

T A

Č R

Téma: právní aspekty pracovních podmínek (přehled pramenů, které upravují problematiku pracovních podmínek, identifikace hlavních problémových okruhů v současné legislativě a návrhy na možné řešení)

Zpracovala dr. Eva Dandová

Tento dokument byl zpracován jako podklad pro projekt „Podmínky a zdroje pro udržitelný rozvoj kvality pracovního života v ČR v éře nastupující průmyslové revoluce“ (TL01000502), který je řešen s finanční podporou Technologické agentury ČR v rámci programu Éta.“

Obsah:

- *Úvodem*
- *Právní předpisy vztahující se k pracovním podmínkám zaměstnanců*
- *Obecně k pracovním podmínkám*
- *I. Pracovní prostředí*
 - *Obecně*
 - *Ochrana zdraví při práci*
- *II. Pracovnílékařské služby*
 - *Obecně*
 - *Zákon č. 373/2011 Sb.*
 - *Uchazeči o zaměstnání*
 - *Vyhláška č. 79/2013 Sb.,*
 - *Obsah pracovnílékařských služeb*
 - *Druhy pracovnílékařských prohlídek*
 - *Noční práce*
- *III. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*
 - *Obecně*
 - *Prevence rizik*
 - *Povinnosti zaměstnavatele na úseku BOZP*
 - *Právní úprava ztíženého a zdraví škodlivého pracovního prostředí*
 - *Vyhláška č. 432/2003 Sb.,*
 - *Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí*
 - *Příplatek zaměstnanců odměňovaných platem*
 - *Mzda (plat) za noční práci*
- *IV. Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců*
 - *Obecně*
 - *Pracovní podmínky zaměstnankyň v zákoníku práce*
 - *Práce zakázané zaměstnankyním*
 - *Práce zakázané mladistvým*
 - *Legislativní důvod vydání vyhlášky č. 180/2015 Sb.*
 - *Práce zakázané těhotným zaměstnankyním - § 2 vyhlášky*
 - *Práce zakázané kojícím zaměstnankyním - § 3 vyhlášky*
 - *Práce zakázané zaměstnankyním – matkám do konce 9. měsíce po porodu - § 4 vyhlášky*
 - *Práce zakázané mladistvým - § 5 vyhlášky*
 - *Práce zakázané mladistvým zaměstnankyním - § 6 vyhlášky*
- *V. Stravování zaměstnanců*
 - *Povinnost zaměstnavatele umožnit stravování zaměstnanců*
 - *Poskytování stravování*
 - *Stravování u zaměstnavatelů – podnikatelských subjektů*
 - *Stravování z pohledu zaměstnance*
 - *Formy stravování zaměstnanců*
 - *Stravování z pohledu zaměstnavatele*
 - *Provoz vlastního stravovacího zařízení*

- *Zajištění stravování prostřednictvím jiných subjektů*
- *Zvýhodněné stravování zaměstnanců*
- *Fond kulturních a sociálních potřeb*
- *Hospodaření s FKSP*
- *Organizační složky státu a státní příspěvkové organizace*
- *Příspěvkové organizace zřizované územním samosprávným celkem*
- *Závěrem – de lege ferenda*

Úvodem

Pojem péče o zaměstnance lze definovat jako soubor práv a povinností směřujících k vytvoření optimální podmínky pro výkon práce.

Právo zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky zakotvené v čl. 28 Listiny základních práv a svobod se odráží i v základní povinnosti zaměstnavatele vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce. Listina základních práv a svobod v dalším článku – článku 29. zakotvuje právo žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu při práci a na zvláštní pracovní podmínky a dále právo mladistvých a osob zdravotně postižených na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání. Nelze opomenout ani ochranu rodiny, a že v těhotenství garantovanou čl. 32 Listiny. Všechny tyto tři ústavní zásady rozvádí podrobně zákoník práce.

Zákoník práce se zabývá pracovními podmínkami obecně v různých ustanoveních.

Jako první je třeba vzpomenout základní zásady zákoníku práce (§ 1a ZP) a zejména zásadu uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce. Zásada uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce bezprostředně navazuje na zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance. Obě tyto zásady jsou vyjádřením ochranné funkce pracovního práva. Ochranná funkce pracovního práva je v zásadě historickým důvodem vzniku pracovního práva a jeho emancipace od práva občanského. Občanské právo je založeno na rovnosti smluvních stran. Zhruba v polovině 19. století však začaly jednotlivé státy v zájmu zachování sociální stability a sociálního smíru a zabránění sociálním nepokojům zasahovat do, do té doby neomezené, autonomie smluvních stran (při uzavírání služební či námezdní smlouvy) ve prospěch slabší strany tohoto vztahu, tedy zaměstnance. Stát začal v této době svým ochranným zákonodárstvím regulovat zejména práci dětí, těhotných žen a matek, ve smyslu dosud neomezené délky pracovní doby a začal upravovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci a kogentní upravovat další ustanovení služební smlouvy. Omezování smluvní svobody a kogentní právní úprava má za cíl, aby byl zaměstnanec aspoň minimálně chráněn před absolutní smluvní svobodou, která by mohla být zaměstnavatelem zneužita v neprospěch zaměstnance, a k vytváření nedůstojných pracovních podmínek, často ohrožujících zdraví či přímo život zaměstnance.

Ochrana práv zaměstnance je nezpochybnitelnou zásadou pracovního práva, kterou je pracovní právo ovládáno již od svého vzniku a promítá se v celé řadě kogentních a relativně kogentních ustanovení, tedy ustanovení, od nichž se lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance. Pod tuto obecnou zásadu lze subsumovat i nové ustanovení § 346a ZP, podle kterého zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance, nesmí zaměstnanci za porušení povinností vyplývajících ze základního pracovněprávního vztahu ukládat peněžité postihy ani je od něho požadovat, stejně jako nesmí od něho požadovat peněžitou záruku.

Stejně jako zásada zákonné ochrany postavení zaměstnance je základní zásadou i zásada uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práva. Někteří teoretici pracovního práva ji vytykají, že je pouhým přepisem čl. 28 Listiny základních práv a svobod a že je nadbytečné ji v zákoníku práce opakovat. Je však bez diskuse, že tato zásada historicky řeší bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnance při práci, jakožto primární cíl pracovního práva a na to navazující další zásady z oblasti péče o zaměstnance.

Podle ustanovení § 38 ZP je zaměstnavatel povinen od vzniku pracovního poměru, kromě jiného, vytvářet zaměstnancům podmínky pro plnění jejich pracovních úkolů a

dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, kolektivní smlouvou či vnitřním předpisem zaměstnavatele.

V ustanovení § 101 ZP a násl. jsou upraveny povinnosti zaměstnavatele při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V rámci části desáté zákoníku práce, která upravuje oblast péče o zaměstnance, je na prvním místě upravena povinnost zaměstnavatele vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce a podrobněji ji rozvádí. Ustanovení § 224 ZP stanoví, že zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, a v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance pracovnělékařské služby. Toto ustanovení tedy kromě obecně uložené povinnosti další povinnosti zaměstnavatelům neukládá, ty vyplývají především z části páté zákoníku práce, tedy z ustanovení § 101 až § 108 ZP týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z na ně navazujících zvláštních předpisů.

Obecně uložená povinnost zaměstnavatele směřující k vytváření pracovních podmínek však nevyklučuje, aby zaměstnavatel vytvářel pracovní podmínky nad rámec povinností, které ze zákoníku práce nebo zvláštních právních předpisů vyplývají. Konkrétní povinnosti zaměstnavatelů z oblasti péče o zaměstnance jsou pravidelnou součástí kolektivních smluv a zabývají se jimi i vnitřní předpisy zaměstnavatele.

Pojem pracovní podmínky není v zákoníku práce ani v jiných právních předpisech přesně definován, ale z ustanovení zákoníku práce, která se týkají pracovních podmínek lze vydedukovat, že pracovními podmínkami jsou nejen ty podmínky, jejichž cílem je zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ale též zřízení, údržba a zlepšování zařízení pro zaměstnance a zajišťování pracovnělékařských služeb, taktéž zlepšování vzhledu a úpravy pracovišť, dokonce i vytváření podmínek pro uspokojování mimopracovních aktivit zaměstnanců, např. kulturních, tělovýchovných a rekreačních.

Teorie pracovního práva zahrnuje pod pojem péče o vytváření příznivých pracovních podmínek zejména péči zaměstnavatele o:

- pracovní prostředí,
- pracovnělékařskou péči,
- bezpečnosti a ochranu zdraví při práci,
- zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců,
- stravování zaměstnanců,
- kvalifikaci zaměstnanců,
- dopravu do/ze zaměstnání,
- bydlení/ubytování zaměstnanců,
- volnočasové/mimopracovní aktivity zaměstnanců,
- ostatních služby poskytované zaměstnancům a jejich rodinám,
- sociálních fondů.

Následující pojednání se bude zabývat oblastí pracovního prostředí, pracovnělékařské péče, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zvláštními pracovními podmínkami některých zaměstnanců, stravováním zaměstnanců a vytvářením fondu kulturních a sociálních potřeb, který je základem pro další služby poskytované zaměstnancům a pro jejich volnočasové aktivity, protože to jsou v praxi nejčastější, dá se říci i pravidelné aktivity zaměstnavatelů.

Právní předpisy vztahující se k pracovním podmínkám zaměstnanců

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- zákon č. 586/1992 Sb., o daních
- zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví,
- zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách,

- 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),
- vyhláška č. 79/2013 Sb., provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o
- nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí,
- nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví na pracovišti,
- vyhláška č. 79/2013 Sb., provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče),
- 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,
- vyhláška č. 180/2015 Sb., 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)
- vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb
- vyhláška č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích,
- vyhláška č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky

Obecně k pracovním podmínkám

Zákoník práce výslovně stanoví, že zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance závodní preventivní péči. Toto ustanovení navazuje na základní zásady zákoníku práce, neboť podle § 1a ZP uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky patří mezi základní zásady pracovněprávních vztahů. Základní zásada uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce bezprostředně navazuje na zásadu zvláštní zákonné ochrany zaměstnanců. Tato zásada je považována za stěžejní zásadu vyjadřující ochrannou funkci pracovního práva jako takového. Ochrana práv zaměstnance je nezpochybnitelnou zásadou pracovního práva, kterou je ovládáno již od jeho vzniku a promítá se v celé řadě kogentních a relativně kogentních ustanovení (tj. ustanovení od kterých se lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance) zákoníku práce. Pod tuto zásadu lze subsumovat i další zásady – jako např. zásadu, podle které zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z výkonu práce na zaměstnance a zásadu podle které zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení povinnosti vyplývající ze základního pracovněprávního vztahu ukládat peněžité pokuty ani je od něho požadovat.

Tato zásada je též obecná, protože konkrétní povinnosti např. v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci obsahuje zákoník práce v samostatné části páté, tedy v § 101 až 108 ZP nebo v ostatních předpisech.

Péče o zaměstnance zahrnuje nejen činnosti uložené zaměstnavatelům zákonem, ale i další, k nimž se sami zavázali. Proto lze péči o zaměstnance rozčlenit na

- povinnou, která je zaměstnavatelům uložena právním předpisem, tj. zákonem a kolektivními smlouvami vyššího stupně,
- smluvní, která je ve formě závazků obsažena v podnikových kolektivních smlouvách a v pracovních smlouvách,
- dobrovolnou, která je upravena vnitřními předpisy zaměstnavatele a stává se součástí jeho personální politiky, v jejímž rámci rozšiřuje péči o zaměstnance s cílem získat nové kvalitní pracovní síly, udržet si dosavadní a motivovat je k co nejlepším výkonům.

Činnost zaměstnavatele v oblasti péče o zaměstnance se však odvíjí nejen od přání zaměstnanců a ochoty zaměstnavatele, ale především od jeho finančních možností. K tomu účelu slouží v organizačních složkách státu, ve státních příspěvkových organizacích a v příspěvkových organizacích zřizovaných územními samosprávnými celky fondy kulturních a sociálních potřeb (FKSP) a u zaměstnavatelů provozujících podnikatelskou činnost sociální fond. FKSP je vytvářen u výše uvedených zaměstnavatelů povinně a způsob jeho použití se řídí obecně závazným předpisem, vyhláškou č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb. Pokud u takového zaměstnavatele působí odbory, mají právo spolurozhodování o tvorbě a použití KSP.

U zaměstnavatelů, kteří jsou podnikatelskými subjekty, je vytváření sociálních fondů nepovinné. Sociální fond je tvořen ze zisku po zdanění a jeho používání bývá sjednáno v kolektivní smlouvě. O jeho užití může rozhodovat i zaměstnavatel samostatně, např. v akciové společnosti představenstvo. O výši přidělu do sociálního fondu rozhoduje zpravidla valná hromada nebo podnikatel sám. Některé aktivity v rámci péče o své zaměstnance může zaměstnavatel také zahrnout do svých nákladů.

Podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů jsou daňově uznatelnými náklady (výdaji) veškeré náklady na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah odpočinku zaměstnanců.

Sociální výdaje zaměstnavatelů započtené od nákladů vynaložených na dosažení, zajištění a udržení příjmů, jsou také (v případě, že se poskytují v nepeněžní formě) u zaměstnanců osvobozeny od daně z příjmů. Jsou to např.:

- hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů,
- hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti,
- nepeněžní plnění, poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům z FKSP, ze sociálního fondu nebo ze zisku po jeho zdanění, ve formě možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení nebo ve formě příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce.

I. Pracovní prostředí

Obecně

Základní požadavky na pracoviště a pracovní prostředí jsou dnes obsaženy v ustanovení § 2 zákona č. 309/2006 Sb. o zajištění dalších podmínek BOZP. V tomto ustanovení se stručně řečeno ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit, aby pracoviště byla prostorově a konstrukčně uspořádána a vybavena tak, aby pracovní podmínky pro zaměstnance z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci odpovídaly bezpečnostním a hygienickým požadavkům na pracovní prostředí a pracoviště a v taxativním výčtu se tyto požadavky blíže upřesňují. Zákonodárce zde pouze rámcově ukládá zaměstnavateli povinnost

zajistit, jakým způsobem mají být uspořádána a vybavena pracoviště. Toto ustanovení je třeba považovat za minimální normu, za minimum povinností zaměstnavatele.

Definice pojmu „pracoviště“ ani „pracovní prostředí“ však toto ustanovení neobsahuje. Teorie i praxe rozumí pod pojmem pracoviště místo výkonu práce a pod pojmem pracovní prostředí je prostředí, které obklopuje zaměstnance v pracovním procesu. Pracovní prostředí je jednou ze součástí životního prostředí. Zaměstnanec a jeho pracovní prostředí tvoří dialektický celek, navzájem na sebe působí a ovlivňují se. Ztížené nebo škodlivé pracovní prostředí bývá orgány hygienické služby vyhlášováno za rizikové pracoviště.

Pracovní podmínky jsou souhrnem povinností uložených právními předpisy, které mají zamezit škodlivému působení pracovního prostředí na zdraví zaměstnanců, usměrňovat způsob práce podle fyziologických zásad a zabezpečit vytváření optimálních podmínek pro zlepšování pracovního prostředí.

Úroveň pracovních podmínek je závislá na stavu materiálně technických podmínek výroby (stavu objektů, výrobního zařízení, prostorových podmínkách, vybavení pracovišť), dále na zdravotně hygienických podmínkách (používaných technologiích, používaných pracovních postupech, hermetizaci škodlivin, funkci odsávacích zařízení, osvětlení, mikroklimatických podmínkách, hladině hluku, záření, vibrací, fyziologické a neuropsychické zátěži a úrovni hygienických zařízení). Úroveň pracovních podmínek ovlivňují i sociální vztahy (vztahy mezi vedoucími a podřízenými, délka pracovní doby a její rozvržení, vymezení doby práce v nebezpečném a rizikovém prostředí, úroveň dodržování předpisů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vedoucími zaměstnanci, vybavení a péče o osobní ochranné pracovní pomůcky apod.).

Ochrana zdraví při práci

Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby pracoviště byla prostorově a konstrukčně uspořádána a vybavena tak, aby pracovní podmínky z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci odpovídaly bezpečnostním a hygienickým požadavkům na pracovní prostředí a pracoviště. Jestliže se na pracovištích zaměstnavatele vyskytují rizikové faktory pracovního prostředí, zejména fyzikální faktory (např. hluk), chemické faktory (např. azbest), biologické činitele (např. plísně), stejně jako prach, fyzická zátěž, psychická zátěž, zraková zátěž nebo nepříznivé mikroklimatické podmínky (teplo, chlad, vlhkost), je zaměstnavatel povinen pravidelně měřením zjišťovat a kontrolovat jejich hodnoty a zabezpečit, aby byly vyloučeny nebo alespoň omezeny na nejmenší rozumně dosažitelnou míru. Rizikové faktory pracovního prostředí, jejich členění, hygienické limity, způsob jejich zjišťování a hodnocení a minimální rozsah opatření k ochraně zdraví zaměstnance stanoví prováděcí právní předpis, nařízení vlády č. [361/2007 Sb.](#), kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

Po věcné i obsahové stránce má i toto ustanovení ryze preventivní charakter. Jeho cílem je předcházet rizikům pracovních úrazů, které vznikají podceněním bezpečnostních požadavků a hygienických limitů na pracovní prostředí a pracoviště ze strany zaměstnavatele.

