

BEZPEČNOST PRÁCE

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

Kontroly zaměstnanců na alkohol a návykové látky

Dotaz: Náš zaměstnavatel si nakoupil testery na zjišťování, zda jsou zaměstnanci pod vlivem omamných látek. Do vnitřního předpisu uvedl, že když zjistí přítomnost návykové látky v organismu, odveze zaměstnance k lékaři za účelem provedení odběru. Má zaměstnanec povinnost se takovému postupu podrobit? Není to nepřijatelný zásah do jeho soukromí?

Odpověď: Zákoník práce zaměstnanci ukládá povinnost nepožívat v pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele alkoholické nápoje, nezneužívat návykové látky a nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště. Zaměstnavatel má za účelem kontroly dodržování této povinnosti právo vyzvat zaměstnance, aby se podrobil zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek. K takovému zjištění může zaměstnavatel použít například různé testery, které zmiňujete v dotazu. Jestliže by zaměstnanec odmítl provedení zkoušky na alkohol nebo jinou návykovou látku, jednalo by se o porušení povinností vyplývajících z právních předpisů a vztahujících se k vykonávané práci (pracovní kázně).

Pokud jde o to, zda má zaměstnavatel právo odvézt zaměstnance do zdravotnického zařízení za účelem odběru biologického materiálu a zda má zaměstnanec povinnost poskytnout zaměstnavateli součinnost, odpověď na ni nenalezneme v zákoníku práce, nýbrž v zákoně č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými takovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů. V ustanovení § 16 tohoto zákona je uvedeno, že osoba, která vykonává činnost, při níž by mohla ohrozit život nebo zdraví své či jiných osob nebo poškodit majetek, nesmí při výkonu této činnosti požívat alkoholické nápoje nebo užívat jiné návykové látky a je povinna se podrobit i odbornému lékařskému vyšetření zjišťujícímu obsah alkoholu nebo jiné návykové látky.

Výše zmiňované ustanovení zákona o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami dále výslovně stanoví, že právo vyzvat osobu – zaměstnance ke splnění povinností podrobit se lékařskému vyšetření má také její zaměstnavatel. Lékařské vyšetření je pak oprávněno provést zdravotnické zařízení, které je k tomu odborně a provozně způsobilé.

Lze tedy uzavřít, že zaměstnavatel v případě podezření, že je zaměstnanec pod vlivem návykové látky, skutečně má právo zaměstnance odvézt do zdravotnického zařízení a zaměstnanec má povinnost podrobit se zde vyšetření, které přítomnost návykové látky v organismu potvrdí či vyvrátí. Zákon přitom ještě zdůrazňuje, že pokud by osoba vyzvaná k tomu, aby se podrobila lékařskému vyšetření, toto vyšetření odmítla, hledí se na ni, jako by byla pod vlivem alkoholu, resp. návykové látky. Zaměstnavatel by tedy mohl i odmítnutí lékařského vyšetření vyhodnotit jako porušení pracovní kázně s důsledky z toho vyplývajících.

Doba řízení a přestávky u řidiče služebního vozidla.

Dotaz: Jakou maximální celkovou dobu může strávit „řidič referent“ řízením služebního vozidla do 3,5 t, pokud má v pracovní smlouvě uvedenou náplň práce „řízení motorového vozidla bez profesního průkazu“. Obvykle se uvádí pouze maximální doba řízení do první bezpečnostní přestávky, tj. nejpozději po 4,5 hodinách, ale nevím, jak je to dále. Zaměstnavatel po mně požaduje 12 hodin jízdy plus 3 krát 30 minut pauza, jinak je jízda bez přerušení. Je to v souladu s předpisy BOZP? Nečeká mě postih v případě dopravní nehody?

Odpověď: Právní řád nezná pojem řidič referent, musíme vycházet z pracovních činností, které zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele. Jelikož neřídíte dopravní prostředek nad 3 500 kg, na který se vztahují speciální předpisy, je vaše pracovní doba upravena zákoníkem práce a organizovaná v souladu s nařízením vlády č. 168/2002 Sb.

