

Informácia o záťaži teplom a chladom pri práci (legislatívna úprava účinná od 1. augusta 2019)



Streda, 30. jún 2021 11:05

Ochrana zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci (vyhláška MZ SR č. 99/2016 Z. z. v znení vyhlášky MZ SR č. 227/2019 Z. z.)

Vyhláška Ministerstva zdravotníctva SR č. 227/2019 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci, ktorá vstúpila do platnosti 1. augusta 2019, priniesla oproti predchádzajúcej vyhláške MZ SR č. 99/2016 Z. z. viacero zmien a doplnení, ktoré majú zabezpečiť jednoznačnú aplikáciu legislatívnych ustanovení, napr.:

- zamestnávateľ vykonáva na vnútornom pracovisku ochranné a preventívne opatrenia na zníženie nepriaznivého vplyvu záťaže teplom alebo záťaže chladom na zdravie zamestnancov nielen z dôvodu používanej technológie na pracovisku, ale aj z dôvodu nevyhovujúceho stavebného riešenia budovy alebo technického zariadenia budovy,
- zamestnávateľ aplikuje v primeranom rozsahu ochranné a preventívne opatrenia aj na práce vykonávané na vnútornom alebo vonkajšom pracovisku aj počas mimoriadne teplých dní (keď teplota vonkajšieho vzduchu nameraná v tieni dosiahla hodnotu vyššiu ako 30 °C),
- ochranné a preventívne opatrenia na zníženie nepriaznivého vplyvu záťaže teplom alebo záťaže chladom na zdravie zamestnancov, ktoré sú súčasťou prevádzkového poriadku, majú zohľadniť aj interindividuálne rozdiely medzi zamestnancami, najmä vek, zdravotný stav a fyzické schopnosti a zručnosti zamestnanca,
- prevádzkový poriadok z hľadiska ochrany zdravia zamestnancov pred nepriaznivým vplyvom záťaže teplom a záťaže chladom pri práci obsahuje pokyny a vybavenie na poskytnutie predlekárskej prvej pomoci (napr. pri prehriatí, kolapse, úpale; pri omrzlinách a pod.),
- zamestnávateľ zabezpečuje na vnútornom pracovisku pri záťaži teplom dodržiavanie dlhodobého únosného času práce a krátkodobého únosného času práce, ak je pravidelne prekračovaná maximálna prípustná hodnota operatívnej teploty viac ako 50 % dní v roku,
- podiel minerálnych nápojov, ktoré zamestnávateľ poskytuje zamestnancom v rámci pitného režimu pri záťaži teplom (ak zamestnanci vykonávajú rizikóvu prácu, pri ktorej ochrana zdravia vyžaduje obmedzenie času práce, alebo ak vykonávajú prácu na vonkajšom pracovisku počas mimoriadne teplých dní) má tvoriť najviac polovicu množstva nahradzaných tekutín,
- minimálne prípustné hodnoty operatívnej teploty na pracoviskách v chladnom období roka boli navýšené v rozsahu o 2 - 3 °C pri triedach práce 1a, 1b, 1c, 2a a 2b,
- v tabuľke tried práce podľa celkového energetického výdaja sú v príkladoch pracovných činností uvedené všeobecné charakteristiky jednotlivých pracovných činností, najmä pracovné polohy, zapojenie končatín a činnosť jednotlivých svalových skupín.

Objektivizácia faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklimy

Vzhľadom na meniace sa klimatické podmienky, najmä s ohľadom na stále častejšie sa vyskytujúce extrémne teploty vyhláška umožňuje pri ochrane zdravia zamestnancov (podľa §4, ods. 1.) využívať **informácie z meteorologického spravodajstva** ako aj **hodnoty získané orientačným meraním**. Orientačné merania je možné robiť akýmkoľvek bežným teplomerom, na ktorom sa zhodnú zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov. Tieto údaje je však možné využívať **len pre operatívne vykonávanie ochranných a preventívnych opatrení, nie na zaraďovanie prác do kategórií**. Pre kategorizovanie prác je aj naďalej možné využívať len akreditované merania vykonané osobami, ktoré majú odbornú spôsobilosť podľa zákona č. 355/2007 Z. z.

