

## **Metodika a problematika členství v JSDHO**

### **Asociace velitelů jednotek sboru dobrovolných hasičů**

#### **1. Základní problematika**

Jednotky požární ochrany obcí jsou zřizovány dle zákona č. 133/1985 Sb. a jejich organizace se řídí Vyhláškou ministerstva vnitra č. 247/2001 Sb. Dále se této problematice dotýká zejména „Metodika zřizování jednotek sboru dobrovolných hasičů obcí“ vydaná Generálním ředitelstvím hasičského záchranného sboru ČR a SIAŘ č. 25/2009. Tyto dokumenty jsou východí pro zřizování a organizaci jednotek a jsou doplněny mnoha dalšími dokumenty, které upřesní a definují další požadavky.

V tomto dokumentu se nebudeme zabývat organizací JPO jako celku, ale zaměříme se pouze na část a to týkající se problematiky členství v JSDHO. Zejména se jedná o vznik, průběh a zánik členství, uvolňování ze zaměstnání, refundace mezd, zdravotní způsobilost a jmenování do jednotlivých funkcí.

#### **2. Členství v jednotce**

Členství osoby v jednotce je vztah mezi osobou a obcí (jednotkou).

Základní definice je uvedena v zákoně o požární ochraně:

##### ***Zákon č. 133/1985 Sb. o požární ochraně:***

##### ***§ 65 Druhy jednotek požární ochrany***

*(1) Jednotkami požární ochrany jsou*

*c) jednotka sboru dobrovolných hasičů obce, která je složena z fyzických osob, které nevykonávají činnost v této jednotce požární ochrany jako své zaměstnání,*

*(2) Činnost v jednotce sboru dobrovolných hasičů obce při hašení požáru, provádění záchranných prací při živelních pohromách a jiných mimořádných, událostech se považuje za **výkon občanské povinnosti**. Činnost v jednotce sboru dobrovolných hasičů obce při nařízeném cvičení nebo nařízené odborné přípravě je **jiným úkonem v obecném zájmu**, avšak toto se netýká údržby, oprav, prací pro město apod.*

*(3) Činnost v jednotce sboru dobrovolných hasičů vybrané obce je vykonávána zpravidla v pracovněprávním vztahu k obci nebo v pracovněprávním vztahu k hasičskému záchrannému sboru kraje.*

Přesná forma tohoto vztahu není v zákoně uvedena, nejčastěji tento vztah je řešen buď tak, že se uzavře s členem „Dohoda o členství v jednotce“ nebo uzavře dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti). Dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr má stejná právní úpravu jako pro pracovní poměr, ale s těmito výjimkami: odstupné, pracovní doba a doba odpočinku, překážky v práci na straně zaměstnance, skončení pracovního poměru a odměna z dohody o práci konané mimo pracovní poměr.

Pokud by měl člen jednotky dostávat odměnu za činnost v jednotce, je nutné uzavřít tento vztah podle zákoníku práce. Pokud nedostává odměnu, je vhodné uzavřít „Dohodu o členství“.

**Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**

**§ 1**

*Tento zákon a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními,*

**§ 2**

*(1) Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*

*(2) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.*

**§ 3**

*Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy. \* Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.*

**§ 4**

*Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztah*

**§ 6**

*Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.*

**§ 7**

*Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.*

**§ 11**

*Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.*

Odměna z dohody je peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti (§ 109 odst. 5 ZP). Výše odměny a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti (§ 138 ZP). Zaměstnanec a zaměstnavatel jsou při sjednávání odměny omezeni výší minimální mzdy. Odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda (§ 111 odst. 1 ZP). Nedosáhne-li odměna z dohody minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou (§ 111 odst. 3 ZP). Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele odměna z dohody (§ 110 odst. 1 ZP). Zaměstnankyně a zaměstnanec, kteří pracují u stejného zaměstnavatele na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, mají nárok na pobírání stejné odměny v případě, že vykonávají práci stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, za stejných či srovnatelných pracovních podmínek a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

**Podle zákona č.435/2004 o zaměstnanosti, lze dle § 5 považovat za nelegální práci, výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah. Pokuty pro fyzickou osobu, která se dopustí toho správního deliktu, vykonává nelegální práci je až 100 000Kč a pro právnickou osobu nebo podnikající fyzickou osobu, která umožní výkon nelegální práce až 10 000 000Kč, nejméně však ve výši 50 000 Kč.**

**Důležité je si uvědomit že příjmy ze závislé činnosti podléhají zákonu o daních z příjmu č.586/1992 Sb. neboť na činnost v JPO se nevztahuje zákon č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě.**

**Zákon č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě.**

(2) Tento zákon se nevztahuje na a) činnosti upravené zvláštními právními předpisy, i když tyto činnosti splňují znaky dobrovolnické služby stanovené tímto zákonem,

**Zákon č.586/1992 Sb. o daních z příjmů**

**§ 3 Předmět daně z příjmů fyzických osob**

(1) Předmětem daně z příjmů fyzických osob jsou

- a) příjmy ze závislé činnosti (§ 6),
- b) příjmy ze samostatné činnosti (§ 7),
- c) příjmy z kapitálového majetku (§ 8),
- d) příjmy z nájmu (§ 9)
- e) ostatní příjmy (§ 10).

