



# Letní problémy na pracovišti – řešení z pracovněprávního pohledu

Zdroj: shutterstock.com

*Letní období přináší nejen radosti s prožitím dovolené, ale zaměstnavatelům některé problémy s vytvářením příznivých podmínek na pracovišti. Dodržování povinností, zejména v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jim ukládá zejména zákoník práce (dále ZP) a nařízení vlády č. [361/2007](#) Sb. (dále NV).*

## Pracovní podmínky a prostředí

Nesplňování povinností zaměstnavatele při vytváření pracovních podmínek a pracovního prostředí, je častou příčinou vzniku stresu. Povinnosti zaměstnavatelů na tomto úseku podrobně upravuje NV, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

Bližší rozvádí povinnosti zaměstnavatelů např. při vytváření pracovního prostředí, aby pracovní podmínky pro zaměstnance odpovídaly bezpečnostním požadavkům a hygienickým limitům a aby pracoviště byla prostorově a konstrukčně vhodně uspořádána. NV rovněž stanoví rizikové faktory pracovních podmínek, jejich členění, hygienické limity, způsob jejich zjišťování a hodnocení a minimální rozsah opatření k ochraně zaměstnanců. Není možné zanedbávat ani organizaci práce a pracovní postupy

## Právo na straně zaměstnanců

Je samozřejmě vhodnější, když zaměstnavatel učiní taková preventivní opatření, aby ke stresu při práci nedocházelo. Jestliže zaměstnanci v důsledku stresu vznikne škoda, např. dočasná pracovní neschopnost a z toho důvodu ztráta na výdělku, může ji proti zaměstnavateli uplatňovat. Je to možné tehdy, jestliže škoda vznikla porušením povinnosti zaměstnavatele, která je stanovena v právním předpisu. Jedná se např. o porušení zákoníku práce, zákona o zákazu diskriminace nebo již uvedeného nařízení vlády č. [361/2007](#) Sb., o ochraně zdraví při práci. Pro úspěšné uplatnění i náhrady škody zaměstnancem by bylo nutné prokázat, že k ní došlo v příčinné souvislosti s porušením právní povinnosti zaměstnavatelem uvedené v ZP.

Zjednodušeně řečeno stres může být příčinou různých onemocnění zaměstnanců. Prokáže-li se pak, že zaměstnavatel nezajistil bezpečnost a ochranu zdraví při práci s ohledem na riziko ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce (§ 101 odst.1 ZP) a onemocnění bylo v příčinné souvislosti se stresem, nastupuje odpovědnost zaměstnavatele. Vůbec pak nezáleží na tom, zda onemocnění je uvedeno v seznamu chorob z povolání či nikoliv.

## Syndrom open space

Pro moderní pracoviště, zejména kanceláře, je syndrom open space (otevřený prostor) charakteristický. Příčinou je sedavé zaměstnání v prosklených kancelářích s vysokým počtem pracovních stolů, které jsou odděleny jen nízkými příčkami. Problémy pak vznikají s teplotou na pracovišti, klimatizací, komunikací apod. Vzniká tak syndrom open space, který se může projevovat dýchacími nebo zažívacími potížemi, zvýšeným tlakem, bolestmi hlavy, skleslostí, únavou a dalšími příznaky.

Spory na otevřených pracovištích rovněž vznikají zejména kvůli aromatickým pokrmům. Zaměstnanci si nosí jídlo přímo ke svému počítači a v otevřeném prostoru se však odér

z aromatického pokrmu dotkne všech. Ostatní zaměstnance to často vede ke zlosti a ze zdánlivě banálního problému může vzniknout pracovní konflikt.

Vzhledem k tomu, že zaměstnavatelé mají podle ZP a NV, zajistit pracovní podmínky, které by odpovídaly hygienickým požadavkům, je na nich, aby učinili potřebná opatření. Měla by se zařadit do mimoprávní sféry. Nelze např. zakázat konzumaci jídel na pracovišti v pracovním řádu nebo v jiném opatření, ale zaměstnavatel by měl např. vyčlenit určitý prostor (firemní kuchyňku) se sezením, kde by zaměstnanci mohli si jídlo ohřát a jíst. Právní řešení by však přicházelo v úvahu, kdyby konzumace jídel na pracovišti zhoršovala hygienické podmínky.

