**IV.**

**Boj proti kouření na pracovišti jako fenomén prevence**

Odborná studie v rámci projektu „Spolupráce sociálních partnerů v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců v pracovněprávních vztazích“, CZ.03.1.52/0.0/0.0/15\_002/0002060, financovaného ESF v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státním rozpočtem ČR

**2017**

Zpracoval: Mgr. David Šourek

**Obsah:**

Úvod

(Ne)kouření jako fenomén moderní společnosti

Péče o ochranu zdraví zaměstnanců

Boj proti kouření na pracovišti

Možnosti a povinnosti zaměstnavatele

Právní úprava týkající se povinností zaměstnavatele

Nový protikuřácký zákon

Zákaz kouření v pracovním řádu

Zřizování vyhrazených kuřáren

Zákaz diskriminace nekuřáků

Možnosti zaměstnavatele v oblasti prevence kouření

Příklad dobré praxe

Problémy a výzvy

Závěr

Přehled použité literatury a dalších zdrojů

Přílohy

**Úvod**

Fenomén boje proti kouření, kterému se tato stručná studie věnuje, je jedním z typických znaků současné moderní společnosti a také předmětem mnoha, častokrát vyhraněných a ostrých diskusí. Pohled na kouření prochází celosvětově v posledních letech podstatným vývojem, ovlivněným změnou hodnost a společenských norem, ať už formálních nebo neformálních a také turbulentní změnou celého našeho známého západního světa, kterou prožíváme například v důsledku demografických, společenských a politických změn a výzev. Téma zákazu kouření na veřejných místech, resp. v uzavřených prostorách plnilo v nedávné době stránky našich sdělovacích prostředků v souvislosti s diskusí politiků a zákonodárců nad návrhem takového zákona, a jak je v případě naší země tradicí, tato diskuse a schvalování restriktivního postoje ke kouření nabývalo komických až panoptikálních rozměrů. Na jedné straně stojí postoj, založený na přesvědčení o nutnosti obrany osobní svobody (svoboda kouřit), na straně druhé důraz na ochranu práv a svobod těch, kdo nekouří, ale jsou nedobrovolně negativně ovlivňováni kouřícím okolím. Diskuse je to ovšem mnohem komplikovanější, protože v sobě zahrnuje i další významné či komplexní aspekty, např. otázky sociální patologie kouření, diskusi nad ekonomickými vlivy kouření na jednotlivce a společnost (kdo to má platit), diskusi nad hodnotovou orientací společnosti, potřebnou k dosažení společenské shody v případě tvorby formálních a neformálních norem nebo otázku pracovněprávních aspektů a personální práce a politiky ve vztahu ke kouření, kterým se vzhledem k zaměření této studie budeme věnovat primárně.

Fenomén kouření je jedna z oblastí, ve kterých dochází v poslední době ke stále silnější regulaci a to také na základě tlaku Světové zdravotnické organizace a Evropské unie, což se u kouřící částí populace nesetkává s nadšením ani s velkou podporou. Přes dlouhodobý boj proti kouření je nutné si uvědomit, že v České republice kouří cca 30 % populace a významná většina z nich toho v nejbližší době neplánuje zanechat. Otázkou této studie je, jaká je vlastně role zaměstnavatelů v boji proti kouření a jaké jsou jejich možnosti a povinnosti.

**(Ne)kouření jako fenomén moderní společnosti**

Fenomén kouření je zajímavý tím, že během historie se výrazně proměňují společenské normy a postoje, které se ho týkají. A také tím, jak široce a rozdílně na něj můžeme nahlížet. Pro jedny je kouření požitkem, odměnou či rituálem, který nabízí zklidnění v rámci každodenního shonu, pro další možností, jak dosáhnout pocitů štěstí, pohody, síly a mimořádných schopností bez vynaložení námahy a ihned (bez odkladu), pro další je kouření otravným zlozvykem, který obtěžuje lidi v okolí, projevem životní slabosti, případně nezodpovědnosti za vlastní zdraví a život. Na kouření se můžeme dívat i z mnoha dalších perspektiv:

