOŘÁDNÁ PROHLÍDKA** se provádí v případě důvodného předpokladu, že došlo ke ztrátě nebo změně zdravotní způsobilosti k práci.

Mimořádná prohlídka se provádí, pokud

- ji nařídil orgán ochrany veřejného zdraví
- to vyžaduje zvýšená zdravotní náročnost pracovních podmínek
- došlo ke zhoršení pracovních podmínek
- bylo opakovaně zjištěno překročení limitní hodnoty ukazatelů biologického expozičního testu

- byla při periodické prohlídce zjištěna taková změna zdravotního stavu zaměstnance, která vyžaduje kratší interval provedení prohlídky, než je interval periodické prohlídky
- byl **výkon práce přerušen z důvodu nemoci po dobu delší než 8 týdnů**, s výjimkou výkonu práce v kategorii první
- byl **výkon práce přerušen v důsledku úrazu s těžkými následky, nemoci spojené s bezvědomím nebo jiné těžké újmy na zdraví**
- byl **výkon práce přerušen z jiných důvodů na dobu delší než 6 měsíců**.

Mimořádná prohlídka po ukončení přerušení výkonu práce se provede **nejdéle do 5 pracovních dnů ode dne nového započetí výkonu dosavadní práce**.

Zde může paradoxně dojít k situaci, že lékař v době těchto 5 pracovních dnů vystaví posudek s negativním závěrem, tj. že zaměstnanec není schopen práci vykonávat. V tomto případě se ale zaměstnavatel nedopustil žádného porušení povinností, protože postupoval v souladu s vyhláškou...

Mimořádná prohlídka se dále provádí na základě

- **žádosti předložené zaměstnavatelem z vlastního podnětu nebo podnětu zaměstnance**

- informace sdělené ošetřujícím lékařem o důvodném podezření o zhoršení zdravotního stavu zaměstnance.

Podle nového odst. 6 § 12 vyhlášky platí, že

*Má-li platnost dosavadního lékařského posudku uplynout v době kratší než 90 dnů nebo dosavadní lékařský posudek již není platný, a dojde-li v této době k souběhu mimořádné a periodické prohlídky, provede se periodická prohlídka; přitom se provedou i vyšetření potřebná pro mimořádnou prohlídku stanovená posuzujícím lékařem s ohledem na důvod provedení mimořádné prohlídky, nebo vyšetření stanovená v rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.*

Tato změna je velice rozumná, protože nebude muset dojít k mimořádné prohlídce a za několik málo dnů k periodické prohlídce. Zaměstnavatel by měl pouze v žádosti o periodickou prohlídku uvést, aby byla provedena i vyšetření potřebná k mimořádné lékařské prohlídce. Toto bude aktuální zejména při návratu zaměstnankyně z mateřské a poté rodičovské dovolené.

V případě, že je mimořádná prohlídka prováděna z důvodu zhoršení pracovních podmínek, nemoci delší než 8 týdnů nebo v důsledku úrazu s těžkými následky není třeba vyžadovat výpis ze zdravotnické dokumentace od registrujícího poskytovatele, pokud od vydání posledního posudku uplynula doba kratší než 6 měsíců.

**VÝSTUPNÍ PROHLÍDKA** se provádí za účelem zjištění zdravotního stavu zaměstnance v době ukončení výkonu práce (do 15. 12. 2017 se prováděla pouze na základě žádosti zaměstnance nebo pokud tak stanovil jiný zákon). Pro zjištění zdravotního stavu zaměstnance není třeba výpis ze zdravotnické dokumentace ošetřujícího lékaře vyžadovat.

Podle **odst. 2 § 13**

*Výstupní prohlídka se provádí*

*a) při ukončení pracovněprávního nebo obdobného vztahu vždy, pokud*

*1.*

*zaměstnanec vykonával práci zařazenou podle zákona o ochraně veřejného zdraví v kategorii druhé rizikové, třetí nebo čtvrté,*

*2.*

*u zaměstnance byla v době výkonu práce u současného zaměstnavatele uznána nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, pokud trvají, nebo*

3.

*zaměstnanec utrpěl v době výkonu práce u současného zaměstnavatele pracovní úraz a v příčinné souvislosti s ním byla uznána opakovaně dočasná pracovní neschopnost, popřípadě bylo provedeno nové bodové ohodnocení bolesti nebo ztížení společenského uplatnění podle právního předpisu upravujícího odškodňování způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání,*

*b) před převedením zaměstnance na jinou práci nebo před změnou druhu práce, pokud jde o ukončení práce rizikové, nebo*

*c) pokud tak stanoví jiný právní předpis.*

*Na základě provedení výstupní prohlídky je posuzované osobě a osobě, která o prohlídku požádala, předáno potvrzení o jejím provedení. Kopie potvrzení se zakládá do zdravotnické dokumentace pracovnělékařských služeb.*

Podle **odst. 3 § 13** se výstupní prohlídka při ukončení pracovněprávního vztahu dále provede v případě, kdy o to požádá zaměstnavatel nebo jeho prostřednictvím zaměstnanec.

