



Nové nařízení vlády k ochranným pracovním prostředkům

Zdroj: shutterstock.com

Významnou povinnost ukládá zaměstnavatelům zákoník práce č. č.262/2006 Sb (dále ZP) v ustanovení § 104. Jsou povinni poskytovat těm zaměstnancům, u nichž to vyžaduje ochrana jejich života a zdraví nebo ochrana života a zdraví spoluobčanů, k bezplatnému používání potřebné ochranné pracovní prostředky a mycí, čisticí a dezinfekční prostředky. V prostředí, v němž oděv nebo obuv podléhá při práci mimořádnému opotřebení nebo znečištění, jsou povinni zaměstnancům rovněž poskytovat jako osobní ochranné pracovní prostředky též pracovní oděv nebo obuv.

Ochranné prostředky bezplatně

Osobní ochranné pracovní prostředky (dále jen „OOPP“) poskytuje zaměstnavatel bezplatně. Především jsou to OOPP na ochranu života a zdraví zaměstnanců proti působení mechanických, chemických, fyzikálních a biologických vlivů, dále proti vlhku, chladu a nadměrným teplotám a na pracovištích, kde to je uloženo bezpečnostními a hygienickými předpisy. Jejich používání může nařídit i státní odborný dozor nad bezpečností práce, hygienická služba nebo závazný pokyn odborové organizace.

Na základě zákonného zmocnění v § 104 odst.6 ZP vydala vláda nové nařízení č. [390/2021](#) Sb., kterým zrušila dřívější nařízení č. [495/2001](#) Sb., Nařízení nabylo účinnosti 1.listopadu 2021 a stanoví se v něm rozsah a bližší podmínky poskytování OOPP, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů.

V souladu s právem EU

V nařízení vlády se promítají ustanovení Směrnice Evropských společenství č. 89/656/EHK z 30. listopadu 1989 týkající se minimálních požadavků na bezpečnost a ochranu zdraví při používání OOPP pracovníky na pracovišti (třetí dílčí Směrnice Rady ES ve smyslu čl. 16, odst. 1 Směrnice Rady ES 89/391/EEC) a Směrnice Rady ES č. 89/686/ EHK z 21. prosince 1989 sloužící k vyrovnaní právních předpisů účastnických států v oblasti prostředků osobní ochrany.

Vymezení pojmu „ochranné pracovní prostředky“ je v § 104 odst. 1 ZP. Jsou to ochranné prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit výkonu práce a musí splňovat požadavky přímo použitelným předpisem Evropské unie. Tímto předpisem je výše uvedená směrnice EU.

Ochrannými pracovními prostředky podle § 2 nového nařízení vlády nejsou:

- běžné pracovní oděvy (např. uniformy) a obuv, které nejsou určeny k ochraně zdraví zaměstnanců před riziky a které nepodléhají při práci mimořádnému opotřebení nebo znečištění,
- výstroj a vybavení záchranných sborů a služeb vykonávajících činnost podle zvláštních předpisů, jako je např. vyhláška č. 247//2001 Sb., o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany,
- nebo speciální ochranné prostředky používané v ozbrojených silách České republiky, Vojenské polici, Vojenského zpravodajství nebo bezpečnostních sborech,
- ochranné prostředky používané při provozu na pozemních komunikacích (např. ochranné přilby řidiče nebo spolujezdců na jednostranných vozidlech),

- sportovní výstroj a vybavení,
- prostředky určené pro sebeobranu
- prostředky pro zjišťování a signalizování rizik a škodlivin (např. detektory a indikátory).

OOPP musí být po dobu používání účinné proti vyskytujícím se rizikům a jejich používání nesmí představovat další riziko pro zaměstnance. Dále musí odpovídat existujícím podmínkám na pracovišti a být přizpůsobeny fyzickým předpokladům zaměstnanců a respektovat jejich ergonomické požadavky a zdravotní stav.

Vlastní seznam zaměstnavatele

Ochranné prostředky zaměstnavatel musí poskytovat podle vlastního seznamu zpracovaného na základě četnosti a závažnosti vyskytujících se rizik, charakteru a druhu práce a pracoviště. Přihlédne nejen ke konkrétním podmínkám pracoviště, ale i k vlastnostem jednotlivých OOPP. Seznam poskytovaných OOPP by měl zaměstnavatel projednat s příslušným odborovým orgánem, pokud na pracovišti odborový orgán existuje.

Zhodnocení rizik a úpravu seznamu pro poskytování OOPP provede zaměstnavatel znovu, jakmile dojde ke změnám na pracovišti, které se týkají bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v důsledku zavedení nové technologie, vzniku nových nebo změně dosavadních pracovních podmínek.