* z lékařského hlediska je kouření často nahlíženo jako nemoc či závislost. Tomu odpovídá diagnóza F 17 – závislost na tabáku, je samostatným stavem v Mezinárodní klasifikaci nemocí WHO. Jako nemoc bylo kouření definováno až v roce 1992.
* z hlediska psychologie lze na kouření nahlížet například jako na rizikové chování, kterého se je obtížné zbavit. Každá změna rizikového chování (nezdravé stravovací zvyklosti, kouření, sedavý způsob života, sklony k alkoholismu), kterému se jedinec vystavoval po dlouhé roky, vyžaduje námahu a často profesionální pomoc. Úspěšnost v odvykání kouření bez pomoci se v České republice pohybuje zhruba kolem 4%[[1]](#footnote-1).
* z ekonomického pohledu můžeme na kouření nahlížet optikou diskuse o bilanci mezi náklady na léčbu nemocí způsobených kouřením vs. výnosy ze zdanění tabákových výrobků. Jinou možností je diskuse na téma výše vlivu zdanění na poptávku po tabákových výrobcích[[2]](#footnote-2). Kritici kouření často poukazují na skutečnost, že vzhledem k výši reálných příjmů jsou cigarety v ČR dostupnější nežli před 25 lety a že tedy stát kouření podporuje.
* z právního hlediska pak lze na kouření nahlížet z pozice nejasného vymezení v zákonných normách a z toho vyplývajících problémů v aplikační praxi.
* Z pohledu sociologie můžeme na kouření nahlížet například z hlediska jeho sociálního významu a kulturního kontextu. Podle Luptona[[3]](#footnote-3) lze vidět kouření jako aktivitu, která pomáhá příslušníkům nižších tříd (především pak mladých lidí na okraji společnosti) vyrovnat se s každodenní nejistotou všedního života. Cigarety jim pomáhají přemoci úzkost zbavením se vnitřního pocitu nejistoty pomocí cigarety. Dále dodává, že zatímco příslušníci středních tříd mají možnost jít se odreagovat do tělocvičny, jít do kina anebo na dobré jídlo, nedostatek příležitostí nutí znevýhodněné jedince omezit se na aktivity jako je například kouření. I další si všímají spojitosti kouření a nízkopříjmových skupin obyvatelstva[[4]](#footnote-4).
* Z hlediska pracovněprávních vztahů lze na kouření nahlížet optikou přenesených povinností na zaměstnavatele a jejich nákladů, otázkou vlivu kouření na pracovní výkon a kvalitu práce, případně optikou společenské odpovědnosti zaměstnavatele ve vztahu k napomáhání řešení problémů vlastních zaměstnanců.

Zatímco dříve bylo kouření považováno za záviděníhodnou výsadu bohatých a úspěšných a po první a druhé světové válce se stalo masovou a módní záležitostí, dnes se ve světě i v České republice setkáváme s řadou postojů a projektů zaměřených na omezení kouření. Postoje ke kouření se proměnily během posledních cca 50 let z pozitivních postojů, přes neutrální až po zcela negativní. Zlomem v nahlížení na kouření byly výzkumy mapující negativní vliv kouření na lidské zdraví, z nichž první pocházejí z 50 let minulého století, nicméně až v šedesátých letech toto téma začalo být více diskutováno a až v 70. letech bráno skutečně vážně. Povědomí o škodlivosti nikotinu a dalších složek tabáku se však šířilo velmi pomalu, stejně jako zavádění ochranných a preventivních opatření. Díky desítkám tisíc[[5]](#footnote-5) vědeckých prací, které byly na téma škodlivosti kouření za posledních 50-60 let publikovány je evidentní, že kouření je škodlivé. Kouření tabáku (aktivní kouření) je nejzávažnějším známým a preventabilním (je ovlivnitelný vlastním jednáním člověka) rizikovým faktorem, ovlivňujícím vznik, rozvoj a průběh mnoha onemocnění, vedoucím k předčasnému úmrtí. Právě na sledování výskytu nemocí a sledování délky dožití je vystavěna většina výzkumů, která kvalifikovaně dokládá vliv kouření na lidské zdraví, resp. na příčinu úmrtí. V případě dvou nejčastějších příčin úmrtí v ČR – kardiovaskulárních onemocnění a rakoviny (novotvarů), na které u nás umírá 80 % lidí, se odhaduje, že 20% z těchto úmrtí je důsledkem kouření. Kouření ovšem není rizikovým faktorem jen u kuřáků, ale za určitých okolností i u nekuřáků, a to především v uzavřených prostorech, kde jsou nekuřáci vystaveni pasivnímu kouření (tzv. kouření z druhé ruky). Jak provedené výzkumy ukazují[[6]](#footnote-6), také pasivní kouření se obdobně jako u kuřáků podílí na „vzniku, rozvoji a průběhu mnoha onemocnění. Proto se snaží vlády vyspělých států a mezinárodní organizace lidi před kouřením chránit. V poslední době se začíná také diskutovat na téma vlivu zakouřeného prostředí na zdraví člověka (tzv. kouření z třetí ruky), s obavou z rakovinotvorného působení látek zachycených v textiliích, v nábytku, stěnách a kobercových krytinách. Ze všech těchto důvodů se snaží vlády vyspělých států a mezinárodní organizace lidi před kouřením chránit, a to ať už zde o kouření aktivní nebo pasivní.