(2) Příjmem ve smyslu odstavce 1 se rozumí příjem peněžní i nepeněžní dosažený i směnou.

**Celá problematika pro složitost nelze v rámci této metodiky vyložit, ale podrobnosti lze definovat a najít ve výše uvedených právních předpisech**

## **2.1. Dohoda o členství v jednotce (DOČ)**

se uzavírá dle § 1746 zákona č. 89/2012 Sb. (občanský zákoník). V této dohodě je nutné uvést veškeré podmínky, práva a povinnosti, neboť tato smlouva nemá oporu v zákoníku práce, který na ní nelze aplikovat.

**Zákona č.89/2012 Sb. Občanský zákoník**

**§ 1746**

(1) Zákonná ustanovení upravující jednotlivé typy smluv se použijí na smlouvy, jejichž obsah zahrnuje podstatné náležitosti smlouvy stanovené v základním ustanovení pro každou z těchto smluv.

(2) Strany mohou uzavřít i takovou smlouvu, která není zvláště jako typ smlouvy upravena.

DOČ má i svá pravidla vycházející zejména z:

**§ 1724**

(1) Smlouvou projevují strany vůli zřídit mezi sebou závazek a řídit se obsahem smlouvy.

**§ 1725**

Smlouva je uzavřena, jakmile si strany ujednaly její obsah. V mezích právního řádu je stranám ponecháno na vůli svobodně si smlouvu ujednat a určit její obsah.

Tzn., že není přesně určen obsah smlouvy. Smlouva musí obsahovat určení závazku, práva a povinnosti jednotlivých stran. Jejich znění je ponecháno na svobodné vůli obou stran.

Vzor Dohody o členství je uveden v příloze č. 1.

## **2.2. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se řídí příslušným ustanovením zákoníku práce. Jedná se o dohodu o provedení práce (DPP) a dohodu o pracovní činnosti (DPČ). Obě mají shodné základní ustanovení:

### **Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**

#### **§ 77**

#### **Společné ustanovení**

1) Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně; jedno vyhotovení této dohody zaměstnavatel vydá zaměstnanci.

(2) **Není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru; to však neplatí, pokud jde o**

a) převedení na jinou práci a přeložení,

b) dočasné přidělení,

c) odstupné,

d) pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,

e) překážky v práci na straně zaměstnance,

f) dovolenou,

g) skončení pracovního poměru,

h) odměňování (dále jen  odměna z dohody), s výjimkou minimální mzdy, a

i) cestovní náhrady.

(3) Právo zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou je možné sjednat, popřípadě stanovit vnitřním předpisem, a to za podmínek uvedených v § 199, 206 a v části deváté. U dohody o provedení práce a u dohody o pracovní činnosti musí však být vždy dodržena úprava podle § 191 až 198 a § 206.

(4) Pro výpověď dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti se vyžaduje písemná forma, jinak se k ní nepřihlíží. Totéž platí pro okamžité zrušení těchto dohod.

(zkráceno)

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mají obdobné náležitosti, jako pracovní poměr, jedná se zejména BOZP, zdravotní prohlídky atd. Výjimky uvádí § 77 (viz výše)

### **2.2.1. Dohoda o provedení práce**

#### **Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**

#### **§ 75**

#### **Dohoda o provedení práce**

Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce.

Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. Neexistuje zde zkušební lhůta, tudíž spolupráce může být ukončena kdykoliv a bez udání důvodu. Z dohody o provedení práce se neodvádí sociální a zdravotní pojištění, jestliže je měsíční příjem na základě dohody o provedení práce nižší než 10 000 Kč. Když bude měsíční příjem na základě dohody o provedení práce vyšší než 10 000 Kč, tak bude v tomto měsíci daný příjem podléhat odvodům na sociálním a zdravotním pojištění. Pokud pracuje zaměstnanec u zaměstnavatele na více dohod o provedení práce, pak se příjmy u těchto dohod sčítají.

Dohoda o provedení práce musí být sjednána písemně, jinak je neplatná. V dohodě musí být vymezen pracovní úkol, sjednaná odměna za jeho provedení, rozsah práce a zpravidla i doba, v níž má být pracovní úkol proveden. Při stanovení odměny za vykonanou práci dle této dohody se uplatňuje smluvní volnost, jinými slovy řečeno, výše odměny není limitována, přičemž se přihlíží především k charakteru práce a doba, na kterou se dohoda o provedení práce uzavírá.