Kvalita pracovního prostředí se hodnotí zejména podle prostorového řešení pracoviště, úrovně mikroklimatických podmínek na pracovišti, osvětlení pracoviště a případně i hluku na pracovišti.

Prostorové řešení pracoviště (např. světlá výška prostoru, objemový prostor, rozměry podlahové plochy, rozměry pracovní roviny, uspořádání pracovního místa apod.) musí odpovídat hygienickým požadavkům na prostory pracoviště, které stanoví nařízení vlády č. [361/2007 Sb.](#) Barevná úprava pracoviště souvisí s užitím barev na pracovišti. Barvy na pracovišti mají rozmanité funkce, např. bezpečnostní (označení a signalizace nebezpečí), orientační (upoutání pozornosti), psychologickou (ovlivnění psychiky), estetickou (zlepšení prostředí) apod. Mezi bezpečnostní barvy, se specifickým bezpečnostním významem, podle nařízení vlády č. [357/2017 Sb.](#), o vzhledu, umístění a provedení bezpečnostních značek a

značení a zavedení signálů, patří barva červená – značka zákazu (nebezpečné chování), signalizace nebezpečí (zastavit práci, přerušit práci, bezpečnostní pojistka, opustit prostor), věcné prostředky požární ochrany a bezpečnostní požární zařízení (označení a umístění), žlutá, oranžová, zelenožlutá – značka výstrahy (buď opatrný, připrav se, ověř si), modrá – značka příkazu (určité chování anebo postup, použij osobní ochranné pracovní prostředky), zelená – značka nouzového východu, značka první pomoci (označení dveří, východů, cest, zařízení, vybavení), bezpečí (návrat k běžnému stavu).

Kvalitu pracovního prostředí a tepelnou pohodu zaměstnanců bezpochyby ovlivňují mikroklimatické podmínky na pracovišti (teplota vzduchu, relativní vlhkost vzduchu, rychlost proudění vzduchu). Jak přílišné teplo, tak chlad působí na organismus nepříjemně, nebo přímo škodlivě. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby pracoviště měla stanovené mikroklimatické podmínky, zejména pokud jde o objem vzduchu, větrání, vlhkost nebo teplotu. Optimální mikroklimatické podmínky na pracovišti je možné nastavit pouze s přihlédnutím k podmínkám konkrétního pracoviště a druhu vykonávané práce. Pro člověka je důležité zajištění tepelné rovnováhy, stavu, při kterém okolí odebírá tělu tolik tepla, kolik právě produkuje, čímž se tělesná teplota udržuje na konstantní výši. Na pracovišti musí být k ochraně zdraví zaměstnanců zajištěna dostatečná výměna vzduchu přirozeným nebo nuceným větráním. Množství vyměňovaného vzduchu se určuje s ohledem na vykonávanou práci a její fyzickou náročnost tak, aby bylo, pokud je to možné, zajištěno dodržování stanovených limitů větrání pracoviště a proudění vzduchu na pracovišti. Proudění vzduchu musí zajišťovat dobré provětrávání pracoviště a nesmí přispívat k šíření škodlivin na jiné pracoviště.

Kvalitu pracovního prostředí a zrakovou pohodu ovlivňuje dále osvětlení pracoviště. Osvětlení pracoviště má zásadní význam pro kvalitu vykonávané práce a pracovní výkon zaměstnanců. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby pracoviště byla osvětlena, pokud možno denním světlem. K osvětlení pracoviště a spojovacích cest mezi jednotlivými pracovišti se užívá denní, umělé nebo sdružené osvětlení, které musí odpovídat náročnosti vykonávané práce na zrakovou činnost a ochranu zdraví v souladu s normovanými hodnotami a požadavky podle příslušné české technické normy.

Při hodnocení kvality osvětlení se posuzuje intenzita osvětlení, neboli osvětlenost (množství světla dopadající na danou plochu) v luxech, rovnoměrnost osvětlení (poměr minimální a průměrné osvětlenosti na dané ploše), rozložení jasu v zorném poli, oslnění, směrovost světla, barva světla nebo míhání světla. Požadované hodnoty udržované osvětlenosti (hodnoty průměrné osvětlenosti na dané ploše, pod které nesmí osvětlenost poklesnout), stanoví příslušná česká technická norma (ČSN EN 12464-1 Světlo a osvětlení – Osvětlení pracovních prostorů – Část 1: Vnitřní pracovní prostory).

Osvětlovací otvory, osvětlovací soustavy zajišťující umělé osvětlení a části vnitřních prostor pracoviště odrážející světlo musí být pravidelně čištěny a trvale udržovány v takovém stavu, aby byla zachována kvalita osvětlení.

Naproti tomu kvalitu pracovního prostředí může zhoršit hluk na pracovišti. Hlukem se rozumí zvuk, který má na člověka nepříjemný, rušivý nebo škodlivý účinek. Nepříjemný hluk ovlivňuje emoce a motivaci člověka, může zhoršit výkon člověka. Rušivý hluk zvyšuje pracovní zátěž a negativně ovlivňuje výkon člověka. Škodlivý hluk poškozují sluch, zhoršuje stav nervové soustavy a snižuje odolnost organismu člověka. Základními charakteristikami hluku jsou hladina hluku v decibelech a frekvence hluku v hertzech. Člověk je schopen vnímat zvuky o frekvencích 20 až 20 000 Hz, nejcitlivěji vnímá zvuky o frekvencích 1 000 až 4 000 Hz. Schopnost vnímat zvuky je individuální a spojená s věkem člověka. S rostoucím věkem se snižuje schopnost vnímat zvuky o vysoké frekvenci. Oblast slyšení je omezena prahem slyšení a prahem bolesti. Práh slyšení při frekvenci 1 000 Hz je 0 dB. Práh bolesti je 130 dB. Hranice možného poškození sluchu je 85 dB.

Právní úprava ochrany před hlukem vychází ze zákona č. [258/2000 Sb.](#), o ochraně

veřejného zdraví a z nařízení vlády č. 272/2011 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací, které stanoví hygienické limity hluku, hodnocení rizik hluku a minimální rozsah opatření k ochraně zdraví zaměstnanců.

II. Pracovnílékařské služby

Obecně

Již dne 1. dubna 2012 nabyly účinnosti zákony upravující zdravotní reformu. Konkrétně se jedná o

- zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách)
- zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách
- zákon č. 374/2011 Sb., o zdravotnické záchranné službě
- zákon č. 375/2011 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zdravotních službách, zákona o specifických zdravotních službách a zákona o zdravotnické záchranné službě.
- zákon č. 369/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

Pro naši oblast pracovních podmínek a BOZP obecně je však nejdůležitější zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, který bezprostředně navazuje na zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování. Zákon upravuje poskytování některých druhů zdravotní péče, které byly dosud upraveny nedostatečně nebo byly zastaralé.

Novinkou zákona je např. právní úprava ověřování nezavedených metod na pacientovi. Dalším velkým problémem stávající zdravotnické legislativy byla nedostatečná právní úprava lékařského ozáření a klinické odpovědnosti za lékařské ozáření. Samostatnou kapitolu zákona o specifických zdravotních službách tvoří ochranné léčení.

Stěžejním problémem zrušeného zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu byla posudková činnost lékařů. Bylo zde totiž pouze kuse stanoveno, že lékařská posudková činnost je nedílnou součástí léčebně preventivní péče a že jejím předním úkolem je posuzování způsobilosti k práci. Tato úprava byla hodnocena jako absolutně nedostatečná. Bylo kritizováno, že definuje pouze uznávání způsobilosti k práci a k jiným činnostem, které stanoví Ministerstvo zdravotnictví, nikoliv např. způsobilosti ke vzdělávání. Přitom v rámci praktické přípravy na povolání může být ohroženo zdraví osoby připravující se na výkon povolání často ještě víc než při vlastním výkonu povolání. Stejně tak legislativní zakotvení práv a povinností posuzujícího lékaře, jeho spolupráce s ostatními ošetřujícími lékaři, či možnosti osoby, které z posudku vyplývají práva a povinnosti, se proti závěru posudku bránit, byly z legislativního hlediska nedostatečné, a to vše musí zákon o specifických zdravotních službách napravit.

Nová právní úprava tedy podrobně stanoví vydávání lékařských posudků. Je třeba si uvědomit, že vydání lékařského posudku o zdravotním stavu nebo zdravotní způsobilosti není správním aktem, jde o „dobrozdání“ o zdravotním stavu posuzované osoby vydané lékařem nebo zdravotnickým zařízením. Nejde tedy o právní úkon, kterým by se přímo zakládala práva a povinnosti posuzované osoby. Teprve z charakteru lékařského posudku nebo z jeho určení (účelu, pro který byl zjišťován zdravotní stav posuzované osoby, nebo posuzována její zdravotní způsobilost) vyplývá, že je podkladem nebo jedním z podkladů pro rozhodnutí o právech a povinnostech dotčených osob (přístup k některým činnostem - přijetí ke studiu, oprávnění k řízení motorových vozidel) nebo na základě posudku jiným subjektům vyplývají práva a povinnosti (zaměstnavatel).

Kromě těchto všech otázek je obrovským přínosem zákona o specifických zdravotních službách, že upravuje zcela nově pracovnělékařskou péči a posuzování zdravotní způsobilosti ke vzdělávání, k tělesné výchově a sportu.

Zákon č. 373/2011 Sb.

Pracovnělékařská péče je nově upravena zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách 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). Zákon o specifických zdravotních službách definuje pracovnělékařské 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 dosud nebyla promítnuta do našeho právního řádu.

Úmluva mimo jiné stanoví, že úkolem pracovnělékařských služeb není pouze zajišťování pracovnělékařských prohlídek, ale že se jedná o služby multidisciplinární, které musí směřovat k zajištění kvalitního zdraví neohrožujícího pracovního prostředí. Sama Úmluva ukládá poskytovateli pracovnělékařských služeb celou řadu činností, kterými zaměstnavatel přispívá k zajištění ochrany zdraví jeho zaměstnanců. Vedle sledování zdravotního stavu a jeho vývoje u jednotlivých zaměstnanců, posuzování zdravotní způsobilosti k práci, podílu na hodnocení zdravotních rizik souvisejících s pracovními podmínkami a pracovním prostředím, poskytování první pomoci, je kladen důraz na poradenství jak pro zaměstnavatele, tak zaměstnance v problematice ochrany zdraví a bezpečnosti při práci. Mimo to se počítá i se zapojením poskytovatele pracovně lékařských služeb do programů podpory zdraví na pracovišti za účelem zlepšování nebo udržování zdravotního stavu zaměstnanců ovlivněním jejich životního stylu.

Zákon o specifických zdravotních službách definuje pracovnělékařské 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 dosud nebyla promítnuta do našeho právního řádu.

Zákon výslovně stanoví, že pracovnělékařské služby pro zaměstnance a osoby ucházející se o zaměstnání zajišťuje zaměstnavatel za podmínek stanovených zákonem o specifických zdravotních službách a jinými právními předpisy. Poskytovatelem pracovnělékařských služeb je poskytovatel v oboru všeobecné praktické lékařství, nebo poskytovatel v oboru pracovní lékařství. V zemích EU je totiž běžné, že poskytovatel pracovnělékařské péče má k tomu specializované vzdělání, alespoň formou nějakého akreditačního kurzu. U nás od roku 1995 do roku 2011 absolvovalo akreditační kurz pracovnělékařské péče pouze 422 praktických lékařů. Oba poskytovatelé pracovnělékařských 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., 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 pracovnělékařské péče a musí mít s ním uzavřenou smlouvu o pracovnělékařské péči a podle § 103 ZP je povinen sdělit zaměstnancům, které zařízení pracovnělékařské péče jim poskytuje pracovnělékařskou péči a jakým druhům očkování a jakým preventivním prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit.

Podle výslovného ustanovení zákona je zaměstnavatel pro výkon práce na svých pracovištích povinen, 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 činnost, 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 registrujících všeobecných praktických lékařů, ale je nezbytné, aby pracoviště, na nichž se takové práce vykonávají, posuzoval lékař se znalostí pracovních podmínek a obecné problematiky BOZP u zaměstnavatele.

Uchazeči o zaměstnání

Několik dnů před nabytím účinnosti zákona č. 373/2011 Sb. (před 1. dubnem 2012) zveřejnilo MZD a MPSV v souvislosti se vstupem zákona č. 373/2011 Sb., v účinnost výklad posuzování zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání. Podstata výkladu spočívala v tom, že po dobu přechodného období od 1. dubna 2012 do konce března 2013 se bude postupovat při vysílání uchazečů o zaměstnání (tím se myslí všechny osoby s kterými se uzavírá pracovní poměr nebo některá z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) podle staré směrnice ministerstva zdravotnictví PP-265-20.11.67 ze dne 16. prosince 1967 o posuzování zdravotní způsobilosti k práci ve znění směrnic ministerstva zdravotnictví ČSR č. 17/1970 Věstníku MZD ČSR, o změnách v posuzování zdravotní způsobilosti k práci ze dne 21. května 1970. Podle této směrnice se prohlídky u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nevyžadovaly.

Důvodem tohoto byla právě skutečnost, že na základě gramatického výkladu § 59 zákona č. 373/2011 Sb. by se bývala musela již od 1. 4. 2012 při uzavření každé sebemenší dohody o provedení práce vyžadovat i vstupní lékařská prohlídka – lékařský posudek, že zaměstnanec je schopen danou prací vykonávat, což by velice finančně zatěžovalo zaměstnavatele, protože podle zákona uchazeči o zaměstnání, s kterým zaměstnavatel uzavře

pracovněprávní vztah (lhostejno zdali pracovní poměr či některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr), musí tento náklad proplatit.

To vše napravila první novela zákona o specifických zdravotních službách. Ta byla nakonec publikována ve Sbírce zákonů jako zákon č. 47/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění zákona č. 167/2012 Sb. 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*

1. pracovního poměru,

2. 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 činnost, 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 dohody o pracovní činnosti, nebo

3. 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 (rozuměj podle členění podle vyhlášky č. 432/2003 Sb.). U prací administrativních a prací zařazených do kategorie I. a II. nerizikové se vstupní lékařská prohlídka u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nevyžaduje.

U pracovních smluv a zaměstnanců vstupujících do zaměstnání na základě jmenovacího dekretu se nerozlišuje rizikovost/nerizikovost práce, tam je povinnost prohlídky platit bez výhrady.

Pro praxi je také důležité, že vstupní lékařskou prohlídku hradí osoba ucházející se o zaměstnání. Zaměstnavatel osobě ucházející se o zaměstnání vstupní lékařskou prohlídku uhradí, jestliže s ní uzavře pracovněprávní nebo obdobný vztah. Tato zásada se nepoužije, jestliže osoba ucházející se o zaměstnání se s případným zaměstnavatelem dohodne o úhradě vstupní lékařské prohlídky i v případě neuzavření pracovněprávního nebo obdobného vztahu, anebo stanoví-li právní předpis jinak. Vstupní lékařskou prohlídku, jde-li o posouzení zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání k práci v noci, hradí případný zaměstnavatel vždy.

Vyhláška č. 79/2013 Sb.

Vyhláška 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 (dále jen „vyhláška) přinesla mnoho změn, které změnily celý systém pracovnělékařské péče (dříve zvané „závodní preventivní péče“), který byl dlouhá léta založen na jednom stručném ustanovení zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu (zrušeném k datu 1. 4. 2012) a směrnicí č. 49/1967 Věst. MZ ČSR, o posuzování zdravotní způsobilosti k práci (nyní vyhláškou zrušené). Od 1. 4. 2012 platilo – jak známo – na základě dohody MPSV a Mzd tzv. přechodné období, kdy se zaměstnavatelé při zajišťování pracovnělékařských prohlídek měli řídit ještě starou právní úpravou.

Hlavní změnou - a je třeba zdůraznit, že - pozitivní změnou, kterou vyhláška přináší, je, že se netýká pouze pracovnělékařských prohlídek, ale pracovnělékařských služeb jako celku. Celý systém nové právní úpravy pracovnělékařských služeb – tak jak je založen

v zákoně o specifických zdravotních službách i zde ve vyhlášce - vychází především z Úmluvy o závodních zdravotních službách MOP č. 161 (ratifikované již před 25 lety a publikované pod č. 145/1988 Sb.) a z rámcové směrnice o BOZP (směrnice Rady 89/391 EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci). Státy EU totiž považují celou oblast BOZP za nedílnou součást komplexu multidisciplinárních služeb pro zdraví a bezpečnost při práci a označují je jako ochranné a preventivní služby (protective and preventive services). Direktiva uvádí tři hlavní problémy k soustavnému řešení v podnicích, a to hodnocení rizika (risk evaluation, assessment), ochranné a preventivní služby (protective and preventive services) a konzultace a účast pracovníků (consultation and participation of workers). Pracovnílékařské služby jsou tedy v zemích EU nedílnou -lékařskou - částí těchto komplexních služeb, do nichž patří též činnost odborníků pro bezpečnost práce, tzv. průmyslových hygieniků (zaměřených zejména technicky a na problematiku expozic), odborníků pro organizaci práce, fyziologů a psychologů práce, ergonomů, toxikologů a jiných specialistů.