Dlhodobá a krátkodobá únosná čas práce

Pri prekročení prípustnej teploty na vnútornom pracovisku a na iných (najmä vonkajších) pracoviskách počas mimoriadne teplých dní zamestnávateľ musí vykonať príslušné ochranné a preventívne opatrenia. Čas práce sa musí upraviť tak, aby bol dodržaný najmä dlhodobá a krátkodobá únosná čas práce. **Ochranné a preventívne opatrenia však zamestnávateľ musí**

vykonávať aj vtedy, ak teploty ešte nedosahujú hodnoty oprávňujúce k stanoveniu režimu dlhodobu a krátkodobo únosného času práce, pretože samotné prekročenie prípustnej teploty je už dôvodom aj na vykonávanie ďalších opatrení podľa prílohy č. 3 (posun začiatku pracovnej zmeny, striedanie/rotácia zamestnancov, klimatizácia alebo nútené vetranie a pod.). Uvedené opatrenia sú len príklady (teda nie je to úplný zoznam) a vykonávajú sa iba tie z vymenovaných opatrení, ktoré sú odôvodnené a vykonateľné v daných podmienkach a majú ochranný a preventívny účinok na zdravie zamestnancov pred záťažou teplom a chladom pri práci.

Stanovenie dlhodobu a krátkodobo únosného času práce sa realizuje podľa tabuliek č. 1 až 15 prílohy č. 3.

Dodržiavanie dlhodobu a krátkodobo únosného času práce sa zabezpečuje **striedaním práce a odpočinku**. Dĺžka pracovného cyklu a prestávok, ako aj počet prestávok sa stanovuje podľa vzorca uvedeného v prílohe č. 3. Výnimkou je, ak sú dlhodobu únosný čas práce (t_{sh}) a krátkodobo únosný čas práce (t_{max}) vyjadrené rovnakou hodnotou - vtedy sa výpočet nepoužije a samotnú pracovnú zmenu tvorí len jeden pracovný cyklus.

Napriek tomu, že tabuľky pre stanovenie dlhodobu a krátkodobo únosného času práce, resp. pre výpočet režimu práce a odpočinku sú stanovené pre 8-hodinovú pracovnú zmenu, na ich základe je možné urobiť aj výpočet intervalov práce a odpočinku aj pre inú, napr. 12-hodinovú pracovnú zmenu. Je potrebné si však uvedomiť, že pri prepočte na dlhší pracovný čas sa nemení dlhodobu ani krátkodobo únosný čas práce, mení sa len čas prestávok.

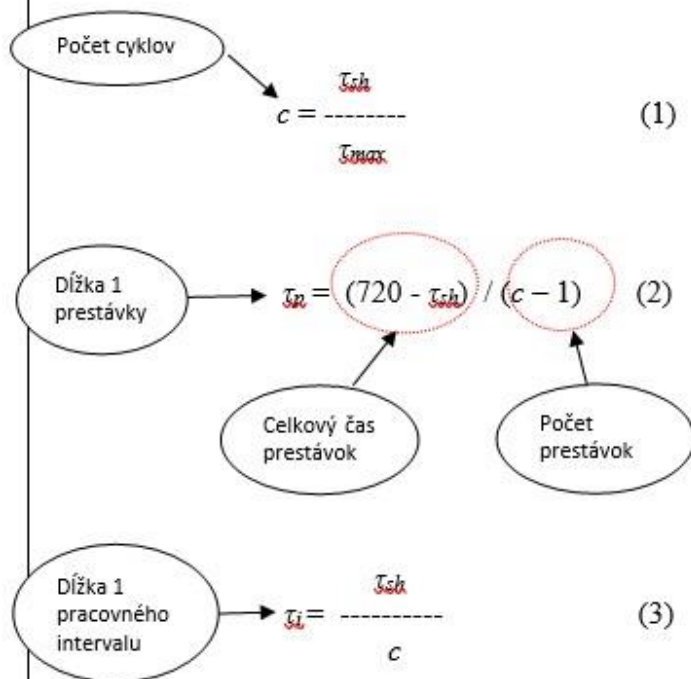
Pod pojmom prestávka alebo odpočinok v súvislosti so stanovením dlhodobu a krátkodobo únosného času práce sa myslí prestávka z danej expozície - to znamená, že zamestnávateľ môže zamestnanca poveriť inou prácou, ktorá sa vykonáva v inom mikroklimatickom prostredí alebo s iným energetickým výdajom.