V případě podpisu Prohlášení je odvedena záloha na daň ve výši 15 procent a uplatněny slevy na dani. V případě příjmu nad 10 000 Kč měsíčně zaměstnavatel vždy odvádí 15% zálohu na daň a slevy na dani uplatní, pouze pokud zaměstnanec podepíše Prohlášení. Zaměstnanec má možnost získat sraženou 15% daň zpět (a to i v případě pokud nepodepsal prohlášení), nebo může využít možnost příjem u DPP do 10 000 Kč měsíčně již nikde uvádět (nemusí tedy podávat daňové přiznání). Tuto problematiku nebudeme detailně rozebírat, neboť se jedná o věc mzdové agendy a účetnictví což není předmětem tohoto dokumentu.

## **2.2.2. Dohoda o pracovní činnosti**

### **Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**

#### **§ 76**

#### **Dohoda o pracovní činnosti**

- 1) *Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin.*
- 2) *Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.*
- 3) *Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.*
- 4) *V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.*
- 5) *Není-li sjednán způsob zrušení dohody o pracovní činnosti, je možné ji zrušit dohodou smluvních stran ke sjednanému dni; jednostranně může být zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti může být však sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.*

Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce bude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin. Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Při klasickém 40hodinovém pracovním týdnu nesmí zaměstnanec odpracovat na základě dohody o provedení činnosti více než 20 hodin týdně.

Dohodu o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen uzavřít písemně, jedno vyhotovení dohody vydá zaměstnanci. V dohodě musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Není-li sjednán způsob zrušení dohody o pracovní činnosti, je možné ji zrušit dohodou účastníků ke sjednanému dni. Jednostranně může být zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhému účastníkovi.

Dohody o pracovní činnosti jsou zdaňovány stejně jako příjmy z pracovního poměru - zaměstnavatelem je vždy odvedena 15% záloha na daň z příjmu bez ohledu na to, jak vysoký byl příjem či zda zaměstnanec podepsal Prohlášení (podpis prohlášení má vliv na uplatnění slev na dani).

### **3. Uvolňování člena jednotky ze zaměstnávání**

Je řešeno zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce kde je uvedeno:

#### **Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce:**

#### **Překážky v práci z důvodu obecného zájmu**

#### **§ 200**

**Zaměstnanci od zaměstnavatele přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu k výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu. Náhrada mzdy nebo platu od zaměstnavatele v těchto případech nepřísluší, není-li dále v tomto zákoně stanoveno jinak, nebo není-li dohodnuto nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak. Zvláštní právní předpisy upravující překážky v práci z důvodu obecného zájmu tím nejsou dotčeny.**

#### **§ 202**

#### **Výkon občanské povinnosti**

*O výkon občanských povinností jde zejména (zkráceno), při poskytnutí první pomoci, (zkráceno), při poskytnutí osobní pomoci při požární ochraně, při živelních událostech, nebo v obdobných mimořádných případech a dále v případech, kdy je fyzická osoba povinna podle právních předpisů osobní pomoc poskytnout.*

### **4. Náhrada mzdy**

Náhrada mzdy je řešena zákonem č. 133/1985 Sb., o požární ochraně a provádějící nařízení vlády č. 172/2001 Sb.

#### **Zákon č.133/1985 Sb., o požární ochraně**

#### **§ 29 Obec a obecní úřad**

#### **(1) Obec v samostatné působnosti na úseku požární ochrany**

*f) poskytuje náhradu ušlého výdělků členu jednotky sboru dobrovolných hasičů obce, který se ve své pracovní době nebo v době, ze které mu plyne příjem ze samostatné činnosti, zúčastní zásahu při požáru nebo jiných záchranných prací při živelních pohromách nebo jiných mimořádných událostech nebo nařízeného cvičení anebo nařízené odborné přípravy,*

**NV č. 172/2001 Sb.:****Způsob poskytování náhrady ušlého výdělku členům jednotek sborů dobrovolných hasičů obce****§ 22**

(1) Členům jednotek sboru dobrovolných hasičů obce, kteří se zúčastní zásahu, nařízeného cvičení anebo nařízené odborné přípravy v době, ze které jim plynou příjmy z podnikání nebo jiné samostatně výdělečné činnosti, náleží za každou započatou hodinu této doby náhrada ušlého výdělku.

(2) Náhrada ušlého výdělku podle odstavce 1 se vypočte jako podíl průměrné mzdy v národním hospodářství vyhlášené Ministerstvem práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a počtu pracovních hodin stanovených zvláštním právním předpisem připadajících na kalendářní měsíc, v němž došlo ke ztrátě na výdělku.

(3) Nárok na náhradu podle odstavce 1 je nutno uplatnit u obce do 1 měsíce ode dne vzniku nároku, jinak tento nárok zanikne.

Náhrada ušlého výdělku členovi, kterému v době zásahu plynuly příjmy z podnikání nebo samostatné výdělečné činnosti náleží náhrada mzdy dle NV č. 172/2001 Sb.. Náhrada mzdy přísluší členovi, který je zaměstnanec, když doloží čerpání neplaceného volna a výši ušlého výdělku.

Další možností dle **§ 200 zákoníku práce** je možnost náhrady mzdy přímo od zaměstnavatele, pokud existuje vnitřní předpis, který toto umožňuje. V tomto případě se užije **§ 206 zákoníku práce odst. 3**, který řeší refundaci mzdy, tzn. že mzdu vyplatí zaměstnavatel, který pak vyúčtuje tento náklad obci (viz níže).