**NÁSLEDNÁ PROHLÍDKA** se provádí u zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele pracovali v takových pracovních podmínkách, jejichž důsledky se mohou projevit i po ukončení výkonu práce. Jak často a u kterých prací by se měly následné prohlídky provádět je uvedeno v příloze č. 2 Vyhlášky 79/2013 Sb. *Např. při pracích s arzénem a jeho sloučeninami je třeba chodit na následné prohlídky jedenkrát za 2 roky, pokud v tomto prostředí (tj. s arzénem) pracoval zaměstnanec alespoň 5 let.*

Obsahem každé pracovnělékařské prohlídky je základní vyšetření. Toto základní lékařské vyšetření se rozšiřuje o další odborná vyšetření, která nařídil orgán ochrany veřejného zdraví nebo jsou stanoveny přílohou č. 2 vyhlášky 79/2013 Sb. *Např. při práci s olovem a jeho sloučeninami je třeba provést, kromě základního vyšetření, ještě krevní obraz, diferenciální rozpočet a kreatinin.*

V § 15 vyhlášky je uvedeno, **jaké náležitosti musí obsahovat žádost o provedení pracovnělékařské prohlídky:**

- identifikační údaje zaměstnavatele
- identifikační údaje zaměstnance nebo osoby ucházející se o zaměstnání
- údaje o pracovním zařazení nebo předpokládaném zařazení zaměstnance, druh práce, režim práce a informace o rizikových faktorech ve vztahu k vykonávané práci
- druh požadované pracovnělékařské prohlídky
- důvod k provedení prohlídky.

Jeden z možných vzorů žádosti o pracovnělékařskou prohlídku je přílohou tohoto čísla informačního servisu.

Na základě této žádosti zaměstnavatele vydá poskytovatel pracovnělékařských služeb **lékařský posudek**, který musí obsahovat údaje uvedené v § 17 vyhlášky. Nejdůležitější je pochopitelně údaj o posudkovém závěru, podle kterého se bude řídit zaměstnavatel. Podle § 43 odst. 4 zákona lze posudkový závěr, že je osoba zdravotně nezpůsobilá uvést pouze v případě vstupní lékařské prohlídky. V ostatních případech se uvede závěr, že posuzovaná osoba pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost vykonávat dosavadní práci.

V příloze č. 1 vyhlášky jsou uvedeny doby potřebné k provádění pracovnělékařských služeb. **Minimální čas potřebný k zajištění vstupní lékařské prohlídky např. u prací s nízkou náročností práce je 40 minut. U prací zařazených do druhé rizikové,**

*třetí a čtvrté kategorie je minimální čas na vstupní prohlídku 60 minut. Podle těchto časů se bude potom odvíjet lékařem fakturovaná částka.*

Na **poradenství a dohled nad pracovními podmínkami** je minimální čas stanoven na jedno pracovní místo za rok v délce 8, 15 resp. 30 minut podle náročnosti práce. Tzn., že pokud má zaměstnavatel 60 zaměstnanců zařazených do první kategorie prací, měl by lékař u tohoto zaměstnavatele strávit alespoň 480 minut, což je 8 hodin za rok.

Je-li počet pracovních míst u zaměstnavatele nižší než 10 osob, stanoví se minimální čas určený nejméně pro 5 pracovních míst při nízké a střední náročnosti a pro 10 pracovních míst při vysoké náročnosti práce. Tzn., že u zaměstnavatele s nízkou náročností práce by na poradenství a dohled mělo být vyčleněno nejméně 40 minut ročně (8x5).

## **2/ DOTAZY K PROVÁDĚNÍ PRACOVNĚLÉKAŘSKÝCH SLUŽEB**

**Co je myšleno novým pojmem „potvrzení o nezměněném zdravotním stavu“ posuzované osoby?**

Tímto potvrzením může registrující lékař zaměstnance (jeho obvodní lékař) nahradit výpis ze zdravotní dokumentace zaměstnance v případě, že od posledního výpisu ze zdravotní dokumentace nedošlo k žádným změnám. Asi i toto potvrzení bude ale obvodním lékařem zpoplatněno a pochopitelně hrazeno zaměstnavatelem (§ 58 zákona 373/2011 Sb.).