Príklad výpočtu pre 12-hodinovú pracovnú zmenu

Vzorce:

t_{sh} = dlhodobu únosný čas práce za zmenu

t_{max} = krátkodobo únosný čas práce



Príklad výpočtu:

Pre 12-hodinovú zmenu:

Trieda práce: 2b teplota: 34 °C $t_{sh} = 245$ m

$t_{max} = 59$ min.

$$c = \frac{245}{59} = 4,15 = 5$$

$$t_n = \frac{(720 - 245)}{5 - 1} = \frac{475}{4} = 118,75$$

$$t_i = \frac{245}{5} = 49$$

Kontrolný súčet:

$$(5 \times t_i) + (4 \times t_n) = (5 \times 49) + (4 \times 118,75)$$

Tepelný odpor odevu je možné stanoviť na základe noriem, napríklad:

- STN EN ISO 7730 Ergonómia tepelného prostredia. Analytické určovanie a interpretácia tepelnej pohody pomocou výpočtu ukazovateľov PMV a PPD a kritérií miestnej tepelnej pohody (ISO 7730: 2005)
- STN ISO 9920 Ergonómia tepelného prostredia. Odhad tepelnej izolácie a odparovacej odolnosti odevu (ISO 9920: 2007, opravená verzia 1. 11. 2008)

Prevádzkový poriadok a posudok o riziku

Vyhláška MZ SR č. 99/2016 Z. z. obsahuje **náležitosti posudku o riziku a prevádzkového poriadku**. Na rozdiel od posúdenia rizika, ktoré je potrebné urobiť vždy, ak sú zamestnanci na pracovisku exponovaní zdrojom tepla alebo chladu z technologických dôvodov, a na vonkajších pracoviskách za mimoriadne teplých alebo mimoriadne chladných dní, prevádzkový poriadok je zamestnávateľ povinný vypracovať **len ak posúdenie rizika preukáže vysokú mieru zdravotného rizika v dôsledku záťaže teplom alebo chladom z technológie (práca v kategórii 3)**.

Každý zamestnávateľ, ktorého predmetom činnosti je práca vo vonkajšom prostredí, musí vypracovať posudok o riziku, ktorého výsledkom je plán riadenia rizika a deklarovateľ, ako zabezpečí ochranu zdravia zamestnancov v tých dňoch, kedy dosiahnu úroveň mimoriadne teplého dňa.

Práca vo vonkajšom prostredí

Aj keď podľa novelizovanej vyhlášky MZ SR č. 448/2007 Z. z. o podrobnostiach o faktoroch práce a pracovného prostredia vo vzťahu ku kategorizácii prác z hľadiska zdravotných rizík a o náležitostiach návrhu na zaradenie prác do kategórií v znení neskorších predpisov **je práca dlhodobou vykonávaná vo vonkajšom prostredí počas teplého, resp. počas chladného obdobia zaradená do kategórie prác 2**, je potrebné vykonať posúdenie rizika z dôvodu identifikovania možných rizík a z nich vyplývajúcich ochranných a preventívnych opatrení. **K posúdeniu rizika pre prácu vo vonkajšom prostredí však nie je potrebné požadovať vykonávanie akreditovaných meraní**, najmä pri sezónnom vykonávaní prác. **Pri dlhodobej práci vykonávanej celoročne vo vonkajšom prostredí** je vzhľadom na premenlivý charakter klimatických podmienok počas celého roku možné práce zaradiť do 2. kategórie aj bez preukazovania hodnôt tepelnovlhkostnej mikroklimy.