## **5. Refundace mzdy zaměstnavateli**

**Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce:****Společné ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance****§ 206**

(3) Jestliže je podle zvláštního právního předpisu zaměstnanec uvolněn pro překážku v práci z důvodu obecného zájmu, je právnická nebo fyzická osoba, pro kterou byl zaměstnanec činný, popřípadě, z jejíhož podnětu byl uvolněn, povinna uhradit zaměstnavateli, u něhož byl zaměstnanec v době uvolnění v pracovním poměru, náhradu mzdy nebo platu, která byla zaměstnanci poskytnuta, pokud se s touto právnickou nebo fyzickou osobou nedohodl na upuštění od úhrady.

(4) Podle odstavce 3 se hradí náhrada mzdy nebo platu, kterou uvolňující zaměstnavatel poskytne podle tohoto zákona (§ 351 až 362); neuhrazuje se náhrada mzdy nebo platu nad rozsah stanovený tímto zákonem.

Refundace mzdy přísluší zaměstnavateli v případě, kdy vyplácí náhradu mzdy zaměstnanci. Zákon umožňuje, aby se zřizovatel a zaměstnavatel dohodli na upuštění od refundace.

## **6. Zdravotní prohlídky**

Zdravotní prohlídky se řídí podle toho jaký je vztah mezi členem jednotky a jednotkou samotnou. Pokud tento vztah je založen na „Dohodě o členství“, tyto prohlídky se provádějí podle NV č. 352/2003 Sb.. Pokud tento vztah je založen na dohodě o pracích konaných mimo pracovní poměr, je nutné dodržet veškeré platné legislativní požadavky vycházející z oblasti pracovního práva, jedná se zejména o zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a zejména vyhláškou č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. Dále zde figuruje i zákon o veřejném zdravotním pojištění, podle kterého má pojištěnec nárok 1 x za dva roky na kompletní zdravotní prohlídku.

Zdravotní prohlídky jsou: vstupní, periodická, výstupní a mimořádná.

### **6.1. Zdravotní prohlídka členů JSDHO**

Pravidla a postupy těchto prohlídek jasně definuje NV č. 352/2003 Sb., o posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců jednotek hasičských záchranných sborů podniků a členů jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí nebo podniků. V tomto NV jsou uvedeny četnosti periodických prohlídek, náležitosti a vzor posudků a žádanek, pravidla pro vstupní, periodické, výstupní a mimořádné zdravotní prohlídky

Zdravotní periodické prohlídky se u členů jednotek provádějí jednou za dva roky, kdy tuto prohlídku provádí příslušný obvodní lékař.

**Doporučujeme, aby členové jednotek, kteří jsou zařazeni jako nositelé DT s ohledem na mimořádnou zdravotní způsobilost, měli tyto periodické zdravotní kontroly každý rok.**

### **6.2. Zdravotní prohlídka člena jednotky založená na dohodě o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Toto už je složitější problematika, kterou je nutno rozdělit na vstupní, periodické, mimořádné a výstupní zdravotní prohlídky. Vycházíme z vyhlášky č. 79/2013 Sb. o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

#### **6.2.1 Vstupní zdravotní prohlídka člena jednotky založená na dohodě o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Dle zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) má každý zaměstnavatel povinnost zajišťovat pro své zaměstnance pracovnílékařské služby. Zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají zaměstnance bez vstupní lékařské prohlídky, hrozí postih až do výše 2.000.000 Kč.

#### ***Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách***

##### ***§ 59***

##### ***Posuzování zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání***

*(1) Jde-li o osobu ucházející se o zaměstnání, postupuje se při posuzování její zdravotní způsobilosti k práci obdobně jako při posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců v rámci pracovnílékařských služeb s tím, že*

*a) **vstupní lékařská prohlídka se uskutečňuje u poskytovatele pracovnílékařských služeb, s nímž má zaměstnavatel uzavřenou písemnou smlouvu,** nebo u registrujícího poskytovatele, ke kterému vyslal zaměstnavatel osobu ucházející se o zaměstnání, nestanoví-li jiný právní předpis jinak a jde-li o práce uvedené v § 54 odst. 2 písm. b),,*

*b) zaměstnavatel vstupní lékařskou prohlídku zajistí vždy před uzavřením  
1. pracovního poměru,*



**2. dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, má-li být osoba ucházející se o zaměstnání zařazena k práci, která je podle zákona o ochraně veřejného zdraví prací rizikovou nebo je součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jinými právními předpisy; zaměstnavatel může vstupní lékařskou prohlídku vyžadovat též, má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o práci, která není prací rizikovou a která má být vykonávána na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, nebo**

**3. vztahu obdobného vztahu pracovní právnímu.**

Osoba ucházející se o zaměstnání se považuje za zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce, k níž má být zařazena, pokud se nepodrobí vstupní lékařské prohlídce podle bodu 1, 2 nebo 3.