Z toho důvodu byla také ihned v souvislosti s transposicí rámcové směrnice do starého zákonku práce (zákonem č. 155/2000 Sb. s účinností od 1. 1. 2001) stanovena každému zaměstnavateli povinnost mít bez ohledu na počet zaměstnanců lékaře pracovnílékařské péče (dnes známý § 103 odst. 1 písm. d) ZP). Trvalo však téměř 12 let než se pracovnílékařské služby staly tím, čím skutečně mají být a než dosáhly legislativního srovnání se zeměmi EU.

Úmluva č. 161 MOP v článku 5 definuje přiměřené a vhodné činnosti, které může obstarat pro zaměstnavatele kvalitní pracovnílékařská služba nebo se na nich podstatným způsobem podílet, jako např.

- stanovit a vyhodnocovat nebezpečí, která ohrožují zdraví na pracovištích
- dohlížet na činitele v pracovním prostředí a pracovní zvyklosti, které mohou ovlivňovat zdraví pracovníků, včetně hygienických zařízení, závodních jídelen a ubytoven, pokud tato zařízení obstarává zaměstnavatel
- poskytovat poradenství o plánování a organizování práce, včetně uspořádání pracovišť, o výběru, údržbě a stavu strojů a jiného zařízení a o látkách, jichž se užívá při práci
- účastnit se na vypracování programů zlepšování pracovní činnosti a vyhodnocování nových zařízení ze zdravotního hlediska.

Z definice přiměřených a vhodných činností, které má kvalitní pracovnílékařská služba zaměstnavateli zajišťovat, obsažené v Úmluvě, vyšla i naše definice tohoto pojmu. Pracovnílékařské služby jsou nově definovány jako 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 pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce nebo služby (viz § 53 zákona o specifických zdravotních službách).

Obsah pracovnílékařských služeb

Nelze je tedy v žádném případě zužovat pracovnílékařské služby na preventivní prohlídky a hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci. To je samozřejmě významná součást pracovnílékařských služeb, ale jen jedna součást. Vyhláška ukládá poskytovateli pracovnílékařských služeb vedle sledování zdravotního stavu a jeho vývoje u jednotlivých zaměstnanců a posuzování zdravotní způsobilosti k práci, řadu úkolů ve vztahu k pracovišti zaměstnavatele, jako např. podílet se na hodnocení zdravotních rizik souvisejících s pracovními podmínkami a pracovním prostředím, nebo poskytovat první pomoci. Velký důraz je kladen na poradenství týkající se

ochrany a bezpečnosti při práci jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Mimo to se počítá i se zapojením poskytovatele pracovně lékařských služeb do programů podpory zdraví na pracovišti za účelem zlepšování nebo udržování zdravotního stavu zaměstnanců ovlivněním jejich životního stylu. Vyhláška v taxativním výčtu vyjmenovává obsah pracovnělékařských služeb, který sestává z

- hodnocení zdravotního stavu zaměstnanců a osob ucházejících se o zaměstnání
 - poradenství a poradenské činnosti
 - pravidelného dohledu
- a každou tuto činnost dále podrobně specifikuje.

Pro praxi je nezbytně důležité, aby každý poskytovatel pracovnělékařské služby (každý lékař) měl znalost konkrétní práce a konkrétního pracovního prostředí zaměstnavatele, neboť bez toho nemůže ani vydat posudek, zda dotyčná osoba ucházející se o konkrétní práci je zdravotně způsobilá. Z toho důvodu zákon i vyhláška stanoví, že důležitou součástí poskytovaných služeb musí být dohled na pracovištích zaměstnavatele. Je pak na každém zaměstnavateli, aby si všechny tyto služby zapracoval do smlouvy, kterou uzavírá s poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Vyhláška také přesně stanoví, jak často musí poskytovatel pracovnělékařských služeb vykonávat pravidelný dohled na všech pracovištích zaměstnavatele a stanoví mu v příloze č. 1 i minimální čas potřebný na jedno pracovní místo za rok pro poradenství a dohled nad pracovními podmínkami, včetně školení. To vše bude dobrým vodítkem pro praxi, především pro zaměstnavatele při uzavírání smluv s lékaři, poskytovateli pracovnělékařských služeb.

Víme, že zákon o specifických zdravotních službách umožňuje, aby zaměstnavatel, který má zaměstnance zařazené pouze v kategorii I je vysílal na prohlídky k jejich registrujícímu lékaři. To ovšem neznamená, že nemusí mít lékaře, který mu bude poskytovat pracovnělékařské služby, opak je pravdou - toho musí mít každý zaměstnavatel, i když by mu dotyčný lékař zajišťoval pouze ono poradenství a dohled ve smyslu § 2 písm. b) a c) vyhlášky. Jinak by zaměstnavatele mohla stihnout pokuta až 2 mil. Kč, protože povinnost mít lékaře – poskytovatele pracovněprávních služeb vyplývá pro zaměstnavatele přímo ze zákoníku práce.

Druhy pracovnělékařských prohlídek

Základním kritériem pro stanovení rozsahu a četnosti pracovnělékařských prohlídek je zařazení zaměstnance do kategorie podle zákona o ochraně veřejného zdraví a vyhlášky č. 432/2003 Sb. To je novinka celého pojetí pracovnělékařských prohlídek. Nejprve si musí zaměstnavatel zaměstnance zařadit do kategorie a poté jim může stanovit četnost pracovnělékařských prohlídek.

Podle vyhlášky jsou pracovnělékařskými prohlídkami

- vstupní prohlídka, prohlídka periodická a prohlídka mimořádná, které se provádějí za účelem posouzení zdravotní způsobilosti ve vztahu k práci,
- výstupní lékařská prohlídka a
- lékařská prohlídka po skončení rizikové práce (tzv. „následná prohlídka“).

Obecně tedy platí, že prohlídka vstupní, periodická a mimořádná se provádí za účelem posouzení zdravotní způsobilosti k práci a vydání lékařského posudku a prohlídka výstupní a následná slouží k posouzení aktuálního zdravotního stavu v době prohlídky a zjištění případných změn zdravotního stavu vzniklých v souvislosti s výkonem práce.

Základní prohlídkou je vstupní prohlídka při posuzování zdravotní způsobilosti k práci. Tato lékařská prohlídka má zcela zásadní důležitost mezi lékařskými prohlídkami prováděnými ke zjištění zdravotní způsobilosti k výkonu práce, neboť klade důraz na prevenci s ohledem na dlouhodobý výkon práce v daných podmínkách. Základním posudkovým kritériem jsou pracovní podmínky, ve kterých bude konkrétní práce vykonávána, a míra expozice rizikovým faktorům, které se budou při práci vyskytovat.

Je třeba také připomenout, že podle výslovného znění § 59 zákona o specifických zdravotních službách se osoba, ucházející se o zaměstnání považuje za zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce, k níž má být zařazena, pokud se nepodrobí vstupní lékařské prohlídce podle § 59 (tj. u pracovního poměru vždy a u prací konaných mimo pracovní poměr pokud má být zařazena k práci, která je podle zákona o ochraně veřejného zdraví prací rizikovou, tj. na práci zařazenou do II rizikové a vyšší kategorie, nebo je součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jinými právními předpisy. Z toho vyplývá, že u zaměstnanců přijímaných do pracovního poměru nebo u zaměstnanců, s kterými je uzavírána dohoda o práci konané mimo pracovní poměr na práci rizikovou, musí být prohlídka provedena před nástupem do práce.

Periodická prohlídka se provádí za účelem zjištění včasné změny zdravotního stavu vzniklé v souvislosti se zdravotní náročností vykonávané práce nebo stárnutím organismu, kdy další výkon práce by mohl vést k poškození zdraví posuzovaného zaměstnance, nebo k poškození zdraví jiných osob. Při stanovení periody periodické prohlídky se vychází jednak z předpokladu, že potenciál organismu k výkonu práce nebo služby se vlivem stárnutí snižuje, jednak z předpokladu, že ke ztrátě kvality zdraví dochází vlivem působení rizikových faktorů vyskytujících se při práci a vlivem pracovních podmínek, při kterých je práce vykonávána. Cílem této prohlídky je včasná prevence.

Periodická prohlídka u zaměstnanců vykonávajících práci zařazenou podle zákona o ochraně veřejného zdraví

- v kategorii první se provádí
 1. jednou za 6 let, nebo
 2. jednou za 4 roky, jde-li o zaměstnance, který dovršil 50 let věku; poprvé se provede v návaznosti na periodickou prohlídku podle bodu 1,
- v kategorii druhé se provádí
 1. jednou za 4 roky, nebo
 2. jednou za 2 roky, jde-li o zaměstnance, který dovršil 50 let věku; poprvé se provede v návaznosti na periodickou prohlídku podle bodu 1,
- v kategorii druhé rizikové a kategorii třetí se provádí jednou za 2 roky,
- v kategorii čtvrté jednou za 1 rok.

Periodická prohlídka u zaměstnanců vykonávajících práci nebo činnost, jejichž součástí je riziko ohrožení zdraví, pokud není pro provedení periodické prohlídky v termínu výše uvedeném stanovena kratší lhůta, se provádí

- jednou za 4 roky, nebo
- jednou za 2 roky, jde-li o zaměstnance, který dovršil 50 let věku; poprvé se provede v návaznosti na předchozí periodickou prohlídku.

Periodické prohlídky se dále provádějí v případě prací stejného druhu vykonávaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pokud

- je stejný druh práce vykonáván na základě těchto dohod opakovaně a součet dob, po které je práce opakovaně vykonávána, je delší než lhůta pro provedení periodické prohlídky podle odstavce 2 nebo 3, popřípadě podle jiného právního předpisu, nebo
- zaměstnavatel provádění těchto prohlídek vyžaduje.

Zaměstnavatel (zpravidla jeho osoba odborně způsobilá v prevenci rizik) si musí tyto lhůty sledovat, neboť v případě, kdy by zaměstnanec ve stanovené lhůtě nevyslal na periodickou prohlídku, porušil by opět základní povinnost stanovenou ZP (§ 103 ZP) a vystavil by se nebezpečí pokuty.

Mimořádná prohlídka se vykonává tehdy, když v období mezi periodickými prohlídkami vzniklo důvodné podezření na ztrátu zdravotní způsobilosti. Zároveň vyhláška stanoví případy, kdy v obecné i konkrétní rovině je tato prohlídka požadována a kdo o ní žádá. Aby se zbytečně nezvyšovala ekonomická zátěž zaměstnavatele, je výslovně stanoveno, že se

nemusí provádět vždy všechna lékařská vyšetření, ale ve vyjmenovaných případech jen ta, která souvisí přímo s důvodem mimořádné prohlídky.

Mimořádná prohlídka se provádí, pokud

- ji nařídil orgán ochrany veřejného zdraví podle zákona o ochraně veřejného zdraví nebo tak stanoví zákon upravující využívání jaderné energie a ionizujícího záření,
- to v daném období vyžaduje zdravotní náročnost konkrétních pracovních podmínek,
- došlo ke zhoršení pracovních podmínek ve smyslu zvýšení míry rizika u rizikového faktoru, k němuž již byla posuzována zdravotní způsobilost zaměstnance,
- bylo opakovaně zjištěno překročení limitní hodnoty ukazatelů biologického expozičního testu, popřípadě na základě závěrů jiných vyšetření prováděných za účelem sledování zátěže organismu působením rizikových faktorů pracovních podmínek,
- byla při pracovnělékařské prohlídce zjištěna taková změna zdravotního stavu zaměstnance, která předpokládá změnu zdravotní způsobilosti k práci v době kratší, než je lhůta pro provedení periodické prohlídky, nebo
- byl výkon práce přerušen

1. z důvodu nemoci po dobu delší než 8 týdnů, s výjimkou výkonu práce v kategorii první podle zákona o ochraně veřejného zdraví a nejde-li o práci nebo činnost, jejíž součástí je riziko ohrožení zdraví nebo nestanoví-li jiný právní předpis jinak,

2. v důsledku úrazu s těžkými následky, nemoci spojené s bezvědomím nebo jiné těžké újmy na zdraví, nebo

3. z jiných důvodů na dobu delší než 6 měsíců;

mimořádná prohlídka po ukončení přerušení výkonu práce se provede nejdéle do 5 pracovních dnů ode dne nového započetí výkonu dosavadní práce.

Mimořádná prohlídka se dále provádí na základě

- žádosti předložené zaměstnavatelem z vlastního podnětu nebo podnětu zaměstnance,
- informace sdělené ošetřujícím lékařem o důvodném podezření, že změnou zdravotního stavu zaměstnance došlo ke změně zdravotní způsobilosti.

Výstupní prohlídka se provádí

- při ukončení pracovněprávního nebo obdobného vztahu vždy, pokud

1. zaměstnanec vykonával práci zařazenou podle zákona o ochraně veřejného zdraví v kategorii druhé rizikové, třetí nebo čtvrté,

2. u zaměstnance byla v době výkonu práce u současného zaměstnavatele uznána nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, pokud trvají, nebo

3. zaměstnanec utrpěl v době výkonu práce u současného zaměstnavatele pracovní úraz a v příčinné souvislosti s ním byla uznána opakovaně dočasná pracovní neschopnost, popřípadě bylo provedeno nové bodové ohodnocení bolesti nebo ztížení společenského uplatnění podle právního předpisu upravujícího odškodňování způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání),

- před převedením zaměstnance na jinou práci nebo před změnou druhu práce, pokud jde o ukončení práce rizikové, nebo
- pokud tak stanoví jiný právní předpis.

Výstupní prohlídka se provádí za účelem zjištění zdravotního stavu zaměstnance v době ukončení výkonu práce, a to s důrazem na zjištění takových změn zdravotního stavu, u kterých lze předpokládat souvislost se zdravotní náročností vykonávané práce. Pro zjištění zdravotního stavu zaměstnance podle věty první není třeba výpis ze zdravotnické dokumentace registrujícího poskytovatele požadovat.

Výstupní prohlídka při ukončení pracovněprávního nebo obdobného vztahu se dále provede v případě, kdy o to požádá zaměstnavatel nebo jeho prostřednictvím zaměstnanec.

V závěru tohoto druhu prohlídky se nevydává lékařský posudek, ale pouze lékařská zpráva registrujícímu poskytovateli, pokud jím není sám posuzující lékař.

Vyhláška definuje i následnou lékařskou prohlídku po skončení rizikové práce, kterou stanoví orgán ochrany veřejného zdraví (krajské hygienické stanice). Tato prohlídka se provádí po skončení rizikové práce ve lhůtách a v rozsahu stanoveném v příloze, pokud se při práci vyskytovaly takové vlivy pracovních podmínek, které se mohou nepříznivě projevit i po delší době. Jedná se zejména o práce, při kterých jsou zaměstnanci exponováni působení prachů s fibrogenním účinkem, o práci s karcinogeny, s některými skupinami biologických činitelů a s ionizujícím zářením.

V příloze vyhlášky je podle jednotlivých rizikových faktorů, kterými je posuzovaný zaměstnanec při výkonu práce nebo služby ovlivňován, stanoven rozsah vyšetření u jednotlivých druhů prohlídek, pokud je to důvodné, nad obecný rámec stanovený v ustanoveních vyhlášky, a to včetně doplňujících laboratorních vyšetření. Současně je stanovena obvyklá perioda periodických prohlídek, pokud je z preventivních důvodů potřebné tyto prohlídky provádět v čase kratším, než stanoví vyhláška obecně. Zároveň jsou stanoveny rizikové faktory pracovního prostředí a nemoci, stavy a vady, u kterých není z preventivních důvodů vhodné podle současných poznatků osoby trpící těmito nemocemi a stavy podrobovat další zátěži, která souvisí s výkonem práce v určitých podmínkách a které jsou tedy kontraindikací k práci.

Pro praxi je též důležitá část II. přílohy č. 2 vyhlášky, kde jsou definovány tzv. Rizika ohrožení zdraví – což je např. práce ve školách a školských zařízeních, práce ve zdravotnických zařízeních, řízení motorových vozidel apod. pro zaměstnance pracující v riziku ohrožení zdraví je stanovena periodicita prohlídek stejná jako u druhé kategorie.

Noční práce

Práci v noci se rozumí výkon práce v době mezi 22. a 6. hodinou. Práce v noční době je z hlediska zdravotního stavu zaměstnance riziková. Zvláště nebezpečný je pravidelný výkon práce v noční době. Proto zákoník práce používá zvláštní pojem – „zaměstnanec pracující v noci“ a ukládá zaměstnavateli další povinnosti, pokud jde o pracovní režim takového zaměstnance. Zaměstnancem pracujícím v noci se rozumí tak zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. V r. 2012 byla zpřesněna právní úprava ustanovení § 94 ZP a bylo výslovně stanoveno, že délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin (původní slovo „pravidelně“ bylo nahrazeno časovým určením). Je-li práce konána nepravidelně nebo v menším rozsahu, jde sice o noční práci a za práci vykonanou v této době náleží příplatek za práci v noci, avšak na zaměstnance se nevztahují dále uváděná práva zaměstnance pracujícího pravidelně v noci.