Pitný režim

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť pre zamestnancov pitný režim tak, aby zamestnancom bolo v dostatočnom množstve umožnené dopĺňanie tekutín a minerálnych látok stratených pri práci.

Pri záťaži teplom je základom poskytovanie pitnej vody na mieste výkonu práce. V legislatívou stanovených prípadoch (§7 ods. 4) je súčasťou pitného režimu aj podávanie minerálnych nápojov. Minerálne nápoje zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi, ktorý **dlhodobou vykonáva prácu zaradenú do triedy 1b až 4, ak sú splnené podmienky pre skrátenie času práce podľa § 4 ods. 2 alebo ak zamestnanec vykonáva dlhodobú prácu na vonkajšom pracovisku počas mimoriadne teplých dní**.

Minimálne množstvo poskytovaných tekutín je uvedené v prílohe č. 4 vyhlášky. Ak teplota pracovného prostredia presahuje maximálnu hodnotu t_0 pre danú triedu práce, nie je potrebné ďalej zvyšovať odporúčané množstvo tekutín nad hodnotu, ktorá je daná pre maximálnu hodnotu t_0 .

V prípade poskytovania minerálnych nápojov sa odporúča podávanie stredne mineralizovaných vôd (500 až 1 500 mg/l), pričom **minerálna voda by mala tvoriť aspoň polovicu odporúčanej dávky tekutín; druhú polovicu odporúčanej dávky by mala dopĺňať pitná voda**.

Nápoje, ktoré zamestnávateľ poskytuje zamestnancom v rámci pitného režimu, majú mať primerané uhrádzajúce a občerstvujúce vlastnosti. Musia byť zdravotne neškodné, majú mať vhodné chuťové vlastnosti a teplotu. Majú obsahovať čo najmenej cukru (do 6 %), pretože sladké nápoje zvyšujú pocit smädu a nemali by obsahovať ani malé množstvo alkoholu.

Kategorizácia prác z hľadiska zdravotných rizík (vyhláška MZ SR č. 448/2007 Z. z. v znení neskorších predpisov)

Záťaž teplom

Vzhľadom na rozdielne kritériá je rozdelený obsah zvlášť pre záťaž teplom pri práci a zvlášť pre záťaž chladom pri práci. Kategória práce pre záťaž teplom pri práci sa určuje pri tepelnej záťaži

z technológie, pričom rozhodujúcim kritériom je únosnosť času práce. Práca dlhodobo vykonávaná vo vonkajšom prostredí počas teplého obdobia sa zaraďuje do kategórie práce 2.

Na základe poznatkov z aplikačnej praxe bolo doplnené, či ide o práce dlhodobo vykonávané na vnútornom pracovisku alebo na vonkajšom pracovisku, pretože pre verejnosť nie je táto skutočnosť vždy jednoznačná. Väčšina pracovísk s tepelnou záťažou z technológií je vnútorných, ale vyskytujú sa aj pracoviská s tepelnou záťažou z technológie, ktoré nie sú vnútorné.

Záťaž chladom

Kritériá určovania kategórie práce sú ustanovené osobitne pre záťaž chladom pri práci. Kategória práce sa určuje pri záťaži chladom z technológie; práce spojené so striedaním veľkých teplotných rozdielov boli preradené do kategórie práce 2. Práca dlhodobo vykonávaná vo vonkajšom prostredí počas chladného obdobia sa tiež zaraďuje do kategórie práce 2.

Na základe poznatkov z aplikačnej praxe bolo doplnené, či ide o práce dlhodobo vykonávané na vnútornom pracovisku, alebo či ide o práce dlhodobo vykonávané na vonkajšom pracovisku.

Niektoré otázky k praktickej aplikácii vyhlášky MZ SR č. 99/2016 Z. z. v znení vyhlášky MZ SR č. 227/2019 Z. z.:

TEPELNÁ ZÁŤAŽ V LETE

Je možné alebo potrebné aplikovať dlhodobo únosný a krátkodobo únosný čas práce počas mimoriadne teplých dní?

