

BEZPEČNOST PRÁCE

Informace-dotazy-stanoviska převzaty z BOZP info.cz. (redakčně upraveno)

Používání soukromých vozidel pro účely organizace.

Otázka: Zajímá mě problematika používání soukromých vozidel zaměstnanci pro účely organizace. Jaká je odpovědnost organizace při vzniku dopravní nehody? Pracovní úraz, škoda na vozidle apod. Podle mě je nutné vnitřním předpisem upravit podmínky použití vozidla a na základě cestovního příkazu podepsaného vedoucím cestu povolit. Organizace odpovídá za úraz při nehodě, ne za škodu na vozidle, a úraz bych řešil jako pracovní úraz dle příslušné legislativy.

Odpověď: Podle § 153 zákoníku práce platí, že 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 a přitom přihlíží k oprávněným zájmům zaměstnance. Dále platí nepsané pravidlo, že zaměstnavatel by neměl povolit vykonání služební cesty automobilem zaměstnance, o kterém nemá jistotu, že je havarijně pojištěno. V případě, kdy je automobil řádně havarijně pojištěn, pak se škoda na vozidle – i když k ní dojde – neřeší jako škoda z pracovněprávního vztahu, ale jako škoda z havarijní pojistky. Jinak samozřejmě celá pracovní cesta je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů a úraz na ni utrpěný je úrazem pracovním. Pouze se vyloučí doba odpočinku zaměstnance na pracovní cestě v případech, že pracovní cesta je vícedenní. Zaměstnavatel musí stanovit začátek a konec cesty a dobu plnění pracovních úkolů. Od toho se pak odvíjí posouzení toho, zda úraz na pracovní cestě je úrazem pracovním, nebo ne.

Přestávky řidičů a členů osádky vozidla.

Otázka: V dopravě, resp. u řidičů nákladních vozidel, platí, že jejich bezpečnostní přestávka se započítává do odpracované doby. Jak ale přistupovat k ostatním členům osádky vozidla (manipulační dělník), kteří pomáhají při nakládce a vykládce a jsou pravidelně spolu s řidičem na určené trase? Ve chvíli, kdy řidič bude čerpat bezpečnostní přestávku, manipulační dělník má přestávku na jídlo a oddech. Může se jednat třeba i o překážku na straně zaměstnavatele, která mu brání ve výkonu práce?

Odpověď: To je věc organizace práce a pracovních postupů ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel je ten, kdo zaměstnanci řídí a organizuje práce a také mu určuje, kdy bude čerpat přestávku na jídlo a oddech a kdy bude vykonávat jakou práci. To vše plně platí i v tomto případě.

Bezpečnostní přestávka ani pro řidiče není „absolutní volno“, kdy si ve vozidle lehne a spí. Bezpečnostní přestávka je doba, při které dotyčný vykonává jinou činnost, než je konkrétní riziková činnost, pro kterou má bezpečnostní přestávku nařízenou, např. řidič si zpracovává výkazy nebo jen hlídá vozidlo, i to je činnost, která je součástí jeho pracovní náplně. To platí pro všechny přestávky – např. při práci s počítači má zaměstnanec mít po dvou hodinách nepřetržité práce u monitoru 10 minut bezpečnostní přestávku, při které mění práci. Nařízení vlády č. 361/2007 Sb. to stanoví dnes přesně „Práce spojené s monotonií, jakož i práce ve vnučeném pracovním tempu, musí být k omezení jejich nepříznivého vlivu na zdraví přerušovány bezpečnostními přestávkami v trvání 5 až 10 minut po každých 2 hodinách od započetí výkonu práce nebo musí být zajištěno střídání činností nebo zaměstnanců. Proto zaměstnavatel musí určit i zaměstnanci řidiči, kdy bude čerpat bezpečnostní přestávku a kdy přestávku na jídlo a oddech nebo jestli mu poskytne např. jen jednu přestávku, která bude hodnocena jako bezpečnostní přestávka. To vše platí i v případě člena osádky vozidla, i tomu musí zaměstnavatel určit jeho pracovní dobu, jeho čerpání přestávky na jídlo a oddech a jaké úkoly má plnit v době bezpečnostní přestávky řidiče. To vše je jen a jen organizace práce.

Bezpečnostní přestávky u OSVČ – řidiče

Otázka: Jako je to s bezpečnostními přestávkami u OSVČ – řidiče. Je to stejné jako u zaměstnanců?

Odpověď: Podle § 12 zákona č. 309/2006 Sb., platí, že na právní vztahy týkající se zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy, jde-li o

- zaměstnavatele, který je fyzickou osobou a sám též pracuje,
- fyzickou osobou, která provozuje samostatně výdělečnou činnost podle zvláštního právního předpisu,
- spolupracujícího manžela nebo dítě zaměstnance, který je fyzickou osobou a sám též pracuje nebo fyzické osoby, která provozuje samostatnou výdělečnou činnost podle zvláštního právního předpisu,
- fyzickou nebo právnickou osobu, která je zadavatelem stavby (stavebník) nebo jejím zhotovitelem, popřípadě se na zhotovení stavby poílí,

se vztahuje § 101 odst. 1 a 2, § 102, 104 a 105 zákoníku práce a § 2 až 11 s přihlédnutím k podmínkám vykonávané činnosti nebo poskytování služeb a jejich rozsahu.