Vzhledem k tomu, že noční práce je jedním z bezpečnostních rizikových faktorů, které mohou ovlivnit zdravotní způsobilost k práci, a souhrnně jsou tyto faktory uvedené ve vyhlášce č. 79/2013 Sb. byla navržena úprava v § 94 odst. 2 ZP tak, že v případě povinnosti zaměstnavatele zajistit pracovnělékařské prohlídky pro zaměstnance pracující v noci se odkazuje na postup podle zákona o č. 373/2011 Sb., resp. podle vyhlášky č. 79/2013 Sb.

Pracovnělékařské prohlídky související s noční prací budou tedy do budoucna vymezeny ve vyhlášce č. 79/2013 Sb. (v příloze 2, v části II. Riziko ohrožení zdraví, oddíl 13.) s tím, že jejich periodicita je stanovena na 2 roky.

Úhrada vstupní lékařské prohlídky v souvislosti s noční prací bude prováděna podle ustanovení § 59 zákona č. 373/2011 Sb., což znamená, že vstupní lékařskou prohlídku hradí osoba ucházející se o zaměstnání. Zaměstnavatel hradí vstupní lékařskou prohlídku, pokud uzavře s uchazečem o zaměstnání pracovněprávní nebo obdobný vztah, nestanoví-li jiný právní předpis jinak. Uvedené se nepoužije, jestliže osoba ucházející se o zaměstnání se s

případným zaměstnavatelem nebo zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodne jinak nebo stanoví-li právní předpis jinak.

V zákoníku práce tak bude výslovně stanoveno, že zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen poskytovatelem pracovnělékařských služeb v případech a za podmínek stanovených pro pracovnělékařské služby zákonem č. 373/2011 Sb. Úhrada poskytnutých zdravotních služeb nesmí být na zaměstnanci v žádném případě požadována.

Další povinnosti zaměstnavatele, tedy že zaměstnavatel je povinen zajišťovat pro zaměstnance pracující v noci přiměřené sociální zajištění, zejména možnost občerstvení a že pracoviště, na kterém se pracuje v noci, je zaměstnavatel povinen vybavit prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc, zůstaly beze změny.

III. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Obecně

Zabýváme-li se BOZP z pohledu pracovního prostředí a z pohledu výše uvedené zásady, že zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, musíme se vrátit na úplný úvod zákoníku práce k jeho základním zásadám. Koncepční novela zákoníku práce v r. 2012 přinesla pro další osud a směřování pracovního práva v budoucnu významnou změnu, když v novém § 1a ZP definovala základní zásady pracovněprávních vztahů. V základních zásadách jsou totiž vyjádřena primární pravidla, jimiž se řídí pracovněprávní vztahy mající za cíl organizaci práce fyzické osoby a vytváření odpovídajících pracovních podmínek, jakož i nezbytnou ochranu zaměstnance při práci.

Tyto základní zásady jsou významnými interpretačními pravidly pro aplikaci právních norem zákoníku práce, pro realizaci smluvní vůle stran v mezích zásady „co zákon nezakazuje, to dovoluje“, neboli „co není zakázáno, je dovoleno“, i pro použití právních norem OZ v pracovněprávních vztazích.

První základní zásadou zákoníku práce je zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance. Tato zásada je vyjádřením ochranné funkce pracovního práva, jak odpovídá celému historickému vývoji pracovního práva v posledních 150 letech. Ochrana práv zaměstnance je nezpochybnitelnou zásadou pracovního práva, kterou je ovládáno již od jeho vzniku a promítá se v celé řadě kogentních a relativně kogentních ustanovení (tj. ustanovení, od nichž se lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance). Na této zásadě je vybudován i sám zákoník práce, kterým de facto stát chrání zaměstnance před absolutní smluvní svobodou, která by mohla být zaměstnavatelem zneužita v neprospěch zaměstnance a k vytvoření nedůstojných pracovních podmínek, často ohrožujících bezpečnost a zdraví zaměstnanců. Jedná se především o ustanovení, podle něž zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance, nesmí za porušení povinností vyplývajících ze základního pracovněprávního vztahu ukládat zaměstnanci peněžité postihy ani je od něho požadovat.

Druhou základní zásadou zákoníku práce je zásada uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce a ta je pro naši úvahu nad uspokojivými pracovními podmínkami na pracovišti prvořadá. Tato zásada, byť je de facto pouhým přepisem čl. 28 LZPS, shrnuje smysl a cíl řady úmluv MOP a směrnic ES týkajících se BOZP, jimiž je Česká republika vázána. V teorii pracovního práva se sice vyskytují názory, že tato zásada je nadbytečná, neboť je de facto obsažena i v zásadě první, ale jistě je pro praxi dobré, že tato zásada byla mezi základními zásadami ZP zdůrazněna.

Přes velké množství předpisů, které se (v rozličné míře) zabývají problematikou BOZP, lze za jakési základní provedení této zásady považovat ustanovení § 101 až § 108 ZP. Další požadavky na BOZP v pracovněprávních vztazích stanoví zákon č. 309/2006 Sb.,

kterým se stanoví další podmínky zajištění BOZP, množství dalších právních předpisů pak upravuje specifika právní úpravy BOZP v nejrůznějších oblastech, v nichž je konána závislá práce. V poslední době se do popředí zájmu zaměstnavatelů i zaměstnanců v souvislosti se zajišťováním zdraví neohrožujících pracovních podmínek dostala otázka vybavení pracovišť výpočetní technikou.

Všechny povinnosti zaměstnavatele na úseku BOZP mají jediný cíl zajistit bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky zaměstnanců. Z tohoto úhlu pohledu je pak BOZP nedílnou a neodmyslitelnou součástí péče o zaměstnavatele.

Prevence rizik

Hlavní náplní BOZP z pohledu péče o zaměstnance musí být bezpochyby prevence rizik. Právní úprava prevence rizik byla vložena již do starého zákoníku práce v souvislosti s transposicí směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června. 1989 o zavádění opatření směřujících ke zvyšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. 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, 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.

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 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 rozmístění 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, neboť zaměstnanec je jen člověk. 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 směrnice Rady 89/391/EHS.

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.

Proto v následujících odstavcích 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 směrnice Rady 89/391/EHS, 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, rizikovosti 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 pracovněprávní 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 pracovněprávních 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.

Povinnosti zaměstnavatele na úseku BOZP

Povinnosti zaměstnavatele na úseku BOZP jsou v § 103 ZP oproti staré právní úpravě přesnější a logicky uspořádané.

Zásadní a prvořadou povinností zaměstnavatele je samozřejmě nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž výkon by neodpovídal jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Tento princip má spolu s ostatními opatřeními v oblasti BOZP – jak bylo zdůrazněno u prevence rizik- jediný cíl, a to ochranu před pracovními úrazy a nemocemi z povolání a ochranu zdraví zaměstnanců v nejšířším slova smyslu, tak jak ji chápe i naše

Ústava a Listina základních práv a svobod. Článek 31 Listiny základních práv a svobod totiž stanoví výslovně, že každý má právo na ochranu zdraví.

Tato zásada plně koresponduje s lékařskými preventivními prohlídkami a novou právní úpravou obsaženou v zákoně č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (viz výše). Tento zákon výslovně stanoví, že osoba ucházející se o zaměstnání se považuje za zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce, k níž má být zařazena, pokud se nepodrobí vstupní lékařské prohlídce.

Dále platí, že zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával práce zakázané. Seznam prací, které jsou zakázány ženám, ohrožují jejich mateřské poslání a seznam prací a pracovišť, které jsou zakázány mladistvým, neboť se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku jsou nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé zdraví je obsažen ve vyhlášce č. 180/2015 Sb., 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.)

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. Práce se podle míry výskytu faktorů, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců, a jejich rizikovosti pro zdraví se 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.

Toto zařazení je nezbytné pro stanovení periodicity preventivních lékařských prohlídek (viz výše).

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, které stanoví okruh epidemiologicky závažných činností. Je však třeba zdůraznit, že vydání zdravotního průkazu nenahrazuje vstupní lékařskou preventivní prohlídku. Zdravotní průkaz se týká především zaměstnanců školních jídelen.

V dalším ustanovení § 103 ZP se ukládá zaměstnavateli povinnost sdělit zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje pracovnělékařské služby a jakým druhům očkování a jakým preventivním prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit. S tím souvisí další zásada, která ukládá zaměstnavateli povinnost nahradit zaměstnanci, který se podrobí preventivní prohlídce, vyšetření nebo očkování případnou ztrátu na výdělků.

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 směrnice Rady 94/33/EHS o ochraně mládeže při práci.

Další povinností zaměstnavatele je umožnit zaměstnanci nahlížet do evidence, která je o něm vedena v souvislosti se zajišťováním BOZP. 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.

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.

V dalším odstavci § 103 ZP se stanoví zákaz stanovení takových norem práce, které by vedly ve svých důsledcích k přetěžování zaměstnanců a ohrožení jejich bezpečnosti a zdraví.

Pro praxi je významná povinnost zaměstnavatele zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích stanovených zvláštními předpisy, kterými jsou především případy uvedené v § 8 zákona č. 65/2017 Sb., o ochraně zdraví před škodlivými účinky návykových látek, a dále v tzv. kontrolovaných pásmech zřízených v souladu s § 7 odst. 3 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Je asi všeobecně známo, že podle ustanovení § 8 zákona č. 65/2017 Sb., se zakazuje kouřit

- ve veřejnosti volně přístupném vnitřním prostoru, s výjimkou stavebně odděleného prostoru vyhrazeného ke kouření,
- v tranzitním prostoru mezinárodního letiště, s výjimkou stavebně odděleného prostoru vyhrazeného ke kouření,
- na nástupišti, v přístřešku a čekárně veřejné dopravy,
- v dopravním prostředku veřejné dopravy,
- ve zdravotnickém zařízení a v prostorech souvisejících s jeho provozem, s výjimkou stavebně odděleného prostoru vyhrazeného ke kouření v uzavřeném psychiatrickém oddělení nebo v jiném zařízení pro léčbu závislostí,
- ve škole a školském zařízení,
- v zařízení sociálně-právní ochrany dětí, v provozovně, kde je provozována živnost, jejímž předmětem je péče o děti do 3 let, v prostoru, kde je poskytována služba péče o dítě v dětské skupině, nebo v zařízení, kde je uskutečňována mimoškolní výchova a vzdělávání, nezařazeném do rejstříku škol a školských zařízení,
- v prostoru dětského hřiště a sportoviště určeného převážně pro osoby mladší 18 let,
- ve vnitřním prostoru všech typů sportovišť,
- ve vnitřním zábavním prostoru, jako je kino, divadlo, výstavní a koncertní síň a sportovní hala, a dále v jiném vnitřním prostoru po dobu pořádání kulturní a taneční akce,
- ve vnitřním prostoru provozovny stravovacích služeb, s výjimkou užívání vodních dýmek,
- v prostoru zoologické zahrady, s výjimkou vnějších prostor, které provozovatel zoologické zahrady ke kouření vyhradil.

Z uvedeného vyplývá, že u řady zaměstnavatelů je zákaz kouření zajištěn přímo zákonem č. 65/2017 Sb.

Pro praxi je důležitá zásada, podle které je zaměstnavatel povinen zajistit zaměstnanci vždy při jeho přijetí do pracovního poměru informace a pokyny o BOZP, stejně tak postupuje 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.

Ustanovení § 103 odst. 2 ZP obsahuje samostatnou právní úpravu povinnosti zaměstnavatele zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP a pravidelně ověřovat jejich znalost a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování.

K tomuto ustanovení je třeba připomenout, že toto ustanovení 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.

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.

Je třeba zdůraznit, že 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 a on sám zná rizika na svém pracovišti.

V neposlední řadě se ukládá v § 103 ZP zaměstnavateli povinnost těhotným a kojícím ženám přizpůsobovat na pracovištích prostory pro jejich odpočinek. Toto ustanovení váže na § 242 zákoníku práce, 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

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 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 zákon č. 435/2004

Sb., o zaměstnanosti a podle něj zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. To platí samozřejmě i pro školy a školská zařízení.

Právní úprava ztíženého a zdraví škodlivého pracovního prostředí

Vymezení ztíženého pracovního prostředí bezprostředně navazuje na prevenci rizik a kategorizaci prací.

Jak jsme uvedli výše, podle ustanovení § 102 odst. 1 ZP je zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci 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 vedoucí zaměstnanec, pravidelná kontrola na pracovištích a stanovení odpovědnosti za odstraňování zjištěných závad. Jeho smyslem je vést 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.

Prevencí rizik se zákoník práce zabývá velice podrobně. Především ukládá zaměstnavateli, aby 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 mohly být práce zařazené jako rizikové do kategorie nižší.

Prováděcím předpisem k tomuto ustanovení je 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

Druhým předpisem je 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). Podle jeho ustanovení § 7 platí, že jestliže se na pracovištích zaměstnavatele vyskytují rizikové faktory, je zaměstnavatel povinen pravidelně, a dále bez zbytečného odkladu vždy, pokud dojde ke změně podmínek práce, měřením zjišťovat a kontrolovat jejich hodnoty a zabezpečit, aby byly vyloučeny nebo alespoň omezeny na nejmenší rozumně dosažitelnou míru. Při zjišťování, hodnocení a přijímání opatření k dodržení nejvyšších přípustných hodnot je povinen postupovat podle prováděcího právního předpisu. Zákon vyjmenovává rizikové faktory pouze příkladným výčtem a uvádí, že to jsou zejména faktory fyzikální (například hluk, vibrace), chemické (například karcinogeny), biologické činitele (například viry, bakterie, plísně), prach, fyzická zátěž, psychická a zraková zátěž a nepříznivé mikroklimatické podmínky (například extrémní chlad, teplo a vlhkost).

Třetím předpisem pojednávajícím o rizikových faktorech a jejich prevenci je zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví. Podle tohoto zákona platí, že podle míry výskytu faktorů, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců, a jejich rizikivosti pro zdraví se práce zařazují do čtyř kategorií. Kritéria, faktory a limity pro zařazení prací do kategorií stanoví prováděcí právní předpis, kterým je právě citovaná vyhláška č. 432/2003 Sb. Vyhláška stanoví především hodnocení rizika a minimální ochranná opatření. Do kategorie se nezařazují pouze práce prováděné na pracovištích staveb prozatímně užívaných ke zkušebnímu provozu, který nepřekročí jeden rok.

Vyhláška č. 432/2003 Sb.

Vyhláška č. 432/2003 Sb. stanoví v souladu s právem ES kritéria, faktory a limity 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 této vyhlášky se faktorem rozumí fyzikální, chemické a biologické činitele, prach, fyzická zátěž, zátěž teplem a chladem, psychická a zraková zátěž a další faktory, které mohou mít nebo mají vliv na zdraví. Kritéria, faktory a limity pro zařazování prací do kategorií upravuje příloha č. 1. Limitní hodnoty biologických expozičních testů a podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů upravuje příloha č. 2.

Obečně totiž platí, že totiž krajské hygienické stanice mají v pravomoci

- stanovit hygienický limit faktoru pracovních podmínek, neupraveného právním předpisem, a metodu jeho stanovení v pracovních podmínkách;
- stanovit způsob, minimální rozsah a četnost jeho sledování a opatření k ochraně zdraví zaměstnanců, osob uvedených v § 43 a jejich spolupracujících rodinných příslušníků v riziku takového faktoru;
- zařadit práci s tímto faktorem z vlastního podnětu do kategorie, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.

Dále platí, že hygienická stanice při zařazování prací do kategorií stanoví kategorie rozhodujících faktorů v charakteristické směně. Za charakteristickou směnu se pokládá směna, která probíhá za obvyklých provozních podmínek, při níž doba výkonu práce s jednotlivými rozhodujícími faktory v daném časovém úseku odpovídá celoročně nebo v rozhodujícím období skutečné míře zátěže těmto faktorům.

Při zařazování prací do kategorií se bere v úvahu vzájemné ovlivňování účinků jednotlivých faktorů, pokud je toto ovlivňování na podkladě současných vědeckých poznatků známé.

Vyhláška člení práci následujícím způsobem:

- do kategorie první se zařazují práce, při nichž podle současného poznání není pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví,
- do kategorie druhé se zařazují, 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 zvláštními právními předpisy a práce naplňující další kritéria pro jejich zařazení do kategorie druhé podle přílohy č. 1,
- do kategorie třetí se zařazují 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.

Kategorie, do které má být práce zařazena se v případě, že jde o práci spojenou s expozicí několika faktorům, stanoví podle nejméně příznivě hodnoceného faktoru.

Zásadně si práce do kategorií zařazuje sám zaměstnavatel. První kategorii KHS nehlásí a oznamuje ji až práce zařazené do druhé kategorie. V tom případě pak KHS přehodnotí, zda se

jedná o druhou kategorii rizikovou nebo druhou kategorii nerizikovou a podle toho stanoví zaměstnavateli příslušná opatření. Práce zařazené do třetí a čtvrté kategorie KHS u zaměstnavatele pravidelně sleduje.