Zaměstnavatel řídí a organizuje pracovní činnost svých zaměstnanců a taky určuje začátek a konec směň. V souladu s ustanovením § 90 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby měl zaměstnanec mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Odchytky jsou možné pouze za podmínek určených zákoníkem práce. Současně musí být dodržena podmínka, kdy práce přesčas může být konána jen výjimečně, a nařízená práce přesčas nesmí činit více než 8 hodin týdně.

K organizování pracovního režimu se vztahuje nařízení vlády č. 168/2002 Sb. V souladu s ním zaměstnavatel musí zajistit, aby zaměstnanec nepřekročil maximální dobu řízení, která činí 4,5 hodiny; za dobu řízení se považuje i přerušení řízení na dobu kratší než 15 minut. Po každém uplynutí maximální doby řízení 4,5 hod. musí být řízení přerušeno bezpečnostní přestávkou v trvání nejméně 30 minut, nenásleduje-li nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu. Bezpečnostní přestávka může být rozdělena do dvou částí v trvání nejméně 15 minut zařazených do doby řízení. Protože Váš popis situace v dotazu není zcela srozumitelný, pro vysvětlení uvedeme schéma 12 hodinové směny, které by mohlo vypadat takto: 4,5 hodiny řízení, následuje minimálně 30 minutová bezpečnostní přestávka, která je placená a je součástí pracovní doby, dále dalších 4,5 hod. řízení, znovu následuje minimálně 30 minutová placená bezpečnostní přestávka a zbývá maximální doba řízení v trvání 2 hodin. V průběhu bezpečnostní přestávky může čerpat přestávku na jídlo a oddech.

Zajišťování bezpečnosti práce u osob samostatně výdělečně činných – OSVČ

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP) je v praktickém pojetí soubor technických, organizačních a výchovných opatření, která při správné realizaci vytvoří podmínky k tomu, aby se pravděpodobnost ohrožení nebo poškození lidského zdraví snížila na minimum. V ČR je stěžejním předpisem v oblasti BOZP zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů), kde jsou uvedeny požadavky kladené jak na zaměstnavatele, tak i na zaměstnance. Dalším důležitým předpisem je zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů.

Legislativa BOZP pro osoby samostatně výdělečně činné.

I osoby samostatně výdělečně činné se musí v oblasti BOZP řídit platnou českou legislativou. Pokud někdo pracuje jako OSVČ, pak se na něj vztahuje ustanovení části druhé zákona č. 309/2006 Sb., která uvádí požadavky na zajištění BOZP při činnostech nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy. V zákoníku práce (ZP) není přesně definována osoba samostatně výdělečně činná. Informace o OSVČ je v zákoně č. 309/2006 Sb., kde jsou uvedeny služby mimo pracovněprávní vztahy, které rozdělují OSVČ do čtyř kategorií. Dále bude rozebrána pouze kategorie OSVČ – fyzická osoba, která provozuje samostatně výdělečnou činnost bez zaměstnanců.

OSVČ bez zaměstnanců mají situaci z hlediska BOZP jednodušší. Za dodržování BOZP odpovídají pouze sami sobě. Nejsou ale zbaveni povinnosti dodržovat požadavky předpisů BOZP, především zákoníku práce a zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

OSVČ bez zaměstnanců.

OSVČ bez zaměstnanců si odpovídají za život a zdraví sami sobě a mají i trestní odpovědnost jako každé jiné osoby. Svým konáním nesmí ohrozit bezpečnost a zdraví jiných osob. Proto si musí provádět sami sobě prevenci rizik a sami sobě ukládat opatření k odstranění možného rizika poškození zdraví. Na OSVČ bez zaměstnanců se vztahují požadavky ZP v plném rozsahu, tzn. že je povinna vytvářet bezpečné a neohrožující pracovní prostředí, soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a přijímat opatření k jejich odstranění a opatření přizpůsobovat měnícím se skutečnostem. Dá se říci, že OSVČ bez zaměstnanců musí jednat v souladu s platnou legislativou a měla by být schopná předložit, jakým způsobem splnila požadavky legislativy.

Školení pro OSVČ bez zaměstnanců.

