

PRÁVO

pro podnikání a zaměstnání

OBSAH

Alkohol na pracovišti a BOZP (<i>JUDr. Eva Dandová</i>).....	3
Kdy a jak hraje roli změna zdravotní pojišťovny (<i>Ing. Antonín Daněk</i>)	14
Skončení pracovního poměru dohodou (<i>JUDr. Ladislav Jouza</i>).....	17
Novela zákonů zdravotního pojištění k 1. 9. 2015 – nejdůležitější změny (<i>Ing. Antonín Daněk</i>).....	18

Vydalo vydavatelství Comenius Print, s. r. o., IČ: 25050249

Vychází dvakrát ročně, číslo 1/2015, celkově číslo 228, ročník XXIII., redakční uzávěrka 23. 6. 2015

Toto číslo bylo dáno do výroby 1. 7. 2015, den vydání 10. 7. 2015

Stanoviska a názory obsažené v jednotlivých článcích a příspěvcích jsou stanovisky a názory autorů.

ISSN 2336-8233 (elektronická verze), Reg. č. MK ČR E 16414

Základní roční předplatné k 1. 1. 2015: 550 Kč

Podmínky přijetí díla k uveřejnění:

Předáním díla k publikaci v titulech Comenius Print, s.r.o. poskytuje autor nakladatelství právo dílo užit v duchu autorského zákona. Autor souhlasí s tím, že okamžikem zveřejnění díla v periodických publikacích tištěných nebo elektronických vzniká mezi ním a nakladatelstvím licenční nakladatelská smlouva s nevýhradní licenci, která nevyžaduje písemnou formu. Odměna za nabytí licence bude poskytnuta autorovi podle zásad honorářové politiky nakladatelství jednorázově za první zveřejnění a zahrnuje též odměnu za uvedení v archivních souborech.

Vydavatelství:

Adresa: Comenius Print, U Dubu 48, 147 00 Praha 4

Jednatelka: Vladimíra Šmejkalová, tel.: 734 245 559, fax: 244 468 036, e-mail: smejkalova@comeniusprint.cz

Šéfredaktor: JUDr. Viktor Šmejkal, Ph. D., tel. 773 313 268, smejkal@comeniusprint.cz.

Tisk:

Tiskárna Brouček, www.tiskarna-broucek.cz

EDITORIAL

Vážení čtenáři,

téma čísla, jehož autorkou je JUDr. Eva Dandová se detailně zabývá problematikou alkoholu na pracovišti. Autorka se podrobně zabývá výkladem zákona, praktickými otázkami, nicméně i prevencí rizik a souvisejícím výkladem úseku BOZP.

Aktuální článek Ing. Antonína Daňka přináší přehled novely zákonů zdravotního pojištění k 1. 9. 2015. Přijatým zákonem č. 200/2015 Sb. (tzv. transparentní novelou) se s účinností od 1. září 2015 mění zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, zákon č. 551/1991 Sb., o Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky, a zákon č. 280/1992 Sb., o resortních, oborových, podnikových a dalších zdravotních pojišťovnách. Doufáme, že tyto aktuální změny pro Vás budou přínosně v článku Ing. Daňka shrnuty.

Velice děkujeme za Vaši přetrvávající přízeň i v roce 2015. Časopis právo pro podnikání a zaměstnání vychází od ročníku 2015 pouze v elektronické podobě dvakrát ročně, věříme, že tato změna bude vítaná a vzhledem k zániku omezení rozsahu časopisu se budeme těšit na rozšíření publikovaných příspěvků. V případě zájmu o publikaci nás, prosím, kontaktujte prostřednictvím emailu knotkova@comeniusprint.cz.

Příjemné čtení!

JUDr. Viktor Šmejkal, Ph. D.
šéfredaktor

TÉMA ČÍSLA

Alkohol na pracovišti a BOZP

I. Alkohol na pracovišti

Definice pojmu „alkohol“

Pojem alkohol definuje zákon č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů. V ustanovení § 2 písm. g) se definuje alkoholický nápoj, je to lihovina, pivo a víno. Alkoholickým nápojem se rozumí též jiný nápoj, pokud dosahuje více než 0,5 objemového procenta alkoholu. Tato definice zpřísnila právní úpravu ochrany před alkoholem a alkoholismem vůbec, neboť do r. 2005 platný zákon č. 37/1989 Sb., o ochraně před alkoholismem a jinými toxikomaniemi stanovil hranici mezi alkoholickými a nealkoholickými nápoji na úrovni 0,75 objemového procenta alkoholu. Název alkohol je odvozen z arabského slova al-kahal, které znamená jemnou substanci vzniklou kvašením jednoduchých cukrů působením kvasinek (do koncentrace 14%).

Alkohol patří mezi historické návykové látky. Alkohol (etylalkohol C₂H₅OH) se totiž získává kvasnými pochody při zpracování obilnin, a proto i archeologie zaznamenala první nálezy kvašených nápojů v souvislosti s prvotním pěstováním obilnin. Z historie je známo jak různé vlády, náboženství a kultury zakazovaly či naopak tolerovaly alkohol. Smrt za alkohol stanovily např. starověké Athény či Řím, kde muž měl právo zabít svoji ženu, pokud ji přistihl opilou. Ve středověku někteří papeži dokonce nařizovali vylít sudy s vínem. Zákaz požívání alkoholu se nejvíce rozšířil ve 20. století. Asi nejslavnější prohibici přinesl takzvaný Volsteadův zákon zakazující výrobu, prodej nebo dopravu opojných nápojů ve Spojených státech, který začal platit v roce 1920. Tento zákon měl však velice rozpačitý výsledek. Prohibice vedla k rozkvětu černého trhu, pašování a vzniku pokoutních nálevení a palíren. Kvalita podomácku vyráběného alkoholu ale byla špatná, mezi konzumenty nebyla výjimkou ztráta zraku či smrt. Období prohibice se také stalo zlatým věkem zločinu. Prohibicí navíc stát přišel o výrazné zisky z daní za oficiálně vyráběný alkohol. Podobně neslavně skončila i protialkoholická kampaň, kterou v roce 1985 zahájil v Sovětském svazu Michail Gorbačov. V Evropě zavedly omezení spotřeby a výroby alkoholu evropské severské státy s výjimkou Dánska. Všechny tyto země od prohibice postupně ustoupily, do dnešních dní ale prodej alkoholu omezují. V naší republice byl zakázán prodej alkoholu při každých

volbách za komunismu a dokonce i při volbách v roce 1992. Zákaz prodeje tvrdého alkoholu si Česká republika zopakovala v roce 2012, kdy v průběhu tzv. metanolové aféry přišlo o život 39 lidí. Ministerstvo zdravotnictví přijalo mimořádná opatření, mimo jiné zavedením prohibice po dobu 16 dní (12.9. -27. 9. 2012), dále ve zvýšeném počtu kontrol a bezplatném testování vzorků alkoholu v domácnostech. Policie ČR ustavila speciální postup a tým „METYL“. Nicméně různá opatření proti pití alkoholických nápojů nepřinášejí potřebnou efektivitu. Podle vyjádření odborníků je v České republice na 300 000 osob závislých na alkoholu. Některé odhady hovoří však i o značně vyšších číslech.

Definice pojmu „návyková látka“

Zákon č. 167/1998 Sb., o návykových látkách a o změně dalších zákonů stanoví, že za návykové látky považuje omamné látky a psychotropní látky uvedené v přílohách č. 1 až 7 tohoto zákona. V praxi se často označují návykové látky pojmem droga, který znamená nelegální, omamné a psychotropní návykové látky uvedené v citovaném zákoně. Toto vymezení je v souladu s Jednotnou úmluvou OSN o narkotikách z roku 1961 (Single Convention on Nartotic Substances), kterou Česká republika ratifikovala. V roce 1978 byla ještě přijata z podnětu OSN ve Vídni Úmluva o psychotropních látkách. Z medicínského hlediska se za návykové látky považují jakékoliv chemické látky, které způsobují změny tělesné, duševní nebo emoční nebo změny chování jednotlivce. Je to v podstatě každá přírodní nebo syntetická látka, která působí psychotropně a je schopna vyvolat závislost. V odborné literatuře nalezneme různá dělení návykových látek, jako příklad si uvedme

- sedativa (narkotika, nikotin)
- stimulanty (kofein, kokain, psychoanaleptika)
- halucinogeny (mezkalin, LSD-25)
- psychotropní látky jiných skupin (metadonová skupina, těkavé látky)
- konopí.

Ve světě jsou nejoblíbenější halucinogenní drogy. Obyvatelé Střední Ameriky znali „božské maso“ lysohlávky *Psylocibe mexicana* již před 4 000 let. Další známou přírodní drogou je mexický kaktus *Peyotl* (*Lophophora Williamsi*), který obsahuje meskalin nebo amazonská „epena“ šňupací prášek z kůry stromu *Virola calophylloidea*. V Evropě bývá častou příčinou smrti LSD, které se připravuje z námelu, tj. výtrusů paličkovice nachové, která cizopasí na žitě a jiných obilovinách.

Drogy jsou celosvětovým problémem, proto jim přímo OSN věnuje takovou zvýšenou pozornost a její poznatky dokazují, že drogová závislost je škodlivější než alkoholová. Podle zprávy OSN užívá drogy 5% obyvatel zeměkoule v produktivním věku, v Africe a Severní Americe je nejrozšířenější drogou konopí, v Asii naopak amfetamin. Podle údajů OSN zaznamenal celý svět na přelomu 20. a 21. století obrovský nárůst obchodu s drogami, a to hlavně přes internet. Drogoví dealéři vstupují do soukromých „chatů“ a farmaceutické firmy prodávají léky, které by správně měly být dostupné pouze

na lékařský předpis.

V České republice je dlouhodobě nejrozšířenější drogou pervitin – metamfetamin. Je to izomer amfetaminu; amfetamin se totiž vyskytuje jako levo-amfetamin (bezedrin), dexamfetamin (dexedrin) a methyldamfetamin (methedrin – pervitin). Pervitin není nová droga, byl objeven na počátku 20. století jako lék a jeho použití se rozšířilo za 2. světové války kdy byl podáván v nižší dávkách jako doping, zejména nočním letcům, protože snižoval únavu a ospalost a zvyšoval výkonnost a koncentraci.

Stejně nebezpečným je ale velice rozšířený zlovyk – kouření marihuany, tzv. „lehké drogy“. Na kuřákově se po vykouření jedné cigarety marihuany, jednoho „jointu“ ještě nic nepozná a dechová zkouška nic neukáže. Účinky se ale dostávají do 10 minut, nejdéle do jedné hodiny. Lékaři uvádějí, že marihuana vede ke změnám ve smyslovém vnímání, které mohou být provázeny změnami ve způsobu myšlení, vyjadřování, dostavuje se přeceňování vnějších vlivů. Záchvaty euforie se nedají zastavit, člověk neumí ovládat své pohyby, okolí ho nezajímá, směje se a neví proč. Jestli je stroj zapnutý nebo na semaforu červená ho nezajímá. Z lékařských studií se dozvíme, že tento stav může trvat až 4 hodiny nebo dokonce jeden den, v krvi však lze zjistit marihuanu ještě třetí den po vykouření jointa. Po euforii nastává útlum, stav, kdy člověk nemyslí na nic, chce se mu spát, přestává vidět, má pocity, že čas plyne pomaleji. Toto období je největším rizikem při výkonu rizikových povolání (práce u strojů, řízení motorových vozidel apod.), kdy může dojít k ohrožení ostatních spoluzaměstnanců a k poškození majetku zaměstnavatele. Dlouhodobé kouření marihuany vede podle lékařů k poškození mozku, poruchám paměti, snížení manuální obratnosti člověka a zvyšuje i riziko vzniku infarktů.

Riziková povolání

Různé odborné medicínské studie varují před závislostí na alkoholu a na návykových látkách při výkonu povolání. Závislost na alkoholu se často vyskytuje u lékařů a zaměstnanců ve zdravotnických povoláních, a to především v nemocnicích a při záchranných pracích. Je neoddiskutovatelné, že tito pracovníci jsou vystaveni obrovskému stresu, často vidí velká utrpení a lidská neštěstí nebo bojují o sekundy o záchranu lidského života a následně jsou často vystaveni nevděku pacientů nebo jejich příbuzných. Dále se často problém alkoholu vyskytuje u řidičů, a to hlavně u řidičů kamionové dopravy, kteří nemají pravidelný soukromý život a při své práci jsou na silnicích vystaveni neustálému vypětí a stresu. Ve třetí skupině můžeme jmenovat číšníky a barmany. V lepších restauracích, vinárnách a barech se tento problém nevyskytuje, ale venkovská hospoda nemůže mít výčepního střízlivého, to by nebylo loajální vůči hostům. Nakonec nemůžeme ve výčtu rizikových povolání opomenout stavební

dělníky, stavební dělník s lahví piva je pravidelným obrázkem různých stavení již desítky let nazpět. Zde je to ale především otázka toho, zda vedoucí takovou situaci na staveništi toleruje.

Pokud se týká návykových látek, tak je třeba si uvědomit, že návykové látky jsou nebezpečné všem lidem bez ohledu na povolání. K jejich zneužívání totiž dochází zejména v mimopracovní době, a to se často projeví i v době pracovní. Je medicínsky dokázáno, že bude-li při orientačním testu odebraný vzorek pozitivní, nelze z něj přesně určit, zda-li testovaná osoba kouřila marihuanu před půl hodinou nebo před měsícem. Pervitin a extáze pak bývají detekovatelné až tři či čtyři dny. Zneužívání návykových látek a konkrétně kokainu se také prokazatelně v poslední době rozšířilo mezi lidmi, kteří chtějí být v zaměstnání více kreativní a chtějí získat obdiv okolí. Módní drogou se také stala ve světě showbizny marihuana.

V souvislosti s výkonem rizikových povolání (zejména řidiči v kamionové dopravě) je vhodné upozornit na specifickou úpravu obsaženou v zákoně č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů (dále jen „zákon č. 379/2005 Sb.“), který v § 16 odst. 1 uvádí „Osoba, která vykonává činnost, při níž by mohla ohrozit život nebo zdraví svoje nebo dalších osob nebo poškodit majetek, nesmí požívat alkoholické nápoje nebo užívat jiné návykové látky při výkonu této činnosti nebo před jejím vykonáváním.“ Taková osoba je povinna podrobit se orientačnímu vyšetření a odbornému lékařskému vyšetření zjišťujícímu obsah alkoholu, pokud se lze důvodně domnívat, že vykonává činnosti pod vlivem alkoholu, a dále osoba, u které je důvodné podezření, že přivodila jinému újmu na zdraví v souvislosti s požitím alkoholického nápoje (obdobně je stanoveno ve vztahu k vlivu návykových látek). Vyzvat osobu ke splnění povinnosti podrobit se takovému vyšetření (ve smyslu § 16 zákona č. 379/2005 Sb.) je oprávněn příslušník Policie České republiky, příslušník Vojenské policie, příslušník Vězeňské služby České republiky, zaměstnavatel, její ošetřující lékař, strážník obecní policie nebo osoby pověřené kontrolou osob, které vykonávají činnosti, při níž by mohly ohrozit život nebo zdraví svoje anebo dalších osob nebo poškodit majetek.

Dále je třeba také upozornit, že ve smyslu ustanovení § 30 odst. 1 písm. g) zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích, (dále jen „zákon o přestupcích“) se považuje za přestupek, když fyzická osoba požije alkoholický nápoj nebo užije jinou návykovou látku, ačkoliv ví, že bude vykonávat zaměstnání nebo jinou činnost, při níž by mohla ohrozit zdraví lidí nebo poškodit majetek, podle písm. h) téhož ustanovení je přestupkem, když fyzická osoba po požití alkoholického nápoje nebo užití jiné návykové látky vykonává zaměstnání nebo činnost, při níž by mohla ohrozit zdraví lidí nebo poškodit majetek, podle písm. ch) téhož ustanovení je přestupkem,

když fyzická osoba ve stavu vylučujícím způsobilost, který si přivodil požitím alkoholického nápoje nebo užitím jiné návykové látky, vykonává zaměstnání nebo činnost, při níž by mohla ohrozit zdraví lidí nebo poškodit majetek a nakonec podle písm. i) téhož ustanovení je přestupkem, když fyzická osoba odepře se podrobit vyšetření, zda není ovlivněn alkoholem nebo jinou návykovou látkou, k němuž byl vyzván podle zvláštního právního předpisu, kterým se zákon o alkoholu. Zde pak je opět na zaměstnavateli, aby stanovil v pracovním řádu okruh zaměstnanců, které považuje za zaměstnance vykonávající činnosti, při nichž by mohli ohrozit život nebo majetek a pro ty stanovit tzv. přísnější podmínky.

Právní východiska

Základním právním předpisem, který upravuje zákaz požívání alkoholických nápojů a zneužívání jiných návykových látek na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele je samozřejmě zákoník práce. Zákoník práce upravuje tuto povinnost celkem ve třech, resp. čtyřech ustanoveních.

Zákoník práce zakazuje

- požívat alkoholické nápoje na pracovištích zaměstnavatele,
- požívat alkoholické nápoje v pracovní době i mimo tato pracoviště, vstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele.

Ze shora uvedeného zákazu obsahuje zákoník práce dvě výjimky – zákaz požívání alkoholických nápojů se nevztahuje na zaměstnance, kteří pracují v nepříznivých mikroklimatických podmínkách, pokud požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu (např. sklárny, hutě), a na zaměstnance, u nichž je požívání těchto nápojů součástí plnění pracovních úkolů (spíše než o požívání se jedná o ochutnávky degustátorů při výrobě nápojů či obchodu s nimi) nebo je s plněním pracovních úkolů obvykle spojeno (např. v rámci slavnostních přípitků v mezinárodním obchodě, diplomacii apod.) s ohledem na zákaz primárně sledovaný cíl je třeba přistupovat k druhé výjimce spíše restriktivně.

Povinnosti zaměstnavatele

Předně jako povinnost zaměstnavatele v §101 a § 103 ZP. V ustanovení § 101 ZP jsou obsaženy základní předcházení ohrožení života a zdraví. Předcházení ohrožení života a zdraví je základní zásada nejen zákoníku práce, ale i všech předpisů ES. Základní ustanovení rámcové směrnice o BOZP k tom stanoví „Zaměstnavatel je povinen zajistit BOZP s ohledem na všechna hlediska týkající se práce.“ Z toho důvodu se také hned v úvodním ustanovení části páté zákoníku práce, v ustanovení § 101 ZP, vymezují základní zásady BOZP v souladu se zásadami práva zemí ES. Výslovně se zde stanoví, že zaměstnavatel je povinen zajistit BOZP

zaměstnanců s ohledem na všechna rizika možného ohrožení jejich života nebo zdraví a o tom, že práce pod vlivem alkoholu je obrovským rizikem ohrožení přímo života dotyčného, není pochyb.

Dále je možno uvést, že základní povinností zaměstnavatele na úseku BOZP je povinnost nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž výkon by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Tato povinnost je převzata z rámcové směrnice o BOZP a má pro zaměstnavatele i zaměstnance mimořádný význam. Zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Výčet prací, které jsou z důvodu, že ohrožují život a zdraví zakázané všem zaměstnancům sice obsahuje § 8 zákona o dalších podmínkách BOZP a výčet dalších zakázaných prací obsahuje sám zákoník práce v části desáté (práce zakázané ženám a mladistvým). Nicméně zásada, že zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho zdravotnímu stavu je obecnější povahy. Vede zaměstnavatele k tomu, aby za žádných okolností nepřipustil, aby zaměstnanec vykonával práci, ke které není zdravotně způsobilý a zdravotně způsobilý k výkonu práce samozřejmě není ani zaměstnanec, který je momentálně pod vlivem alkoholu nebo návykových látek. Péče o BOZP uložená zaměstnavateli je nedílnou a rovnocennou součástí pracovních povinností vedoucích zaměstnanců na všech stupních řízení v rozsahu pracovních míst, která zastávají a právě na těchto vedoucích zaměstnancích, kteří při denním výkonu práce zajišťují řádný chod pracoviště a průběh vykonávaných prací, leží ona odpovědnost za to, že nesmí připustit, aby zaměstnanci vykonávali práci pod vlivem alkoholu nebo návykových látek.

Pro praxi je nesmírně důležitá zásada, že péče o BOZP je nedílnou a rovnocennou součástí pracovních povinností vedoucích zaměstnanců na všech stupních řízení, v rozsahu jejich pracovních míst, která zastávají. Podle ustanovení § 11 ZP se vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele 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.

Práva a povinnosti zaměstnance

Základním právem a povinností zaměstnance zároveň je podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí uplatňováním stanovených a zaměstnavatelem přijatých opatření, toto mu ukládá § 106 odst. 3 ZP. Dále má zaměstnanec má právo:

- na zajištění BOZP, stejně jako na informace o rizicích jeho práce a opatřeních na ochranu před

jejich působením (§ 106 odst. 1 ZP);

- odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popř. život nebo zdraví jiných fyzických osob; takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance (§ 106 odst. 2 ZP).

Podle § 106 odst. 4 ZP má zaměstnanec povinnosti:

- dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, příp. opomenutí při práci;
- dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění BOZP, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele;
- dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a svévolně je neměnit a nevyřazovat z provozu;

Pro naše pojednání je primární ustanovení § 106 odst. 4 písm. e) ZP, které obsahuje zákonnou povinnost zaměstnance - nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele. Drobná výjimka je připuštěna pro zaměstnance, kteří pracují v nepříznivých mikroklimatických podmínkách (např. u sálavého tepla), pokud požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu a pak u zaměstnanců, u nichž je požívání těchto nápojů součástí plnění jejich pracovních úkolů a je s plněním pracovních úkolů obvykle spojeno (např. koštěří vína).

Pivo se sníženým obsahem alkoholu

V ustanovení § 106 ZP, které stanoví povinnosti zaměstnance na úseku BOZP je obsažen výslovný zákaz požívání alkoholických nápojů a zneužívání jiných návykových látek na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště s tím, že tento zákaz se nevztahuje na zaměstnance v horkých provozech, pokud požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu.

Podrobnosti ohledně výkladu pojmu pivo a pivo se sníženým obsahem alkoholu obsahuje vyhláška č. 335/1997 Sb., kterou se provádí § 18 písm. a), d), h), i), j) a k) zákona č. 110/1997 Sb., o potravinách a tabákových výrobcích a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, pro nealkoholické nápoje a koncentráty k přípravě nealkoholických nápojů, ovocná vína, ostatní vína a medovinu, pivo, konzumní líh,

lihoviny a ostatní alkoholické nápoje, kvasný ocet a droždí.

Tato vyhláška rozumí pivem pěnivý nápoj vyrobený zkvašením mladiny připravené ze sladu, vody, neupraveného chmele, upraveného chmele nebo chmelových produktů, který vedle kvasným procesem vzniklého alkoholu (ethylalkoholu) a oxidu uhličitého obsahuje i určité množství neprokvašeného extraktu; slad lze do výše jedné třetiny hmotnosti celkového extraktu původní mladiny nahradit extraktem, zejména cukru, obilného škrobu, ječmene, pšenice nebo rýže; u piv ochucených může být obsah alkoholu zvýšen přidávkem lihovin nebo ostatních alkoholických nápojů.

Kromě této definice obsahuje ještě řadu dalších definic, podle kterých se rozumí

- stolním pivem pivo vyrobené převážně z ječných sladů s extraktem původní mladiny do 6 % hmotnostních včetně,
- výčepním pivem pivo vyrobené převážně z ječných sladů s extraktem původní mladiny 7 až 10 % hmotnostních,
- ležákem pivo vyrobené převážně z ječných sladů s extraktem původní mladiny 11 až 12 % hmotnostních,
- pivem speciálním pivo vyrobené převážně z ječných sladů s extraktem původní mladiny 13 % hmotnostních a vyšším,
- porterem tmavé pivo vyrobené převážně z ječných sladů s extraktem původní mladiny 18 % hmotnostních a vyšším,
- pivem se sníženým obsahem alkoholu pivo s obsahem alkoholu nejvýše 1,2 % objemových (1,0 % hmotnostních),
- nealkoholickým pivem pivo s obsahem alkoholu nejvýše 0,5 % objemových (0,4 % hmotnostních),

Pivo se člení na tyto skupiny: stolní pivo, výčepní pivo, ležák, speciální pivo, porter, pivo se sníženým obsahem alkoholu a nealkoholické pivo.

Nás zajímá pivo se sníženým obsahem alkoholu a tím se rozumí pivo s obsahem alkoholu nejvýše 1,2 objemových procent (1,0 hmotnostního procenta) a nealkoholickým pivem se rozumí pivo s obsahem alkoholu nejvýše 0,5 objemového procenta (0,4 hmotnostního procenta). Výrobci piva již neuvádějí na etiketách označení stupňů, ale hmotnostních procent alkoholu, z čehož se dá lehce rozpoznat kategorie, do které se příslušné pivo řadí.

Jinak v této souvislosti stojí za povšimnutí ještě ustanovení § 5 nařízení vlády č. 371/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. Podle ustanovení § 5 tohoto předpisu se k ochraně zdraví před účinky tepelné zátěže nebo zátěže chladem poskytují zaměstnancům ochranné nápoje. Ochranný nápoj musí být zdravotně nezávadný a nesmí obsahovat více než 6,5 hmotnostních procent cukru, může však obsahovat látky zvyšující odolnost organismu. Množství alkoholu v něm

nesmí překročit 1 hmotnostní procento; ochranný nápoj pro mladistvého zaměstnance však nesmí obsahovat alkohol.

Porovnáme-li tedy tyto tři předpisy, vidíme, že pivo se sníženým obsahem alkoholu může být zaměstnavatelem podáváno jako ochranný nápoj, ale pouze na pracovištích v horkých provozech.

Další povinnost zaměstnance

Na povinnost zaměstnance nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště a nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele pak navazuje další povinnost v ustanovení §106 odst. 4 písm. i) ZP, a to povinnost zaměstnance podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek. V neposlední řadě je třeba připomenout i povinnost zaměstnance oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují nebo by bezprostředně a závažným způsobem mohly ohrozit BOZP zaměstnanců a oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiného zaměstnance, popř. úraz jiné fyzické osoby, jehož byl svědkem, a spolupracovat při objasňování jeho příčin (§ 106 odst. 4 ZP).

Zákoník práce a „opilost zaměstnance“

Pojem opilosti není v zákoníku práce definován. Nelze jej vykládat ani jako opilství v trestním právu. Tam se vyskytuje jako pojmenování trestného činu, jehož se dopouští ten, kdo poté, co požil alkoholické nápoje, vykonával zaměstnání nebo činnost, při níž by mohl ohrozit život nebo zdraví lidí nebo způsobit značnou škodu na majetku. Stav opilosti podle zákoníku práce nemusí být dán již pouhým požitím alkoholického nápoje, nýbrž k jeho požití musí dojít v takové míře, že způsobí snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance.

Pojem opilost se vyskytuje v ustanovení § 367 ZP, které stanoví případy, kdy se zaměstnavatel může zprostit odpovědnosti za pracovní úraz, který utrpěl zaměstnanec. Úplné nebo částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele však předpokládá, že utrpěný úraz je v příčinné souvislosti s opilostí zaměstnance. O této příčinné souvislosti je třeba často provést i důkaz znalcem - lékařem, který může nejlépe posoudit vliv požitého alkoholu na snížení duševních schopností zaměstnance.

Ne každé požití alkoholického nápoje totiž způsobuje opilost. Nakonec i každá osoba reaguje na požití alkoholu různě. Např. již při hladině 1 - 1,5‰ alkoholu v krvi, tj. při tzv. mírném stupni opilosti, mohou osoby,

kteří nejsou zvyklé alkoholu, působit dojem velmi opilých a naopak u jiných tento stupeň se navenek nijak neprojeví. Zřetelné příznaky opilosti jsou ve většině případů až při tzv. středním stupni opilosti, kdy hladina alkoholu v krvi činí 1,5 - 2‰.

Úplné nebo částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 367 ZP předpokládá, že utrpěný úraz je v příčinné souvislosti s opilostí zaměstnance. O této příčinné souvislosti je třeba často provést i důkaz znalcem - lékařem, který může nejlépe posoudit vliv požitého alkoholu na snížení duševních schopností zaměstnance. Svědecké pozorování ohledně jeho chování nemusí být vždy spolehlivým měřítkem. Je ovšem povinností soudu opatřit náležitě skutkové podklady pro znalce.

Starý známý judikát R 43/1969 k této otázce zobecnil, že opilostí postiženého zaměstnance, která je důvodem plného nebo částečného zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, je již takový stupeň alkoholického opojení, který znamená významnější snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti.

Svědecké pozorování ohledně chování zaměstnance nemusí být vždy spolehlivým měřítkem. Proto ani provedená zkouška provedená zaměstnavatelem např. pomocí detekčních trubic ALKOHOL TEST není stoprocentní důkaz. Aby se zaměstnavatel mohl úspěšně zprostit své odpovědnosti – ať zcela nebo zčásti – musí mít jednoznačný důkaz o tom, že zaměstnanec byl v okamžiku úrazu pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek a to je třeba zjistit lékařským vyšetřením.

Aby se zaměstnavatel mohl úspěšně zbavit své odpovědnosti, musí ještě prokázat, že škodě nemohl zabránit. Každý vedoucí zaměstnanec musí průběžně sledovat činnost svých podřízených, nemůže se proto vyvinut zaměstnavatel v případě, kdy se zjistí, že vedoucí zaměstnanec věděl o opilosti zaměstnance. V takovém případě je jednou z příčin vzniku škody i vina vedoucího zaměstnance, který dovolil, že opilý zaměstnanec vykonával práci.

Písemně určený vedoucí zaměstnanec

Po zkušenostech ze starého zákoníku práce, kde bylo výslovně uvedeno, že zkoušky na alkohol mohou provádět pouze osoby určené pracovní řádem, tento požadavek již v druhém ZP není. Povinnost vydat pracovní řád mají totiž dnes podle ustanovení § 306 ZP pouze zaměstnavatelé vyjmenovaní v § 303 odst. 1 ZP. Ostatní zaměstnavatelé povinnost vydat pracovní řád nemají (a často ho ani nevydávají), proto je dnes dána možnost, aby zaměstnavatel stanovil vnitřním předpisem okruh vedoucích zaměstnanců, kteří jsou oprávněni vyzvat zaměstnance, aby se podrobil zjištění, zda není pod vlivem alkoholu či návykové látky. Na rozdíl od případu prevenční povinnosti zaměstnavatele podle § 248 ZP, kdy zaměstnavatel z důvodu ochrany majetku je oprávněn v nezbytném rozsahu provádět kontrolu věcí, které

zaměstnanci k němu vnášejí nebo od něho odnášejí, popřípadě provádět prohlídky zaměstnanců a může toto své právo svěřit např. ostraze objektu, která je zajišťována zaměstnanci jiné firmy nemůžeme zde připustit, že kontrolu na alkohol či návykovou látku by mohl provést za zaměstnavatele (pokud bude k tomu písemně oprávněn) zaměstnanec jiné firmy. V ustanovení § 106 odst. 4 písm. i) ZP klade zákonodárce důraz na vedoucího zaměstnance zaměstnavatele, a to zajisté nebylo samoučelné. Zákonodárce tím chtěl dát akcent na odpovědnost vedoucích zaměstnanců zaměstnavatele za BOZP na svých pracovištích. Ostraha objektu, v kterém má zaměstnavatel např. pronajaty kanceláře, může upozornit vedoucího zaměstnance zaměstnavatele a doporučit mu, aby u konkrétního zaměstnance provedl kontrolu, ale v praxi by neměla tuto kontrolu sama provádět, i když naše praktické poznatky ukazují, že tomu tak často bývá. Zaměstnavatelé často svěří své právo provádět prohlídky zaměstnanců i právo kontrolovat zaměstnance, zda nejsou pod vlivem alkoholu či návykových látek ostraze objektu a neuvědomují si věcný a právní rozdíl ustanovení § 248 a § 106 odst. 4 písm. i) ZP.

V praxi býváme často dotazováni, kolik má být těchto vedoucích zaměstnanců. To závisí výhradně na rozhodnutí zaměstnavatele. Doporučuje se, aby to bylo tolik vedoucích zaměstnanců, aby bylo zajištěno, že vždy, tj. po celou pracovní dobu, bude na pracovišti alespoň jeden pověřený zaměstnanec, který bude moci zaměstnance vyzvat, aby se podrobil zkoušce.

Význam kontroly pro zaměstnavatele

Provedení zjištění, zda není zaměstnanec pod vlivem alkoholu nebo návykových látek, má totiž zásadní význam pro zaměstnavatele, a to hned ze dvou důvodů. V prvním případě má význam pro zproštění se zaměstnavatele za škodu z titulu pracovního úrazu ve smyslu ustanovení § 367 ZP. V druhém případě pak pro skončení pracovního poměru se zaměstnancem, neboť porušil svoji zásadní zákonnou povinnost - nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele. Zde je pak nerozhodné, zda dojde ke skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele podle § 52 písm. g) ZP z důvodu závažného porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nebo okamžitým zrušením podle ustanovení § 55 ZP pro zvláště hrubé porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Ustanovení § 106 odst. 1 písm. i) ZP je v tomto směru jasné – zaměstnanec má povinnost podrobit se na pokyn příslušného vedoucího zaměstnance

stanoveného v pracovním řádu zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek. Přitom ZP ani jiný právní předpis nestanoví, s jakým časovým odstupem může zaměstnavatel vyzvat zaměstnance k podrobení se dechové zkoušce, záleží proto na zaměstnavateli samotném jestli provede kontrolu např. po 30 minutách. Zaměstnavatel se však musí vyvarovat šikanování zaměstnance.

Obecně však platí, že vždy, když má zaměstnavatel sebemenší podezření, že zaměstnanec není schopen vykonávat práci, by měl provést vyšetření pomocí dechové zkoušky a kdy se jeho podezření potvrdí, zakázat zaměstnanci další práci. Je sice pravdou, že dechová zkouška je pouze orientační a že není pro soud výhradním důkazem. Nakonec se může zaměstnavatel vystavit pouze nebezpečí náhrady mzdy z titulu překážky v práci ve smyslu ustanovení § 208 ZP, což je malá cena v případě prohraného sporu o náhradu mzdy za jeden den, vezmeme-li v úvahu, že se tak odvrací mnohem větší nebezpečí, které by hrozilo v případě škody z titulu pracovního úrazu, za kterou by odpovídal třeba dlouhou řadu let.

Dostupná literatura sice upozorňuje, že ustanovení § 16 zákona č. 379/2005 Sb., stanoví, že orientačnímu vyšetření a lékařskému odbornému vyšetření zjišťujícímu obsah alkoholu nebo návykové látky je povinna podrobit se osoba, u níž se lze důvodně domnívat, že vykonává činnost, při níž by mohla ohrozit život či zdraví svoje nebo dalších osob nebo poškodit majetek. Toto ustanovení ale není v pracovním právu aplikovatelné. Musíme setrvat na výkladu, že z hlediska BOZP zaměstnanců zaměstnavatele může každý zaměstnanec, který požil alkohol či zneužil návykovou látku, se uvést do takového stavu, kdy ohroží život svůj či ostatních zaměstnanců nebo majetek zaměstnavatele. Zaměstnavatel je navíc povinen zajistit svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, u nichž nedochází k ohrožení života a majetku, a konzumace alkoholických nápojů, případně zneužívání návykových látek jedním zaměstnancem na pracovišti nepochybně představuje riziko pro BOZP ostatních zaměstnanců, a zaměstnavatel musí přijmout opatření, aby tato rizika eliminoval.

Alkohol na pracovišti a konstantní judikatura

Soudy při výkladu pojmu opilost na pracovišti vychází z – dnes již staré – ale uznávané judikatury. Prvním byl rozsudek pod č. 43/1969 Sbírky rozhodnutí a sdělení soudů ČSSR a druhým rozsudek NS ČR Cpj 37/74. Z obou vyplývá, že opilost postiženého pracovníka, jež je důvodem úplného nebo částečného zproštění z odpovědnosti organizace za škodu způsobenou pracovním úrazem, musí být je takový stupeň alkoholového opojení, který znamená, významnější snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti a soudy se těmito závěry řídí dosud. Podle soudů nelze pojem „opilost“ v § 367 odst. 1 písm. b) ZP vykládat jako „opilství“ v trestním právu. Dnes platný trestní zákoník

zahrnuje v § 130 TZ alkohol pod návykové látky. Podle něj se návykovou látkou rozumí alkohol, omamné látky, psychotropní látky a ostatní látky způsobivé nepříznivě ovlivnit psychiku člověka nebo jeho ovládací nebo rozpoznávací schopnosti nebo sociální chování. Na tuto definici pak navazuje skutková podstata trestného činu ohrožení pod vlivem návykové látky podle § 274 TZ a skutková podstata trestného činu opilství podle § 360 TZ. Podle § 274 TZ platí, že kdo vykonává ve stavu vylučujícím způsobilost, který si přivodil vlivem návykové látky, zaměstnání nebo jinou činnost, při kterých by mohl ohrozit život nebo zdraví lidí nebo způsobit značnou škodu na majetku, bude potrestán odnětím svobody až na jeden rok, peněžitým trestem nebo zákazem činnosti. To ale v pracovním právu aplikovat nelze. Stav opilosti ve smyslu § 274 ZP nemusí být dán již pouhým požitím alkoholického nápoje, nýbrž k požití alkoholického nápoje musí tu dojít v takové míře, že způsobí snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance. Úplné nebo částečné zproštění se zaměstnavatele odpovědnosti za pracovní úraz zaměstnance předpokládá, že utrpěný úraz je v příčinné souvislosti s opilostí zaměstnance. O této příčinné souvislosti je třeba často provést i důkaz znalcem-lékařem, který může nejlépe posoudit vliv požitého alkoholu na snížení duševních schopností zaměstnance. Svědecké pozorování ostatních zaměstnanců nemusí být vždy spolehlivým měřítkem. Z praxe soudů jsou známy judikáty, v kterých i když např. bylo zjištěno, že zaměstnanec měl v krvi 1,91 promile alkoholu, zaměstnavatel neunesl důkazní břemeno úplného zproštění se odpovědnosti za škodu z titulu pracovního úrazu (výslech a výpovědi spoluzaměstnanců nebyly dost průkazné) a zaměstnavatel byl odpovědnosti zproštěn pouze částečně. Z toho důvodu je třeba zejména při odběru krve v souvislosti s pracovním úrazem zaměstnance doporučit, aby zaměstnanec zároveň vyšetřil lékař pracovnílékařské péče zaměstnavatele, který by v případě řešení sporu u soudu poskytl důkaz výpovědi odborníka.