Pokud tyto a podobné následky syndromu open space mají za následek pracovní neschopnost, může zaměstnanci vzniknout škoda v podobě náhrady za ztrátu na výdělkem (rozdíl mezi nemocenskými dávkami a průměrným výdělkem). Zaměstnanec nemá pak nárok na poskytnutí náhrady škody zaměstnavatelem, neboť tyto nemoci nejsou uvedeny v seznamu z povolání.

Jinak by se ovšem posuzoval hluk na pracovišti, a to nejen v open space. Hluk je uznán jako příčina nemoci z povolání a v open space je hlavním zdrojem vyrušování. Zaměstnavatel je povinen chránit zaměstnance před hlukem od 80 decibelů výš, a to po celou pracovní dobu. Běžná konverzace má hlučnost od 50 do 60 decibelů. Někdy jde o hluk poškozující sluch anebo o narušování pozornosti.

## **Teplota na pracovišti**

Není málo případů, kdy zaměstnanci mají v létě na pracovišti příliš velké teplo, a naopak v zimě je nebezpečí prochladnutí. NV pamatuje i na tyto situace a pro povinnost zaměstnavatele zajistit vhodné teplotní podmínky na pracovištích rozděluje pracovní činnosti do I. až V. třídy. Do první třídy jsou například zařazeny kancelářské práce, do třídy IIa činnost vstojie nebo při chůzi spojená s přenášením břemen, třída IIb znamená činnost spojenou s přenášením středně těžkých břemen a třídy IVb a V uvádějí práce spojené s rozsáhlou činností svalstva trupu, horních i dolních končetin apod. Zajištění určité výše teploty na těchto pracovištích je dále závislé na skutečnosti, zda zaměstnanec má jednovrstvý, dvouvrstvý či třívrstvý oblek. V nejčastějších případech se teplota na pracovišti má pohybovat v rozmezí 20-28 stupňů C (například kanceláře) a se zvyšování fyzické náročnosti na druh práce se požadavek na teplo snižuje (16-27 stupňů u IIa, 14-26 stupňů C u IIb, 9-26 stupňů C u IIIa, 5-26 stupňů u IIIb a u třídy IV a V se teplota nestanoví. Tyto teploty nemusí zaměstnavatel zajistit, jestliže je mimořádně chladný den (venkovní teplota dosáhla méně než – 15 stupňů C).

Pouhé konstatování předpisů však ještě nikomu nepomohlo. Pokud by zaměstnanec prokázal, že např. k jeho onemocnění došlo v příčinné souvislosti s nezajištěním teploty na pracovišti, šlo by o porušení právních předpisů zaměstnavatelem. Zaměstnanec by s úspěchem se mohl domáhat náhrady škody (např. náhrada ušlého výdělku jako je rozdíl mezi nemocenskými dávkami a výdělkem) za předpokladu, že příčinná souvislost byla prokázána znalecky, např. lékařem, orgány bezpečnosti a ochrany zdraví při práci apod.

Problémy s poskytováním nápojů zaměstnavatelem se objevují na pracovištích s každým ročním obdobím. V zimě nápoje teplé, v létě zase chlazené. V praxi nejsou jednoznačně vykládány otázky směřující k charakteru pracoviště, kde by se měly nápoje poskytovat, k podmínkám, které takový postup zaměstnavatelů umožňují i k možnostem zahrnovat výdaje na ochranné nápoje do nákladů pro účely zákona o daních z příjmů. Podle § 104 odstavec 3 ZP je zaměstnavatel povinen poskytnout ochranné nápoje na pracovištích s nevyhovujícími mikroklimatickými podmínkami. NV 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. 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. Chránící před zátěží chladem se poskytuje teplý, v množství alespoň půl litru za osmihodinovou směnu. Ochranný nápoj může obsahovat látky zvyšující odolnost organismu. Hygienický limit ztráty tekutin z organismu potem a dýcháním činí 1,25 litru za osmihodinovou směnu.