Nie, režim striedania práce a odpočinku zabezpečí zamestnávateľ pri prekročení maximálnej prípustnej operatívnej teploty pre teplé obdobie podľa prílohy č. 2 tabuľky č. 1, ak sú takéto teploty pravidelne prekračované viac ako 50% dní roka – t. j. ak tepelná záťaž pochádza z technológie (§ 4 ods. 2 vyhlášky).

Z toho vplyva, že na vnútornom pracovisku, kde sú prekročené prípustné teploty, ale zdrojom tepelnej záťaže nie je technologické teplo (teda napr. aj počas mimoriadne teplých dní) zamestnávateľ vykoná opatrenia na zníženie nepriaznivého vplyvu záťaže teplom na zdravie zamestnancov podľa odsekov 7 a 9 paragrafu 4 vyhlášky (§ 4 ods. 2 vyhlášky).

Dá sa tepelná záťaž pri práci zväčša považovať za technologické teplo a je preto možné aplikovať režim práce a prestávok (dlhodobo a krátkodobo únosný čas práce)?

Obvykle počas roka hodnoty tepla pri zváraní neprekračujú prípustné hodnoty.

Ak tepelné hodnoty počas väčšiny roka neprekračujú prípustné hodnoty, nedá sa hovoriť o tepelnej záťaži z technológie. Ak existuje tepelná záťaž len v letnom čase (v čase mimoriadne teplých dní), je potrebné k nej pristupovať ako k záťaži v dôsledku mimoriadne teplých dní a aplikovať ochranné a preventívne opatrenia v zmysle § 4 ods. 7 a 9 vyhlášky.

ÚNOSNÁ ZÁŤAŽ TEPLOM (K § 4 ODS. 2):

„Dodržiavanie dlhodobo únosného času práce a krátkodobo únosného času práce zabezpečí zamestnávateľ pri prekročení maximálnej prípustnej operatívnej teploty podľa prílohy č. 2 tabuliek č. 1 a 2 vyhlášky č. 99/2016 Z. z., ak sú takéto teploty pravidelne prekračované viac ako 50 % dní v roku.“ Myslia sa pracovné dni alebo kalendárne dni?

Myslia sa tým kalendárne dni. Pojem „viac ako 50 % dní v roku“ špecifikuje dlhodobosť tepelnej záťaže počas roka, ktorá je charakteristická spravidla pre pracoviská s ustáleným technologickým zdrojom tepla a týka sa dní, počas ktorých dochádza k prekračovaniu maximálnej prípustnej operatívnej teploty podľa prílohy č. 2 tabuliek č. 1 a 2 do takej miery, že musí dôjsť ku skráteniu času práce v zmysle dodržiavania dlhodobo a krátkodobo únosného času práce podľa prílohy č. 3 vyhlášky. Takúto dlhodobú tepelnú záťaž je nutné vzhľadom na ochranu zamestnancov odlišiť od krátkodobej (prechodnej) záťaže teplom, ku ktorej dochádza najčastejšie v súvislosti s výskytom extrémnych teplôt počas mimoriadne teplých dní.

Akým spôsobom, meracím prístrojom môže zamestnávateľ deklarovať, že maximálna prípustná operatívna teplota nie je prekračovaná viac ako 50 % dní v roku? Postačuje kalibrovaný teplomer umiestnený na pracovisku, ktorý zaznamenáva vývoj teplôt počas celého roka?

Pre tento účel postačuje akýkoľvek teplomer, na ktorom sa dohodnú zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov.

Prekračovanie alebo neprekračovanie prípustnej operatívnej teploty počas viac alebo menej ako 50% dní roka je možné na pracovisku s celoročnou prevádzkou s trvalým používaním zdrojov technologického tepla preukázať aj na základe nižšie uvedenej úvahy: Ak pre danú triedu práce počas chladného obdobia nedochádza k prekročeniu maximálne prípustnej teploty, dá sa predpokladať, že technologické teplo alebo stavebné riešenie budovy nespôsobujú dlhodobú (t. j. viac ako 50 % dní roka) záťaž teplom na pracovisku tak, aby bolo nutné aplikovať prílohu č. 3 vyhlášky.