(1) Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Podle § 117 ZP platí, že za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek. Vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování a výši příplatku stanoví vláda nařízením. Toto řešení je praktičtější s ohledem na skutečnost, že vymezení ztěžujících vlivů v zákoně by bylo pro jejich rozmanitost a možné změny vyplývající z vývoje technologických procesů prakticky nereálné.

Definice ztíženého pracovního prostředí prostřednictvím výčtu ztěžujících vlivů a jejich limitů je obsažena v ustanovení § 6 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Ztíženým pracovním prostředím pro účely poskytování příplatku podle zákoníku práce je prostředí, ve kterém je výkon práce spojen s mimořádnými obtížemi vyplývajícími z vystavení účinkům ztěžujícího vlivu a z opatření k jejich snížení nebo odstranění.

Za ztížené pracovní prostředí se považuje takové prostředí, ve kterém je zaměstnanec vystaven mimořádným obtížím jednak z účinků ztěžujících vlivů, jednak z opatření směřujících ke snížení nebo odstranění účinků. Jedná se např. o povinnost používat ochranné pomůcky (dýchací přístroje, ochranné oděvy, jejichž použití je spojeno s pohybovým nebo jiným omezením) nebo dodržovat zvláštní režim rozvržení pracovní doby (např. bezpečnostní přestávky), popř. snášet jiná omezení (např. zvýšení požadavky na osobní hygienu). Pokud je nezbytné, aby zaměstnanec konal práci ve ztíženém pracovním prostředí, má podle § 117 ZP právo na mzdovou kompenzaci. Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí proto přísluší zaměstnanci vedle dosažené mzdy příplatek, jehož výše musí činit podle § 7 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., nejméně 10% částky, která je stanovena v § 2 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., jako základní sazba minimální mzdy (pro rok 2016 58,70 Kč za hodinu nebo 9 900 Kč za měsíc). Příplatek zaměstnanci přísluší za každý ztěžující vliv.

Ztěžujícím vlivem se pak rozumí

- * prach, jehož průměrné celosměnové koncentrace v pracovním ovzduší jsou vyšší než trojnásobek hodnoty přípustného expozičního limitu stanoveného zvláštním právním předpisem (tedy § 14 odst. 4 nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ve znění pozdějších předpisů),
- * chemické látky, jejichž průměrné celosměnové koncentrace v pracovním ovzduší překračují hodnotu nejvyšší přípustné koncentrace v pracovním ovzduší stanovené zvláštním právním předpisem (tedy § 14 odst. 4 nařízení vlády č. 178/2001 Sb.) nebo, pokud pro danou látku není hodnota nejvyšší přípustné koncentrace v pracovním ovzduší stanovena, překračují trojnásobek hodnoty jejího přípustného expozičního limitu stanoveného zvláštním právním předpisem (tedy § 14 odst. 4 nařízení vlády č. 178/2001 Sb.),
- * směsi chemických látek s předpokládaným aditivním účinkem, jestliže součet podílů celosměnových průměrných koncentrací jednotlivých chemických látek v ovzduší z jejich hodnot přípustného expozičního limitu je vyšší než 2,
- * pracovní procesy s rizikem chemické karcinogenity stanovené zvláštním právním předpisem (tedy § 17 nařízení vlády č. 178/2001 Sb.),

- * ustálený a proměnný hluk nebo impulsní hluk, jehož ekvivalentní hladina akustického tlaku $A L_{Aeq,8h}$ překračuje hygienický limit stanovený zvláštním právním předpisem (tedy § 2 nařízení vlády č. 148/2006 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací) nebo přípustný expoziční limit stanovený zvláštním právním předpisem (tedy § 3 nařízení vlády č. 148/2006 Sb.) nejméně o 20 dB, nebo impulsní hluk, jehož průměrná hladina špičkového akustického tlaku C stanovená zvláštním právním předpisem (tedy § 3 nařízení vlády č. 148/2001 Sb.) překračuje 145 dB,
- * vibrace přenášené na ruce nebo celkové horizontální nebo vertikální vibrace přenášené na zaměstnance, jejichž průměrná souhrnná vážená hladina zrychlení $L_{ahv,8h}$ nebo průměrná vážená hladina zrychlení $L_{aw,8h}$ překračuje přípustný expoziční limit pro osmihodinovou pracovní dobu stanovený zvláštním právním předpisem (tedy § 12 odst. 1 a 4 nařízení vlády č. 148/2006 Sb.) nejméně o 17 dB,
- * pracovní prostředí, ve kterém jsou překračovány hodnoty přípustných mikroklimatických podmínek stanovené zvláštním právním předpisem (tedy § 4 odst. 2 nařízení vlády č. 178/2001 Sb.) a ani při používání dostupných použitelných osobních ochranných pracovních prostředků a úpravy režimu práce nelze vyloučit poškození zdraví,
- * vědomé zacházení s biologickými činiteli nebo jejich zdroji nebo přenašeči, kterými jsou Guanarito, virus horečky Lasa, virus Junin (Argentinská nemoc), virus Machupo, Amapari, Sabia, virus krymskokonžské hemoragické horečky, virus Ebola, virus Marburské horečky, všechny typy viru varioly, Equine morbilli virus, Brucella abortus, Brucella melitensis, Brucella suis, Mycobacterium leprae, Burkholderia pseudomallei (Pseudomonas pseudomallei), Burkholderia mallei (Pseudomonas mallei), Rickettsia prowazekii, Rickettsia rickettsii, Rickettsia tsutsugamushi, Rickettsia typhi (Rickettsia mooseri), Yersinia pestis, virus opičích neštovic nebo viry lidské imunodeficiency, Avia influenza virus typu A, podtypu H 5 nebo H 7 a jeho genetické mutace,
- * zvýšený tlak nad 400 kPa, který u prací pod hladinou odpovídá hloubce nejméně 40 metrů,
- * radiační činnosti vykonávané v kontrolovaném pásmu pracovníky kategorie A stanovenými ve zvláštním právním předpisu (tedy § 16 odst. 2 vyhlášky č. 307/2002 Sb., o radiační ochraně, ve znění pozdějších předpisů).

Z výše uvedeného vyplývá, že za ztížené prostředí se pro účely poskytování příplatku považuje pouze taková jeho obtížnost, která odpovídá podmínkám stanoveným pro čtvrtou kategorii prací ve smyslu zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů 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.

Jak jsme si uvedli výše, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % částky, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy. Výše příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí však činí oněch 10 % základní sazby minimální mzdy za každý výše uvedený ztěžující vliv. Proto platí, že když zaměstnanec pracuje např. v prostředí, kde se vyskytuje prach i hluk, výše jeho příplatku se počítá.

Podle nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za

práci ve ztíženém pracovním prostředí platí, že pro rok 2018 platí, že základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 73,20 Kč za hodinu nebo 12 200 Kč za měsíc.

Z toho vyplývá, že příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí minimálně 7, 32 Kč za hodinu. Pokud zaměstnanec pracuje pod dvěma ztěžujícími vlivy, pak obdrží minimálně 14, 64 Kč za hodinu.

I zde platí, že příplatek je stanoven pouze spodní hranicí, takže se dá v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpisu či v jiné smlouvě (za předpokladu zachování zásady rovného zacházení) zvyšovat. Na rozdíl od příplatku za noční práci se zde však nemožňuje, aby kolektivní smlouva výši příplatku mohla snížit.

Příplatek zaměstnanců odměňovaných platem

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí je pro zaměstnance odměňované platem v zákoníku práce koncipován jako samostatná nároková složka platu. Starší právní úprava řadila výkon práce ve ztíženém pracovním prostředí mezi tituly pro poskytování tzv. zvláštního příplatku, protože účelem obou příplatků (příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí i zvláštního příplatku) je kompenzovat mimořádné ztěžující vlivy související s výkonem práce. Aktuálně zohledňuje zákoník práce rozdíl spočívající v tom, že příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí má kompenzovat negativní vlivy prostředí, ve kterém je práce konána, zatímco zvláštním příplatkem se kompenzují ztěžující vlivy, které vyplývají přímo z druhu sjednané práce. Zákoník práce vymezuje okruh prací spojených s negativně působícími vlivy pouze obecně tak, že se jedná o práce spojené s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo s obtížnými pracovními režimy. Úpravu konkrétních podmínek, za nichž příplatek přísluší, rozdělní prací do skupin podle míry ztěžujících vlivů a stanovení výše zvláštního příplatku provádí § 8 a příloha č. 6 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

Ztížené pracovní prostředí vymezuje jednotně pro všechny zaměstnavatele – jak jsme uvedli výše - § 6 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Výši příplatku však stanoví pro zaměstnance odměňované platem § 7 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. v rámci rozpětí, které činí 400 – 1 400Kč měsíčně, určí zaměstnanci konkrétní výši příplatku zaměstnavatel. Přitom je povinen zohlednit jednat míru rizika, jednak intenzitu a dobu působení ztěžujících vlivů, kterým je zaměstnanec vystaven. V rámci stanoveného rozpětí zhodnotí zaměstnavatel rovněž současné působení více ztěžujících vlivů, na rozdíl od příplatku poskytovaného ke mzdě, který se poskytuje za každý ztěžující vliv samostatně.

(2) Mzda (plat) za noční práci

Podle ustanovení § 78 odst. 1 písm. k) ZP je noční prací práce konaná v noční době a noční dobou je doba mezi 22. a 6. hodinou. Tento pojem však nesmíme dávat do souvislosti s pojmem „zaměstnanec pracující v noci“. Tím se rozumí podle § 78 odst. 1 písm. l) ZP zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

Definici zaměstnance pracujícího v noci obsahuje ZP z důvodu stanovení maximální délky jeho směny a z důvodů bezpečnostních a zdravotně preventivních opatření.

Tato právní úprava vychází jednak z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 171 o noční práci, která byla do ZP zapracována již novelou v roce 1994 a samozřejmě i ze směrnice 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Článek 8 směrnice totiž požaduje, že pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin a čl. 2 směrnice definuje pojem zaměstnance pracujícího v noci jak shora uvedeno.

Podle ustanovení § 94 odst. 1 ZP platí, že délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Není-li to z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích, přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne. Tím je zapracován požadavek ze směrnice, aby délka směny zaměstnance pracujícího v noci nepřekročila 8 hodin, přitom je zde zapracováno opět (stejně jako u práce přesčas) referenční neboli vyrovnávací období ze směrnice 26 kalendářních týdnů po sobě jdoucích, ve kterém se musí průměrná délka směny zaměstnance pracujícího v noci vyrovnat. Pro výpočet průměrné délky směny se přímo v textu odstavce 1 uvádí výkladové pravidlo, že se vychází z pětidenního pracovního týdne.

Vzhledem k tomu, že citovaná směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby se v preambuli odvolává na tzv. rámcovou směrnici o zavádění opatření ke zvyšování BOZP kladé i směrnice o pracovní době důraz na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců., zejména na každoroční preventivní prohlídky.

Pro účely mzdové, resp. platové se však vychází pouze z pojmu noční doba a odměňuje se veškerá doba, která spadá mezi 22. hodinu večerní a 6. hodinu ranní, byť by zaměstnanec odpracoval v této době třeba jen jednu hodinu.

Podle ustanovení § 116 ZP pro zaměstnance podnikatelské sféry platí, že za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je možné však sjednat (a to nejen v kolektivní smlouvě, i přímo ve smlouvě se zaměstnancem) jinou výši příplatku.

Pro zaměstnance nepodnikatelské sféry činí výše příplatku 20% průměrného hodinového příplatku.

Shrneme-li právní úpravu příplatku za noční práci, můžeme konstatovat, že podnikatelská sféra u příplatku za práci v noci za zaměstnanci uvedenými v ustanovení § 109 odst. 3 ZP zaostává, nicméně je úspěchem, že zákoník práce stanovil minimální výši příplatku alespoň na hranici 10% průměrného výdělku. Na druhé straně je třeba vidět, že podnikatelská sféra si může upravovat další příplatky třeba i nad zákonem stanovené minimální hranice.

IV. Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců

Obecně

V r. 2015 byla vydána nová vyhláška č. 180/2015 Sb., 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).

Pracovní podmínky zaměstnankyň v zákoníku práce

Právní úprava zákazů prací a pracovišť těhotným a kojícím ženám a ženám krátce po porodu patří mezi oblast, která je v české republice a v minulosti v Československu byla tradičně uznávána. Již v první redakci starého zákoníku v r. 1965 bylo výslovně kromě zákazu prací žen v podzemí při těžbě nerostů a ražení tunelů a štol stanoveno, že ženy nesmějí být též zaměstnávány pracemi, které jsou pro ně fyzicky nepřiměřené nebo škodí jejich organismu, zejména pracemi, které ohrožují jejich mateřské poslání a že ústřední orgány vydají pro své obory podle zásad stanovených vládou a v dohodě s ministerstvem zdravotnictví a ústředními

výbory odborových svazů seznamy prací a pracovišť zakázaných všem ženám a seznamy prací a pracovišť zakázaných těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu a že zabezpečí, aby tyto seznamy byly průběžně doplňovány a upravovány v souladu s nejnovějšími poznatky vědy a techniky. Těchto seznamů byla celá řada a byly zrušeny vyhláškou č. 261/1997 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázané všem ženám, těhotným 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. To byl první předpis sjednocující tuto oblast.

V r. 2000 však došlo k harmonizaci pracovního práva s právem zemí ES (novela provedená zákonem č. 155/2000 Sb.) a zakotvení zásady rovných podmínek pro všechny zaměstnance. Zásada rovného zacházení znamená, že zaměstnavatelé jsou 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, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Diskriminační znaky dnes již zákoník práce nevypočítává, lze j však dovodit z antidiskriminačního zákona. Ten uvádí jako diskriminační znaky rasu, etický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru, světový názor, pohlaví, těhotenství, mateřství, otcovství a pohlavní identifikaci. Právo Evropské unie tedy uznává pozitivní diskriminaci zaměstnankyň (tedy stanovení zákazů prací a pracovišť) pouze z důvodů ochrany jejich biologických předpokladů a speciálního vztahu mezi ženou a dítětem.

Evropský soudní dvůr ve svých rozsudcích dokonce dovodil, že nelze garantovat zvláštní ochranu ženám s odůvodněním, že by měly být chráněny před riziky, jelikož mají průměrně menší fyzickou sílu a jsou v průměru menšího vzrůstu než muži. Z toho důvodu také hned nyní platná vyhláška č.288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázané těhotným 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, nestanoví zákazy prací pro ženy. Pouze limity fyzické zátěže, tedy váhové limity byly zařazeny do nařízení vlády, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci (původně po r. 2000 po harmonizaci českého zákoníku práce s právem zemí EU to bylo nařízení vlády č. 178/2001 Sb. a nyní platí nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci).

Zásada rovného zacházení s muži a ženami se promítla v zákoníku práce i do dalších pasáží zákoníku práce. V českém právu platil historicky noční práce pro ženy a až z důvodu prosazení zásady rovného zacházení byl zrušen, neboť evropská směrnice o určitých aspektech stanovení pracovní doby nepřipouští stanovení obecného zákazu práce žen v noci. Další oblastí byla práce v podzemí při těžbě nerostů a při ražení tunelů a štol. Jak starý zákoník práce, tak nyní platný zákoník práce až do konce r. 2011 zakazoval zaměstnankyním práci v podzemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. To proto, že již v r. 1951 ratifikovala tehdejší Československá republika Úmluvu MOP č. 45/1935 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů (č. 441/1990 Sb.), podle které je smluvní strana povinna ve vnitrostátním zákonodárství zajistit zákaz práce žen v podzemí s určitými výjimkami, které zákoník práce také uváděl. Toto ustanovení zákoníku práce bylo však v rozporu se směrnicí 76/207/EHS ve znění směrnice 2002/73/ES o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Z těch všech důvodů naše republika vypověděla s účinností od 24. 4. 2009 Úmluvu MOP č. 45/1993, aby mohla v r. 2012 vypustit zákaz konání těchto prací pro ženy ze zákoníku práce.

V tomto okamžiku se tedy české pracovní právo plně v souladu s právem zemí EU a se zásadou, že zaměstnankyně mají mít rovné podmínky, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Mohou tedy pracovat

jak v noci tak např. i v podzemí, i když o tuto práci konkrétně ze strany žen zájem není. Právní úprava zákazu prací vychází především z té skutečnosti, že zaměstnankyně vzhledem ke svému mateřskému poslání nemohou vykonávat všechny práce. Jsou proto chráněny zákazem některých prací, které by mohly způsobit trvalé snížení plodnosti.

Práce zakázané zaměstnankyním

Práce zakázané zaměstnankyni nalezneme v nyní platném zákoníku práce na několika místech.

Předně se jedná o seznamy zakázaných prací, které vyjmenovávají práce, které ohrožují mateřské poslání zaměstnankyň. K vydání těchto seznamů je zmocněno Ministerstvo zdravotnictví, protože rozhodujícím kritériem pro stanovení těchto prací a pracovišť je zdravotní hledisko. Nyní platná vyhláška č. 180/2015 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, je již třetí vyhláškou s tímto obsahem.