**Lékař nám v lékařském posudku při periodické prohlídce uvedl, že zaměstnanec je osobou zdravotně nezpůsobilou. Můžeme s tímto zaměstnancem ukončit pracovní poměr podle § 52 písm. c) ZP?**

Podle § 43 odst. 4 zákona lze posudkový závěr, že je osoba zdravotně nezpůsobilá uvést pouze v případě vstupní lékařské prohlídky. V ostatních případech se uvede závěr, že posuzovaná osoba pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost vykonávat dosavadní práci. Dlouhodobým pozbytím zdravotní způsobilosti vykonávat dosavadní práci se rozumí stabilizovaný zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti zaměstnance významně pro jeho schopnost vykonávat dosavadní práci, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 180 dnů nebo lze předpokládat, že tento zdravotní stav bude trvat déle než 180 dnů, a výkon této práce by vážně ohrozil jeho zdraví.

**Ve kterých případech bude vhodné, aby se zaměstnanec i zaměstnavatel vzdali možnosti práva na přezkoumání lékařského posudku? A jaké by mělo případné nevyužití této možnosti následky?**

Této možnosti je vhodné využít v případě, že má zaměstnavatel např. nedostatek řidičů a uchazeč o zaměstnání by si ponechal lhůtu 10 pracovních dnů na možnost přezkoumání lékařského posudku, nebo pokud zaměstnanci končí periodická prohlídka a zaměstnavatel jej na ní vysílá těsně před jejím vypršením. Zde by bylo vhodné vzdát se práva na přezkoumání, aby mohli zaměstnanci ihned začít pracovat...



**Musí mít zaměstnavatel smluvního poskytovatele pracovnělékařských služeb, když má všechny práce zařazené pouze do první skupiny prací a zdravotní prohlídky zaměstnanců zajišťuje žádostí u jejich obvodního lékaře?**

*Ano musí, protože platí, že ostatní pracovnělékařské služby musí zaměstnavatel provádět prostřednictvím poskytovatele, se kterým má uzavřenu smlouvu (§ 54 odst. 2 písm. b) zákona 373/2011 Sb.). Součástí pracovnělékařských služeb totiž není pouze provádění zdravotních prohlídek zaměstnanců, nýbrž i další služby, kterými jsou hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce.*

**Jak máme správně posoudit, zda se jedná o zaměstnance pracujícího v noci, když jsou našim zaměstnancům nařizovány noční směny jen výjimečně dle potřeb provozu?**

Podle § 78 odst. 1 písm. k) zákoníku práce je zaměstnancem pracujícím v noci zaměstnanec, který odpracuje během noční doby (22,00 až 6,00) nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v průměru alespoň jednou týdně v období 26 týdnů po sobě jdoucích. Jestliže zaměstnanec odpracuje ve vyrovnávacím období (26 týdnů) méně takovýchto nočních směn než 26, nejedná se o zaměstnance pracujícího v noci.

**Jak je to s platností vstupní lékařské prohlídky při skončení zaměstnání a opakovaném nástupu do zaměstnání k témuž zaměstnavateli?**

Podle § 44 odst. 6 písm. d) zákona 373/2011 Sb. lékařský posudek pozbývá platnosti v případě ukončení pracovněprávního vztahu. Podle odst. 7 písm. a) téhož paragrafu by nepozbyl platnosti, pokud dojde k opakovanému nástupu do zaměstnání k témuž zaměstnavateli do 3 měsíců ode dne jeho ukončení. Musí se ale jednat o nástup na stejný druh práce, za stejných pracovních podmínek a při přerušení nedošlo ke změně zdravotního stavu posuzované osoby. Toto bude aktuální např. u zaměstnanců ve stavebnictví, kteří končí práci před Vánoci a nově nastupují na stejnou práci od února nebo března následujícího roku...

**Kdy je možno nejdříve, pro účely posouzení dalšího trvání zdravotní způsobilosti, provést další lékařskou prohlídku a jak to bude s její platností?**

Podle § 43 odst. 2 zákona 373/2011 Sb. lze lékařskou prohlídku provést nejdříve 90 dnů před koncem platnosti dosavadního lékařského posudku, jeho časová platnost se ale dřívějším provedením nové prohlídky nemění. Nové posouzení zdravotní způsobilosti bude platit až od ukončení platnosti dosavadního lékařského posudku, pokud při kontrole lékař nezjistil změnu zdravotního stavu se závěrem o zdravotní nezpůsobilosti nebo zdravotní způsobilosti s podmínkou.

