

OTÁZKY A ODPOVĚDI

Mgr. Ing. Lukáš Prudil, Ph.D.
advokát, Brno

Jaké mohou být mikroklimatické (speciálně pak teplotní) podmínky na pracovišti? Má zaměstnavatel nějaké speciální povinnosti, pokud teplota na pracovišti je příliš vysoká a ohrožuje zdraví zaměstnanců? MUDr. V. Z., Brno

Problematika přípustných teplotních limitů na pracovištích je upravena vyhláškou ministerstva zdravotnictví č. 6/2003 Sb., kterou se stanoví hygienické limity chemických, fyzikálních a biologických ukazatelů pro vnitřní prostředí obytných místností některých staveb. Tato vyhláška nabyla účinnosti dnem 1. 7. 2003 s tou výjimkou, že pro stavby zřízené před 1. 7. 2003 nabývají některá ustanovení účinnosti až dnem 1. 1. 2005. Je tedy nutno pracovat i s předchozím nařízením vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Z tohoto nařízení je možno ocitovat některá, pro položený dotaz zásadní, ustanovení:

§ 4

Tepelná zátěž, zátěž chladem a minimální opatření k ochraně zdraví zaměstnanců

1. Na pracovištích, kde je vykonávána trvalá práce, s výjimkou pracovišť vyžadujících zvláštní tepelné podmínky a pracovišť, na nichž nelze technickými prostředky odstranit tepelnou zátěž z technologie, musí být zajištěno dodržování přípustných mikroklimatických podmínek s výjimkou mimořádně chladných a mimořádně teplých dnů. Za mimořádně chladný den se považuje den, kdy nejnižší teplota venkovního vzduchu dosáhla hodnoty nižší než -15 °C. Za mimořádně teplý den se považuje den, kdy nejvyšší teplota venkovního vzduchu dosáhla hodnoty vyšší než 30 °C. Přípustné mikroklimatické podmínky a způsob jejich stanovení upravuje část A přílohy č. 1 k tomuto nařízení.

2. Na pracovištích, kde jsou překračovány hodnoty přípustných mikroklimatických podmínek v důsledku tepelné zátěže z technologických zdrojů, a na ostatních pracovištích za mimořádně teplých dnů musí být doba výkonu práce uprave-

na tak, aby nebyly překračovány hodnoty dlouhodobě a krátkodobě únosné pracovní tepelné zátěže; tyto hodnoty a doby výkonu práce jsou upraveny v části B přílohy č. 1 k tomuto nařízení.

§ 5

Ochranné nápoje

1. K ochraně zdraví před účinky tepelné zátěže či zátěže chladem se poskytují zaměstnancům ochranné nápoje. Ochranné nápoje se poskytují na pracovišti nebo v jeho bezprostřední blízkosti tak, aby byly snadno a bezpečně dostupné. Ochranným nápojem, chránícím před účinky tepelné zátěže, se doplňuje ztráta tekutin a minerálních látek ztracených potem a dýcháním.

2. Ochranné nápoje se poskytují

a) při trvalé práci zařazené v tabulce č. 2 části A přílohy č. 1 do třídy práce IIb a vyšší, pokud je vykonávána za podmínek, kdy jsou překračovány v pracovním prostředí maximální přípustné operativní teploty (to max) stanovené v uvedené tabulce pro tuto třídu práce

b) když se prokáže měřením, že dochází při dané práci u zaměstnanců ke ztrátě tekutin potem a dýcháním vyšší než 1,25 litru za osmihodinovou směnu; výpočet ztrát tekutin se provádí vždy, když je práce zařazená podle tabulky č. 2 části A přílohy č. 1 do třídy IIb nebo vyšší vykonávána v pracovním prostředí, v němž je relativní vlhkost vzduchu vyšší než 70 % nebo když práce vyžaduje použití pracovního oděvu, u něhož jsou tepelně izolační vlastnosti vyšší než 1 clo (odpovídá třívrstvému oděvu)

c) při trvalé práci na venkovních pracovištích, pokud je teplota venkovního vzduchu naměřená ve stínu v časovém rozmezí 10 až 17 hodin vyšší než hodnota to max operativní teploty stanovené pro danou třídu práce v tabulce č. 2 části A přílohy č. 1

3. Ochranné nápoje podle odstavce 2 písm. a) až c) se poskytují v množství odpovídajícím nejméně 70 % tekutin ztracených za směnu potem a dýcháním.

