

Stanovisko k nařízení zaměstnavatele používat ochranné prostředky dýchacích cest

prolibertate.cz/2022/08/stanovisko-k-narizeni-zamestnavatele-pouzivat-ochranne-prostredky-dychacich-cest



POSTUP PRO ZAMĚSTNANCE

Vzhledem k množícím se případům, kdy zaměstnavatelé začínají opět nařizovat svým zaměstnancům povinnost používat ochranné prostředky dýchacích cest na pracovišti, vydáváme následující stanovisko:

Zaměstnavatel zásadně není oprávněn zaměstnanci nařídit nic, co mu neukládá zákoník práce. Použití osobních ochranných pomůcek sice nařídit může, ovšem za striktních podmínek:

- pouze za účelem ochrany bezpečnosti a zdraví zaměstnanců
- jen v případě, že nelze rizika odstranit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce
- používání ochranných prostředků neohrožuje zdraví zaměstnanců a nebrání ve výkonu práce
- ochranné prostředky splňují evropské normy k jejich použití

Nad to takové ochranné prostředky musí být zařazeny na seznamu osobních ochranných pracovních prostředků zaměstnavatele **na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce.**

Není tedy možné nařídit používání osobních ochranných prostředků plošně pouze z důvodu domněnky zaměstnavatele, že tyto osobní ochranné prostředky zajistí ochranu zdraví zaměstnanců. **V žádném**

případě povinnost jejich použití nelze uložit preventivně z důvodů, které přímo nesouvisí s místem výkonu práce.

Před zařazením respirátoru, jako osobního ochranného prostředku, na seznam osobních ochranných pracovních prostředků, musí zaměstnavatel provést hodnocení, kteří zaměstnanci, při kterých pracích a za jakých podmínek jsou ohroženi rizikem poškození jejich zdraví, musí zhodnotit, zda tato rizika nelze odstranit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřením v oblasti organizace práce, musí zhodnotit, zda povinnost nošení ochranného prostředku neohrožuje zdraví zaměstnance, zda mu nebrání v práci a zda existují vůbec osobní ochranné prostředky, které splňují normy k jejich použití za účelem odstranění zaměstnavatelem zjištěných rizik.

Pokud zaměstnavatel v případě sporu se zaměstnancem nepředloží důkaz o tom, že takové hodnocení provedl (a to s odbornou péčí a s přihlédnutím ke konkrétní situaci na jeho pracovišti), postupuje v rozporu s právem.

Zásadní nedostatky při nařizování povinnosti nosit respirátory:

1) Při hodnocení respirátorů jako ochranného prostředku zaměstnavatel nutně musí dospět k závěru, že v souvislosti s šířením respiračního onemocnění nelze nařizovat používání jakéhokoli osobního ochranného prostředku, protože riziko nakažení respiračním onemocněním nesouvisí s výkonem práce.

Zaměstnavatel nemůže nařídit prostředek ochrany před rizikem, kterému je zaměstnanec vystaven stejně po opuštění pracoviště, jako na pracovišti. Zcela zjednodušeně, na pracovišti bude povinen nosit respirátor, aby ho na vrátnici sundal a nakazil se hned za branou. Nejedná se o riziko související s výkonem práce, ale riziko celospolečenské. Případná opatření by tedy musela být nařízena celospolečensky orgánem ochrany veřejného zdraví. Pokud zaměstnavatel působnost takového orgánu supluje, porušuje zákon. Pokud orgán ochrany veřejného zdraví nevidí důvod k uložení

povinností k ochraně před epidemií respiračního onemocnění, které je šířeno komunitně, není zákonný důvod, aby jej přijímal zaměstnavatel v rámci pracoviště.