**Máme zaměstnance zařazené v první a druhé kategorii prací. Kdy se musí zaměstnanec podrobit mimořádné lékařské prohlídce v případě, že je pracovní neschopnost např. 10 týdnů?**

Podle § 12 odst. 2 písm. f) bodu 1. vyhlášky 79/2013 Sb. se mimořádná prohlídka provádí v případě, že byl výkon práce přerušen z důvodu nemoci po dobu delší než 8 týdnů, s výjimkou výkonu práce v kategorii první. Z toho vyplývá, že zaměstnanci zařazení v první kategorii prací by nemuseli absolvovat mimořádnou prohlídku při nemoci, která trvala 10 týdnů, ale zaměstnanci zařazení do druhé kategorie prací již musí. U zaměstnanců zařazených v první kategorii by se ale musela mimořádná prohlídka provést při pracovní neschopnosti delší než 6 měsíců (§ 12 odst. 2 písm. f) bod 3. vyhlášky).

### **Co musí obsahovat lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci v případě periodických nebo mimořádných zdravotních prohlídek?**

Podle § 17 vyhl. 79/2013 Sb. by měl lékařský posudek obsahovat identifikační údaje zaměstnavatele, údaje o pracovním zařazení posuzované osoby, údaje o druhu práce, režimu práce a rizikových faktorech u vykonávané práce, posudkový závěr a případně termín provedení mimořádné prohlídky. Pro zaměstnavatele je nejdůležitější údaj o posudkovém závěru, kterým se bude muset řídit. Ze závěru lékařského posudku musí být zřejmé, zda je posuzovaná osoba pro účel, pro který je posuzována, zdravotně způsobilá, zdravotně nezpůsobilá nebo zdravotně způsobilá s podmínkou, případně pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilosti. Pokud posudkový závěr neobsahuje toto jednoznačné posouzení zdravotního stavu zaměstnance, je třeba jej vrátit lékaři k přepracování. Podle § 43 odst. 4 zákona 373/2011 Sb. by měl lékařský posudek uvádět, že posuzovaná osoba pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost...

### **Jak máme postupovat v případě, že byl zaměstnanci vystaven posudek, podle kterého je zdravotně nezpůsobilý vykonávat sjednanou práci a on ji chce přesto nadále vykonávat s tím, že nám podepíše prohlášení, že případné zdravotní komplikace budou na jeho odpovědnost?**

Zaměstnavatel musí závěr vyplývající z lékařského posudku respektovat. Pokud zaměstnavatel nebude respektovat lékařský posudek porušuje povinnosti vyplývající z § 103 odst. 1 písm. a) ZP (nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost neodpovídá jeho zdravotní způsobilosti). Za tento správní delikt může být uložena pokuta až do výše 2 miliony korun (§ 30 odst. 1 písm. f a odst. 2 písm. d) zákona o inspekci práce).

### **Zaměstnanci pracující v noci se musí podle vyhl. 79/2013 podrobit zdravotním prohlídkám nově nejméně jednou za 2 roky. O jaký druh prohlídky se v tomto případě jedná?**

V příloze č. 2 vyhlášky 79/2013 Sb. u rizik ohrožení zdraví je pod bodem 13 řešena noční práce, kde je uvedeno, že lhůta pro periodickou prohlídku se základním vyšetřením je 1x za 2 roky.

### **Je třeba provádět periodické prohlídky i u dohod mimo pracovní poměr, které jsou vykonávány u zaměstnavatele opakovaně?**

Podle § 11 odst. 5 vyhl. 79/2013 Sb. platí, že pokud jsou práce na základě dohod mimo pracovní poměr vykonávány opakovaně a doba, na kterou je dohoda

opakovaně sjednána, je delší než lhůta pro provedení periodické prohlídky nebo zaměstnavatel provedení této prohlídky vyžaduje. Vyžadování těchto prohlídek by bylo ze strany zaměstnavatele vhodné zejména v případě prací zařazených do kategorií druhé rizikové, třetí a čtvrté.

**O jaký druh zdravotní prohlídky se jedná v případě mladistvých, u kterých jsme povinni zajistit jejich provedení před vznikem pracovního poměru a pravidelně dle potřeb, nejméně jedenkrát ročně (§ 247 odst. 1 ZP)?**

I když u mladistvých zákoník práce nenazývá tyto prohlídky periodickými, tak jimi v podstatě jsou, protože jsou vykonávány pravidelně a na jejich jinou četnost provádění se odvolává i § 11 odst. 4 vyhl. 79/2013 Sb.