Ochranný nápoj chránící 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 NV pro konkrétní třídu práce,
- prokáže-li se měřením, že při dané práci dochází ke ztrátě tekutin vyšší než stanoví hygienický limit 1,25 litru za osmihodinovou směnu, 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 venkovním pracovišti (dříve i polovenkovním), 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 NV.

### **Druh ochranného nápoje**

NV stanoví, že ochranným nápojem mohou být přírodní minerální vody se střední mineralizací. Tomuto požadavku odpovídají všechny minerální vody v ČR pro neléčebné účely. Jelikož se ztráty tekutin liší podle třídy práce, je jejich 70 % náhrada ve formě minerální vody vždy úměrná každé z nich, a proto není nutná další diferenciací pomocí odlišného obsahu minerálních látek.

Ochranné nápoje mohou být vytvářené z pitné vody, do níž se přidávají nejen potravinové doplňky včetně vitamínů, ale i minerály, pokud je jejich obsah požadován s ohledem na standard ochranného nápoje.

Základním předpokladem pro vznik nároku na ochranný nápoj je překročení hygienického limitu ztráty tekutin, tedy vyšší než 1,25 litru za osmihodinovou směnu. Odlišné je však množství ochranného nápoje v závislosti na ztrátě tekutin. Povinná 70 % náhrada je při ztrátě 1,25 litru cca 0,9 litru ochranného nápoje a při ztrátě např. 4 litrů tekutin je náhrada 2,8 litru.

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 1500 mg rozpuštěných pevných látek na 1 litr vody.

## **Úžeh a úpal jako pracovní úrazy**

Nedostatek ochranných nápojů a nadměrná teplota na pracovišti může způsobit úžeh nebo úpal. Úžeh je nadměrné, náhlé a prudké opálení kůže sálavými, hlavně ultrafialovými slunečními paprsky. Při úpalu jde o zhroucení tělesné termoregulace. Jestliže se v horkém, dusném počasí nemůže zaměstnanec přiměřeně potit nebo se pot nemůže řádně odpařovat, dostaví se tepelný úpal. Úpal se vyskytuje zejména lidem ve vlhkých, horkých a nevětraných nížinách za dusného podmráčeného dne, v přeplněných místnostech, prostranstvích a v dopravních prostředcích za nedostatku tekutin a při nedostatečné aklimatizaci na teplo. Úžeh postihuje zejména zaměstnance pracující v letních měsících na volných prostranstvích. Zaměstnavatel nesmí proto dovolit práci na prudkém slunci bez pokrývky hlavy a bez lehkého oděvu k ochraně pokožky těla. Zaměstnavatel je podle ZP povinen vytvářet vhodné podmínky k bezpečné a zdravé nezávadné práci. Za předpokladu, že je prokázána příčinná souvislost mezi činností zaměstnance a uvedeným následkem, je možné úžeh nebo úpal považovat za pracovní úraz.

K úpalu může dojít i u zaměstnanců, kteří pracují v kancelářích, dojde –li u nich ke zhroucení tělesné termoregulace. Může to nastat v případech, kdy zaměstnavatel např. v letním období nezajistí bezplatné ochranné nápoje, jak mu to přikazují právní předpisy, zejména NV.

## **Klimatizace a větrání**

S ochrannými nápoji bezprostředně souvisí povinnost zaměstnavatele zajistit ochranu zaměstnanců před venkovním teplem, zejména vhodnou klimatizací nebo větráním. Na pracovišti musí být k ochraně zdraví zaměstnance zajištěna dostatečná výměna vzduchu přirozeným nebo nuceným větráním. Množství vyměňovaného vzduchu se určuje s ohledem na fyzickou náročnost práce. Vyhovující mikroklimatické podmínky musí být zajištěny již od počátku směny.

Minimální množství venkovního vzduchu přiváděného na pracoviště musí být podle druhu práce od 50 m<sup>3</sup> do 90 m<sup>3</sup> za hodinu. Při venkovních teplotách vyšších než 26 °C a nižších než 0 °C může být množství venkovního vzduchu zmenšeno, nejvýše však na polovinu.