Druhou skupinu zakázaných prací představují zákazy konkrétních prací, které vycházejí z konkrétního zdravotního stavu zaměstnankyně. Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí, a zaměstnankyně – matky do konce devátého měsíce po porodu nesmějí být zaměstnávány pracemi, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé. Posudek vystavuje většinou ošetřující lékař zaměstnankyně. Záleží vždy na posouzení zdravotního stavu konkrétní zaměstnankyně, protože zdravotní nezpůsobilost k výkonu prací se může týkat i prací, které ostatní zaměstnankyně nebo těhotné zaměstnané mohou bez obtíží vykonávat.

Podle § 41 ZP je zaměstnavatel v takovém případě zaměstnankyni převést na jinou, pro ni vhodnou práci vzhledem k jejímu zdravotnímu stavu a pokud možno i k její kvalifikaci. Nelze-li dosáhnout účelu převedení zaměstnankyně v rámci pracovní smlouvy, může ji zaměstnavatel převést na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnankyně nesouhlasila. Výše uvedená zákonná povinnost zaměstnavatele převést těhotnou zaměstnankyni na jinou práci bezprostředně souvisí se sankcí vůči zaměstnavateli pro případ, že by tak neučinil. Platí totiž, že zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit, jestliže podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce.

Stejnou povinnost má zaměstnavatel vůči těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni, která kojí, či zaměstnankyni – matce do konce devátého měsíce po porodu pracující v noci, která požádá o zařazení na denní práci. Zaměstnankyni pracující v noci se pro účely zákoníku práce rozumí zaměstnankyně, která během noční doby (tj. od 22 do 6 hodin) odpracuje nejméně tři hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru aspoň jednou týdně v období 26 týdnů po sobě jdoucích.

V případě, kdy těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu je převedena na jinou práci, protože práce, kterou předtím konala, je podle vyhlášky č. 288/2003 Sb. těmto ženám zakázána nebo podle rozhodnutí ošetřujícího lékaře její práce ohrožuje její mateřské poslání a zaměstnankyně bez svého zavinění dosahuje nižšího započitatelného příjmu než před tímto převedením, vzniká jí nárok na tzv. vyrovnávací příspěvek podle zákona o nemocenském pojištění. Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se stanoví jako rozdíl mezi denním vyměřovacím základem zjištěným ke dni převedení zaměstnankyně na jinou práci a průměrem jejich započitatelných příjmů připadajícím na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení nebo ustanovení.

Třetí skupinou jsou zakazy práce přesčas. Obecně platí, že těhotné zaměstnané nesmí zaměstnavatel zaměstnávat práci přesčas. Tento zákaz je absolutní a vztahuje se jak na nařízenou práci přesčas (150 hodin v kalendářním roce), tak na dohodnutou práci přesčas. Zaměstnankyním, které pečují o dítě mladší jeden rok je sice také zakázána práce přesčas, nicméně ty ji mohou v dohodě se zaměstnavatelem konat.

Významnou je ochrana těhotných zaměstnankyň před skončením pracovního poměru. Zákoník práce stanoví zákaz výpovědi v době těhotenství. Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnankyni výpověď v době, kdy je těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou.

Dále je třeba připomenout, že zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost vyhovět žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujícího o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Proto tedy obecně platí, požádá-li např. těhotná žena, aby byla přeřazena z nepřetržitého provozu na jednosměnný, je i v takovém případě zaměstnavatel povinen vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody.

Zákoník práce chrání také těhotné ženy před vysíláním na pracovní cestu, neboť platí, že těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem.

Pracovní cestu 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.

Práce zakázané mladistvým

Mladiství mají s ohledem na svůj věk právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky, včetně zvláštní ochrany v pracovních vztazích. Mladistvým zaměstnancem se rozumí zaměstnanec mladší 18 let. Pojem mladistvý v zákoníku práce není totožný s pojmem nezletilý v občanském zákoníku. Podle občanského zákoníku může nezletilý nabýt svéprávnosti ještě před dosažením 18 roku věru, a to jednat tzv. emancipací, kterou mu udělí rodiče po dosažení 16 roku věku nebo uzavřením sňatku. Takto nabytá svéprávnost však pro účely pracovního práva nemá význam.

Pro účely pracovního práva platí, že nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce a má tedy pracovněprávní způsobilost.

Ochrana mladistvých zaměstnanců v zákoníku práce zohledňuje zásady upravené evropským právem, zejména směrnicí Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých zaměstnanců. V právní úpravě mladistvých zaměstnanců jsou i promítnuty principy Úmluvy MOP č. 138/1973 o nejnižším věku, kdy je přípustné zaměstnání.

První ochrana mladistvých spočívá v ochraně mladistvých před zvýšenou odpovědností za případný schodek na svěřených hodnotách. Obecně platí, že mladistvý nesmí uzavřít dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

Další ochranou mladistvých zaměstnanců je ochrana spočívající v délce týdenní pracovní doby. Mladistvý zaměstnanec má omezenou délku týdenní pracovní doby na 40 hodin týdně v součtu všech souběžně sjednaných pracovněprávních vztahů a délka směny nesmí činit více jak 8 hodin. Tato omezení vychází přímo z evropské směrnice ochrany

mladistvých pracovníků. Zaměstnavatel musí rozsah vykonávané práce mladistvého zjišťovat, protože případná sankce za překročení tohoto zákazu by stihla zaměstnavatele.

Povinnosti uložené zaměstnavateli vůči mladistvým zaměstnancům se týkají především zákazu výkonu některých prací a výkonu jiných než přiměřených prací odpovídajících jejich fyzickému a rozumovému vývoji. Zaměstnavatel nesmí mladistvé zaměstnávat pracemi, které jsou pro mladistvé nebezpečné, nepřiměřené nebo zdraví škodlivé. Proto zákoník práce obsahuje zákaz práce zaměstnávat mladistvé zaměstnance pracemi pod zemí při těžbě nerostů a ražení tunelů a štol. Dále se zakazuje zaměstnávat mladistvé zaměstnance pracemi, které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví. Seznam těchto prací obsahovala vyhláška č. 288/2003 Sb. a nyní je uveden ve vyhlášce č. 180/2015 Sb.

Nad rámec seznamu zakázaných prací pro mladistvé ve vyhlášce stanoví zákoník práce pro mladistvé generální zásadu zákazu jiných než přiměřených prací. Zaměstnavatelé smějí zaměstnávat mladistvé zaměstnance pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému vývoji. Přiměřené práce nejsou v právní úpravě blíže specifikovány, za jediné určující hledisko je jejich vztah k fyzickému (zpravidla fyzická náročnost vykonávaných prací) a rozumovému (možnost rozumového posouzení vykonávaných činností) rozvoji. Zákaz výkonu jiných než přiměřených prací se může týkat výkonu konkrétního druhu práce, může se však týkat pouze některých prací vyplývajících z konkrétního druhu práce. Jedná se zpravidla o práce, které jsou fyzicky namáhavé, zatěžující jednostranně organismus zaměstnance výkonem opakovaných monotónních činností, vyžadující dlouhodobou pozornost apod.

Dále se zakazuje zaměstnávat mladistvé zaměstnance prací přesčas. Tento zákaz je obdobný jako v případě těhotných zaměstnankyň, je absolutní a vztahuje se jak na nařízenou, tak na dohodnutou práci přesčas.

V neposlední řadě se týká zákaz prací pro mladistvé zaměstnance práce v noci. Noční práce je práce mezi 22 a 6 hodinou a platí absolutní zákaz práce v noci pro zaměstnance mladší 16 let. Mladiství starší 16 let mohou tyto práce výjimečně konat za dodržení zákonem požadovaných podmínek

- maximálně po dobu jedné hodiny,
- je to třeba pro jejich výchovu k povolání,
- práce musí bezprostředně navazovat na rozvrženou pracovní denní dobu a
- musí být zajištěn dohled, je-li to s ohledem na výkon konkrétní práce pro jejich ochranu nezbytné.

Legislativní důvod vydání vyhlášky č. 180/2015 Sb.

Legislativní důvod vydání nové vyhlášky spočívá v tom, že dosud platná vyhláška byla vydána ještě podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, který byl zrušen. Chybí tak zmocnění k novelizaci vyhlášky a je třeba na základě nového zákoníku práce vydat vyhlášku novou. V ní bylo pak třeba zohlednit i nově přijaté nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1272/2008 o klasifikaci, označování a balení látek a směsí, o změně a zrušení směrnic 67/548/EHS a 1999/45/ES a o změně nařízení (ES) č. 1907/2008 a směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2014/27/EU.

Pokud jde o mladistvé, zohledňuje nová vyhláška to, že zákoník práce již řeší pouze zaměstnávání a zákazy prací a podmínky výkonu některých prací z důvodu přípravy na povolání mladistvých zaměstnanců, nikoli mladistvých obecně, jak to činil starý zákoník práce. Na tuto úpravu pak navazuje školský zákon, který upravuje ochranu zdraví žáků a studentů při praktickém vyučování.

Převážná část navrhované vyhlášky co do vyjmenovaných prací a pracovišť jak pro skupinu zaměstnankyň, tak mladistvých zaměstnanců, jinak zůstává totožná se současným výčtem prací a pracovišť zakotvených ve vyhlášce č. 288/2003 Sb., neboť jde o práce a pracoviště, které transponují shora citované směrnice EU a nelze je tudíž zrušit nebo změnit.

Vzhledem k tomu, že směrnice 92/85/EHS, v příloze I zákaz práce, která je v navrhované vyhlášce uvedena jako „práce spojená s fyzickou zátěží“, definuje zákaz práce těhotným ženám s činiteli jako je „manipulace břemeny spojená s riziky, zejména pro zádovou a bederní oblast, pohyby a držení těla, přesunování, buď dovnitř, nebo mimo podnik a jiné fyzické zatěžující vlivy“, je navrhovaná úprava zpracována obdobně, jako je tomu nyní ve vyhlášce č. 288/2003 Sb., tedy s použitím terminologie a limitů, kterými se fyzická zátěž vyjadřuje podle nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

Oproti vyhlášce č. 288/2003 Sb. nová vyhláška neobsahuje zákazy prací pro těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně - matky do konce devátého měsíce po porodu a mladistvé zaměstnance v zátěži chladem nebo teplem, neboť jde o práce rizikové, obecně zakázané.

V oblasti zákazů prací těhotným zaměstnankyním s chemickými látkami a směsmi zůstává nová vyhláška v základech stejná, jako doposud, je však doplněna o klasifikaci chemických látek a chemických směsí podle nařízení EU č. 1272/2008 a směrnice 2014/27/EU. Stávající zákazy prací s chemickými látkami nebo chemickými směsmi jako kapalinami nebo parami označovanými větou R 11 a R 12 nově neuvádí, neboť jde o takové látky a směsi, které jsou v podstatě obsaženy v běžných rozpouštědlech pro užití i v domácnosti.

Před přípravou vyhlášky byla také zpracována samostatná rešerše k problematice práce mladistvých, neboť mladiství patří mezi významné rizikové skupiny. Zejména chlapi jsou více zranitelní pro většinu rizik souvisejících se vznikem muskuloskeletárních poruch zahrnujících bederní páteř. Důvodem byl fakt, že mladiství mají málo praktických zkušeností, jsou fyzicky a psychologicky nevyzrálí, mají nižší připravenost (nevyzrálost) tkání a více riskují. Nicméně bylo zjištěno, že kontrolní orgány nezaznamenávají dlouhodobě vážné problémy při dodržování zákazů prací a pracovišť mladistvým Česká republika patří k zemím, kde je zaměstnávání mladistvých spíše výjimkou, a pokud zaměstnání jsou, pak se bere zřetel na to, že je nelze zaměstnat pracemi, které jsou pro ně nevhodné a škodlivé.

Práce zakázané těhotným zaměstnankyním - § 2 vyhlášky

Práce zakázané těhotným zaměstnankyním jsou především práce podle přílohy č. I, část A a přílohy č. II, část A a B. Směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň s přihlédnutím k míře rizika, vyjádření jako práce rizikové nebo definované podle kritéria nebezpečnosti pro zdraví, jako je tomu u chemických látek a směsí a u karcinogenů, mutagenů a látek toxických pro reprodukci, léčiv, cytostatik, neionizujícího záření a prací, které představují možné riziko poškození zdraví.

Těhotným zaměstnankyním jsou zakázány práce, které jsou podle zákona o ochraně veřejného zdraví a zákona o mírovém využívání jaderné energie jako rizikové (atomový zákon). U práce spojené s fyzickou zátěží vykonávané velkými svalovými skupinami s převažující dynamickou složkou svalové práce (velkými svalovými skupinami se rozumí svaly, které jsou zapojovány při pohybu těla) vyhláška upřesňuje kritéria v návaznosti na nařízení vlády č. 361/2007 Sb. Upravuje se shodně se stávající právní úpravou údaj o směnovém energetickém výdeji, limitní hodnoty při práci spojené s ruční manipulací s břemenem, včetně kumulativních hmotností za průměrnou směnu, limit při práci vykonávané vsedě spojené se zvedáním a přenášením břemene a dále limitní hodnoty spojené s přepravou břemene pomocí jednoduchého bezmotorového prostředku, při nichž je

vynakládaná tažná síla nebo tlačná síla. U psychické zátěže se upravuje zákaz práce tak, aby bylo zřejmé, že práce vykonávaná pouze v noční době, zařazená do kategorie třetí (rizikové) nebude důvodem, aby těhotná zaměstnankyně tuto práci nemohla vykonávat.

U zákazu prací spojených s expozicí chemickým látkám nebo chemickým směsím se upravuje okruh těchto látek a směsí klasifikovaných jak podle chemického zákona, tak podle přímo použitelných předpisů EU a nově i podle směrnice 2014/27/EU. Připojují se k nim i další zakázané práce s chemickými látkami nebo směsmi jako například zakazy prací spojené s expozicí olova a sloučenin olova, spojené s expozicí rtuti a sloučenin rtuti a spojené s expozicí oxidu uhelnatému. Dále se upřesňuje, že mezi zakázané práce mohou být zařazeny i další, pokud to vyplývá z hodnocení expozice a rizika chemické látky nebo směsi. Také se vymezují zakázané práce při výrobě léčiv a veterinárních přípravků, obsahujících hormony, antibiotika a jiné biologicky vysoce účinné látky, pokud nelze na podkladě vyhodnocení expozice a rizika vyloučit, že nedojde k poškození zdraví těhotné ženy nebo plodu.

Práce zakázané kojícím zaměstnankyním – 3 vyhlášky

Vyhláška stanoví, které chemické látky a chemické směsi jsou škodlivé jak pro kojící, tak pro kojence a odkazem na § 2 vyhlášky (práce zakázané těhotným zaměstnankyním) stanoví, které práce z výčtu prací zakázaných těhotným zaměstnankyním jsou zároveň zakázány i kojícím zaměstnankyním. Nově se doplňují chemické látky a chemické směsi, které mají vliv na hormonální aktivitu a fyziologickou odezvu ženy, tzn., že ovlivňují hladinu hormonů, v jejímž důsledku se například snižuje produkce mateřského mléka. Vypouští se zakazy prací spojených s expozicí ionizujícímu záření resp. na pracovištích s otevřenými radionuklidovými zřídly, a to z důvodu, že podmínky, za nichž mohou kojící tyto práce konat, plynou přímo z atomového zákona.

Práce zakázané zaměstnankyním – matkám do konce devátého měsíce po porodu - § 4 vyhlášky

Stejně jako v případě kojících zaměstnankyň stanoví vyhláška odkazem na § 2 vyhlášky (práce zakázané těhotným zaměstnankyním), které práce a pracoviště ze seznamu prací a pracovišť zakázaných těhotným zaměstnankyním jsou zároveň zakázány i zaměstnankyním - matkám do konce devátého měsíce po porodu. Oproti současnému výčtu zakázaných prací a pracovišť se úprava rozšiřuje na práce těžební v podzemí v souvislosti s tím, že zákoník práce již obecný zákaz práce žen při těžebních pracích v podzemí neupravuje, avšak tyto práce jsou spojeny s fyzickou zátěží a zátěží teplem, která je pro zaměstnankyně – matky do konce devátého měsíce po porodu prací zakázanou.

Práce zakázané mladistvým - § 5 vyhlášky

Ustanovení upravuje zvláště práce, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a zvláště pracoviště zakázané mladistvým. V závěru ustanovení jsou pak uvedeny práce, které mohou mladiství zaměstnanci vykonávat za dodržení stanovených podmínek, směřujících k maximální ochraně jejich zdraví. Nově se neupravuje konkrétní úprava práce zakázané se rtutí a jejími sloučeninami a práce spojené s expozicí oxidu uhelnatému, a to proto, že spadají do obecného zákazu prací s chemickými látkami nebo chemickými směsmi způsobujícími akutní a chronické otravy a jsou toxické pro reprodukci. Rovněž se vypouští zákaz práce se sudy, kanystry, demižóny a podobnými nádobami, které obsahují „cytostatika, výbušniny, hořlavé kapaliny a stlačené plyny“, neboť tento výčet jednak není ve směrnici EU takto uveden a také odborně neodpovídá, neboť, stlačené plyny nemohou být v obyčejných sudech nebo demižonech, ale ve speciálních obalech. Tento zákaz se ponechává toliko ve spojitosti s chemickými látkami a chemickými směsmi. Doplnuje se zákaz práce s prachem tvrdých

dřev s karcinogenními účinky v návaznosti na směrnici 2004/37/EU o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí karcinogenům nebo mutagenům při práci.

