

## BEZPEČNOST PRÁCE

Informace – dotazy – stanoviska převzaty z BOZP info.cz

Na dotazy odpovídá: JUDr. Eva Dandová

### Řidiči referentských vozidel a zaměstnavatel

Zaměříme se především na tyto otázky:

Může zaměstnavatel vyžadovat po zaměstnanci odpolední (večerní) cestu pro potřebu firmy po odpracování standardních 8 hodin kancelářské práce?

Může v případě odmítnutí zaměstnance nějak postihnout?

Je čas strávený řízením referentského vozidla mimo standardní pracovní dobu považován za výkon práce?

Lze za takovou dobu vyžadovat po zaměstnavateli mzdu?

Může zaměstnanec odmítnout cestu přes celou republiku, např. v době sněhové kalamity, když jednání není nezbytné a je přesvědčen, že jde o zbytečný hazard se zdravím?

Pracovní cesta je v podstatě změna pracovní smlouvy (změna místa výkonu práce) a tu zaměstnavatel nemůže provést bez souhlasu zaměstnance – to zakazuje Listina základních práv a svobod (povinnosti mohou být ukládány toliko na základě zákona a v jeho mezích). Proto také zákoník práce v § 42 stanoví, že pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal. Starý zákoník práce k tomu dodával ještě, že zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu, je-li tato podmínka dohodnuta v pracovní smlouvě. Proto také zaměstnavatelé po r. 2001 často se zaměstnanci sjednávali v pracovní smlouvě tzv. generální pardon, tedy možnost vyslání zaměstnance na pracovní cestu. V tom případě, když zaměstnanec zaměstnavateli jednou takový souhlas předem dal, může dnes již těžko argumentovat, že na pracovní cestu jezdit nebude. Sjednání souhlasu s vysláním na pracovní cestu v pracovní smlouvě je však nepraktické, zaměstnanci stárnou, mění se jejich zdravotní stav, jejich rodinný život a s tím souvisí jejich zájem/nezájem o vyslání na pracovní cesty. Proto je v praxi lepší, když – tak jako to předpokládá dnes platný zákoník práce – se vyslání na pracovní cesty sjednává v jiných dohodách než je pracovní smlouva a s kratší dobou platnosti.

Z uvedeného tedy vyplývá, že v případě předchozího udělení souhlasu s vysláním na pracovní cesty zaměstnavateli jej lze odvolat jen velmi obtížně, zase na základě změny tohoto ujednání. Pokud ale zaměstnavatel písemný souhlas s vysláním na pracovní cesty nemá, pak musí ctít dnes platný zákoník práce a může zaměstnance vyslat na pracovní cestu výhradně na základě dohody s ním. Zaměstnavatel samozřejmě nesmí zaměstnance postihovat za to, že např. nechťejí jezdit na pracovní cesty, zákon jim to výslovně neukládá, ale je zase řada zaměstnání, kde si zaměstnavatel stanoví požadavek před přijetím na určitou pozici, že zaměstnanec bude souhlasit s vysláním na pracovní cesty.

Čas strávený řízením referentského vozidla není výkonem práce, to by zaměstnanec musel mít se zaměstnavatelem na řízení motorového vozidla sjednanu např. dohodu o pracovní činnosti. Řízení motorového vozidla je výkonem práce pouze pro zaměstnance – řidiče. Podle § 210 zákoníku práce platí, že doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do pracovní doby, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí. Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda nebo plat ušla, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Z uvedeného tedy vyplývá, že když zaměstnanec pojedje 400 km po své pracovní době a není řidičem z povolení, pak se nejedná o výkon práce a za uvedenou dobu žádnou mzdu ani její náhradu neobdrží.