Na pracovišti, na kterém může v důsledku mimořádné události dojít k úniku těkavé chemické látky v míře, která může způsobit akutní poškození zdraví, musí být zřízeno havarijní větrání. Pokud je to technicky možné, havarijní větrání musí mít zajištěno automatické spouštění v závislosti na koncentraci uniklé těkavé chemické látky. Spouštění musí být umístěno před vstupem na pracoviště a musí být zajištěna jeho snadná dostupnost. Havarijní větrání musí být podtlakové, tak, aby při jeho chodu nemohla těkavá chemická látka pronikat do prostor jiných pracovišť. Výduch odpadního vzduchu musí být umístěn v takové výši, aby při chodu havarijního větrání nemohlo dojít k ohrožení zdraví osob na ostatních pracovištích a ve venkovním prostoru. Nový je právní požadavek, aby nuceným větráním nebyl zaměstnanec vystaven průvanu.

## **Nadměrná pracovní zátěž**

V letním období negativním způsobem může ovlivňovat zdraví zaměstnanců jejich nadměrná pracovní zátěž, která neodpovídá právním předpisům. Zejména u manažerů a

vedoucích zaměstnanců se mohou projevit jiné závažnější nemoci, které mají původ v nadměrné pracovní zátěži. Např. Karel M. pracoval jako uznávaný manažer. Téměř na každém kroku si stahoval z internetu zprávy, zodpovídal za milionové obchody. Neodpočíval ani o víkendu. Jednoho dne se zhroutil a skončil na psychiatrii. Nejde o výjimku. Zejména když obrovské nasazení trvá několik let a bývá kombinováno se snahou věnovat se maximálně i rodině.

Pracovní zátěž může přivodit smrt nepřímo. Při vyšetřování smrtelného úrazu ve slévárně v jihomoravském kraji zjistili inspektoři z inspekce práce, že poškozený odpracoval za osm měsíců 500 hodin přesčasů. Inspekce práce je názoru, že úraz byl způsoben především únavou zaměstnance.

## **Práce s počítačem a onemocnění**

Mezi vážná poškození zdraví patří onemocnění vyplývající z práce s počítačem. Jedná se, podle nejnovějších statistických údajů, v současné době o nejčastější nemoc vzniklou na pracovišti – bolestivé onemocnění středového nervu v zápěstí, odborně nazývané syndrom karpálního tunelu.

Je to onemocnění nejen zaměstnanců, kteří pracují s počítačem. Postihuje široké spektrum profesí – od horníků, přes lesní dělníky, šičky, frézaře, montážníky, soustružníky, svářeče až k sekretářkám. Nevyhýbá se ani čalouníkům či řezníkům na jatkách. Je to často důsledek používání velké svalové síly nebo velkého počtu opakujících se stereotypních pohybů, jako při práci s počítačem. Bývá jich až desítky tisíc za jedinou směnu. U méně fyzicky namáhavých činností to je důsledek ergonomicky nevhodného uspořádání pracoviště nebo neplnění povinností zaměstnavatele při předcházení rizikům, která vyplývají z práce.

## **Nárok na náhradu škody**

Zaměstnanci mohou uplatňovat nárok na náhradu jiné škody na zdraví, která je důsledkem pracovní činnosti, i když by se nejednalo o pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení touto nemocí. Museli by však prokázat, že ke škodě na zdraví došlo v příčinné souvislosti s porušením právní povinnosti ze strany zaměstnavatele. Tyto povinnosti jsou stanoveny zejména v pracovněprávních předpisech, jako je např. ZP, zákon č. [309/2006](#) Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích, jako jsou požadavky na pracoviště a pracovní prostředí (§ 2), zákazy výkonu některých prací (§8) apod., nařízení vlády č. [361/2007](#) Sb., o ochraně zdraví při práci, hygienické předpisy atd.



**JUDr. Ladislav Jouza,**  
advokát a rozhodce pracovních sporů