4. Ochranné nápoje musí být zdravotně nezávadné, musí mít vhodnou tempo-

tu a nesmí obsahovat více než 6,5 hmotnostních procent cukru. Množství alkoholu v nich nesmí překročit 1 hmotnostní procento; nápoje pro mladistvé nesmí obsahovat alkohol.

§ 6

Větrání pracoviště

1. Na všech pracovištích musí být k ochraně zdraví zaměstnance zajištěna dostatečná výměna vzduchu přirozeným nebo nuceným větráním. Množství vyměňovaného vzduchu se určuje s ohledem na vykonávanou práci a její fyzickou náročnost tak, aby byly, pokud je to možné, pro zaměstnance zajištěny vyhovující pracovní podmínky, již od počátku pracovní doby. Limitní hodnoty mikroklimatických podmínek jsou upraveny v příloze č. 1 k tomuto nařízení. Přípustné expoziční limity a nejvyšší přípustné koncentrace jsou upraveny v přílohách č. 2 a 3 k tomuto nařízení. Koncentrace chemických látek a prachu v pracovním ovzduší, jejichž zdrojem není technologický proces, nesmí překračovat 30 % hodnoty jejich přípustných expozičních limitů.

2. Nucené větrání musí být použito vždy, pokud přirozené větrání prokazatelně nepostačuje k celoročnímu zajištění ochrany zdraví zaměstnanců. Požadavky na nucené větrání a místní odsávání jsou stanovené v příloze č. 4 k tomuto nařízení.

3. Plynné chemické látky a aerosoly, které vznikají při činnosti strojů, technických zařízení nebo jiné technologické činnosti, musí být podle technických možností zachyceny přímo u zdroje. Zachycení se provede zakrytím zdroje nebo jeho vybavením místním odsáváním. Místní odsávání musí být v provozu souběžně s technickým výrobním zařízením a musí být zabezpečeno tak, aby při vypnutí odsávacího zařízení bylo souběžně zastaveno technické výrobní zařízení. Při místním odsávání s odvodem vzduchu do venkovního prostoru musí být zajištěn přívod venkovního vzduchu tak, aby byly dodrženy požadavky na mikroklimatické podmínky a na tlakové poměry ve větraném prostoru. Přiváděný

vzduch nesmí zhoršovat kvalitu pracovního ovzduší.

4. Vzduch přiváděný na pracoviště vzduchotechnickým zařízením musí obsahovat takový podíl venkovního vzduchu, který postačuje pro snížení koncentrace plyných látek a aerosolů pod hodnoty přípustných expozičních limitů a nejvyšších přípustných koncentrací. Množství přiváděného venkovního vzduchu na 1 zaměstnance však nesmí být nižší než hodnoty uvedené v bodu 1 přílohy č. 4 k tomuto nařízení. Podíl venkovního vzduchu v celkovém množství přiváděného vzduchu přitom nesmí klesnout pod 15%.

5. Na pracovištích se zvláštními nároky na čistotu ovzduší a s počtem zaměstnanců nepřevyšujícím 10 zaměstnanců se přípouští snížení podílu venkovního vzduchu v rozsahu stanoveném v bodu 6 přílohy č. 4 k tomuto nařízení.