U OSVČ bez zaměstnanců není uvedeno, jakým způsobem musí prokazovat seznámení se s právními a ostatními předpisy BOZP a nemusí dokládat osnovu školení s prezenční listinou. Avšak to neplatí pro dokládání zvláštní odborné způsobilosti (např. revizní technik) a odborné způsobilosti (např. obsluha stavebních strojů, jeřábů apod.). OSVČ bez zaměstnanců musí znát a pracovat v souladu s platnou legislativou, avšak nemusí dokládat, jaká školení provedla a jestli danému školení porozuměla. Právní a ostatní předpisy ukládají povinnost zaměstnavateli (tzn. OSVČ se zaměstnanci) školit v oblasti BOZP zaměstnance a zaměstnancům ukládají povinnost účastnit se školení BOZP. Tato povinnost je dána jen ve vztahu zaměstnavatel se zaměstnancem a je upravena ustanovením v zákoníku práce. Rozsah povinností vztahujících se v oblasti BOZP na OSVČ bez zaměstnanců určuje ustanovení zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů. Podle tohoto ustanovení platí, že na OSVČ bez zaměstnanců se vztahují pouze určité paragrafy zákoníku práce a zákona č. 309/2006 Sb., s přihlédnutím k podmínkám vykonávané činnosti nebo poskytování služeb a jejich rozsahu. Ustanovení § 103 zákoníku práce o povinnostech zaměstnavatele na úseku BOZP ani ustanovení § 106 zákoníku práce o právech a povinnostech zaměstnance na úseku BOZP se na OSVČ bez zaměstnanců nevztahuje, V tomto případě není ani zaměstnavatel ani zaměstnanec, takže jí tyto úkoly ukládat nelze.

Pracovní úrazy u OSVČ bez zaměstnanců.

Podle ustanovení zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, platí nová zásada, 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 (zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů), se vztahují příslušné paragrafy

zákoníku práce s přihlédnutím k podmínkám vykonávané činnosti nebo poskytování služeb a jejich rozsahu. Z uvedeného vyplývá, že i na OSVČ bez zaměstnanců se vztahuje v plném rozsahu povinnost šetření a evidence pracovních úrazů ve smyslu ustanovení zákoníku práce a nařízení vlády č. 201/2010 Sb., jako na každého běžného zaměstnavatele. OSVČ bez zaměstnanců má nárok na dávky nemocenského pojištění a poskytnutí lékařské péče v rozsahu zdravotního pojištění, pokud se tohoto pojištění účastní. Když se neúčastní, tak jí nevzniká nárok na odškodnění z pracovního úrazu. Nárok na další kompenzaci může vzniknout z titulu předchozího komerčního pojištění pro pojištěná rizika nebo může v určitých případech vzniknout nárok na úhradu způsobené škody podle občanského práva.

Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků (OOPP) u OSVČ bez zaměstnanců.

OSVČ bez zaměstnanců jsou povinni se vybavit vhodnými OOPP podle vyhodnocení rizik (Nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků). OSVČ bez zaměstnanců nemusí zpracovávat evidenci Osobního listu OOPP a nemusí prokázat způsob seznámení se s návodem výrobce, ale musí dodržovat pokyny uvedené v návodu výrobce. Jestliže pracuje OSVČ bez zaměstnanců na stavbě nebo na projektu, musí se vybavit povinnými OOPP podle vyhodnocovaných rizik nebo podle požadavku na konkrétním pracovišti, např. podle plánu BOZP.

Hradí zaměstnavatel školení zdokonalování odborné způsobilosti řidičů?

Dotaz: Zaměstnavatel požaduje po zaměstnanci úhradu za školení zdokonalování odborné způsobilosti řidičů (profesní). Z předpisů to tak úplně jednoznačné není. Podle zákoníku práce by to mohlo být školení doplňující jejich odborné předpoklady, ale řidičský průkaz jim také nikdo nehradil. Jaká je správný výklad?

Odpověď: Státní úřad inspekce práce není oprávněn podávat výklady k právní problematice. Můžeme pouze vyslovit názor, který v současné době na tuto problematiku zastáváme. Je potřeba důsledně od sebe odlišit, co je prohlubováním kvalifikace, které ze zákona zaměstnavatel musí uhradit, a co se považuje za zvýšení kvalifikace, na kterém se zaměstnavatel nemusí podílet. Zákoník práce v ustanovení § 230 stanoví:

„Prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce; za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování. Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat. Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace je povinen hradit zaměstnavatel. Požaduje-li zaměstnanec, aby mohl absolvovat prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě, může se na nákladech prohlubování kvalifikace podílet.“ V § 231 zákoníku práce je uvedeno, že: *„zvýšením kvalifikace se rozumí změna hodnoty kvalifikace; zvýšením kvalifikace je též její získání nebo rozšíření.“*

V zákoně č. 247/2000 Sb., o získávání a zdokonalování odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel, se uvádí, že pravidelné školení řidičů je prohlubováním kvalifikace podle zvláštního právního předpisu. Z tohoto důvodu by měl zaměstnavatel toto školení uhradit.