Naopak ak zamestnávateľ nevie preukázať, že v chladnom období dokáže na takomto pracovisku dodržať maximálne prípustné teploty, je možné odôvodnene predpokladať, že v teplom období ich tiež nemôže dodržať a teda sú vytvorené podmienky pre dlhodobú záťaž teplom, t.j. aplikáciu prílohy č. 3 vyhlášky vrátane poskytovania minerálnych nápojov pri splnení podmienok na skrátenie času práce podľa prílohy č. 3 vyhlášky.

Tento spôsob merania sa netýka meraní pre potrebu kategorizácie prác, u ktorých naďalej zostáva požiadavka akreditovaného merania.

Kategorizácia prác z hľadiska záťaže teplom sa vykonáva na základe akreditovaných meraní. V ktorom období roka je zamestnávateľ povinný zabezpečiť akreditované meranie mikroklimatických podmienok?

Toto legislatíva nešpecifikuje. Ale keďže je potrebné zistiť, aká je bežná reálna teplota na pracovisku (teda bez vplyvu mimoriadnych teplôt v dôsledku extrémnych klimatických podmienok), odporúčame merať v čase charakteristických, ustálených tepelných podmienok (teda nie v čase extrémnych klimatických podmienok). Požiadavky na meranie mikroklimy sú ustanovené v odbornom usmernení Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky, ktorým sa upravuje postup pri meraní a hodnotení tepelno-vlhkostnej mikroklimy (Vestník MZ SR, čiastka 27-49, 2013).

V prípade, ak na pracovisku dochádza k prekročeniu maximálnej prípustnej operatívnej teploty podľa prílohy č. 2 tabuliek č. 1 a 2 a v tabuľkách v prílohe č. 3 je stanovený dlhodobý únosný čas práce kratší ako je dĺžka pracovnej zmeny, ale takéto teploty nie sú prekračované viac ako 50 % dní v roku, a teda zamestnávateľ nemusí zabezpečiť dodržiavanie dlhodobého únosného času práce a krátkodobého únosného času práce, je možné túto prácu zaradiť do kategórie 2 podľa písm. a) (vyhláška č. 448/2007 Z. z.)? (Práce dlhodobou vykonávané na vnútornom pracovisku, kde je v dôsledku tepelnej záťaže z technológie prekročená prípustná hodnota operatívnej teploty, ale miera tepelnej záťaže nevyžaduje obmedzenie času práce dodržiavaním dlhodobého únosného času práce a krátkodobého únosného času práce).

Áno, prácu je možné zaradiť do kategórie 2. Kritériom pre zaradenie do kategórie 3 je podmienka prekračovania maximálnej prípustnej teploty viac ako 50 % dní v roku (dlhodobá práca) a zároveň podmienka, že „ochrana zdravia zamestnanca dlhodobou vyžaduje obmedzenie času práce dodržiavaním dlhodobého únosného času práce a krátkodobého únosného času práce“, t. j. viac ako 50% dní v roku.

Krátkodobé zvýšenie teploty (napr. počas mimoriadne teplých dní) nie je dôvodom pre zaradenie práce do kategórie 3.

12-HODINOVÝ PRACOVNÝ ČAS

Ako postupovať v prípade 12-hodinovej zmeny, ak teplota prekročí najvyššie prípustné hodnoty pre danú triedu práce (nie však únosné teploty pre 8-hodinový pracovný čas), pričom expozícia tepelnej záťaži je viac ako 480 minút? Je potrebné uvažovať o zaradení práce do rizika, keďže je prekročených 480 minút expozície?

Pri prekročení prípustných hodnôt, t. j. pri záťaži teplom, ktorá je ešte z fyziologického hľadiska únosná sa uplatňujú opatrenia podľa § 4 ods. 7 a 9 v závislosti od možností zamestnávateľa. Medzi inými môže byť aj úprava času, ak si to zamestnávateľ môže dovoliť (nie je to však určite ekonomické).