Ochranné prostředky se používají tehdy, nelze-li rizika práce vyloučit nebo dostatečně omezit technickými prostředky nebo opatřeními, metodami a postupy např. vhodnou organizací práce. Tam, kde přítomnost více než jednoho rizika vyžaduje, aby zaměstnanec používal současně více ochranných prostředků, musí být prostředky vzájemně slučitelné (viz nové nařízení vlády- § 3 odst.2)

Rozsah vybavení zaměstnanců ochrannými prostředky musí vždy odpovídat povaze vykonávané práce a pracovním podmínkám.

Podmínky používání OOPP musí být stanoveny zaměstnavatelem na základě závažnosti a četnosti rizika, charakteristiky pracoviště a parametrů příslušného ochranného prostředku.

Osobní užívání

Ochranný prostředek je určen pro osobní užívání zaměstnancem. Jeho použití pro více zaměstnanců je možné pouze v případě, že byla učiněna opatření, která zamezí ohrožení přenosnými chorobami.

Zaměstnavatel musí předem informovat zaměstnance o rizicích, před kterými ho přidělované ochranné prostředky mají chránit. Zaměstnanci musí být seznámeni s používáním ochranných prostředků. Je-li to vhodné, musí být též provedeno praktické předvedení jejich používání a zaměstnancům musí být zpřístupněny návody vydané k používání těchto prostředků. Zaměstnavatel před vydáním OOPP musí zhodnotit, zda ochranné prostředky splňují všechny požadavky, jak je vyžadují nové předpisy.

Zhodnocení rizik zaměstnavatelem by mělo obsahovat zejména:

- analýzu a odhad pracovních rizik, kterým se nelze vyhnout jiným způsobem, než přidělením ochranných prostředků (např. rizika fyzická, chemická, biologická),
- požadavky na ochranné prostředky z hlediska účinnosti proti daným rizikům (je třeba uvážit též rizika, která tyto prostředky mohou eventuálně představovat samy o sobě),

- srovnání vlastností vybraných OOPP s uvedenými požadavky na odstranění rizik.

Vyhodnocení rizik pro výběr a použití OOPP by dále mělo zahrnovat jednotlivé části těla (např. hlava, horní a dolní končetiny), které je nutno chránit ochrannými prostředky. Současně by měl zaměstnavatel uvést v předpise (seznamu), který k tomu účelu vydá, jednotlivé ochranné prostředky určené k použití a dále práce a činnosti, které vyžadují poskytování OOPP.

Seznam zaměstnavatele

V seznamu OOPP, který musí vydat každý zaměstnavatel, např. uvede:

- Jednotlivými OOPP jsou pro ochranu: hlavy – ochranné přilby, sluchu – zátkové chrániče, očí a obličeje – ochranné brýle, dýchacích orgánů – masky a polomasky, rukou a paží – rukavice, ochranné rukávy, nohou – obuv s tužinkou apod.
- Práce a činnosti, které vyžadují poskytování OOPP, jsou např.: práce na staveništi, trhačí práce, těžba dříví, zemní práce (vyžadují ochranné přilby), lešenářské práce, práce v lese a na střechách (vyžadují ochrannou obuv), práce při kování a obrábění kovů, při lisování kovů a skla (chrániče sluchu), svářečí, brousící a rozbrušovací práce (ochranné brýle, obličejové štítky nebo stínítka) apod.

Mycí a čistící prostředky

Nařízení vlády stanoví povinnost zaměstnavatelům, aby poskytli zaměstnancům, kteří přicházejí do styku s látkami, jež mohou způsobit podráždění nebo znečištění pokožky, mycí a čistící prostředky sloužící k očištění. V předpise se uvádí doporučené množství, které vychází z rizik, vyplývajících z profesních činností zaměstnanců s přihlédnutím k možnosti znečištění při práci. Příklady druhu prací:

- práce velmi nečistá (např. asfaltéři, lakýrníci, obsluha kotlen na pevná paliva, hutníci apod.) – 200 g mycího prostředku, 900 čistících pasty,
- práce nečistá (např. seřizovači, vazači, řidiči nákladních vozidel, traktorů, řezníci, uzenáři, montéři, stavební a lesní dělníci – 100 g mycího prostředku, 600 g čistících pasty,
- práce méně čistá (např. mistři, jeřábníci, řidiči osobních vozidel, zásobování, tesaři, úklid – 100 g mycího prostředku, 300 g čistících pasty,
- práce čistá (např. administrativa, obchod, služby, školství, věda, výzkum) – 100 g mycího prostředku.

Tyto prostředky jsou minimální a zaměstnavatel by je měl zajistit nejméně jednou měsíčně a k tomu dva ručníky ročně.