Kontrola alkoholu provedená zaměstnavatelem

Platí zásada, že soudy jako prokazatelný důkaz uznávají pouze krevní vyšetření. Vyšetření dechovými trubičkami nebo alkoholovými testery u zaměstnavatele je pouze prvotní, orientační. Následně je třeba zaměstnanec odvést k odběru krve. V tomto ohledu může dnes významně zaměstnavateli pomoci jeho lékař pracovnílékařské péče, kterého musí mít každý zaměstnavatel. Jedině totiž vyšetření krve může zaměstnavatel použít pro další řízení se zaměstnancem. I když dnes jsou alkoholové testery dokonalé a provádí se u některých z nich i kalibrace, soudy a konstantní judikatura setrvávají v názoru, že rozhodným důkazem pro pracovněprávní účely je vyšetření krve. Něco jiného

je, když na silnici dá Policie ČR řidiči dýchnout a když pomocí alkoholového testeru zjistí u řidiče alkohol, toto oprávnění má na základě jiného zákona. K problematice alkoholu zaujal Nejvyšší soud zajímavé stanovisko v judikátu SJS 1005/2002 7 A 39/2002.

V současné době je na našem trhu několik analyzátorů alkoholu, zejména digitálních alkoholových detektorů a osobních alkoholových testerů.

Je pravdou, že byl již v literatuře před lety publikován názor Ústavního soudu II. ÚS 7/96, který v případě výpovědi pro „porušení pracovní kázně“ (nyní porušení předpisů vztahujících se k zaměstnanci vykonávané práci) zaměstnanec hasičského záchranného sboru konstatoval, že „ze vzhledem k charakteru vykonávané práce a k vnitroorganizačním předpisům je plně dostačující zkouška detekčním trubici ALTEST a již na jejich základě musí dojít k vyřazení pracovníka z práce, pokud jeho test je pozitivní.“ V právní větě pak své závěry zobecnil takto: „Pokud je vyloučeno působení jiných substrátů na opakovaný pozitivní výsledek při použití trubice ALTEST, jsou tyto trubice řádným indikátorem přítomnosti alkoholových par v dechu vyšetřované osoby. V pracovním právním procesu, zvláště u řidiče, to znamená jeho nutné vyřazení z pracovního procesu a z jeho strany porušení základní povinnosti pracovníka podle § 73 ZP (nyní § 301 ZP).“

Tento závěr však není možno zobecnit ve prospěch dechových zkoušek detekčními trubici ALKOHOL TEST. Je třeba doporučit, aby se zaměstnavatelé ve svých závěrech, zda je zaměstnanec pod vlivem alkoholu nebo není, nespolehnali pouze na zkoušku provedenou detekčními trubici. Detekční trubice mohou sloužit pouze jako prvotní zjištění. Zaměstnavatel musí vždy zajistit odvoz zaměstnance na krevní vyšetření. Bez krevní zkoušky není možné jednoznačně a prokazatelně dát zaměstnanci výpověď pro porušení pracovní kázně. Zaměstnavatel by se mohl v případě řízení o neplatnost výpovědi dostat u soudu do důkazní nouze, když by neprokázal, že zaměstnanec skutečně byl pod vlivem alkoholu. V opačném případě, když se prokáže, že zaměstnanec skutečně byl pod vlivem alkoholu, nemusí zaměstnavatel otálet s výpovědí nebo s okamžitým zrušením pracovního poměru, neboť má důkaz o tom, že zaměstnanec porušil zákonnou povinnost nepožívat alkoholické nápoje na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele.

Kontrola alkoholu u řidičů

Podle § 16 odst. 2 zákona č. 379/2005 Sb., platí, že orientačnímu vyšetření a odbornému lékařskému vyšetření zjišťujícímu obsah alkoholu je povinná podrobit se osoba, u níž se lze důvodně domnívat, že vykonává činnost, při níž by mohla ohrozit život nebo zdraví svoje nebo dalších osob nebo poškodit majetek, pod vlivem alkoholu, a dále osoba, u které je důvodné podezření, že přivodila jinému újmou na zdraví v souvislosti s požitím

alkoholického nápoje, což řidiči bezesporu jsou. Spočívá-li orientační vyšetření zjišťující obsah alkoholu v dechové zkoušce provedené analyzátozem alkoholu v dechu, splňujícím podmínky stanovené zvláštním předpisem, odborné lékařské vyšetření se již nemusí provést. Odborné lékařské vyšetření se provede pouze v případech, že dotyčná osoba orientační vyšetření odmítla. Právní úprava totiž předvídá v tomto směru dva způsoby vyšetření zjišťujících obsah alkoholu, a to orientační vyšetření a odborné lékařské vyšetření. Novela zákona č. 379/2005Sb. s účinností od 1. 1. 2009 provedla změnu § 16 odst. 2, jejímž výsledkem je, že výsledku orientačního vyšetření formou dechové zkoušky provedené analyzátozem alkoholu v dechu schváleným Českým metrologickým institutem je přiznána vyšší míra přesvědčivosti než podle předchozí právní úpravy, resp. že přítomnost alkoholu v krvi je možné prokázat na základě samotného orientačního vyšetření. Výraz „orientační“ sice znamená, že zjištěná hladina alkoholu v krvi je sice zjištěna jen přibližně, nicméně tuto přibližnost lze určit přesně. V úvahu je třeba vzít jednak možnou odchylku měření přístroje (0,04š) a dále fyziologickou hladinu alkoholu v krvi ve výši 0,2š, která může být způsobena jinými vlivy (např. po požití přípravku proti kašli, rýmě, požití ovocného kompotu apod.) než je přímé požití alkoholu. Tyto hodnoty je nutné od výsledku dechové zkoušky odečíst a výsledek korigovat ve prospěch řidiče. Nicméně s tím již orgány Policie ČR nemají problém a podle judikatury (např. rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 3 As 12/2012) stačí k prokázání alkoholu v krvi řidiče tři vyšetření formou dechové zkoušky.

Kontrola návykových látek provedená zaměstnavatelem

Výše jsme si uvedli, že zneužívání návykových látek je problém i mimopracovní doby. O to je jeho zjišťování složitější. V praxi asi nejvíc limituje provádění kontrol návykových látek u zaměstnavatelů cena detekčních zařízení, testerů, kterými se zjišťují návykové látky ze slin a které jsou pouze na jedno použití. Pro zajímavost je možno ale uvést, že např. v USA se tyto kontroly provádějí od 70. let 20. století a že testování zaměstnanců na návykové látky je zde nyní zcela běžné. (USA ale také odhadují, že 9 miliónů zaměstnanců v USA zneužívá drogy).

U nás musíme vycházet z naší reality. Zaměstnavatel by si měl rozsah nejčastěji zneužívaných návykových látek u zaměstnavatele (kokain, marihuana, pervitin, opiáty) projednat s lékařem pracovnělékařské péče. Pracovnělékařská péče je nyní zákonem č. 373/2011 Sb. a vyhláškou č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče) od 1. 4. 2013 plně institucionalizována a platí, že každý zaměstnavatel musí mít uzavřenou smlouvu s lékařem,

který mu poskytuje pracovnělékařskou péči. Je proto možno zapracovat do této smlouvy i dohled lékaře nad zaměstnanci za účelem prevence a kontroly zákazu požívání alkoholu a zneužívání návykových látek.

V praxi by měl zaměstnavatel při testování návykových látek použít běžně dostupné testery, pomocí kterých lze ze slin nebo potu zjistit během několika minut podezření na přítomnost návykové látky (marihuana, extázi, pervitin, heroin a kokain). Tento test může zaměstnavatel provést prostřednictvím svého zaměstnance, zpravidla osoby odborně způsobilé v prevenci rizik. To ale nestačí. Již test ze vzorku moči musí odebrat zdravotnický pracovník, v praxi nejlépe sestru lékaře pracovnělékařské péče zaměstnavatele. Zaměstnanec, který bude mít dle orientačního testu pozitivní výsledek, je třeba vyzvat, aby se podrobil odběru krve za účelem následného toxikologického rozboru, zda a v jakém množství je v jejich krvi přítomna návyková látka. S lékařem pracovnělékařské péče je třeba také projednat, zda k jednoznačnému prokázání vlivu návykové látky na konkrétního zaměstnance postačí toxikologický rozbor krve, zaměřený naprosté konstatování positivity, nebo zda je třeba provést podrobnější rozbor s měřením jednotlivých látek v krvi, nebo zda je třeba toxikologický rozbor doplnit o další lékařské vyšetření, např. psychiatrické vyšetření. Tato vyšetření již může provést jen lékař pracovnělékařské péče, který konstatuje, zda testovaný zaměstnanec jevil/nejevil známky ovlivnění návykovou látkou. V praxi je velkým problémem skutečnost, že lékařský postup zjišťování návykových látek se u jednotlivých látek podstatně liší.

Odmítnutí provedení zkoušky zaměstnancem

Pokud zaměstnanec odmítne se podrobit na pokyn písemně určeného vedoucího zaměstnance zaměstnavatele (stále zdůrazňuji vedoucího zaměstnance) provedení zkoušky na přítomnost alkoholu nebo jiné návykové látky, porušuje zákonnou povinnost uloženou mu ustanovením § 106 odst. 4 písm. i) ZP. Toto porušení - stejně jako porušení povinnosti nevstupovat pod vlivem alkoholu a jiných návykových látek na pracoviště zaměstnavatele podle § 106 odst. 4 písm. e) ZP - je porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Zaměstnavatel by měl v takovém případě danou situaci řešit písemným upozorněním na možnost výpovědi předaným zaměstnanci, podle judikatury však až tři taková upozornění na porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci dávají možnost zaměstnavateli dát výpověď.

Sankce v případě porušení povinností zaměstnance

Skutková podstata porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zakládá zaměstnavateli právo ukončit

se zaměstnancem pracovní poměr buď výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) ZP nebo okamžitým zrušením podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) ZP. Jednoznačný návod, zda má zaměstnavatel v takovém případě dát zaměstnanci výpověď nebo okamžitě zrušit se zaměstnancem pracovní poměr nelze dát. To je především záležitost posouzení konkrétních okolností případu. Soudy posuzují jednotlivé kauzy z hlediska časové, místní a věcné souvztažnosti. Posuzují, o jakého zaměstnance se jedná, jaké je jeho postavení v zaměstnání a jaké jsou jeho pracovní úkoly, jestli svým jednáním mohl ohrozit život svůj nebo ostatních spoluzaměstnanců nebo jiných osob, jestli to bylo u něho poprvé (vybočení z normálu) nebo jestli opakovaně má s alkoholem nebo návykovými látkami na pracovišti problém. Jedno jediné odmítnutí zaměstnance podrobit se vyšetření alkoholu v krvi ještě nenaplnuje ani skutkovou podstatu výpovědi podle § 52 písm. g) ZP. To je třeba řešit písemným upozorněním na možnost výpovědi předaným zaměstnanci a podle judikatury až tři taková porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci dávají možnost zaměstnavateli ukončit se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí. Pokud ale zaměstnavatel může prokázat, že porušujícím jednáním dotyčného zaměstnance by mohly být ohroženy životy či zdraví jiných zaměstnanců, může přijít v úvahu i okamžité zrušení pracovního poměru.

Nakonec je třeba upozornit, že pokud byl pracovněprávní vztah zaměstnavatelem ukončen z důvodu porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, musí být toto uvedeno v potvrzení o zaměstnání, které je zaměstnavatel zaměstnanci podle § 313 ZP při skončení pracovního poměru vydat. Tento záznam má svůj důsledek ve ztrátě nároku na podporu v nezaměstnanosti. Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání, s nímž byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání ukončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Sankce v případě pracovního úrazu

Jak jsme si uvedli výše, soudy se běžně zabývají problematikou alkoholu nebo jiných návykových látek u zaměstnanců zabývají v souvislosti s odškodněním pracovního úrazu. Zaměstnavatel odpovídá za BOZP svých zaměstnanců v plném rozsahu a tomu také odpovídá i jeho objektivní povinnost nahradit zaměstnanci případnou škodu na zdraví způsobenou pracovním úrazem. Při projednávání odškodnění pracovního úrazu má ale zaměstnavatel podle § 367 ZP právo se deliberovat, vyvinít ze své objektivní

odpovědnosti, která je jinak velice široká.. Musí však zaměstnanci prokázat, že při úrazu byla zjištěna opilost postiženého nebo zneužití jiných návykových látek postiženým. Pak se rozhoduje o tom, jestli alkohol byl jedinou příčinou pracovního úrazu a zaměstnavatel nemohl škodě na zdraví zabránit nebo zda byl jen jednou z příčin vzniku škody. V prvním případě se zaměstnavatele deliberuje zcela, v druhém pak zčásti a určí se míra deliberace zaměstnavatele, tedy snížení jeho odpovědnosti za škodu zaměstnance.

Je třeba také připomenout, že novinkou nového formuláře – záznamu o úrazu podle nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení úrazů a zasílání záznamu o úrazu je bod 8 oddílu D, kde se vyplňuje, jestli byla u úrazem postiženého zaměstnance zjištěna přítomnost alkoholu nebo návykových látek. Tento bod je zcela nový v záznamu o úrazu, ale nanejvýš důležitý. To, že byl údaj o přítomnosti alkoholu či jiných návykových látek při úrazu postiženého zaměstnance zařazen do formuláře „Záznam o úrazu“ je zajisté dobře, je to dobře především pro zaměstnavatele. Tím vším se také zaměstnavatel do jisté míry chrání a u úrazů, o nichž se sepisuje záznam o úrazu, by měla být kontrola na přítomnost alkoholu pravidlem. I když lze si představit, že v praxi, pokud dojde k pracovnímu úrazu zaměstnance např. na pracovní cestě nebo u jiného zaměstnavatele, kam byl dotyčný vyslán, nebude momentálně k dispozici onen výše uvedený „vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele“, který jediný může dát pokyn zaměstnanci, aby se podrobil zjištění, zda není pod vlivem alkoholu a že v tomto případě se tento údaj v záznamu nebude vyplňovat. Případy, kdy v záznamu bude uvedeno „kontrola na alkohol neprovedena“ by ovšem měly být minimální a pouze z objektivních důvodů (kdy momentálně nebyl přítomen úrazu písemně určený vedoucí zaměstnanec, který má právo vyzvat zaměstnance, aby se podrobil zkoušce na alkohol).

Preventivní možnosti zaměstnavatele

Na základě popsaných skutečností lze přistoupit k navržení přijetí následujících opatření směřujících k efektivní prevenci a kontrole dodržování zákazu nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat návykové látky na pracovišti a nevstupovat na pracoviště zaměstnavatele pod jejich vlivem:

Prvním opatřením by mělo být zavedení prohlídek zaměstnanců při vstupu na pracoviště. Doporučuje se upravit v pracovním řádu (vnitřní předpis se k tomu účelu nehodí) zákaz vnášení alkoholických nápojů a návykových látek na pracoviště a kontrolu dodržování takového zákazu prostřednictvím prohlídek věcí vnášených zaměstnanci na pracoviště. Podle ustanovení § 248 odst. 2 ZP je zaměstnavatel oprávněn v nezbytném rozsahu provádět kontrolu věcí, které zaměstnanci k němu vnášejí nebo si od něho odnášejí, popřípadě provést prohlídky zaměstnanců. Prohlídky zaměstnanců mohou být i osobní, avšak musí být provedeny osobou stejného

pohlaví.

Porušení zákazu vnášení alkoholických nápojů a návykových látek na pracoviště pak bude kvalifikováno jako porušení právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Pracovní řád pak může stanovit intenzitu takového porušení pracovněprávních povinností zaměstnance jako porušení zvláště hrubým způsobem. Zákaz vnášení alkoholických nápojů a návykových látek na pracoviště a kontroly zaměstnanců lze dále rozšířit o oprávnění kontrolujícího zaměstnance případný alkoholický nápoj či návykovou látku vnášenou na pracoviště zadržet, případně zamezit dotyčnému zaměstnanci vstup na pracoviště. Jak jsme si uvedli výše, zaměstnanci kontroly ale zpravidla nemohou zaměstnance vyzvat, aby se podrobil kontrole na alkohol či návykovou látku, musí tak učinit písemně určený vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele.

Toto opatření se doporučuje kombinovat se zásadami odměňování stanovenými vnitřním mzdovým předpisem zaměstnavatele. Ve mzdovém předpise je vhodné stanovit, že podmínkou pro přiznání variabilní (pohyblivé či prémiové) složky mzdy je dodržení všech právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Pokud se zjistí, že zaměstnanec vnáší na pracoviště alkoholické nápoje či návykové látky a tím porušuje pracovní řád, ztratí nárok na onu výše zmíněnou variabilní složku mzdy.

Druhým opatřením zaměstnavatele proti požívání alkoholu a zneužívání návykových látek na pracovišti by měla být instalace kamerového systému a zavedení namátkových kontrol. Doporučuje se monitorovat veřejné prostory kamerovými systémy a provádět namátkové prohlídky jednotlivých pracovišť zaměstnanci zajišťujícími BOZP u zaměstnavatele (osobami odborně způsobilými v BOZP), a to za účelem kontroly, zda zaměstnanci na pracovišti nepožívají alkoholické nápoje či nezneužívají jiné návykové látky. Kamerové systémy ovšem musí být instalovány v souladu se zákonem č. 120/2001 Sb., o ochraně osobních údajů a musí respektovat osobnostní práva zaměstnanců. To znamená, že kamerový systém nemůže monitorovat prostory, kde lze obvykle předpokládat vyšší míru požadavku zaměstnanců na zachování soukromí, jako např. na toaletách, kde ale na druhé straně je pravdou, že zaměstnavatelé často nacházejí použité injekční stříkačky a jehly. Je také třeba zaměstnance – např. vnitřním předpisem zaměstnavatele – informovat o zavedení kamerového systému na pracovišti.

V případě, kdy je ze záznamu kamery zjištěno, že došlo k porušení zákazu požívat alkohol nebo návykové látky na pracovišti, se doporučuje zjistit svědectví ostatních zaměstnanců a provést prvotní „orientační“ kontrolu dotyčného zaměstnance. Za účelem lepšího dokazování se doporučuje, aby prohlídky a kontrolu prováděli vedoucí zaměstnanci zaměstnavatele ve

dvojicích. Následně může být přistoupeno k vyzvání zaměstnance, aby se podrobil odběru krve za účelem zjištění alkoholu či návykové látky v krvi.

Třetím opatřením může být i motivace zaměstnanců k vzájemné kontrole. Podle § 106 odst. 4 písm. e) ZP má každý zaměstnanec povinnost oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují nebo by bezprostředně a závažným způsobem mohly ohrozit BOZP zaměstnanců. Z toho lze dovodit, že zaměstnanci mají povinnost informovat zaměstnavatele, že spoluzaměstnanec požíval na pracovišti alkoholické nápoje nebo zneužíval návykové látky či pod jejich vlivem vstupoval na pracoviště. Tuto povinnost je třeba jim především vštěpovat při školení BOZP.

Obsah školení BOZP – dodržování zákazu alkoholu a návykových látek

Školení BOZP by se v části zaměřené na prevenci dodržování zákazu nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat návykové látky na pracovišti a nevstupovat na pracoviště zaměstnavatele pod jejich vlivem mělo sestávat z následujících částí

- povinnosti zaměstnavatele podle ZP (§ 101, § 102 a § 103 ZP)
- práva a povinnosti zaměstnance (§ 106 ZP)
- seznámení s obsahem pracovního řádu zaměstnavatele, příp. vnitřních předpisů zaměstnavatele vztahujících se k danému problému (mzdový předpis apod.)
- seznámení s průběhem kontroly prováděné při vstupu na pracoviště (§ 248 odst. 2 ZP)
- seznámení se zavedením kamerového systému na pracovišti
- seznámení s okruhem vedoucích zaměstnanců, kteří jsou oprávněni zaměstnance vyzvat, aby se podrobil zkoušce na alkohol nebo návykovou látku
- seznámení s lékařem pracovnělékařské péče
- důsledky odmítnutí takového postupu – porušení předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci
- možnost výpovědi podle § 52 písm. g) ZP a okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) ZP a důsledky vyplývající ze zákona o zaměstnanosti
- možnost deliberace zaměstnavatele v případě odškodnění pracovního úrazů
- apelace na zaměstnance a na jejich povinnost podle § 106 odst. 4 písm. e) ZP – kontrola BOZP na pracovišti

Podle vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové služby má lékař pracovnělékařské péče provádět u zaměstnavatele mimo jiné poradenství v problematice pitného režimu zaměstnanců a poskytování ochranných nápojů a při

výcviku a výchově zaměstnanců v oblasti ochrany a podpory zdraví při práci. Je proto možno dohodnout s lékařem, že provede zaměstnancům školení o škodlivosti alkoholu a návykových látek a na to naváže výše uvedená tzv. bezpečnostní část.

II. část Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Úvodem

V článku 28 Listiny základních práv a svobod je uvedeno „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za vykonanou práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“ Přes velké množství právních předpisů, které se v rozličné míře zabývají problematikou BOZP, lze za jakési základní provedení uvedeného článku LZPS považovat část pátou ZP. Další požadavky na BOZP v pracovněprávních vztazích stanoví zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) (dále jen „zákon o BOZP“) a množství dalších právních předpisů pak zejména zohledňuje specifika právní úpravy BOZP v nejrůznějších oblastech, v nichž je konána závislá práce.

Na základě doporučení Ústavního soudu v Nálezu č. 116/2008 Sb. vtělila koncepční novela ZP v r. 2012 do zákoníku práce tzv. základní zásady pracovněprávních vztahů. Mezi těmito základními zásady je samozřejmě jmenována i zásada „uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce“. Tuto zásadu lze vnímat jako parafrázi uvedeného článku 28 LZPS, nicméně je i potvrzením faktu, že zákonodárce považuje zajištění BOZP za základ řádného fungování pracovněprávních vztahů. Zajištění bezpečného výkonu práce je předmětem i ustanovení § 224 ZP, v kterém zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky.

Právní úprava BOZP v zákoníku práce si klade za cíl předcházet nebo omezovat rizika, která ohrožují život nebo zdraví zaměstnanců ve vztahu k výkonu jejich práce. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je tudíž nejen zájmem zaměstnanců samých, ale významným zájmem celospolečenským, který je akcentován v dalších právních předpisech, které ukládají zaměstnavatelům na tomto úseku řadu povinností. Právní předpisy v oblasti BOZP mají významnou prevenční funkci a jsou současně jedním z výrazných rysů ochranné funkce pracovního práva.

Oblast BOZP byla jediná oblast, která nebyla do druhého zákoníku práce převzata ze starého zákoníku práce č. 65/1965 Sb. (dále jen „starý zákoník práce“) v plném rozsahu. Pamětníci úprav starého zákoníku práce ví, že největší změny hlavy páté části druhé starého zákoníku práce pojednávající o BOZP probíhaly v

souvislosti s harmonizací našeho práva s právem zemí Evropské unie při tzv. první euronovele v roce 2000. Aby mohla být rámcová směrnice o BOZP (směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření směřujících ke zvyšování BOZP) a na ni navazujících tehdy 14, dnes již 18 dílčích směrnic transponována do zákoníku práce, musel se zákoník práce rozšířit o ustanovení typu bezpečnostní značky a signály, pracoviště a pracovní prostředí, výrobní a pracovní prostředky a zařízení, rizikové faktory pracovních podmínek a kontrolovaná pásma, zákazy některých prací nebo organizace práce a pracovní postupy. Hlava pátá starého zákoníku práce tak z původních šesti ustanovení před euronovelou měla nakonec 17 ustanovení. Důvodem tehdy bylo také to, že se musel dodržet soulad s Ústavou a především s článkem 4 LZPS, který stanoví, že „práva a povinnosti mohou být ukládány toliko na základě zákona a v jeho mezích“ a nemohlo se ponechat na podzákoných předpisech, aby ukládaly zaměstnavatelům a zaměstnancům povinnosti. Proto se musely do starého zákoníku práce vložit minimální zákonné meze, jak např. v případě § 132b starého ZP, které bylo poměrně stručné a pouze ukládalo zaměstnavateli povinnost umístit bezpečnostní značky a zavést signály, které poskytují informace nebo instrukce týkající se BOZP a seznámit s nimi zaměstnance. Ostatní, tj. vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů bylo ponecháno prováděcímu předpisu, nařízení vlády č. 11/2002 Sb., kterým se stanoví vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů.

Na základě toho byl pak starý zákoník práce kritizován, že obsahuje věci technické jako např. právní úpravu kontrolovaných pásem, zákazy některých prací apod., tedy věci, které s vlastní úpravou pracovněprávních vztahů nesouvisí nebo jen zcela okrajově a tedy ani do zákoníku práce nepatří.

Druhým momentem, který byl při přípravě nové právní úpravy vzat v úvahu, pak bylo, že orgány původně státního odborného dozoru, dnes inspekce práce podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce již dlouhá léta usilovaly o samostatnou právní úpravu BOZP, tedy samostatný zákon o BOZP, o kterou by se mohly opřít při své kontrolní činnosti zejména u fyzických osob samostatně výdělečně činných (tj. různých řemeslníků, pracujících na vlastní riziko nebo osob, které poskytují na základě živnostenského oprávnění služby, ale nikoho nezaměstnávají). Ustanovení § 137 starého ZP, které bylo pro danou situaci jediným vodítkem a které stanovilo, že ustanovení části druhé hlavy páté platí přiměřeně pro

- zaměstnavatele, který je fyzickou osobou a sám též pracuje,
- fyzickou osobu, která podniká podle zvláštního předpisu a nikoho nezaměstnává,
- spolupracujícího manžela nebo dítě osoby uvedené v písmenu a) nebo b),

bylo pro praxi nadále skutečně nedostatečné. Orgány inspekce práce potřebovaly vycházet ze samostatného zákona, který by přímo ve vztahu k těmto osobám

jednoznačně aplikovaly.

K tomu je třeba ještě poznamenat, právo zemí Evropských společenství z oblasti BOZP nerozlišuje, zda se jedná o zaměstnance v pracovním poměru nebo o osobu vykonávající samostatně výdělečnou činnost na základě živnostenského oprávnění. Jeho cílem je bezpečnost a ochrana zdraví všech osob vykonávajících nějakou práci nebo provádějících nějaké služby. Z toho důvodu nebyla do zákoníku práce automaticky „překlopena“ všechna ustanovení hlavy páté části druhé starého zákoníku práce, ale jen ten skutečný základ BOZP, který je třeba mít obsažen v zákoníku práce, jakožto kodexu pracovního práva a který má také bezprostřední vazbu na pracovněprávní vztahy (zejména z pohledu zajištění práva zaměstnance na bezpečnou a ničím neohrožující práci a práv zaměstnavatele ve vazbě na dodržování pracovněprávních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci). Byla vybrána ustanovení, která představují ono základní a nepodkročitelné minimum právní úpravy BOZP v pracovněprávním kodexu. Z toho důvodu zákoník práce obsahuje BOZP v části páté, ale pouze v osmi ustanoveních, v § 101 až 108 ZP.

Zásadní zásady BOZP

Předcházení ohrožení života a zdraví

Jak jsme si uvedli výše, právní úprava BOZP byla harmonizována s právem zemí Evropské unie již v roce 2000 při tzv. první euronovele starého zákoníku práce provedené zákonem č. 155/2000 Sb. Tehdy byla do zákoníku práce transponována rámcová směrnice o BOZP, jejíž cíle jsou vtěleny právě do ustanovení § 101 ZP. Proto se zde také výslovně stanoví, že zaměstnavatel je povinen zajistit BOZP zaměstnanců s ohledem na všechna rizika možného ohrožení jejich života a zdraví a určuje, na koho se tato povinnost vztahuje a kdo za plnění úkolů plynoucích z této odpovědnosti zaměstnavatele odpovídá.

Toto ustanovení tedy zavádí do našeho právního řádu pojem „riziko“ aniž by jej blíže definovalo. V podstatě se dá říci, že každá lidská činnost je zdrojem rizik pro člověka, tím spíše pak činnost zaměstnavatele v pracovním procesu. Z hlediska pracovního práva patří mezi rizika všechny zdroje úrazů, průmyslové škodliviny, nadměrné teplo nebo chlad, záření, elektrická energie apod.

V teorii pracovního práva se pojem „riziko“ definuje jako „kombinace pravděpodobnosti a rozsahu možného zranění nebo poškození zdraví zaměstnance, vystaveného v pracovním procesu jednomu nebo více potenciálním zdrojům pracovních úrazů nebo ohrožení zdraví zaměstnance.“

Pracovní rizika obvykle dělíme na mechanická, fyzikální, chemická, biologická, prach, fyzická zátěž, psychická a zraková zátěž a nepříznivé mikroklimatické podmínky. Jsou dána pracovními podmínkami,

pracovním prostředím a vším, s čím zaměstnanec při práci do styku. Mechanická rizika můžeme hodnotit na základě analýzy pracovních úrazů zaměstnanců určitých profesí, které zaměstnavatelé znají z vlastních rozborů nebo rozborů, která přináší odborná literatura. Škodlivé působení vibrací, tepla, záření, chemických a biologických rizik se stanoví jednak na základě všeobecných znalostí a poznatků o jejich nejvyšší přípustné koncentraci, na základě rozborů důvodů pracovních úrazů a nemocí z povolání a na základě odborných, zejména hygienických měření.

Ani rámcová směrnice o BOZP tento pojem nedefinuje, avšak „k tomu účelu obsahuje obecné zásady týkající se pracovních rizik, bezpečnosti a ochrany zdraví, odstranění rizikových a úrazových faktorů, informování, projednávání, vyvážené účasti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi a školení zaměstnanců a jejich zástupců, a také obecná pravidla pro uskutečňování zmíněných zásad.“

Klíčové body pravidel k zajištění BOZP zaměstnanců při práci, a tedy i k eliminaci rizikových faktorů (zdrojů možného zranění nebo poškození zdraví), jsou

- prevence,
- neustále zlepšování celkové úrovně BOZP (při zajištění účasti zaměstnanců na tomto procesu a jeho kontrole),
- důraz na zdraví a bezpečné podmínky výkonu závislé práce a odpovědnost zaměstnavatele za jejich zajištění.

Pojem rizikový faktor označuje zdroj možného zranění nebo poškození zdraví. Zaměstnavatel je povinen si sám stanovit způsob a formu zajištění a vyhodnocování rizikových faktorů ve vztahu k platným předpisům o BOZP.

Povinnosti zajištění BOZP

Pro praxi je nesmírně důležitá další zásada, a to že péče o BOZP je nedílnou a rovnocennou součástí pracovních povinností vedoucích zaměstnanců na všech stupních řízení v rozsahu pracovních míst, která zastávají.

Podle § 11 ZP se vedoucími zaměstnanci 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. Není to tedy jen mistr nebo vedoucí oddělení či odboru, v praxi je vedoucím zaměstnancem každý zaměstnanec, který má pod sebou aspoň dva podřízené zaměstnance.

V § 302 ZP jsou vyjmenovány základní povinnosti vedoucích zaměstnanců vyplývající z pracovního poměru a zde se také mimo jiné zdůrazňuje, že vedoucí zaměstnanci jsou povinni vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat BOZP při práci. Podle tohoto

ustanovení každý vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele odpovídá za zajišťování BOZP zaměstnanců a stav pracovních podmínek v té činnosti, kterou bezprostředně řídí či vykonává. Proto je důležité, aby při uzavírání pracovního poměru a při stanovení náplně práce těchto zaměstnanců nebyla tato zásada nikdy opomenuta. Tato zásada má význam nejen z pohledu vzpomínaného § 302 ZP, ale i z hlediska odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli při plnění pracovních úkolů. V praxi je ale třeba samozřejmě rozlišovat také míru odpovědnosti jednotlivých vedoucích zaměstnanců, neboť je jiná míra odpovědnosti statutárního zástupce a jiná je míra odpovědnosti např. mistra.

Tyto zásady se mohou jevit se na první pohled jako obecné a zaměstnavatelům i zaměstnancům zcela samozřejmé, mají však obrovský význam pro praxi. V okamžiku, kdy vznikne škoda, ať již zaměstnanci či zaměstnavateli, je nedílnou součástí posouzení celkové situace a všech okolností i posouzení toho, jak byly dodrženy všechny zásady BOZP a jak na dodržení zásad BOZP dohlížel bezprostřední nadřízený, tedy vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele. Z praxe známe, že právě porušení základních principů BOZP bývá v praxi nejčastějším důvodem vzniku škody ať na jedné či druhé straně pracovněprávního vztahu.

Nejvážnější důsledky má nedodržení zásad BOZP v případech vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání, kdy se však již zkoumá jen důvod škody, tedy které zásady BOZP práci byly porušeny a do jaké míry kterým účastníkem pracovněprávního vztahu. V případě vzniku pracovního úrazu (u nemoci z povolání to nepřichází víceméně v úvahu) se může zaměstnavatel tzv. deliberovat neboli zbavit své odpovědnosti za vzniklou škodu, a to buď zcela nebo zčásti. Zcela se může zaměstnavatel zprostit odpovědnosti, prokáže-li se, že škoda vznikla tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění BOZP, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodu zabránit, a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody. Důvody pro částečnou deliberaci zaměstnavatele jsou obdobné s tím, že byly jednou z příčin vzniku škody. Nicméně pro nás je v této souvislosti důležité si uvědomit, že zaměstnavatel se nemůže úspěšně deliberovat, pokud se při rekonstrukci pracovního úrazu prokáže, že např. vedoucí zaměstnanec toleroval práci pod vlivem alkoholu a dokonce s podřízenými zaměstnanci na pracovišti občas popíjel. Z toho důvodu je třeba celé ustanovení § 101 odst. 2 ZP chápat jako preventivní, jehož cílem je chránit zdraví zaměstnanců.

Koordinovaný postup zaměstnavatelů

Oproti starému zákoníku práce je nyní § 101 ZP

rozšířen o zásadu, že plní-li na jednom pracovišti úkoly zaměstnanci dvou a více zaměstnavatelů, jsou zaměstnavatelé povinni vzájemně se písemně informovat o rizicích a přijatých opatřeních k ochraně před jejich působením, která se týkají výkonu práce a pracoviště, a spolupracovat při zajišťování BOZP pro všechny zaměstnance na pracovišti. Na základě písemné dohody zúčastněných zaměstnavatelů touto dohodou pověřený zaměstnavatel koordinuje provádění opatření k ochraně bezpečnosti a zdraví zaměstnanců a postupy k jejich zajištění. Důraz je kladen na písemnou dohodu zúčastněných zaměstnavatelů, která je v praxi významná pro kontroly prováděné orgány inspekce práce.

Tato zásada je transposicí článku 6 bod 4 rámcové směrnice o BOZP. Tento článek směrnice totiž ukládá, že „Aniž jsou dotčena ostatní ustanovení této směrnice, pokud jsou na jednom pracovišti přítomni zaměstnanci více podniků, musí zaměstnavatelé spolupracovat při uskutečňování opatření týkajících se bezpečnosti, hygieny a ochrany zdraví při práci a s přihlédnutím k povaze činností, koordinovat svou činnost v oblasti ochrany a prevence pracovních rizik, vzájemně se informovat o rizicích a informovat také své zaměstnance nebo zástupce zaměstnanců.“

Aby v praxi nevznikaly pochybnosti o tom, jak má tato koordinace BOZP probíhat, stanoví se výslovně, že každý ze zaměstnavatelů je povinen zajistit, aby jeho činnosti a práce jeho zaměstnanců byly organizovány, koordinovány a prováděny tak, aby současně byli chráněni také zaměstnanci dalšího zaměstnavatele a že má povinnost dostatečně a bez zbytečného odkladu informovat odborovou organizaci nebo zástupce zaměstnanců pro oblast BOZP, a nepůsobí-li u něj, přímo své zaměstnance o rizicích a přijatých opatřeních, které získal od jiných zaměstnavatelů. Každý zaměstnavatel, jehož zaměstnanci pracují na jednom pracovišti se zaměstnanci jiného zaměstnavatele musí nejen druhého zaměstnavatele dostatečně informovat o rizicích na pracovišti, ale musí také informovat zástupce zaměstnanců (tedy odbory nebo zástupce pro oblast BOZP) a když u něj nepůsobí, tak přímo zaměstnance.

Zúčastnění zaměstnavatelé jsou povinni na základě získaných informací uzavřít písemnou dohodu, tzv. dohodu o vzájemné spolupráci, v níž je určen jeden z těchto zaměstnavatelů (lze ho nazvat „koordinátorem dle zákoníku práce“), který shromažďuje a koordinuje opatření k zajištění BOZP zaměstnanců všech těchto zaměstnavatelů. V praxi je to většinou zaměstnavatel, jehož objektu či na jehož pracovištích se práce, které vyžadují koordinovaný postup v oblasti BOZP, provádějí.