2) Ve fázi hodnocení, zda ochranný prostředek dýchacích cest neohrožuje zdraví zaměstnance a nebrání mu v práci, je zaměstnavatel povinen vzít v úvahu veškeré dostupné informace. Ačkoliv nemusí být informován o všech odborných názorech kolujících ve veřejném prostoru, nemůže ignorovat informace, které mu prokazatelně poskytli zaměstnanci nebo u něj působící odborová organizace. Existuje přitom řada studií, které nežádoucí účinky používání respirátorů prokazují. Shrnutí takových studií nabízí například příspěvek odborného autorského kolektivu Krátká, Čížek a Zelená „*Současný pohled na přínos nošení respirátorů jako ochranného prostředku před infekcí*“, [1] z něhož vyplývá, že dlouhodobé používání ochranných prostředků dýchacích cest může vést k vážným zdravotním problémům, ale také třeba jen ke ztrátě koncentrace a malátnosti, což může, zejména v průmyslových odvětvích, přímo ohrozit zaměstnance při práci a může vést ke zvýšenému výskytu pracovních úrazů. Přitom z žádné dostupné studie nevyplývá, že by používání ochranných prostředků dýchacích cest vedlo k významnému snížení rizika šíření infekce respiračního onemocnění, když přínos byl pozorován v hodnotách desetin procent (navíc, jak bylo zmíněno výše, zaměstnavatel nemůže odůvodnit podobnou povinnost ochranou veřejného zdraví, nespočívá-li riziko právě v jeho provozu). Zaměstnavatel tak nemůže dospět k jinému závěru, že ochranné prostředky dýchacích cest nemají ve vztahu k ochraně zdraví zaměstnanců před nákazou respiračním onemocněním jakýkoliv pozitivní efekt, a neexistuje tak důvod k jejich zařazení na seznam osobních ochranných prostředků. Jinak řečeno – pokud na konkrétním pracovišti nebyl důvod nosit respirátor před pandemií covid-19, není zde ani nyní.

Posouzení konkrétních práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů:

1. Zaměstnavatel není oprávněn zaměstnanci nařizovat více povinností, než pro zaměstnance vyplývá ze zákoníku práce, a nesmí mu přiznávat méně práv, než mu zákoník práce zaručuje (§ 4a ZP).
2. Vnitřní předpis zaměstnavatele nikdy nesmí zkracovat práva zaměstnance způsobem, který zákoník práce výslovně neumožňuje, a nesmí ukládat povinnosti nad rámec zákoníku práce. Pokud zaměstnavatel vydá vnitřní předpis v rozporu s tímto ustanovením, nepřihlíží se k němu (§ 305 ZP).
3. Zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí (§ 101 a násl. ZP). Tím ale nelze prolomit shora uvedené zásady. Zaměstnavatel je stále povinen respektovat ustanovení zákoníku práce.
4. Povinnost použití osobních ochranných prostředků přichází v úvahu pouze v případě, není-li možné rizika odstranit nebo dostatečně omezit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce. Osobní ochranné pracovní prostředky jsou ochranné prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat požadavky stanovené přímo použitelným předpisem Evropské unie. Podmínkou uložení povinnosti k jejich používání je navíc složitě hodnocení jejich přínosů i rizik, a to vždy s přihlédnutím k situaci na pracovišti. Zaměstnavatel nemůže ukládat povinnosti k ochraně zaměstnanců před nemocemi, hrozícími z venčí stejně, jako zevnitř provozovny.
5. Osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele bezplatně **podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce**. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků nesmí zaměstnavatel nahrazovat finančním plněním.

6. Povinnost použití osobních ochranných prostředků lze nařídit pouze vnitřním předpisem, který podléhá povinnosti projednání s odborovou organizací působící u zaměstnavatele (§ 280 odst. 1 písm. e) ZP) a musí s ním být zaměstnanec prokazatelně seznámen.

Jak postupovat:

1) Pokud zaměstnavatel po zaměstnancích požaduje nošení prostředků ochrany dýchacích cest, zaměstnanec by měl požadovat:

a) vnitřní předpis, na základě kterého mu je taková povinnost uložena

b) seznam osobních ochranných pracovních prostředků, na kterém bude prostředek ochrany dýchacích cest uveden, včetně seznamu prací podle rizika, kterých se používání ochranného prostředku týká

c) vyhodnocení rizik spojených se zaměstnancem vykonávanou prací, vyhodnocení konkrétních prací a podmínek, za nichž je konkrétní zaměstnanec ohrožen rizikem poškození zdraví

d) vyhodnocení, zda nelze rizika odstranit jinými prostředky

e) vyhodnocení škodlivosti ochranného prostředku dýchacích cest (a poučení o správném používání)

f) vyhodnocení, zda ochranný prostředek dýchacích cest nebrání konkrétnímu zaměstnanci v práci

g) vyhodnocení, zda ochranný prostředek dýchacích cest splňuje normu k jeho použití a vyhodnocení účinnosti ochranného prostředku dýchacích cest

h) doklad o tom, že vnitřní předpis, který ukládá zaměstnanci povinnost používat ochranný prostředek dýchacích cest, byl projednán s odborovou organizací a případně, jak se zaměstnavatel vypořádal s jejími připomínkami

i) doklad o tom, že byl zaměstnanec prokazatelně seznámen s vnitřním předpisem, který povinnost stanoví.

