

BEZPEČNOST PRÁCE

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

Maximální možná délka směny

Dotaz: V § 83 zákoníku práce je uvedeno, že délka směny nesmí přesahovat 12 hodin. Tato maximální délka směny je dána včetně přesčasů, nebo může zaměstnanec odpracovat 12 hodin a dále pokračovat v práci přesčas za podmínek stanovených v § 93 odst. 2, tedy maximálně 8 hodin týdně, resp. maximálně 150 hodin v kalendářním roce?

Odpověď: Délku pracovní doby zaměstnance v jednom kalendářním dni, resp. během 24 hodin po sobě jdoucích, neurčuje až tak délka směny jako ustanovení § 90 zákoníku práce o nepřetržitém odpočinku mezi směnami. Směnou totiž zákoník práce, podle definice tohoto pojmu v § 78 odst. 1 písm. c), rozumí část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat. Směna je tedy pouze předem stanovená část týdenní pracovní doby odvislá od toho, v jakém rozvržení pracovní doby zaměstnanec pracuje. Do směny nelze počítat přesčas a platí obecná zásada, že směna může být maximálně 12 hodin. To je kogentní ustanovení převzaté z evropské směrnice o pracovní době a od toho se nelze odchýlit.

Druhá otázka je, zda zaměstnavatel může zaměstnanci nařídít i po skončení této dvanáctihodinové směny práci přesčas. Práce přesčas je – jak známo - také limitována, a to tak, že zaměstnavatel může zaměstnanci nařídít maximálně 8 hodin práce přesčas týdně a 150 hodin v kalendářním roce (ostatní práci přesčas je třeba dohodnout). Přitom ale musí dodržet limity nepřetržitého odpočinku mezi směnami (§ 90 zákoníku práce) a nepřetržitého odpočinku v týdnu (§ 92 zákoníku práce). Nepřetržitý odpočinek mezi směnami určuje dva limity. Předně, že délka nepřetržitého odpočinku mezi směnami musí činit minimálně 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. To je de facto zrcadlové ustanovení k ustanovení o délce směny. Když směna může být maximálně 12hodinová, pak je jasné, že nepřetržitý odpočinek mezi směnami musí být minimálně také 12 hodin. Limit 11 hodin je stanoven do ZP pouze pro zaměstnance tzv. střídače, kteří si předávají pracoviště, ale obecně platí, že nepřetržitý odpočinek má být minimálně 12 hodin. Dále pak § 90 zákoníku práce stanoví, že v případech uvedených v odstavci 2 lze nepřetržitý odpočinek v práci během 24 hodin po sobě jdoucích zkrátit až na 8 hodin za podmínky, že následující odpočinek bude o tuto dobu prodloužen. Mezi důvody, pro které lze nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami zkrátit, je i práce přesčas.

Takže závěr – v jednom kalendářním dni, resp. během 24 hodin po sobě jdoucích, může zaměstnavatel nad 12hodinovou směnu nařídít maximálně 4 hodiny práce přesčas, aby dodržel nepřetržitý odpočinek mezi směnami. Když zaměstnanec pracuje pouze v 8hodinové směně, tak mu zaměstnavatel jednou v týdnu může nařídít ještě 8 hodin práce přesčas, tedy celkem 16 hodin práce, aby dodržel minimum odpočinku mezi směnami.

Chybějící výška zvedaných ručně manipulovaných břemen

Dotaz: V nařízení vlády č. 361/2007 Sb., jsou zmiňovány limity pro zvedání břemen, ale bohužel jsem nikde nenalezl, zda toto nařízení upravuje i výšku, do které je možné tato břemena zvedat. Je v současné době nějaký platný právní předpis, který kromě váhových limitů vymezuje i výšku, do které je možné břemena o dané váze zvedat?