Obecná povinnost zajištění BOZP a náklady

Jinak samozřejmě se v tomto úvodním ustanovení o BOZP také výslovně stanoví, že povinnost zaměstnavatele zajišťovat BOZP se vztahuje na všechny fyzické osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích, takže když na jeho pracoviště (např. do úřadů apod.)

dochází veřejnost, nemůže připustit, aby po chodbách byl nepořádek, o který by se mohly cizí osoby zranit. Zajišťovat BOZP má zaměstnavatel povinnost nejen ve vztahu ke svým zaměstnancům, ale rovněž i k dalším osobám, které se – ať již s jeho vědomím nebo bez jeho vědomí – zdržují na jeho pracovištích. Toto ustanovení bývá v praxi často zdrojem problémů

Pro praxi a hlavně pro zaměstnance samotné má zásadní význam princip, že zaměstnanec nesmí nést žádné náklady spojené s BOZP, vše hradí zaměstnavatel. I to je výsledkem transpozice článku 6 odst. 5 rámcové směrnice o BOZP.

V praxi to znamená, že zaměstnavatel nesmí nic, ani poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů, ochranných nápojů kompenzovat zaměstnanci finančním plněním. Zákoník práce přinesl jako novinku i výslovnou úpravu, že zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci, který se podrobí prohlídce závodní preventivní péče, vyšetření nebo očkování, případnou ztrátu na výdělků, a to ve výši průměrného výdělků, popřípadě ve výši rozdílu mezi nemocenským a průměrným výdělkem. To vše má základ v uvedeném principu, že veškeré náklady spojené se zajišťováním BOZP jsou náklady zaměstnavatele.

S tím bezprostředně souvisí, že podle ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů platí, že výdaji (náklady) jsou také výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na BOZP a hygienické vybavení pracovišť, s tím, že výdaje (náklady) na pořízení ochranných nápojů lze uplatnit v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy.

Pro praxi to znamená, že veškeré náklady na zajištění BOZP zaměstnanců jsou pro zaměstnavatele odečitatelnými položkami, může je započítat do nákladů.

Z hlediska věcného je však třeba k § 101 ZP ustanovení přistupovat jako k ustanovení obsahujícímu pouze základní a nejdůležitější zásady BOZP. Další navazující ustanovení a pak zákon o zajištění dalších podmínek BOZP jsou pak konkrétním rozpracováním těchto základních zásad a i tak není jejich obsah plně vyčerpávající. Na tuto část zákoníku práce navazuje řada podzákoných norem (zejména prováděcích nařízení vlády). Svoji nezastupitelnou roli však mají i kolektivní smlouvy a pracovní řády, kde se dají základní principy BOZP konkretizovat podle potřeb zaměstnavatele a jeho pracovišť.

III. Prevence rizik

Prevence rizik obecně

Právní úprava prevence rizik byla vložena již do starého zákoníku práce v souvislosti s transpozicí

rámcové směrnice ES. Článek 6 této směrnice totiž ukládá, že „V rámci svých povinností přijme zaměstnavatel opatření nezbytná pro bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců, včetně opatření pro prevenci pracovních rizik, pro informování a školení, a také pro přípravu nezbytné organizace a prostředků. Zaměstnavatel musí dbát na přizpůsobování těchto opatření s přihlédnutím k měnícím se okolnostem a usilovat o zlepšování současných podmínek.“

Dnes zákonodárce tuto zásadu rozpracovává v obecnou povinnost zaměstnavatele při zjišťování BOZP nejen v § 101 odst. 1 ZP (viz výše), ale promítá ji i do celého § 102 ZP ve vztahu k prevenci rizik. Smyslem je totiž zajišťovat BOZP ve všech aspektech spojených s prací, počínaje soustavným vyhledáváním rizik a konče přijímáním opatření k ochraně zaměstnanců před jejich působením.

Jak jsme si uvedli výše, mezi rizika patří všechny zdroje úrazů, průmyslové škodliviny, nadměrné teplo nebo chlad, záření, elektrická energie apod. Pracovní rizika obvykle dělíme na mechanická, fyzikální, chemická, biologická, prach, fyzická zátěž, psychická a zraková zátěž a nepříznivé mikroklimatické podmínky. Jsou dána pracovními podmínkami, pracovním prostředím a vším, s čím zaměstnanec při práci přichází do styku.

Podle § 102 odst. 1 ZP je zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací BOZP a přijímáním opatření k předcházení rizikům. Toto ustanovení s ohledem na svůj preventivní charakter musí být naplňováno již při plánování výroby a pracovních činností, při rozmísťování strojů a zařízení a při údržbě budov a strojního zařízení. Vhodnou organizací BOZP se rozumí účelná dělba práce mezi jednotlivé vedoucí zaměstnance, pravidelná kontrola na pracovištích a stanovení odpovědnosti za odstraňování zjištěných závad. Smyslem tohoto ustanovení je vést nejen zaměstnavatele, ale i zaměstnance k nalezení přijatelné míry rizik.

Dosažení tzv. „nulového rizika“, tj. absolutní eliminace pracovních úrazů a nemocí z povolání není v oblasti pracovněprávních vztahů prakticky možné. Z toho důvodu klade zákonodárce na toto ustanovení zvláštní důraz a odpovědnost za prevenci rizik ukládá zaměstnavateli.

V § 102 odst. 2 ZP se definuje pojem „prevence rizik“ jako všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik. Tato definice je v naprostém souladu s výše uvedenou definicí, kterou používá rámcová směrnice o BOZP.

Podle článku 3 písm. d) této směrnice se totiž pod pojmem prevence rizik rozumí „veškerá ustanovení nebo opatření, která jsou zavedena nebo se plánují na všech stupních činnosti podniku k prevenci nebo snížení pracovních rizik.“

Proto i přijatá opatření v prevenci rizik jsou nedílnou a rovnocennou součástí všech činností zaměstnavatele na všech stupních řízení. Cílem prevence rizik je předcházení škodlivému vlivu rizikových faktorů na zdraví zaměstnanců a vzniku nemocí z povolání a pracovních úrazů. Na základě dobré znalosti prováděných činností, technických zařízení a prostředků, pracoviště i zaměstnanců, zaměstnavatel přezkoumává a vyhodnocuje jaká rizika mohou nastat, a je povinen učinit opatření k jejich odstranění nebo jejich maximálnímu snížení.

Proces, jehož cílem je optimalizace rizika se nazývá hodnocením a řízením rizik. První část procesu, která se zabývá identifikací, hodnocením a srovnáním rizik, přináší podklady potřebné pro druhou část procesu, ve které jsou přijímána opatření pro jejich snížení na minimální míru. Při hodnocení rizik zaměstnavatel také zvažuje, co by mohlo být příčinou poškození zdraví nebo škody, tzn. identifikuje existující ohrožení při práci a vyhodnocuje rizika s ním spojená a určuje, jaká opatření by měla být učiněna k ochraně zdraví a bezpečnosti zaměstnanců. V praxi to znamená projít pracoviště a vyhledat možné zdroje nebezpečí (např. stav podlah, osvětlení, přístupových cest, teploty na pracovišti apod.) u každého nebezpečí je třeba identifikovat osoby, které mohou být vystaveny nebezpečí, buď přímo nebo nepřímo.

Cílem přijatých opatření k prevenci rizik je zajistit podmínky, které odstraní rizika u zdroje jejich původu nebo minimalizují ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců, např. prostřednictvím změny technologie nebo pracovních postupů. Pokud riziko zcela odstranit nejde, následují technická opatření kolektivní ochrany. V případě, že stále zůstává tzv. zbytkové riziko, lze použít např. osobní ochranné pracovní prostředky a zavést opatření zamezující expozici zaměstnance danému riziku.

Zbytkové riziko je definováno jako riziko, které zůstává i po uskutečnění bezpečnostních opatření. Hodnocení rizik jsou prováděna vždy před uvedením nového zařízení do provozu, po každé změně, která by mohla mít vliv na bezpečnost práce a samozřejmě po nehodové události.

Proto také ukládá zákonodárce povinnosti zaměstnavateli, jak při vyhledávání rizik a zjišťování jejich příčin a zdrojů (tedy příčin a zdrojů pracovních úrazů a nemocí z povolání), tak při přijímání opatření k jejich odstranění. I tato ustanovení jsou přesnou implementací rámcové směrnice ES, konkrétně jejího článku 6 odstavců 1 a 2.

Návod, jak by měl zaměstnavatel postupovat při hodnocení a řízení rizik je rozpracován v § 102 odst. 3 ZP. Proti staré právní úpravě je v tomto ustanovení ještě kladen důraz na to, aby zaměstnavatel vyhledával a hodnotil rizika a přijímal opatření k jejich odstranění a prováděl taková opatření, aby v důsledku příznivějších pracovních podmínek a úrovně rozhodujících faktorů

práce dosud zařazené podle zvláštního právního předpisu jako rizikové mohly být zařazeny do kategorie nižší.

Tímto zvláštním právním předpisem je míněna vyhláška 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.

V § 102 odst. 4 ZP se ukládá zaměstnavateli pro případ, že nelze rizika odstranit, povinnost rizika vyhodnotit a přijmout opatření k jejich působení tak, aby ohrožení BOZP bylo minimalizováno. Zákon přímo neukládá zaměstnavateli, jakým způsobem má ono vyhodnocování rizik provádět. Záleží proto na zaměstnavateli samotném, jakou formu zvolí. To vše bude záviset mimo jiné i na velikosti zaměstnavatele, rizikosti jeho pracovních činností a také na jeho potřebách. Novinkou tohoto ustanovení je též povinnost zaměstnavatele vést dokumentaci o vyhledávání a vyhodnocování rizik. V každém případě je však třeba i tuto povinnost zaměstnavatele chápat jako jeho pracovní právní povinnost, za jejíž porušení mu může být orgány inspekce práce uložena sankce. Je proto třeba, aby si zaměstnavatelé všechny tyto souvislosti uvědomili a aby tak sami sebe chránili před možnými následky plynoucími z nedodržování pracovních předpisů.

V § 102 odst. 5 ZP se definuje pojem „všeobecných preventivních zásad“, ze kterých musí zaměstnavatel při všech opatřeních k prevenci rizik vycházet. Tento pojem se sice možná na první pohled jeví jako velice široký, nicméně je jisté ku prospěchu věci, že je definován přímo v zákoně a je nepochybné, že je přínosem pro praxi. V této souvislosti se mimo jiné ukládá zaměstnavateli povinnost přednostně uplatňovat prostředky kolektivní ochrany před riziky oproti prostředkům individuální ochrany.

Pod pojmem „kolektivní ochrana“ se rozumí ochrana pro více zaměstnanců společně, např. zavedením nové technologie na pracovišti, odstraněním namáhavé práce apod.. Pod pojmem „individuální ochrana“ se rozumí poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů. Individuální ochrana však nastupuje až tam, kde nelze vyloučit škodlivé vlivy kolektivní ochrany.

Nakonec se zde stanoví zásady zdolávání mimořádných událostí, jako jsou havárie, požáry a povodně, jiné vážné nebezpečí a evakuace zaměstnanců a ukládá se zaměstnavateli povinnost přizpůsobovat opatření měnícím se skutečností, kontrolovat jejich účinnost a zajišťovat zlepšování stavu pracovního prostředí a pracovních podmínek.

Pojem „skoronehoda“ v BOZP

Odborná literatura charakterizuje nehodové jednání jako selhání aktivní adaptace člověka v rizikové situaci. V pracovním procesu se pak jedná o selhání zaměstnance a

jeho momentální nepřizpůsobení se rizikovým pracovním podmínkám nebo rizikovému pracovnímu prostředí. Laicky bychom řekli, že „skoronehoda“ je událost, při níž má člověk dostatek duchapřítomnosti k tomu, aby se s rizikovou situací vyrovnal jako např. při zakopnutí, aby udělal potřebný pohyb k vyrovnání narušené rovnováhy nebo při ohrožení padajícím břemenem, aby uhnul apod. „Skoronehoda“ je v podstatě nedokonaný úraz, neboť dotýčný neupadne nebo se uhe před padajícím břemenem apod. V odborné literatuře se mluví o tom, že při nehodě jde de facto o disfunkci motoriky, jejíž závažnost roste úměrně s věkem, ale může jít i o disfunkci zraku, sluchu, představitivosti, chápání apod. Statisticky je dokázáno, že na jeden úraz připadá 300 „skoronehod“. V konkrétním případě záleží na řadě okolností, zejména na fyzické kondici jedince a na jeho věku, dále je třeba vzít v úvahu i prostředí (zda např. podlaha není kluzká) nebo zda zaměstnanec má volné ruce či zda nese břemeno. Při nehodě jde vlastně o selhání adaptace člověka vyrovnat se s mimořádnou situací, zejména v těch případech, kdy podmínky na pracovišti přesahují možnosti zaměstnance přizpůsobit se novým podmínkám.

Pojem „skoronehoda“ byl dříve v odborné literatuře BOZP používán právě v souvislosti s prevencí rizik a prevencí úrazů. V podstatě se dnes dá říci, že „prevence skoronehod“ je v dnešním našem pojetí „prevencí rizik“ podle § 102 ZP. Pojem riziko sice také není přímo zákoníkem práce definován (stejně jako nebyl definován pojem „skoronehoda“), nicméně odborná literatura jej definuje jako „kombinaci pravděpodobnosti a rozsahu možného zranění a poškození zdraví zaměstnance, vystaveného v pracovním procesu jednomu nebo více potencionálním zdrojům pracovních úrazů nebo ohrožení zdraví zaměstnance“. V § 102 odst. 2 zákoníku práce však je přímo definován pojem „prevence rizik“ jako všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik.

Proto můžeme konstatovat, že ve smyslu § 102 ZP je prevence rizik neboli předcházení skoronehodám zásadní pracovněprávní povinností zaměstnavatele na úseku BOZP.

Povinnosti zaměstnavatele na úseku BOZP

Povinnosti zaměstnavatele na úseku BOZP byly již samozřejmě zapracovány ve starém zákoníku práce. Dnes platný § 103 ZP je však oproti staré právní úpravě přesnější a logicky uspořádané.

V odstavci 1 se taxativně vyjmenovávají povinnosti zaměstnavatele na úseku BOZP. Za pozornost stojí, že pod písmeny a) až e) odstavce 1 se ukládají zaměstnavateli povinnosti ve vztahu ke zdravotnímu stavu zaměstnance a ty jsou skutečně významné.

Zakázané práce

Zásadní a prvořadou povinností zaměstnavatele je samozřejmě nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž výkon by neodpovídal jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.

Práce zakázané všem zaměstnancům vyjmenovává zákon č. 309/2006 Sb. Zakázány jsou práce s 2-naftylaminem a jeho solemi, 4-aminobifenylem a jeho solemi, benzidinem a jeho solemi, 4-nitrodifenylem a polychlorovanými bifenyly, s výjimkou mono- a dichlorovaných bifenyly, a práce s přípravky obsahujícími více než 0,1 % 2-naftylaminu a jeho solí, 4-aminobifenylu a jeho solí, benzidinu a jeho solí nebo 4-nitrodifenylu nebo více než 0,005 % polychlorovaných bifenyly a veškeré práce s azbestem. Z těchto zákazů jsou uvedeny příslušné výjimky - zákaz těchto prací neplatí, jde-li o výzkumné laboratorní práce, analytické práce, práce při likvidaci nepotřebných zásob, odpadů a zařízení, která obsahují tyto látky a přípravky, a práce při zneškodňování uvedených látek, pokud vznikají jako nežádoucí průvodní látka při zpracování jiné látky nebo přípravku. V případě azbestu jde o práce při odstraňování staveb a částí staveb obsahujících azbest, nebo opravy a udržovací práce na stavbách nebo práce s ojedinělou krátkodobou expozicí.

Vedle shora uvedených prací „zakázaných“ všem zaměstnancům můžeme přímo v zákoníku práce najít práce, které jsou zakázané určitým skupinám zaměstnanců - hodným zvláštní ochrany. Tato problematika je kompaktně upravena v části desáté zákoníku práce „Péče o zaměstnance“.

Novelou ZP v r. 2012 bylo však zrušeno dřívější ustanovení § 238 odst. 1 ZP, které až na zákonem stanovené výjimky jako byl např. výkon řídicí funkce nebo provozní praxe, zakazoval zaměstnávání žen při těžbě nerostů nebo ražení tunelů a štol. Proto se nyní jedná se především o zákaz zaměstnávat zaměstnankyně pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Dále je zakázáno těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni, která kojí a zaměstnankyni – matku do konce 9. měsíce po porodu zaměstnávat pracemi, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé a dále pracemi, které uvedenými ve vyhlášce č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázané těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání. Těhotným ženám je také zakázána práce přesčas.

Práce zakázané mladistvým jsou uvedeny v § 244 a násl. ZP a podrobnosti stanoví výše uvedená vyhláška č. 288/2003 Sb.. Zaměstnavatelé smějí zaměstnávat mladistvé pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich rozumovému a fyzickému rozvoji, a poskytují jim při práci zvýšenou péči. Mladistvým jsou zcela zakázány práce přesčas a práce pod zemí při těžbě nerostů a ražení tunelů a štol. Také noční práce je zcela zakázána pro mladistvé do 16 let. Mladiství starší 16 let mohou výjimečně konat noční práce nepřesahující jednu hodinu, jestliže je to

třeba pro jejich výchovu pro povolání.

Zakázáno je také zaměstnávat mladistvé zaměstnance pracemi, které jsou pro ně se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví. dle § 246 ZP stanoví Ministerstvo zdravotnictví vyhláškou v dohodě s Ministerstvem průmyslu a obchodu a MŠMT práce a pracoviště, které jsou zakázány mladistvým a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání. Tímto prováděcím předpisem je vyhláška č. 288/2003 Sb.

Zakázáno je též zaměstnávat mladistvé zaměstnance pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob.

Tento princip spolu s ostatními opatřeními v oblasti BOZP mají – jak bylo zdůrazněno u prevence rizik- jediný cíl, ochranu před pracovními úrazy a nemocemi z povolání a ochranu zdraví zaměstnanců v nejširším slova smyslu, jak je chápe i naše Ústava a Listina základních práv a svobod, která mimo jiné stanoví, že každý má právo na ochranu zdraví.

Tato zásada plně koresponduje i s § 32 ZP, podle kterého je zaměstnavatel povinen zajistit v případech stanovených zvláštními předpisy, aby se fyzická osoba před uzavřením pracovní smlouvy podrobila vstupní lékařské prohlídce. Nakonec zaměstnavatel si sám z důvodu prevence, a aby se ujistil, že dotyčný uchazeč o zaměstnání je z hlediska zdravotního schopen výkonu konkrétní práce, může stanovit jako podmínku uzavření pracovní smlouvy, že uchazeč o zaměstnání mu předloží potvrzení od lékaře o jeho zdravotní způsobilosti vykonávat určitou práci. Tím vlastně zaměstnavatel i sám sebe jistí pro případ, že by došlo např. k pracovnímu úrazu nebo byla u zaměstnance zjištěna nemoc z povolání (riziková pracoviště) a bylo by prokázáno, že zaměstnavatel dotyčného zařadil na práci, která neodpovídala jeho zdravotní způsobilosti.

Pracovnílékařské služby

Ustanovení § 103 odst. 1 písm. d) ZP ukládá zaměstnavateli povinnost sdělit zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje pracovnílékařskou péči a jakým druhům očkování a jakým pracovnílékařským prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit. V tomto ustanovení zákonodárce používá pojem „pracovnílékařská péče“, který nahrazuje dosud užívaný pojem „závodní preventivní péče“. Tato povinnost byla převzata ze starého zákoníku práce, ve znění po první euronovele provedené zákonem č. 155/2000 Sb. a v druhém ZP nebyla formulačně měněna. Z tohoto ustanovení vyplývá, že zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním, prohlídkám a vyšetřením. Zaměstnavatel

nesmí zaměstnance nutit, aby navštěvovali lékaře ve svém volnu, (např. zaměstnance pracující v noci), to souvisí se zásadou obsaženou v § 101 ZP, podle které zaměstnavatel hradí veškeré náklady na BOZP a že je nesmí v žádném případě přenášet na zaměstnance.

Pod písm. e) odstavce 1 § 103 ZP se nově stanoví zaměstnavateli povinnost nahradit zaměstnanci, který se podrobí pracovnílékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování podle písm. d) případnou ztrátu na výdělkem. Tato povinnost výslovně v zákoníku práce č. 65/1965 Sb. zakotvena nebyla a dovozovalo se výkladem, že vzhledem k tomu, že veškeré náklady na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nese zaměstnavatel, nese samozřejmě i náklady spojené lékařskou prohlídkou zaměstnance.

Formulace „nahradit případnou ztrátu na výdělkem, a to ve výši průměrného výdělkem, popřípadě ve výši rozdílu mezi náhradou mzdy nebo platu podle § 192 nebo nemocenským a průměrným výdělkem“ je výkladově problematická. Podstata problému spočívá v tom, že toto ustanovení (§ 103 odst. 1 písm. d) a e) ZP) navozuje dojem, že pracovnílékařská prohlídka je považována za výkon práce. Naproti tomu, nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci vyjmenovává pracovnílékařskou prohlídku, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce mezi překážkami v práci.

Zákon definuje pracovnílékařské služby jako zdravotní služby preventivní, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, provádění preventivních prohlídek a hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací, školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce nebo služby. Tato definice je plně v souladu s Úmluvou MOP č. 161 o závodních zdravotních službách, která byla ratifikována již v roce 1989, ale nebyla promítnuta do právního řádu.

Zákon výslovně stanoví, že pracovnílékařské služby pro zaměstnance a osoby ucházející se o zaměstnání zajišťuje zaměstnavatel za podmínek stanovených zákonem o specifických zdravotních službách a jinými právními předpisy. Poskytovatelem pracovnílékařských služeb je poskytovatel v oboru všeobecné praktické lékařství, nebo poskytovatel v oboru pracovní lékařství. V zemích EU je totiž běžné, že poskytovatel pracovnílékařské péče má k tomu specializované vzdělání, alespoň formou nějakého akreditačního kurzu. U nás od roku 1995 do roku 2011 absolvovalo akreditační kurz pracovnílékařské péče pouze 422 praktických lékařů. Bude proto do budoucna především věcí zaměstnavatelů, aby od svých lékařů vyžadovali absolvování tohoto akreditovaného kurzu. Oba poskytovatelé pracovnílékařských služeb (všeobecní praktičtí lékaři i lékaři s akreditací pracovního lékařství)

jsou z titulu své odbornosti oprávněni poskytovat pracovnělékařské služby pro zaměstnavatele, kteří mají na svých pracovištích zařazeny zaměstnance ve smyslu § 37 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a 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 do kategorie první, druhé, třetí nebo čtvrté. Každý zaměstnavatel bez ohledu na počet zaměstnanců (byť zaměstnává jednoho či dva zaměstnance) má totiž povinnost mít svého lékaře závodní preventivní péče a musí mít s ním uzavřenou smlouvu o pracovnělékařské péči a podle § 103 ZP je povinen sdělit zaměstnancům, které zařízení závodní preventivní péče jim poskytuje závodní preventivní péči a jakým druhům očkování a jakým preventivním prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit.

Podle výslovného znění zákona je zaměstnavatel pro výkon práce na svých pracovištích povinen, jde-li o práce, které jsou zařazené podle zákona o ochraně veřejného zdraví do kategorie první, druhé, druhé rizikové, třetí nebo čtvrté anebo je součástí práce činnosti, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy, uzavřít písemnou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb s poskytovatelem pracovnělékařských služeb.

Zaměstnavatel dále může, jde-li o práce zařazené pouze do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví a podle vyhlášky č. 432/2003 Sb. a není-li součástí této práce činnosti, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy, zajišťovat provádění pracovnělékařských prohlídek a posuzování zdravotní způsobilosti k práci na základě písemné žádosti u všeobecného praktického lékaře, který je registrujícím poskytovatelem zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání. Ostatní pracovnělékařské služby jako např. 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 nemocemi souvisejícími s prací, školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce nebo služby zaměstnavatel zajišťuje prostřednictvím poskytovatele pracovnělékařské péče, s nímž uzavřel písemnou smlouvu.

Tímto ustanovením se umožňuje tam, kde se na pracovištích zaměstnavatele vyskytují výhradně práce zařazené do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví a vyhlášky č. 432/2003 Sb. aby pracovnělékařské prohlídky, tedy prohlídky vstupní a prohlídky periodické vykonávali registrující lékaři zaměstnanců nebo uchazečů o zaměstnání, a to vždy na žádost zaměstnavatele nebo budoucího zaměstnavatele. Ostatní práce – zejména pak práce

zařazené do kategorie druhé – již není možné svěřit do režimu pracovnělékařských prohlídek u všeobecných praktických lékařů, ale je nezbytné, aby pracoviště, na nichž se takové práce vykonávají, posuzoval lékař se znalostí pracovních podmínek a obecné problematiky BOZP. To dokládá i fakt, že každoročně roste počet nemocí z povolání právě u osob zařazených do kategorie druhé. Podíl nemocí z povolání osob zařazených do kategorie druhé na celkově přiznaných nemocech z povolání činí cca 25%.

Zaměstnavatel je dále povinen, dojde-li ke změně zařazení práce do kategorie vyšší než kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví nebo ke změně činnosti, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy, uzavřít novou nebo doplnit dosavadní písemnou smlouvu s poskytovatelem pracovnělékařské péče o ty pracovnělékařské služby, které doposud nepožadoval, a to nejpozději do 3 měsíců ode dne, kdy k této změně došlo. Lhůta 3 měsíců je stanovena pro případy, kdy bude muset zaměstnavatel hledat jiného vhodného poskytovatele pracovnělékařských služeb, neboť stávající poskytovatel není způsobilý zajišťovat pracovnělékařskou péči pro zaměstnance zařazené např. do kategorie třetí nebo čtvrté.

Zaměstnavatel hradí pracovnělékařské služby s výjimkou posuzování nemocí z povolání.

Posuzování zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání

Zákon č. 47/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění zákona č. 167/2012 Sb. změnil ještě před definitivním zavedením pracovnělékařských služeb do praxe posuzování zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání. Tento zákon mimo jiné upravuje i onen § 59 o vstupních lékařských prohlídkách uchazečů o zaměstnání do následujícího znění „Zaměstnavatel zajistí vstupní lékařskou prohlídku vždy před uzavřením pracovního poměru,

- dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, má-li být osoba ucházející se o zaměstnání zařazena k práci, která podle zákona o ochraně veřejného zdraví rizikovou nebo součástí této práce činnosti, 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 odhody o pracovní činnosti, nebo
- 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

podle bodu 1, 2 nebo 3.“

Z uvedeného vyplývá, že vstupní lékařské prohlídky se od 1. 4. 2013 pracovního poměru vyžadují vždy a u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jen u prací zařazených do kategorie II rizikové a vyšší (rozumějí podle členění podle vyhlášky č. 432/2003 Sb.). U prací administrativních a prací zařazených do kategorie I a II nerizikové a u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se vstupní lékařská prohlídka nevyžaduje.

Proto zaměstnanci, kteří uzavírají dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr na práce, které nejsou rizikové, nemusí mít vstupní prohlídky. Tato povinnost nastává až u dohod sjednaných na práce rizikové. U pracovních smluv a zaměstnanců vstupujících do zaměstnání na základě jmenovacího dekretu se nebude rozlišovat rizikovost/nerizikovost práce, tam bude povinnost prohlídky platit bez výhrady.

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 právní předpis jinak. Zákon však připouští, aby se osoba ucházející se o zaměstnání s případným zaměstnavatelem dohodla jinak.

Kategorizace prací

Další povinností zaměstnavatele je informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena. Jedná se o povinnost vyplývající pro zaměstnavatele z § 37 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů. Práce se podle míry výskytu faktorů, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců, a jejich rizikivosti pro zdraví se totiž práce zařazují do čtyř kategorií.

Kritéria, faktory a limity pro zařazení prací do kategorií stanoví vyhláška 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.

Podle § 37 odst. 2 zákona o zařazení prací do třetí nebo čtvrté kategorie rozhoduje příslušný orgán ochrany veřejného zdraví (krajská hygienická stanice), návrh předkládá osoba, která zaměstnává fyzické osoby v pracovní právních nebo obdobných pracovních vztazích (zaměstnavatel), a to do 30 kalendářních dnů ode dne zahájení výkonu prací. Práce do druhé kategorie zařazuje zaměstnavatel, a to do 30 kalendářních dnů ode dne zahájení jejich výkonu, změny podmínek odůvodňující zařazení práce do druhé kategorie, nebo do 10 dnů ode dne vykonatelnosti rozhodnutí orgánu ochrany veřejného zdraví. Ostatní práce na pracovištích zaměstnavatele, které nebyly takto zařazeny, se považují za práce kategorie první. Z uvedeného ustanovení vyplývá, že o zařazení prací do

první kategorie rozhoduje zaměstnavatel. Zařazení do druhé kategorie musí oznámit krajské hygienické stanici, která může zařazení akceptovat (v tom případě nevydává rozhodnutí) nebo rozhodnout, že práce zařazuje do vyšší skupiny nebo jako druhou rizikovou. Podle § 3 vyhlášky č. 432/2003 Sb. se za práce:

- kategorie první považují práce, při nichž podle současného poznání není pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví,
- kategorie druhé považují práce, při nichž podle současné úrovně poznání lze očekávat jejich nepříznivý vliv na zdraví jen výjimečně, zejména u vnímavých jedinců, tedy práce, při nichž nejsou překračovány hygienické limity faktorů stanovené jinými právními předpisy a práce naplňující další kritéria pro jejich zařazení do kategorie druhé podle přílohy č. 1,
- kategorie třetí považují práce, při nichž jsou překračovány hygienické limity, a práce naplňující další kritéria pro zařazení práce do kategorie třetí podle přílohy č. 1, přičemž expozice fyzických osob, které práce vykonávají, není spolehlivě snížena technickými opatřeními pod úroveň těchto limitů, a pro zajištění ochrany zdraví osob je proto nezbytné využívat osobní ochranné pracovní prostředky, organizační a jiná ochranná opatření, a dále práce, při nichž se vyskytují opakovaně nemoci z povolání nebo statisticky významně častěji nemoci, jež lze pokládat podle současné úrovně poznání za nemoci související s prací, kategorie
- čtvrté považují práce, při nichž je vysoké riziko ohrožení zdraví, které nelze zcela vyloučit ani při používání dostupných a použitelných ochranných opatření.

Za rizikovou práci se považuje i práce zařazená do kategorie druhé, pokud byla rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví (krajské hygienické stanice, resp. Hygienické stanice hl. m. Prahy) uznána za práci rizikovou (tzv. 2R).

Zásadně však platí, že nelze na základě druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, automaticky konstatovat zařazení práce zaměstnanců do určité kategorie, protože zařazení prací do druhé až čtvrté kategorie závisí na míře výskytu faktorů, které mohou ovlivnit zaměstnance a jejich rizikivosti pro jeho zdraví. U většiny profesí nelze bez znalosti pracovních podmínek a pracovního prostředí a výskytu faktorů ovlivňujících rizikovost prací (kritéria kategorizace prací jsou uvedena v příloze 1 k vyhlášce č. 432/2003 Sb., například prach, vibrace, fyzická zátěž, pracovní poloha, psychická zátěž, zátěž teplem atd.) stanovit kategorii práce. V tomto směru se musí zaměstnavatel obrátit na příslušný orgán ochrany veřejného zdraví (krajskou hygienickou stanici).

Zaměstnavatel musí při vyslání každého zaměstnance na prohlídku důkladně zohlednit všechny rizikové faktory, nesmí nic opomenout. Příkladem mohou být uklízečky,

kteří myjí okna ve výšce nad 1,5m nad povrchem, i to je riziko práce ve výškách nebo u švadleny pracující na šicím stroji, je třeba vzít v úvahu riziko kmitání jehly, které může u lidí léčících se nervově způsobit epileptický záchvat. To vše musí zaměstnavatel lékaři přesně sdělit v odůvodnění žádosti o prohlídku.

Práce epidemiologicky závažné

Povinnost zaměstnavatele zajistit, aby v případech stanovených zvláštním předpisem vykonávali práce pouze zaměstnanci, kteří mají platný zdravotní průkaz, nebo kteří se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti vůči nákaze je také převzatá ze starého zákoníku práce. Zde právní úprava odkazuje na ustanovení § 19 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů, podle kterého platí, že za činnosti epidemiologicky závažné se považují provozování stravovacích služeb, výroba potravin, uvádění potravin do oběhu, výroba kosmetických prostředků, provozování úpraven vod a vodovodů), provozování holičství, kadeřnictví, pedikúry, manikúry, kosmetických, masérských, regeneračních nebo rekondičních služeb, provozování živnosti, při níž je porušována integrita kůže, a provozování živnosti, ve které se používají k péči o tělo speciální přístroje (například solária, myostimulátory). Proto fyzické osoby a samozřejmě i zaměstnanci přicházející při pracovních činnostech ve stravovacích službách, při výrobě potravin nebo při uvádění potravin do oběhu do přímého styku s potravinami, pokrmy, zařízením, náčiním nebo plochami, které jsou ve styku s potravinami nebo pokrmy, dále fyzické osoby přicházející při pracovních činnostech v úpravách vod a při provozování vodovodů do přímého styku s vodou, a fyzické osoby a zaměstnanci přicházející při pracovních činnostech v ostatních činnostech do přímého styku s kosmetickými prostředky, jejich ingrediencemi nebo tělem spotřebitele jsou považovány za tzv. „fyzické osoby vykonávající činnosti epidemiologicky závažné“ a musí mít zdravotní průkaz a znalosti nutné k ochraně veřejného zdraví.

Je třeba upozornit, že vydání zdravotního průkazu však nenahrazuje vstupní lékařskou preventivní prohlídku.

Informační povinnost zaměstnavatele

Další povinností zaměstnavatele na úseku BOZP je povinnost zajistit zaměstnancům, zejména zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, zaměstnancům agentury práce dočasně přiděleným k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, mladistvým zaměstnancům, podle potřeb vykonávané práce dostatečné a přiměřené informace a pokyny o BOZP. Ve vztahu k mladistvým zaměstnancům je tato zásada transposicí požadavku čl. 6 odst. 3 směrnice Rady 94/33/EHS ze dne 22. června 1994 o ochraně mládeže při práci - „Zaměstnavatel informuje mladistvé o

možných rizicích a o všech opatřeních přijatých v oblasti bezpečnosti a zdraví mladistvých.“.

Toto ustanovení tedy upozorňuje, aby zaměstnavatel věnoval zde vyjmenovaným zaměstnancům zvýšenou pozornost zejména formou seznámení s riziky, která se týkají jejich práce a pracoviště. Zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou jsou totiž v praxi často oproti ostatním zaměstnancům v nevýhodě, neboť se často neúčastní pravidelných školení pořádaných zaměstnavatelem a nemají informace o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u zaměstnavatele úplné.

Pokud se týká zaměstnanců agentury práce tak zde je třeba připomenout, že jejich zaměstnavatelem je vždy agentura práce a tato musí také zajistit zaměstnanci základní informace o rizicích práce na pracovišti jiného zaměstnavatele, kam budou při výkonu práce přiděleni. Je však třeba přiznat, že § 309 odst. 1 ZP stanoví, že po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá zaměstnanci agentury pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje BOZP uživatel. Z toho tedy vyplývá, že tato dvě ustanovení jsou do jisté míry v rozporu. Na jedné straně se v § 103 ZP klade zaměstnavateli, tedy agentuře práce, na paměť, aby věnoval zvýšenou pozornost zaměstnancům agentury práce a na druhé straně se stanoví, že bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnanců agentury práce zajišťuje uživatel, tedy zaměstnavatel, ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělen.

Platí zásada, že zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanci jiného zaměstnavatele vykonávající práce na jeho pracovištích obdrželi před jejich zahájením vhodné a přiměřené informace a pokyny k zajištění BOZP a o přijatých opatřeních, zejména ke zdočlávání požárů, poskytnutí první pomoci a evakuace fyzických osob v případě mimořádných událostí.

Mezi povinnostmi zaměstnavatele na úseku BOZP se zvlášť zdůrazňuje povinnost informovat zaměstnankyně o tom, přichází – li v úvahu expozice rizikovým faktorům poškozujícím plod v těle matky. Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí a zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu je zaměstnavatel dále povinen seznámit s riziky a jejich možnými účinky na těhotenství, kojení nebo na jejich zdraví. Toto ustanovení je transposicí zásad směrnice 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň. Věcně a obsahově souvisí se zákazy prací pro ty kategorie žen, které jsou obsaženy ve vyhlášce č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

S touto povinností bezprostředně souvisí i další povinnosti zaměstnavatele - umožnit zaměstnanci nahlížet do evidence, která je o něm vedena v souvislosti se zajišťováním BOZP. Toto ustanovení má bezprostřední vazbu na § 102 odst. 4 ZP, podle kterého je zaměstnavatel povinen vést o všech opatřeních k prevenci rizik písemné záznamy a nezbytnou dokumentaci. Jeho cílem je zajistit, aby zaměstnanec mohl průběžně sledovat obsah dokumentace zaměstnavatele o prevenci rizik, o školeních, o poskytnutých osobních ochranných pracovních prostředcích a o všech otázkách BOZP tak, aby tyto záznamy objektivní a nemohly být zneužity proti zaměstnanci v případě pracovního úrazu.

První pomoc

Bez významu není ani povinnost zaměstnavatele zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci. Tato povinnost je jednou ze základních a zaměstnavatel ji musí plnit nepřetržitě, tj. ve všech směnách a vůči všem zaměstnancům pracujícím na všech pracovištích zaměstnavatele. Jinak ale každý občan, a tedy i každý zaměstnanec má občanskoprávní povinnost poskytnout první pomoc.

S ustanovením o povinnosti zaměstnavatele zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci věcně souvisí příloha č. 8 k nařízení vlády č. 101/2005 Sb., podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí, podle které platí, že prostředky a zařízení pro poskytování první pomoci musí být umístěny na dostupném místě a musí být označeny značkami.