2) Pokud zaměstnavatel nepředloží jen některý z uvedených dokumentů, nelze považovat povinnost stanovenou takovým vnitřním předpisem za zákonnou a nepřihlíží se k ní ve smyslu § 305 zákoníku práce. Takovou povinnost po zaměstnancích zaměstnavatel není oprávněn vyžadovat. V případě, že zaměstnanec povinnost plnit nebude, v soudním sporu by měl soud k věci přistupovat tak, jako by vnitřní předpis vydán nebyl, a tedy by se měl postavit na stranu zaměstnance.

3) Pokud i přesto po zaměstnancích bude zaměstnavatel tuto povinnost požadovat (vynucování splnění povinnosti bude např. vynucováním nevpuštěním na pracoviště, snížením osobního ohodnocení), zaměstnanci se mohou obrátit na oblastní inspektorát práce se stížností: <https://www.suip.cz/web/suip/podani-podnetu-3>. Ve stížnosti je nutné přesně popsat jednání zaměstnavatele, v čem je spatřována jeho nezákonnost (např. nepředložení hodnocení rizik, nevpuštění na pracoviště apod.) a jakým způsobem zásah zaměstnavatele zasahuje do práv zaměstnance (např. snížená mzda, ztráta osobního ohodnocení, výpověď apod.).

4) Při nevpuštění na pracoviště zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu. Zaměstnanci by se neměli domáhat vstupu na pracoviště násilím, nicméně je nutné, aby se do práce pokusili přijít vždy na začátek své směny. Důvod vykazání z pracoviště, případně průběh nevpuštění na pracoviště, doporučujeme požadovat písemně a samotný úkon na místě nahrávat či jinak svědecky osvědčit (protože zaměstnavatel nemá důvod poskytnout písemné vyjádření, naopak zaměstnanci nic nebrání v porřízení nahrávky z takového úkonu).

Zákoník práce ukládá zaměstnavateli přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy. Nedodržování jakýchkoli právních předpisů není zákonným důvodem, aby zaměstnavatel práci nepřiděloval, leda by zaměstnanci zrušil pracovní poměr okamžitě pro hrubé porušení

právních předpisů souvisejících se zaměstnancem vykonávanou prací. Zaměstnavatel je tedy povinen přidělovat zaměstnanci práci i v případě, že porušuje jeho vnitřní předpis. Za účelem řešení nedodržování vnitřních předpisů poskytuje zákoník práce nástroje, mezi kterými sankce nevpuštění na pracoviště nebo odmítnutí přidělu práce není uvedena.

5) V případě výpovědi je nutné co nejdříve reagovat sdělením zaměstnavateli, že zaměstnanec trvá na dalším přidělování práce a výpověď považuje za neplatnou. Na podání žaloby jsou pak 2 měsíce ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit.

6) Bude-li se snažit zaměstnavatel vynutit povinnost hrozbou snížení osobního ohodnocení či nenárokové složky mzdy nebo platu, je třeba upozornit na judikaturu Nejvyššího soudu ČR, dle které je pro posouzení nároku zaměstnance rozhodné pouze to, zda se zhoršily jeho pracovní výsledky. Nedodržování vnitřního předpisu, pokud se jeho nedodržováním kvalita práce nezhorší, nemůže být důvodem po nižší ohodnocení zaměstnancem odvedené práce.

7) V případě, že zaměstnavatel poruší práva zaměstnance shora uvedeným postupem, nelze vyloučit ani nárok zaměstnance na náhradu nemajetkové újmy z důvodu zásahu do jeho práva na ochranu osobnosti, ani další možné nároky v závislosti na konkrétní povaze případu a schopnosti prokázat svá tvrzení (např. nárok na náhradu škody na zdraví, trestněprávní odpovědnost zaměstnavatele apod.).

[1] Krátká, Z., Čížek, V., Zelená, H. Současný pohled na přínos nošení respirátorů jako ochranného prostředku před infekcí. 19.7.2022. <https://smis-lab.cz/2022/07/19/soucasny-pohled-na-prinos-noseni-respiratoru-jako-ochranneho-prostredku-pred-infekci/> (dostupné 01.08.2022)