

Jelenovi pivo nelej

Jelen a obecně většina živých organismů stejně, jako my v procesu pracovním, potřebují stálý přístup k vodě. Jen my to máme poněkud složitější, protože voda musí vyhovovat hygienickým limitům stanoveným legislativou (mikrobiologické, biologické, fyzikální, chemické a organoleptické ukazatele) a zároveň je jí potřeba na pracovišti mít odpovídající množství (s odpovídající teplotou). A protože se v kalendáři blíží léto a za okny už několik dnů je, co jiného by mohlo být námětem článku s tematikou BOZP, než **ochranné nápoje a zásobování pitnou vodou** na pracovišti. Na začátku bych chtěla znovu (a znovu a znovu...) připomenout, že se jedná o dvě zcela odlišné legislativní disciplíny, které však mnoha zaměstnavatelům a zaměstnancům dosud splývají. A jen tak mimochodem, té větě s jelenem se říká *palindrom* (z řeckého palindromos, běžící pozpátku), tedy věta (příp. slovo, čísla, melodie nebo symboly), která má tu vlastnost, že ji lze číst v libovolném směru a má vždy stejný význam. A světe, div se, nejdelší palindromický text v češtině obsahuje celých 435 písmen.

Pitný režim, tedy **zásobování pracoviště pitnou vodou**, řeší nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, § 53 odst. 1, *prostor určený pro práci musí být zásoben pitnou vodou v množství postačujícím pro potřeby pití zaměstnance a zajištění předlékařské pomoci a teplou tekoucí vodou pro zajištění osobní hygieny zaměstnance*. Zjednodušeně to znamená, že zaměstnavatel svou povinnost zajistit zaměstnancům pitný režim plní už tím, že na pracovišti je přístup ke kohoutku s pitnou vodou. Z toho je jasné, že pokud pracoviště zrovna neoplývá standardními podmínkami, což obvykle nacházím na starých stavědlech nebo v objektech, které byly původně kolaudovány jako technické budovy, bude tuto situaci zaměstnavatel muset vyřešit jinak. Samozřejmě se může dohodnout se zaměstnanci, aby si vodu z blízkého zdroje sami přinášeli, ale ráda bych zdůraznila slovo *dohodnout*, protože **odpovědnost za vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí a pracovních podmínek vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům, je povinností zaměstnavatele** dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (ZP). Na druhé straně nesmíme ani zapomínat, že *povinností zaměstnance je dbát podle svých možností o své zdraví*, což je nepochybně i dodržení pitného režimu (ZP § 106 odst. 4).

Ochranný nápoj se poskytuje zásadně k ochraně zdraví před účinky zátěže teplem nebo chladem – je takto definován § 8 odst. 1 již zmiňovaného nařízení vlády, a jako takový souvisí *s rizikovými faktory pracovních podmínek a s rizikovými faktory mikroklimatických podmínek*, kterými jsou právě zátěž teplem a zátěž chladem (§ 2 odst. 1). Konkrétní požadavky na typ a množství nápoje v závislosti na dalších podmínkách (zařazení do třídy práce podle celkového průměrného energetického výdeje a ztráty tekutin za osmihodinovou směnu) uvádí stejné nařízení ve svých přílohách (úplné znění legislativy dnes není problém najít na internetu).

Zaměstnavatel obvykle zásobování pracoviště pitnou vodou a ochranné nápoje řeší interním předpisem a vzhledem k tomu, že **odborová organizace má právo na kontrolu zaměstnavatele v oblasti BOZP a zároveň na to, aby s nimi zaměstnavatel tuto problematiku řešil** (právo na informaci a projednání, ZP § 287), neměl by být zásadní problém odpovídající podmínky pro zaměstnance nastavit. **Odborové organizaci lze ve sporných případech doporučit i spolupráci se smluvním poskytovatelem pracovnílékařských služeb**, který poradenství ze zákona poskytuje (§ 2 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnílékařských službách a některých druzích posudkové péče, písm. b), a tedy je povinen doporučit vhodné řešení.

Nezapomínejme, že **nedostatek tekutin je nebezpečný pro každého člověka**, bez ohledu na věk a pohlaví a taky pamatujme na to, že žízeň není jen pocit nebo stav naší mysli, ale už hlasité volání těla o pomoc...

Dana Žáková, oddělení BOZP OSŽ Ú