**Připomínky k návrhu nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci**

Vážení,

na základě dohody s ředitelkou odboru hygieny a epidemiologie dr. Říhovou zasíláme své následující stanovisko v rámci připomínkového řízení k navrhované novele nařízení vlády č. 178/2001 Sb.:

AKV považuje předložený návrh za pozitivní a v zásadě přijatelný, protože odstraňuje některé nedostatky právní úpravy na základě prvních zkušeností z jejího uplatňování. Doporučujeme však zvážit tyto naše připomínky:

**K bodu 4 návrhu** – v textu § 4 odst. 9 (nynější § 4 odst. 6) slova “během směny” nahradit slovy **“během pracovní doby”.**

Odůvodnění: Nařízení vlády č. 178/2001 Sb. je prováděcím předpisem k zákoníku práce (ZP). Pracovněprávní pojmy musí v být proto použity ve smyslu jejich definic, uvedených v zákoníku práce – pokud v samém nařízení vlády nebude uvedena pro účely tohoto nařízení odchylná definice. Pojem “směna” je vymezen v ust. § 83 odst. 3 ZP jako část stanovené týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Pro účely ochrany zdraví zaměstnanců při práci je však lhostejné, zda se jedná o směnu (tedy část stanovené – normální pracovní doby) nebo o práci přesčas, popřípadě o jiné úseky pracovní doby, které nemají výjimečně ani povahu plánované směny, ani práce přesčas (např. napracování předem dohodnutého pracovního volna). Podmínky BOZP musí být zajištěny při jakékoliv práci. Proto je nutné pojem “směna” v těchto případech nahradit obecnějším pojmem “pracovní doba”, jenž je vymezen v ust. § 83 odst. 1 ZP jako doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci. Pracovní doba tak zahrnuje i práci přesčas, a to dokonce i takovou, k níž musí dát zaměstnanec souhlas (jestliže souhlasil, vzniká mu tím povinnost). Problém s použitím pojmu “směna” se netýká pouze ust. § 4 odst. 9 navrhovaného znění, ale i některých dalších, jak je uvedeno dále v tomto stanovisku. **Tyto připomínky k použití pojmu “směna” považujeme za zásadní.** Naopak, při použití uvedeného pojmu v souvislosti s rozvrhem (režimem) pracovní doby – např. pokud se hovoří o třísměnném provozu nebo o práci v nočních směnách, jak je tomu v ust. § 10 odst. 3 – tento problém nevzniká. Zde nejde o zajišťování BOZP po dobu výkonu práce.

**K bodu 6 návrhu** – v § 5 odst. 2 písm. a) nahradit slova “za osmihodinovou směnu” slovy **“za pracovní dobu v délce sedm a půl hodiny”**.

Odůvodnění: K pojmu “směna” viz co bylo uvedeno výše. Co se týče délky pracovní doby, je nutné brát v úvahu skutečnost, že délka plánované směny je u dvousměnných a třísměnných režimů zpravidla kratší než osmihodinová čistá pracovní doba, neboť vychází z týdenní pracovní doby v rozsahu 38,75 či 37,50 hodin – plánované směny tak bývají v délce 7,75 nebo 7,50 hodiny. Je nutné vycházet z toho, že 7,5hodinová směna se stává čím dál více standardní délkou vzhledem k tomu, že řada podniků má cestou kolektivní smlouvy zkrácenu pracovní dobu na 37,50 hod. Proto by i normování ztráty tekutin mělo být vztaženo k 7,5hodinové pracovní době (právě tato délka je běžná v hutních podnicích a značné části strojírenských podniků). **Tato připomínka je zásadní.**

**K bodu 7 návrhu** – text ust. § 5 odst. 3 navrhujeme formulovat takto:

“Ochranné nápoje podle odstavce 2 **písm. a)** se poskytují v množství odpovídajícím nejméně 70 % tekutin ztracených za **pracovní dobu** potem a dýcháním, ***nejméně však 0,75 litru* za pracovní dobu v délce sedm a půl hodiny.** Na pracovištích uvedených v odst. 2 **písm. b)** se poskytují teplé nápoje v množství alespoň půl litru za **pracovní dobu v délce sedm a půl hodiny**. **Při jiné délce pracovní doby, než je uvedeno v předchozích větách, se poskytují ochranné nápoje v minimálním množství poměrně odpovídajícím skutečné délce pracovní doby.”**

Odůvodnění: K pojmu “směna” a k délce směny viz co bylo uvedeno k bodům 4 a 6 návrhu. Předložený návrh opomněl, s ohledem na navrženou změnu textu § 5 odst. 2, změnit odkazy na tento odstavec v odstavci 3. Považujeme za nutné také stanovit potřebu poskytnout ochranné nápoje v odpovídajícím množství při kratší nebo delší denní pracovní době, než je obvyklá délka směny (např. při povolání zaměstnance na práci přesčas ve volný den na několik hodin, nebo při 11 či 12 hodinové plánované směně). **Tato připomínka je zásadní.**

**K bodu 15 návrhu** – považujeme za správné, že se navrhuje vypuštění formulace, uvedené v nynějším § 10 odst. 3 písm. b) o rotaci směn v intervalech delších než jeden kalendářní týden - takovéto rozvržení pracovní doby by totiž odporovalo ust. § 92 zákoníku práce o nepřetržitém odpočinku v týdnu a nelze s ním proto v žádném právním předpisu nižší právní síly počítat. Připomínáme však, že stejná formulace je uvedena v příloze č. 1 části A bodu 11 vyhlášky č. 89/2001 Sb. a i text tohoto předpisu bude proto potřebné změnit.