(2) Vstupní lékařskou prohlídku hradí osoba ucházející se o zaměstnání. Zaměstnavatel hradí vstupní lékařskou prohlídku, pokud uzavře s uchazečem o zaměstnání pracovní právní nebo obdobný vztah, nestanoví-li jiný právní předpis jinak. Věta první a druhá se nepoužije, jestliže osoba ucházející se o zaměstnání se s případným zaměstnavatelem nebo zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodne jinak nebo stanoví-li právní předpis jinak.

Při dohodě o mimopracovní činnosti DPČ, DPP není nutná zdravotní prohlídka, pokud bude vykonávat výhradně práci zařazenou v kategorii 1 nebo 2 (nikoli 2R) a součástí práce nebude činnost, představující riziko ohrožení zdraví.

**Důležité pro posouzení této činnosti je její kategorizace dle Vyhlášky č. 432/2003 Sb. kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli** tato vyhláška se přímo odkazuje na limity uvedené v Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů.

Tyto kategorie jsou:

kategorie 1: pro práce bez zvýšené míry ohrožení pracovními riziky;

kategorie 2: pro práce se zvýšenou mírou ohrožení pracovními riziky;

kategorie 3: pro rizikové práce;

kategorie 4: pro extrémně rizikové práce.

Dle této vyhlášky vychází práce výjezdového hasiče většinou do kategorie 3 až 4, čili do kategorie pro rizikové nebo extrémně rizikové práce. O zařazení prací do kategorií, musí být zpracována dokumentace, s přesně stanovenými kritérii. Pro práce zařazené do kategorie 1 a 2, je to oznámení o zařazení prací do kategorií a pro práce zařazené do kategorie 3, 4, je to návrh na zařazení prací do kategorií. Oba výše uvedené dokumenty se předkládají na příslušnou Krajskou hygienickou stanici (KHS). Oznámení se dává KHS na vědomí, návrh k rozhodnutí. Pro zařazení do kategorie prací je směrodatné rozhodnutí KHS.

**Z tohoto nám vyplývá, že pokud je hasič zaměstnán na DPP nebo DPČ musí vstupní prohlídku absolvovat, pokud jeho činnost bude zařazena do kategorie 3 nebo 4. To neplatí, pokud se nebude jednat o kategorii 1 a 2 to ale pak nemůže vykonávat činnosti zařazené do kategorií 3 a 4.**

### **6.2.2. Periodické zdravotní prohlídky člena jednotky založená na dohodě o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Četnost periodické prohlídky se řídí Vyhláška 79/2016 Sb. o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

#### **Vyhláška č. 79/2016 Sb.**

##### **§ 11**

(1) *Periodická prohlídka se provádí za účelem zjištění včasné změny zdravotního stavu vzniklé v souvislosti se zdravotní náročností vykonávané práce nebo státním organizmu, kdy další výkon práce by mohl vést k poškození zdraví posuzovaného zaměstnance, nebo k poškození zdraví jiných osob.*

(2) **Periodická prohlídka u zaměstnanců vykonávajících práci zařazenou podle zákona o ochraně veřejného zdraví**

**d) v kategorii čtvrté jednou za 1 rok.**

5) *Jde-li o práce vykonávané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, periodické prohlídky podle odstavce 2 nebo 3 se neprovádějí. To neplatí v případě, kdy je práce na základě těchto dohod u zaměstnavatele prováděna opakovaně a doba, na kterou je práce opakovaně sjednávána, je delší než lhůta pro provedení periodické prohlídky a zaměstnavatel provádění těchto prohlídek vyžaduje.*

### **6.2.3. Mimořádné lékařské prohlídky člena jednotky založená na dohodě o pracích konaných mimo pracovní poměr**

#### **Vyhláška č. 79/2016 Sb.**

##### **§ 12**

(1) *Mimořádná prohlídka se provádí za účelem zjištění zdravotního stavu posuzovaného zaměstnance v případě důvodného předpokladu, že došlo ke ztrátě nebo změně zdravotní způsobilosti k práci nebo pokud dojde ke zvýšení míry rizika již dříve zohledněného rizikového faktoru pracovních podmínek.*

(2) *Mimořádná prohlídka se provádí, pokud*

*e) byla při pracovnělékařské prohlídce zjištěna taková změna zdravotního stavu zaměstnance, která předpokládá změnu zdravotní způsobilosti k práci v době kratší, než je interval periodické prohlídky, nebo*

**f) byl výkon práce přerušen**

**1. z důvodu nemoci po dobu delší než 8 týdnů, s výjimkou výkonu práce v kategorii první podle zákona o ochraně veřejného zdraví a nejde-li o práci nebo činnost, jejíž součástí je riziko ohrožení zdraví nebo nestanoví-li jiný právní předpis jinak<sup>5)</sup>,**