Odpověď: Podle § 29 odst. 1 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů, hodnocení zdravotního rizika při ruční manipulaci s břemenem zahrnuje mimo posouzení hmotnosti ručně manipulovaného břemene, kumulativní hmotnosti a vynakládaného energetického výdeje nebo srdeční frekvence a vyhodnocení pracovních podmínek, za kterých k ruční manipulaci dochází. Podle § 4 je přípustný hygienický limit pro hmotnost ručně manipulovaného břemene přenášeného např. ženou při občasném zvedání a přenášení je 20 kg, při častém zvedání a přenášení 15 kg. Při práci vsedě je přípustný hygienický limit pro hmotnost ručně manipulovaného břemene ženou 3 kg, průměrný hygienický limit pro celosměnovou kumulativní hmotnost ručně manipulovaných břemen v průměrné osmihodinové směně ženou pak je 6 500 kg. Přičemž jde-li o práci ve směnách delších než osmihodinových, přípustné minutové hodnoty celkové fyzické zátěže mužů nebo žen musí být sníženy o 20 % a kumulativní hmotnost zvedaných a přenášených břemen muži nebo ženami nesníženy o více jak 20 % v žádné směně.

Občasným zvedáním a přenášením břemene se pak rozumí zvedání a přenášení břemene nepřesahující souhrnně 30 minut v průměrné osmihodinové směně. Častým zvedáním a přenášením břemene se rozumí zvedání a přenášení břemene přesahující souhrnně 30 minut v průměrné osmihodinové směně. Uvedená celková doba přenášení a zvedání břemene v průměrné osmihodinové směně je průměrným hygienickým limitem.

Nová vyhláška č. 180/2015 Sb., která nabude účinnosti dnem 1. září 2015 o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích). Proti původní vyhlášce č. 288/2003 Sb., která byla tímto zrušena je nová vyhláška v některých bodech přísnější.

Může inspektor požadovat výsledky zdravotní prohlídky zaměstnance?

Dotaz: Může inspektor oblastního inspektorátu práce požadovat na zaměstnavateli předložení výsledků o zdravotní prohlídce zaměstnance? V zákoně č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, jsem takové právo nenalezl. Výsledek zdravotní prohlídky patří do ochrany osobních údajů a inspektorovi by mělo postačovat sdělení zaměstnavatele, že

konkrétní zaměstnanec je zdravotně způsobilý pro konkrétní druh práce. Pokud takové právo inspektor má, napište, kde je to uvedeno.

Odpověď: Obecná oprávnění inspektora oblastního inspektorátu v průběhu kontroly jsou uvedena v zákoně č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), v platném znění. Toto je základní procesní předpis, který v obecné rovině upravuje kontrolní činnost správních orgánů. Zákon o inspekci práce potom pouze doplňuje, zpřesňuje a rozvádí tato obecná kontrolní oprávnění plynoucí z kontrolního řádu. Podle § 8 písm. c) kontrolního řádu platí, že kontrolující je v souvislosti s výkonem kontroly oprávněn požadovat poskytnutí údajů, dokumentů a věcí vztahujících se k předmětu kontroly nebo k činnosti kontrolované osoby. Jak je patrné z tohoto zákonného ustanovení, inspektoři mají právo na předložení jakýchkoli dokumentů. Jediným korektivem je zde smysl a účel kontroly. To znamená, že musí předloženi těchto podkladů vyžadovat s ohledem na účel kontroly. Pokud je tedy předmětem kontroly mimo jiné zdravotní způsobilost zaměstnanců k jim vykonávané práci, je doklad o výsledku zdravotní prohlídky jednoznačně tím podkladem, který osvědčuje splnění zákonných požadavků na zdravotní způsobilost zaměstnance. S ohledem na takto široce formulované oprávnění je potom samozřejmě konstruována povinnost mlčenlivosti, kdy kontrolující je podle § 20 kontrolního řádu povinen zachovávat mlčenlivost o všech skutečnostech, o kterých se dozvěděl v souvislosti s kontrolou nebo s úkony kontrole předcházejícími a nezneužívat takto získaných informací. I kontrolní orgán je jako každý jiný subjekt povinen zajistit náležitou ochranu osobních údajů, které jsou součástí kontrolního spisu. Ještě jednou upozorním na ustanovení § 8 písm. c) kontrolního řádu in fine, který dává kontrolujícímu oprávnění v odůvodněných případech zajišťovat i originální podklady.

Závěrem shrnuji: Ano inspektor inspektorátu práce má s odkazem na § 8 písm. c) kontrolního řádu zákonné oprávnění požadovat předložení dokladu o zdravotní způsobilosti zaměstnance k jim vykonávané práci. A tímto podkladem může být a bývá právě výsledek zdravotní prohlídky zaměstnance. S těmito osobními údaji pak musí inspektor nakládat zákonným způsobem, zejména zajistit jejich řádnou ochranu před neoprávněným zpřístupněním třetím osobám, zachovat o těchto skutečnostech mlčenlivost a nezneužít jich.