**Kdo zajišťuje lékařské prohlídky u učňů vykonávajících praktické vyučování na produktivních činnostech?**

Podle § 51 odst. 2 zákona 373/2011 platí, že pokud se praktické vyučování provádí na pracovištích právnických nebo fyzických osob, vydává lékařský posudek o zdravotní způsobilosti poskytovatel pracovnělékařských služeb této osoby. Tzn., že pokud k nám nastoupí učeň na praktické vyučování, pošleme jej na zdravotní prohlídku k našemu poskytovateli... Podle doplněného písm. d) do § 51 odst. 2, pokud probíhá praktické vyučování na pracovištích (část) a rovněž ve školském zařízení (část), vydává lékařský posudek buď lékař školy nebo poskytovatel pracovnělékařských služeb příslušné právnické nebo fyzické osoby, a to podle toho, u koho začne praktická příprava nebo vyučování dříve...

**Slyšeli jsme, že se musí u zaměstnance zdanit a odvést pojistné v případě, že si zaměstnanec přinese doklad od svého obvodního lékaře za výpis z dokumentace pro našeho poskytovatele pracovnělékařských služeb, který je vystaven na jméno našeho zaměstnance. Je třeba skutečně částku, kterou lékaři uhradil a my mu ji poté proplatili, dodanit?**

Podle § 58 zákona 373/2011 Sb. hradí pracovnělékařské služby podle tohoto zákona zaměstnavatel. Jestliže si poskytovatel pracovnělékařské péče vyžádá od obvodního lékaře zaměstnance výpis z jeho zdravotní dokumentace, je třeba, aby i tento výdaj uhradil zaměstnavatel. Pokud je doklad o platbě za výpis z dokumentace vystaven na jméno zaměstnance (což je ve většině případů), je třeba podle našeho názoru považovat proplacení tohoto dokladu zaměstnanci za příjem podle § 6 odst. 7 písm. c) zákona o daních z příjmů. Tj. za příjem, který není předmětem daně, protože zaměstnavatel tímto hradí zaměstnanci prokázané výdaje, které za zaměstnavatele vynaložil ze svého tak, jako by je vynaložil přímo zaměstnavatel. I přesto doporučujeme, aby na dokladu o platbě bylo uvedeno, že se jedná o částku za výpis ze zdravotní dokumentace.

**Jsme firma, která má některá pracovní místa obsazena řidiči z povolání, ale také u některých profesí používají zaměstnanci služební vozidlo k občasným pracovním cestám. Jak často budou muset obě skupiny chodit na periodické prohlídky?**

Zde bude záležet, zda se jedná o řízení vozidla v režimu zákona o silničním provozu, to jsou řidiči z povolání, kteří se musí podrobit periodickým prohlídkám 1x za 2 roky a u starších 50 let každoročně nebo se jedná tzv. řidiče-referenty, kteří používají vozidlo jen občas. U nich by se měla provádět prohlídka ve standardním režimu s tím rozdílem, že při periodické prohlídce bude předepsáno orientační vyšetření zraku.

### **3/ SDĚLENÍ MPSV O ROZHODNÉ ČÁSTCE PRO URČENÍ NÁROKŮ ZAMĚSTNANCŮ PŘI PLATEBNÍ NESCHOPNOSTI ZAMĚSTNAVATELE**

**Sdělením 53/2018 Sb.** vyhlašuje MPSV rozhodnou částku pro určení celkové výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci podle zákona 118/2000 Sb. o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele ve výši **29504 Kč**. Tato částka bude platit pro výpočet nároků pro období od 1. května 2018 do 30. dubna 2019.

Výpočet maximální výše bude vypadat v tomto období takto:  
 $29504 \times 1,5 = 44256 \text{ Kč}$ .

**Celková výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci nesmí tudíž v období od 1. 5. 2018 do 30. 4. 2019 překročit za jeden měsíc částku 44256 Kč.** (tj. 1,5násobek rozhodné částky). Podle § 5 odst. 1 zákona 118/2000 Sb. může Úřad práce uspokojit mzdové nároky zaměstnance vůči jednomu a témuž zaměstnavateli pouze jednou v období jednoho roku, a to v rozsahu odpovídajícím splatným mzdovým nárokům za 3 kalendářní měsíce rozhodného období.