Změna přístupu k tématu kouření vychází z širšího filosofického a hodnotového posunu společnosti a vyššího důrazu na ochranu lidských práv ve společnosti, z nichž „právo na život“ a „právo na ochranu zdraví“ jsou vnímány jako jedny ze základních práv, které mají být jednotlivými státy garantovány a všem zaručeny. V případě ochrany zdraví např. poskytováním zdravotní péče, bráněním šíření infekčních onemocnění a ochranou před výraznými riziky poškození zdraví. Objevuje se však také nový trend[[7]](#footnote-7) vnímání podpory zdraví, jehož cílem je nejen zdraví v tradičním slova smyslu chránit, ale zároveň dosáhnout nejvyšší možné dosažitelné úrovně zdraví, zejména důrazem na osobní zodpovědnost a na maximální redukci novodobých rizikových faktorů, ohrožujících zdraví. Mezi ně se počítají především užívání drog, špatná výživa, nedostatek pohybu, cholesterol, nadváha, alkohol, vysoký krevní tlak a kouření[[8]](#footnote-8). Především na poslední tři se zaměřuje pozornost zastánců trendu podpory zdraví s cílem tyto tři nejzávažnější rizikové faktory v co největší míře redukovat či úplně odstranit. Tento trend můžeme vnímat i orientací na ukazatele tzv. **„zdravé délky života“**. Ta je definována jako průměrný počet zbývajících let života, které osoba v určitém věku prožije v dobrém zdraví, tj. bez zdravotních omezení. Aktivní péče člověka o zdravý životní styl, jehož základem je zdravý duševní stav, je předpokladem k tomu, aby život byl prožíván v žádoucí kvalitě do vysokého věku. Vzhledem ke stárnutí populace a očekávanému úbytku pracovních sil je otázka zdravé délky života (a s ní např. související pracovní výkonnost) klíčová a důležitá nejenom pro stát, pro společnost, ale také pro konkrétního zaměstnavatele. To je jeden z důvodů, proč se podpora zdravého životního stylu a v rámci ní např. prevence kouření, stává a stále více bude stávat tématem pro zaměstnavatele.

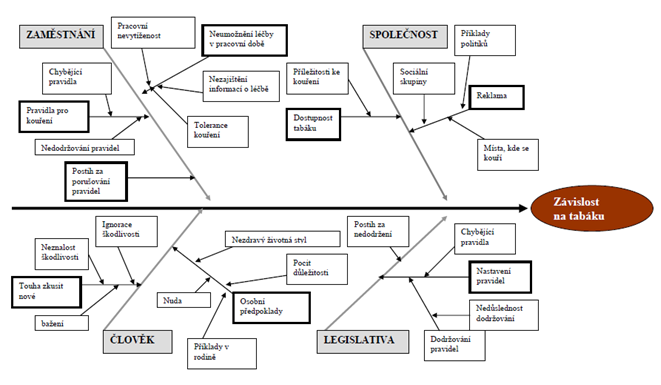
Za účelem regulace kouření vznikla na mezinárodní úrovni řada dokumentů, které jsou zaměřeny na regulaci kouření na veřejných místech, školách, zdravotnických zařízení, v restauracích a jiných místech, ale i na informovanost veřejnosti, prevenci kouření a jeho léčbu. Zásadní jsou především dva dokumenty: „Zdraví 21“ [WHO 2000] a „Rámcová úmluva o kontrole tabáku“ [WHO 2003][[9]](#footnote-9), které se Česká republika jejich podpisem či ratifikací zavázala plnit. Mezi další strategické dokumenty patří především: „Evropská strategie pro kontrolu tabáku“ [WHO 2002], „Zelená kniha“ s podtitulem „K Evropě bez tabákového kouře“ [WHO 2007] či dokument „Zdraví 2020“ [WHO 2012]. Všechny tyto dokumenty zdůrazňují zdravotní škodlivost kouření a kladou si za cíl kouření ve společnosti regulovat a to prostřednictvím cenových, daňových a dalších opatření snižovat poptávku, regulovat obsah tabákových výrobků a vypracovat směrnice pro jejich testování, balení a značení, vzdělávat a informovat veřejnost, zakázat reklamu a sponzorování, poskytnout ochranu před vystavováním se tabákovému kouři na vnitřních pracovištích, ve veřejné dopravě, vnitřních veřejných místech, případně dalších veřejných místech. Díky prokázané zdravotní škodlivosti kouření a novému trendu ochrany zdraví dochází tedy v dnešní společnosti včetně ČR k posunu a tvorbě nových společenských norem ve vztahu ke kouření, což se samozřejmě setkává s mnoha diskusemi a odporem těch, kdo na kouření profitují.