**2. v důsledku úrazu s těžkými následky, nemocí spojené s bezvědomím nebo jiné těžké újmy na zdraví, nebo**

**3. z jiných důvodů na dobu delší než 6 měsíců.**

(3) *Mimořádná prohlídka se dále provádí na základě*

**a) žádosti předložené zaměstnavatelem z vlastního podnětu nebo podnětu zaměstnance,**

**b) informace sdělené ošetřujícím lékařem o důvodném podezření, že změnou zdravotního stavu zaměstnance došlo ke změně zdravotní způsobilosti.**

#### **6.2.4. Výstupní zdravotní prohlídka člena jednotky založená na dohodě o pracích konaných mimo pracovní poměr**

**Vyhláška č. 79/2016 Sb.**

**§ 13**

**(1) Výstupní prohlídka se provádí na základě žádosti zaměstnance**, nebo pokud tak stanoví jiný zákon, za účelem zjištění zdravotního stavu zaměstnance v době ukončení výkonu práce, a to s důrazem na zjištění takových změn zdravotního stavu, u kterých lze předpokládat souvislost se zdravotní náročností vykonávané práce.

**(2) Výstupní prohlídka se provádí při**

a) ukončení pracovněprávního nebo obdobného vztahu,

b) převedení na práci se sníženou zdravotní náročností ve smyslu snížení míry rizika nebo na práci konanou za příznivějších pracovních podmínek, než ke kterým byla posouzena zdravotní způsobilost zaměstnance.

Na základě provedení výstupní prohlídky se nevydává lékařský posudek.

**(3) Výstupní lékařská prohlídka se neprovádí, jde-li o**

a) práce zařazené do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví a není-li součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jiným právním předpisem<sup>5)</sup>, a pokud u zaměstnance nebyla zjištěna v době výkonu práce u zaměstnavatele nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo pracovní úraz,

b) výkon práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jestliže nebylo podle zákona vyžádáno provedení vstupní lékařské prohlídky a není-li podezření na změnu zdravotního stavu v souvislosti s výkonem práce.

### **7. Odborná příprava a způsobilost členů jednotek**

Z hlediska zajištění akceschopnosti je nutné zajistit odbornou přípravu a odbornou způsobilost.

**Pro tuto akceschopnost jednotky je bezpodmínečně nutné, aby odborná příprava byla kvalitní a ne formální, aby byla prováděna v maximálně možné kvalitě a rozsahu témat.**

#### **7.1. Základní odborná příprava členů jednotek**

Tuto problematiku řeší SIAR č. 3/2014. **Členové dobrovolných jednotek mohou samostatně vykonávat službu při zdolávání požáru až po absolvování základní odborné přípravy.** V souladu s právním předpisem se musí každý člen dobrovolné jednotky zúčastnit a úspěšně absolvovat základní odbornou přípravu v rozsahu nejméně 40 vyučovacích hodin, nejpozději do jednoho roku od zařazení do dobrovolné jednotky. Obsah základní odborné přípravy člena dobrovolné jednotky je uveden v příloze č. 1 SIAR č. 3/2014. Za základní odbornou přípravu člena dobrovolné jednotky odpovídá velitel dobrovolné jednotky, organizuje ji, u člena své dobrovolné jednotky organizuje její ověření a vede o ní dokumentaci.

Základní odborná příprava může probíhat i kolektivně nebo i ve spolupráci dalších jednotek či ve spolupráci s HZS, či s osobou odborně způsobilou v PO apod.

Hasiči určenému k používání izolačního vzduchového dýchacího přístroje se základní odborná příprava prodlužuje o absolvování specializačního kurzu „Nositel dýchací techniky“.

## **7.2. Pravidelná odborná příprava členů jednotek**

Členové dobrovolných jednotek jsou povinni se zúčastňovat v určeném rozsahu pravidelné odborné přípravy, kterou organizují velitelé dobrovolných jednotek a vedou o ní dokumentaci. Velitel dobrovolné jednotky stanovuje témata pravidelné odborné přípravy na výcvikový rok dobrovolné jednotky. Při tom vychází z předurčenosti jednotky k záchranným pracím nebo k ochraně obyvatelstva, z normy znalostí hasičů a rovněž z témat pravidelné odborné přípravy jednotek PO a příslušníků HZS ČR na příslušný kalendářní rok, které vydává MVGRH HZS ČR. **Pravidelná odborná příprava člena dobrovolné jednotky v kalendářním roce probíhá v minimálním rozsahu 40 hodin.** U jednotek SDH obcí kategorie JPO II a JPO III se doporučuje v rozsahu minimálně 40 % (16 hodin) pravidelné odborné přípravy členů dobrovolných jednotek tuto přípravu vykonávat ve spolupráci s HZS kraje na stanicích HZS kraje, zejména těch, v jejichž zásahovém obvodu je jednotka SDH obce dislokována, a to formou stáže členů nebo celé jednotky SDH obce. Obsahem stáže může být také jejich účast na zásahu jednotky HZS kraje u mimořádné události.