### **4/ CESTOVNÍ NÁHRADY PŘI POUŽITÍ ELEKTROMOBILU**

V současné době se rozšiřuje používání elektromobilů u zaměstnavatelů. Vzhledem k tomu, že někteří zaměstnanci vlastníci elektromobil jej mohou použít při pracovní cestě, objevily se problémy s určením výše nákladů za spotřebovanou energii. Na Koordinační výbor (finanční správa a daňoví poradci) předložila proto Komora daňových poradců návrh s tímto závěrem:

Navrhovaný závěr: Vzhledem k absenci zákonné úpravy cestovních náhrad při použití elektromobilu lze vycházet z ekonomicky zdůvodnitelné výše nákladů na dobití zásobníku energie, přepočtených jako náhrada za ujetý kilometr dle údajů (kombinovaná spotřeba na 100 km) v technické dokumentaci elektromobilu nebo uváděných výrobcí srovnatelného typu elektromobilů. Ohledně způsobu nabíjení má prohlášení osoby uplatňující cestovní náhrady při použití elektromobilu právní účinky obdobné prohlášení poplatníka dle § 24 odst. 2 písm. z) zákona č. 586/1992 Sb. o dani z příjmů.

V materiálu je uveden i tento příklad výpočtu náhrady při použití elektromobilu:

*Příklad: Kombinovaná spotřeba uváděná v technickém průkazu elektromobilu (údaje pro elektromobil Tesla verze S) 18,1 kWh / 100 km. Nabíjení je dle prohlášení poplatníka (zaměstnanec) prováděno na rychlonabíječce (účinnost 80%) a z domácí sítě s využitím autonabíječky (účinnost 90%), použit je proto aritmetický průměr – faktor 0,85. Cena za kWh se pohybuje od 2 Kč (PRE) po 5 Kč (Supercharger Tesla), použita je průměrná sazba 3,50 Kč / kWh.*

*Výpočet cestovní náhrady:*

- Základní sazba 4 Kč / km dle Zákoníku práce, resp. Vyhlášky č. 463/2017 Sb. pro rok 2018.
  - Náhrada za spotřebovanou energii,  $18,1 / 0,85 \times 3,50 = 74,53 / 100 \text{ km} = 0,75 \text{ Kč} / \text{km}$ .
- Celková náhrada při použití elektromobilu činí 4,75 Kč na ujetý kilometr.

Vzhledem k tomu, že schválení tohoto příspěvku bylo zatím odloženo, budeme situaci kolem elektromobilů sledovat a s výsledkem projednání Vás ihned po jeho schválení seznámíme.

#### **5/ SDĚLENÍ MPSV, KTERÝM SE VYHLAŠUJE ČÁSTKA ODPOVÍDAJÍCÍ 50% a 25% PRŮMĚRNÉ MĚSÍČNÍ MZDY V NH PRO ÚČELY STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPORY**

**Sdělením 65/2018 Sb.** vyhlásilo MPSV částku odpovídající 50% a 25% průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství ve výši **14700 Kč resp. 7300 Kč**. Tyto částky budou použity pro účely životního a existenčního minima a státní sociální podpory, kde se z nich vychází při stanovení příjmu OSVČ pro posouzení vzniku nároku na příslušnou dávku. Tzn., že u OSVČ, která podnikala po celé rozhodné období, by se za měsíční příjem uvedla nejméně částka 14700 Kč. Pokud by příjem OSVČ byl vyšší než tato částka, zahrnula by se částka vyšší, vypočtená ze skutečných příjmů snížených o výdaje. U OSVČ, která podle svého prohlášení činnost v předchozím roce nevykonávala, by se uvedla nejméně částka 7300 Kč.

Tento „minimální příjem“ se nepoužije u OSVČ, jejichž činnost se považuje za tzv. „vedlejší samostatnou výdělečnou činnost“. To se bude týkat např. OSVČ, která je současně jako zaměstnanec a pracuje v zaměstnání, které zakládá účast na důchodovém pojištění. Obdobně se minimální příjem nepoužije u osob, které jsou OSVČ a současně pobírají invalidní důchod pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně nebo starobní důchod nebo pobírají rodičovský příspěvek nebo se soustavně připravují na budoucí povolání apod.

#### **6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY**

**33/2018** Zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem poskytnutí přechodného ubytování v bytě. Částku za ubytování činí 3600 Kč měsíčně a za služby s ubytováním spojené činí částka 1200 Kč měsíčně. Celou částku za přechodné ubytování a služby hradí zaměstnavatel. Jak se bude v tomto případě postupovat z hlediska daně z příjmů u zaměstnance? Jedná se o daňově uznatelný výdaj u zaměstnavatele?