Náš právní řád totiž neobsahuje povinnou výbavu lékárníček první pomoci s výjimkou vyhlášky č. 341/2002 Sb., o schvalování technické způsobilosti a o technických podmínkách provozu vozidel na pozemních komunikacích, ve znění pozdějších předpisů.

Obsah lékárníčky první pomoci, případně vybavení pracoviště jinými prostředky první pomoci si musí zaměstnavatel stanovit sám na základě vyhodnocení možných rizik při práci. Tato povinnost zaměstnavatele je také blíže konkretizována v nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. Podle tohoto ustanovení mohou totiž zaměstnavatelé povinni vybavit pracoviště tzv. sanitárními a pomocnými zařízeními. Bude-li pracoviště vybaveno ošetřovnou, musí být zajištěno, aby byla vytápěna, chráněna proti znečištění, vlhkosti a vysokým teplotám, vybavena umyvadlem s tekoucí pitnou vodou a snadno přístupná i s nosítky. Jde-li o práci, při níž je zvýšené riziko otrav chemickými látkami nebo směsmi, které se vstřebávají kůží, nebo o práci s chemickými látkami nebo směsmi klasifikovanými jako žíravé nebo chemickými látkami nebo směsmi podle přímo použitelného předpisu Evropské unie, které mají přiřazenu třídu a kategorii nebezpečnosti žíravost kategorie 1 se standardní větou o nebezpečnosti H314, a nejsou v bezprostředním dosahu pracoviště sprchy,

vybavuje se ošetřovna také sprchou. Prostor pracoviště, ve kterém jsou uloženy prostředky pro poskytnutí první předlékařské pomoci včetně nosítek a prostředků pro povolání zdravotnické záchranné služby, musí být viditelně označen.

Povinnosti zaměstnavatele v odměňování za práci

Nevýznamnou povinností zaměstnavatele na úseku BOZP zákaz stanovení takových norem práce, které by vedly ve svých důsledcích k přetěžování zaměstnanců a ohrožení jejich bezpečnosti a zdraví. I tato zásada byla převzata ze starého ZP a ani formulačně nebyla nyní měněna. Svým způsobem má vazbu i na obecné protidiskriminační ustanovení, podle kterého jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty.

Plnění této povinnosti se však neomezuje jen na volbu vhodné mzdové formy, ale např. i na vhodně stanovenou normu spotřeby práce ve smyslu § 300 ZP. Nevhodně nastavená norma spotřeby práce (která nezohledňuje fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance) může vést zejména v kombinaci s úkolovou mzdou ke snaze zaměstnance dosáhnout co nejlepšího výdělku i za cenu přepínání vlastních sil a nerespektování stanovených bezpečnostních pracovních postupů a souvisejícího zvýšení rizika výskytu pracovního úrazu či jiného ohrožení zdraví.

Zákaz kouření na pracovišti

Pro praxi je významná povinnost zaměstnavatele zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích stanovených zvláštními předpisy, kterými jsou především případy uvedené v § 8 zákona č. 379/2005 Sb., a dále v tzv. kontrolovaných pásmech zřízovaných v souladu s § 7 odst. 3 zákona č. 309/2006 Sb. Již starý ZP přenesl povinnost nekouřit na pracovištích, kde pracují nekuřáci přímo na zaměstnance – kuřáky, což je jistě z hlediska aplikace práva účinnější. Jen pro zajímavost možno uvést, že náš právní řád dnes neukládá již zaměstnavatelům povinnost, aby zřizovali pro zaměstnance – kuřáky kuřárny, jako to doporučovala zrušená hygienická směrnice o hygienických požadavcích na stacionární stroje.

Pokud se týká zákazu kouření obecně, je třeba v této souvislosti poznamenat, že podle ustanovení § 8 zákona č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů se zakazuje se kouřit na veřejných místech, kterými jsou

1. veřejnosti volně přístupné uzavřené prostory;
2. veřejnosti volně přístupné vnitřní prostory budov státních orgánů a orgánů územních samosprávných celků;
3. veřejnosti volně přístupné vnitřní prostory zařízení

zřízených státem nebo územními samosprávnými celky;
4. veřejnosti volně přístupné vnitřní prostory finančních institucí;

5. dopravní prostředky veřejné silniční a drážní dopravy a městské hromadné dopravy;

6. veřejnosti volně přístupné vnitřní prostory budov související s veřejnou dopravou;

7. kryté nástupiště, přístřešky a čekárny veřejné silniční a drážní dopravy a městské hromadné dopravy, s výjimkou stavebně oddělených prostor ke kouření vyhrazených a při pobytu osob trvale větraných do prostor mimo budovu,

ve vnějších i vnitřních prostorách všech typů škol a školských zařízení, a dále ve vnitřních prostorách, kde je poskytována služba péče o dítě v dětské skupině,

ve vnitřních prostorách nekuřáckých zařízení a ve vnitřních prostorách vyhrazených pro nekuřáky v zařízeních s vyhrazenými prostory,

v uzavřených zábavních prostorách, jako jsou kina, divadla, výstavní a koncertní sítě, dále ve sportovních halách a prostorách, kde jsou pořádána pracovní jednání s výjimkou zvláštních, stavebně oddělených prostor ke kouření vyhrazených se zajištěným dostatečným větráním podle požadavků stanovených zvláštním právním předpisem,

ve vnitřních prostorách zdravotnických zařízení všech typů, s výjimkou uzavřených psychiatrických oddělení nebo jiných zařízení pro léčbu závislostí, ve kterých je dovoleno kouřit pouze v prostorách stavebně oddělených, ke kouření vyhrazených a při pobytu osob trvale větraných do prostor mimo budovu.

Pro praxi je důležité upozornění obsažené v závěru § 103 odst. 1 ZP. Podle něj platí, že informace a pokyny je třeba zajistit vždy při přijetí zaměstnance, při jeho převedení, přeložení nebo změně pracovních podmínek, zavedení nebo změně pracovního prostředků, technologie a pracovních postupů. O informacích a pokynech je zaměstnavatel povinen vést dokumentaci. Asi by bylo zbytečné podrobněji rozebírat důvody – je to, jednak z důvodu kontroly prováděné orgány inspekce práce a orgány ochrany veřejného zdraví a dále pak z důvodu, aby se mohl zaměstnavatel v případě pracovního úrazu zaměstnance deliberovat ze své odpovědnosti za vzniklou škodu a jednoduše mohl dokázat, že zaměstnanci poskytl dostatečné informace a pokyny a že tento případně porušil předpisy.

Školení o předpisech BOZP

V § 103 odst. 2 ZP je samostatně upravena povinnost zaměstnavatele zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a pravidelně ověřovat jejich znalost a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování.

K tomuto ustanovení je třeba připomenout, že má bezprostřední legislativní i obsahovou vazbu na

ustanovení § 31 ZP, podle kterého musí zaměstnavatel fyzickou osobu před uzavřením pracovní smlouvy seznámit s povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci. Toto ustanovení na tuto povinnost navazuje a ukládá zaměstnavateli plnit ji vůči všem zaměstnancům nejen při nástupu do práce, ale i při změně pracovního zařazení nebo druhu práce, při zavedení nové technologie nebo změny výrobních a pracovních prostředků nebo změny technologických anebo pracovních postupů, v případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na BOZP. Jakým způsobem je tato povinnost plněna, se v praxi nejčastěji ukazuje zase při řešení odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz, kdy se zvažuje do jaké míry se může zaměstnavatel ze své odpovědnosti deliberovat s poukazem na to, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní nebo ostatní předpisy k zajištění BOZP, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány.

Je třeba zdůraznit, že odpovědnost za stanovení obsahu a četnosti školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP a způsob ověřování znalostí zaměstnanců stanoví výhradně zaměstnavatel. Povinnost zaměstnavatele zajistit zaměstnancům školení při nástupu do práce, ale i při změně pracovního zařazení nebo druhu práce, při zavedení nové technologie nebo změny výrobních a pracovních prostředků nebo změny technologických anebo pracovních postupů, v případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na BOZP je minimem.

Tato povinnost zaměstnavatele bezprostředně totiž navazuje na tzv. proces hodnocení a řízení rizik, jehož cílem je optimalizace rizika. V první části tohoto procesu, která se zabývá identifikací, hodnocením a srovnáním rizik, jak jsme si uvedli výše, se shromažďují podklady pro druhou část procesu, ve které jsou přijímána opatření pro jejich snížení na minimální míru. A právě do této druhé části, kde jsou přijímána opatření ke snížení rizik, zapadá školení.

V současné době již žádný obecně závazný předpis (s výjimkou ověřování zvláštní odborné způsobilosti) nestanoví, jak často mají probíhat školení BOZP. To musí zaměstnanců stanovit jen sám zaměstnavatel, neboť on sám odpovídá za BOZP všech zaměstnanců.

Prostory pro odpočinek

V neposlední řadě se ukládá zaměstnavateli povinnost těhotným a kojícím ženám přizpůsobovat na pracovištích prostory pro jejich odpočinek. Toto ustanovení váže na § 242 ZP, podle kterého musí zaměstnavatel poskytnout matce, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu na každé dítě do jednoho roku věku dvě půlhodinové přestávky ke kojení a v dalších třech měsících jednu půlhodinovou přestávku za směnu.

Při zařizování prostor pro odpočinek se musí zaměstnavatel řídit § 55 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. Zde

se stanoví, že místnost pro odpočinek se zřizuje, pokud to vyžaduje bezpečnost a ochrana zdraví při práci, zejména s ohledem na vykonávanou činnost a v blízkosti pracoviště. Místnost pro odpočinek musí být dostatečně velká, větraná, osvětlena denním světlem podle § 45 odst. 8 a vytápěna nejméně na 20 C. Vybavuje se sedacím nábytkem s opěrkami zad a stoly tak, aby jejich počet odpovídal počtu zaměstnanců nejpočetněji zastoupené směny. Pokud má sloužit i pro konzumaci jídla, musí mít v dostatečném množství zajištěnu tekoucí pitnou a teplou vodu a musí být vybavena umývadlem, kuchyňským dřezem a zařízením na ohřívání a uchovávání jídla. Na místnost pro odpočinek, která musí být z technologických důvodů umístěna pod úrovní terénu, se nevztahuje požadavek zajištění denního osvětlení a přirozeného větrání. Prostory určené pro odpočinek těhotných a kojících zaměstnankyň musí umožňovat odpočinek vleže.

Osoby se zdravotním postižením

Nakonec víceméně z důvodu úplnosti výčtu povinností zaměstnavatele na úseku BOZP se ukládají povinnosti z hlediska BOZP vůči zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením. V § 103 odst. 5 ZP se jen jednou větou stručně shrnují všechny základní zásady základní zásady v této oblasti. Z hlediska legislativního má toto ustanovení bezprostřední vazbu na § 237 ZP, které odkazuje, že povinnosti zaměstnavatelů k zaměstnancům fyzickým osobám se zdravotním postižením a k vytváření potřebných pracovních podmínek stanoví zvláštní předpis. Tím zvláštním předpisem je tedy zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Podle tohoto zákona zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve vyšší povinné podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele.

Pro zaměstnance zdravotně znevýhodněné, které nelze zaměstnat za obvyklých pracovních podmínek se u některých zaměstnavatelů zřizují chráněné dílny. Poskytování příspěvku na zřízení či provoz chráněného místa či dílny upravuje vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Příspěvek poskytuje zaměstnavateli příslušný úřad práce, neboť tento orgán má podle zákona č. 435/2004 Sb., zákonnou povinnost věnovat těmto občanům zvýšenou péči.

Ochranné pracovní pomůcky a ochranné nápoje

Právní úprava OOPP

Právní úprava osobních ochranných pracovních prostředků (dále jen „OOPP“) je obsažena v § 104 ZP a nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků. Toto nařízení vlády bylo vydáno původně k provedení § 133a starého zákoníku práce

pojednávajícího o OOPP a podle § 394 ZP bude platit do doby vydání nového prováděcího předpisu. Citované nařízení vlády č. 495/2001 Sb. nahradilo do té doby platnou vyhlášku č. 204/1994 Sb., kterou se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a mycích, čistících a dezinfekčních prostředků, ve znění pozdějších předpisů. Spolu s vyhláškou pozbyl platnosti tzv. Metodický návod ke zpracování seznamů pro poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků vydaný ČÚBP a praxi známý pod označením BTP 0005/94. Jeho obsah byl totiž z převážné většiny zapracován přímo citovaného nařízení vlády.

Vzhledem k tomu, že jak citovaná ustanovení obou zákoníků práce, tak i samo nařízení vlády jsou plně harmonizovány s právem ES – se směrnicí Rady 89/655/EHS, o minimálních bezpečnostních a zdravotních požadavcích na používání osobních ochranných prostředků pracovníky při práci i se směrnicí Rady 89/656/EHS ze dne 30. listopadu 1989 o sblížení právních předpisů členských států, týkající se osobních ochranných prostředků a že směrnice zatím nebyly měněny a v nejbližší době se ani neuvažuje o jejich rekonstrukci, je i naše národní právní úprava v této oblasti stabilní.

V rámci daného téma se musíme několika poznámkami zastavit u nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů a nařízení vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky.

Definice pojmu OOPP

Definice samotného pojmu „osobní ochranné pracovní prostředky“ je obsažena v § 104 odst. 1 ZP. Podle ní OOPP jsou ochranné prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat požadavky stanovené prováděcím předpisem. Požadavky stanovenými prováděcím předpisem má na mysli zákonodárce požadavky stanovené nařízením vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky. Jinak je důležité si zapamatovat i to, že OOPP nesmí bránit výkonu práce zaměstnance, zaměstnavatel musí vybrat OOPP patřičné velikosti a střihu, aby např. pracovní oděv zaměstnance neškrtl, nebyl mu malý apod.

Co není OOPP

Definici OOPP obsaženou v § 104 ZP je třeba vykládat v kontextu s § 2 nařízení vlády č. 495/2001 Sb., v kterém je taxativní výčet věcí, které nejsou považovány za OOPP. OOPP pro účely tohoto nařízení nejsou

- běžné pracovní oděvy a obuv, které nejsou určeny k ochraně zdraví zaměstnanců před riziky a které nepodléhají při práci mimořádnému

- opotřebením nebo znečištěním,
- výstroj a vybavení záchranných sborů a služeb vykonávajících činnost podle zvláštních právních předpisů,
- speciální ochranné prostředky používané v armádě nebo pořádkových a bezpečnostních silách,
- výstroj a vybavení používané při provozu na pozemních komunikacích,
- sportovní výstroj a vybavení,
- ochranné prostředky určené pro sebeobranu,
- prostředky pro zjišťování a signalizování rizik a škodlivin na pracovišti.

Ve srovnání s obdobným výčtem obsaženým v § 1 odst. 2 zrušené vyhlášky je výčet v nařízení vlády rozšířen ještě o speciální ochranné prostředky používané v armádě nebo pořádkových a bezpečnostních silách a výstroj a vybavení používané při provozu na pozemních komunikacích, čímž se rozumí zejména vybavení Policistů při různých zásazích (např. ochranné helmy, štíty) nebo při provozu na pozemních komunikacích u řidičů motocyklů předepsaná povinná helma. Odkaz pod čarou na zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů je pouze příkladný. Vzhledem k tomu, že tato právní úprava je v praxi zažitá, nečiní definice pojmu OOPP výkladové problémy.

Požadavky stanovené nařízením vlády č. 21/2003 Sb.

Pomůckou při výběru OOPP může být zaměstnavateli nařízením vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky. Nařízením vlády č. 21/2003 Sb. je také již rekonfigurací svého předchůdce nařízením vlády č. 172/1997 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky, ve znění pozdějších předpisů. Tento předpis v návaznosti na § 12 zákona č. 22/1997 Sb., o technických požadavcích na výrobky a o změně a doplnění některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů zajišťuje, aby výrobci a dovozci osobních ochranných prostředků v souladu s právem zemí ES znali přesně své povinnosti a dodávali na trh jen výrobky, které splňují požadavky náležité ochrany před rizikovými faktory pracovišť a prací. Cílem těchto opatření je preventivní ochrana spotřebitele před výrobky, které by mohly některými vlastnostmi způsobit vážnou újmu na zdraví nebo ohrozit život, majetek apod.

Toto nařízení vlády má širší působnost, protože se netýká pouze OOPP používaných při práci, ale osobních ochranných prostředků jako takových. Za osobní ochranný prostředek podle tohoto nařízení vlády se považuje

- každé zařízení nebo prostředek určený k nošení nebo držení jednotlivcem pro ochranu před jedním nebo více zdravotními a

bezpečnostními riziky

- technická sestava, tvořená několika výrobcem nedílně spojenými zařízeními nebo prostředky, pro ochranu jednotlivce proti jednomu nebo více potenciálně současně působícím rizikům,
- ochranné zařízení nebo prostředek spojené oddělitelně nebo neodělitelně s osobní výstrojí bez ochranného účinku, nošenou nebo drženou jednotlivcem při provádění určité činnosti,
- vyměnitelná součástka osobního ochranného prostředku, která je nezbytná pro jeho bezchybnou funkci a je použita výhradně pro tento prostředek.

Samotné nařízení vlády č. 21/2003 Sb. sjednocuje kritéria pro výrobu a certifikaci i posuzování shody vzorku se schváleným prototypem a zajišťuje jejich jednotné označování ve všech státech ES. Účelem dohledu nad výrobcem je zajistit, aby byl dodržován systém řízení jakosti. Z těchto důvodů se v příloze č. 2 citovaného nařízení vlády stanoví „základní požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví“ na vyráběné osobní ochranné prostředky tak, aby poskytovaly přiměřenou ochranu proti všem působícím nebezpečím při náležitém využití ochrany nejvyšší možné úrovně. V těchto kritériích se počítá s vyloučením nebezpečných a omezujících vlastností osobních ochranných prostředků, ale i s účelností, hmotností, pohodlností a i s dostatečnými informacemi pro spotřebitele. Pro praxi jsou totiž velice důležité informace jak osobní ochranné prostředky používat, čistit, udržovat, přezkušovat nebo dezinfikovat. Nakonec důležité jsou i informace o dosahované účinnosti, vhodném příslušenství, datu skončení použitelnosti, které ta, kde je to důležité musí být vyznačeny na každém kusu osobní ochranné prostředky U některých výrobků je zapotřebí označit maximální počet čistících operací, nebo postup, kterým uživatel ověřuje správnost seřízení, způsob signalizace, potřebnou úroveň ochrany apod.

Nařízením vlády č. 21/2003 Sb. výslovně stanoví, že osobní ochranné prostředky musí splňovat základní požadavky na bezpečnost a na ochranu zdraví stanovené v příloze č. 2 k tomuto nařízení a mohou být uváděny na trh a do provozu, pouze pokud při řádném udržování a používání pro zamýšlený účel chrání zdraví a zaručují bezpečnost uživatelů, aniž by tím došlo k ohrožení zdraví, bezpečnosti jiných osob, domácích a hospodářských zvířat nebo majetku. Základní požadavky se považují za splněné, pokud je osobní ochranný prostředek ve shodě s harmonizovanou českou technickou normou, popřípadě se zahraniční technickou normou přejímající v členských státech Evropské unie harmonizovanou evropskou normu.

Nařízením vlády ukládá, aby výrobce nebo dovozce některých druhů OOPP před jejich uvedením na trh zajistil posouzení shody (přezkoušení typu) autorizovanou osobou. Kromě toho je výrobce povinen před uvedením osobního ochranného prostředku na trh poskytnout

pokyny, které obsahují nezbytné informace o

- skladování, používání, čištění, údržbě, seřizování a desinfekci. Prostředky pro čištění, údržbu a desinfekci doporučené výrobcem nesmějí mít žádný nepříznivý účinek na osobní ochranný prostředek nebo uživatele, jsou-li používány v souladu s příslušnými pokyny;
- dosahované účinnosti daného osobního ochranného prostředku,
- vhodném příslušenství k osobnímu ochrannému prostředku a o charakteristikách příslušných náhradních dílů;
- třídách ochrany odpovídajících různým úrovním rizika a z toho vyplývajících limitech užívání;
- době ukončení životnosti nebo době životnosti osobního ochranného prostředku nebo jeho určitých součástí;
- typu balení vhodném pro přepravu;
- významu všech označení;
- právních předpisech;
- identifikačních údajích o notifikované osobě (název nebo obchodní firma a její sídlo).

Platí zásada, že před uvedením osobního ochranného prostředku na trh výrobce nebo jeho zplnomocněný zástupce shromáždí technickou dokumentaci v rozsahu stanoveném v příloze č. 3 k nařízení vlády č. 21/2003 Sb., aby mohla být v případě potřeby předložena orgánům dozoru, který zajišťuje ES přezkoušení typu.

Osobní ochranné prostředky jednoduché konstrukce

Výjimkou z výše uvedené zásady jsou pouze tzv. osobní ochranné prostředky jednoduché konstrukce. U nich se ES přezkoušení typu nevyžaduje. Do této kategorie patří výhradně osobní ochranné prostředky určené pro ochranu uživatele proti

- mechanickému působení, jehož účinky jsou povrchové (například zahradnické rukavice, náprstky),
- slabě agresivním čisticím prostředkům, jejichž účinek lze snadno vyloučit (například ochranné rukavice proti zředěným roztokům čisticích přípravků),
- rizikům při manipulaci s horkými předměty, které nevystaví uživatele teplotám převyšujícím 50 st. C nebo nebezpečným nárazům (například rukavice, zástěry pro profesionální používání),
- klimatickým vlivům, které však nejsou mimořádné ani extrémní (například pokrývka hlavy, sezónní oděv, obuv),
- slabým nárazům a vibracím, které nepostihují životně důležité části těla a jejichž účinky nemohou způsobit nevratná poškození (například lehké ochranné přilby proti

skalpování vlasů, rukavice, lehká obuv),
- slunečnímu záření (sluneční brýle).

Osobní ochranné prostředky složité konstrukce

Naproti tomu u osobních ochranných prostředků složité konstrukce určených k ochraně proti smrtelnému nebezpečí nebo proti nebezpečím, která mohou vážně a nevratně poškodit zdraví a kde návrh vychází z toho, že jejich bezprostřední účinky uživatel nemůže včas rozpoznat, zajišťuje výrobce kromě postupu uvedeného běžných osobních ochranných prostředků podle své volby kontrolu vyráběných osobních ochranných prostředků zvláštním postupem obsaženým v nařízení vlády č. 21/2003 Sb. Do této kategorie patří výhradně

- filtrační prostředky pro ochranu dýchacích orgánů proti pevným a kapalným aerosolům nebo proti dráždivým, nebezpečným, toxickým nebo radioaktivním plynům,
- prostředky pro ochranu dýchacích orgánů zajišťující plnou izolaci vůči okolní atmosféře, včetně přístrojů pro potápění,
- osobní ochranné prostředky poskytující pouze časově omezenou ochranu proti chemickému působení nebo proti ionizujícímu záření,
- zásahové prostředky pro použití v horkých prostředích, s účinky srovnatelnými se vzduchem o teplotě 100 st. C nebo vyšší, kde může nebo nemusí být infračervené záření, plameny nebo rozstřík velkého množství roztaveného materiálu,
- zásahové prostředky pro použití v chladných prostředích, s účinky srovnatelnými se vzduchem o teplotě -50 st. C nebo nižší,
- osobní ochranné prostředky chránící před pádem z výšky,
- osobní ochranné prostředky proti rizikům vyvolaným elektřinou a nebezpečným napětím nebo prostředky užívané jako izolace při práci pod vysokým napětím.

Další požadavky nařízení vlády č. 21/2003 Sb.

Tam, kde jde o osobní ochranné prostředky určené k zamezení pádům z výšky, musí pokyny blíže určovat charakteristiky spolehlivého kotevního bodu a požadavky řádného způsobu oblečení postroje na tělo. U osobních ochranných prostředků před účinky elektrického proudu musí být označena identifikující třída ochrany na jmenovitém a maximálním napětí; výrobek musí být označen výrobním číslem a datem výroby. Také osobní ochranné prostředky proti neionizujícímu a ionizujícímu záření musí být nejen řádně označeny číslem ochranného faktoru, ale musí být též zajištěno, aby dekontaminační opatření neovlivnila nepříznivé opětovné použití. U osobních ochranných prostředků ochrany dýchacích orgánů musí použité materiály zajistit přiměřené dýchání a hygienu. Osobní ochranné prostředky proti hluku musí

být označeny stupněm útlumu. Označení všech osobních ochranných prostředků musí být úplné, přesné a srozumitelné, aby neumožňovalo mylný výklad. Všechny informace musí být přesné a souhrnné a musí být poskytovány v českém jazyce. Předpokládá se, že u osobních ochranných prostředků složité konstrukce, které jsou určeny k ochraně života a proti rizikům, která mohou vážně a trvale poškodit zdraví zaměstnanců, zajistí zaměstnavatel řádné vyškolení k jejich správnému a kvalifikovanému použití.

Označení „CE“

Pro zaměstnavatele a pro naše pojednání o OOPP je důležité, že u OOPP vyrobených v České republice, které splňují požadavky nařízení vlády č. 21/2003 Sb., a ve Státech EU, se na každý výrobek umísťuje označení „CE“, pokud autorizovaná osoba ověřovala shodu výrobku s certifikovaným typem a posuzovala systém jakosti s identifikačním číslem této osoby. Grafická podoba označení „CE“ je stanovena v nařízení vlády č. 291/2000 Sb., kterým se stanoví grafická podoba označení CE. Zaměstnavatel by proto si měl vždy ověřit již při nákupu OOPP, že všechny mají uvedený certifikát.

Smysl a účel § 104 ZP

Ustanovení § 104 ZP, týkající se OOPP, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků má za cíl podrobně rozpracovat povinnosti zaměstnavatele ve vztahu k zaměstnancům pokud se týká prevence rizik (viz kapitola Prevence rizik), konkrétně formou poskytování prostředků individuální ochrany před riziky. V podstatě jde o v nezměněné podobě převzatý § 133a starého ZP, který bylo do starého zákoníku práce vložen v souvislosti s harmonizací našeho pracovního práva s právem zemí EU a s transposicí směrnice Rady 89/656/EHS.

Ustanovení § 104 ZP bezprostředně navazuje na § 102 ZP, v kterém se zaměstnavateli ukládá povinnost prevence rizik. Problematikou prevence rizik se zabývá velice podrobně tzv. rámová směrnice o BOZP (směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření směřujících ke zvyšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.).

Prevence rizik je zde definována jako soubor všech opatření vyplývajících z právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik. V podstatě jde však o celý proces, jehož cílem je optimalizace rizika. Tento proces sestává ze dvou částí, kde první část se zabývá identifikací, hodnocením a srovnáváním rizik a přináší potřebné podklady pro druhou část procesu, ve které jsou přijímána opatření pro jejich snížení na minimální míru. Ze zákona vyplývá zásada, podle které nelze-li rizika odstranit, je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby ohrožení

bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno.

A právě do této druhé části procesu prevence rizik za situace, kdy nejde rizika odstranit nebo dostatečně omezit technickými prostředky nebo opatřeními v oblasti organizace práce, zapadá povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnancům OOPP. V § 102 odst. 5 ZP jsou definovány „všeobecné preventivní zásady“, ze kterých musí zaměstnavatel při všech opatřeních k prevenci rizik vycházet. V této souvislosti se ukládá zaměstnavateli povinnost dávat přednost prostředkům kolektivní ochrany oproti prostředkům individuální ochrany. Pod pojmem „kolektivní ochrana“ se rozumí ochrana pro více zaměstnanců společně, např. zavedením nové technologie na pracovišti, odstraněním namáhavé práce apod. Pod pojmem „individuální ochrana“ se rozumí poskytování OOPP, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů. Individuální ochrana však nastupuje až tam, kde nelze vyloučit škodlivé vlivy prostředky kolektivní ochrany.

Povinnosti zaměstnavatele podle § 104 ZP

Z § 104 ZP vyplývá především zásada, že není-li možné rizika odstranit nebo dostatečně omezit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům OOPP. Jedná se o základní právo zaměstnance v souvislosti s poskytováním OOPP, které vyplývá z povinností uložených ZP na úseku BOZP zaměstnavateli, konkrétně z § 102 odst. 5 ZP, podle kterého je zaměstnavatel povinen přednostně uplatňovat prostředky kolektivní ochrany před prostředky individuální ochrany, tedy OOPP. Obě tato ustanovení mají logické vyústění v § 106 odst. 1 ZP, podle kterého zaměstnanci mají právo na zajištění BOZP, na informace o rizicích jejich práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením. Zde jde v podstatě o základní ústavní právo každého občana na ochranu zdraví transponované do oblasti BOZP. Jinak je důležité si zapamatovat i to, že OOPP nesmí bránit výkonu práce zaměstnance, zaměstnavatel musí vybrat OOPP patřičné velikosti a střihu, aby např. pracovní oděv zaměstnance neškrtil, nebyl mu malý apod.

Seznam zaměstnavatele

Zákon stanoví velice důležitou zásadu, a to povinnost zaměstnavatele poskytnout OOPP, mycí, čistící a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje zaměstnanci bezplatně podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Z toho tedy vyplývá, že mimo OOPP a ochranných nápojů, musí ještě každý zaměstnavatel poskytovat každému zaměstnanci bezplatně mycí, případně čistící a dezinfekční prostředky. Na rozdíl od OOPP a ochranných nápojů, které se poskytují pouze zaměstnancům pracujícím v rizikovém prostředí, se mycí, čistící a dezinfekční prostředky poskytují všem zaměstnancům, tedy i zaměstnancům, kteří vykonávají tzv. čistou práci

(např. administrativa), rozdíl bude pouze v jejich množství.

Hodnocení rizik pro výběr a použití OOPP

Jak jsme uvedli výše, z § 104 odst. 5 ZP vyplývá, že OOPP poskytne zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. To je zásada a zákonná povinnost zaměstnavatele ve vztahu k jednomu každému zaměstnanci. Je třeba ji však vykládat v kontextu s nařízením vlády. Nařízení vlády č. 495/2001 Sb. v § 4 stanoví, že se v těchto případech postupuje podle tabulky uvedené v příloze č. 1 tohoto nařízení. Tato tabulka člení rizika na fyzikální, chemická a biologická, která jsou ještě dále rozčleněna do podskupin.

Každá tato kolonka se musí zhodnotit ve vztahu k ochraně:

- hlavy – a zde zvlášť lebky, sluchu, zraku, dýchacích orgánů, obličej a celé hlavy,
- horních končetin – a zde zvlášť rukou a paží (části),
- dolních končetin – a zde zvlášť chodidel a nohou (části),
- různé – a zde zvlášť pokožky, trupu/břicha, parenterálních cest a celého těla.

Tabulka pro výběr a hodnocení OOPP

Vzhledem k tomu, že však dnes je tato tabulka přímo součástí nařízení vlády č. 495/2001 Sb. a že § 4 nařízení vlády ukládá zaměstnavateli ji používat při hodnocení rizik, je třeba konstatovat, že její používání má sílu obecně závazného právního předpisu a je stanoveno jako povinnost zaměstnavatele, takže orgány inspekce práce při kontrolách podle zákona o inspekci práce ji musí kontrolovat. V podstatě se dá říci, že tato tabulka by měla být součástí každé tzv. evidenční karty zaměstnance pro účely BOZP, bez ohledu na to zda zaměstnanec pracuje v rizikovém prostředí nebo ne. U zaměstnanců, kteří nepřichází do styku s riziky, bude sice proškrtuta, nicméně bude dokladem o tom, že zaměstnavatel vyhodnotil rizika ke vztahu ke konkrétnímu zaměstnanci.

Nařízení vlády č. 495/2001 Sb.

Když zaměstnavatel vyplní tabulku pro výběr a hodnocení OOPP pak použije přílohu č. 2 nařízení vlády č. 495/2001 Sb., v které je uveden seznam OOPP a přílohu č. 3, v které je uveden seznam prací a činností, které vyžadují poskytování OOPP a podle toho stanoví vlastní seznam OOPP. Nařízením vlády č. 495/2001 Sb. jsou prakticky přebírány do našeho právního řádu zásady evropské směrnice Rady 89/656/EHS ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci.

Potvrzení o převzetí OOPP

Poskytnuté OOPP jsou majetkem zaměstnavatele. Zaměstnavatel by je proto měl zaměstnanci předávat na základě písemného potvrzení podle § 255 ZP. V § 301 ZP jsou stanoveny základní povinnosti zaměstnanců vyplývající z pracovního poměru nebo z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Mimo jiné se zde zdůrazňuje, že zaměstnanci jsou povinni řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Zaměstnanec musí být také řádně poučen, že jde o majetek zaměstnavatele a že je povinen jej chránit před poškozením. Zaměstnavatel by měl mít založenou i kartu evidence přidělených OOPP pro případné uplatnění náhrady škody z titulu odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů. To má význam jednak pro kontrolu zaměstnanců, zda OOPP skutečně používají a pak především pro situace, kdy zaměstnanec končí pracovní poměr a musí zaměstnavateli přidělený OOPP vrátit, neboť platí zásada, že OOPP zakoupené zaměstnavatelem zůstávají stále jeho majetkem. Žádným právním předpisem takto není upravena v praxi častá otázka, zda si může zaměstnanec OOPP např. po uplynutí doby jeho použitelnosti nebo při skončení pracovního poměru od zaměstnavatele odkoupit za tzv. zůstatkovou hodnotu. To je výhradně věc dohody zaměstnavatele a zaměstnance. Zaměstnanec nemůže žádným způsobem odkoupení OOPP na zaměstnavateli požadovat, na to právní nárok nemá, ale na druhé straně to ani není vyloučeno.

Dohoda o odpovědnosti

Druhou možností, jak v praxi předat zaměstnanci OOPP je na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů podle § 255 ZP. Tak se postupuje v případě, kdy hodnota předaných věcí přesahuje 50 000 Kč. V praxi se většinou jedná o případy, kdy zaměstnavatel zaměstnanci kromě OOPP předává i určité nástroje či přístroje (notebook apod.) a když jejich úhrnná hodnota převyšuje zákonný limit 50 000 Kč. Pro dohodu o odpovědnosti platí obdobné principy, jako je známe u dohody o odpovědnosti za schodek, na hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Předně platí, že dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku. Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů musí být stejně jako dohoda o odpovědnosti za schodek, na hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat uzavřena písemně, jinak je neplatná.

Dohoda o odpovědnosti je však poněkud jiná kvalita než potvrzení o svěřených pracovních oděvech v hodnotě 2 000 Kč. Dohoda se uzavírá za věci s hodnotou přesahující 50 000 Kč, a proto platí praxí ověřená zásada,

že zaměstnanec si musí nejprve zvážit všechny důsledky, které pro něj v případě ztráty svěřeného předmětu z dohody o odpovědnosti vyplynou. Ne pro každého zaměstnance je částka 50 000 Kč zanedbatelná. Z toho důvodu je třeba předem dobře zvážit všechny podmínky dohody o odpovědnosti, dobře si rozmyslet zdali jsou vytvořeny podmínky k řádné úschově svěřených předmětů, nářadí či osobních ochranných pracovních prostředků. V praxi se jedná především o to, aby zaměstnanec měl přidělen na pracovišti uzamykatelný prostor (skříňku apod.) kam si může po skončení pracovní doby tyto předměty uložit. Nějaké zapůjčování svěřených předmětů je při tomto druhu odpovědnosti prakticky vyloučeno.

Podle § 256 ZP platí, že zaměstnanec, který uzavřel dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, může od ní odstoupit, jestliže mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených předmětů proti jejich ztrátě. Odstoupení musí být oznámeno zaměstnavateli písemně. Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli, není-li v odstoupení od této dohody uveden den pozdější.

Pro odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů platí obecné pravidlo, že zaměstnanec se zproští odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. To platí stejně pro předměty, které jsou zaměstnanci svěřeny na základě písemného potvrzení jako pro předměty, které jsou svěřeny na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů.

Další povinnosti zaměstnavatele

Vzhledem k tomu, že z výše uvedené zásady jednoznačně vyplývá, že zaměstnavatel má povinnost poskytovat zaměstnancům OOPP k ochraně před riziky, nemůže se dovolávat, že jednou stanovil vnitřním předpisem podmínky poskytování OOPP a že OOPP vyměňuje např. jednou za 2 či 3 roky a že to je neměnné dogma. Opak je pravdou. OOPP musí za každé situace chránit zaměstnance před riziky a v okamžiku, kdy z nějakého důvodu ztratí svoji funkčnost a použitelnost, musí jej zaměstnavatel vyměnit bez ohledu na to, kdy probíhala na pracovišti poslední výměna OOPP. S tím se setkáváme zejména u pracovních oděvů a pracovní obuvi. V praxi se musí tyto případy řešit individuálně, neboť se zároveň musí objektivně zjistit, do jaké míry se OOPP stal nepoužitelný i třeba vinou zaměstnance a zda tedy zaměstnanec nezpůsobil zaměstnavateli dokonce škodu.

V praxi se také setkáváme s otázkou, zda zaměstnavatel musí poskytovat OOPP zaměstnancům ve zkušební době či zaměstnancům pracujícím na základě některé z dohod o pracích konaných mimo

pracovní poměr (dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti). I zde je odpověď jednoduchá, pokud zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele v rizikovém prostředí, pak bez ohledu na fakt, zda bude u zaměstnavatele pracovat týden nebo rok, musí mu zaměstnavatel poskytnout OOPP. Zaměstnavatel odpovídá plně za BOZP a má povinnost poskytnout všem svým zaměstnancům pracujícím (třeba jen na základě dohody o provedení práce) v rizikovém prostředí OOPP. Tuto povinnost má dokonce i vůči tzv. domácími zaměstnancům (homeworkeři, teleworkeri). Zaměstnavatel má povinnost dokonce poskytovat OOPP návštěvám, to se v praxi vyskytuje zejména např. ve zdravotnických zařízeních apod.