## **7.3. Odborná příprava a odborná způsobilost strojníků, techniků služeb, velitelů družstev a velitelů dobrovolných jednotek**

Strojníci, technici služeb, velitelé družstev a velitelé dobrovolných jednotek mohou své funkce vykonávat jen s požadovanou odbornou způsobilostí. Odbornou způsobilost prokazují při ustanovení do funkce, nejpozději však do 1 roku od ustanovení do funkce, zkouškou odborné způsobilosti s platností na 5 let od data vykonání zkoušky. Územně příslušný HZS kraje vydává úspěšným absolventům zkoušky o odborné způsobilosti osvědčení o odborné způsobilosti v souladu s článkem 7 tohoto pokynu. Odborná příprava strojníků, velitelů družstev a velitelů dobrovolných jednotek je vždy zakončena zkouškou odborné způsobilosti a po jejím úspěšném absolvování se absolventu vydává osvědčení o odborné způsobilosti nebo se stávající osvědčení o odborné způsobilosti prodlužuje o 5 let. Odborná příprava se člení na:

- a) odbornou přípravu k získání odborné způsobilosti (dále jen „odborná příprava k získání způsobilosti“)
- b) odbornou přípravu k prodloužení platnosti osvědčení o odborné způsobilosti (dále jen „odborná příprava k prodloužení způsobilosti“).

Odborná příprava k získání způsobilosti se provádí v odborných kurzech vzdělávacích zařízení MV-GŘ HZS ČR, u HZS krajů nebo ve vzdělávacích zařízeních určených MV-GŘ HZS ČR v rozsahu a podle osnov vydaných MV-GŘ HZS ČR. Obec, která dobrovolnou jednotku zřizuje, zajišťuje ve spolupráci s velitelem dobrovolné jednotky účast strojníků, velitelů družstev a velitelů dobrovolných jednotek na odborné přípravě k získání způsobilosti nebo prodloužení způsobilosti. Vzor jmenování do funkce strojníka je uveden v příloze č. 2

Do jednotlivých funkcí jmenuje zřizovatel jednotky dle **SIAR 25/2009 čl.5: Zřizovatel rovněž ustanoví na návrh velitele jednotky velitele čet a družstev jednotky, strojníky, techniky, popř. další funkce v jednotce.**

### **Technik strojní služby**

Specifickou funkcí v jednotce je Technik strojní služby (T-STs), která nevyžaduje specializační kurz na rozdíl od Technika dobrovolné jednotky a Technika ochrany obyvatelstva. Tato funkce je zřizována dle **SIAR 25/2009, dle oddílu 2-Strojní služba**. Technikem strojní služby se rozumí hasič pověřený velitelem k plnění některých úkolů na úseku strojní služby a při použití prostředků strojní služby. Takže tuto funkci lze zavést jen jmenováním velitele jednotky, který určí hasiče s odpovídající odbornou způsobilostí strojníka.

Pozn.: I když je dostatečné jmenování do funkce Technika strojní služby, je vhodnější do této funkce jmenovat pověřeného hasiče s příslušnou způsobilostí zároveň zřizovatelem jednotky.

Funkce	Požadavky na zařazení do kurzu	Odborná příprava k získání způsobilosti	Odborná příprava k prodloužení způsobilosti
Velitelé družstev a velitelé jednotek SDH obcí a jednotek SDH podniků	Je členem dobrovolné jednotky PO a absolvoval základní odbornou přípravu členů dobrovolných jednotek PO a má nejméně tři roky praxe v jednotce PO.	40 hodin	8 hodin minimálně 3 krát v průběhu pěti let nebo znovu 40 hodin po pěti letech
Strojníci jednotek SDH obcí kategorie JPO II a JPO III	Člen jednotky SDH obce, který absolvoval základní odbornou přípravu členů dobrovolných jednotek PO, - řidičský průkaz minimálně skupiny C nebo podle hmotnostní třídy vozidla ve své jednotce PO i skupiny B, 2 roky praxe v řízení automobilů skupiny C nebo D nebo podle hmotnostní třídy vozidla ve své jednotce PO i skupiny B.	40 hodin	16 hodin po pěti letech
Strojníci jednotek SDH obcí kategorie JPO V a jednotek SDH podniků, které disponují CAS nebo AS	Je členem dobrovolné jednotky PO a absolvoval základní odbornou přípravu členů dobrovolných jednotek PO, řidičský průkaz minimálně skupiny C nebo podle hmotnostní třídy vozidla ve své jednotce PO i skupiny B, 2 roky praxe v řízení automobilů skupiny C nebo D nebo podle hmotnostní třídy vozidla ve své jednotce PO i skupiny B.	16 hodin	16 hodin po pěti letech
Strojníci jednotek SDH obcí kategorie JPO V a jednotek SDH podniků, které nedisponují CAS nebo AS	Je členem dobrovolné jednotky PO a absolvoval základní odbornou přípravu členů dobrovolných jednotek PO, věk minimálně 18 let.	8 hodin	8 hodin po pěti letech

#### **7.4. Specializační kurzy**

Vybrané funkce v dobrovolných jednotkách a velitelem dobrovolné jednotky určení členové vykonávající speciální činnosti v dobrovolných jednotkách, musí absolvovat v rámci odborné přípravy specializační kurzy zakončené ověřením odborných znalostí a vydáním potvrzení o absolvování kurzu.