*U zaměstnance bude podle § 6 odst. 9 písm. i) ZDP od daně z příjmů osvobozena částka 3500 Kč. Vzhledem k tomu, že se nájemné a platby za služby s ním spojené pro tyto účely sčítají, bude dani z příjmů podléhat částka 1300 Kč (3600+1200-3500). U zaměstnavatele se bude jednat o daňový výdaj, pokud bude ubytování poskytnuto podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 zákona o daních z příjmů.*

**34/2018** Jakým způsobem můžeme opravit chybu, kterou způsobila mzdová účetní tým, že omylem přeplatila zaměstnance? Zaměstnanec má hrubou

měsíční mzdu zpravidla cca 20000 Kč a v měsíci březnu byl přeplacen o 1500 Kč. Podotýkáme, že u tohoto zaměstnance provádíme srážky ze mzdy pro nepřednostní pohledávku.

*Podle § 331 ZP může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat vrácení neprávem vyplacených částek, jen jestliže zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, a to do 3 let ode dne jejich výplaty. Pokud zaměstnanec „přizná“, že si byl vědom toho, že vyplacená částka je vyšší, než mu náleží lze postupovat tak, že o přeplacenou částku snížíte hrubou mzdu zaměstnance v nejbližším výplatním termínu (tím se opraví odvody pojistného a daně). Pokud zaměstnanec nepřizná, že si byl vědom výplaty vyšší částky, než mu za měsíc březen náležela, je možné vymáhat takto přeplacenou částku pouze soudní cestou.*

**35/2018 Máme zaměstnance, který má několik exekučních příkazů, na které provádíme srážky ze mzdy. Tento zaměstnanec má 3 děti a jelikož jeho příjem není vysoký, pobírá na ně daňové zvýhodnění z části i formou daňového bonusu, z kterého srážky ze mzdy neprovádíme. Nyní nám přišel exekuční příkaz příkázáním jiné peněžité pohledávky, a to na daňový bonus. Tento exekuční příkaz ale vystavil exekutor, který je až třetí v pořadí. Musíme posílat celou částku daňového bonusu tomuto exekutorovi? Může se zaměstnanec nějakým způsobem „bránit“ proti této srážce?**

*Pokud Vám bylo doručeno příkázání jiné peněžité pohledávky na daňový bonus, budete postupovat podle § 316 odst. 1 OSŘ, kde se říká, byl-li výkon rozhodnutí nařízen pro několik pohledávek, uspokojí se jednotlivé pohledávky v tom pořadí, v jakém bylo nařízeno výkonu rozhodnutí doručeno dlužníkovi povinného. Tzn., že nejprve musí být uspokojeno první doručené příkázání jiné peněžité pohledávky a teprve potom se podle svého pořadí uspokojí ostatní jiné peněžité pohledávky. To, jaké je pořadí exekucí pro srážky ze mzdy není pro pořadí jiných peněžitých pohledávek rozhodující.*

*Obranou proti srážce daňového bonusu by bylo převedení dětí na manželku, pokud ovšem nemá také exekuce...*

**36/2018 Lze si požádat zpětně o přiznání starobního důchodu a v případě, že ano, tak kolik let zpětně? Zaměstnanec dosáhl důchodového věku v březnu 2017 a nyní by si chtěl zpětně požádat o přiznání starobního důchodu od března 2017.**

*Podle § 55 zákona 155/95 Sb. o důchodovém pojištění nárok na důchod nezaniká uplynutím času. Za předpokladu, že byly splněny podmínky nároku, lze důchod přiznat zpětně. Nárok na výplatu důchodu je však časově omezen, výplatu lze přiznat nejvýše pět let zpětně od uplatnění nároku. Uvedené neplatí pro předčasný starobní důchod.*

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO (Dunlapovy zákony fyziky):

\*\*\*\*\*

## **1. FAKT JE NÁZOR V TUHÉM SKUPENSTVÍ.**

2. PŘI VYSOKÉ TEPLOTĚ A TLAKU ZTRÁCEJÍ FAKTA NA PEVNOSTI.
3. PRAVDA JE PRUŽNÁ.

\*\*\*\*\*

**SMOUVA O ZAJIŠŤOVÁNÍ PRACOVNĚLÉKAŘSKÝCH SLUŽEB****Zaměstnavatel:**

název, sídlo, IČO .....  
(dále jen zaměstnavatel)

a

**Poskytovatel pracovnělékařských služeb:**

identifikační údaje poskytovatele .....  
(dále jen poskytovatel)

**uzavírají tuto smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb:**

1/ Poskytovatel pracovnělékařských služeb je oprávněn k jejich poskytování podle příslušných právních předpisů.

2/ Poskytovatel se zavazuje poskytovat pracovnělékařské služby v rozsahu vymezeném touto smlouvou v souladu se zákonem 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách a vyhláškou 79/2013 Sb. Některá specifická vyšetření bude za poskytovatele provádět „pověřený poskytovatel“ (§ 57a odst. 1 zákona), kterým je .....