**Péče o ochranu zdraví zaměstnanců**

Pracovní podmínky a pracovní prostředí mají významný vliv na zdraví, pohodu a výkonnost zaměstnanců. Tuto skutečnost si uvědomují všichni zaměstnavatelé, kteří uvažují dlouhodobě a uvědomují si širší společenské a sociální dopady své činnosti (např. v rámci diskuse o společenské odpovědnosti svých organizací). Téma zlepšování pracovních podmínek a prostředí je typickým tématem sociálního dialogu, jehož základem a východiskem je, mimo jiné, filosofie evropského sociálního modelu, prosazovaná Evropskou unií. Proto se objevuje v zákonech upravujících zaměstnávání a dalších sociálních dohodách. V posledních letech se diskuse na téma role zaměstnavatelů v ochraně zdraví zaměstnanců dále posouvá. Roli hrají různé neformální aktivity, které usilují o lepší kulturu zaměstnávání (např. CSR – společenská odpovědnost organizací, podpora Důstojné práce – koncept ILO, projekty Diversity apod.), uvědomování si role sociálního partnerství a sociálního dialogu. Velký vliv začíná mít uvědomění si nastávajících demografických změn (a jejích projevující se důsledek, tedy počínající nedostatek pracovních sil) a přicházející technologické revoluce (Průmysl 4.0), které nás nutí nově promýšlet roli práce a uspořádání vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Téma podpory zdraví na pracovišti se může týkat nejen boji proti kouření, ale také dalších faktorů zdraví – podpora zdravého životného stylu, boje se stresem, zajištění bezpečných pracovních pomůcek a prostředí, zajištění a smysluplné využití preventivních zdravotních prohlídek, boje proti násilí na pracovišti a mnohé další. Obecně se jedná o souhrn vzdělávacích, motivačních, organizačních a technických programů a aktivit, které jsou zaměřené tak, aby se snažily podporovat zdravý životní styl zaměstnance a jeho rodinných příslušníků. Samozřejmě že někdy je na toto téma nahlíženo spíše negativně, jako něco, co do podnikání nepatří, nebo je vnímáno v případě některých opatření jako nežádoucí zásah státu do svobodného podnikání a smluvních vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a je k němu přistupováno velmi formalisticky, případně jsou využívány právní nejasnosti k obcházení zákonů, spíše než k jejich naplňování. To se třeba může projevovat v otázce přístupu k boji proti kouření na pracovišti, kdy kouření je tolerováno, zákony obcházeny nebo se projevuje typický přístup – kde není žalobce, není soudce. Zaměstnavatelé ovšem mohou hrát a hrají velkou roli v podpoře pracovníků ve zvládání zdravého životního stylu a podpora zdravého životního stylu pracovníků se jim dlouhodobě vyplatí, stejně jako se vyplatí celé společnosti, tedy nám všem[[10]](#footnote-10). Na tomto místě však není možné nevšimnout si kritické diskuse k dosavadní roli státu a státního aparátu, který v roli toho, kdo zodpovídá za nastavení systémových změn, nutných pro zvládání nových výzev na trhu práce a ve společnosti spíše selhává, a místo zavádění systémových kroků směřujících k podpoře zdraví a zaměstnanosti v některých případech na zaměstnavatele nakládá stále více dílčích povinností, aniž by byl schopen nastavit funkční podporu jejich realizace (motivační programy) nebo jejich skutečné vymáhání (nedostatek kontrol a sankcí). Taková diskuse se projevuje na příklad v otázce opatření podporujících age-management, diverizitu, flexibilitu na pracovním trhu, stejně ale v otázce diskuse o navrhovaných podmínkách práce z domova, redukci stresu pracovníků apod. Aby se zaměstnavatel rozhodl programy podpory zdraví podporovat, musí je znát a rozumět jim (informovanost), věřit jejich pozitivnímu vlivu na svou firmu (přesvědčení) a vidět, že se mu vyplatí (impakt, efektivita). Pouhé zakotvení povinností v rámci legislativního procesu je pro stát cesta levná a jednoduchá, jak však ukazuje praxe, v mnoha ohledech neúčinná. Zvláště tam, kde se jedná o složitější procesy, jako je tomu v případě boje proti kouření.