Příklad – směna zaměstnance je od 7 hod. do 15,30 hodin a zaměstnavatel zaměstnance vyšle v 5,00 hod. vlakem z Prahy do Ostravy, kde bude v 8,30 hodin. Od 9 hodin do 18 hodin tam bude zaměstnanec vykonávat práci (bude se účastnit jednání). V 18,30 hodin opět pojedje vlakem do Prahy, kde bude o půlnoci. Doba od 5,00 do 7,00 hodin se nepočítá, to je volno zaměstnance, ale doba od 7,00 hod. (začátek směny) do začátku jednání je překážkou na straně zaměstnavatele. Pak následuje výkon práce, a 2 a půl hodiny práce přesčas a cesta zpět, která je zase v době volna zaměstnance.

Za důležité považují ustanovení § 153 zákoníku práce – „Podmínky, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad, zejména dobu a místo nástupu a ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování, určí předem písemně zaměstnavatel; přitom přihlíží k oprávněným zájmům zaměstnance.“ Zejména část věty za středníkem je velice důležitá pro některé výše popisované situace (cesta o víkendu, v době sněhové kalamity apod.), zaměstnavatel musí přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnance a musí respektovat připomínky ze strany zaměstnance.

Kromě toho ještě existuje § 106 odst. 2 zákoníku práce „Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob; takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinností zaměstnance.“, kterého je také možné v těchto situacích využít. Zejména pak u řidičů referentských vozidel, kteří mohou argumentovat tím, že nejsou řidiči z povolení a že z důvodu BOZP odmítají jízdu v době např. sněhové kalamity, neboť nemají tolik zkušeností. Zaměstnavatel je pak může na pracovní cestu vyslat, ale musí zvolit jiný způsob dopravy.

Nakonec by se dalo o pracovních cestách a o řízení referentských vozidel uvést ještě mnoho, ale zaměstnavatel musí i v těchto případech mít na paměti BOZP. Nařídít zaměstnanci, aby vyjel po skončení směny na dlouhou cestu, je hazard. Takový zaměstnavatel zřejmě neví nic o prevenci rizik a o tom, jak má organizovat práci a pracovní postupy řidičů referentských vozidel. V tomto případě doporučuji obrátit se na odborně způsobilou osobu v prevenci rizik (bezpečnostního technika), které dnes již každý zaměstnavatel musí mít a upozornit ho na tyto skutečnosti.

## Je školení BOZP povinné i pro zaměstnance na dohody?

Zákoník práce dnes již zaměstnance nerozlišuje – tzv. závislá práce je vykonávána zaměstnanci v pracovním poměru a zaměstnanci vykonávajícími práci na základě některé z dohod o práci konané mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti). A na všechny zaměstnance se vztahuje celý zákoník práce s výjimkami výslovně u dohod uvedenými – jako je zejména § 77 odst. 2 zákoníku práce. V § 103 odst. 1 písm. f) zákoníku práce se výslovně zaměstnavateli ukládá 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 bezpečnosti a ochraně zdraví při práci podle tohoto zákona a podle zvláštních právních předpisů, zejména formou seznámení s riziky, výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště. Do tohoto ustanovení by měli patřit i zaměstnanci pracující u zaměstnavatele na základě některé z dohod o práci konané mimo pracovní poměr, protože i to jsou krátkodobé pracovní právní vztahy a tito zaměstnanci často nedostávají dostatečné a úplné informace týkající se jejich BOZP. Když se stane pracovní úraz, odpovídá zaměstnavatel a i když jde o krátkodobý pracovní právní vztah, může zaměstnanec lehce prokázat, že by stejně byl i nadále zaměstnán a že by tedy mu náhrady přísluší do budoucna neomezeně. Proto se musí zaměstnavatel jistit a musí mít doklad o tom, že zaměstnanec na dohodu o provedení práce byl řádně seznámen se všemi předpisy BOZP, aby se právě v případě úrazu mohl ze své odpovědnosti případně deliberovat, vyvinít.