V prípade, že teplota dosiahne hodnoty, kedy treba dodržať dlhodobu a krátkodobu únosný čas práce t.j. kedy by už tepelná záťaž bola neúnosná (riziková), sa v záujme "odstránenia neúnosnosti záťaže" musí dodržiavať režim práce a prestávok v zmysle tabuliek a ďalších odporúčaní pre 12 hod. pracovnú zmenu. Na vyhlásenie rizikovej práce nie je dôvod.

PITNÝ REŽIM A POSKYTOVANIE MINERÁLNYCH NÁPOJOV (K § 7)

Aké sú povinnosti zamestnávateľa pri zabezpečovaní pitného režimu?

Zamestnávateľ je povinný na svoje náklady zamestnancovi **pri záťaži teplom alebo chladom** zabezpečiť pitný režim (§ 37 ods. 2 písm. f) zákona č. 355/2007 Z. z.); zabezpečenie pitného režimu

je zamestnávateľ **pri záťaži teplom alebo chladom** povinný upraviť **vnútorným predpisom** (§ 6 ods. 3 písm. b) zákona č. 124/2006 Z. z.).

Základom pitného režimu je zabezpečenie **pitnej vody** na mieste výkonu práce alebo na inom vhodnom mieste, ktoré je určené vnútorným predpisom zamestnávateľa; v odôvodnených prípadoch, ustanovených príslušnou legislatívou, poskytuje na svoje náklady aj minerálne nápoje.

Minerálne nápoje poskytuje pri záťaži teplom zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu zaradenú v triede 1b až 4

- ak sú splnené podmienky na úpravu času podľa § 4 ods. 2 vyhlášky č. 99/2016 Z. z. (to znamená zmena dĺžky pracovného času podľa prílohy č. 3 vyhlášky č. 99/2016 Z. z.) alebo ak sa predpokladá takáto úprava času, alebo
- pri dlhodobej práci na vonkajšom pracovisku počas mimoriadne teplých dní.

Minimálne množstvo poskytnutých minerálnych nápojov je uvedené v prílohe 4 vyhlášky č. 99/2016 Z. z., pričom minerálne nápoje by mali tvoriť polovicu množstva nahrádzaných tekutín.

Pri záťaži chladom poskytuje zamestnávateľ na svoje náklady zamestnancovi **teplé nápoje**, ak zamestnanec vykonáva prácu

- na vnútornom pracovisku, na ktorom je z technologických dôvodov operatívna teplota 4°C a nižšia, alebo
- na vonkajšom pracovisku, ak je priemerná korigovaná teplota vzduchu 4°C a nižšia.

K § 7 ODS. 4 PÍSM. A):

„Zamestnávateľ pri záťaži teplom zamestnancovi, ktorý vykonáva dlhodobú prácu zaradenú v triede 1b až 4, poskytuje na svoje náklady aj minerálne nápoje, ktorými sa doplnia tekutiny a minerálne látky stratené potením a dýchaním, ak sú splnené podmienky na úpravu času práce podľa § 4 ods. 2 alebo ak sa predpokladá takáto úprava času práce.“

Platí to vždy, keď dochádza k záťaži teplom, teda keď dochádza k prekročeniu maximálnej hodnoty prípustnej operatívnej teploty pre daný druh práce a v tabuľkách v prílohe č. 3 je pre danú teplotu stanovený dlhodobý únosný čas práce kratší ako je dĺžka pracovnej zmeny?

Alebo to platí len v prípade, keď dochádza k prekročeniu maximálnej hodnoty prípustnej operatívnej teploty pre daný druh práce a sú takéto teploty pravidelne prekračované viac ako 50 % dní v roku a zamestnávateľ musí zabezpečiť dodržiavanie dlhodobého únosného času práce a krátkodobého únosného času práce?

§ 7 ods. 4 písm. a) odkazuje na úpravu času, „ak sú splnené podmienky na úpravu času práce podľa § 4 ods. 2“. Podmienky pre úpravu času práce závisia od teploty, triedy práce, rýchlosti prúdenia vzduchu, tepelného odporu odevu a vlhkosti prostredia a tie sú ustanovené v prílohe č. 3 vyhlášky.