Ze zákoníku práce také vyplývá, že zaměstnavatel musí také kontrolovat používání OOPP. To předpokládá, že zaměstnavatel si bude jednak vést seznam vydaných OOPP a za další, že každý vedoucí zaměstnanec bude kontrolovat, jestli jeho podřízený při práci používají přidělené jim OOPP. To má význam především za situace, kdy zaměstnanec utrpí pracovní úraz. V praxi se totiž při zjišťování příčin a okolností pracovního úrazu pravidelně zjišťuje, zda jednou z příčin pracovního úrazu bylo nedostatečné osobní zajištění zaměstnance včetně OOPP. Je to nakonec i jedna z rubrik Záznamu o úrazu podle přílohy nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úrazu. Přitom se v praxi často zjistí, že zaměstnanec svévolně přidělený OOPP nepoužíval. Zaměstnavatel to pak může použít i proti zaměstnanci, když se částečně zproští odpovědnosti za vzniklý úraz s poukazem na to, že by úraz se nestal tak jak se stal, kdyby zaměstnanec použil přidělené mu OOPP.

Finanční úhrada

Poskytování OOPP nesmí zaměstnavatel nahrazovat finančním plněním. To je zásada, kterou musí respektovat každý zaměstnavatel. Naproti tomu – jak vyplývá z § 104 odst. 5 ZP - poskytování mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů může zaměstnavatel nahrazovat zaměstnanci finančním plněním. To se týká zejména případů, kdy zaměstnanec pracuje na odloučeném pracovišti, kde není možné pravidelně zajistit poskytování uvedených mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů.

Ze ZP dále vyplývá, že zaměstnavatel je povinen udržovat OOPP v použitelném stavu a kontrolovat jejich používání. Pro praxi je nejdůležitější, aby skutečně plnily svůj účel po celou dobu používání. To v praxi předpokládá, že zaměstnavatel musí předem přesně vyhodnotit jaké konkrétní OOPP, kterému konkrétnímu zaměstnanci bude poskytovat. Není možné, aby zaměstnavatel nakoupil x kusů určitého OOPP bez toho aniž by si předem ověřil velikosti, které potřebuje. Vzhledem k tomu, že výběr a sortiment OOPP se značně rozšířil, neměl by výběr činit zaměstnavatelům potíže.

Jaké vlastnosti musí OOPP splňovat

Odpověď na otázku, jaké vlastnosti musí OOPP splňovat, dává § 3 odst. 1 a 2 nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kde se stanoví, že OOPP musí být po dobu používání účinné proti vyskytujícím se rizikům a jejich používání nesmí představovat další riziko,

- odpovídat podmínkám na pracovišti,
- být přizpůsobeny fyzickým předpokladům jednotlivých zaměstnanců,
- respektovat ergonomické požadavky a zdravotní stav zaměstnanců.

Navíc tam, kde přítomnost více než jednoho rizika vyžaduje, aby zaměstnanci používali současně více OOPP, musí být tyto OOPP vzájemně slučitelné.

Tyto požadavky jsou velice obecné, jsou však opět v podstatě převzaty z § 3 zrušené vyhlášky, takže praxi jsou známé téměř 20let. Pro praxi je nejdůležitější, aby OOPP skutečně plnily svůj účel po celou dobu používání. Pokud se týká povinnosti zaměstnavatele zajistit, aby OOPP respektoval ergonomické požadavky je možno konstatovat, že s ohledem na již poměrně rozšířený sortiment oděvů a obuvi používaných jako OOPP by neměla ani tato otázka činit problémy. Zásadně je třeba upozornit, že OOPP musí být nejen funkční, ale musí splňovat i ostatní požadavky jako např. použitý materiál (bavlna, kůže, impregnace apod.), ale a především střih a velikost. Vzhledem k tomu, že se jedná o OOPP, v kterém zaměstnanec pracuje, musí se v něm také dobře při práci cítit.

V praxi se ještě setkáváme s dotazy, jak postupovat v případě, kdy zaměstnanec nosící brýle používá jako OOPP svářečskou kuklu apod. Odpověď je jednoduchá. Zaměstnavatel musí zajistit zaměstnanci zabudování dioptrických skel do takové kukly, neboť jak vyplývá z výše citovaného, používání OOPP nesmí představovat další riziko. Obdobnou povinnost má také zaměstnavatel ve vztahu k zaměstnancům se zdravotním postižením. Ustanovení § 103 odst. 5 ZP výslovně stanoví, že zaměstnavatel je povinen pro zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných dílen, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání. Z toho tedy vyplývá, že zaměstnavatel musí těmto zaměstnancům v případě, že nemohou používat sériově vyráběný OOPP podle potřeby na svůj náklad jej dát upravit nebo zhotovit, tak aby tento splňoval svůj účel. V praxi jsou tyto případy nejčastější u zaměstnanců, kteří musí při práci používat jako OOPP ochrannou obuv a zároveň v běžném životě používají ortopedickou obuv.

Běžné pracovní oděvy a obuv a pracovní oděvy a obuv**jako OOPP**

Kromě OOPP je zaměstnavatel povinen poskytovat v prostředí, v němž oděv nebo obuv podléhá při práci mimořádnému opotřebení nebo znečištění nebo neplní ochrannou funkci, jako OOPP též pracovní oděv nebo obuv. Zákoník práce ještě dále stanoví, že zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnancům základě rozsahu znečištění kůže a oděvu mycí, čistící a dezinfekční prostředky a na pracovištích s nevyhovujícími mikroklimatickými podmínkami, v rozsahu a za podmínek stanovených prováděcím právním předpisem, též ochranné nápoje.

Výkladově největší problémy v praxi způsobuje rozlišení hranice OOPP a běžných pracovních oděvů a obuvi, které nejsou určeny k ochraně zdraví zaměstnanců před riziky a které nepodléhají při práci mimořádnému opotřebení nebo znečištění. I pracovní oděvy a obuv poskytované jako OOPP musíme řadit pod pojem pracovní pomůcky. Jak vyplývá z ustanovení § 105 odst. 4 ZP, každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí v práci. Každý zaměstnanec by proto měl při práci používat vhodný pracovní oděv a obuv, neboť i ze statistik pracovních úrazů je možno dobře dokumentovat, že v řadě případů pracovních úrazů je jednou z příčin nevhodný oděv nebo obuv zaměstnance. Zaměstnavatel by měl zaměstnance o používání vhodného oděvu a obuvi na konkrétním pracovišti poučit (jako např., že při svařování nesmí mít na sobě oděv ze syntetických vláken apod.) hned při uzavírání pracovního poměru, resp. při nástupu zaměstnance na konkrétní pracoviště, aby se tak předešlo ohrožení zdraví zaměstnance. Jinak samozřejmě lze ještě podotknout, že podle § 101 odst. 2 ZP za plnění úkolů v oblasti BOZP odpovídají všichni vedoucí zaměstnanci zaměstnavatele na všech stupních řízení v rozsahu svých funkcí a že by tedy mělo patřit k jejich každodenním povinnostem kontrolovat, zda zaměstnanci nemají nevhodnou obuv nebo oděv. Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy je objektivní a zaměstnavatel se při vyšetřování příčin úrazu již nemůže vyvinut s poukazem na skutečnost, že zaměstnanec měl na sobě nevhodné ošacení, když neprokáže, že ho náležitě poučil jaké oděvy a jakou obuv by měl při práci používat.

V té souvislosti je třeba vyjasnit, že běžné pracovní oděvy a obuv zaměstnavatel zaměstnancům neposkytuje. To je zásada. Jako OOPP poskytuje zaměstnavatel pracovní oděv nebo obuv pouze v prostředí, v němž podléhají mimořádnému opotřebení nebo znečištění. Tato zásada vyplývá přímo z § 104 odst. 3 ZP. Obdobně se vyjadřuje i nařízení vlády č. 495/2001 Sb., když v § 2 k tomu zrcadlově upřesňuje, že OOPP nejsou běžné pracovní oděvy, které nejsou určeny k ochraně zdraví zaměstnanců před riziky a které nepodléhají při práci mimořádnému opotřebení nebo znečištění. Definice pojmu „mimořádné opotřebení a znečištění“ však ani ZP

ani nařízení vlády č. 495/2001 Sb. neobsahuje. Za platnosti starých předpisů pro poskytování OOPP byl pojem „mimořádné opotřebení“ definován jako opotřebení, kdy po roce používání již oděv nebo obuv není použitelný a neplní svůj účel.

Oděv a obuv jako OOPP

Oděv a obuv poskytovaná jako OOPP je spolu s ostatními OOPP blíže specifikovaná v příloze č. 2 a 3 k nařízení vlády č. 495/2001 Sb. V příloze č. 2 jsou vedle ostatních OOPP demonstrativně vyjmenovány OOPP pro ochranu rukou a paží (jako např. rukavice), pro ochranu trupu a břicha (jako např. vesty, kabáty a zástěry) a pro ochranu celého těla (jako např. oděvy na ochranu před chemickými látkami a biologickými činiteli, oděvy chránící před rozstříkáním roztaveného kovu, oděvy odolné proti žáru, chladu apod.). Obuv se jako OOPP poskytuje podle této přílohy pro ochranu nohou zejména k ochraně před uklouznutím (obuv s protiskluznou podešví). V příloze č. 3 pak opět mimo jiné jsou příkladně vyjmenovány práce a činnosti, které vyžadují ochranu nohou (bod 2), tedy obuv jako OOPP a práce a činnosti, které vyžadují ochranu těla, paží a rukou (bod 6), tedy oděv jako OOPP. Tyto seznamy jsou značně podrobné a pro praxi jsou dobře použitelné. V obou přílohách však jde pouze o demonstrativní výčet, takže jej nelze považovat za neměnný. Opak je pravdou, obě přílohy mají sloužit pouze jako návod zaměstnavateli k vyhodnocení rizik na pracovištích a vypracování seznamu OOPP, které bude zaměstnancům poskytovat. Základní zásada celé právní úpravy BOZP, že za BOZP zaměstnanců odpovídá výhradně zaměstnavatel a že zaměstnavatel je odpovědný za výběr nejvhodnějších OOPP pro zaměstnance platí samozřejmě i zde. Navíc také musíme vzít v úvahu, že nařízení vlády č. 495/2001 Sb. platí již 10 let a že sortiment a nabídka OOPP se vyvíjí.

Technické požadavky na ochranné pracovní oděvy

Před nákupem ochranných pracovních oděvů by se měl každý zaměstnavatel seznámit s platnou českou normou stanovující požadavky na ochranné oděvy. Jedná se o ČSN EN 340 (83 2701) ze září 2004 – **Ochranné oděvy – Všeobecné požadavky**. Příkladem využití technických požadavků na ochranné pracovní oděvy je bezesporu používání výstražných vest podle nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů v dopravě. V roce 2002 stanovilo MPSV tímto nařízením vlády požadavek, že zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec používal při odstraňování poruch, ke kterým došlo během jízdy na pozemních komunikacích a kdy je nutno na ně vstoupit, výstražné vesty s vysokou viditelností vyhovující požadavkům normových hodnot. Toto nařízení vlády pak způsobilo, že požadavek na vybavení automobilů výstražnými vestami prosadily pojišťovny a Policie i do obecného předpis týkajícího se

technické způsobilosti vozidel a jejich povinné výbavy.

Stejnokroje a uniformy jako pracovní oděvy

V praxi se ale běžně vyskytuje, že zaměstnavatel vyžaduje, aby zaměstnanci nosili při práci určité jednotné oblečení. S tím se lze setkat např. v obchodních domech, kde jednotné oblečení prodavačů slouží k rychlejší orientaci zákazníka nebo u zaměstnanců v dopravě, kteří používají jak pracovní oděv uniformy, aby bylo např. i laikovi zřejmé, že se jedná o zaměstnance Dopravního podniku hl. m. Prahy. Zaměstnavatelé považují jednotný oděv svých zaměstnanců často i za součást určité reklamy. Nakonec se setkáváme v praxi s tím, že zaměstnavatelé musí vyžadovat speciální ochranný pracovní oděv z důvodu technologického postupu nebo z hygienických důvodů (potravinářský průmysl, obchody s potravinami nebo restaurace a jídelny). V takových případech zaměstnavatel i může toto jednotné oblečení zaměstnancům zajišťovat sám a může si stanovit vnitřním předpisem nebo v kolektivních smlouvách podmínky poskytování tohoto jednotného oblečení. V praxi se setkáváme s případy, kdy zaměstnavatel vnitřním předpisem stanoví pravidla pro poskytování jednotného oblečení, tedy stejnokrojů (tj. druhově o co se jedná, dále množství v jakém se zaměstnancům přiděluje a doba opotřebení nebo výměny) a v pracovním řádu stanoví zaměstnancům povinnost toto jednotné oblečení při práci používat pod sankcí porušení předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, tzv. porušení pracovní kázně.

Podle § 6 odst. 7 písm. b) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu se za příjmy ze závislé činnosti nepovažují a předmětem daně není hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků v rozsahu stanoveném zvláštním předpisem, včetně nákladů na udržování osobních ochranných pracovních prostředků, jakož i hodnota poskytovaných stejnokrojů, včetně příspěvku na jejich udržování, dále hodnota pracovního oblečení, určeného zaměstnavatelem pro výkon zaměstnání, včetně příspěvku na jeho udržování. Je proto možno konstatovat, že ani za situace, kdy zaměstnavatel zaměstnancům přiděluje stejnokroj nebo jim určený pracovní oděv a v souladu s kolektivní smlouvou zaměstnanci pravidelně poskytuje příspěvek na údržbu, tj. na praní a čištění, není třeba ani hodnotu oděvů a obuvi ani tyto příspěvky zaměstnancům danit. Na tyto oděvy se nevztahují zásady § 104 ZP ani nařízení vlády č. 495/2001 Sb.

Další povinnosti zaměstnavatele

Ustanovení § 104 ZP - jak jsme uvedli výše - výslovně ukládá povinnost zaměstnavateli udržovat OOPP v použitelném stavu a kontrolovat jejich používání. To v praxi předpokládá, že zaměstnavatel musí předem přesně vyhodnotit jaké konkrétní OOPP, kterému konkrétnímu zaměstnanci bude poskytovat. Není možné, aby zaměstnavatel nakoupil x kusů určitého OOPP bez toho

aniž by si předem ověřil velikosti, které potřebuje. Vzhledem k tomu, že sortiment OOPP především pokud se týká ochranných oděvů a obuvi se značně rozšířil, neměl by výběr činit zaměstnavatelům potíže.

Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel má povinnost udržovat OOPP v použitelném stavu, musí také zajistit jejich čištění, praní, ale i třeba opravu apod. V případě, kdy nemá vlastní čistírnu nebo nemá možnost zajistit praní OOPP jinak sám, může v dohodě se zaměstnanci jim poskytovat příspěvek na praní a čištění OOPP. Ani tento příspěvek není považován z hlediska daňového za příjem zaměstnance. Zaměstnavatel však nemůže zaměstnance donutit, aby zajišťoval údržbu a praní OOPP. V praxi zaměstnavatel vydává vnitřní předpis, v kterém stanoví

V neposlední řadě je třeba připomenout povinnost zaměstnavatele seznámit zaměstnance s používáním OOPP. Řada OOPP používaných v praxi je značně složité konstrukce (např. chrániče sluchu s přijímačem a nízkofrekvenční indukční smyčkou nebo izolační dýchací přístroje s přívodem vzduchu), takže není možno jej zaměstnanci předat k používání, aniž by byl zaměstnavatelem podrobně seznámen s návodem na obsluhu. Neodborné použití takového OOPP by mohlo vést k jeho naprostému znehodnocení.

Bezpečnostní přestávky

Důležitou povinnost v souvislosti s pravidelným každodenním a celosměnovým používáním OOPP stanoví nařízení vlády č. 361/2007 Sb. podle jeho § 39 platí, že pokud je při trvalé práci, zařazené jako riziková podle zákona o ochraně veřejného zdraví, nezbytné nepřetržitě používání OOPP k omezení působení rizikového faktoru nebo při trvalé práci, kde musí zaměstnanec povinně používat po celou dobu směny jiné ochranné prostředky určené zaměstnavatelem a tyto ztěžují zaměstnanci pohyb, dýchání, vidění a jiné fyziologické funkce, musí být v průběhu směny zařazeny bezpečnostní přestávky, při nichž si je může zaměstnanec odložit. První přestávka při trvalé práci zařazené jako riziková se zařazuje nejpozději po 2 hodinách od započetí výkonu práce v trvání nejméně 15 minut. Následné přestávky se zařazují nejpozději po každých dalších 2 hodinách od ukončení předchozí přestávky v trvání nejméně 10 minut. Poslední přestávka v trvání nejméně 10 minut se zařazuje nejpozději 1 hodinu před ukončením směny. Po dobu trvání bezpečnostních přestávek nesmí být zaměstnanec v žádném úseku směny exponován rizikovému faktoru překračujícímu hygienický limit.

Nakonec musí také zaměstnavatel zajistit, že používat OOPP bude pouze jeden zaměstnanec. Používání OOPP více zaměstnanci je v podle § 3 odst. 3 nařízení vlády č. 495/2001 Sb. možné jen tehdy, že byla učiněna opatření, která zamezí ohrožení přenosnými nemocemi. Z toho důvodu oděvy a obuv zaměstnanci bez předchozího řádného vyčištění nemohou si oděvy

vzájemně zapůjčovat. Požadavky stanovené na šatny a sanitární zařízení, kde se OOPP čistí, suší a uchovávají, jsou upraveny v § 54 a v příloze č. 10 k nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

Práva a povinnosti zaměstnance při poskytování OOPP

Základní právo zaměstnance v souvislosti s poskytováním OOPP – jak jsme uvedli výše - vyplývá z povinností uložených na úseku BOZP zaměstnavateli, zejména z § 102 odst. 5 ZP, podle kterého je zaměstnavatel povinen přednostně uplatňovat prostředky kolektivní ochrany před riziky před prostředky individuální ochrany, tedy OOPP a pak samozřejmě z § 104 ZP, kde se ukládá zaměstnavateli povinnost poskytovat zaměstnancům OOPP. Obě tato ustanovení mají pokračování v § 106 odst. 1 ZP, podle kterého zaměstnanci mají právo na zajištění BOZP, na informace o rizicích jejich práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením. Zde jde v podstatě o základní ústavní právo každého občana na ochranu zdraví transponované do oblasti BOZP.

Jinak ale samozřejmě s ohledem na skutečnost, že § 280 ZP ukládá zaměstnavateli povinnost konzultovat všechny otázky BOZP se zaměstnanci, měla by se v praxi realizace tohoto ustanovení projevit zejména v tom, že zaměstnavatel bude se zaměstnanci konzultovat, jaké OOPP by měl nakoupit apod. V OOPP se musí zaměstnanec dobře cítit, nesmí ho škrtil, nesmí mu znemožňovat výkon práce. Je samozřejmé, že konečné rozhodnutí týkající se výběru bude vždy na zaměstnavateli, zde je ale nepopíratelný prvek práva zaměstnanců na to, aby byli zaměstnavatelem vyslyšeni a aby bylo s nimi jednáno o všech opatřeních v oblasti BOZP a při poskytování OOPP zejména, neboť se jedná o prostředek určený k ochraně zdraví zaměstnance a ne zdraví zaměstnavatele a zaměstnanec je ten, kdo je nucen pracovat v rizikovém prostředí.

Pokud se týká povinností zaměstnance v souvislosti s poskytováním OOPP, tak ani sám § 104 ZP ani nařízení vlády č. 495/2001 Sb. nic podrobnějšího ve vztahu k zaměstnancům nestanoví. Jednou ze základních povinností každého zaměstnance obsaženou v § 301 odst. 1 písm. d) ZP je řádně hospodařit s prostředky svěřenými zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Tato povinnost se dá dobře aplikovat na používání OOPP. Zaměstnanec je musí střežit před ztrátou a zničením a nesmí se je svévolně poškozovat.

V § 106 ZP, které stanoví práva a povinnosti zaměstnanců v oblasti BOZP je možno vytipovat řadu dalších práv zaměstnanců i ve vztahu k používání OOPP. Mezi ty nejzákladnější patří, že zaměstnanec má právo odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných osob a že

takové odmítnutí nelze posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnavatele. V praxi se setkáváme s tím, že zaměstnanci požadují na zaměstnavateli poskytnutí OOPP a tento jim je z různých důvodů odmítá zakoupit a odkazuje se např., že v jejich případě se nejedná o oděv poskytovaný jako OOPP, ale pouze o běžný pracovní oděv, který si každý zaměstnanec musí pořídit na své náklady. Vzhledem k tomu, že stávající nařízení vlády č. 495/2001 Sb. obsahuje – jak jsme si uváděli výše – v příloze jednak seznam jednotlivých OOPP a pak i seznam prací a činností, které vyžadují poskytování OOPP, měl by tento v praxi dříve častý moment sporu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem být odstraněn. Znovu však opakujeme, že seznam uvedený v příloze č. 2 a 3 nařízení vlády č. 495/2001 Sb. je třeba považovat za základní minimum, pokud se týká vybavení zaměstnanců OOPP. To je možno dovodit především z toho, že výčet zde obsažený je pouze demonstrativní a ne taxativní. Zaměstnanec proto v takovém případě má možnost zaměstnavateli připomenout citovaný § 106 ZP. Jinak samozřejmě kontrolu a používání OOPP provádí orgány inspekce práce. Podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce v souvislosti s poskytováním OOPP zná dvě skutkové podstaty přestupků a správních deliktů

- když zaměstnavatel neposkytne bezplatně OOPP, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky nebo ochranné nápoje, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,
- když zaměstnavatel nesplní povinnost udržovat osobní ochranné pracovní prostředky v použitelném stavu nebo nekontroluje jejich používání.

V prvním případě hrozí zaměstnavateli pokuta až do 1 000 000 Kč, v druhém případě dokonce až do 2 000 000 Kč. To ukazuje na to jaký význam inspekce práce poskytování OOPP a kontrole používání OOPP přikládá.

OOPP v dalších předpisech

Nařízení vlády č. 495/2001 Sb. je bezesporu základním předpisem stanovícím zásady poskytování OOPP. Nicméně v jednotlivých rezortech existuje řada specifik, která byla za staré právní úpravy zohledněna v rezortních seznamech a směrnících. Z těch všech důvodů i v řadě prováděcích nařízení vlády k zákoníku práce najdeme zmínky o používání OOPP. Tak tomu je např. v nařízení vlády č. 28/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru a v nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky. Používání vhodných OOPP zmiňuje i nařízení vlády č. 406/2004 Sb., o bližších požadavcích na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v prostředí s

nebezpečím výbuchu a nařízení vlády č. 272/2011 Sb., o ochraně před nepříznivými účinky hluku a vibrací. Na několika místech se o používání OOPP zmiňuje nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. Zde jsou OOPP zmiňovány v souvislosti s minimálními opatřeními před působením jednotlivých rizikových faktorů – v praxi známá manipulace s břemeny, práce v chladu, práce s biologickými činiteli apod. Nakonec je třeba zmínit i vyhlášku 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 – i ta v souvislosti s prací s azbestem a s prací s biologickými činiteli zdůrazňuje používání OOPP. Kromě těchto předpisů bezprostředně svázaných se zákoníkem práce a zákonem č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví existuje ještě celá velká řada dalších předpisů pojednávajících o ochraně OOPP. Zvláštní pozornost samozřejmě zaslouží používání OOPP ve zdravotnictví.

Ochranné nápoje - právní úprava

Povinnost poskytovat zaměstnancům ochranné nápoje vyplývá stejně jako povinnost poskytovat zaměstnancům OOPP, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky z § 104 ZP. V § 104 ZP jsou totiž vyjmenovány všechny prostředky individuální ochrany, které mají zaměstnance chránit před riziky spojenými s výkonem práce. Ochranné nápoje jsou prostředkem individuální ochrany, který má chránit zaměstnance před účinky nepříznivých klimatických podmínek – tepelné a chladové zátěže. Předpisem, který upravuje podrobnosti ohledně poskytování ochranných nápojů je pak nařízení vlády č. 361/2007 Sb.

Mikroklimatické podmínky

Problematika poskytování ochranných nápojů bezprostředně souvisí s právní úpravou podmínek ochrany zdraví při práci s rizikovými faktory mikroklimatických podmínek. Základem právní úpravy mikroklimatických podmínek i poskytování ochranných nápojů je dělení práce do třídy podle celkového průměrného energetického výdaje (M) vyjádřeného v brutto hodnotách, které je uvedeno v tabulce č. 1 části A přílohy č. 1 k nařízení vlády. Podle této tabulky si musí každý zaměstnavatel své zaměstnance zařadit, protože bez toho nemůže stanovit mikroklimatické podmínky na pracovišti ani nárok zaměstnanců na ochranné nápoje.

Rizikové faktory mikroklimatických podmínek se člení na zátěž teplem a zátěž chladem.

Obecně platí, že nevyhovující mikroklimatické podmínky nelze akceptovat, pokud nejsou objekty zajištěny tak, aby na pracovišti nedocházelo k nadměrné tepelné zátěži, jejímž zdrojem není strojní zařízení a technologie. Na pracovištích (s výjimkou pracovišť

vyžadujících zvláštní tepelné podmínky a pracovišť, na nichž nelze technickými prostředky odstranit tepelnou zátěž z technologie) musí být zajištěno dodržování přípustných mikroklimatických podmínek s výjimkou mimořádně teplých nebo mimořádně chladných dnů. Za mimořádně teplý den se považuje den, kdy venkovní teplota dosáhla teploty 30° C, a za mimořádně chladný den se považuje den, kdy venkovní teplota dosáhla hodnoty nižší než - 15° C podle údajů Českého hydrometeorologického ústavu. Nařízení vlády stanoví, že režimová opatření (režim střídání práce a bezpečnostních přestávek) není nutné aplikovat u práce třídy I a IIa v době, kdy venkovní teplota překročí 30°, a to až do teploty 36°C.

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb. rozlišuje tzv. venkovní pracoviště a nevenkovní pracoviště. Za venkovní pracoviště se považuje „pracoviště, které není nebo je jen částečně chráněno před venkovními vlivy.“ Pojem nevenkovní pracoviště nařízení vlády nedefinuje, je třeba jej vykládat za použití metody opaku k pojmu venkovní pracoviště.

Přípustná zátěž teplem při práci na nevenkovním pracovišti přirozeně větraném, na pracovišti, na němž je k větrání použito kombinované nebo nucené větrání a na pracovišti s udržovanou teplotou jako technologickým požadavkem vyplývá z tabulky.

Hodnoty t_{max} nebo t_{gmax} pro přirozeně větraná pracoviště vyžadují oblek o tepelném odporu 0,5 clo.

Hodnoty t_{min} nebo t_{gmin} pro přirozeně větraná pracoviště vyžadují oblek o tepelném odporu 1,0 clo.

V případě, že v_a na pracovišti je $\leq 0,2 \text{ m}\cdot\text{s}^{-1}$ platí, že $t_o = t_g$.

Práce třídy IVb není pro ženy celosměnově přípustná z hlediska hygienických limitů fyzické zátěže, režimová opatření je nutno aplikovat i při $t_o \leq 10^\circ\text{C}$.

Práce třídy V není pro ženy z hlediska hygienických limitů fyzické zátěže přípustná; pro muže není celosměnově z hlediska hygienických limitů fyzické zátěže přípustná, režimová opatření je nutno aplikovat i při $t_o \leq 10^\circ\text{C}$.

U prací zařazených do třídy práce IIb až V musí být současně dodrženy přípustné limity pro krátkodobě a dlouhodobě přípustnou zátěž z hlediska energetické náročnosti práce.

Pokud se po vyhodnocení prokáže, že na pracovištích jsou překračovány hodnoty přípustných mikroklimatických podmínek v důsledku tepelné zátěže z technologických zdrojů nebo za mimořádně teplých dnů, musí být doba výkonu práce upravena tak, aby nebyly překračovány hodnoty dlouhodobě a krátkodobě únosné pracovní zátěže uvedené v tabulkách 1a až 2c části B přílohy č. 1 k nařízení vlády č. 361/2007 Sb.

Poslední novela nařízení vlády č. 361/2007 Sb. zavedla nové dělení pracovišť třídy I a IIa podle nároků na kvalitu vnitřního prostředí na pracoviště kategorie A (vysoké nároky), kategorie B (střední nároky) a C (běžné

podmínky) a v tabulce č. 3 části A přílohy č. 1 k nařízení vlády stanovila přípustné hodnoty nastavení mikroklimatických podmínek pro klimatizovaná pracoviště třídy I a IIa. Do předpisu byly nově zavedeny hodnoty chlazení a vytápění klimatizovaného pracoviště, přičemž bylo použito ČSN EN ISO 7730:2006 Ergonomie pracovního prostředí a ČSN EN 15521:2007 Vstupní parametry vnitřního prostředí.

Kategorie A platí pro klimatizovaná pracoviště s požadovanou vysokou kvalitou prostředí, na nichž je vykonávána práce náročná na pozornost a soustředění, například zpracování odborných stanovisek, zpracování dat a dále pro pracoviště určená pro tvůrčí práci, například práce grafiků, překladatelů. Kategorie B platí pro klimatizovaná pracoviště s požadovanou střední kvalitou prostředí při práci vyžadující průběžnou pozornost a soustředění, například úkony spojené s vyřizováním korespondence, psaní na počítači. Kategorie C platí pro ostatní klimatizovaná pracoviště.

Přípustné hodnoty nastavení mikroklimatických podmínek pro klimatizovaná pracoviště třídy I a IIa vyplývají z tabulky

Měření teploty na pracovišti

Dále platí zásada, že k průběžnému nebo opakovanému sledování úrovně zátěže teplem při práci, která již byla vyhodnocena na základě měření podle metodiky upravující měření mikroklimatických parametrů pracovního prostředí a vnitřního prostředí staveb, uveřejňované naposledy ve Věstníku Ministerstva zdravotnictví 1/2009, je možno použít jen měření teploty vzduchu kalibrovaným teploměrem, který splňuje požadavky zákona č. 505/1990 Sb., o metrologii, což umožňuje zaměstnavateli, aby si prakticky mohl průběžně sledovat úroveň mikroklimatických podmínek sám. Měření teploty vzduchu se provádí na místech, kde bylo provedeno předchozí měření výsledné teploty podle uvedené metodiky. Ověřené výsledky se považují za validní, pokud se nezměnily podmínky určující podíl sálavé složky a podíl energetického výdeje zaměstnanců na jejich celkové tepelné zátěži. Měření kalibrovaným teploměrem se za těchto podmínek použije i pro ověření úrovně zátěže teplem pro zjištění ztráty tekutin.

Ztráta tekutin

Platí zásada, že hygienický limit ztráty tekutin v zátěži teplem je 1,25 litru za osmihodinovou směnu. Náhrada ztráty tekutin a minerálních látek se uplatňuje v případě, že u práce zařazené podle přílohy č. 1 k tomuto nařízení, části A, tabulky č. 1 dojde ke ztrátě tekutin překračující uvedený hygienický limit 1,25 litru. Poslední novela nařízení vlády č. 361/2007 Sb. také stanovila limit ztráty tekutin na pracovištích s délkou směny delší než 8 hodin, kde nesmí ztráta tekutin potem a dýcháním v důsledku pracovní a tepelné zátěže za směnu překračovat

přípustný limit ztráty tekutin o více než 20% a zároveň s tím nesmí být překračovány krátkodobě přípustné doby práce. Z uvedeného vyplývá, že deficit malých ztrát tekutin potem a dýcháním vlivem teplotně-vlhkostních podmínek, který odpovídá práci vsedě a také minimální pohybové aktivitě, nepřekračující 1 litr za 8 hodin práce se nehradí.

Ztráta tekutin při práci v zátěži teplem nahrazovaná ochranným nápojem je po ložské novele nařízení vlády č. 361/2007 Sb. nově odstupňovaná jak v měřené teplotě pro danou třídu práce, tak v náhradě tekutin.

Náhrada tekutin při práci v zátěži teplem v závislosti na teplotě to nebo tg na pracovišti za osmihodinovou směnu a maximální teplota, při níž je dosaženo maximální ztráty tekutin, vyplývá z tabulky

Ochranné nápoje

Poskytování ochranných nápojů má u nás dlouhou tradici. Do první euronovely starého ZP (provedené zákonem č. 155/2000 Sb.), kdy byl upraven § 133a starého ZP do podoby, kterou známe dnes z § 104 ZP, platila hygienická směrnice Ministerstva zdravotnictví č. 30/1964 o poskytování ochranných nápojů. Poté bylo přijato nařízení vlády č. 178/2001 Sb. kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, předchůdce dnes platného nařízení vlády č. 361/2007 Sb. a to již upravilo podmínky poskytování ochranných nápojů ve vazbě na mikroklimatické podmínky pracoviště a na tepelnou a chladovou zátěž. Od té doby, tedy od roku 2001 se dá konstatovat, že každá novela nařízení vlády (jak č. 178/2001 Sb. tak č. 361/2007 Sb.) upravuje a vylepšuje pasáž týkající se ochranných nápojů, aby byla pro zaměstnavatele a jejich experty BOZP jednodušší a srozumitelnější.

Platí zásada, že ochranný nápoj musí být zdravotně nezávadný a nesmí obsahovat více než 6,5 hmotnostních procent cukru, může však obsahovat látky zvyšující odolnost organismu. Množství alkoholu v něm nesmí překročit 1 hmotnostní procento; ochranný nápoj pro mladistvého zaměstnance však nesmí obsahovat alkohol.

Staré předpisy uváděly další požadavky, jako např. že k výběru musí být vždy alespoň dva druhy nápojů a že jen tam kde pracuje méně jak 30 zaměstnanců, stačí jeden druh, který má být postupně měněn. Dále platilo, že nápoje musí být poskytovány na pracovištích nebo v jejich bezprostřední blízkosti, aby zaměstnanci nebyli vystaveni prudkým mikroklimatickým změnám a že prostory, zařízení i nádoby, v nichž se nápoje uchovávají nebo připravují, musí být trvale udržovány v čistotě a že nápoje musí být poskytovány v požadované teplotě a i v ostatním vyhovovat hygienickým požadavkům. Všechny tyto požadavky dnes již nařízení vlády necituje, jsou v praxi dostatečně vžitě a navíc tam kde se poskytuje jako ochranný nápoj tzv. balená voda, jde o potravinu, která musí splňovat požadavky na hygienickou kvalitu podle zákona č. 110/1997 Sb., o potravinách a tabákových

výrobcích.

Zaměstnavatel samozřejmě má povinnost zajistit bezpečný přístup k ochrannému nápoji. Nelze připustit, aby zaměstnanec si cestou pro ochranný nápoj např. způsobil úraz (uklouzl). Také by zaměstnavatel měl zajistit, aby zaměstnanec nemusel pro ochranný nápoj docházet mimo pracoviště. V praxi musí zaměstnavatel věnovat zvýšenou pozornost zásobování ochrannými nápoji na pracovištích, na kterých musí poskytovat ochranné nápoje a které jsou zároveň kontrolovanými pásmy (nesmí se na nich jíst, pít ani kouřit).

Finanční úhrada

Podle § 104 ZP platí, že zaměstnavatel poskytování OOPP nesmí nahrazovat finančním plněním. Poskytování mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů však může hradit zaměstnanci určitým předem stanoveným příspěvkem, který není zaměstnanci daněn. U ochranných nápojů se finanční příspěvky poskytují často zaměstnancům, kteří pracují na venkovních pracovištích mimo dosah pracoviště zaměstnavatele (zaměstnanci ve stavebnictví, údržby silnic a dálnic, lesní dělníci apod.). Zaměstnavatel toto stanoví předem vnitřním předpisem. Stejně jako příspěvek na údržbu a praní OOPP a mycí, čistící a dezinfekční prostředky i ochranné nápoje jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem a zaměstnanci se nedaní. Zaměstnavatel by však měl zároveň i stanovit kontrolu (především vedoucími zaměstnanci) nad tím, že zaměstnanci skutečně si budou ochranné nápoje kupovat a že je budou v pracovní době průběžně pít. Ochranný nápoj je prostředek individuální ochrany zaměstnance před riziky spojenými s výkonem práce a musí se používat při práci na pracovišti a nelze s ním zacházet jako s příplatkem za práci přesčas.

Při zvýšené tepelné zátěži organismu a fyzické zátěži dochází ke ztrátě nejen vody, ale i dalších látek, zejména iontů sodíku, chloridů, ale i hořčíku a draslíku a dalších látek. Tato ztráta má za následek změny ve vnitřním prostředí organismu. Naše strava sice obsahuje dostatek kuchyňské soli postačující zpravidla ke krytí jejich ztrát, její vstřebávání ze zažívacího ústrojí se však opožďuje za ztrátami potem. Je proto třeba průběžná náhrada těchto látek během pracovní doby.

Ochranný nápoj při zátěži teplem

Jak jsme si uvedli výše, ochranný nápoj chrání před zátěží teplem se poskytuje v množství odpovídajícím nejméně 70 % ztráty tekutin a minerálních látek potem a dýcháním za osmihodinovou směnu. V tabulce je pro přímo uvedeno i množství ochranného nápoje při překročení teploty o 1 °C, takže výpočet není složitý.

Až do r. 2012 také platilo, že v případě, že jde o práci zařazenou podle přílohy č. 1 k tomuto nařízení, části A, tabulky č. 1 do třídy IIb nebo IIIa, se jako ochranný nápoj poskytuje balená přírodní minerální voda slabě

mineralizovaná, balená pramenitá voda nebo balená kojenecká voda nebo voda splňující obdobné mikrobiologické, fyzikální a chemické požadavky jako u jmenovaných balených vod. To dnes již není takto uváděno. Obecně platí, že přírodní vody slabě mineralizované, pramenité a kojenecké vody z jednoho zdroje není možno uvádět do oběhu pod různými názvy, nelze však vyloučit, že zdroj pramenité vody bude využíván i pro výrobu některých pitných vod pod různými označeními. Pak taková pitná voda může být i velmi kvalitní vodou z podzemního zdroje a může být považována za ochranný nápoj.

