

Zaměstnanec nezvládl test BOZP. Je proto práce nezpůsobilý?

Na dotaz odpověděla JUDr. Eva Dandová. Z BOZPinfo

Provedu školení BOZP, na závěr prověřím znalosti formou písemného testu, stanovím, že pro zvládnutí je potřeba odpovědět 80 % otázek správně. Jedná se o běžný test, všeobecný přehled o BOZP. Stane se, že některý zaměstnanec test nezvládne, tak ho opět poučím a otestuji. Stane se, že zaměstnanec ani po opakovaném školení není schopen uspět u testu, tak tedy zvolím jinou formu ověřování znalostí, třeba ústně, ale ani při pohovoru mě nepřesvědčí o znalostech. Co tedy dělat? Může zaměstnanec pracovat, i když není schopen pracovat tak, aby dodržoval bezpečnost práce?

V daném případě je třeba vycházet z ustanovení § 106 odst. 4 ZP- cituji „ Každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. **Znalost základních povinností vyplývajících z právních a ostatních předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance.** Zaměstnanec je povinen a) účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci včetně ověření svých znalostí,...

Proto také je třeba vycházet z toho, že znalost základních povinností vyplývajících z právních a ostatních požadavků zaměstnavatele k zajištění BOZP je nedílnou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance, bez kterých nemůže práci vykonávat. Když dotyčný nezvládne test při školení, tak bych doporučila mu dát určitý časový prostor na opakování (třeba týden) a když by neuspěl ani po tom týdnu, tak bych mu dala (jako ve škole) druhou možnost opakování třeba po měsíci. Kdyby pak ani při tomto přezkoušení neuspěl, tak bych to viděla na upozornění na možnost výpovědi ze strany zaměstnavatele podle § 52 písm. f) ZP – cituji „**nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce;** spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil“. V daném případě jde o první část písmena f) – nesplňování předpokladů. Znalost BOZP je stejným předpokladem výkonu práce jako např. proškolení mzdové účetní z nových daňových předpisů nebo svářečské zkoušky. Tady by se mělo dát zaměstnanci upozornění na možnost výpovědi a stanovit mu poslední možný termín opravy. Pak by měla následovat výpověď. Zaměstnanci by si měli zvyknout, že BOZP je skutečně předpokladem výkonu jejich práce a že ji nesmí podceňovat.

Praha, 2011. ZDROJ: BOZinfo.cz,

www.koordinatori-bozp.cz