Odškodnění smrtelného pracovního úrazu.

Dotaz: Našemu zaměstnanci – obchodnímu zástupci – se stal smrtelný úraz při řízení služebního vozidla. Dopravní nehoda je v šetření Policie ČR. Dá se předpokládat, že za dopravní nehodu může náš pracovník (podle výpovědi svědků jel příliš rychle). Když ve společnosti řešíme běžný pracovní úraz, tak postupujeme podle § 369 zákoníku práce. Veškeré druhy náhrad (ztráta na výdělku, bolestné, náklady spojené s léčením) sečteme a zaměstnanci vyplatíme na jeho účet. Následně tyto sečtené náhrady odešleme na pojišťovnu a pojišťovna to vždy bez problému proplatí. Při smrtelném pracovním úrazu musíme postupovat podle § 375 zákoníku práce. Nevíme ale, zda máme vyplácet veškeré náhrady pozůstalým my, nebo tyto náhrady vyplácí pozůstalým rovnou pojišťovna. Dále nevíme, jak je to s výplácením nákladů na výživu pozůstalým.

Odpověď: Nastal-li pracovní úraz s následkem smrti zaměstnance, je zaměstnavatel povinen nejprve zjistit všechny okolnosti vzniku pracovního úrazu. V daném případě budou rozhodující výsledky šetření orgánů policie a oblastního inspektorátu inspekce práce. Na

jejich základě se rozhodne o tom, zda zaměstnavatel odpovídá za škodu na zdraví při pracovním úrazu nebo zda se odpovědnosti zproští v celém rozsahu, či se zproští odpovědnosti zčásti. V takovém případě postupuje zaměstnavatel podle ustanovení § 367 zákoníku práce a zproští-li se odpovědnosti zčásti, je povinen určit část škody, kterou nese zaměstnanec podle míry svého zavinění.

Pokud jde o formu odškodnění pracovních úrazů nebo nemocí z povolání, je třeba připomenout, že odpovědnost nese zaměstnavatel. Ten po zjištění potřebných údajů může poskytnout oprávněným náhrady podle zákoníku práce sám a následně požádat příslušnou pojišťovnu a refundaci poskytnutých náhrad v rámci svého zákonného pojištění odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání.

Zaměstnavatel má právo, aby podle vyhlášky č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů, za něho pojišťovna nahradila škodu, která vznikla zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, v rozsahu, v jakém za ni zaměstnavatel odpovídá podle zákoníku práce. V takovém případě příslušná pojišťovna poskytne veškeré náhrady oprávněným včetně náhrad na výživu pozůstalých. Proto se doporučuje využít tohoto postupu za předpokladu, že pojišťovně zaměstnavatel předá všechny potřebné podklady.

Uchovávání dokumentů v souvislosti s BOZP

Dotaz: Jako dlouho se mají archivovat níže uvedené dokumenty? Je možné vést dokumentaci elektronicky, např. na tabletu, kde by se vyplnil dokument stejně jako písemně, jmenovaný by se podepsal a vše by se uložilo na serveru? Jde o tyto dokumenty- záznam o seznámení s bezpečnostními pokyny pro návštěvy – záznam o provedeném dechovém vyšetření – bezpečnostní pokyny pro návštěvy.

Odpověď: Pokud jde o uchovávání Vámi uváděných dokumentů, je třeba vycházet z obecně stanovených pravidel a lhůt pro pracovněprávní účely, neboť speciálně pro uváděné doklady lhůty k jejich uchovávání stanoveny nejsou. Jde-li o údaje týkající se zaměstnance, mezi něž patří i doklady seznámení a školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, je povinen zaměstnavatel vést o tom evidenci a dokumentaci např. v osobním spisu zaměstnance, případně v samostatné evidenci. Takové údaje je zaměstnavatel povinen uchovávat po celou dobu trvání pracovněprávního vztahu. Sem patří i záznamy o provedeném dechovém vyšetření. Dokumenty o BOZP pro návštěvy na pracovišti a lhůty pro jejich uchovávání může určit zaměstnavatel vnitřními předpisy. Doporučuji určit lhůty na 2 až 3 roky s ohledem na případné spory o náhradu škody ze strany návštěvy na pracovišti.