Proto dnes nařízení vlády výslovně stanoví „ V případě, že jde o práci zařazenou podle přílohy č. 1 k tomuto nařízení, části A, tabulky č. 1, do třídy I až IIIa, se jako ochranný nápoj poskytuje přírodní minerální voda slabě mineralizovaná, pramenitá voda nebo voda splňující obdobné mikrobiologické, fyzikální a chemické požadavky jako u jmenovaných vod.“ Jen tam, kde taková kvalita zdroje vody není k dispozici je třeba „balené vody“ dovážet, stejně jako pitnou vodu pro potřeby pití zaměstnanců a zajištění předlékařské pomoci.

U práce zařazené podle přílohy č. 1 k nařízení vlády č. 361/2007 Sb., části A, tabulky č. 1, do třídy IIIb až V se jako ochranný nápoj poskytuje přírodní minerální voda středně mineralizovaná nebo voda s obdobnou celkovou mineralizací. Množství tohoto ochranného nápoje se omezuje na polovinu ze 70 % náhrady ztráty tekutin, druhou polovinou ochranného nápoje je přírodní minerální voda slabě mineralizovaná, pramenitá voda nebo voda splňující obdobné mikrobiologické, fyzikální a chemické požadavky jako ochranný nápoj pro třídu I a IIa.

Ochranný nápoj při zátěži chladem

Vzhledem k tomu, že každý zaměstnanec je více citlivý na chlad než na zvýšenou teplotu (každý člověk má na kůži desetkrát více receptorů chladu než receptorů tepla) upravuje nařízení vlády č. 361/2007 Sb. podrobně minimální opatření k ochraně zdraví při práci na pracovištích, kde udržovaná operativní nebo výsledná teplota jako technologický požadavek nebo korigovaná teplota vzduchu poklesne pod 10 °C a kde poklesne pod 4 °C.

Poskytování ochranných nápojů při práci v chladu je jedním z prostředků individuální ochrany zaměstnance při práci v tomto nevyhovujícím mikroklimatickém prostředí. Ochranný nápoj chrání před zátěží chladem se poskytuje při práci na

- nevenkovním pracovišti, na němž musí být udržována operativní nebo výsledná teplota jako technologický požadavek nižší než 4 °C,
- venkovním pracovišti, na němž je korigovaná teplota vzduchu nižší než 4 °C.

Pokud se týká se ochranných nápojů v chladové

zátěži, tak nařízení vlády č. 361/2007 Sb. je poměrně stručné a stanoví pouze, že se poskytuje teplý, v množství alespoň půl litru za osmihodinovou směnu. Předpisem však není určen sortiment, může se poskytovat polévka, káva či čaj, proto záleží na praxi zaměstnavatele a také na jeho dohodě se zaměstnanci, ne každému zaměstnanci např. vyhovuje denně pít ½ litru kávy. Protože v BOZP platí základní zásada, a to že všechny otázky BOZP zaměstnavatel konzultuje se zaměstnanci, měl by ji respektovat i v tomto směru a se zaměstnanci předem projednat, co jim vyhovuje.

Evidence pracovních úrazů

Šetření pracovních úrazů

Prvořadou povinností každého zaměstnavatele je objasnit příčiny a okolnosti vzniku úrazu, a tato povinnost je uložena nejen zaměstnavateli postiženého zaměstnance, ale i zaměstnavateli, u něhož k pracovnímu došlo. To jsou v praxi zejména ty případy, kdy zaměstnanec vyslaný na služební cestu k jinému zaměstnavateli utrpí při práci u zaměstnavatele pracovní úraz v důsledku porušení bezpečnostního předpisu např. zaměstnancem dotyčného zaměstnavatele.

Znamená to tedy, že i zaměstnavatel, v jehož prostorách nebo na jehož pracovištích došlo k úrazu cizího zaměstnance, musí provádět vyšetřování příčin a okolností vzniku úrazu. Tuto úpravu si vyžádala praxe, neboť je ve vlastním zájmu zaměstnavatele, u kterého se úraz stal, aby i on sám objektivně vyšetřil všechny okolnosti případu pro další jednání ohledně odškodnění tohoto pracovního úrazu. Odpovědný zaměstnavatel má totiž podle nařízení vlády č. 201/2010 Sb. povinnost v případě, když nasvědčují zjištěné skutečnosti tomu, že v souvislosti s pracovním úrazem byl spáchán trestný čin, toto ohlásit příslušnému útvaru Policie České republiky. Nakonec důvody a okolnosti vzniku pracovního úrazu mohou přijít přešetřovat i orgány inspekce práce a v těchto případech se pak musí zaměstnavatel, u kterého k úrazu došlo účinně bránit a k tomu potřebuje mít také zjištěny všechny podstatné okolnosti případu.

Je proto důležité si uvědomit zásadní princip ustanovení § 105 ZP, že povinnost vyšetřit příčiny a okolnosti pracovního úrazu není již odvozena pouze z pracovněprávního vztahu zaměstnavatel – zaměstnanec, ale že ji má každý zaměstnavatel, na jehož pracovištích dojde k pracovnímu úrazu.

Pro zaměstnavatele, u něhož došlo k úrazu „cizího“ zaměstnance, znamená povinnost vyšetřit příčiny a okolnosti úrazu, vést dokumentaci o všech pracovních úrazech, které se na jeho pracovištích staly. Nicméně tento zaměstnavatel pracovní úraz poškozeného zaměstnance nehlásí orgánům a institucím vyjmenovaným v nařízení vlády č. 201/2010 Sb., on úraz pouze bez zbytečného odkladu nahlásí pracovní úraz zaměstnavateli dotyčného zaměstnance a - jak mu ukládá zákoník práce - umožní mu účast na objasnění příčin a

okolností vzniku pracovního úrazu a seznámí ho s výsledky tohoto objasnění.

Je proto důležité si uvědomit zásadní zásadu ustanovení § 105 ZP i nařízení vlády č. 201/2010 Sb., že povinnost vyšetřit příčiny a okolnosti pracovního úrazu je odvozena především z pracovněprávního vztahu zaměstnavatel – zaměstnanec.

Povinnost vyšetřit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu, vyhotovit záznam o úrazu znamená v praxi

- vést dokumentaci o všech pracovních úrazech s pracovní neschopností delší 3 kalendářní dny,
- vést evidenci v knize úrazů o všech úrazech, i když jimi nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující 3 kalendářní dny,
- ohlásit pracovní úraz a zaslat záznam o úrazu stanoveným orgánům a institucím a přijmout opatření proti opakování pracovních úrazů.

Zaměstnavatel musí šetřit příčiny a okolnosti pracovního úrazu za účasti postiženého zaměstnance, pokud to jeho zdravotní stav dovoluje a dále za účasti příslušného odborového orgánu nebo zástupce pro oblast BOZP.

Zaměstnavatel by měl vycházet z toho, že vznik závažného poškození zdraví je výsledkem nezvládnutí výrobních nebo pracovních úkolů, ať již ze strany vedoucích zaměstnanců zaměstnavatele (nesprávnou organizací práce a nedostatky řízení práce nebo ve výchově zaměstnanců k bezpečné práci) či zaměstnance, který např. vzhledem k nedostatečné kvalifikaci, neúměrným pracovním nárokům nebo pro nedostatky vyplývající z osobních předpokladů (momentální zdravotní stav) nezvládl rizikovou situaci.

Zkušenosti ukazují, že jen objektivní zjišťování vede k odhalení skutečné příčiny, a proto může vést k přijetí vhodných preventivních opatření, jestliže dosavadní opatření nebyla dostatečně účinná.

Zaměstnavatel by měl také mít vlastní zájem bez zbytečného odkladu přistoupit k vyšetření příčin úrazu za účasti osob přítomných na pracovišti v okamžiku úrazu a případně dalších osob, které podle povahy případu mohou objasnit rozhodné skutečnosti. Jsou to zejména svědci úrazu, spolupracovníci postiženého nebo osoby, které jsou obeznámeny s podmínkami na pracovišti, technologií výroby, organizací práce a provozními a bezpečnostními předpisy zaměstnavatele. Zásada, že dokumentace se vede u úrazů, jejichž následkem došlo ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než tři kalendářní dny nebo k úmrtí zaměstnance platí v našem pracovním právu od roku 2000. Důvodem je, že právo zemí Evropských společenství vyžaduje registraci úrazů až od tří dnů pracovní neschopnosti, a že naše statistiky o pracovních úrazech byly dříve s tímto nesrovnatelné, neboť zahrnovaly i úrazy s krátkodobou pracovní

neschopností. To ovšem neznamená, že zaměstnavatel není povinen přistupovat k nápravným opatřením v případech všech pracovních úrazů, tedy i těch, které si nevyžádaly pracovní neschopnost.

Pro úplnost je třeba připomenout, že podle ustanovení § 105 ZP a nařízení vlády č. 201/2010 Sb. se úrazy žáků, studentů, poslanců, funkcionářů apod. neevidují, přestože ve smyslu zásad obsažených v ustanoveních § 391 až § 393 zákoníku práce se jejich úrazy odškodňují jako úrazy pracovní. To je však jen otázka odškodnění úrazu a právní úpravy, která pro určitý taxativně vyjmenovaný okruh osob připouští výhodnější právní úpravu.

Pro evidenci pracovních úrazů platí jediná zásada, a to, že rozsah povinností zaměstnavatele evidovat pracovní úrazy je odvozen od pracovněprávního vztahu zaměstnavatel - zaměstnanec a od toho, co upravuje sám zákoník práce, takže se evidují pouze pracovní úrazy zaměstnanců v pracovním poměru nebo obdobném vztahu.

K příčině vzniku pracovního úrazu

Starý ZP neobsahoval definici pojmu „pracovní úraz“. Praxe si v tom směru pomáhala judikaturou, která charakterizuje pracovní úraz jako poruchu na zdraví, která byla zaměstnanci způsobena nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Nemusí jít tedy výlučně o tělesné zranění, ale o jakékoliv jiné porušení zdraví. V pochybnostech bude věcí znaleckého posudku, aby se prokázala tzv. příčinná souvislost s nadměrným zvýšením třeba i duševní námahy. Úrazem tedy může být za určitých okolností i úpal, omrznutí nebo otrava. Dlouhou dobu trval mezi právníky spor, zda lze považovat za pracovní úraz i infarkt myokardu a nakonec se došlo k závěru, že v případě, kdy je prokázána souvislost infarktu nebo jiné cévní příhody s náhlým vypětím sil nebo velkou námahou, pak i tyto případy lze považovat za pracovní úrazy.

Judikatura pojem pracovního úrazu charakterizovala již před dávnými lety takto „Pracovním úrazem je tělesné zranění zaměstnance, které nastalo nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů. Pracovním úrazem však není jen tělesné zranění způsobené nenadálým zevním násilím, nýbrž vůbec porušení zdraví, k němuž došlo nezávisle na vůli poškozeného, jestliže toto porušení zdraví bylo způsobeno zevními vlivy, které svou povahou jsou krátkodobé, je-li zaměstnanec při práci, jíž není zvyklý a která je nepřiměřená jeho tělesným možnostem, nucen okamžitým, usilovným vzepětím sil překonávat vnější odpor a zvýšit tak náhle, neobvykle a nadměrně svou námahu. Tato tělesná námaha musí pak být příčinou následku, o jehož odškodnění se jedná. Přitom nemusí jít o jedinou příčinu úrazu, nýbrž stačí, když jde o jednu z příčin, avšak důležitou, podstatnou a značnou.“(R 27/1962)

Nebo „Pracovním úrazem se rozumí porušení zdraví, které bylo zaměstnanci způsobeno v přímé souvislosti s výkonem jeho zaměstnání nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů. Toto zevní působení, označované také jako úrazový děj, je zpravidla takovou událostí, která vyvolá u postiženého subjektivní potíže, které mu nedovolují pokračovat v obvyklé práci nebo jen s určitými potížemi anebo jej dokonce z práce vyřazují. O úrazový děj může jít i v případech náhlého poškození zdraví, které nastalo při náhlém vypětí sil, velké námaze, nezvyklém úsilím, kdy pracovní výkon přesahuje hranice obvyklé těžké práce, ale za nepříznivých okolností, anebo se sice pohybuje v hranicích obvyklé namáhavé práce, pro kterou však organismus pracovníka není přizpůsoben nebo na kterou svými schopnostmi nestačí. Existence určitého chorobného stavu, byť latentního, nemůže vyloučit závěr, že mezi úrazovým dějem a jím vyvolaným následným stavem je přímá příčinná souvislost a že tedy vyvolání tohoto chorobného stavu bylo způsobeno jakou jednou z hlavních příčin, které je vyvolaly pracovním úkonem zaměstnance, při jehož provádění k němu došlo. Na tom nemůže ničeho měnit skutečnost, že na vznik poškození zdraví vyvolaného úrazovým dějem spolupůsobily i jiné vnitřní faktory, vrozené nebo získané, jež vyvolávají pro organismus neobvyklé podmínky, jako je tomu u dispozice vyvolané dříve vzniklým chorobným stavem. (R 1/1963)

Z toho také vyšel zákonodárce v druhém zákoníku práce, když se pokusil nedostatek definice napravit a v ustanovení § 380 odst. 1 definoval „pracovní úraz“ jako „poškození zdraví zaměstnance, k němuž došlo nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním“. Původně v této definici však chyběla podstatná část, a to že k poškození zdraví musí dojít při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. To doplnila až tzv. technická novela provedená zákonem č. 362/2007 Sb.

Zákon nerozlišuje příčinu vzniku pracovního úrazu. Je nerozhodné, zda např. zaměstnanec trpí určitou chorobou, která vyvolá úrazový děj, jehož následkem je pracovní úraz. V praxi jsou časté případy nemocných cukrovkou nebo epilepsií, kdy zaměstnancova nemoc je vlastně původcem toho, že dojde k úrazu - zaměstnanec v epileptickém záchvatu upadne na zem a zlomí si ruku. Pro odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci to však nemá žádný význam, neboť stačí pouze, že došlo k poruše zdraví zaměstnance a že k ní došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Znamená to tedy, že se nezkoumá, do jaké míry zaměstnavatel něco zavinil, není ani rozhodující, zda zaměstnanec uklouzl na mokré podlaze nebo zda upadl pouze vinou své neopatrnosti. V každém případě nese odpovědnost zaměstnavatel, který se může ve výslovně stanovených případech této odpovědnosti zprostit, prokáže-li zavinění zaměstnance.

Jinak pouze § 380 odst. 2 ZP platí obecně a vylučuje z odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, která nastala zaměstnanci na cestě do zaměstnání a zpět. Vlastní pojem cesty do zaměstnání je definován v § 387 ZP jako cesta z místa zaměstnancova bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět; u zaměstnanců v lesnictví, zemědělství a stavebnictví také cesta na určené shromaždiště a zpět.

Cesta z obce bydliště zaměstnance na pracoviště nebo do místa ubytování v jiné obci, která je cílem pracovní cesty, pokud není současně obcí jeho pravidelného pracoviště, a zpět se posuzuje jako nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení. jako cesta do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět.

Je třeba si však uvědomit, že o pracovní úraz nejde tehdy, jestliže k poškození na zdraví zaměstnance došlo v době, kdy pracovník vybočil z plnění pracovních úkolů nebo z činnosti, která je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Judikaturou je popsán případ, když dva zaměstnanci na pracovišti házeli po sobě uzávěry od limonádových lahví, přičemž tento uzávěr způsobil jednomu z nich vážný úraz oka. Stejně tak není pracovním úrazem úraz utrpěný kupř. v nočních hodinách na chodbě ubytovacího zařízení při pracovní cestě zaměstnance, neboť tu většinou k úrazu nedojde v přímé souvislosti s pracovní cestou, nýbrž v souvislosti s ubytováním.

Povinnost zaměstnavatele vyšetřit příčiny a okolnosti úrazu

Povinnost vyšetřit příčiny a okolnosti vzniku úrazu je uložena v ustanovení § 105 odst. 1 ZP. Zaměstnavatel musí tuto povinnost splnit za účasti postiženého zaměstnance, pokud to jeho zdravotní stav dovoluje a dále za účasti příslušného odborového orgánu nebo zástupce pro oblast BOZP.

Zaměstnavatel by měl vycházet z toho, že vznik závažného poškození zdraví je výsledkem nezvládnutí výrobních nebo pracovních úkolů, ať již ze strany vedoucích zaměstnanců zaměstnavatele (nesprávnou organizací práce a nedostatky řízení práce nebo ve výchově zaměstnanců k bezpečné práci) či zaměstnance, který např. vzhledem k nedostatečné kvalifikaci, neúměrným pracovním nárokům nebo pro nedostatky vyplývající z osobních předpokladů (momentální zdravotní stav) nezvládl rizikovou situaci.

Zkušenosti ukazují, že jen objektivní zjišťování vede k odhalení skutečné příčiny, a proto může vést k přijetí vhodných preventivních opatření, jestliže dosavadní opatření nebyla dostatečně účinná.

Zaměstnavatel by měl také mít vlastní zájem bez zbytečného odkladu přistoupit k vyšetření příčin úrazu za účasti osob přítomných na pracovišti v okamžiku úrazu a

případně dalších osob, které podle povahy případu mohou objasnit rozhodné skutečnosti. Jsou to zejména svědci úrazu, spolupracovníci postiženého nebo osoby, které jsou obeznámeny s podmínkami na pracovišti, technologií výroby, organizací práce a provozními a bezpečnostními předpisy zaměstnavatele.

Při vyšetřování příčin pracovních úrazů se doporučuje dodržovat tyto zásady:

1. Příčinu je zapotřebí zjistit přímo na místě.

Zákoník práce ukládá zaměstnavateli „bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu“ do doby ukončení šetření. Je bezpochyby, že tuto podmínku by zaměstnavatel nemohl splnit, kdyby k zjišťování příčin pracovního úrazu nepřistoupil skutečně bez zbytečného odkladu, zejména proto, že se podmínky na pracovišti rychle mění chodem výroby nebo že by mohlo dojít i k úmyslnému odstranění doličných předmětů.

Obdobnou povinnost ukládá ustanovení § 40 zákona č. 61/1988 Sb., České národní rady ze dne 21. dubna 1988 o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě, ve znění pozdějších předpisů obvodním báňským úřadům.

„(1) Na místě, kde se přihodil závažný pracovní úraz (smrtný, životu nebezpečný nebo hromadný) nebo kde došlo k závažné provozní nehodě (havárii), poruše technického zařízení nebo jiné závažné události nebo nebezpečnému stavu (§19 odst. 1) se nesmí nic měnit, dokud obvodní báňský úřad neprovedl ohledání místa nebo nerozhodl jinak, kromě případů, kdy jde o záchranu postiženého, případně o další záchranné práce nebo bezpečnost provozu. Změny nutné z jiných závažných důvodů mohou být provedeny pouze se souhlasem obvodního báňského úřadu.

(2) O místě mimořádné události podle odstavce 1 je organizace povinna pořídit výstižnou dokumentaci (náčrtek, plánek, fotografie apod.).“

2. Zaměstnavatel musí zajistit osobní účast vedoucího zaměstnance postiženého (mistra, vedoucího střediska apod.) a ostatní osoby zejména zástupce odborové organizace nebo zástupce pro oblast BOZP, jejichž vyjádření musí být respektováno.

3. Zaměstnavatel musí přistoupit k výsledku osob. Přitom musí být vyslechnut nejprve postižený zaměstnanec (pokud je toho schopen), dále svědci úrazu, eventuálně spolupracovníci a příslušný vedoucí zaměstnanec postiženého zaměstnance, neboť jeho odpovědnost za kontrolu zajištění stavu BOZP podřízených je základní zásadou BOZP. Jde především o to, aby každý z účastníků měl možnost vylíčit situaci na pracovišti v den, resp. přímo v době úrazu, podat svědectví o vybavení postiženého zaměstnance osobními ochrannými pracovními prostředky, aby mohl uvést svůj názor na úroveň školení, zácviku a úroveň dozoru nad BOZP na pracovišti atd. Je též zapotřebí zjistit, jak zněl pracovní příkaz nadřízeného, zda

postiženého zaměstnance před zahájením některých rizikových činností dostatečně informoval o tom, jak si má počínat apod., případně, zda byl vydán písemný příkaz, je-li to nutné nebo to vyplývá z právních předpisů.

4. Zaměstnavatel musí soustředit příslušné doklady kvalifikaci postiženého, jeho zaškolení a praktickém výcviku na pracovišti

seznámení postiženého zaměstnance s předpisy k zajištění BOZP, jež musí při své práci dodržovat – ustanovení § 31 ZP,

- o zdravotním stavu postiženého, tj. byl-li na pracoviště zařazen v souladu s lékařským posudkem (zejména při práci v noci) - ustanovení §103 odst. 1 ZP,
- o vybavení zaměstnance osobními ochrannými pracovními prostředky a kontrole nad jejich používáním - ustanovení § 104 ZP a nař. vl. č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků,
- o pracovní době na pracovišti, o poskytnutých přestávkách v práci a o dodržování bezpečnostních přestávek; v případě, kdy dojde k úrazu při přesčasové práci nebo práci v noci se zkoumá, zda byl dodržen odpočinek mezi dvěma směny – ustanovení § 94 zákoníku práce,

aby v případě pracovního úrazu ženy nebo mladistvého zaměstnance mohl prokázat, zda nedošlo k úrazu při pracích jim zakázaných – vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání, ve znění pozdějších předpisů,

- o tom, kdo byl v případě nepřítomnosti příslušného vedoucího zaměstnance zaměstnavatele pověřen výkonem dohledu nad bezpečností práce zaměstnanců,
- o tom, zda nedošlo k úrazu pod vlivem alkoholu, nebo návykových látek; v případě, že k úrazu došlo pod jejich vlivem, musí být objektivně zjištěno, proč příslušný vedoucí zaměstnanec nezakázal postiženému práci.

5. Zaměstnavatel podle povahy úrazu rekonstruuje jeho děj. Rekonstrukce spočívá v simulaci situace v okamžiku úrazu na pracovišti; přitom je však třeba eliminovat nebezpečí vzniku dalšího úrazu. Podle povahy úrazu musí příslušný vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele (mistr apod.) soustředit zejména tyto doklady:

- stroji nebo zařízení či o jiném zdroji úrazu,
- o předepsaných opravách,
- revizní knihy u provozovaných technických zařízení, aby bylo možno posoudit, v jakém technickém stavu bylo zařízení v době úrazu.

Tam, kde dojde k úrazu průmyslovými škodlivinami, se musí soustředit doklady o měření škodlivin v pracovním ovzduší. Tam, kde to povaha úrazu vyžaduje, se musí ověřit, zda byly prováděny pravidelné kontroly a revize stavu technických zařízení. V té souvislosti musí být podrobně a hlavně odborně prohlédnut zdroj pracovního úrazu, ověřena účinnost ochranných systémů a signalizačních zařízení apod. Dojde-li k úrazu při manipulaci s těžkými předměty nebo břemeny, je zapotřebí přezkoušet, zda byl zpracován pracovní postup, kterým by se předcházelo úrazu a zda s ním byli zaměstnanci řádně seznámeni, kdo práci v daný okamžik řídil a proč došlo k porušení pracovního postupu.

Po shromáždění výše uvedených dokladů a zjištění všech důležitých okolností, je možno posoudit, kdo a v jakém rozsahu porušil své povinnosti.

Musí se jednoznačně prokázat, zda zaměstnavatel nevytvořil nebo pro neznalost účinné prevence nemohl vytvořit potřebné bezpečnostně-technické, zdravotně-hygienické nebo organizačně-vzdělávací podmínky. Stejně tak se musí prokázat, zda příslušný vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele řídil a kontroloval úroveň a stav BOZP a zda plnil v plném rozsahu své povinnosti podle ustanovení § 101 odst. 2 ZP. Zároveň se musí prokázat, zda postižený zaměstnanec dodržoval předpisy vztahující se k jím vykonávané práci, neporušili právní nebo ostatní předpisy k zajištění BOZP a zda plnil povinnosti při ochraně vlastního zdraví stanovené zejména ustanovení §106 ZP. Řádné zjištění všech těchto okolností má zásadní význam pro případné zproštění se zaměstnavatele odpovědnosti za škodu z titulu pracovního úrazu ve smyslu ustanovení § 367 ZP.

Nakonec se určí zdroj a příčina úrazu v souladu se vzorem záznamu o úrazu a stanoví se opatření k odstranění rizika. Tato opatření musí být konkrétní, adresná a snadno kontrolovatelná, což předpokládá stanovení termínů pro možnost účinné kontroly.

Nutno podotknout, že za kvalitu, vyšetření a úroveň zpracovaného záznamu o úrazu odpovídá zaměstnavatel a jeho vedoucí zaměstnanci, každý podle svých pověření, oprávnění a rozsahu funkce. Vzhledem k tomu, že jde ale o povinnost stanovenou zaměstnavateli zákonem, nesplnění těchto povinností a zakrývání skutečné příčiny či uvedení nesprávných údajů podléhá postihu příslušných orgánů inspekce práce.

V případě, že by však zaměstnanec nesouhlasil s vyplněným záznamem o úrazu nebo s průběhem vyšetřování příčin pracovního úrazu, doporučuje se, aby se okamžitě obrátil na odborovou organizaci nebo zástupce pro oblast BOZP a pokud u zaměstnavatele tyto nepůsobí, pak na soud. Odborové organizace mají totiž ve smyslu § 322 ZP povinnost kontrolovat, zda zaměstnavatelé řádně vyšetřují pracovní úrazy a účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů. Správné vyšetření příčin pracovního úrazu má totiž dalekosáhlé důsledky pro vlastní odškodnění zaměstnance, zejména

pro vyřešení otázky, zda jsou dány podmínky pro to, aby se zaměstnavatel mohl zcela nebo zčásti své odpovědnosti podle § 367 ZP zprostit. Z toho důvodu je v takových případech třeba zahájit urychleně i soudní řízení.

Nemoci z povolání a jejich evidence

Zákoník práce nemá přesnou definici pojmu nemoc z povolání. Definici pojmu nemoc z povolání obsahuje v ustanovení § 11 zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, tento zákon však zatím neplatí, jeho účinnost byla odložena k datu 1. 1. 2017. Podle tohoto zákona se nemocí z povolání se rozumí nemoc vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických faktorů nebo jiných škodlivých faktorů souvisejících s prací, pokud je uvedena v seznamu nemocí z povolání uvedeném v příloze č. 1 k tomuto zákonu a pokud vznikla za podmínek, za nichž nemoc z povolání vzniká, a dosáhla klinického stupně závažnosti, který je jako nemoc z povolání uznáván.

Zákoník práce obsahuje pouze v § 380 odst. 4 ZP velice obecnou definici tohoto pojmu, neboť stanoví, že nemocí z povolání jsou nemoci uvedené ve zvláštním právním předpisu. Tímto zvláštním předpisem je pak nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Tento seznam obsahuje cca 90 nemocí z povolání rozdělených do šesti částí podle původu vzniku a to na

- nemoci z povolání způsobené chemickými látkami,
- nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory,
- nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobříšnice,
- nemoci z povolání kožní,
- nemoci z povolání přenosné a parazitární,
- nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli.

Navíc vzhledem k tomu, že stávající seznam nemocí z povolání je mnohem obsažnější oproti předchozí právní úpravě z roku 1988, byla do zákoníku práce při novele v roce 1994 vložena zásada obsažená dnes v § 366 odst. 3 ZP, podle které se jako nemoc z povolání odškodňuje i nemoc vzniklá před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše tří let před. Toto ustanovení se aplikuje vždy při novelizaci seznamu, jako tomu bylo např. v r. 2014.

Pro nemoci z povolání platí zásada, že uznávání nemocí z povolání provádějí určená zdravotnická zařízení, a to na základě posouzení zdravotnickým zařízením, jehož součástí je oddělení nebo klinika nemocí z povolání nebo pracovního lékařství. Dotyčná klinika chorob z povolání pak vydá rozhodnutí, že nemoc z povolání existuje nebo neexistuje.

Toto rozhodnutí zašle také mimo jiné poslednímu zaměstnavateli, u kterého dotyčný poškozený pracoval za

podmínek, z nichž nemoc z povolání vzniká, neboť v praxi může nastat situace, že dotyčný pracoval u více zaměstnanců ve stejném zdraví škodlivém prostředí. Z toho důvodu stanoví zákon premisu, že odpovědný je vždy zaměstnavatel poslední. Dnes nakonec již rozlišování zda jde o posledního nebo předposledního zaměstnavatele, u kterého pracoval poškozený ve zdraví škodlivém pracovním prostředí, nemá praktický význam, neboť všichni zaměstnavatelé jsou pro případ odpovědnosti z titulu pracovních úrazů a nemocí z povolání ze zákona pojištěni u dvou pojišťoven (Kooprativy a.s. a České pojišťovny a.s.) a odškodnění za ně hradí tyto subjekty.

Na základě rozhodnutí kliniky nemocí z povolání (v praxi zvaného hlášenka nemoci z povolání) uplatňuje postižený práva na náhradu škody z titulu nemoci z povolání podle ustanovení § 366 a násl. ZP.

Evidenci osob, jejichž onemocnění bylo uznáno za nemoc z povolání, vede zásadně příslušné pracovně lékařské pracoviště, které těmto osobám poskytuje dispenzární péči. Evidenci všech osob, jejichž onemocnění bylo uznáno jako nemoc z povolání, vede centrálně Státní zdravotní ústav v Praze – Centrum hygieny práce a nemocí z povolání. Při uznání nemoci z povolání totiž příslušné středisko nemocí z povolání zašle hlášenku nemoci z povolání zákonem stanoveným institucím (jako např. praktickému lékaři, zdravotní pojišťovně apod.) a mimo jiné i zaměstnavateli. Není proto třeba hlediska, aby zaměstnavatel zpětně hlásil nemoc z povolání. Je pouze třeba, aby si sám pro sebe vedl evidenci osob, kterým byla u něj přiznána nemoc z povolání.

K nařízení vlády č. 201/2010 Sb. obecně

Vláda přijala nařízení vlády, kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zaslání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu, který bylo vydáno ve Sbírce zákonů pod č. 201/2010 Sb.

Důvodem bylo, že způsob evidence, hlášení a zaslání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu je zatím upraven nařízením vlády č. 494/2001 Sb., Toto nařízení vlády bylo vydáno na základě ustanovení § 133c odst. 7 starého ZP. Cílem tohoto právního předpisu bylo vytvořit systém evidence pracovních úrazů, opírající se o knihu úrazů a záznam o úrazu a o hlášení pracovního úrazu tak, aby byla zajištěna informovanost příslušných orgánů a institucí o vzniklé události a aby byl vytvořen uspokojivý podklad pro statistické vykazování pracovních úrazů.

Dne 1. 1. 2007 nabyl účinnosti druhý zákoník práce, který starý zákoník práce zrušil. Tím pozbylo platnosti i zmocnění v ustanovení § 133c odst. 7 starého ZP, zmocňující vládu k vydání nařízení vlády o evidenci úrazů. Nařízení vlády č. 494/2001 Sb. však druhý zákoník práce ponechal v platnosti a v ustanovení § 394 odst. 1

písm. c) stanovil, že podle dosavadní právní úpravy se postupuje do vydání nového právního předpisu. V důsledku toho nelze dosud platné nařízení vlády novelizovat a musí se tzv. rekonstruovat, tedy vydat nové.

V devítiletém období aplikace nařízení vlády č. 494/2001 Sb. došlo k řadě nových skutečností, na které muselo nové nařízení vlády reflektovat. Do nového nařízení vlády bylo třeba zakotvit nezbytné změny, vyplývající z požadavků vzniklých po dobu účinnosti nařízení vlády č. 494/2001 Sb. změny souvisí nejen se zavedením nových identifikačních údajů subjektů nebo činností, ale i s celkovou potřebou zpřesnění statistických sledování, navazujících na evropské předpisy. Jedná se zejména o nové nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1338/2008 ze dne 16. prosince 2008 o statistice Společenství v oblasti veřejného zdraví a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ale i na Evropskou statistiku pracovních úrazů (ESAW), obsahující soubor ukazatelů, každoročně v členských zemích zjišťovaných. Nezbytné je nahrazení nepoužívaných identifikátorů novými OKEČ – CZ NACE a IČO – IČ a také nutnost zavedení kategorie zaměstnání KZAM. V souvislosti s ochranou osobních údajů nařízení vlády navazuje na směrnici Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů, které odpovídá zákonu č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů.

Podstatným problémem nařízení vlády č. 494/2001 Sb. byla též skutečnost, že zachycuje pouze skutečnosti, které nastaly v době do pátého dne následujícího měsíce poté, co k úrazu došlo, neboť v té lhůtě se musí záznam o úrazu stanoveným orgánům a institucím zaslat. V důsledku toho však v něm nelze podchytit skutečnosti, které nastanou později. Vedle délky hospitalizace, zjištění jejich příčin či zdrojů úrazu či úmrtí úrazem postiženého zaměstnance v průběhu jednoho roku po úrazovém ději (nařízení vlády si definuje pro své účely smrtelný pracovní úraz jako úraz, na jehož následky úrazem postižený zaměstnanec nejpozději do 1 roku po úrazu zemřel), jde zejména o zachycení délky pracovní neschopnosti. Protože tento údaj v záznamu o úrazu vůbec nefiguruje, je nutno délku odhadovat, což zkresluje statistické vykazování. Eurostat v Evropské statistice pracovních úrazů (ESAW) však tento údaj požaduje a data poskytovaná z České republiky postrádají přesnost. Proto se zavádí nový formulář o úrazu – hlášení změn, který má podchytit nové skutečnosti, ke kterým po odeslání záznamu o úrazu došlo.

Nařízení vlády č. 494/2001 Sb. zejména v záznamu o úrazu

- neobsahuje některé údaje, které je nutno doplnit,
- požaduje údaje ve struktuře, která se v současné době nepoužívá (např. OKEČ),
- používá pojmy, které již v právním řádu neexistují, např. porušení pracovní kázně, který

byl zrušen,

- obsahuje pojmy, které vyvolávají aplikační nejasnosti, např. pokud jde o zdroje úrazu,
- nereflexuje na skutečnost, že s ohledem na lhůty pro zasílání nemůže záznam o úrazu některé skutečnosti zahrnout, např. délku pracovní neschopnosti, kterou požaduje Evropská unie

se omezuje pouze na písemnou podobu záznamu o úrazu a nepředpokládá její ekonomičtější elektronické zasílání.

Tyto všechny změny a novinky jsou v novém nařízení vlády č. 201/2010 Sb. zpracovány.

Nařízení vlády č. 170/2014 Sb.

Dne 1. ledna 2015 nabyla účinnosti novela nařízení vlády č. 201/2010 Sb. provedená nařízením vlády č. 170/2010 Sb. Jak jsme si uvedli výše, důležitým aspektem je skutečnost, že tento systém umožňuje pracovní úrazovost sledovat statisticky a získané informace využívat jednak vnitrostátně, jednak plnit informační povinnost ve vztahu k EUROSTATU či k Mezinárodnímu úřadu práce. Nelze opomenout ani fakt, že takto získané údaje mohou sehrát důležitou roli při zajišťování prevence pracovní úrazovosti. Tři roky uplatňování nařízení vlády ukázaly na jeho některé nedostatky.

Pokud například úraz zaměstnance způsobil dočasnou pracovní neschopnost kratší než 3 kalendářní dny, je jediným dokladem o něm pouze zápis do knihy úrazů. V tomto zápisu však chybí některé údaje, které by umožnily jej využít například v případě soudního sporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Nařízením vlády stanoví, že ohlášení pracovního úrazu musí zaměstnavatel provést, resp. záznam o úrazu zaslat, řadě subjektů. V některých případech však praxe ukázala, že některé tyto úkony zaměstnavatelů jsou nadbytečné a administrativně zatěžující.

Zejména ve vztahu k pojišťovnám, u nichž je zaměstnavatel pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, mu nařízením vlády ukládá zasílat záznam o úrazu v době, kdy jej pojišťovna nepotřebuje a tatáž povinnost mu v rámci součinnosti podle § 8 písm. c) vyhlášky č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů, vzniká znovu v souvislosti s likvidací pojistné události pojišťovnou.

Záznam o úrazu – hlášení změn byl zaveden jako nový institut v systému statistického sledování pracovní úrazovosti. Jeho smyslem je zpřesnit údaje v případě, že je z časových důvodů, daných lhůtou pro odeslání záznamů o úrazu, nebylo možno dostatečně podchytit. Praxe však ukázala, že záznam o úrazu – hlášení změn nebyl zaměstnavateli zcela pochopen a ve fungování

tohoto dokumentu se projevily nedostatky.

Na straně zaměstnavatelů vznikaly problémy s výkladem, resp. s pochopením některých pojmů. Jedním z nich je problém pojmu hospitalizace v souvislosti s hlášením změn a text nařízení vlády byl proto novelizován. Do části o záznamu o úrazu - hlášení změn byla vložena další skutečnost vyvolávající potřebu zpracovat hlášení změn – recidiva zdravotních obtíží v souvislosti s tímž úrazem.

