



# Jak se mění PLS

V oblasti pracovnělékařských služeb (PLS), které musejí zaměstnavatelé zajišťovat pro své zaměstnance, průběžně dochází ke změnám. „Objevují se také nové trendy a některé velké firmy začínají poskytovat pracovníkům rovněž nadstandardní lékařskou péči,“ říká lékař polikliniky Program Health Plus, MUDr. Pavel Šnajdr, Ph.D.



**V listopadu 2017 došlo ke změně zákona o specifických zdravotních službách, který určuje formu pracovnělékařských služeb. Co se pro zaměstnavatele a zaměstnance změnilo?** Nezměnil se jen zákon, novelizována byla také navazující vyhláška č. 79/2013 Sb. Myslím, že změny byly vedeny snahou přesněji definovat nejasné formulace z předchozího znění, byť některé stále zůstávají, a zpřehlednit situaci pro zaměstnance i zaměstnavatele. Snahou bylo sjednotit a zjednodušit lhůty provádění periodických lékařských prohlídek podle kategorizace prací a rizik ohrožení zdraví pracovníků, jež jsou detailně vymezeny v příloze vyhlášky. Nově je upřesněna rovněž možnost zaměstnance

i zaměstnavatele vzdát se práva na přezkoumání lékařského posudku, právní účinky posudku tak nastanou již následující pracovní den. Pokud se některá ze stran nevzdá práva na přezkoumání, právní účinky nastávají po 10 pracovních dnech, což značně prodlužuje dobu mezi provedením prohlídky a nástupem do práce. Nový je i požadavek na zajištění vstupní lékařské prohlídky „před vznikem“ pracovního poměru, tedy před dnem nástupu do zaměstnání. Je to praktičtější než původní požadavek „před uzavřením“ pracovního poměru, zvláště v těch případech, kdy je pracovní poměr uzavírán s větším předstihem před nástupem do zaměstnání. Dále je na 10 pracovních dnů zkrácena lhůta, do níž registrovaní lékaři musí vydat výpis ze zdravot-

## Co by měly pracovnělékařské služby zahrnovat?

PLS nejsou jen prohlídky a hodnocení zdravotního stavu zaměstnanců. Tyto služby v sobě zahrnují i poradenství, například v problematice fyziologie i psychologie práce, ergonomie. Pravidelně je prováděn i tzv. dohled na pracovišti. Lékaři PLS se například podílejí na výuce první pomoci, pomáhají při tvorbě havarijních plánů, mohou významně přispět při stanovení výkonových norem, při projektování, výstavbě a rekonstrukci pracovišť, při výběru technických, technologických a organizačních opatření proti nepříznivým účinkům rizikových faktorů a podobně.

## Jak minimalizovat rizika pro zaměstnance a podpořit jejich výkonnost a spokojenost?

K minimalizaci rizik slouží všechna opatření definovaná zákonnými normami. To jsou ale jen základní mantinely, jakési nepodkročitelné minimum. Trochu mimo pozornost však zůstávají administrativní pracovníci kategorie 1, kteří obvykle pracují s počítačem. Z jejich strany vnímám zvyšující se zájem o problematiku ergonomie. Kvůli dlouhému sezení v práci přibývá chronických bolestí zad a bolestí hlavy, bolest zad je dokonce nejčastější příčinou pracovní neschopnosti v ČR. A často stačí jenom správně nastavit výšku monitoru, pracovního stolu a židle. Přibývá zaměstnavatelů, kteří vybavují kanceláře nastavitelnými stoly umožňujícími práci ve stoje. K dispozici bývají i gymnastické míče či jiné rehabilitační pomůcky, některé firmy nabízejí i služby fyzioterapeuta. To je jistě správný trend. Na některých pracovištích se objevují také relaxační zóny pro zaměstnance, místnosti pro hraní stolního tenisu, rotopedy či plně vybavená tělocvična s fitness trenérem. Většina studií zkoumajících efektivitu využití pracovní doby se shoduje v tom, že u duševní práce je nemožný nepřetržitý osmihodinový denní výkon a krátký intenzivní odpočinek by mohl celkovou efektivitu výkonu pracovníků zvýšit. Spokojenost zaměstnance je pak zřejmě součinným platem a pocitem smysluplnosti z vykonávané práce. Ideální je, když jsou oba tyto parametry v nějakém adekvátním souladu.

nické dokumentace či potvrzení o nezměněném stavu, dříve to bylo do 30 dnů. Další změny se týkají jasněji definovaných podmínek a pravidel provádění výstupní lékařské prohlídky, mimořádných prohlídek i prohlídek u dohod. Úplný výčet změn by byl velmi dlouhý, pro zájemce doporučuji aktuální 3. vydání knihy Pracovnělékařské služby autorů Šubrt a Tučka z roku 2017.