Při přidělování mycích a čistících prostředků nařízení vlády tedy nestanoví žádné horní limity, záleží to na rozhodnutí zaměstnavatele.

Zaměstnavatel je povinen udržovat OOPP

v použitelném stavu, kontrolovat jejich používání. Musí upozornit zaměstnance, že nesmí ochranné prostředky, které jsou majetkem podnikatele, odnášet domů a používat je pro svou vlastní potřebu. Zaměstnanec musí ochranné prostředky ukládat na vymezeném místě a ochraňovat je před poškozením, ztrátou nebo zničením. Někdy může být i oděv a obuv považován za OOPP a zaměstnavatel je bude muset zaměstnancům bezplatně poskytnout. Podle § 104 odst. 2 ZP se zaměstnancům v prostředí, v němž oděv nebo obuv podléhá při práci mimořádnému opotřebení nebo znečištění nebo má ochrannou funkci, poskytuje pracovní oděv nebo obuv jako osobní

ochranný pracovní prostředek. Jde zejména o pracoviště, která oděv mimořádně znečišťují (cihlář, kamnář, klempíř, instalatér apod.). Nové oděvy a obuv se poskytují až po uplynutí užité doby, když zaměstnanec vrátí opotřebovaný oděv, který už nelze opravit.

Všem zaměstnancům, kteří vykonávají činnosti v prostředí, v němž se těmito prostředky vybavují manuální pracovníci, musí zaměstnavatel poskytovat OOPP i ostatním zaměstnancům. Musí je dát i technicko-hospodářským zaměstnancům a cizím osobám při revizích, návštěvách apod. Jestliže např. stavebního dělníka, montéra apod., který je pověřen prací u jiného zaměstnavatele, jeho zaměstnavatel OOPP nevybaví, musí tak učinit ten, u něhož práci, při níž má být náležitě chráněn, vykonává. OOPP jsou majetkem zaměstnavatele. Zaměstnancům je vydává (zapůjčuje) buď natrvalo, nebo pouze na stanovenou dobu potřebnou k výkonu práce. Dbá na to, aby je zaměstnanec používal pouze pro práce, na které mu byly přiděleny. Poučí ho, jak s nimi zacházet, jak provádět drobnou denní údržbu a poskytne mu k tomu prostředky (např. krém, kartáč apod.).

Peníze místo ochranných prostředků?

Je nesprávná praxe zaměstnavatelů, jestliže místo OOPP „poskytnou“ zaměstnancům k dispozici peníze s tím, aby si ochranné prostředky opatřili. Zaměstnanec je ani nemusí na trhu sehnat a někdy raději volí „hmotnou“ peněžní výhodu, než aby si chránil zdraví. Tento postup je v rozporu s pracovněprávními předpisy (§ 104 odst. 5 ZP).

Zaměstnavatel je dále povinen udržovat OOPP v použitelném stavu, kontrolovat, zda je zaměstnanec používá, zabezpečit dodržování hygienických zásad při jejich přidělování včetně jejich čištění, dezinfekce a oprav na svůj účet tak, aby je měl zaměstnanec kdykoliv k dispozici v čistém a funkčně nezávadném stavu. Při čištění, opravách a praní ochranných oděvů se osvědčuje zejména využití vlastních zařízení zaměstnavatelů, neboť nejlépe znají příčiny znečištění (např. oleji, kyselinami apod.) takže mohou používat i nejvhodnější prací prostředky. Obvykle se ochranné oděvy vyměňují jednou za 14 dní. Pokud by zaměstnavatel z vážného důvodu nemohl své povinnosti splnit, je povinen zaměstnancům za vyprání a vyčištění oděvů proplácet účty.

Ochranné nápoje

Podle § 104 odstavec 3 ZP je zaměstnavatel povinen poskytnout ochranné nápoje na pracovištích s nevyhovujícími mikroklimatickými podmínkami. NV č [361/2007](#) Sb., o ochraně zdraví při práci v § 9 vymezuje rozsah a podmínky pro jejich poskytování, a označuje za nevyhovující mikroklimatické podmínky zátěž zaměstnance teplem nebo chladem.

Ochranný nápoj se poskytuje na pracovišti nebo v jeho bezprostřední blízkosti tak, aby byl snadno a bezpečně dostupný. Musí být zdravotně nezávadný a nesmí obsahovat více než 6,5 hmotnostních procent cukru. Množství alkoholu v něm nesmí překročit 1 hmotnostní procento, pro mladistvého zaměstnance však nesmí obsahovat alkohol.