Změn doznaly i oba formuláře, záznam o úrazu a záznam o úrazu – hlášení změn, neboť je bylo nutno aktualizovat (např. kvůli zavedení identifikátoru CZ – ISCO), přizpůsobit jejich obsah potřebám praxe, v případě hlášení změn připojit, na žádost zástupců odborů, podpisy zástupce zaměstnanců pro BOZP a zástupce odborové organizace na dokument a nezasílat jim jej pouze na vědomí, jak to předpokládá platné nařízení vlády atd. V neposlední řadě bylo nutno vyřešit požadavek vyplývající z nařízení Komise (EU) č. 349/2011 ze dne 11. dubna 2011 na zpřesnění evidence pracovních úrazů ve formuláři záznam o úrazu podle druhu poranění a poraněné části těla podle klasifikace ESAW tak, aby bylo vyhověno výše uvedené směrnici.

VI. Práva a povinnosti zaměstnance na úseku BOZP

Povinnosti zaměstnance na úseku BOZP

Povinnosti zaměstnance na úseku BOZP jsou upraveny v § 106 ZP. Výčet práv a povinností zaměstnanců v tomto ustanovení koresponduje s povinnostmi zaměstnavatele na tomto úseku upravenými zejména v předchozích pěti ustanoveních ZP, tedy v § 101 až 105 ZP. Při aplikaci a výkladu ustanovení o právech a povinnostech zaměstnanců je tedy, vedle jejich vlastního zákonného vyjádření, třeba přihlížet i k tomu, co bylo shora uvedeno ve vztahu k souvztažným povinnostem zaměstnavatele na úseku BOZP, ale i dalším souvisejícím ustanovením ZP. Úprava práva a povinností zaměstnanců na úseku BOZP budí kompaktní dojem, při aplikaci těchto ustanovení je však třeba mít na zřeteli též základní zásady pracovněprávních vztahů, z nichž některé silně rezonují právě ve vztahu k právům zaměstnanců na úseku BOZP. Stejně tak je třeba mít na zřeteli např. § 346b odst. 2 ZP, podle kterého zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance, stejně jako § 346b odst. 4 ZP, podle kterého zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že zákonným způsobem se domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Je ovšem třeba mít na paměti, že kromě uvedeného ustanovení § 106 ZP obsahuje i řada další předpisů na úseku BOZP práva i povinnosti zaměstnanců, citované ustanovení ZP je tak skutečným základem právní úpravy práv a povinností zaměstnanců na úseku BOZP, takovým minimálním nepodkročitelným základem.

Na úseku BOZP má zaměstnanec právo na zajištění BOZP,

- právo na (pro něho srozumitelné) informace o rizicích jeho práce,
- právo na (pro něho srozumitelné) informace o opatřeních na ochranu před působením rizik jeho práce,
- právo odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popř. život nebo zdraví jiných fyzických osob,
- právo (stejně jako povinnost) podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí, a to zejména uplatňováním stanovených a zaměstnavatelem přijatých opatření.

Práva zaměstnance v oblasti BOZP

Základní zásada tohoto ustanovení – Zaměstnanec má právo na zajištění BOZP, na informace o rizicích jeho práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením; tyto informace musí být pro zaměstnance srozumitelné.

Tato zásada je zrcadlovým odrazem povinností uložených zaměstnavateli v § 102 a § 103 ZP, neboť se zde dává zaměstnanci právo, aby byla zajištěna BOZP a aby byl informován o rizicích jím vykonávané práce. V podstatě se dá říci, že věta před středníkem byla převzata ze starého ZP. Nová je část věty za středníkem, v které se klade důraz na to, že informace musí být pro zaměstnance srozumitelná., srozumitelná musí být v nejrůznějších ohledech, např. nejen primárně v ohledu srozumitelnosti jazyka, ve kterém je podávána, ale i např. s ohledem na fyzické či další schopnosti zaměstnance. Unijní právo (směrnice o BOZP) kladou totiž zvýšený důraz na „účinnost postupů a projednání“, což ve své podstatě není nic jiného než obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci všech otázek BOZP.

Zásadně platí, že zaměstnanci mají právo, aby je zaměstnavatel informoval a konzultoval s nimi otázky BOZP. Zaměstnanci toto své právo realizují buď přímo nebo prostřednictvím svých zástupců, kterými jsou, buď odbory nebo u zaměstnavatelů, kde nepůsobí odbory, prostřednictvím zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kterého si sami zvolí.

Dalším právem zaměstnance je právo odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a vážným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví. Toto odmítnutí nelze posuzovat jako nesplnění povinností zaměstnance, např. pro účely výpovědi pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. K tomu nejčastěji v praxi dochází při manipulaci s břemeny, kdy nejlépe zaměstnanec může posoudit, jestli žádaný výkon zvládne nebo bude tzv. nad jeho síly.

Posledním právem, ale i povinností zaměstnance je podílet na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí. I tato úprava bezprostředně souvisí s úpravou práva na informace a konzultace v § 278, § 279 a § 280 ZP. Právo zaměstnanců být informován zaměstnavatelem a mít možnost otázky BOZP se zaměstnavatelem přímo projednávat, tedy konzultovat, je právem obsaženým přímo v základních dokumentech Evropského společenství a zejména v rámcové směrnici ES o BOZP.

Povinnosti zaměstnance na úseku BOZP

V § 106 odst. 4 ZP je obsažen příkladný výčet povinností zaměstnance na úseku BOZP. Samozřejmě, že ani zde s ohledem na různorodost pracovišť není možné stanovit výčet taxativní. Z obecněji formulovaných povinností je třeba vyzvednout povinnost každého zaměstnance dbát o svoji vlastní bezpečnost a o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, popřípadě opomenutí při práci. Porušení předpisů může být považováno za porušení pracovněprávních povinností zaměstnance uložených mu přímo zákoníkem práce a za určitých okolností i příčinou výpovědi ze strany zaměstnavatele. Zaměstnanec je povinen dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a tato svévolně neměnit a nevyřazovat z provozu. Tato povinnost je stará a byla převzata ze starého zákoníku práce.

Významné je též ustanovení, které stanoví (§ 349 ZP), že znalost základních povinností vyplývajících z právních a ostatních předpisů, a požadavků zaměstnavatele k zajištění BOZP je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance a zaměstnanec je povinen účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem zaměřených na BOZP včetně ověření svých znalostí. Tato povinnost je zrcadlovým odrazem povinnosti zaměstnavatele školit zaměstnance podle § 103 ZP. Odmítnutí této povinnosti může být považováno za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Další povinností zaměstnance je podrobit se preventivním prohlídkám, vyšetřením nebo očkovaním, tato povinnost vychází ze zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, který stanoví, že zaměstnanec je povinen

- podrobit se pracovnělékařským službám u poskytovatele pracovnělékařských služeb, se kterým zaměstnavatel uzavřel písemnou smlouvu, popřípadě právnělékařským prohlídkám a posuzování zdravotní způsobilosti u poskytovatele pracovnělékařských služeb; rovněž je povinen podrobit se zdravotním službám indikovaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb pro hodnocení

zdravotního stavu; poskytovatele dalších zdravotních služeb určí zaměstnanci poskytovatel pracovnělékařských služeb; další zdravotní služby jsou součástí pracovnělékařských služeb,

- podrobit se pracovnělékařským službám nařízeným podle jiného právního předpisu,
- sdělit poskytovateli pracovnělékařských služeb jméno a adresu registrujícího poskytovatele a dalších poskytovatelů, kteří ho přijali do péče,
- sdělit poskytovateli pracovnělékařských služeb na jeho žádost nebo z vlastního podnětu všechny jemu známé nebo podezřelé skutečnosti související s ochranou zdraví při práci.

Pro praxi jsou důležité povinnosti uvedené v ustanovení § 106 odst. 4 pod písm. e) ZP.

První povinnost je povinnost zásadního významu – nepožívat alkohol a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích a v pracovní době i mimo tato pracoviště. O tom podrobněji viz v I. části našeho článku.

Druhá povinnost se týká jednoho každého zaměstnance – kuřáka, aby nekouřil na pracovišti, kde pracují nekuřáci.

Povinnost nekouřit, tam kde pracují nekuřáci byla již ve starém zákoníku práce formulována přímo jako zákonná povinnost zaměstnance, aby bylo možno v případě jejího porušení vyvozovat vůči zaměstnanci – kuřákovi sankce pro tehdy ještě „porušování pracovní kázně“. I tabák totiž náleží mezi drogy. Obsahuje nikotin, který je podstatnou (i když ne jedinou) součástí tabákového kuře s vlastnostmi pravé toxikomatičké látky. Společenské nebezpečí kouření spočívá v tom, že kouřením jsou ve společných místnostech ohrožováni na zdraví i nekuřáci a že vinou kuřáků, kteří nadto bývají i nadměrnými konzumenty alkoholických nápojů, vznikají nejen škody na zdraví, ale často i škody na majetku (jako např. požáry).

Kouření na pracovišti patří k nejožehavějším problémům pracovní hygieny, současně je však otázkou právní, mravní, organizační, psychologie práce a v neposlední řadě samozřejmě i slušného chování a dodržování zásady dobrých mravů.

Další povinností zaměstnance je oznamovat svému nadřízenému nedostatky a závady na pracovišti. Tato povinnost vyplývá zejména ze základních zásad evropských směrnic z oblasti BOZP, které vedou k tomu, aby se na zajištění BOZP podíleli vedle zaměstnavatelů i zaměstnanci. Tato povinnost je v ZP nová, vyžádala si ji praxe.

Novým právem zaměstnance je možnost podílet se na odstraňování nedostatků zjištěných při kontrolách orgánů při kontrolách podle zvláštních předpisů. Tímto zvláštním předpisem je zejména zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Tato povinnost byla stanovena s ohledem na novou koncepci inspekce práce. Orgány

inspekce práce mohou totiž ukládat pokuty i jednotlivým zaměstnancům.

Další povinnost je známá – je to povinnost zaměstnance oznamovat zaměstnavateli svůj pracovní úraz i pracovní úraz jiné osoby, jehož byl svědkem, která byla také za platnosti starých předpisů obsažena jen ve vyhlášce. S ohledem na ústavní princip, že práva a povinnosti mohou být ukládány toliko na základě zákona a v jeho mezích, musela být tato povinnost stanovena zaměstnancům přímo zákonem. Obsahově a věcně souvisí toto ustanovení s právní úpravou obsaženou v § 105 ZP – podrobnosti viz výše.

Nakonec v neposlední řadě se ukládá zaměstnanci povinnost podrobit se na pokyn příslušného vedoucího zaměstnance určeného zaměstnavatelem, zjištění zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek. Proti dřívější právní úpravě je zde změna v tom směru, že příslušný vedoucí, který má právo ukládat zaměstnancům, aby se podrobili zkouškám na zjištění alkoholu, může být stanoven v jiném předpise zaměstnavatele než v pracovním řádu, jako to bylo za platnosti starého zákoníku práce. Důvodem bylo, že řada zaměstnavatelů, kteří neměli ze zákona povinnost vydávat pracovní řád, jej nevydávala a měla tudíž problémy se zjištěním, zda zaměstnanec je nebo není pod vlivem alkoholu.

Účast zaměstnanců na řešení otázek BOZP

Účast zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je upravena v ustanovení § 108 ZP.

V tomto ustanovení se v návaznosti na ustanovení §§ 278, 279 a 280 ZP upravuje právo zaměstnanců na účast při řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v souladu s rámcovou směrnicí o BOZP ES. V ustanovení § 279 ZP je zakotveno právo zaměstnanců na informování o BOZP v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1a § 108 ZP a zvláštním zákonem, kterým je zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V ustanovení je ve stejném rozsahu zakotvena povinnost zaměstnavatele projednat se zaměstnanci otázky BOZP.

Proto je v odstavci 1 zakotveno právo účasti na otázkách BOZP jako základní právo zaměstnanců. Tím se naplňují i čl. 10 a 11 rámcové směrnice o BOZP ES. Zaměstnanci si sami rozhodnou, zda toto právo budou realizovat sami nebo prostřednictvím svých zástupců, tedy odborů nebo zástupce pro oblast BOZP zvoleným podle procedury uvedené v § 281 až 285 ZP.

Původní dikce § 108 odst. 1 ZP: „Zaměstnanci mají právo se účastnit na řešení...“ byla koncepční novelou v r. 2012 upravena do podoby „Zaměstnanci nesmějí být zbaveni práce účastnit se na řešení...“. Touto drobnou úpravou byl akcentován kogentní charakter tohoto ustanovení. Ustanovení § 108 odst. 2,3,6 a 7 jsou pak ve

stávajícím znění § 363 ZP označeny za ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie a od kterých je možné se, ve smyslu § 46 odst. 1 ZP odchýlit jen ve prospěch zaměstnance, ovšem připadá-li s ohledem na obsah daného ustanovení takové odchýlení vůbec v úvahu.

Právo na informace v rozsahu uvedeném v § 279 ZP a právo na projednání v rozsahu uvedeném v § 280 ZP upravuje zákoník práce primárně pro každého zaměstnance. Podle § 278 odst. 1 ZP si zaměstnanci mohou k zajištění práva na informace a projednání zvolit radu zaměstnanců, zástupce pro oblast BOZP. Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo, nepůsobí-li u něj odborová organizace, rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast BOZP (zákonodárce pro všechny tři tyto zástupce zavedl legislativní zkratku „zástupce zaměstnanců“). Jestliže u zaměstnavatele působí více zástupců zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit povinnosti podle zákoníku práce vůči všem zástupcům zaměstnanců, nedohodnou-li se mezi sebou a se zaměstnavatelem, o jiném způsobu součinnosti.

Pravomoci dané zaměstnancům, odborové organizaci, jakož i zástupcům pro oblast BOZP v odstavci 2, 3, 5 a 6 jsou koncipovány v souladu s rámcovou směrnicí o BOZP ES jako povinnost zaměstnavatele umožnit těmto orgánům a zaměstnancům účast na jednáních týkajících se BOZP, při prověrkách BOZP a při školení, což z hlediska legislativního i věcného je rozhodně silnější právně silnější, než kdyby byly formulovány jako „právo“. V podstatě se dá říci, že v tomto ustanovení se stručně shrnují všechny povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům vyplývající z předchozích ustanovení a ze zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek BOZP.

V § 108 odst. 2 ZP je uveden výčet povinností, které má zaměstnavatel vůči oběma zástupcům zaměstnanců v oblasti BOZP (tedy vůči odborové organizaci a vůči zástupci pro oblast BOZP) nebo přímo vůči zaměstnancům, pokud u něho žádný z těchto zástupců zaměstnanců nepůsobí. Zaměstnavatel je tedy povinen jim umožnit

- účast při jednáních týkajících se BOZP či jim poskytnout informace o takovém jednání,
- sdělení jejich informací, připomínek a návrhů týkajících se BOZP (a zaměstnavatel je povinen je vyslechnout),
- projednání podstatných opatření týkajících se BOZP, projednání vyhodnocení rizik a souvisejících otázek, organizaci školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP a určení odborně způsobilé osoby k prevenci rizik,
- je informovat o zaměstnancích určených k organizování poskytnutí první pomoci, k organizování evakuace zaměstnanců, k zajištění přivolání lékaře, záchranářů a policie,

výběru a poskytování pracovnělékařských služeb, určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik, každé další záležitosti, která může podstatně ovlivnit BOZP.

Za neplnění informační povinnosti stanovené v § 108 odst. 2 a 3 ZP mohou uložit orgány inspekce práce pokutu až do výše 300 000 Kč.

V odstavci 4 se ukládá povinnost odborové organizaci, zástupci pro BOZP i zaměstnanci samotnému spolupracovat se zaměstnavatelem a s odborně způsobilými osobami k prevenci rizik a plnit veškeré povinnosti stanovené právními předpisy a opatření orgánů, kterým přísluší právo kontroly, tedy zejména orgánům Státního úřadu inspekce práce jednotlivých inspektorátů a orgánů Českého báňského úřadu.

Povinnost zaměstnavatele obsažená v odstavci 5 organizovat nejméně jednou v roce prověrky BOZP za účasti zástupců zaměstnanců byla již ve starém zákoníku práce.

V odstavci 6 se stanoví zaměstnavateli povinnost zajistit odborové organizaci a zástupci pro oblast BOZP školení umožňující jim řádný výkon jejich funkce a zpřístupnit jim právní a ostatní předpisy k zajištění BOZP, jakož i přístup ke všem potřebným dokumentům. Pokud se týká odborové organizace, tak ta má navíc upraveno právo vykonávat kontrolu nad stavem BOZP u jednotlivých zaměstnavatelů v ustanovení § 322 ZP.

V odstavci 7 se ukládá zaměstnavateli povinnost umožnit zástupcům zaměstnanců při kontrolách přednést své připomínky.

Závěr

Závěrem je třeba upozornit, že kontrolní orgány věnují dodržování BOZP nemalou pozornost. Tuto oblast (pomineme-li speciální dozory jako je státní dozor Státního úřadu pro jadernou bezpečnost nebo báňský dozor apod.) kontrolují především oblastní inspektoráty práce podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce a orgány ochrany veřejného zdraví – územní pracoviště krajských hygienických stanic podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví.

Podle zákona o ochraně veřejného zdraví platí, že za nesplnění nebo porušení povinností stanovených tímto zákonem, zvláštními právními předpisy nebo na jejich základě vydanými rozhodnutími či opatřeními orgánu ochrany veřejného zdraví, přímo použitelnými předpisy Evropských společenství, právním předpisem podle § 85 a za nesplnění nebo porušení povinností stanovených zvláštními právními předpisy k ochraně zdraví při práci a k zajištění a výkonu závodní preventivní péče v rozsahu § 82 odst. 2 písm. n) uloží orgán ochrany veřejného zdraví oprávněný vykonávat státní zdravotní dozor fyzické osobě při její podnikatelské činnosti nebo právnické osobě pokutu do výše 2 000 000 Kč. Došlo-li však nesplněním nebo porušením výše uvedených povinností

k poškození zdraví fyzických osob, vzniku nebo hrozbě epidemie, může orgán ochrany veřejného zdraví uvedený v odstavci 1 uložit fyzické osobě při její podnikatelské činnosti nebo právnické osobě pokutu až do výše 3 000 000 Kč.

Zákon o inspekci práce má přesně stanoveny skutkové podstaty přestupků (pro fyzické osoby, jak zaměstnavatele, tak zaměstnance) a správních deliktů pro právnické osoby, věcně jsou přestupky i správní delikty však totožné. Oblasti BOZP se ze zákona o inspekci práce dotýkají tři okruhy, a to konkrétně

- přestupky (správní delikty) na úseku bezpečnosti práce
- přestupky (správní delikty) na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců
- přestupky (správní delikty) na úseku bezpečnosti technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví
- přestupky (správní delikty) na úseku vyhrazených technických zařízení.

Za tyto přestupky a správní delikty lze uložit pokuty v rozmezí od 300 000 Kč do 2 000 000 Kč. Jen pro zajímavost si zcela závěrem připomeňme čtyři přestupky z okruhu úseku bezpečnosti práce, za které lze obdržet od orgánu inspekce práce pokutu nejvyšší až 2 000 000 Kč .

JUDr. Eva Dandová



PROBLÉMY, ANALÝZY

Kdy a jak hraje roli změna zdravotní pojišťovny?

Právo na svobodný výběr (změnu) zdravotní pojišťovny je jedním z četných práv pojištěnců účastných v českém systému veřejného zdravotního pojištění. To znamená, že toto právo má – mimo zákonných výjimek - každý občan s trvalým pobytem na území České republiky a také například osoba ze zahraničí, která bude pracovat u českého zaměstnavatele a tudíž bude podléhat českým právním předpisům zdravotního pojištění.

Od počátku fungování celého systému (tedy od 1. 1.

1993) se postupně měnily podmínky pro změnu zdravotní pojišťovny, přičemž k poslední změně došlo zákonem č. 200/2015 Sb., který s účinností od 1. 9. 2015 stanovuje podmínky pro změnu zdravotní pojišťovny takto:

a) tzv. „standardně“

Zdravotní pojišťovnu lze změnit jednou za 12 měsíců, a to vždy jen k 1. dni kalendářního pololetí. Přihlášku opatřenou podpisem je pojištěnec, jeho zákonný zástupce, opatrovník nebo poručník povinen podat vybrané zdravotní pojišťovně v průběhu kalendářního pololetí bezprostředně předcházejícího tomu, ve kterém má ke změně zdravotní pojišťovny dojít, nejpozději 3 měsíce před požadovaným dnem změny. To znamená, že přihláška se podává od 1. 1. do 31. 3., aby byl pojištěnec přehlášen k 1. 7. téhož roku, nebo od 1. 7. do 30. 9., aby byl přehlášen k 1. 1. roku následujícího. Ve druhém a ve čtvrtém čtvrtletí kalendářního roku přihlášku k jiné zdravotní pojišťovně podat nelze. Přihlášku ke změně zdravotní pojišťovny lze podat pouze jednu v kalendářním roce; k případným dalším přihláškám se již nepřihlíží, a to ani tehdy, jsou-li podány ve stanovené lhůtě.

Při narození dítěte se právo na výběr zdravotní pojišťovny nepoužije. Narození pojištěnce je jeho zákonný zástupce, opatrovník nebo poručník povinen oznámit do osmi dnů ode dne narození zdravotní pojišťovně, u které je pojištěna matka dítěte v den jeho narození; není-li matka dítěte zdravotně pojištěna podle tohoto zákona, oznámí zákonný zástupce, opatrovník nebo poručník dítěte jeho narození zdravotní pojišťovně, u které je pojištěn otec dítěte v den jeho narození. To znamená, že v případech, kdy je pojištěncem pouze otec dítěte a nikoliv matka, se určí příslušnost zdravotní pojišťovny podle otce. Omezení v souvislosti se změnou zdravotní pojišťovny se narozených dětí netýkají. Přehlásit dítě může zákonný zástupce, opatrovník nebo poručník po přidělení rodného čísla dítěti, a to k 1. dni kalendářního pololetí.

b) tzv. „nестandardně“ neboli v mimořádných případech

Oproti obecně platné úpravě je pojištěnec oprávněn změnit zdravotní pojišťovnu i ve lhůtě kratší. Zákon taxativním výčtem vyjmenovává situace, kdy lze změnit zdravotní pojišťovnu k jinému datu, než pouze k 1. 1. nebo k 1. 7., a to tehdy, pokud:

- a) zdravotní pojišťovna, u které je osoba pojištěna, vstoupila do likvidace,
- b) byla nad zdravotní pojišťovnou, u které je osoba pojištěna, zavedena nucená správa, nebo
- c) došlo ke sloučení zdravotních pojišťoven, které se týká i zdravotní pojišťovny, u které je osoba pojištěna, a to vždy k prvnímu dni 3 kalendářních měsíců následujících po měsíci, ve kterém došlo k události vyjmenované v písmenech a) až c).

Změna zdravotní pojišťovny má nejrůznější dopady. Proberme si u jednotlivých kategorií ty nejvýznamnější.

Zaměstnavatelé

Zaměstnavatelé odvádějí pojistné za své zaměstnance a proto je pro ně otázka příslušnosti zaměstnance ke zdravotní pojišťovně klíčová, neboť nesprávné placení pojistného způsobuje problémy všem dotčeným subjektům, tedy jak zaměstnavateli, tak zdravotním pojišťovnám a v neposlední řadě i samotnému zaměstnanci, tedy zpravidla viníkovi vzniklé situace. Nejčastějším důvodem pro chybné placení pojistného zaměstnavatelem (tj. placení pojistného jiné zdravotní pojišťovně než té, u které je zaměstnanec aktuálně pojištěn) je neoznámení resp. opožděné oznámení změny zdravotní pojišťovny zaměstnancem. Nedávno jsem dokonce řešil případ, kdy až v roce 2015 bylo zjištěno, že zaměstnanec změnil zdravotní pojišťovnu k datu 1. 1. 2008.

Ve smyslu ustanovení § 12 písm. b) zák. č. 48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů, je zaměstnanec povinen oznámit svému zaměstnavateli v zákonné osmidenní lhůtě změnu zdravotní pojišťovny v průběhu zaměstnání, a to především s ohledem na skutečnost, že zaměstnavatel musí následně přeměřovat platby pojistného na zaměstnancovu „novou“ zdravotní pojišťovnu. Pokud zaměstnanec (a to i bývalý) tuto svoji zákonnou povinnost nesplní, vzniká zaměstnavateli – hromadnému plátcí - u zaměstnancovy bývalé zdravotní pojišťovny přeplatek na pojistném. Naopak zdravotní pojišťovna, které platby řádně náležejí, bude po zaměstnavateli (neboť ten je v takovém případě partnerem zdravotní pojišťovny z hlediska placení pojistného) uplatňovat dlužné pojistné včetně penále. V této souvislosti nesmí zaměstnavatel opomenout přihlásit (odhlásit) zaměstnance u dotčených zdravotních pojišťoven k příslušným datům prostřednictvím kódů „P“ („O“), jakož i podat za příslušné měsíce opravné Přehledy o platbě pojistného zaměstnavatele.

Přijetí sdělení zaměstnance o změně zdravotní pojišťovny je zaměstnavatel povinen pojištěnci písemně potvrdit. Obdobně potvrzuje zaměstnavatel zaměstnanci písemně i sdělení příslušnosti ke zdravotní pojišťovně při nástupu zaměstnance do zaměstnání.

Zaměstnavatel má právo požadovat po zaměstnanci (nebo i po bývalém zaměstnanci) úhradu penále, které zaplatil v souvislosti s neoznámením nebo opožděným oznámením změny zdravotní pojišťovny pojištěncem - zaměstnancem. Zaměstnavatel vždy může podat žádost o prominutí vyměřeného penále. Pokud zdravotní pojišťovna takové žádosti nevyhoví, případně jí vyhoví pouze částečně, tedy částku penále k úhradě sníží, může zaměstnavatel uplatňovat takto vzniklou škodu vůči zaměstnanci. V takových situacích se může zaměstnanec snadno vyvinít tehdy, pokud dokladem od zaměstnavatele prokáže, že mu změnu zdravotní pojišťovny řádně oznámil.

U příjmů zúčtovaných po skončení zaměstnání

Obzvláště obezřetný by měl být zaměstnavatel v situaci, kdy například do ledna zúčtuje bývalému zaměstnanci plnění (odměnu) po skončení jeho pracovního poměru. Pokud by totiž tento bývalý zaměstnanec změnil zdravotní pojišťovnu k 1. 1., což se zaměstnavatel nemusí dozvědět, muselo by být pojistné odvedeno již ve prospěch té zdravotní pojišťovny, ke které zaměstnanec přestoupil. V takových případech doporučuji si vhodnou formou situaci u zdravotní pojišťovny ověřit. K obdobné situaci může dojít třeba i při běžící platbě z titulu konkurenční doložky anebo když je zaměstnanci dlouhodobě vykazována neomluvená absence.

Osoby samostatně výdělečně činné

Při každé změně zdravotní pojišťovny musí OSVČ předložit nově zvolené zdravotní pojišťovně doklad o výši záloh na pojistné vypočtených u „bývalé“ zdravotní pojišťovny z vyměřovacího základu, a to prostřednictvím formuláře „Doklad pro OSVČ o výši zálohy na pojistné“. Zároveň musí být provedeno predisponování platby záloh na příslušný příjmový účet „nové“ zdravotní pojišťovny, určený pro individuální platby pojistného.

Pokud bylo v uplynulých letech možno změnit zdravotní pojišťovnu standardní cestou pouze k 1. 1., pak v takových případech podávala OSVČ Přehled za rozhodné období kalendářního roku pouze jedné zdravotní pojišťovně.

Od podání Přehledu za rozhodné období kalendářního roku 2016 bude reálně docházet k situacím, kdy OSVČ, pokud standardně změní zdravotní pojišťovnu k datu 1. 7., bude podávat Přehledy dvěma zdravotním pojišťovnám. Příjmy a výdaje budou pro každou zdravotní pojišťovnu v poloviční výši, ovšem při nutnosti dodržet minimální vyměřovací základ, pokud se bude na OSVČ tato povinnost po celý kalendářní rok vztahovat. Přehled více zdravotním pojišťovnám bude OSVČ podávat i tehdy, pokud změní zdravotní pojišťovnu během roku nestandardně (viz výše).

Osoby bez zdanitelných příjmů

Mezi samoplátce řadíme ve zdravotním pojištění podnikatele, tedy osoby samostatně výdělečně činné, a osoby bez zdanitelných příjmů (dále jen OBZP). Kdo je ve zdravotním pojištění zařazen v samoplátcecké kategorii jako OBZP? Za OBZP se považuje osoba s trvalým pobytem na území České republiky, která:

- nemá svoji účast v systému veřejného zdravotního pojištění krytou některou z variant výdělečné činnosti (zaměstnání nebo podnikání ve smyslu právních předpisů platných ve zdravotním pojištění)

- není osobou, za kterou platí pojistné stát (například poživatelé některého z důchodů, nezaopatřené děti, ženy na mateřské nebo osoby na rodičovské dovolené, uchazeči o zaměstnání apod. – blíže viz ustanovení § 7 odst. 1 z. č. 48/1997 Sb.) a ani

- není vyňata z českého systému veřejného

zdravotního pojištění, nejčastěji buď z důvodu výkonu výdělečné činnosti ve státech Evropské unie, případně v Norsku, na Islandu, v Lichtenštejnsku nebo ve Švýcarsku podle koordinačních nařízení Evropské unie č. 883/2004 a 987/2009 nebo s využitím institutu dlouhodobého pobytu v cizině.

Pokud je pojištěnec v průběhu kalendářního měsíce alespoň jeden den registrován u zdravotní pojišťovny buď jako zaměstnanec nebo jako osoba samostatně výdělečně činná nebo je zařazen v některé ze skupin osob, za které platí pojistné stát, není v tomto měsíci OBZP.

Rozhodne-li se pojištěnec jako OBZP změnit zdravotní pojišťovnu, musí se přihlásit do této kategorie u té zdravotní pojišťovny, ke které se rozhodl přestoupit. Pokud by totiž tuto skutečnost nově zvolené zdravotní pojišťovně neoznámil, neměla by tato u něj ve svém informačním systému uvedenu kategorii plátce pojistného, což by tato zdravotní pojišťovna musela dříve či později řešit, čímž by u obou stran vznikl zbytečný problém. Měsíční platba pojistného u OBZP činí do konce roku 2015 částku 1 242 Kč, od 1. 1. 2016 pak 1 337 Kč.

Osoby, za které platí pojistné stát

Je-li pojištěnec zaměstnán, oznamuje změnu zdravotní pojišťovny svému zaměstnavateli, který v předemtné záležitosti dále informuje obě zdravotní pojišťovny. Není-li pojištěnec zaměstnán, oznamuje změnu zdravotní pojišťovny osobně. Důsledkem aktu provedení změny zdravotní pojišťovny u osob, za které platí pojistné stát, je „přelévání“ plateb pojistného od státu v rámci jednotlivých zdravotních pojišťoven, nicméně je pravdou, že vždy taková platba od státu zůstane v systému a poslouží k úhradě hrazených služeb, vykázaných příslušnými poskytovateli. Tato platba činí v roce 2015 za každého „státního pojištěnce“ měsíčně 845 Kč, od 1. 1. 2016 pak 870 Kč.

Kdy nelze práva na výběr zdravotní pojišťovny použít

Svobodná volba zdravotní pojišťovny je omezena pouze ve dvou případech. Pojištění narozeného dítěte od 1. 9. 2015 je popsáno v úvodní části tohoto pojednání. Vojáci v činné službě a osoby připravující se na službu vojáka z povolání jsou povinně pojištěni u Vojenské zdravotní pojišťovny.

Ing. Antonín Daněk

Skončení pracovního poměru dohodou

Zákoník práce (dále ZP) nemá speciální ustanovení,

kteřá by obecně po obsahové i formální stránce charakterizovala smlouvy a dohody. Legislativně pouze vymezuje smlouvy, které jsou charakteristické pro pracovněprávní vztahy a nelze je nahradit dvoustranným právním jednáním podle občanského zákoníku (dále OZ). Jedná se např. o pracovní smlouvu, dohodu o odpovědnosti, dohodu o pracovní činnosti, dohodu o provedení práce, dohodu o zvýšení kvalifikace apod. ZP umožňuje však, aby účastníci pracovněprávního vztahu v důsledku uplatnění smluvní volnosti použili smlouvy, případně dohody, sjednané podle OZ. Dohodami uzavřenými podle OZ nemohou však nahradit smlouvy, které jsou specifické pro pracovní právo a jsou v ZP upraveny. Jednou z nich je dohoda o skončení pracovního poměru podle § 49 ZP.

Požadavky na dohody podle OZ

Ustanovení § 1726 OZ uvádí, že smlouva není uzavřena, dokud se strany nedohodnou o celém jejím obsahu, a že je třeba na právní jednání hledět spíše jako na platné než jako na neplatné. Účelem je respektovat projevenou vůli stran. Proto se stanoví, že vznik smlouvy (dohody) předpokládá souhlas a dohodu stran (účastníků smlouvy) o všech náležitostech ay obsahu dohody, o nichž některá strana dala najevo, že jejich ujednáním uzavření dohody podmiňuje. V personálních vztazích se může např. jednat o sjednání odkládacích nebo rozvazovacích podmínek.

Jiné smlouvy a dohody

ZP umožňuje, aby v pracovněprávních vztazích byly použity i jiné smlouvy a dohody podle OZ. Mohou být sjednány např. dohody: mezi zaměstnavatelem a zařízením zdravotní péče (případně lékařem v soukromé praxi) o provádění pracovně – lékařské péče pro zaměstnance, o odvolatelnosti nebo vzdání se vedoucího pracovního místa zaměstnancem, o tom, že zrušení pracovního poměru bude provedeno v určitém předstihu, o sjednání odchodného při skončení pracovního poměru vedle odstupného, o poskytování zaměstnaneckých výhod (benefit) apod. Pracovněprávní vztahy vymezují situace, pro něž nelze předem určovat konkrétní obsah dohody nebo smlouvy. Proto také nejsou v ZP taxativně uváděny. Zaměstnavatel a zaměstnanec si je mohou sjednávat a upravovat v nich práva a nároky za předpokladu, že dohoda nebo smlouva není upravena přímo v ZP.

Dohoda o skončení pracovního poměru patří mezi nejčastější formy právního jednání v pracovněprávních vztazích podle OZ. Základním požadavkem na platnost skončení pracovního poměru dohodou je, že účastníci pracovní smlouvy (zaměstnavatel i zaměstnanec) shodně vyjádřili svůj projev vůle skončit pracovní poměr v souladu se svým úmyslem.

V dohodě musí v ní být označen přesný kalendářní den ukončení pracovního poměru, nebo projev vůle může být

vyjádřen např. „ukončením určitých prací,“ „návratem ženy z mateřské nebo rodičovské dovolené“, „ukončením pracovní neschopnosti zaměstnance x.y.“ apod. Mnohdy se neuvede v dohodě termín nebo jiná skutečnost pro skončení pracovního poměru. Pak platí, že je to den, kdy byla dohoda uzavřena.

Dohoda může být sjednána i v případech, na které by se vztahoval zákaz výpovědi podle § 53 ZP. Je to např. v době pracovní neschopnosti, v mateřské dovolené, v těhotenství, při uvolnění k výkonu veřejné funkce apod. Například žena skončila pracovní poměr dohodou v době, kdy byla těhotná, ale o těhotenství nevěděla. PO tomto zjištění na zaměstnavateli požadovala zrušení dohody s odůvodněním, že její uzavření v době těhotenství je neplatné. Pomineme-li morální důvody a postup korektního zaměstnavatele, nebyl povinen dohodu zrušit a zaměstnankyni nadále zaměstnávat.

Rovněž tehdy, je-li dohoda uzavřena s pozdějším dnem ukončení pracovního poměru a zaměstnanec mezi tím se dostane do pracovní neschopnosti, nemůže znamenat její neplatnost. Dohoda je např. uzavřena dne 15. 10. s ukončením pracovního poměru 31. 10. a zaměstnanec je uznán dočasně práce neschopným pro nemoc dne 20. 10. a tato neschopnost přetrvává přes 31.10. Tato skutečnost nemá vliv na skončení pracovního poměru dne 31.10, pokud se účastníci nedohodnou na zpětvzetí dohody.

Nesprávná formulace

V personální praxi se často objevují problémy s formulací žádosti o skončení pracovního poměru dohodou ze strany zaměstnanců. V žádosti např. zaměstnanec uvede "dávám výpověď dohodou," apod. Z takto nejasně formulovaného projevu vůle zaměstnavatel nemůže zjistit, jaký způsob skončení pracovního poměru zaměstnanec zamýšlí. Proto je vždy vhodné, aby zaměstnavatel (zpravidla zaměstnanec personálního úseku nebo statutární zástupce) kontaktoval zaměstnance a v ústním jednání si vysvětlili, zda se jedná o žádost ke sjednání dohody o skončení pracovního poměru nebo o podání výpovědi.

Platnost dohody

Dohoda musí být podle § 49 odstavec 2 ZP uzavřena písemně. Ovšem i ústní dohoda je platná, pokud účastník, který absenci písemné formy nezavinil, platnost nenamítne. ZP vychází z relativní neplatnosti tohoto právního jednání. To znamená, že právní jednání je neplatné pouze tehdy, pokud se některý z účastníků této neplatnosti nedovolá (nenamítne ji). Tuto neplatnost by musel uplatnit u soudu.

To je rozdíl proti ostatním formám skončení pracovního poměru, kdy nebyl splněn požadavek písemné formy. Např. výpověď z pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době bylo provedeno ústně. K takovému jednání se nepřihlíží.