## Jak se PLS pro firmy liší ve vztahu k jednotlivým typům profesí?

U různých typů profesí se může riziko ohrožení pracovníka zásadně lišit. Různý může být rizikový faktor (prach, chemické látky, vibrace, hluk, psychická či fyzická zátěž atd.) i míra vystavení pracovníka tomuto faktoru. Jiné riziko má pracovník v administrativě v kategorii 1, pracovník ve zdravotnictví s rizikem biologického činitele v kategorii 2, pracovník balíkové přepravy s rizikem fyzické zátěže v kategorii 3 nebo pracovník exponovaný kancerogenním látkám v kategorii 4. Z toho vyplývá odlišný rozsah vyšetření v rámci pracovní prohlídky. Součástí prohlídek může být EKG či zátěžové EKG, vyšetření plicní kapacity, vyšetření sluchu, sledování biochemických parametrů z krve, RTG plic a podobně. Samozřejmě netestujeme všechno u všech, konkrétní typ vyšetření definuje právě příloha vyhlášky.

## Některé moderní společnosti věnují péči o zdraví zaměstnanců stále více pozornosti. Jaké jsou dnes možnosti nadstandardní zdravotní péče pro firmy?

Firmy mohou pro své zaměstnance udělat prakticky cokoli. Mohou mít dokonce lékařskou ordinaci na pracovišti a zaměstnancům poskytovat nejen pracovnělékařské služby, ale také standardní či vlastně již nadstandardní léčebnou péči praktického lékaře. Jsem si jist, že již u firem s 800 až 1 000 zaměstnanci to dává smysl. Říkáme termín nadstandardní péče proto, že české zdravotnictví je sice technicky i lidsky dobře vy-

## PÉČE O ZAMĚSTNANCE POHLEDEM ZDRAVOTNÍ SESTRY

Pokrokové firmy se snaží zaměstnancům nabídnout podporu pro jejich zdravý životní styl. Obvykle formou benefitů, jako je třeba fitness a masáže v místě zaměstnání či zpřístupněním zdravého stravování. Korporátní společnosti také pořádají programy, které učí zaměstnance, jak předcházet stresu a jak ho zvládat. Některé firmy využívají i asistenčních služeb v oblasti podpory duševního zdraví a pomoci v krizových situacích. Z mého pohledu nastává nový trend, kdy velké firmy budou od pracovníků PLS očekávat komplexní služby, jež mimo služeb stanovených zákonem budou zahrnovat také aktivní účast na programech zaměřených na motivaci zaměstnanců ke zdravému životnímu stylu.

MARKEŤA MALINS, Program Health Plus

**FIRMY MOHOU PRO SVÉ ZAMĚSTNANCE UDĚLAT PRAKTICKY COKOLIV. MOHOU MÍT DOKONCE LÉKAŘSKOU ORDINACI NA PRACOVIŠTI A ZAMĚSTNANCŮM POSKYTOVAT VLASTNĚ JIŽ NADSTANDARDNÍ LÉČEBNOU PÉČI PRAKTICKÉHO LÉKAŘE.**

bavené, jenže lékařům v tom shonu dlouhodobě schází zhruba 8 až 10 minut času navíc na každého pacienta. Ten čas by se měl použít k hlubšímu naslouchání pacientovi a vysvětlování všech léčebných kroků. Ordinace praktického lékaře potřebuje 1 600 až 1 800 pacientů a více, aby se užívala. Pokud by takováto „závodní“ ordinace fungovala pro 800 až 1 200 zaměstnanců, bylo by tedy možno jim věnovat více času. Nižší příjem od zdravotní pojišťovny by byl ordinaci kompenzován příspěvkem od zaměstnavatele a jsem přesvědčen, že jeho výše by pro mnoho firem byla zanedbatelná. Zato přínos pro zaměstnance i zaměstnavatele by byl obrovský. Myslím si, že pro mnoho firem je to do budoucna šance, jak podpořit zdraví svých zaměstnanců. Vnímám to jako velmi zajímavý trend, se kterým již ve světě začínají. ■

VALERIE SAARA