Ochranný nápoj, chránící před zátěží teplem, se poskytuje v množství odpovídajícím nejméně 70 % tekutin a minerálních látek ztracených z organismu za osmihodinovou směnu potem a dýcháním. Ochranný nápoj chránící před zátěží chladem se poskytuje teplý, v množství alespoň půl litru za osmihodinovou směnu. Ochranný nápoj chránící před zátěží teplem nebo chladem může obsahovat látky zvyšující odolnost organismu. Hygienický limit ztráty tekutin z organismu potem a dýcháním činí 1,25 litru za osmihodinovou směnu.

Náhrada minerálních látek prostřednictvím ochranného nápoje se uplatňuje v případě, že výsledky měření ztráty tekutin překračují trojnásobek hygienického limitu, tedy 3, 75 litru za osmihodinovou směnu. V takovém případě se jako ochranný nápoj podává voda se střední mineralizací 500 až 1 500 mg rozpuštěných pevných látek na 1 litr vody.

Ochrana před teplem

Ochranný nápoj chrání před zátěží teplem se mimo jiné poskytuje:

- při trvalé práci, je-li vykonávána za podmínek, kdy jsou překračovány maximální přípustné operativní teploty stanovené v tabulce v příloze nařízení vlády pro tuto třídu práce,
- prokáže-li se měřením, že při dané práci dochází ke ztrátě tekutin vyšší než stanoví hygienický limit 1,25 litru, nebo když práce vyžaduje použití pracovního oděvu, u něhož tepelně izolační vlastnosti odpovídají třívrstvému oděvu,
- při trvalé práci v zátěži teplem, zařazené podle zákona o ochraně veřejného zdraví do kategorie čtvrté, nebo
- při trvalé práci na polovenkovním nebo venkovním pracovišti, pokud je na základě monitorování teploty venkovního vzduchu předpoklad, že teplota venkovního vzduchu měřená na pracovišti zastíněným teploměrem v průběhu osmihodinové směny jednorázově přesáhne hodnotu uvedenou v tabulce nařízení vlády

Nápoje v zimě

Ochranný nápoj chrání před zátěží chladem se poskytuje při trvalé práci:

- na pracovišti, kde musí být z technologických důvodů udržována operativní teplota 4 °C a nižší nebo
- na polovenkovním nebo venkovním pracovišti, pokud jsou nejnižší korigované teploty venkovního vzduchu naměřené na pracovišti zastíněným teploměrem v průběhu osmihodinové směny nižší než 4 °C.

Jako vhodné se doporučují různé druhy čajů, voda s hořčinovým sirupem a různé minerální vody. Výčet provozů, množství a druhů nápojů, jež se poskytují zaměstnancům v prostředí, kde dochází k úbytku tekutin, jakož i v prostředí nadměrně ztíženém nízkou teplotou, stanoví zaměstnavatel s příslušnými odborovými orgány a ve spolupráci s lékařem.

Daňové náklady zaměstnavatele

Plnění poskytovaná zaměstnavatelem v souvislosti s ochrannými nápoji je možné daňově uplatnit podle § 24 odstavec 2 písm. j) bod 1 zákona č. [586/1992](#) Sb. o daních z příjmů. Podle tohoto ustanovení se za výdaje zaměstnavatele na pracovní a sociální podmínky považují náklady na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Výdaje (náklady) na pořízení ochranných nápojů lze uplatnit v rozsahu stanoveném zvláštním právním předpisem, kterým je nařízení vlády č. [361/2007](#) Sb. Pro zaměstnance se jedná o příjem, který není předmětem daně z příjmů podle § 6 odstavec 7 písm. b) zákona o daních z příjmů.

Hodnota ostatních nealkoholických nápojů poskytovaných ke spotřebě na pracovišti, např. z důvodu teplého počasí v letních měsících a které nemají charakter ochranných nápojů, je u zaměstnanců osvobozena od daně ze závislé činnosti [§ 6 odstavec 9 písm. c) zákona o daních z příjmů]. Podle tohoto ustanovení může zaměstnavatel poskytovat zaměstnancům nealkoholické nápoje ke spotřebě na pracovišti jako nepeněžní plnění ze

sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub nákladů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů zaměstnavatelem. Protože se nejedná o ochranný nápoj ve smyslu NV č. [361/2007](#) Sb., (nejsou splněny podmínky uvedené v tomto nařízení vlády), je z hlediska zaměstnavatele hodnota těchto nealkoholických nápojů nedaňovým nákladem [§ 25 odstavec 1 písm. zm) zákona o daních z příjmů]. Toto ustanovení znemožňuje poskytnout zaměstnancům nealkoholické nápoje z daňových nákladů jako sjednanou zaměstnaneckou výhodu (benefit).



JUDr. Ladislav Jouza,
advokát a rozhodce pracovních sporů