Pro značný rozsah neuvádíme přílohy k citovanému vládnímu nařízení. Celý text vládního nařízení je možno nalézt např. ve Sbírce zákonů umístěné na internetových stránkách ministerstva vnitra (www.mvcr.cz).

Dle ustanovení § 134 zákoníku práce je povinností zaměstnavatele zajistit, aby pracoviště byla prostorově a konstrukčně uspořádána a vybavena tak, aby pracovní podmínky pro zaměstnance z hlediska bezpečnosti, hygieny a ochrany zdraví při práci, odpovídaly bezpečnostním požadavkům a hygienickým limitům na pracovní prostředí a pracoviště, mimo jiné, aby pracoviště měla stanovené mikroklimatické podmínky, zejména pokud jde o objem

vzduchu, větrání, vlhkost a teplotu. Následně pak podle § 134c zákoníku práce je povinností zaměstnavatele měřením zjišťovat a kontrolovat hodnoty rizikových faktorů (např. nepříznivé mikroklimatické podmínky) a zabezpečit, aby byly vyloučeny nebo alespoň omezeny na nejmenší rozumně dosažitelnou míru. Nelze-li překročení nejvyšších přípustných hodnot rizikových faktorů vyloučit, je zaměstnavatel povinen omezovat jejich působení technickými, technologickými a jinými opatřeními, kterými jsou zejména úprava pracovních podmínek, doba výkonu práce, zřízení kontrolovaných pásem, používání vhodných osobních ochranných pracovních prostředků nebo poskytování ochranných nápojů.

Překročil-li výsledky měření rizikových faktorů stanovené nejvyšší přípustné hodnoty, je zaměstnavatel povinen zjistit příčiny tohoto stavu, a nelze-li hodnoty rizikových faktorů snížit pod stanovené nejvyšší přípustné hodnoty a odstranit tak riziko pro zaměstnance, je zaměstnavatel povinen přijmout nezbytná opatření. Nelze-li ochranu zdraví zaměstnanců zajistit provedenými opatřeními, je zaměstnavatel povinen zdroj rizikového faktoru vyřadit z provozu, a není-li to možné, práci zastavit.

Chystám se dát výpověď dohodou.

Jak dlouhá je výpovědní lhůta a kdy začíná běžet? MUDr. P. A., Brno

„Výpověď dohodou“ je bohužel stále ještě poměrně často slýchaný termín, který však nemá oporu v platné legislativě. Výpověď a dohoda jsou dva odlišné způsoby skončení pracovního poměru. Zaměstnanec se tedy musí rozhodnout, zda

hodlá zaměstnavateli navrhnout ukončení pracovního poměru dohodou nebo zda chce dát výpověď z pracovního poměru.

Ukončení pracovního poměru dohodou je upraveno v § 43 zákoníku práce. Dojde-li mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem k dohodě o skončení pracovního poměru, končí tento poměr sjednaným dnem. Dohoda se uzavírá písemně. Jestliže to zaměstnanec požaduje, musí být v dohodě uveden důvod, pro který dochází k rozvázání pracovního poměru. Uvedení důvodu má svůj význam např. pro vznik nároku na odstupné. Důvody rozvázání pracovního poměru dohodou mohou být nejrůznější, někdy může být pro zaměstnance naopak příznivější, když v dohodě důvod uveden není.

Naproti tomu výpověď jako způsob skončení pracovního poměru je upravena v § 44 a násl. zákoníku práce. Zatímco zaměstnavatel může dát výpověď toliko z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 zákoníku práce, může zaměstnanec dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Výpověď se zásadně podává písemně a musí být druhé straně doručena, jinak je neplatná. Nedodržení písemné formy je tedy sankcionováno neplatností takového úkonu.

Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby, která u výpovědi dané zaměstnancem činí dva měsíce. Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. U výpovědi dávané zaměstnavatelem a vedlejších pracovních poměrů mohou být výpovědní doby odlišné resp. může se lišit jejich běh, to však nebylo předmětem dotazu. •