**Boj proti kouření na pracovišti**

Boj proti kouření na pracovišti je jedním z komplexních témat, které je ovlivněno mnoha faktory. Získaný návyk kuřáka, resp. závislost na kouření, ať už psychická, sociální nebo fyzická je ovlivňována člověkem samotným, společností ve které žije, legislativou, která se tématu týká a také postojem zaměstnavatele. Názorněji si různé vlivy můžeme ukázat na následujícím diagramu, který se snaží logicky zobrazit příčiny daného následku a hledá skutečné příčiny následku, ne pouze symptomy. Může také pomoci zvolit nejefektivnější řešení problému. Tento nástroj je základním jednoduchým nástrojem shromažďování informací o procesech, výsledcích a výkonnosti procesu za účelem zdokonalování procesů.



Zdroj: Nenadál, Noskievičová, Petříková, Plura, Tošenovský 2008

Zaměstnavatel může mít na kouření zaměstnance samozřejmě velký vliv. To je dáno relativně velkým množstvím času, který zaměstnanec pro zaměstnavatele pracuje a právem zaměstnavatele nastavit různá pravidla a omezení v rámci pracovní doby. Velmi důležitý je způsob, jakým zaměstnavatel nastavená pravidla vymáhá (důslednost, formálnost) a případná podpora, kterou je ochoten zaměstnanci poskytnout. Dotýkáme se tím všech klíčových složek problému: **motivace zaměstnavatele** se tímto tématem zabývat a vlastní hranice, které si pro tuto oblast stanoví, **nastavení a dodržování pravidel a zákonných ustanovení** a **realizace podpůrných opatření** ve vztahu k zaměstnanci.

Základem pro vytváření postoje zaměstnavatele je identifikace všech vlivů kouření na pracovišti a jejich dopadů, včetně ekonomického vyhodnocení jejich vlivu na firmu. Kouření obecně (aktivní kouření, pasivní kouření, negativní vliv zakouřeného prostředí) může mít na zaměstnavatele následující dopady:

* Zkrácení reálně odpracované doby
* Poškození pracovních prostor
* Poškození zdraví nekuřáků ve firmě
* Náchylnost kuřáků k onemocnění (60% vyšší nemocnost a absence)
* Snížení pracovního výkonu (snížená koncentrace, rychlejší únava organismu, ….)
* Náklady na budování a provoz oddělených kuřáren (dobrovolné, povinnost zrušena 2001)
* Zvýšené náklady na úklid a údržbu (nedopalky, malování, redukce pachu, …)
* Problémy ve vztazích mezi zaměstnanci (kuřáci vs. nekuřáci, pocity diskriminace)

**Možnosti a povinnosti zaměstnavatele**

Vzhledem k tématu kouření na pracovišti a prevence kouření zaměstnanců je tedy nutné rozlišovat povinnosti zaměstnavatele dané zákony a jeho neformální možnosti v rámci vlastní personální práce a politiky. Mezi povinnosti zaměstnavatele patří především dodržování příslušných právních předpisů, především zákoníku práce a ustanovení tzv. protikuřáckých zákonů. Jistým zevšeobecněním by se povinnosti zaměstnavatele daly shrnout pod následující hesla: chránit nekuřáky, zajistit zdravé prostředí a zajistit bezpečnost práce. Mezi již dobrovolné možnosti zaměstnavatele patří především komplexnější přístup k této problematice kouření, realizace různých programů podpory zdraví na pracovišti, podpora preventivních programů a případně podpora programů odvykání kouření.

**Právní úprava týkající se povinností zaměstnavatele**

Regulace kouření na pracovišti vychází ze skutečnosti, že se jedná do jisté míry o veřejný prostor. Z pohledu pracovněprávních vztahů se regulace týká především zaměstnavatelů, neboť úzce souvisí s jeho povinnostmi v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ale dotýkají se i zaměstnanců a jejich zástupců. Problematika kouření na pracovišti může úzce souviset s personální politikou zaměstnavatele a mít i své konkrétní pracovněprávní následky.

Podle zákoníku práce (ustanovení § 101 zákona č. 262/2006 Sb., dále jen „ZP“) je zaměstnavatel povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky a to:

1) vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a

2) přijímáním opatření k předcházení rizikům.

Této povinnosti zaměstnavatele odpovídá právo zaměstnance, stanovené v ustanovení § 106 odst. 1 ZP, aby:

1) byla zajištěna bezpečnost a ochrana zdraví při práci a

2) právo zaměstnance na srozumitelné informace o rizicích práce a o opatřeních na ochranu před jejich působením.