Z toho vyplývá, že na osoby samostatně výdělečně činné se vztahují stejné předpisy BOZP jako na zaměstnance.

Dotaz nelze zodpovědět přesněji, nevyplývá z něj to podstatné, o jakého řidiče (tedy řidiče kterého dopravního prostředku) se jedná.

Sluneční brýle pro řidiče jako OOPP.

Otázka: Jaké vlastnosti a jaké osvědčení by měly mít sluneční brýle, které poskytuje firma řidičům vozidel jako OOPP pro ochranu zraku proti oslnění?

Odpověď: Sluneční brýle patří mezi osobní ochranné prostředky (OOP), jak je definuje evropská směrnice č. 89/686/EHS. Její požadavky jsou v České republice převzaty neřízením vlády č. 21/2003 Sb., kde je zařazení těchto brýlí uvedeno v § 3 odst. 2, písm. f).

Osobní ochranné pracovní prostředky (OOPP) jsou podmnožinou OOP, neboť mezi ně nepatří ochrana poskytovaná pro sport a volný čas. Ochranné brýle proti oslnění jsou zařazeny mezi OOPP podle nařízení vlády č. 495/2001 Sb., příloha č. 2.

Při posuzování slunečních brýlí se použijí normy, které jsou harmonizovány k příslušnému nařízení vlády a směrnicí. Pro běžné (proti)sluneční brýle platí ČSN EN 1836+A1 „Osobní prostředky k ochraně očí – Protisluneční brýle, protisluneční filtry pro všeobecné použití a filtry k přímému pozorování slunce“. Pro (proti)sluneční brýle pro průmyslové použití platí EN 172 „Osobní prostředky pro ochranu očí. Protisluneční filtry pro profesionální použití“, společně s ČSN EN 166 „Osobní prostředky k ochraně očí – Základní ustanovení“.

Ochrana proti UV záření, včetně minimálních požadavků na pevnosti brýlí a zohlednění požadavků na rozpoznání signálních světel při řízení vozidla, obsahují obě normy. Výrobce, který deklaruje využití ČSN EN 172 a ČSN EN 166, však prověřuje u výrobku více požadavků pro širší okruh rizik. Patří sem například zvýšená odolnost proti nárazu a řada dalších parametrů, o nichž musí výrobce informovat v návodu.

Závěr: Pro běžné řízení automobilu vyhovují sluneční brýle, které jsou označeny CE, přičemž na obrubě, přiloženém štítku nebo návodu musí být odkaz na normu EN 1836+A1, včetně dalších doplňujících informací.

Pokud požadujete zvýšenou odolnost brýlí proti nárazu případně i dalším rizikům, zvolte sluneční brýle označené CE s odkazem na EN 172 a EN 166, přičemž v návodu musí být uvedeny druhy ochrany, které brýle poskytují.

Řidič při jízdě usnul (mikrospánek) a způsobil si úraz

Otázka: Řidič rozvážkového vozidla při řízení dostal **mikrospánek**, s vozidlem havaroval a byl zraněn. Týden byl hospitalizován v nemocnici. Řidič byl řádně proškolen na školení řidičů a dodržel bezpečnostní přestávku. Domnívám se, že za úraz si vlastně může sám tím, že při řízení vozidla usnul. Do kolonky, proč došlo k úrazu, jsem zaškrtnul: pro nepředvídatelné riziko práce nebo selhání lidského činitele. V bodě 9, jaké byly porušeny předpisy a kým? Řidič usnul, tudíž se plně nevěnoval řízení? Je to hodně tvrdé, ale asi není jiná možnost. Nebo to lze řešit jinak?

Odpověď: Mikrospánek nevyklučuje přímou příčinnou souvislost při vzniku pracovního úrazu. K úrazu došlo při plnění pracovních úkolů, dotyčný řídil vozidlo a plnil úkoly v souladu s pracovní smlouvou. To, že došlo k mikrospánku, sice zaměstnavatel ovlivnit nemůže, ale na druhé straně je třeba vzít v úvahu, že zaměstnanec je jen člověk a že ke kolapsu zaměstnance může dojít kdykoliv, nejen při řízení motorového vozidla.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu z titulu pracovních úrazů, tak jak je dosud koncipována v zákoníku práce, je odpovědností objektivní, kdy zaměstnavatel odpovídá vždy a všude pokud dojde k úrazu při plnění pracovních úkolů a v přímé souvislosti s ním (na rozdíl od civilistického pojetí odpovědnosti za škodu, která je koncipována zásadně na prokázání zavinění). Zákoník práce 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 obecná 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 porušení pracovněprávních předpisů ze strany zaměstnance.

Ve Vašem případě jste tedy dobře zapsal do záznamu o úrazu, že k úrazu došlo pro nepředvídatelné riziko a do kolonky porušení bezpečnostních předpisů zapsat, že nebylo zjištěno s ohledem na příčinu úrazu- nepředvídatelné riziko. Jak uvádíte, řidič byl řádně proškolen, zaměstnavatel tedy z pohledu BOZP udělal vše.

Jinak ale odškodnit zaměstnance z titulu pracovního úrazu budete muset. To je klasická odpovědnost zaměstnavatele, navíc tam ani není důvod pro deliberaci, zaměstnanec žádný bezpečnostní předpis neporušil, pod vlivem alkoholu taky nebyl a nepředvídatelné selhání lidského faktoru nemůže jít k tíži zaměstnanci.