

Jestli jste způsobilá pět hodin měsíčně dělat účetnictví? Uvidíme...



TEXT: LUBOŠ NEVRKLA / FOTO: SHUTTERSTOCK

ÚŘEDNÍM ŠIMLEM PROTI ŠVARCSYSTÉMU

DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE BUDE NOVĚ
MOŽNÁ JENOM S POVINNOU VSTUPNÍ LÉKAŘSKOU
PROHLÍDKOU ANEB JAK ZKOMPLIKOVAT ŽIVOT VŠEM.

Dohody o provedení práce byly donedávna mezi zaměstnavateli (i zaměstnanci) oblíbeny především z toho důvodu, že se jednalo o nejjednodušší a nejméně výhodný pracovní vztah. Jednoduchý způsob uzavírání i ukončování dohod o provedení práce, jakož i podstatně menší míra související administrativy byly jejich hlavní předností.

Nedávné legislativní kroky však tyto přednosti značně mění a vedou k tomu, že možnosti využívání této flexibilní alternativy zaměstnávání jsou stále omezenější.

ODVODY JAKO U MZDY

K první negativní změně došlo již od 1. ledna 2012. Přestože byl u dohody o provedení práce od počátku letošního roku rozšířen maximální rozsah práce ze 150 na 300 hodin ročně, současně byla zavedena povinnost odvádět z odměny přesahující v kalendářním měsíci částku 10 000 Kč odvody stejně jako v případě mzdy. Zaměstnanci, kterým na základě dohody o provedení práce bude v kalendářním měsíci od jednoho zaměstnavatele zúčtován započítatelný příjem v částce vyšší než 10 000 Kč, tak od letošního roku budou v takovém kalendářním měsíci účastni nemocenského, a tedy i důchodového a zdravotního pojištění. Tyto zaměstnance pak zaměstnavatel musí registrovat na České správě sociálního zabezpečení a u příslušné zdravotní pojišťovny. V takové situaci již dohoda o provedení práce přestává být natolik výhodnou a stírá se do značné míry i rozdíl v administrativní náročnosti vedení agendy o těchto zaměstnancích.

SPECIFICKÉ ZDRAVOTNÍ SLUŽBY

Další změna, která využívání dohody o provedení práce dále komplikuje, vyplývá ze zákona o specifických zdravotních službách, který nabyl účinnosti dne 1. dubna 2012.

Tento zákon podstatně rozšiřuje povinnost absolvování vstup-



JUDr. Luboš Nevřkla je partnerem advokátní kanceláře Malíš Nevřkla Legal

ních lékařských prohlídek, neboť se nově uplatní nejen ve vztahu k zaměstnancům nově přijímaným za účelem výkonu práce na základě standardního pracovního poměru, ale též ve vztahu k zaměstnancům, kteří budou svoji činnost vykonávat na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Těmito dohodami jsou dohody

o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.

Kdo by však v zákoně o specifických zdravotních službách hledal výslovnou úpravu povinnosti vstupních lékařských prohlídek u dohod konaných mimo pracovní poměr, bude hledat marně. Tato povinnost totiž zůstává běžnému čtenáři poněkud ukryta v nově použité formulaci „pracovněprávní nebo obdobný vztah“, jež zahrnuje jak standardní pracovní poměr, tak právě i dohody o pracích konaných mimo pracovních poměr.

V souvislosti s účinností povinných vstupních lékařských prohlídek i u dohod o provedení práce se objevily úvahy, že tato povinnost by případně mohla začít platit až od dubna 2013. Tyto úvahy se opíraly o poněkud nejasně formulované přechodné ustanovení zákona, podle něhož lze pracovnělékařské služby poskytovat podle dosavadních předpisů nejdéle po dobu jednoho roku ode dne nabytí jeho

účinnosti. Byť možnost takového výkladu vypadá na první pohled pro zaměstnavatele lákavě, je nutno konstatovat, že toto přechodné ustanovení předmětné povinnosti zaměstnavatelů neodkládá a povinnost vyžadovat vstupní lékařské prohlídky v plném rozsahu platí již od 1. dubna letošního roku.

VSTUPNÍ LÉKAŘSKÉ PROHLÍDKY

Zaměstnavatel je povinen při zařazování zaměstnanců k práci postupovat podle lékařských posudků o jejich zdravotní způsobilosti. Pokud se osoba ucházející se o práci nepodrobí vstupní lékařské prohlídce před vznikem pracovněprávního nebo obdobného vztahu (tedy i před uzavřením dohody o provedení práce), považuje se dle zákona automaticky za zdravotně nezpůsobilou a zaměstnavatel ji tak nesmí zařadit k práci.