3/ Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout součinnost při poskytování pracovnělékařských služeb a uhradit poskytovateli sjednanou cenu vypočtenou podle bodu 7. této smlouvy.

4/ Poskytovatel se zavazuje zajišťovat pracovnělékařské služby v tomto rozsahu:

- dle potřeb zaměstnavatele provádět pravidelnou kontrolu pracovišť se zaměřením na hodnocení a prevenci rizik možného ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců na pracovištích
- provádět na základě žádosti zaměstnavatele lékařské prohlídky v termínech a rozsahu stanoveném vyhl. 79/2013 Sb.

5/ Poskytovatel je povinen:

- informovat zaměstnavatele o možném vlivu pracovních podmínek na zdravotní stav jeho zaměstnanců
- informovat zaměstnavatele o závažných nebo opakujících se skutečnostech negativně ovlivňujících bezpečnost a ochranu zdraví při práci
- informovat zaměstnance o možném nepříznivém vlivu faktorů pracovních podmínek na jeho zdraví
- vést dokumentaci o pracovnělékařských službách prováděných pro zaměstnavatele
- podat podnět orgánům inspekce práce k zjednání nápravy v případě, že zjistí, že zaměstnavatel nepostupuje v souladu s vydanými lékařskými posudky



- v případě, že se zaměstnanec vzdá práva na přezkoumání lékařského posudku, uvést tuto skutečnost do zprávy o provedení pracovnělékařské prohlídky.

6/ Pracovnělékařské prohlídky provádí poskytovatel ve své ordinaci na adrese ....., a to na základě žádosti zaměstnavatele. Dílčí vyšetření u „pověřeného poskytovatele“ se provádí na adrese .....

7/ Zaměstnavatel je povinen:

- poskytnout poskytovateli informace nezbytné k provedení posouzení pracovních podmínek pro výkon práce
- vybavit zaměstnance před odesláním na lékařskou prohlídku žádostí obsahující údaje o druhu práce, režimu práce a pracovních podmínkách, ke kterým je posouzení požadováno
- zajistit, aby byl zaměstnanec vybaven výpisem ze zdravotnické dokumentace vedené jeho registrujícím poskytovatelem v oboru všeobecné praktické lékařství
- uhradit poskytovateli činnost provedenou podle této smlouvy na základě ceníku, který je přílohou této smlouvy.

8/ Tato smlouva se sjednává na dobu neurčitou s platností od ..... a je možno ji ukončit výpovědí s výpovědní lhůtou 3 měsíce, která začíná běžet od prvního dne následujícího měsíce po jejím doručení.

9/ Tato smlouva je vyhotovena ve dvou vyhotoveních, z nichž každá strana obdržela po jednom.

V ..... dne .....

.....  
zaměstnavatel

.....  
poskytovatel

Příloha

### CENÍK za jednotlivé úkony

- vstupní lékařská prohlídka ..... Kč
- výstupní lékařská prohlídka ..... Kč
- periodická lékařská prohlídka ..... Kč
- mimořádná lékařská prohlídka ..... Kč
- následná lékařská prohlídka ..... Kč
- hodinová sazba pro ostatní výkony dle smlouvy ..... Kč

**ŽÁDOST O PROVEDENÍ PROHLÍDKY PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ PÉČE****Zaměstnavatel**

Název, sídlo, IČO: .....

**Zaměstnanec**

Jméno, příjmení, datum narození: .....

**Druh požadované prohlídky/\***

VSTUPNÍ – PERIODICKÁ – MIMOŘÁDNÁ – VÝSTUPNÍ - NÁSLEDNÁ

Pracovní zařazení zaměstnance dle pracovní smlouvy.....

Stručný popis pracovní činnosti a pracovního prostředí .....

**Pracovní podmínky:**

Délka úvazku: .....

Směnnost: ANO/NE

Pravidelná práce v noci: ANO/NE

Riziková práce: ANO/NE

**Kategorie vykonávané práce/\*:** 1 2 2R 3 4*/\* zaškrtněte požadovaný druh (druhy) prohlídky a kategorii vykonávané práce***Cenu za provedení prohlídky:**

- fakturujte zaměstnavateli na výše uvedenou adresu
- bude uhrazena v hotovosti vyslaným zaměstnancem

**Zároveň pověřuji výše uvedeného zaměstnance k převzetí posudku vydaného na základě této žádosti.****V případě, že se zaměstnanec vzdá práva na přezkoumání posudku (§ 46 odst. 1 zákona), uveďte tuto skutečnost do záznamu o pracovnělékařské prohlídce.**

Datum: .....

.....  
razítko a podpis zástupce zaměstnavatele