Za zásadní problém obsahu § 10 odst. 3 však považujeme, že jsou zde sice vymezeny rizikové faktory, jak to odpovídá zmocnění obsaženému v ust. § 134c odst. 7 ZP, avšak není uveden minimální rozsah opatření k ochraně zdraví zaměstnanců, jak to je v tomto zmocnění předpokládáno. Uvedení rizikových faktorů tak nemá žádný právní význam a jde spíše o jejich pouhé deklarování, bez požadování konkrétních opatření v oblasti pracovních podmínek. Navíc, pokud jde o třísměnné a nepřetržité pracovní režimy a o trvalou práci v noci, vyplývají určité limity pracovních podmínek přímo z příslušných ustanovení zákoníku práce o pracovní době a o jejím rozvržení (viz zejména paragrafy 90, 92 a 99 ZP). Pokud jde o třísměnný provoz, ten sám o sobě nemusí být považován za rizikový faktor pracovních podmínek – jestliže například zaměstnanec koná jeden týden práci v ranních, druhý týden v odpoledních a třetí týden v nočních směnách a tento cyklus se neustále opakuje, je negativní dopad takového režimu pracovní doby na člověka určitě mnohem menší, než je tomu například u dvousměnného nebo jednosměnného pracovního režimu s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby. **Pokud by tedy měly být určité typy rozvrhu pracovní doby v nařízení vlády uvedeny jako rizikové faktory pracovních podmínek z důvodu psychické zátěže, mělo by kromě trvalé práce v nočních směnách jít o práci v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby (§ 85 ZP).** Práce v nepřetržitém pracovním režimu je rovněž prací s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby (nemusela by tedy být samostatně uváděna, i když by její uvedení nevadilo).

**Navrhujeme proto buď celé ustanovení § 10 odst. 3 vypustit** (nebude-li dopracováno o konkrétní požadavky na pracovní podmínky – je však otázka o jaké?). V takovém případě by však bylo nutné v příloze č. 1 k vyhlášce č. 89/2001 Sb. samostatně vymezit, co jsou práce spojené s opakujícími se psychicky zatěžujícími faktory (není ani správné, že tato vyhláška definici neobsahuje, ani neodkazuje na § 10 n.v. č. 178/2001 Sb.). **Nebo – bude-li ust. § 10 odst. 3 i nadále ponecháno – navrhujeme jej upravit ve smyslu výše uvedeného, včetně nahrazení formulace o třísměnném pracovním režimu formulací o nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Tato připomínka je zásadní.**

**K bodu 18 návrhu** – v § 12 odstavci 1 první větě slova “pracovní směny” nahradit slovy **“pracovní** **doby”.**

Odůvodnění: Viz odůvodnění k bodu 4 návrhu. **Tato připomínka je zásadní.**

**Další návrhy:**

1. V ustanovení § 14 odst. 2 větě první nahradit slova “osmihodinové pracovní době” slovy **“sedmiapůlhodinové pracovní době”**. Ve druhé větě slova “v průběhu směny” nahradit slovy **“v průběhu pracovní doby”**.

2. V ust. § 14 odst. 3 ve větě první slova “pracovní směny” nahradit slovy **“pracovní doby”**.

Odůvodnění: Viz odůvodnění k bodům 4 a 6 návrhu. **Tyto návrhy jsou zásadní.**

3. Dále doporučujeme v textu příloh prověřit použití pojmu “směna”, respektive přídavných jmen “směnový” či “celosměnový” (průměr apod.). Pojem “směna” by měl být nahrazen pojmem “pracovní doba” a pro použití slov “směnový” a “celosměnový” by bylo vhodné uvést vymezení tohoto pojmu např. v ust. § 4 odst. 1 nařízení vlády, například touto formulací:

**“Pokud se v tomto nařízení požaduje směnové nebo celosměnové hodnocení faktorů pracovních podmínek, rozumí se tím jejich posuzování nebo hodnoty v rámci sedmiapůlhodinové pracovní doby.”**

Odůvodnění: Přídavná jména “směnový” či “celosměnový” lze považovat za ustálené výrazy pro účely posuzování faktorů pracovních podmínek. Nicméně – s ohledem na vymezení pojmu “směna” v zákoníku práce - je nutné explicitně vyjádřit, co tím je míněno. **I tento návrh považujeme za zásadní.**

Věříme, že tyto připomínky zvážíte.

S pozdravem

 JUDr. Bořivoj Š U B R T

předseda

Na vědomí: JUDr. Petr Šimerka, náměstek

ministra práce a soc. věcí