V ustanovení § 106 odst. 4, písm. e) ZP je založena povinnost zaměstnanců nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci. Zákon (a ani jiný právní předpis) však nedefinuje osobu nekuřáka, stejně jako se nepočítá s tím, že by osobu, která sama třeba příležitostně kouří (je kuřák), mohlo jinými kuřáky zakouřené pracovní prostředí ohrožovat na zdraví (viz kouření z třetí ruky).

Podle ustanovení § 103 odst. 1, písm. l) ZP je povinností zaměstnavatele zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními právními předpisy. Zákoník práce zde odkazuje na zákon č. **379/2005** Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících předpisů (tzv. protikuřácký zákon).

K některým ustanovením zákona č. 379/2005 Sb.:

* V ustanovení § 8 odst. 1 je uveden taxativní výčet veřejných míst, kde platí zákaz kouření. Mimo jiné se zakazuje kouřit na veřejných místech, kterými jsou uzavřené prostory přístupné veřejnosti, prostředky veřejné dopravy, veřejně přístupné prostory budov související s veřejnou dopravou, nástupiště, přístřešky a čekárny veřejné silniční a drážní dopravy a městské hromadné dopravy, s výjimkou stavebně oddělených prostor ke kouření vyhrazených, v zařízeních společného stravování provozovaných na základě hostinské činnosti, pokud tato zařízení nemají zvláštní prostory vyhrazené pro kuřáky a označeny zjevně viditelným nápisem "Prostor vyhrazený pro kouření" nebo jiným obdobným způsobem a zajištěné dostatečné větrání podle požadavků stanovených zvláštním právním předpisem, dále v prostorách, kde jsou pořádána pracovní jednání s výjimkou zvláštních, stavebně oddělených prostor ke kouření vyhrazených se zajištěným dostatečným větráním.
* V ustanovení § 8 odst. 2 tohoto zákona je neurčitě stanoven zvláštní režim v budovách státních orgánů, orgánů územních samosprávných celků, zařízení zřízených státem nebo územním samosprávným celkem poskytujících veřejné služby a finančních institucí včetně jejich zařízení společného stravování. Tam jsou osoby pověřené jejich řízením povinny zajistit, aby občané byli v těchto budovách chráněni před škodami působenými kouřením. Nestanoví se, jakým způsobem má být toto zajištěno a jaké jsou sankce za nedodržení této povinnosti.
* V ustanovení § 8 odst. 3 se dále stanoví, že prostory vyhrazené pro kuřáky musí jejich provozovatel označit zjevně viditelným nápisem „Prostor vyhrazený pro kouření“ nebo jiným obdobným způsobem.
* Podle ustanovení § 9 odst. 2 uvedeného zákona platí, že nedodržuje-li osoba zákaz kouření v místech uvedených v ustanovení § 8 odst. 1 a 2, a to ani po výzvě provozovatele, aby v tomto jednání nepokračovala, nebo aby prostor opustila, je provozovatel oprávněn požádat příslušné policejní orgány o zákrok směřující k dodržení zákazu.

Výše uvedený zákon sice dovoluje kouřit zaměstnancům i v těch prostorách, kde jsou pořádána pracovní jednání, a to za předpokladu, že prostory ke kouření jsou zvlášť vyhrazeny, stavebně odděleny a mají zajištěno dostatečné větrání podle zvláštního právního předpisu. V právních předpisech není obecně definován pojem „prostory, kde jsou pořádána pracovní jednání“ ani co znamená „stavební oddělení“ a dalším problémem je technické zajištění odvětrání takto zakouřené místnosti na limity stanovené zvláštním právním předpisem, tedy vyhláškou č. 137/2004 Sb., která stanovuje tak přesné podmínky a limity, že se na pracovištích nesledují, nedodržují, ale podle odborníků ani dodržovat nedají[[11]](#footnote-11).

Dalším problémem je nedostatečnost kontrol a sankcí, které by motivovaly k dodržování uvedeného zákona, neboť některá jeho ustanovení jsou velmi obecná a neurčitá, některá obtížně vymahatelná.