Veškeré dokumenty opatřené vlastním podpisem musí být vedeny v listinné podobě, pokud není osoba návštěvy vybaveny elektronickým podpisem. Vedle toho může zaměstnavatel vést evidenci na technických nosičích, popř. na serveru.

Švarcsystém a smluvní volnost

Častým argumentem ze strany kontrolovaných osob v případě zjištění výkonu závislé práce (§ 2 zákoníku práce) fyzickou osobou tzv. na živnostenský list na základě obchodněprávního vztahu, je poukaz na smluvní volnost jako na jeden ze základních principů soukromého práva.

Pro výkon činnosti fyzické osoby pro jinou, ať již fyzickou či právnickou osobu zahrnuje soukromoprávní úprava celou řadu smluvních vztahů v oblasti občanskoprávní, resp. obchodněprávní (např. smlouva o dílo, smlouva příkazní, smlouva zprostředkování, smlouva, komisionářská, smlouva o obchodním zastoupení atd.), nebo v oblasti pracovněprávní (pracovní poměr, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti, služební poměr apod.). Tam, kde je jedním subjektem pro jiný subjekt na základě smluvního vztahu vykonávána činnost (práce), je přítomna i jistá míra závislosti. I výkon práce v pracovněprávním vztahu vykazuje naplnění jednotlivých znaků závislé práce (§ 2 odst. 1 zákoníku práce) v různé intenzitě (tak např. znak „nadřizenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance“, resp. „práce podle pokynů zaměstnavatele“ se bude navenek projevovat odlišně u vedoucího zaměstnance, který disponuje jistou mírou samostatnosti při rozhodování, a např. u pracovnice podatelny); na druhou stranu vztah občanskoprávní se neobejde bez pokynů „zadavatele“ ve vztahu k „pracovníkovi“. Tato nabídka smluvních typů nepochybně poskytuje určitou míru smluvní volnosti účastníkům právních vztahů. Tuto volnost však nelze zaměňovat za jakoukoli libovůli nebo absolutní volnost při výběru toho či onoho smluvního vztahu. V rámci smluvní volnosti je třeba vycházet z účelu, k němuž je ten který smluvní vztah v právní úpravě označen a pro jako činnost je určen. V některých aspektech potom obecně závazné právní předpisy stanoví dokonce kategorický imperativ, aby na činnost určitého charakteru byl použit určitý, právem presumovaný, smluvní vztah. Tak jako nelze např. při prodeji věci použít jinou smlouvu než smlouvu kupní, tak **závislou práci lze vykonávat výhradně v základních pracovněprávních vztazích**, za něž je považován pouze pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 3 zákoníku práce). V tomto ohledu **plní zákoník práce ve vztahu k občanskému zákoníku roli speciálního předpisu** (lex specialit).

Uzavření pracovněprávního vztahu poskytuje fyzickým osobám (zaměstnancům) vyšší ochranu v rámci vztahů pracovněprávních než v rámci vztahů občanskoprávních, když vztahy občanskoprávní jsou založeny na právní (smluvní) i faktické rovnosti smluvních stran, zatímco pro vztahy pracovněprávní platí rovnost právní, nikoli však již faktická (srov. viz § 2 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého je závislou prací mimo jiné práce, která je vykonávána ve vztahu nadřizenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance). Využíváním jiných než pracovněprávních smluv (dohod) při výkonu závislé práce je často sledováno právě to, aby se zaměstnavatel vyhnul celé řadě povinností, jež mu pracovněprávní předpisy při zaměstnávání zaměstnanců ukládají. Opomenout nelze ani tu skutečnost, že společenský zájem na tom, aby závislá práce byla konána v pracovněprávním vztahu, pramení i z povinností zaměstnavatelů vůči státu v oblasti sociálního a zdravotního pojištění fyzických osob vykonávajících závislou práci.

Má-li tedy určitá činnost fyzické osoby pro jinou osobu charakter závislé práce, nemůže se uplatnit smluvní volnost účastníků takového vztahu v tom smyslu, že by si mohli zvolit jinou než pracovněprávní smlouvu (dohodu).