Pracovní konflikty se mnohdy řeší skončením

pracovního poměru dohodou. Zaměstnanec např. poruší právní povinnosti (pracovní kázeň), které souvisejí s výkonem jeho práce a v důsledku toho by s ním mohl zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr nebo mu dát výpověď. Zaměstnavatel se však „ukáže“ jako solidní partner a navrhne zaměstnanci skončení pracovního poměru dohodou. Zaměstnanec se mu však za takový postup „odvděčí“ a namítá, že ze strany zaměstnavatele se jednalo o bezprávnou výhrůžku. Tvrdí, že zaměstnavatel ho donutil ke sjednání dohody slovy: raději podepište dohodu, jinak s vámi okamžitě zrušíme pracovní poměr.“ Tato námitka neobstojí, sjednaná dohoda je platná (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2002 – č.j. 21 Cdo 1332/2001). Neplatná by mohla být v případě, že by ji zaměstnanec uzavřel pod psychickým nebo fyzickým nátlakem nebo by existovaly další důvody pro neplatnost. Žádost o dohodu může zaměstnanec podat i ústně

Důvody v dohodě

Zaměstnavatel nemá povinnost, aby v dohodě uváděl důvody pro skončení pracovního poměru. Jejich uvádění bylo povinností zaměstnavatele podle dřívější právní úpravy, pokud o to zaměstnanec požádal.

Přesto se doporučuje, aby v zájmu objektivnosti byly důvody uváděny. Jde o zachycení pohnutek a motivace, které vedly k dohodě. Konkretizace důvodů může mít pozdější význam při dokazování v případném soudním sporu, jako např. při poskytování odstupného. Nárok na odstupné vzniká i tehdy, jestliže důvody skončení pracovního poměru nejsou v dohodě uvedeny, ale přitom zakládají právo na jeho poskytnutí.

Jedno vyhotovení dohody zaměstnavatel vydá zaměstnanci, pokud je dohoda na jedné listině. Je-li na dvou písemnostech, mohou, ale nemusí být zaměstnavatelem vydány obě listiny.

Ústní dohoda

Dohoda musí být podle § 49 odstavec 2 zákoníku práce (ZP) uzavřena písemně. Toto ustanovení již neobsahuje „dovětek,“ že jinak je neplatná. Proto i ústní dohoda je platná, pokud účastník, který absenci písemné formy nezavinil, platnost nenamítne.

Odlíšně od ústní výpovědi se posuzují důsledky ústní dohody o skončení pracovního poměru. ZP v § 49 odst. 2 sice uvádí, že dohoda o skončení pracovního poměru musí být písemná, ale bez „dodatku“, že se k takové dohodě nepřihlíží. Neplatnost ústní dohody může smluvní strana uplatňovat u soudu podle § 69 ZP. Jedná se o relativní neplatnost a soud k ní přihlíží jen na návrh. Pokud by nebyl uplatňován návrh na neplatnost ústní dohody o skončení pracovního poměru, tak i tato dohoda bude znamenat rozvázání pracovního poměru.

Tato skutečnost působí mnohdy v personální praxi problémy, neboť zaměstnanci se často domnívají, že ústní dohoda je vždy neplatná a proto nepodávají návrh k soudu na její neplatnost. Ve své advokátní praxi jsem se

několikrát přesvědčil o pochybení zaměstnance. Sjednal ústní dohodu a později se dozvěděl, že je neplatná. Návrh k soudu na neplatnost nepodal a pracovní poměr tak skončil.

ZP vychází z relativní neplatnosti právního jednání. To znamená, že právní úkon (právní jednání) je neplatný pouze tehdy, pokud se některý z účastníků této neplatnosti nedovolá (nenamítne ji). Tuto neplatnost by musel uplatnit u soudu. Relativní neplatnosti právního úkonu se může dovolat jen ten, kdo je na právním úkonu zainteresován a neplatnost nezpůsobil. To platí i tehdy, nebyl –li úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje dohoda účastníků. Soud při řešení sporů přihlíží k důvodům neplatnosti jen tehdy, když se této neplatnosti dovolá ten, vůči němuž neplatný právní úkon směřuje.

Na rozdíl od relativní neplatnosti právních úkonů k jejich absolutní neplatnosti soud přihlíží z úřední povinnosti.

To umožňuje na jedné straně účastníkům dovolat se neplatnosti takového právního úkonu, na druhé straně však – není –li neplatnost uplatněna- tento právní úkon, i přes své vady (dohoda není sjednána písemně) existuje. Tím je zaručena účastníkům pracovněprávních vztahů dostatečná právní ochrana.

Neplatnost pro chyby v psaní a počtech

Jak posuzovat právní jednání, jehož výsledkem je např. dohoda o skončení pracovního poměru, v níž jsou uvedena chybná data? V dohodě bylo např. uvedeno, že pracovní poměr končí 29. února, ale únor měl jen 28 dnů.

Právní jednání musí být učiněno svobodně a vážně, určitě a srozumitelně. Je-li důvod neplatnosti jen v nezákonném určení množstevního, časového, územního nebo jiného rozsahu, soud obsah změnil tak, aby odpovídal spravedlivému uspořádání práv a povinností smluvních stran. Chyby v psaní nebo v počtech nejsou právnímu jednání na újmu, je –li jeho význam nepochybný.

V personální praxi se často stává, že dojde k chybě při sepisování pracovní smlouvy nebo dohody o skončení pracovního poměru, např. se neuvedou správná data týkající se zaměstnance nebo dojde k jinému pochybení, které má písařský původ. Jestliže je mezi účastníky význam a obsah dohody nepochybný a její důsledky jsou zřejmé, není tento úkon neplatný.

Vztahuje-li se důvod neplatnosti jen na částí právního jednání, kterou lze od jeho ostatního obsahu oddělit, je neplatnou jen tato část. Předpokladem ovšem je, že by k právnímu jednání došlo i bez neplatné části, rozpoznala –li by strana neplatnost včas.

Lhůta pro uplatnění neplatnosti

Od skončení pracovního poměru, k němuž se nepřihlíží (ve většině případů tehdy, pokud nebyla dodržena písemná forma zrušovacího právního jednání), je nutno rozeznávat neplatné skončení pracovního poměru.

Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním (§ 72 ZP). Sjednal-li zaměstnanec dohodu 30. září, uplyne dvouměsíční lhůta pro zaměstnance k uplatnění u soudu 30. listopadu.

Zvláštní způsob skončení pracovního poměru dohodou upravuje ZP v § 69 odst.3. Rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, a by ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně na jiném dnu skončení, že jeho pracovní poměr skončil, dohodou.

Je to např. tehdy, kdy zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru a soud rozhodl, že výpověď je neplatná pro pochybení v důvodech. Zaměstnanec má v těchto případech právo na to, aby trval na dalším zaměstnávání. Pokud tak neučiní, je pracovní poměr skončen dohodou.

Pro personální praxi

Má –li zaměstnavatel i zaměstnanec úmysl skončit pracovní poměr dohodou, měli by brát v úvahu významná soudní rozhodnutí, která jsou určitým „ návodem „ pro správný postup.

- Doba, v níž má skončit pracovní poměr dohodou nemusí být sjednaná jen kalendářním dnem. Může být dohodnutá např. dobou skončení prací, skončením pracovní neschopnosti zaměstnance apod. Doba skončení musí však být určena tak, aby nevznikla pochybnost o sjednaném dni, v němž má pracovní poměr skončit. (Rozsudek Nejvyššího soudu SR ze dne 27. 2. 1973, sp.zn. 3 Cz 25/72 (R 5/1974).

- Těhotenství zaměstnankyně v době uzavření dohody o skončení pracovního poměru není důvodem neplatnosti této dohody, a to ani v případě osamělé zaměstnankyně, která o svém těhotenství nevěděla (Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 30. 10. 1984, sp.zn. 7 Cz 28/1984-(R 4/1986).

- Navrhne –li pracovník zaměstnavateli skončení pracovního poměru dohodou s výslovně požadovaným uvedením toho, že tento pracovní poměr končí v důsledku organizačních změn, potom dojde ke skončení pracovního poměru přijetím tohoto návrhu. To i tehdy, když v písemném přijetí návrhu nebyl tento údaj výslovně uveden. (Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 23.5.1991, sp. zn. 11 Co 225/1991).

- I kdyby v dohodě vylíčené důvody neodpovídaly tomu, proč účastníci tuto dohodu uzavřeli, nezakládá to neplatnost dohody. Je však třeba vycházet pouze z důvodů, které byly skutečnou příčinou skončení pracovního poměru a nelze přihlížet k tomu, co o důvodech rozvázání pracovního poměru bylo uvedeno v dohodě (Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.7.2011, sp.zn.21 Cdo 1779/2010).

- Dochází –li k dohodě o rozvázání pracovního poměru mezi účastníky z důvodů organizačních změn na straně zaměstnavatele, nečiní ta skutečnost, že důvod skončení pracovního poměru není uveden přímo v písemné dohodě, tuto dohodu neplatnou. Není ani vyloučen nárok zaměstnance na odstupné. V takovém případě je ovšem na zaměstnanci, aby prokázal, že organizační změny u zaměstnavatele byly skutečně důvodem rozvázání pracovního poměru dohodou, a že tedy mezi těmito organizačními změnami a rozvázáním pracovního poměru dohodou existuje příčinná souvislost (Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 12. 4. 1995 (PR 9/1995)).

JUDr. Ladislav Jouza



AKTUÁLNĚ

Novela zákonů zdravotního pojištění k 1. 9. 2015 – nejdůležitější změny

Přijatým zákonem č. 200/2015 Sb. (tzv. transparenční novelou) se s účinností od 1. září 2015 mění:

- zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 551/1991 Sb., o Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky, ve znění pozdějších předpisů, a
- zákon č. 280/1992 Sb., o resortních, oborových, podnikových a dalších zdravotních pojišťovnách, ve znění pozdějších předpisů.

I. Finanční toky systému a fungování zdravotních pojišťoven

Zdravotnictví dlouhodobě patří mezi nejproblémovější a finančně nejnákladnější národohospodářské oblasti, proto byl do Programového prohlášení vlády České republiky zapracován záměr posílit dozor státu nad finančními toky zdravotního pojištění a nad fungováním zdravotních pojišťoven. Přijetím zákona č. 200/2015 Sb. dochází v této souvislosti zejména k následujícím změnám:

a) zveřejňování smluv o poskytování a úhradě hrazených služeb zdravotními pojišťovnami

Financování veřejného zdravotního pojištění je primárně založeno na principu solidarity, kdy plátcí pojistného (zaměstnavatelé, osoby samostatně výdělečně činné, osoby bez zdanitelných příjmů a stát) přispívají pravidelnými platbami do příjmové stránky tohoto systému. Suma těchto plateb pak následně slouží k úhradám za poskytnuté a vykázané hrazené služby, a to na základě smluv uzavřených zdravotními pojišťovnami s

jejich poskytovateli.

Podle nového § 17 odstavce 9 z. č. 48/1997 Sb. zveřejní zdravotní pojišťovna smlouvy s poskytovateli o poskytování a úhradě hrazených služeb [podle odstavců 1 a 7 písm. d) tohoto zákonného ustanovení] způsobem umožňujícím dálkový přístup nejpozději do 60 dnů ode dne uzavření takové smlouvy. Stejným způsobem a ve stejné lhůtě zveřejní zdravotní pojišťovna každý dodatek nebo změnu smlouvy, z nichž vyplývá výše úhrady zdravotní pojišťovny poskytovateli za poskytnuté hrazené služby nebo rozsah poskytovaných hrazených služeb. Smlouva nebo dodatek nabývají účinnosti dnem zveřejnění. Zdravotní pojišťovna nezveřejní informace a údaje, které jsou předmětem ochrany podle jiných právních předpisů. Zdravotní pojišťovna dále nezveřejní smlouvu, informace a údaje, které se týkají poskytovatele, který je zároveň zpravodajskou službou.

V rámci zveřejňování smluv mezi poskytovateli zdravotních služeb a příslušnými zdravotními pojišťovnami přechodné ustanovení z. č. 48/1997 Sb. v článku II. stanoví, že účinné smlouvy (včetně změn a dodatků, z nichž vyplývá výše úhrady zdravotní pojišťovny poskytovateli za poskytnuté hrazené služby) zveřejní zdravotní pojišťovny do 6 měsíců ode dne nabytí účinnosti zákona, čímž se dokončí proces zveřejňování všech dotčených smluv. Již dříve zveřejnily zdravotní pojišťovny velkou část smluv o poskytování a úhradě hrazených služeb. Tímto se v rámci transparentnosti systému zajistí rovný přístup ke všem poskytovatelům zdravotních služeb.

Výše uvedená opatření byla přijata především proto, že:

- stávající právní úprava kontroly nakládání s finančními prostředky systému veřejného zdravotního pojištění nebyla dostatečná. Je pravdou, že příjmy zdravotních pojišťoven jsou tvořeny platbami od plátců pojistného včetně státu, který hradí ze státního rozpočtu pojistné za tzv. „státní pojištěnce“ (nezaopatřené děti, poživatele důchodu, ženy na mateřské a osoby na rodičovské dovolené, uchazeče o zaměstnání aj.). Jde tak o nemalé veřejné finanční prostředky, jejichž využívání má podléhat podrobné kontrole jak ze strany orgánů státní správy, tak ze strany veřejnosti.

- mezi zdravotními pojišťovnami a poskytovateli zdravotních služeb je uzavřeno velké množství smluv, proto bylo nezbytné zajistit veřejnou kontrolu nad jejich obsahem.

Porušení povinností vyplývajících pro zdravotní pojišťovnu z této právní úpravy bude sankcionováno pokutou až do výše 10 mil. Kč, přičemž příjem z pokut bude příjmem státního rozpočtu. Tím rovněž dochází k posílení zákonné kontrolní pravomoci Ministerstva

zdravotnictví a Ministerstva financí, které budou i bez nutnosti zahájení kontroly podle zákona o VZP ČR nebo zákona o zaměstnaneckých zdravotních pojišťovnách schopná identifikovat smlouvy a dodatky, které se zásadně odchyľují od standardních úhradových mechanismů. Pokuta až do výše 10 mil. Kč může být uložena zdravotní pojišťovně i tehdy, pokud nezajistí svým pojištěncům poskytování hrazených služeb včetně jejich místní a časové dostupnosti.

b) poskytování informací zdravotních pojišťoven Ministerstvu zdravotnictví a dalším orgánům a institucím

Při přípravě a tvorbě úhradových vyhlášek a souvisejících právních předpisů dosud vycházelo Ministerstvo zdravotnictví pouze ze zobecněných údajů a dat, mnohdy bez dostatečné relevance. Ministerstvo by však mělo disponovat velmi podrobnými a průkaznými datovými zdroji, které mu umožní modelovat dopady nových regulací na systém veřejného zdravotního pojištění. Taková data mají k dispozici především zdravotní pojišťovny. Do nabytí účinnosti novely zákona neexistovala povinnost zdravotních pojišťoven předávat data nad rámec informací o hospodaření. Nová právní úprava již tuto povinnost zdravotním pojišťovnám ukládá.

Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky i zaměstnanecké zdravotní pojišťovny jsou povinny bezplatně předat Ministerstvu zdravotnictví na základě jeho žádosti informace z informačního systému, které si Ministerstvo vyžádá jako nezbytné k výkonu své působnosti při:

- a) tvorbě úhradových mechanismů systému veřejného zdravotního pojištění,
- b) sledování místní a časové dostupnosti zdravotních služeb,
- c) udržování a rozvoji systému přerozdělování pojistného, nebo
- d) sledování ekonomické efektivity zdravotních služeb.

Příslušné informace bezplatně poskytnou zdravotní pojišťovny taktéž Ministerstvu financí a Českému statistickému úřadu.

Všechny instituce však mohou požadovat pouze takové informace, které jsou nezbytné k výkonu jejich působnosti.

- c) k zákazu nábora pojištěnců zdravotními pojišťovnami prostřednictvím třetích osob

Jak ukázala dlouhodobá praxe, využívaly tyto třetí osoby při náborech pojištěnců hodně sporné metody, kdy dokonce docházelo k uvedení oslovené osoby v omyl, sjednával se přechod k jiné pojišťovně mimo lhůty stanovené zákonem o veřejném zdravotním pojištění apod. Mnohdy docházelo až k manipulativnímu jednání, které nemají

příslušné orgány státní správy v této oblasti možnost ovlivňovat.

Nad činností těchto třetích osob nemá Ministerstvo zdravotnictví v daných souvislostech dohledovou pravomoc, tudíž nemohlo na případné nekalé praktiky reagovat jiným způsobem než podáním trestního oznámení. A protože předchozí snahy o částečnou regulaci této činnosti nevedly k pozitivním výsledkům, přibývalo stížností pojištěnců vůči zdravotním pojišťovně i Ministerstvu zdravotnictví.

Od 1. září 2015 již zdravotní pojišťovny nesmějí provádět nábor pojištěnců prostřednictvím třetí osoby a nesmějí při náboru pojištěnců poskytovat nebo nabízet těmto pojištěncům v souvislosti s přihlášením se k příslušné pojišťovně nebo svým pojištěncům anebo třetím osobám v souvislosti s nábořem pojištěnců žádné peněžní ani nepeněžní plnění ani jinou výhodu nad rámec plnění poskytovaného jejím pojištěncům z veřejného zdravotního pojištění, a to ani v případě, že toto plnění nebo výhoda je hrazena z jiných zdrojů než z prostředků plynoucích z veřejného zdravotního pojištění.

Novelou zákona o VZP ČR a zákona o zaměstnaneckých zdravotních pojišťovnách jsou tak již zcela zakázány aktivity směřující k náboru pojištěnců prostřednictvím třetích osob. Případné porušení této povinnosti bude sankcionováno pokutou až do výše 5 000 000 Kč.

d) sankcionování porušení povinností zdravotními pojišťovnami

Do zákona o veřejném zdravotním pojištění se zakotvují skutkové podstaty některých deliktů jednání zdravotních pojišťoven tak, aby bylo možné povinnosti stanovené zákonem řádně vynuocovat. Správní řízení o správních deliktech bude vedeno podle správního řádu, příslušným správním orgánem bude Ministerstvo zdravotnictví a příjem z pokut bude příjmem státního rozpočtu.

Zdravotní pojišťovna se porušením příslušných (dále uvedených) ustanovení zákona č. 48/1997 Sb. dopustí správního deliktu tím, že:

- a) nezveřejní smlouvu o poskytování a úhradě hrazených služeb podle § 17 odst. 9 nebo její dodatek anebo změnu,
- b) nevede seznam smluvních poskytovatelů podle § 40 odst. 10 písm. a) nebo takový seznam nezveřejní,
- c) nevede přehled zdravotnických pracovníků poskytujících hrazené služby u jednotlivých poskytovatelů podle § 40 odst. 10 písm. b),
- d) nezajistí svým pojištěncům poskytování hrazených služeb včetně jejich místní a časové dostupnosti podle §

46 odst. 1, nebo

e) v rozporu s § 52 odst. 2 uzavře smlouvu o poskytování a úhradě hrazených služeb s uchazečem bez doporučení uzavření takové smlouvy ve výběrovém řízení.

Za správní delikt se uloží pokuta do:

- a) 100 000 Kč, jde-li o správní delikt uvedený v písmenu b) nebo c),
- b) 1 000 000 Kč, jde-li o správní delikt uvedený v písmenu e),
- c) 10 000 000 Kč, jde-li o správní delikt uvedený v písmenu a) nebo d).

Zdravotní pojišťovna za správní delikt neodpovídá, jestliže prokáže, že vynaložila veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby porušení právní povinnosti zabránila.

Zákony o VZP ČR a zaměstnaneckých zdravotních pojišťovnách dále precizují skutkovou podstatu správních deliktů zdravotních pojišťoven. V dalším textu budu uvádět zásady platné pro VZP ČR (dále jen „Pojišťovna“), resp. jejich porušení, vyplývající z novely zákona č. 551/1991 Sb., které analogicky platí i pro zaměstnanecké zdravotní pojišťovny.

Pojišťovna se dopustí správního deliktu tím, že v duchu jednotlivých ustanovení zákona č. 551/1991 Sb.:

- a) provádí nábor pojištěnců v rozporu s § 2 odst. 3,
- b) nepředloží Ministerstvu zdravotnictví nebo Ministerstvu financí návrh zdravotně pojistného plánu, účetní závěrku, návrh výroční zprávy za minulý kalendářní rok nebo zprávu auditora podle § 6 odst. 3,
- c) v rozporu s § 7 odst. 6 zřídí nebo provozuje poskytovatele, nebo podniká s prostředky plynoucími z veřejného zdravotního pojištění,
- d) nepodá Ministerstvu zdravotnictví nebo Ministerstvu financí zprávu o svém hospodaření podle § 8 odst. 1, nebo
- e) neposkytne Ministerstvu zdravotnictví nebo Ministerstvu financí na jejich žádost informace z informačního systému Pojišťovny podle § 11.

Za správní delikt se uloží pokuta do:

- a) 200 000 Kč, jde-li o správní delikt uvedený v písmenu d),
- b) 1 000 000 Kč, jde-li o správní delikt uvedený v písmenu b) nebo c),
- c) 2 000 000 Kč, jde-li o správní delikt uvedený v písmenu e),
- d) 5 000 000 Kč, jde-li o správní delikt uvedený v písmenu a).

I v tomto případě Pojišťovna za správní delict neodpovídá, jestliže prokáže, že vynaložila veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby porušení právní povinnosti zabránila.

Podotýkám, že výše uvedené, tedy porušení zákona Pojišťovnou (VZP ČR) včetně navazujících sankcí obdobně

platí i pro zaměstnanecké zdravotní pojišťovny podle § 22e z. č. 280/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

II. Změny týkající se pojištěnců veřejného zdravotního pojištění

S účinností od 1. 9. 2015 se v zákoně č. 48/1997 Sb. mění, resp. upřesňují například podmínky platné při:

- uplatnění institutu dlouhodobého pobytu pojištěnce v cizině
- změně zdravotní pojišťovny
- rozhodování zdravotních pojišťoven (pravděpodobná výše pojistného)
- náhradě nákladů vůči třetí osobě

Dlouhodobý pobyt pojištěnce v cizině

Ustanovení § 8 odst. 4 zákona o veřejném zdravotním pojištění stanovuje podmínky, platné pro pojištěnce v případě dlouhodobého pobytu v cizině.

Pokud si pojištěnec vyřídí na zdravotní pojišťovně tzv. dlouhodobý pobyt v cizině podle § 8 odst. 4 z. č. 48/1997 Sb., platí tyto tři podmínky:

1. nepřetržitý pobyt v cizině trvá déle než šest měsíců
2. zdravotní pojištění v cizině trvá po celou dobu pobytu v cizině
3. písemné prohlášení o ukončení platby pojistného bylo doručeno zdravotní pojišťovně před dnem ukončení platby pojistného. Povinnost platit pojistné však zaniká až dnem, který pojištěnec v prohlášení uvedl, ne však dříve než dnem následujícím po dni, kdy toto prohlášení bylo doručeno příslušné zdravotní pojišťovně. Od stejného dne až do dne, kdy se pojištěnec u příslušné zdravotní pojišťovny opět přihlásil, nemá nárok na poskytování hrazených služeb. Povinnost platit pojistné vzniká pojištěnci dnem návratu z ciziny.

Povinnost zpětně doplatit pojistné v případě, kdy pojištěnec neprokáže placení pojistného v jiném státě při tzv. dlouhodobém pobytu v cizině, nebyla dosud zcela jednoznačně vymezena. Citované ustanovení § 8 odst. 4 zákona č. 48/1997 Sb. tak umožňovalo více výkladů, což se projevovalo i v odlišné interpretaci zdravotních pojišťoven při řešení takových případů.

Od 1. 9. 2015 tak platí, že pokud pojištěnec nepředloží příslušné zdravotní pojišťovně doklad o uzavřeném zdravotním pojištění v cizině a jeho délce, je povinen doplatit zpětně pojistné tak, jako by k odhlášení nedošlo; penále se v takovém případě nevymáhá. Jestliže pojištěnec předloží doklad o uzavřeném zdravotním pojištění v cizině, který nekryje celou dobu, kdy nebyl povinen platit pojistné v České republice, je povinen doplatit zpětně pojistné za každý kalendářní

měsíc, ve kterém zdravotní pojištění v cizině netrvalo po celý takový kalendářní měsíc; penále se v takovém případě nevymáhá. Doposud zdravotní pojišťovny v takových případech penále nárokovaly.

V praxi docházelo k situacím, kdy se osoba po dlouhodobém pobytu v zahraničí spekulativně a ryze účelově přihlásila do našeho systému veřejného zdravotního pojištění, aby mohla po uvedené dobu čerpat relativně levnou péči v ČR, a po jejím poskytnutí se opět odhlásila z důvodu dlouhodobého pobytu v cizině. Proto je nově stanovena dvouměsíční lhůta, během které se pojištěnec nebude moci po návratu z dlouhodobého pobytu v cizině odhlásit. Neboli další prohlášení o dlouhodobém pobytu pojištěnce v cizině lze zdravotní pojišťovně podat nejdříve po uplynutí 2 celých kalendářních měsíců následujících po dni opětovného přihlášení.

Nový text v ustanovení § 8 odst. 6 z. č. 48/1997 Sb. zmírňuje dopady opomenutí pojištěnce odhlásit se ze zdravotního pojištění při dlouhodobém pobytu v cizině. Penále se nevymáhá, pokud pojištěnec v souvislosti s dlouhodobým pobytem v cizině (před kterým neučinil písemné prohlášení):

- předloží doklad o uzavřeném zdravotním pojištění v cizině a jeho délce, které kryje celou dobu dlouhodobého pobytu v cizině a zároveň
- nečerpal hrazené služby

Doba dlouhodobého pobytu v cizině se v takovém případě začíná počítat ode dne uvedeného jako počátek pojištění v dokladu o uzavření zdravotního pojištění v cizině.

Osoba, která hodlá dlouhodobě pobývat v cizině, vyplní před odjezdem u zdravotní pojišťovny formulář Prohlášení o dlouhodobém pobytu pojištěnce v cizině, čímž je vyňata ze zdravotního pojištění v České republice a současně je povinna odevzdat před odjezdem průkaz zdravotní pojišťovny. Za osobu dlouhodobě pobývajících v cizině nikdo pojistné v ČR neplatí a žádné pojistné taktéž nehradí například ani zaměstnavatel při poskytnutí neplaceného volna z tohoto důvodu, kdy zároveň osobu jako zaměstnance i odhlašuje, i když pracovněprávní vztah není ukončen. Pokud by byla osobě poskytnuta odměna zúčtovaná zaměstnavatelem do rozhodného období kalendářního měsíce, ve kterém by již osoba byla odhlášena, pojistné se z takto zúčtovaného příjmu neodvede, neboť pojištěnec není účastníkem českého systému veřejného zdravotního pojištění.

Dlouhodobý pobyt v cizině nelze aplikovat v případě osoby, která je výdělečně činná, tedy zaměstnaná nebo podnikající v některém ze států Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru (Norko, Island, Lichtenštejnsko) nebo ve Švýcarsku podle koordinačních

nařízení EU č. 883/2004 a 987/2009. Na takovou osobu se v plném rozsahu vztahují tyto předpisy, a to bez ohledu na délku pobytu resp. výkonu výdělečné činnosti. Naopak, pokud pojištěnec pracuje ve „třetí zemi“, tedy mimo státy podléhající režimu koordinace, vyřeší si relevantně svůj pojistný vztah třeba placením pojistného jako osoba bez zdanitelných příjmů, což je v roce 2015 měsíčně částka 1 242 Kč.

Změna zdravotní pojišťovny a pojištění narozeného dítěte

Jedním ze základních práv pojištěnce je právo na změnu (resp. výběr) zdravotní pojišťovny, není-li zákonem č. 48/1997 Sb. stanoveno jinak. Toto právo má například i zahraniční zaměstnanec českého zaměstnavatele, podléhající české právní úpravě veřejného zdravotního pojištění právě z titulu zaměstnání. Změnu zdravotní pojišťovny provádí za osoby s omezenou svéprávností jejich zákonný zástupce, opatrovník nebo poručník.

Od 1. 12. 2011 měl pojištěnec možnost změnit zdravotní pojišťovnu standardní cestou pouze jednou ročně, přičemž přihlášku nově zvolené zdravotní pojišťovně byl povinen předat do 30. června kalendářního roku s tím, že změna zdravotní pojišťovny proběhla k 1. lednu následujícího roku. Toto ustanovení bylo dlouhodobě předmětem kritiky jako neopodstatněné omezení doby, po kterou se může pojištěnec rozhodnout o příslušnosti ke zdravotní pojišťovně.

S účinností od 1. 9. 2015 lze zdravotní pojišťovnu změnit jednou za 12 měsíců, a to vždy jen k 1. dni kalendářního pololetí. Přihlášku opatřenou podpisem je pojištěnec, jeho zákonný zástupce, opatrovník nebo poručník povinen podat vybrané zdravotní pojišťovně v průběhu kalendářního pololetí bezprostředně předcházejícího tomu, ve kterém má ke změně zdravotní pojišťovny dojít, nejpozději 3 měsíce před požadovaným dnem změny. Přihlášku ke změně zdravotní pojišťovny lze podat pouze jednu v kalendářním roce; k případným dalším přihláškám se již nepřihlíží, a to ani tehdy, jsou-li podány ve stanovené lhůtě.

Při narození dítěte se právo na výběr zdravotní pojišťovny nepoužije. Narození pojištěnce je jeho zákonný zástupce, opatrovník nebo poručník povinen oznámit do osmi dnů ode dne narození zdravotní pojišťovně, u které je pojištěna matka dítěte v den jeho narození; není-li matka dítěte zdravotně pojištěna podle tohoto zákona, oznámí zákonný zástupce, opatrovník nebo poručník dítěte jeho narození zdravotní pojišťovně, u které je pojištěn otec dítěte v den jeho

narození. To znamená, že v případech, kdy je pojištěncem pouze otec dítěte a nikoliv matka, se určí příslušnost zdravotní pojišťovny podle otce.

Přijatou úpravou dále dochází k rozšíření práva na změnu pojišťovny i v případě sloučení zdravotních pojišťoven. Podle dřívější úpravy totiž pojištěnci v případě, že ke sloučení zdravotních pojišťoven došlo po 30. červnu, neměli možnost změnit zdravotní pojišťovnu k 1. lednu následujícího roku a byli nuceni zůstat pojištěni u zdravotní pojišťovny, kterou si ne zvolili.

Oproti obecně platné úpravě je pojištěnec oprávněn změnit zdravotní pojišťovnu i ve lhůtě kratší, pokud:

- a) zdravotní pojišťovna, u které je pojištěn, vstoupila do likvidace,
- b) byla nad zdravotní pojišťovnou, u které je pojištěn, zavedena nucená správa, nebo
- c) došlo ke sloučení zdravotních pojišťoven, které se týká i zdravotní pojišťovny, u které je pojištěn, a to vždy k prvnímu dni 3 kalendářních měsíců následujících po měsíci, ve kterém došlo k události vyjmenované v písmenech a) až c).

V novelizované právní úpravě tak již není jako důvod pro dřívější změnu zdravotní pojišťovny uvedena situace, kdy by Ministerstvo zdravotnictví vyhlásilo ve sdělovacích prostředcích zjištěnou nerovnováhu v hospodaření zdravotní pojišťovny – tento důvod nebyl v minulosti použit.

Pravděpodobná výše pojistného

Dosud platnou úpravou zákona č. 592/1992 Sb. je v § 25a odst. 1 výslovně stanoveno, že příslušná zdravotní pojišťovna může pravděpodobnou výši pojistného stanovit rozhodnutím. Přijatou změnou je institut stanovení pravděpodobné výše pojistného z úpravy § 53 zákona č. 48/1997 Sb. vyňat, čímž se předchází nežádoucím dopadům dvojí úpravy. Taktéž se konstatuje, že odvolání proti platebnímu výměru ve věcech dlužného pojistného nemá odkladný účinek.

Pokud zaměstnavatel (měsíčně) nebo OSVČ (ročně) nesplní – i přes výzvu zdravotní pojišťovny - svoji zákonnou povinnost podat příslušný Přehled, může zdravotní pojišťovna stanovit plátcí pravděpodobnou výši pojistného, a to na základě údajů a pomůcek, které má k dispozici, nebo které si sama opatří, případně i podle zákona. V této souvislosti si musí plátce uvědomit, že stanovením pravděpodobné výše pojistného není dotčena –jedenak jeho povinnost předložit příslušný Přehled, jednak možnost zdravotní pojišťovny uložit pokutu až do výše 50 000 Kč. Na základě stanovené pravděpodobné výše pojistného je plátce taktéž povinen platit penále. V této souvislosti lze konstatovat, že

stanovení pravděpodobné výše pojistného není pro zaměstnavatele nebo OSVČ příliš „výhodné“, neboť v roce 2015 představuje toto pravděpodobné pojistné u zaměstnance měsíční částku 5 246 Kč, určenou jako 13,5 % z vyměřovacího základu 38 854,50 Kč. U OSVČ je měsíční hodnota pravděpodobné výše pojistného poloviční – 2 623 Kč.

Náhrada nákladů vůči třetí osobě

Zdravotní pojišťovna má vůči třetí osobě právo na náhradu těch nákladů na hrazené služby, které vynaložila v důsledku zaviněného protiprávního jednání této třetí osoby vůči pojištěnci.

V této souvislosti se za účelem racionality resp. efektivity doplňuje, že zdravotní pojišťovna může upustit od vymáhání části nebo celé výše náhrady nákladů:

- je-li vymáhání této náhrady nákladů spojeno se zvláštními nebo nepoměrnými obtížemi, nebo
- je-li pravděpodobné, že náklady vymáhání převýší jeho výtěžek.

Na upuštění od vymáhání části nebo celé výše náhrady nákladů však není právní nárok. Při stanovení výše náhrady nákladů, od jejíhož vymáhání zdravotní pojišťovna upustí, se přihlídně zejména k tomu, jak ke škodě došlo, a dále k osobním a majetkovým poměrům osoby, která škodu způsobila.

III. Změna ve stanovení vyměřovacího základu zaměstnance

Návaznou právní normou pro stanovení vyměřovacího základu zaměstnance je ve zdravotním pojištění zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZDP). Placení pojistného zaměstnavatelem za zaměstnance je primárně, tedy mimo výjimek, založeno na principu, že co se zdaňuje podle § 6 ZDP (popřípadě by se zdaňovalo, pokud by podléhalo zdanění v České republice), to podléhá odvodu pojistného na zdravotní pojištění – a naopak.

K tomu, aby konkrétní plnění, zúčtované zaměstnavatelem zaměstnanci, bylo započitatelné do vyměřovacího základu pro placení pojistného, musí být splněny tyto dvě podmínky:

- musí se jednat o příjem zdanitelný, to znamená, že podléhá dani z příjmů fyzických osob podle § 6 ZDP jako příjem ze závislé činnosti a není od této daně osvobozen. V souvislosti s rekodifikací soukromého práva došlo s účinností od 1. 1. 2014 k podřazení funkčních požitků režimu příjmů ze závislé činnosti. To znamená, že příjmem ze závislé činnosti se rozumějí i

plnění poskytovaná v souvislosti s výkonem funkce, resp. funkční požitky. Na režim funkčních požitků se tak použijí veškerá ustanovení o příjmech ze závislé činnosti, pokud ZDP nestanoví jinak.

- musí se jednat o příjem zúčtovaný, tj. příjem, který zaměstnavatel zaměstnanci nějakou formou poskytl resp. zúčtoval v jeho prospěch.

S účinností od 1. 1. 2013 bylo zákonem č. 11/2013 Sb. doplněno, že v duchu ustanovení § 3 odst. 1 z. č. 592/1992 Sb. se do úhrnu příjmů ze závislé činnosti nezahrnují náhrady výdajů poskytovaných procentem z platové základny představitelům státní moci a některých státních orgánů a soudcům podle zákona č. 236/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů. S účinností od 1. 1. 2015 však byly tyto náhrady (jako osvobozené) z citovaného textu § 3 odst. 1 z. č. 592/1992 Sb. vypuštěny, což znamená, že pojistné na zdravotní pojištění se z nich od tohoto data odvádělo, avšak pojistné na sociální zabezpečení se z těchto náhrad nadále neplatilo.

Novelou zákonů č. 200/2015 Sb. se od září 2015 tyto náhrady jako výjimka opětovně nezahrnují do vyměřovacího základu zaměstnance pro placení pojistného na zdravotní pojištění a vztahuje se tak na ně stejný režim jako při stanovení vyměřovacího základu pro odvod sociálního pojištění.

IV. Výkon funkce ředitele a člena orgánu zdravotní pojišťovny

Ze stávající právní úpravy zákona o VZP ČR a zákona o zaměstnaneckých zdravotních pojišťovnách není zcela zřejmé, za jakých podmínek dochází ke střetu zájmů u osob, které vykonávají funkci ředitele nebo funkci člena některého orgánu zdravotní pojišťovny (správní a dozorčí rady). Z aplikační praxe lze dovodit, že v některých případech dochází u těchto osob k takovému střetu zájmů, kdy tyto osoby současně vykonávají činnost nebo funkci, neslučitelnou se zastáváním některé z výše uvedených funkcí.

Proto je do budoucna žádoucí zamezit tomu, aby se na rozhodování zdravotní pojišťovny podílely osoby, které by mohly rozhodování zdravotní pojišťovny ovlivnit ve svůj prospěch. Za tímto účelem jsou vymezeny překážky pro výkon funkce ředitele a člena orgánu zdravotní pojišťovny s tím, že před začátkem výkonu funkce budou tyto osoby povinny předložit čestné prohlášení o neexistenci takových překážek.

Ředitelem zdravotní pojišťovny nebo členem jejího orgánu nesmí být například osoba, která:

- je distributorem léčivých přípravků nebo zdravotnických prostředků, nebo výrobcem léčivých přípravků nebo zdravotnických prostředků,

- je společníkem, statutárním orgánem nebo členem orgánu právnické osoby, která je distributorem léčivých přípravků nebo zdravotnických prostředků, nebo výrobcem léčivých přípravků nebo zdravotnických prostředků,

- jako podnikající fyzická osoba dodává zboží nebo služby zdravotní pojišťovně.

Podmínkou výkonu funkce ředitele zdravotní pojišťovny již není české občanství.

Ing. Antonín Daněk

