

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Článek je zamyšlením nad bezpečností a ochranou zdraví při práci v Armádě České republiky a zejména komparací příslušných vnitřních předpisů v rezortu Ministerstva obrany České republiky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a současných právních předpisů České republiky.

npor. Ing. Michal Zelenák, VÚ 4423 Přáslavice

Úvod

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a výkonu služby se i v Armádě České republiky (AČR) v posledních letech dostává stále více do povědomí, a ne pouze v oblasti výcviku při dodržování bezpečnostních opatření. Při méně závažných situacích dochází pouze k růstu pracovní neschopnosti, při závažnější situaci k trvalým následkům, jejichž nejčastější příčinou je pracovní úraz či nevhodné pracovní podmínky. Ty jsou z velké části příčinou nemoci z povolání. Dnes je již známou skutečností, že je lepším řešením důrazněji se zabývat prevencí, než vynakládat velké prostředky na odstraňování škod.

1. Současná právní úprava

Problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen BOZP) vychází z ustanovení § 101–108 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen ZP), a dále je rozpracována v zákoně č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), v platném znění (dále jen Z BOZP).

Na výše uvedené právní normy navazuje řada dalších vyhlášek a nařízení vlády, které zpřesňují jednotlivé dílčí části BOZP, povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců, např. problematiku práce žen (vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým zakázány), osobních ochranných pracovních prostředků (nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků) apod. Lze konstatovat, že problematika BOZP je rozpracována dostatečně podrobně, aby ji bylo možno aplikovat ve všech pracovněprávních vztazích.

Jsme-li specifickou organizací v rámci ČR, plníme specifické úkoly za hodně specifických podmínek, je poměrně logické, že aplikujeme řadu vlastních vnitřních předpisů.

Nicméně otázkou zůstává, zda těmito vnitřními předpisy přejímat platnou legislativu a zda a jakým způsobem ji upravovat. Protože ne každá změna nebo úprava může být ku prospěchu. Zejména jedná-li se o tak ucelený komplex norem, jako je v oblasti BOZP, protože nevhodná úprava může zřejmou problematiku pouze zkomplikovat.

Přesto, pro potřeby AČR je tato problematika upravena v rozkazu ministra obrany č. 11/2009 ze dne 26. března 2009 – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a výkonu služby (dále jen RMO), ve kterém dochází k prolínání některých ustanovení Zákoníku práce (dále jen ZP) a zákona č. 309/2006 Sb.

2. Porovnání problematických částí

Začneme-li srovnávat ustanovení RMO a Z BOZP, je první výrazný rozdíl v ustanovení čl. 3 druhé části – Zajišťování a plnění úkolů při hodnocení a prevenci rizik, a to v písmenech „b“ a „c“.

Z BOZP – § 9	RMO – čl. 3
b) 26 až 500 zaměstnanců, může zajišťovat úkoly v prevenci rizik sám, je-li k tomu odborně způsobilý, nebo jednou nebo více odborně způsobilými osobami	b) 26 až 100 zaměstnanců, může zajišťovat úkoly při prevenci rizik vedoucí organizačního celku sám, je-li k tomu odborně způsobilý), nebo 1 nebo více zaměstnanců, kteří jsou odborně způsobilí k zajišťování úkolů při prevenci rizik
c) více než 500 zaměstnanců, zajišťuje úkoly v prevenci rizik vždy jednou nebo více odborně způsobilými osobami	c) více než 100 zaměstnanců nebo vykonávají-li podřízené zaměstnanci činnosti zařazené mezi rizikové práce, je vedoucí organizačního celku povinen zajišťovat úkoly při prevenci rizik prostřednictvím minimálně 2 odborně způsobilých zaměstnanců.

V RMO je snížen rozhodující počet na 100 zaměstnanců, což je určitě ku prospěchu věci, ale může být i počátkem problému. V Z BOZP je uvedeno, že odborně způsobilá osoba musí být zaměstnána v pracovněprávním vztahu dle § 3 ZP, což umožňuje tyto úkoly plnit dodavatelským způsobem externími odborníky. RMO možnost outsourcingu vylučuje v článku 6, druhé části.

Toto ustanovení může komplikovat situaci u běžných vševojskových útvarů, kdy je výkonem funkce odborně způsobilé osoby (dále jen OZO) zpravidla pověřen příslušník skupiny (oddělení) logistiky. Pověření obsahuje i získání příslušné odborné způsobilosti. Nelze úspěšně předpokládat, že tento příslušník bude u téhož útvaru vykonávat stejnou funkci a tím i funkci OZO dalších dvacet let. V rámci kariérního růstu budou vyškolení OZO od útvarů odcházet, což bude nutit velitele určit novou osobu, která musí následně získat příslušnou odbornou způsobilost.

I když došlo ke snížení hranice rozhodujícího počtu na 100 osob, může se útvar během krátké chvíle dostat do situace, kdy nebude schopen dodržet ustanovení čl. 3 RMO.