Nákladní doprava v EU a škody na lidském zdraví

Škoda na lidském zdraví obyvatel v Evropě způsobené znečištěním ovzduší z provozu velkých nákladních vozidel je možno vyčíslit na 43 až 46 mld. EUR za rok, což je téměř polovina celkových škod ve výši 100 mld. €, které způsobuje silniční doprava, uvádí ve své zprávě Evropská agentura pro životní prostředí (EEA).

Pro porovnání, tato částka odpovídá asi třetině vytvořeného hrubého domácího produktu v ČR za rok a celkovým výdajům státního rozpočtu ČR v roce 2012. Zdravotní dopady nákladní silniční dopravy v zemích EU zahrnují asi 100 mil. dní pracovní neschopnosti navíc a 350 tis. předčasných úmrtí ročně.

Zdravotní újma způsobená nákladní silniční dopravou se v jednotlivých zemích EU značně liší. Tyto rozdíly by měly být zohledněny v systému zpoplatnění komunikací pro nákladní automobily. Rozdíly jsou dány intenzitou kamionové dopravy, způsobem vedení komunikací (zda hlavní komunikace procházejí hustě zalidněnými oblastmi, resp. centry měst) a také věkovou skladbou vozového parku, která značně ovlivňuje jeho emisní náročnost.

Nákladní automobilová doprava je zodpovědná za znečištění ovzduší emisemi NO_x a emisemi suspendovaných částic PM_{2,5}, které mohou způsobit respirační onemocnění a různé kardiovaskulární choroby. Největší škody na zdraví způsobuje provoz kamionů v hustě zalidněných zemích západní a střední Evropy, jako jsou Švýcarsko, Lucembursko, Německo nebo Itálie, kde se jejich úroveň pohybuje (pro vozidla splňující emisní normu EURO 3) okolo 0,1 EUR/km. Na druhou stranu v zemích, jako je Kypr, Malta nebo Finsko jsou zdravotní dopady v peněžitém vyjádření dvacetinásobně menší, tj. na úrovni 0,5 euro centu na kilometr.

V České republice se situace blíží zemím západní Evropy. Škoda generované kamionovou dopravou se pohybují dle emisní normy vozidel a typu lokality mezi 0,02 až 0,25 EUR/km.

Odpovědnost řidiče „referentského“ vozidla

Dotaz: Zaměstnavatel po nás vyžaduje v souvislosti s výkonem povolání řízení služebního „referentského“ vozidla při přepravě na místo pracoviště. Tuto činnost nemám uvedenou v pracovní smlouvě. Jaké mi vznikají závazky vůči zaměstnavateli v případě, že zaviním dopravní nehodu. Kdo v tomto případě hradí škodu na vozidle? Ve vozidle jsou přepravovány další osoby, pokud při dopravní nehodě dojde k jejich zranění, kdo platí bolestné a ušlý výdělek? Je takový úraz považován za pracovní u mne i u ostatních cestujících (i když nehodu zaviním), pokud mám příkaz ke služební cestě? Je možné řízení odmítnout, pokud to nemám v pracovní smlouvě? Referentské zkoušky nám firma neorganizuje.

Odpověď: Druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, musí být uveden v pracovní smlouvě. Řízení tzv. referentského vozidla, resp. vlastního vozidla pro potřeby zaměstnavatele, není takovým druhem práce, který by musel být uveden v pracovní smlouvě. Řízení osobního automobilu je jinou pracovní činností vykonávanou pro zaměstnavatele. Činnost řidiče referentského vozidla může zaměstnavatel se zaměstnancem dojednat, ale ne nařídit. Bylo by nerozumné nařídit takovou činnost řidiči začátečníkovi nebo „svátečnímu řidiči“, který se na takovou činnost necítí.