**Nový protikuřácký zákon**

Na konci roku 2016 bylo po typických peripetiích a mnoha diskusích schválen tzv. nový protikuřácký zákon, který by měl platit s účinností od 31.5.2017. Tento zákon přináší nová ustanovení v souladu se závazky, které má Česká republika v souvislosti s bojem proti kouření a závislostem. Jedná se o:

- úplný zákaz kouření klasických cigaret v restauracích, barech, vinárnách, kavárnách, čajovnách a dalších podobných zařízeních. Restrikce se nebude vztahovat na elektronické cigarety;

- zákaz zřizovat prostory pro kuřáky v kinech, divadlech, v koncertních a výstavních síních a ve sportovních halách;

- zákaz kouření i na nekrytých částech zastávek hromadné dopravy;

- zákaz kouření v zoologických zahradách s výjimkou elektronických cigaret. V zahradách budou povoleny kuřácké koutky;

- zákaz inhalování z elektronických cigaret například v nemocnicích, ve školách, v nákupních centrech kromě vymezených míst, v prostředcích veřejné dopravy, v zábavních zařízeních, ve sportovních halách a na dětských hřištích;

- zákaz prodeje tabákových výrobků v prodejních automatech, pokud nelze vyloučit prodej osobám mladším 18 let; prodejce bude muset zajistit ověření věku kupujícího;

- možnost prodeje tabákových výrobků, elektronických cigaret a alkoholu prostřednictvím internetu pouze v případě, že je vyloučen jejich prodej osobám mladším 18 let;

- zákaz výroby, dovozu a prodeje potravinářských výrobků a hraček, které napodobují vzhled tabákových výrobků, nebo napodobují tvar a vzhled obalu alkoholických nápojů;

- zákaz prodeje alkoholu v prodejních automatech;

- zákaz prodeje alkoholu na akcích určených převážně pro děti - při sportovních akcích bude povolen prodej výčepního piva a vína;

- zákaz prodeje alkoholu v dopravních prostředcích kromě dálkových a zájezdových spojů a při takzvaných nostalgických nebo historických jízdách a při jízdách na objednávku;

- zákaz prodeje alkoholu osobě zjevně ovlivněné alkoholem nebo jinou návykovou látkou;

- možnost prodávat lihoviny v rámci příležitostného prodeje (na ochutnávce lihovin, výročním, farmářském a tradičním trhu, veřejnosti přístupné slavnosti, tradiční, kulturní a taneční akci) jen při předchozím ohlášení správci spotřební daně;

- obec bude moci zakázat vyhláškou kouření a používání elektronických cigaret v blízkosti školy, školského zařízení nebo jiného prostoru vyhrazeného pro aktivity osob mladších 18 let.

**Zákaz kouření v pracovním řádu**

Ze současné právní úpravy sice jednoznačně nevyplývá, zda je zaměstnavatel oprávněn stanovit zákaz kouření ve všech prostorách. V praxi se však s tímto opatřením můžeme setkat a pravděpodobně není v rozporu se žádným zákonem. Naopak se někteří domnívají, že mají-li mít protikuřácká opatření účinnost, je nutné zákony/resp. zákazy vykládat co nejšíře[[12]](#footnote-12). Důvodem zaměstnavatele pro takové opatření může být nejenom skutečnost, že se na jeho pracovišti prakticky nevyskytují místa, kde by se nezdržovali také nekuřáci, ale také např. protipožární opatření, nebo prostě vlastní přesvědčení o správnosti a účinnosti takového postupu. Ve všech těchto případech proto pro odstranění pochybností upraví zaměstnavatel v pracovním řádu zákaz kouření ve všech prostorách. Aby byl však takový zákaz účinný, musí být však vyžadováno jeho absolutní dodržování. V mnoha případech totiž takový zákaz bývá porušován kuřáky na místech a v prostorách ke kouření naprosto nevhodných. Proto je vždy důležitá otázka postoje zaměstnavatele, tedy, zda zaměstnavatel kuřákům ustoupí a jejich jednání toleruje či jim vytvoří ke kouření vhodný prostor, nebo se bude snažit o prosazování svého, třeba absolutně restriktivního nařízení.