Práce zakázané mladistvým zaměstnankyním - § 6 vyhlášky

Samostatné ustanovení vyhlášky je věnováno mladistvým zaměstnankyním, které jsou těhotné, kojící nebo matkami do konce devátého měsíce po porodu, při přípravě na povolání, pro něž platí stejně jako doposud nejprísnejší seznam zakázaných prací a pracovišť, a proto mají zakázány práce a pracoviště upravené v § 2, 3 a § 5. Tato úprava zohledňuje psychickou a fyzickou nezralost mladistvých obecně, a proto je na místě jejich nejvyšší ochrana zdraví, jakož i ochrana zdraví plodu nebo dítěte.

IV. Stravování zaměstnanců

Povinnost zaměstnavatele umožnit stravování zaměstnanců

Zaměstnavatel nemá povinnost zajišťovat zaměstnancům stravování ani je financovat, zákonem má uloženou pouze povinnost zaměstnancům stravování umožnit, a tuto povinnost má vůči zaměstnancům ve všech směnách. Podrobnosti o stravování obsahuje zákoník práce v ustanovení § 236 ZP. Dle tohoto ustanovení je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování, přičemž tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu.

Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Pokud je v pracovní smlouvě sjednáno více míst výkonu práce, rozumí se pracovní cestou pouze vyslání zaměstnance zaměstnavatelem mimo takto sjednaných více míst výkonu práce. Vyslání na pracovní cestu je možné pouze na dobu nezbytné potřeby, vždy je nutné stanovit konkrétní délku pracovní cesty. Zákoník práce nestanoví žádné omezení o místě pracovní cesty, zaměstnavatel tedy může zaměstnance vyslat na pracovní cestu tuzemskou i zahraniční. V neposlední řadě je zaměstnavatel oprávněn vyslat zaměstnance na pracovní cestu v rámci i k jinému zaměstnavateli. Na pracovní cestě vyslaný zaměstnanec vždy plní pracovní úkoly vysílajícího zaměstnavatele.

Zaměstnavatel tedy nemá povinnost zajistit stravování svých zaměstnanců, má jen povinnost umožnit zaměstnancům stravování. Jde o fakultativní plnění zaměstnavatele, vyplývající z jeho vlastního rozhodnutí.

Poskytování stravování

Poskytování stravování zaměstnancům lze dohodnout v kolektivní smlouvě nebo stanovit ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. Zároveň mohou být dohodnuty nebo stanoveny další podmínky pro vznik práva na toto stravování a výše finančního příspěvku zaměstnavatele, jakož i bližší vymezení okruhu zaměstnanců, kterým se stravování poskytuje, organizace stravování, způsob jeho provádění a financování zaměstnavatelem.

Tato možnost se nevztahuje pouze na zaměstnavatele, u nichž jsou náklady na závodní stravování stanoveny zvláštním předpisem. Tímto zvláštním předpisem je vyhláška č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích a vyhláška č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky.

Podíl zaměstnavatele na úhradě stravování může jít zčásti na vrub daňově uznatelných výdajů (nákladů), anebo může být poskytnut z prostředků fondu kulturních a sociálních potřeb, sociálního fondu či jiného obdobného fondu, ze zisku po zdanění zaměstnavatele resp. jako nedaňový výdaj (náklad) zaměstnavatele.

Formy poskytovaného stravování se ponechávají výhradně na kolektivní smlouvě nebo rozhodnutí zaměstnavatele a zaměstnavatel může stravování zajišťovat sám ve vlastním zařízení nebo je může poskytovat prostřednictvím jiných osob, případně je může zajišťovat cenovým zvýhodněním poukázek na jídlo (stravenek).

Zákoník práce připouští, aby zaměstnavatel poskytoval cenově zvýhodněné stravování dalším skupinám zaměstnanců za podmínky, že toto je dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. Jedná se o následující skupiny zaměstnanců:

- bývalí zaměstnanci zaměstnavatele, kteří u něj pracovali do odchodu do starobního nebo invalidního důchodu,
- zaměstnanci po dobu čerpání jejich dovolené,
- zaměstnanci po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti

Stravování u zaměstnavatelů – podnikatelských subjektů

Stravování u zaměstnavatelů – podnikatelských subjektů je upraveno kromě 236 ZP zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Zaměstnavatelé poskytovaní stravování upravují, buď v kolektivních smlouvách, nebo ve vnitřních předpisech.

Právo uzavřít kolektivní smlouvu za zaměstnance má i podle zákoníku práce pouze odborová organizace. Odborová organizace je svoji podstatou právnickou osobou tudíž může jednat za zaměstnance s právními důsledky.

Kolektivní smlouva se uzavírá i za odborově neorganizované zaměstnance. Tato zásada, původně obsažená v zákoně o kolektivním vyjednávání, byla převzata přímo do zákoníku práce, aby byla zdůrazněna hned v úvodních ustanoveních.

Kolektivní smlouva obsahuje zásadně ustanovení tzv. normativní povahy a pak závazky kolektivní povahy. V ustanoveních, která upravují individuální nebo kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, z nichž vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých pracovníků, má kolektivní smlouva normativní povahu. Nároky, které vzniknou z normativních ustanovení kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uspokojují jako ostatní nároky zaměstnanců z pracovního poměru. Z normativních závazků vznikají práva jednotlivým zaměstnancům (např. nároky mzdové, nárok na další týden dovolené apod.). Tato práva se v případě, že nebyly zaměstnavatelem uspokojeny, uplatňují soudní cestou jako všechna práva vyplývající z pracovních poměrů a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Kromě kolektivní smlouvy může stanovit mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, vnitřní předpis zaměstnavatele. Nález Ústavního soudu k zákoníku práce v roce 2008 vyjasnil, že vnitřní předpis může vydávat i zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace. Vnitřní předpis však zásadně nesmí ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům. Musí být stejně jako kolektivní smlouva vydán písemně, nesmí být v rozporu s právními předpisy ani být vydán se zpětnou účinností, jinak je zcela nebo v dotčené části neplatný. Vnitřní předpis se zpravidla vydává na dobu určitou, nejméně však na dobu 1 roku; vnitřní předpis týkající se odměňování může být vydán i na kratší dobu.

Stejně jako kolektivní smlouva je i vnitřní předpis závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance. Nabývá účinnosti dnem, který je v něm stanoven, nejdříve však dnem, kdy byl u zaměstnavatele vyhlášen.

Financování závodního stravování se řídí zákonem o daních z příjmů. Je však třeba rozlišovat daňový pohled zaměstnance na závodní stravování a daňový pohled zaměstnavatele.

Stravování z pohledu zaměstnance

Pro zaměstnance platí podle § 6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmů zásada, že je od daně osvobozena hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů.

Pod pojem zaměstnanec je třeba zahrnout všechny zaměstnance i „zaměstnance“ uvedené v § 9 odst. 1 a 2 zákona o daních z příjmů, tedy zaměstnance i bývalé zaměstnance pracující v pracovněprávním, služebním nebo členském poměru a obdobném poměru, členy družstev, společníky a jednatele společností s ručením omezeným a komanditisty komanditních společností a likvidátory.

Platí však zásada, že bez ohledu na rozsah financování závodního stravování zaměstnavatelem a na to, o jaké náklady se u zaměstnavatele jedná, vždy se u zaměstnanců jedná vždy o příjem plně osvobozený od daně. To však platí pouze pro nepeněžní plnění zaměstnavatele, což v praxi znamená i poskytování stravenek, které může zaměstnanec použít k úhradě jídla v restauraci či k nákupu potravin v některých obchodech.

Na rozdíl od toho by však každý peněžní příspěvek od zaměstnavatele na zajištění stravování bylo třeba posoudit jako zdanitelný příjem zaměstnance, který by musel podléhat odvodům.

Proto platí zásada – zaměstnancům patří do rukou stravenky, poukaz na odběr jídla nebo přímo samotné jídlo v závodní jídelně, ale nikoliv peníze!

Formy stravování zaměstnanců

Stravování lze poskytnout ve vlastním zařízení nebo prostřednictvím jiných subjektů. Za vlastní zařízení závodního stravování je považován provoz vlastního zařízení, a to i tehdy, je-li zajišťován jiným subjektem formou služby. Za závodní stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů se považuje závodní stravování nebo i ve vlastním zařízení pronajatém na základě smlouvy o pronájmu.

Hodnota stravenek pro zaměstnavatele podnikatelské sféry není žádným právním předpisem stanovena. Zákon o daních z příjmu v § 24 pouze taxativně stanoví hodnotu příspěvku na závodní stravování, která se považuje za daňový výdaj na straně zaměstnavatele. Zaměstnavatel proto může zakoupit stravenky např. v hodnotě 100 Kč, 120 Kč, 150 Kč i více, pokud uzavřel smlouvu s firmou, která stravenky v této hodnotě zajišťuje.

Stravování z pohledu zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele stanoví zákon o daních z příjmu v § 24 odst. 1 obecnou zásadu, že výdaje (náklady) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů se pro zjištění základu daně odečtou ve výši prokázané poplatníkem a ve výši stanovené tímto zákonem a zvláštními předpisy.

V případě stravování se za výdaje považují výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin, nebo příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 ZP (tedy zaměstnavatele zaměstnavatelů nepodnikatelské sféry - zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, nebo regionální rada regionu soudružnosti) při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin.

Vzhledem k tomu, že stravné podle § 176 odst. 1 písm. a) ZP u zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 ZP činí v roce 2018 částku 78 Kč až 93 Kč, trvá-li

pracovní cesta 5 až 12 hodin, představuje 70 % částku 54,60 Kč až 65,10 Kč. V tomto rozmezí se lze tedy pohybovat a tento limit platí pro všechny zaměstnavatele – podnikatelské i nepodnikatelské sféry.

Podmínkou je, že příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad), pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny.

Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad) na další jedno jídlo za zaměstnance, pokud délka jeho směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle § 88 ZP, bude delší než 11 hodin. Jak jsme uvedli výše, příspěvek naopak nelze uplatnit na stravování za zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle § 176 odst. 1 písm. a) ZP, který byl na pracovní cestě.

Provoz vlastního stravovacího zařízení

Výše jsme uvedli, že za stravování ve vlastním stravovacím zařízení se z hlediska daňových předpisů považuje i stravování zabezpečované ve vlastním stravovacím zařízení prostřednictvím jiných subjektů. Z uvedeného ustanovení vyplývají dvě možnosti úhrady výdajů na závodní stravování prováděné zaměstnavatelem, a to

- provoz vlastního stravovacího zařízení
- příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů.

Náklady na zvýhodněné stravování může zaměstnavatel hradit na vrub daňových výdajů, s tím, že daňovým výdajem jsou výdaje vynaložené zaměstnavatelem na stravování zaměstnanců, a to v rozsahu a za podmínek stanovených v § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona o daních z příjmů.

Při zabezpečování stravování ve vlastním zařízení jsou daňovými výdaji náklady na provoz tohoto stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin. Zde zaměstnavatel hradí veškerý provoz stravovacího zařízení, tj. od mezd kuchařů a personálu, přes pojistné, spotřebu energií, vody, nákup vybavení kuchyně. Všechny tyto náklady spojené s provozem vlastní závodní kuchyně jsou daňově účinné, jedinou výjimkou jsou podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona o daních z příjmů náklady na spotřebované potraviny. Ty jsou daňově účinné jen do výše přímo souvisejících příjmů, tedy do výše tržby za prodané obědy.

Obdobně je třeba postupovat v případě, kdy zaměstnavatel zajišťuje závodní stravování sice ve vlastním zařízení (vlastní jídelně), ale prostřednictvím jiných subjektů. Jídlo je sice připravováno v prostorách zaměstnavatele, ale samotné závodní stravování zajišťuje jiná firma

Zajišťování stravování prostřednictvím jiných subjektů

Zajišťování stravování prostřednictvím jiných subjektů působících mimo prostory zaměstnavatele je v praxi nejčastější, v takovém případě zaměstnavatel na stravování pouze přispívá. Rozlišujeme tři varianty

- hotová jídla jsou zaměstnancům dovážena na pracoviště či do jídelny (daňovým výdajem pro zaměstnavatele je vedle příspěvku zaměstnancům náklady spojené se zajištěním dovozu a výdeje jídla)
- zaměstnancům jsou poskytnuty odběrní poukázky (modernější způsob nabitá magnetická karta) na stravu zajišťovanou v prostorách jiné firmy
- zaměstnancům jsou poskytovány stravenky (Gastrotur, Ticket Restaurant apod.), za něž se mohou najíst v kterékoliv restauraci.

Při zabezpečování stravování prostřednictvím jiných subjektů jsou daňovými výdaji příspěvky na stravování, a to až do výše 55% ceny jednoho jídla za jedné směny, maximálně však do výše 70% horního limitu stravného vymezeného v zákoníku práce pro zaměstnance v nepodnikatelské sféře (viz výše) při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin.

Příspěvek na stravování může zaměstnavatel uplatnit jako daňový výdaj, pokud přítomnost zaměstnance v práci během jeho stanovené směny trvá alespoň 3 hodiny. Při směně delší než 11 hodin (včetně povinných přestávek v práci) lze do daňových výdajů zahrnout i další příspěvek. Příspěvek nelze uplatnit na stravování za zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle zvláštního právního předpisu, tj. v případě, že mu v průběhu směny vzniklo právo na náhradu stravného při pracovní cestě podle zákoníku práce.

Jiné nebo vyšší výdaje na stravování v průběhu směny nemůže zaměstnavatel do daňových výdajů zahrnout, a to ani v případě, že právo zaměstnanců na ně vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pracovní či jiné smlouvy:

- z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů. Hodnota příspěvku na stravování z FKSP (u státních podniků) a ze sociálního fondu není žádným obecně právním předpisem upravena, tzn. výši příspěvku na stravování řeší zaměstnavatel podle vlastních podmínek a možností. Výši příspěvku lze sjednat v kolektivní smlouvě nebo stanovit vnitřním předpisem;
- nebo z obou zdrojů.

Zvýhodněné stravování zaměstnanců

Při poskytování zvýhodněného stravování zaměstnancům v době čerpání dovolené a po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti ve vlastním zařízení zaměstnavatele žádné další náklady (výdaje) na provoz těchto zařízení nevznikají.

Náklady na zvýhodněné stravování poskytované prostřednictvím jiných subjektů zaměstnavatelem svým zaměstnancům v době čerpání dovolené a v době jejich dočasné pracovní neschopnosti nelze zahrnout do daňových výdajů, a to ani v případě, že právo zaměstnance na takové plnění vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pracovní či jiné smlouvy.

Výdaje na výše uvedené zvýhodněné stravování může zaměstnavatel hradit pouze ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů.

U zaměstnance jsou nepeněžní příspěvky na stravování poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům v době čerpání dovolené a v době dočasné pracovní neschopnosti osvobozeny od daně za předpokladu, že jsou poskytovány v rámci zaměstnavatelem zavedeného systému závodního stravování.

Pokud se týká odvodu pojistného na zdravotní pojištění a na sociální pojištění platí, že nepeněžní příspěvky na zvýhodněné stravování v době dovolené a dočasné pracovní neschopnosti jsou osvobozeny od daně, a proto se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a neodvádí se z nich pojistné.

Fond kulturních a sociálních potřeb

Fond kulturních a sociálních potřeb je upraven vyhláškou č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb. FKSP je v organizačních složkách státu a příspěvkových organizacích formou zaměstnaneckých výhod, které poskytují tyto organizace svým zaměstnancům nezávisle na jejich platovém a pracovním zařazení.

V organizačních složkách státu je FKSP tvořen z rozpočtových výdajů, u příspěvkových organizací z rozpočtových nákladů. Protože se jedná o použití rozpočtových prostředků a na hospodaření s rozpočtovými prostředky se vztahují zákony o rozpočtových pravidlech, je nutné, aby tvorba fondu i způsob jeho čerpání byly upraveny závaznými právními předpisy.

FKSP u organizačních složek státu a státních příspěvkových organizacích upravuje zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), především ustanovení § 48 odst. 7 a § 60. U příspěvkových organizací

zřízených územními samosprávnými celky je to zákon č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, § 33. Tyto zákony stanoví tvorbu fondu a to komu je fond určen.

Zákony o rozpočtových pravidlech stanoví, že základem pro výpočet přídělu do fondu je objem nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, případně na mzdy a náhrady mezd a odměny. Jedná se o objem nákladů na základní platy. Z ostatních osobních nákladů se fond netvoří, s výjimkou tvorby fondu z odměn žáků učilišť za produktivní činnost. Novelou vyhlášky č. 114/2002 Sb., došlo ke zvýšení tvorby základního přídělu do KSP v roce 2016 z 1 % na 1,5 % a v roce 2017 a letech následujících na 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, popřípadě na mzdy a náhrady mezd a odměny za pracovní pohotovost a dále na odměny a ostatní plnění za práci vykonávanou v rámci odborného výcviku na produktivních činnostech žákům učilišť. Toto opatření znamenalo zvýšení resp. obnovení objemu zaměstnaneckých výhod v těchto dotčených organizacích.