## Novela nařízení vlády o ochraně zdraví při práci

**Dne 1.května 2010 nabyla účinnosti novela nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci provedená nařízením vlády č. 68/2010 Sb., (částka 25 z 10.března 2010).**

*Ze změn které přináší bude obsahem tohoto textu pouze část, týkající se oblasti zátěže teplem na pracovišti, neboť tato část se výrazně vztahuje na práci řidiče.*

Nařízení vlády, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, je prováděcím právním předpisem podle § 21 písm. a) zákona č. 309/2006 Sb., zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a k provedení zákoníku práce. Oblasti, které byly dotčeny novelou se týkají aplikace některých ustanovení v praxi, kde jejich vyjádření se jevílo částečně jako vysoce odborné a nesrozumitelné, což zaměstnavatelům, kterým je určeno působilo značné problémy. To se týká zejména problematiky posuzování zátěže teplem na pracovišti a její eliminace pomocí stanovení kratší pracovní doby a pracovního úkonu a dále i problematiky poskytování ochranného nápoje z důvodu tepelné zátěže, jehož nárok je třeba prokazovat.

**V oblasti prokazování míry tepelné zátěže** pro účely poskytování ochranného nápoje byla dosavadní právní úprava výslovně pro uzavřená pracoviště a stanovila jediné kritérium, a to zjištění operativní teploty, která se vypočítává z naměřených ukazatelů. Přestože tento princip

je odborně správný, pro účely poskytování ochranného nápoje je poněkud těžkopádný, neboť není reálné při přetrvávajících teplotních podmínkách každodenně provádět požadovaná měření, pakliže to mohou navíc provádět jen akreditovaná a autorizovaná pracoviště a je logické, že při početním zastoupení takto exponovaných míst, není ani reálné toto měření kapacitně zajistit.

Jiný problém však vzniká na pracovištích, kde taková tepelná složka není celoročně přítomna a vliv tepelné zátěže se v podstatě redukuje jen na teplé období roku. Novela dále upřesňuje možnost ověření, zda i nadále přetrvávají mikroklimatické podmínky, které byly již jednou vyhodnoceny měřením operativní nebo výsledné teploty, a to pomocí teploměru s běžným tepelným čidlem, což umožní zaměstnavateli, aby si prakticky mohl průběžně sledovat úroveň mikroklimatických podmínek sám.

Celá tato nová úprava směřuje ke zjednodušení analýzy mikroklimatických podmínek při práci ze strany zaměstnavatele, a to výslovně jen pro účely poskytování ochranného nápoje. To je vázáno na průkaz, že v daný pracovní den resp. směně došlo k překročení hygienických limitů zátěže teplem nebo chladem, tedy mikroklimatických podmínek ve smyslu zákoníku práce.

**U zátěže chladem** je zjišťování jednodušší v tom, že stačí pouhé měření aktuální teploty, a to buď na uzavřeném pracovišti, například v budově, ale také v kabině řidiče nebo měření venkovní teploty, jde-li o práci na venkovním pracovišti, neboť jednotlívým limitem je teploty  $t_a$  4°C. Její překročení pak avizuje, že vznikl nárok na ochranný nápoj, který je na rozdíl od nárokového množství při tepelné zátěži jednotný a to půl litru teplého nápoje za osmihodinovou směnu.

Naproti tomu, **zátěž teplem** nemá jednotný limit, neboť je posuzována v závislosti na energetickém výdeji, který zaměstnanec při dané práci vynakládá a ztráta tekutin je proto diferencovaná. S ohledem na kolísání venkovní teploty, zejména v letním období roku, se ukazuje jako obtížné ze strany zaměstnavatele určit jen na základě hodnocení rizika, zda na daném pracovišti může docházet k překročení tepelné zátěže vlivem slunečního záření a je tedy nezbytné zjistit jeho okamžitou úroveň komplexním měřením.