<b>Název kurzu</b>	<b>Požadavky na zařazení do kurzu</b>	<b>Délka kurzu</b>
TCH16 Technik dobrovolné jednotky PO	je členem dobrovolné jednotky PO a absolvoval základní odbornou přípravu členů dobrovolných jednotek PO, 3 roky praxe v jednotce PO.	16 hodin
TOOB-16 Technik ochrany obyvatelstva	Základní podmínkou pro zařazení člena jednotky SDH obce do kurzu je absolvování základní odborné přípravy členů ve své jednotce PO.	16 hodin
NDT-16 Nositelů dýchací techniky	Je členem dobrovolné jednotky PO a absolvoval základní odbornou přípravu členů dobrovolných jednotek PO, zdravotní způsobilost k použití dýchací techniky.	16 hodin
ZZZ Základy zdravotnických znalostí pro členy jednotek SDH	Úspěšné absolvování základní odborné přípravy člena jednotky SDH	16 hodin
Práce na vodě pro členy dobrovolných jednotek PO	Úspěšné absolvování základní odborné přípravy člena jednotky SDH	16 hodin
Obsluha motorových pil v jednotce PO	Úspěšné absolvování základní odborné přípravy člena jednotky SDH. V případě e-learningové formy vzdělávání navíc ještě úspěšné absolvování e-learningového programu	64 hodin
VZOHV Vyprošťování zraněných osob z havarovaných vozidel pro jednotky SDH	Podmínky pro zařazení do kurzu: - úspěšné absolvování základní odborné přípravy člena jednotky SDH, členství v jednotce SDH předurčené k zásahům při silničních dopravních nehodách.	40 hodin

#### **7.5. Pravidelná odborná příprava a odborná způsobilost členů dobrovolných jednotek, kteří vykonávají službu v dobrovolné jednotce jako svoje zaměstnání v pracovním poměru.**

Členové dobrovolných jednotek vykonávající službu v dobrovolné jednotce jako svoje zaměstnání v pracovním poměru, přičemž rozsah jeho pracovního úvazku nesmí být menší jak 40 % plné týdenní pracovní doby, s pracovní náplní zaměřenou na požární ochranu (dále jen „zaměstnání“), se pro získání odborné způsobilosti v souladu s právním předpisem § 72 odst. 1 a 2 zákona č. 133/1985 Sb. zúčastňují odborné přípravy, která je odlišná od odborné přípravy členů vykonávajících službu v dobrovolné jednotce dobrovolně. Odborná způsobilost členů dobrovolných jednotek, kteří vykonávají službu v dobrovolné jednotce jako svoje zaměstnání, se řídí zvláštním předpisem „Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 53/2013, k odborné způsobilosti zaměstnanců zařazených na vybraných funkcích v jednotkách hasičských záchranných sborů podniků a členů vykonávajících službu v jednotkách sborů dobrovolných hasičů obcí nebo podniků jako svoje zaměstnání v pracovním poměru“.

## **8. Zproštění branné povinnosti z důvodu zabezpečení úkolů požární ochrany pro období stavu ohrožení státu a válečného stavu**

Obec na základě § 29, odst. 3, písm. b), zákona č. 133/85 Sb. je povinna zajistit úkoly požární ochrany pro období stavu ohrožení státu a válečného stavu a zároveň dle § 16 Nařízení vlády č. 172/2001 Sb. vést dokumentace obce k zabezpečení úkolů požární ochrany pro období stavu ohrožení státu a válečného stavu, která obsahuje seznamy osob určených do jednotky sboru dobrovolných hasičů obce a v případě, že obec uvedenou jednotku nemá, seznam osob určených obcí do požární hlídky.

Dle § 17 zákona č. 585/2004 Sb., zákona o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon), se zprošťují výkonu mimořádné služby z důvodu důležitého zájmu bezpečnosti České republiky vojáci v záloze zabezpečující úkoly obcí na úseku požární ochrany, nebo zabezpečení nezbytné ochrany obyvatel. Žádost o zproštění výkonu mimořádné služby podává zaměstnavatel pro svého zaměstnance za stavu ohrožení státu nebo za válečného stavu u krajského vojenského velitelství podle místa trvalého pobytu zaměstnance. Krajské vojenské velitelství (KVV) rozhoduje o zproštění výkonu mimořádné služby a vede evidenci zproštěných vojáků v záloze.

Z těchto důvodů vydává obec „Dokument k zabezpečení úkolů požární ochrany pro období stavu ohrožení státu a válečného stavu“ ve kterém je jmenný seznam osob a prostředků. Tuto dokumentaci předává KVV, která řeší zproštění branné povinnosti a vede o tom dokumentaci tzn. vyjme členy jednotky plnící výše uvedené úkoly branné povinnosti.