Zákony o rozpočtových pravidlech stanoví, že fond je určen zaměstnancům v pracovním poměru k organizaci, příslušníkům ve služebním poměru, soudcům, žákům učilišť a důchodcům, kteří při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu pracovali u zaměstnavatele. Tyto osoby se mohou podílet na všech čerpáních prostředků fondu. Dále je určen rodinným příslušníkům zaměstnanců. Ti se mohou podílet na čerpání prostředků fondu na rekreaci, na kulturní akce, na sportovní a tělovýchovné akce.

Za zaměstnance v pracovním poměru k zaměstnavateli se považují zaměstnanci, kteří mají uzavřenou se zaměstnavatelem pracovní smlouvu v hlavním pracovním poměru, ve vedlejší pracovním poměru, pracovní smlouvu na dobu neurčitou i pracovní smlouvu na dobu určitou. Není rozlišováno, zda zaměstnanec pracuje na plný pracovní úvazek nebo na zkrácený pracovní úvazek. Jsou to i zaměstnanci po dobu nemoci, ženy na mateřské dovolené, ženy a muži na rodičovské dovolené. Za zaměstnance nelze považovat osoby, které pracují u organizace na základě dohod o provedení práce mimo pracovní poměr. Tyto osoby se nemohou podílet na používání prostředků fondu.

K hospodaření s fondem se vyjadřuje odborová organizace, pokud v organizaci působí a zásady hospodaření s fondem, které jsou v souladu s vyhláškou o FKSP, by měly být součástí kolektivní smlouvy.

Vyhláška neupravuje způsob poskytování příspěvku z fondu. Pouze stanoví, že příspěvek se poskytuje podle zvláštního právního předpisu. Kromě § 236 ZP je to pro organizační složky státu a státní příspěvkové organizace § 69 zákona č. 218/2000 Sb. a vyhláška č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě a pro příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky ustanovení § 33b zákona č. 250/2000 Sb., a vyhláška č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě.

Výši příspěvku z fondu si stanoví organizace v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise. Poskytnutí příspěvku z fondu je vázáno na možnost poskytnutí zvýhodněného závodního stravování.

Hospodaření s FKSP

Podle vyhlášky č. 114/2002 Sb. platí, že organizační složka státu a příspěvková organizace sestavuje rozpočet FKSP a stanoví způsob jeho čerpání. Při používání FKSP se postupuje v souladu se schváleným rozpočtem a lze z něj čerpat pouze výdaje podle § 4 až 14 vyhlášky. Spolurozhodování odborové organizace se řídí přímo ZP. Tam kde odbory nepůsobí, stanoví zaměstnavatel způsob a čerpání sám, zpravidla vnitřním předpisem.

Stanovit způsob čerpání FKSP znamená nejprve sestavit rozpočet FKSP a následně stanovit způsob čerpání FKSP. V praxi se zpracovávají písemné dokumenty o čerpání FKSP, různě zvané „Zásady čerpání FKSP“, „Pravidla hospodaření s FKSP“ apod.

Zásady čerpání FKSP jsou pro praxi důležitý dokument, protože stanoví rozsah plnění z FKSP, četnost poskytování jednotlivých plnění a konkrétní výši příspěvku pro jednotlivá plnění. Z FKSP lze zásadně poskytovat příspěvky na účely uvedené v § 4 až 14 vyhlášky, nelze je rozšiřovat, lze je pouze zúžit, např. zaměstnavatel se v dohodě s odborovou organizací dohodne, že nebude poskytovat příspěvek na soukromé životní pojištění.

Prostředky FKSP se ukládají na samostatném účtu u bank a poboček zahraničních bank. Převody peněžních prostředků na zálohy na základní příděl do FKSP se uskuteční nejpozději do konce měsíce následujícího po měsíci, v němž k tvorbě FKSP došlo. FKSP se tvoří zálohově.

Organizační složka státu a příspěvková organizace může přispívat pouze na činnosti, které organizuje nebo spoluorganizuje nebo pořídí od jiné organizační složky státu nebo právnické nebo fyzické osoby. Zaměstnancům v pracovním poměru, příslušníkům ve služebním poměru, soudcům, žákům středních odborných učilišť a učilišť a důchodcům, kteří při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu pracovali u organizační složky státu nebo příspěvkové organizace, a jejich manželům (druhům), partnerům a nezaopatřeným dětem (tzn. „rodinným příslušníkům“) se poskytne plnění zásadně pouze na činnosti, které organizace organizuje nebo spoluorganizuje nebo pořídí od jiné organizační složky státu nebo právnické nebo fyzické osoby za cenu sníženou o příspěvek z FKSP. Příspěvek lze poskytnout pouze z FKSP té organizační složky státu nebo příspěvkové organizace, která činnost zcela uhradila.

Důležitá je také zásada, že na poskytnutí příspěvku nebo jiné plnění z FKSP není právní nárok. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům, bývalým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům z FKSP pouze taková plnění, která jsou v souladu se schváleným rozpočtem a Zásadami čerpání FKSP u zaměstnavatele.

Veškerá plnění z FKSP, s výjimkou sociálních výpomocí, sociálních půjček a darů, jsou zaměstnancům poskytována nepeněžní formou. To v praxi znamená, že zaměstnavatel uhradí celkové náklady (např. na vstupenky do divadla) a zaměstnanci je poskytne za cenu sníženou o příspěvek z FKSP.

Organizační složky státu a státní příspěvkové organizace

Organizační složky státu a státní příspěvkové organizace mají financování závodního stravování upraveno vyhláškou Ministerstva financí č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích.

Tato vyhláška vychází z § 69 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla). Zde je přesně stanoveno, že závodní stravování zabezpečuje organizační složka státu nebo příspěvková organizace ve vlastních zařízeních závodního stravování nebo prostřednictvím jiné organizační složky státu, právnické nebo fyzické osoby pro své zaměstnance, žáky středních odborných učilišť nebo speciálních odborných učilišť, odborných učilišť a učilišť, pokud není jejich stravování zajištěno podle zvláštních právních předpisů, žákům, studentům a vědeckým aspirantům po dobu jejich činnosti v organizační složce státu nebo příspěvkové organizaci, pokud není jejich stravování zajištěno podle zvláštních právních předpisů. Organizační složka státu nebo příspěvková organizace může v souladu s kolektivní smlouvou zabezpečit závodní stravování ve vlastních stravovacích zařízeních též důchodcům, kteří v ní pracovali při odchodu do důchodu, a zaměstnancům činným u organizační složky státu nebo příspěvkové organizace na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Organizační složka státu nebo příspěvková organizace může poskytnout závodní stravování též občanům, k jejichž stravování se zavázala smlouvou o závodním stravování s jinou organizační složkou státu, právnickou nebo fyzickou osobou, a zaměstnancům jiných zaměstnavatelů, kteří jsou u ní na

pracovní cestě nebo pro ni jinak činní. Náklady na závodní stravování a jejich úhradu upraví ministerstvo vyhláškou.

Organizační složky státu a státní příspěvkové organizace zajišťují podle platné právní úpravy závodní stravování buď ve vlastních zařízeních závodního stravování, nebo prostřednictvím jiného subjektu.

Podle vyhlášky platí, že v organizaci, která sama zajišťuje závodní stravování ve vlastním zařízení závodního stravování, tvoří náklady na závodní stravování tři složky:

- náklady na suroviny (potraviny) spotřebované na přípravu podávaných hlavních jídel pro závodní stravování (dále též „pořizovací cena surovin“),
- náklady na suroviny (potraviny) spotřebované na přípravu podávaných doplňkových jídel a nápojů (dále též „doplňkové jídlo“),
- ostatní provozní náklady na závodní stravování včetně ztrát vzniklých přirozeným úbytkem surovin (dále též „náklady na provoz“).

Náklady na suroviny se hradí v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích výnosy ze závodního stravování, které jsou tvořeny úhradami od strážníků a příspěvkem z fondu kulturních a sociálních potřeb (§ 3 odst. 1 předmětné vyhlášky). O těchto nákladech a výnosech je účtováno na příslušných účtech nákladů a výnosů. Náklady na provoz hradí organizace v plné výši, a to organizační složka státu ze svého rozpočtu a příspěvková organizace na vrub nákladů hlavní činnosti (§ 3 odst. 2 předmětné vyhlášky).

Pro úplnost je vhodné uvést, že strážník hradí plnou hodnotu spotřebovaných surovin na přípravu podávaných hlavních jídel, pokud mu není poskytnut příspěvek z FKSP.

Za vlastní zařízení závodního stravování se považuje zařízení, které organizační složka státu nebo státní příspěvková organizace provozuje ve vlastním zařízení závodního stravování a dále se považuje za takové zařízení takové vlastní zařízení, ve kterém jsou příprava a výdej jídel zajišťovány jiným subjektem za podmínky, že náklady na provoz jsou hrazeny z rozpočtu organizační složky státu nebo na vrub nákladů hlavní činnosti příspěvkové organizace.

Ve vlastních zařízeních závodního stravování je stravování zajišťováno pro vlastní zaměstnance, případně pro žáky středních odborných učilišť nebo speciálních odborných učilišť, odborných učilišť a učilišť, pokud vykonávají v organizaci odbornou činnost a nemají zajištěno stravování podle zvláštního předpisu a žákům a studentům po dobu jejich činnosti v organizaci. Organizace (organizační složka státu, či státní příspěvková organizace) poskytuje podle vyhlášky uvedeným strážníkům za sníženou úhradu jen jedno hlavní jídlo během stanovené směny, nestanoví-li tato vyhláška jinak, pokud jejich přítomnost v práci během této směny trvala alespoň 3 hodiny. Výjimkou je, že organizace může poskytnout uvedeným strážníkům za sníženou úhradu další hlavní jídlo pouze v případě, že odpracovaná směna je stanovena nejméně na 10 hodin.

Organizační složka státu a státní příspěvková organizace může ve vlastních zařízeních závodního stravování poskytovat stravování i bývalým zaměstnancům – důchodcům, kteří u ní pracovali při odchodu do důchodu, a osobám činným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to za předpokladu, že to má sjednáno v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu. Z uvedeného tedy jasně vyplývá, že vlastním zaměstnancům, žákům středních odborných učilišť a důchodcům může organizační složka státu a státní příspěvková organizace poskytnout na hodnotu spotřebovaných surovin příspěvek z fondu kulturních a sociálních potřeb. Výše tohoto příspěvku není omezena, tedy to může být i celá hodnota spotřebovaných surovin nebo nic. Žákům a studentům po dobu jejich činnosti v organizaci a osobám činným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr poskytuje stravování za cenu spotřebovaných surovin, poněvadž vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, neumožňuje těmto osobám poskytnout příspěvky z fondu.

Příspěvkové organizace zřízené územním samosprávným celkem

Příspěvkové organizace zřízené územním samosprávným celkem mají financování závodního stravování upraveno také samostatným právním předpisem, a to vyhláškou Ministerstva financí č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky.

Příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky zajišťují podle platné právní úpravy závodní stravování buď ve vlastních zařízeních závodního stravování nebo prostřednictvím organizační složky státu, právnické nebo fyzické osoby. Podle vyhlášky platí, že v organizaci, která sama zajišťuje závodní stravování ve vlastním zařízení závodního stravování, tvoří náklady na závodní stravování také tři složky:

- náklady na suroviny spotřebované na přípravu podávaných hlavních jídel pro závodní stravování,
- náklady na suroviny spotřebované na přípravu podávaných doplňkových jídel a nápojů,
- ostatní provozní náklady na závodní stravování (věcné, osobní a další režijní náklady) včetně ztrát vzniklých přirozeným úbytkem surovin.

Podle následujícího ustanovení vyhlášky platí, že náklady na suroviny jsou v plné výši hrazeny stravníky a příspěvkem z fondu kulturních a sociálních potřeb stanoveným kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem. Náklady na provoz podle písmene c) hradí organizace v plné výši, a to z nákladů na svou hlavní činnost.

Ve vlastních zařízeních závodního stravování je stravování zajišťováno pro vlastní zaměstnance a žáky středních škol a studenty, kteří u organizace vykonávají činnost, která je praktickým vyučováním nebo praktickou přípravou, pokud není jejich stravování zajištěno podle zvláštních právních předpisů (tj. školského zákona č. 561/2004 Sb.). Organizace poskytuje uvedeným stravníkům za sníženou úhradu jen jedno hlavní jídlo během stanovené směny, nestanoví-li předmětná vyhláška jinak, pokud jejich přítomnost v práci během této směny trvá alespoň 3 hodiny. Onou výjimkou je, že organizace může stravníkům poskytnout za sníženou úhradu další hlavní jídlo pouze v případě, že odpracovaná směna je stanovena nejméně na 10 hodin.

Příspěvková organizace zřízená územním samosprávným celkem může také důchodcům, kteří u ní pracovali při odchodu do důchodu poskytnout za sníženou úhradu jedno hlavní jídlo denně a zaměstnancům činným u ní na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v době jejich přítomnosti v práci jedno hlavní jídlo za úhradu ve výši pořizovací ceny surovin, a to za předpokladu, že pro obě kategorie zaměstnanců bude toto umožněno kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem. Dále může organizace žákům středních škol a studentům po dobu jejich činnosti v organizaci, která není praktickým vyučováním nebo praktickou přípravou, poskytnout jedno hlavní jídlo za úhradu ve výši pořizovací ceny surovin.

Závěrem – de lege ferenda

Jak je patrné z výše uvedeného, v oblasti péče o zaměstnance mají zaměstnavatelé široké pole působnosti. Zákon jim klade v tomto směru jen minimální meze, když sám zákon o daních z příjmu stanoví, že daňově uznatelnými náklady (výdaji) jsou veškeré náklady na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah odpočinku zaměstnanců. Proto jsou pro zaměstnavatele v tomto ohledu hlavním kritériem jeho finanční možnosti. V tomto směru je třeba v praxi neustále podporovat kolektivní vyjednávání. Je známou skutečností, že kolektivní smlouvy vyššího stupně stanoví pro zaměstnance odvětví jen minimálně nějaké hranice vyjednávání o pracovních podmínkách, a to je na škodu věci.

Pokud se týká právních předpisů, tak je třeba konstatovat, že základ právní úpravy pracovních podmínek a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v zákonech (zákoník práce, zákoně č. 309/2006 Sb., zákoně č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví a zákoně č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách) je dobrý.

Z legislativního hlediska však jsou značné nedostatky v prováděcích předpisech. Přestože nyní platný zákoník práce nabyt účinnosti před více jak deseti lety (1. 1. 2007) nebylo ještě vydáno rekodifikované nařízení vlády, kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků.

Bylo vydáno pouze

- nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci
- nařízení vlády č. 205/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úrazu
- vyhláška č. 180/2015 Sb., 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)

Podle zákona č. 309/2006 Sb., kterým se stanoví další podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci měly být vydány rekodifikovaná

- nařízení vlády č. 362/2005 Sb., o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovišti s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky,
- nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí,
- nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí,
- nařízení vlády č. 27/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci související s chovem zvířat,
- 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,
- nařízení vlády č. 406/2004 Sb., o bližších požadavcích na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v prostředí s nebezpečím výbuchu,
- 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,
- nařízení vlády č. 11/2002 Sb., kterým se stanoví vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů, ve znění nařízení vlády č. 405/2004 Sb.,
- nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ve znění nařízení vlády č. 523/2002 Sb. a nařízení vlády č. 441/2004 Sb.

Zatím bylo pouze vydáno

- Nařízení vlády č. 339/2017 Sb., o bližších požadavcích na způsob organizace práce a pracovních postupů při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru
- Nařízení vlády č. 375/2017 Sb., o vzhledu, umístění a provedení bezpečnostních značek a značení a zavedení signálů.

Největší legislativní nedostatek je v právní úpravě ztížení pracovního prostředí. Jeho právní úprava je obsažena v nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších

úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí a nebyla od r. 2006 (až na drobnou legislativně technickou změnu ve výčtu biologických činitelů) měněna a ve své podstatě odpovídá právní úpravě platné za starého zákoníku práce (zákona č. 65/1965 Sb.) obsažené v nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci. Tuto právní úpravu je nezbytné přehodnotit a z legislativního hlediska provázat s právní úpravou kategorizace prací (vyhláškou 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 a pracovnělékařské péče (vyhláškou č. 79/2003 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče).

Pokud se týká právní úpravy pracovnělékařských služeb doporučujeme ponechat čas, aby si praxe na ně skutečně vznikla a začala je respektovat. Pět let od jejich institucionalizování je krátká doba. Navíc v loňském roce proběhly dosti zásadní novely, jak zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, tak vyhlášky 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, takže je třeba ponechat časový prostor praxi, aby si tyto změny osvojila. Největším problémem v této oblasti je dostatek lékařů specialistů na pracovní lékařství, to ovšem je problém, který legislativní úprava nevyřeší.

V oblasti zvláštních pracovních podmínek je situace také dobrá. Jak je uvedeno výše, byla rekodifikována vyhláška č. 180/2015 Sb. 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).

V oblasti stravování zaměstnanců a FKSP je právní úprava tradiční a nezpůsobuje legislativní nedostatky ani poptávku po nové úpravě. V této oblasti je hlavní praktickým problémem kolektivní vyjednávání.