Jestliže zaměstnanec přistoupí na to, že bude užívat podle pokynů zaměstnavatele referentské vozidlo, musí být k této činnosti řádně vybaven. Prvním předpokladem je vozidlo v řádném technickém stavu. Další podmínkou je zajistit řidiči referentovi školení BOZP zaměřené na výkon činnosti řidiče referenta. Tuto povinnost ukládá zaměstnavateli zákoník práce, podle kterého je zaměstnavatel povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování.

Další část dotazu se týká odpovědnosti, která v důsledku řízení referentského vozidla může nastat. Podmínky odpovědnosti zaměstnance za škodu, kterou způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, řeší zákoník práce. Výše požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu. Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena úmyslně, v opilosti, nebo po požití jiných návykových látek. Jiná situace bude v případě, že vozidlo je zaměstnavatelem havarijně pojištěno, pokud ovšem nenastane výluka z pojistného plnění z důvodu opilosti, nebo po zneužití jiných návykových látek řidičem.

Dojde-li při dopravní nehodě vozidla řízeného řidičem referentem při plnění pracovních úkolů nejen ke hmotné škodě na vozidle, ale i k poškození zdraví řidiče nebo dalších přepravovaných zaměstnanců, půjde zřejmě o pracovní úrazy všech těchto osob a následné odškodnění z pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. To platí v případě, že k úrazu nedošlo za podmínky, kdy se zaměstnavatel zproští odpovědnosti za úraz (viz § 367 zákoníku práce).

Nesmíme opomenout trestní odpovědnost za způsobenou škodu na zdraví. Ta nastává mimo pracovněprávní vztah. Při naplnění některé ze skutkových podstat trestných činů ublížení na zdraví nebo těžkého ublížení na zdraví z nedbalosti, příp. některé další, nastává trestní odpovědnost za spáchání trestného činu. V trestním řízení pachatel – řidič, který škodu na zdraví způsobil, vystupuje již nikoliv jako zaměstnanec, ale sám za sebe. Obdobná situace je i ve správním řízení, pokud řidič spáchal dopravní přestupek. On bude platit pokutu a jemu budou připsány trestné body za dopravní přestupek.

Pokuta za překročení doby řízení a nedodržení přestávky

Dotaz: Ve správním řízení jsem za překročení doby řízení a nedodržení přestávky dostal pokutu. Zároveň dostal pokutu i zaměstnavatel a on nyní chce po mně její zaplacení s tím, že firmě vznikla mým jednáním škoda. Má na to právo?

Odpověď: Dotaz neobsahuje dostatečné množství informací, aby bylo možno podat plnohodnotnou odpověď. Obecně ale platí, že zaměstnavatel je u zaměstnance, který řídí dopravní prostředek, povinen zajistit, aby nepřekročil maximální dobu řízení, která činí 4,5 hodiny. Tato povinnost je uložena zaměstnavateli nařízením vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky, popřípadě ze zákona č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě, pokud je zaměstnavatel dopravcem ve smyslu citovaného zákona.

Jak plnění této povinnosti zaměstnavatel (dopravce) zajistí, je jen a jen na něm (školení zaměstnanců, kontrola dodržování apod.).

Nesplnění uvedené povinnosti zaměstnavatelem zakládá skutkovou podstatu správního deliktu podle § 30 odst. 1, resp. přestupku podle § 171 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Příslušným orgánem inspekce práce mu může být uložena pokuta až do výše 1 milionu Kč.

Je-li zaměstnavatel dopravcem, může mu být za nesplnění uvedené povinnosti podle § 35 odst. 2 zákona č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě, uložena příslušným dopravním úřadem nebo Ministerstvem dopravy pokuta až do výše 500 000 Kč.

Pokuta uložená zaměstnavateli je sankcí za nesplnění povinnosti, která byla zákonem uložena právě jemu. Nejedná se o škodu způsobenou zaměstnancem, který bezpečnostní přestávku nedodržel. Zaměstnavatel proto nemůže požadovat na zaměstnanci náhradu škody, která mu vznikla zaplacením pokuty. Může však proti zaměstnanci uplatnit některý z nástrojů, který mu dává zákoník práce při porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.