To znamená, že povinnosť zabezpečiť pitný režim s poskytovaním minerálnych nápojov podľa tohto odseku sa vzťahuje len na práce, pri ktorých dochádza viac ako 50% dní v roku k prekročeniu maximálnych prípustných teplôt a poskytuje sa v dňoch, kedy teplota dosiahne hodnotu, pri ktorej sa skraca čas práce podľa prílohy č. 3 (zjednodušene sa dá teda povedať, že ide o tepelnú záťaž z technológie).

Zmena trvania času práce podľa **§ 4 ods. 7 písm. a)** je len jedno z možných príkladov opatrení na ochranu zdravia, ktoré nie je podmienené ustanovenými/definovanými podmienkami na skrátenie času práce a preto na základe tohto odseku nemôže byť uložená alebo vymáhaná povinnosť poskytovať minerálne nápoje.

TRIEDY PRÁCE (PRÍLOHA Č. 1):

V tabuľke nie sú uvedené konkrétne činnosti. Ako podrobnejšie zatriediť jednotlivé práce?

Príklady činností uvedené v tabuľke prílohy č. 1 sú len orientačné. Podrobnejšie zatriedenie (napr. 1b a 1c) v rámci základnej triedy (napr. 1) sa robí podľa intenzity vykonávanej práce, to znamená podľa toho, či práca je vykonávaná s menšou alebo väčšou intenzitou (napr. práca vo voľnom tempe vs. úkolová práca).

V prípade, že je potrebné presné zatriedenie práce, musí sa vykonať objektívne meranie energetického výdaja s podrobnou analýzou vykonávanej činnosti.

PRÁCA NA VONKAJŠOM PRACOVISKU:

Aké sú povinnosti zamestnávateľa pri ochrane zdravia zamestnanca na vonkajšom pracovisku? Vzťahuje sa povinnosť vypracovať prevádzkový poriadok aj na prácu na vonkajšom pracovisku?

Pre zamestnávateľa vzniká povinnosť vypracovať prevádzkový poriadok vtedy, ak výsledky hodnotenia zdravotného rizika preukážu vysokú mieru zdravotného rizika v dôsledku záťaže

zamestnancov teplom alebo chladom, t.j. pri práci v kategórii 3 (§ 37 ods. 4 zákona č. 355/2007 Z. z.).

Posúdenie zdravotného rizika sa podľa § 8 ods. 1 písm. a) vyhlášky vykonáva

- pri dlhodobej práci na vonkajšom pracovisku za mimoriadne teplých dní,
- pri dlhodobej práci na vonkajšom pracovisku, ak je priemerná korigovaná teplota vzduchu nižšia ako 10°C.

Súčasťou prevádzkového poriadku musia byť aj povinnosti zamestnávateľa pri ochrane zdravia zamestnancov pred záťažou teplom alebo chladom pri práci (§ 4 a 5 vyhlášky č. 99/2016 Z. z.).

Pre prácu na vonkajšom pracovisku platí aj povinnosť zabezpečovať pitný režim (§ 7 vyhlášky)

- vrátane minerálnych nápojov, ak zamestnanec dlhodobo vykonáva prácu na vonkajšom pracovisku počas mimoriadne teplých dní,
- teplé nápoje, ak priemerná korigovaná teplota vzduchu počas pracovnej zmeny je 4°C a nižšia.

Práca dlhodobo vykonávaná na vonkajšom pracovisku počas teplého obdobia je podľa vyhlášky č. 448/2007 Z. z. zaradená do kategórie prác 2. Pre túto kategorizáciu nie je potrebné meranie teploty.

Citovaná legislatíva:

Vyhláška MZ SR č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci v znení vyhlášky MZ SR č. 227/2019 Z. z.

Vyhláška MZ SR č. 448/2007 Z. z. o podrobnostiach o faktoroch práce a pracovného prostredia vo vzťahu ku kategorizácii prác z hľadiska zdravotných rizík a o náležitostiach návrhu na zaradenie prác do kategórií v znení neskorších predpisov

Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Vypracoval: Odbor preventívneho pracovného lekárstva

Aktualizované: 23.06.2021