Vstupní lékařské prohlídky (jakož i případné následné periodické

INZERCE: A1210X02262

Samson
1795

"LET'S TWIST AGAIN!"

www.samson.cz

preventivní prohlídky) zaměstnanců pro zaměstnavatele provádí poskytovatel pracovnělékařských služeb, tj. zpravidla závodní lékař, s nímž má zaměstnavatel uzavřenou odpovídající smlouvu. Jestliže jsou na pracovištích zaměstnavatele vykonávány práce pouze v první kategorii zdravotních rizik ve smyslu zákona o ochraně veřejného zdraví, postačí posudek od praktického lékaře, u nějž je zaměstnanec registrován.

Lékař vydává posudek o zdravotní způsobilosti zaměstnance nejpozději do 10 dnů od žádosti zaměstnavatele (popř. zaměstnance). Z tohoto lékařského posudku o vstupní prohlídce přitom musí být zřejmé, zda uchazeč o zaměstnání je či není způsobilý pro určitý výkon práce. Teprve na základě kladné lékařské zprávy pak je možné dohodu o provedení práce uzavřít a zaměstnavatel může zaměstnance přidělit k výkonu práce.

Co se týká nákladů spojených se vstupní lékařskou prohlídkou, zákon o specifických zdravotních službách stanoví, že tyto náklady primárně nese osoba ucházející se o zaměstnání. Pokud však dojde k uzavření pracovněprávního či obdobného vztahu, hradí vstupní lékařskou prohlídku zaměstnavatel. Zákon nicméně umožňuje, aby se zaměstnavatel s uchazečem o zaměstnání dohodl, že náklady na vstupní lékařskou prohlídku bude hradit zaměstnavatel bez ohledu na její výsledek, tedy i v případě, že k uzavření dohody o provedení práce či pracovní smlouvy nedojde.

SANKCE ZA PORUŠENÍ

Vzhledem k tomu, že bez (úspěšné) vstupní lékařské prohlídky se zaměstnanec považuje za zdravotně nezpůsobilého pro výkon práce, je naprosto nezbytné,



aby vstupní prohlídka proběhla před uzavřením každé dohody o provedení práce, a to bez ohledu na její předpokládanou délku trvání. Zaměstnáním osoby bez vstupní lékařské prohlídky by zaměstnavatel porušil své povinnosti na úseku bezpečnosti práce a ochrany zdraví zaměstnanců, přičemž za tento správní delikt by zaměstnavateli mohla být uložena pokuta až do výše 2 000 000 Kč. Ignorování této povinnosti tak rozhodně nelze doporučit.

PROVÁDĚCÍ PŘEDPISY

Na druhé straně je nutno zmínit, že dosud nebyly ministerstvem zdravotnictví vydány odpovídající prováděcí právní předpisy, které mají podrobněji stanovit mj. postupy při zajišťování lékařských prohlídek a posuzování zdravotní způsobilosti. Tento nedostatek tak situaci zaměstnavatelů, kteří se

**Chcete psát básně?
Zajděte si k lékaři.**

zákonem již řídit musí, rozhodně neulehčuje. Nezbyvá než doufat, že ministerstvo zdravotnictví alespoň v prováděcích předpisech stanoví pro dohodu o provedení práce mírnější požadavky na vstupní lékařské prohlídky než tomu bude u standardního pracovního poměru.

NOVELIZACE

Určitou nadějí pro zaměstnavatele ve vztahu ke vstupním lékařským prohlídkám u dohod o provedení práce by mohla být skutečnost, že v Poslanecké sněmovně již je připravena k projednání novelizace příslušných ustanovení zákona o specifických zdravotních službách, která by povinné vstupní lékařské prohlídky opět omezila pouze na standardní pracovní poměr. Tento návrh však byl předložen opozičními poslanci, a nelze proto předvídat, jak se k jeho případnému schválení postaví poslanci z vládních stran. Účinnost této novely je navíc navržena až od 1. ledna 2013, a tak se zaměstnavatelé budou muset se současnou úpravou vypořádávat přinejmenším po zbytek tohoto roku. &

**BEZ VSTUPNÍ LÉKAŘSKÉ PROHLÍDKY JE
ZAMĚSTNANEC NEZPŮSOBILÝ
K VÝKONU PRÁCE. BASTA.**