Dalším negativem je skutečnost, že i přes jakoukoli snahu absolvování kurzu z nikoho neudělá odborníka, což bude znamenat, že u útvarů bude nutně docházet ke kolísání kvality BOZP.

Řešením by bylo umožnění částečného outsourcingu, zejména při tvorbě některých dokumentů, jako např. kategorizace prací a hodnocení rizik.

Další rozdíl a komplikaci představuje část 3 – školení k zajištění bezpečnosti práce, a to užitím termínu – přímý nadřízený zaměstnanec, které již není dostatečně upřesněno. Jakkoli je pojem dobře známý, nedomnívám se, že toto spojení je vhodné v oblasti BOZP. Je těžko si představit, že povinnosti v oblasti školení BOZP vykonává velitel družstva, tanku, roje apod., což jsou přímí nadřízení zaměstnanci pro své družstvo, tank, roj apod. Toto je sice v souladu s RMO, ale je značně nelogické, protože v tomto případě by i tito velitelé na nejnižších stupních museli být školeni podle ustanovení čl. 16 – jako vedoucí organizačních celků a vést dokumentaci podle čl. 17.

Na závěr lze položit otázku, kdo školí, resp. zajišťuje školení velitele útvaru? Velitel útvaru je:

- vedoucí organizačního celku a jeho školení organizuje jeho nadřízený;
- nebo vystupuje jako statutární orgán a školení si zajišťuje sám.

Vhodnější je původní ustanovení ZP, který v § 7 definuje zaměstnavatele (velitele útvaru) a v § 11 vedoucího zaměstnance (např. velitele roty).

Další částí, která jistě stojí za pozornost, je ustanovení § 101 odst. 3 ZP – „Plní-li na jednom pracovišti úkoly zaměstnanci dvou a více zaměstnavatelů, jsou zaměstnavatelé povinni vzájemně se písemně informovat o rizicích a přijatých opatřeních k ochraně před jejich působením, která se týkají výkonu práce a pracoviště a spolupracovat při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro všechny zaměstnance na pracovišti. Na základě písemné dohody zúčastněných zaměstnavatelů touto dohodou pověřený zaměstnavatel koordinuje provádění opatření k ochraně bezpečnosti a zdraví zaměstnanců a postupy k jejich zajištění.“

Skutečnost, že je řada posádek, ve kterých se nacházejí více než dva útvary, jejichž činnost se navzájem ovlivňuje, v RMO řešena není.

Krátký test z orientace v BOZP

Ne každý má dostatečné povědomí o problematice BOZP. Z tohoto důvodu jsem do článku zařadil krátký test, který může prověřit znalosti některých základních ustanovení.

1. Jak často je zaměstnavatel povinen organizovat prověrky BOZP na pracovištích?

- a) Nejméně jednou za dva roky.
- b) Nejméně jednou ročně.
- c) Nejméně dvakrát ročně.

2. Co se považuje za pracovní úraz?

- a) Ten, který se stal při vykonávání práce.
- b) Takový úraz, který se zaměstnanci přihodil při cestě do zaměstnání.
- c) Ten, který se zaměstnanci stal při cestě na oběd mimo objekt zaměstnavatele.

3. Zaměstnanec je povinen nahlásit svému nadřízenému pracovní úraz:

- a) Okamžitě.
- b) Do jedné hodiny.
- c) Do jednoho dne.

4. Jestliže zaměstnanci byla zjištěna nemoc z povolání, zaměstnavatel je povinen mu poskytnout náhradu za:

- a) Ztrátu výdělku.
- b) Ztížené společenské uplatnění a bolest.
- c) Náklady spojené s léčením, které za sebe zaměstnanec uhradil.

5. Zaměstnavatel je povinen sdělit zaměstnancům:

- a) Jaká jsou rizika jejich práce.
- b) Jaká očkování jsou povinni podstoupit.
- c) Jaká nemocnice je v případě úrazu bude ošetřovat.

6. Školení vedoucích pracovníků a managementu o požární ochraně se provádí:

- a) Po jmenování do funkce a pak minimálně jedenkrát za tři roky.
- b) Po jmenování do funkce a pak jednou za pět let.
- c) Po třech letech od nástupu do funkce.

Odpovědi: 1b, 2a, 3a, 4c, 5a, 6a

Závěr

Na základě porovnání některých odlišných ustanovení ZP, Z BOZP a RMO vyplývá, že ne každá změna nebo upřesnění může být ku prospěchu věci. Některá dílčí upřesnění platné legislativy v rámci AČR mohou pomoci objasnit některé záležitosti, zejména části, které jsou specifické pro AČR, některé však pouze komplikují plnění úkolů v oblasti BOZP a situaci jenom zamlžují.

Je tedy vůbec vhodné vlastními vnitřními předpisy upravovat problematiku, která je poměrně podrobně upravena legislativou České republiky?

Literatura:

Zákon č. 262/2000 Sb., *zákoník práce*, v platném znění.

Zákon č. 309/2006 Sb., *zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*, v platném znění.

RMO č. 11 z 26. 3. 2009, *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a při výkonu služby*.