Nová právní úprava vychází z toho, že je nutné bezprostředně určit, zda v probíhající pracovní směně dochází k překročení hraniční hodnoty tepla a je možné přistoupit k okamžitému poskytování ochranného nápoje, neboť ztráta tekutin překročila hygienický limit 1,25 litru za osmihodinovou směnu. Proto mimo navržených teplot na pracovišti pro daný druh práce podle třídy práce se zároveň pro zjednodušení přidává definovaná ztráta tekutin v příloze č. 1 části A tabulce č.1, z níž pak může zaměstnavatel vycházet při určení přesného množství náhrady ztráty tekutin, která činí 70 % z dané ztráty. Tento princip platí obecně pro všechny druhy práce zařazené do třídy I až V podle přílohy č. 1 části A tabulky č. 1 mimo prací, při nichž je zaměstnanec povinen nosit ochranný speciální oblek a oblek, který brání odpařování potu a nelze je použít rovněž na pracoviště, kde je vlhkost vzduchu vyšší než 80 %. Ztráty tekutin jsou odstupňované a standardně odpovídají druhu práce s odpovídajícím energetickým výdejem, u níž pak zaměstnavatel následně podle přílohy č. 1 části B tabulek 1a až 2c určuje dobu trvání směny a dobu trvání jednotlivého výkonu práce tzv. dlouhodobě a krátkodobě únosnou dobu práce.

**V příloze č. I** se v tabulce č. 1 se doplňuje další kolonka pro ztráty tekutin za osmihodinovou směnu. Pro praxi je důležité, že se zařazují zpět do **třídy IIb profesionální řidiči vybraných vozidel** a doplňuje práce řidiče spojená s nakládkou a vykládkou zboží.

Úprava definice (kritérií) ochranného nápoje bezprostředně souvisí s úpravami tepelné zátěže na pracovišti. Kritériem ochranného nápoje chránícího před účinky tepelné zátěže je obsah minerálních látek a vychází z principu jeho ochranné funkce, kterou je mimo doplnění tekutin ztracených potem a dýcháním i doplnění o minerální látky, které člověk zejména při vyšší zátěži teplem spojené navíc s vyšší fyzickou zátěží rovněž ztrácí.

Ochranné nápoje, jde primárně o přírodní minerální vody se střední mineralizací podle vyhlášky č. 423/2001 Sb., o zdrojích a lázních, které ovšem neslouží k léčebným účelům, a protože existuje možnost doplnit jiné nápoje o minerální látky, lze tyto považovat za ochranné, pokud objem minerálních látek bude stejný, jako u přírodní minerální vody. V souvislosti se změnou kritérií upravila novela také podmínky nároku na ochranný nápoj. Ty se stanoví jednotně, a to po splnění překročení hygienického limitu ztráty tekutin, tedy vyšší než 1,25 litru za osmihodinovou směnu. Liší se však v množství, neboť povinná 70% náhrada je odlišná při ztrátě 1,25 litru, kdy činí 0,9 litru ochranného nápoje, od ztráty například 4 litry, kdy náhrada činí 2,8 litru.

Upřesňuje se, že ochranný nápoj definovaný hygienickým limitem nenáleží zaměstnanci, který vykonává práci odpovídající třídě práce I a IIa, když druhy prací v těchto třídách nevyžadují významný energetický výdej, a proto ztráta tekutin tento limit nepřesahuje. Nově se naopak upravuje princip poskytování ochranného nápoje ve vztahu k objemu ztráty tekutin, zejména však minerálních látek, a to formou buď přímého odečtu ztráty tekutin podle třídy práce a předpokladu překročení teploty  $t_a$  upravených v tabulce č. 3 nebo ztráty změřené.

*Další částí novely nařízení vlády je problematika fyzické zátěže a to jak lokální svalové zátěže, tak pracovní polohy, ruční manipulace s břemeny, nově se upravují hygienické limity. Novela stanovuje frekvence čištění zdrojů osvětlení, frekvence úklidu a malování pracovišť a sanitárních pomocných zařízení.*