**Zřizování vyhrazených kuřáren**

Zaměstnavatelé nejsou ze zákona povinni na pracovištích zřizovat kuřárny. Povinnost zřizovat kuřárny byla dříve stanovena, od počátku roku 2001 však byla zrušena. V ustanovení § 15 odst. 3 vyhlášky č. 327/1992 Sb., kterou se stanoví požadavky k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a bezpečnosti provozu při výrobě a zpracování výbušnin a o odborné způsobilosti pracovníků pro tuto činnost, ve znění pozdějších předpisů, je sice uvedeno, že kouření je povoleno jen v místnostech nebo místech k tomu určených, zřetelně označených a vyhrazených organizací, z tohoto ustanovení však v žádném případě neplyne povinnost zřizovat kuřárny. Pokud se zaměstnavatel rozhodne kouření v určitých prostorách umožnit (povolit), je vhodné ve vnitřním předpisu přesně definovat, ve kterých prostorách (místech) je kouření povolené a kde je zakázané. V takovém případě však musí zaměstnavatel postupovat v souladu s vyhláškou uvedenou výše a místo řádně označit a zajistit jeho dostatečné větrání, což-jak již bylo uvedeno výše, je téměř nemožné. Nikdy však nelze povolit kouření na pracovištích, kde pracují také nekuřáci, a jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci. Striktní výklad tohoto pravidla vlastně zřizování kuřáren téměř vylučuje. Roli zde opět hraje hlavně tolerance resp. netolerance zaměstnavatele k fenoménu kouření. Nutno ještě upozornit na to, že i **když zaměstnavatel výslovně nezakáže kouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde pracují resp. kde jsou vystaveni účinkům kouření také nekuřáci, zaměstnanec zde stejně kouřit nesmí, jinak porušuje pracovněprávní povinnosti.**

**Pracovněprávní sankce v případě porušení zákazu kouření**

Porušením zákazu kouření se zaměstnanec dopouští porušení svých pracovních povinností (porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci), což znamená, že za určitých okolností, zejména v případě opakování takového jednání, ohrožení bezpečnosti práce apod., s přihlédnutím k dalším okolnostem a souvislostem, by s ním z tohoto důvodu mohl zaměstnavatel i rozvázat pracovní poměr. Zaměstnavatel však nesmí zaměstnanci (ve smyslu ustanovení § 13 odst. 2, písm. f) zákoníku práce) za porušení povinnosti ukládat peněžní postihy, ani je od něho požadovat, tedy ani mu nesmí ukládat pokuty za porušování zákazu kouření. Při posuzování intenzity porušení pracovněprávních předpisů a vyvození důsledků je však potřeba postupovat vždy individuálně. Jako důvod ukončení pracovního poměru by pak porušení zákazu kouření bylo soudem akceptováno spíše výjimečně, a připadalo by v úvahu zejména na pracovištích, kde je kouření zakázáno zejména z bezpečnostních důvodů. Při posuzování intenzity a způsobu skončení pracovního poměru v konkrétním případě by zaměstnavatelé měli přihlédnout především k osobě zaměstnance, k druhu vykonávané práce, ke vzniklé nebo případně možné škodě, k míře, intenzitě a způsobu porušení konkrétních povinností, k celkové úrovni pracovní kázně na pracovišti, ke společenské závažnosti porušení apod. Mohou se však ocitnout v důkazní nouzi.

**Zákaz diskriminace nekuřáků**

Jedním ze základních principů pracovněprávních vztahů je zákaz diskriminace, tedy povinnost zajistit rovné zacházení se všemi pracovníky pokud jde o pracovní podmínky, včetně odměňování za práci a jiných peněžních plnění. Stejně tak jako by bylo nepřípustné poskytovat určité výhody nekuřákům, neměl by zaměstnavatel ani jakkoliv pozitivně diskriminovat kuřáky tím, že jim poskytne specifické zacházení, ať by se týkalo dovolené na zotavenou navíc nebo toleranci ke kouření v rámci pracovní doby bez nutnosti si tuto dobu napracovat. Přitom právě s tímto přístupem se můžeme častokrát setkat, obzvláště v rámci veřejných služeb (např. nemocnic) nebo velkých podniků. Takový přístup nepřispívá k budování dobrých vztahů na pracovišti ani k efektivitě vynakládaných prostředků[[13]](#footnote-13). Pokud zaměstnavatel dovoluje kouření během pracovní doby, měl by jednoznačně stanovit, kdy může kuřák přerušit pracovní dobu a jít kouřit a jak to bude s napracováním pracovní doby, kterou tzv. prokouřil.

Velmi podobnou otázkou však je, proč bychom měli zvýhodňovat kuřáky oproti jiným skupinám osob budováním odděleného prostoru v restauracích nebo zřizováním oddělených kuřáren ve firmách a podnicích, čemuž věnujeme náklady (stavební úpravy, vybavení, úklid), ze kterých mají výhodu pouze lidé z úzké skupiny a to samozřejmě na úkor všech ostatních. Malá tolerance k potřebám kuřáků, resp. striktní protikuřácký postoj a zákony přinesly ve státech, kde byly zavedeny, snížení počtu kuřáků ve společnosti, což do budoucna znamená snížení počtu úmrtí v důsledku aktivního i pasivního kouření. To je benefit pro celou společnost.

**Možnosti zaměstnavatele v oblasti prevence kouření**

Kromě dodržování zákonů a dalších příslušných právních předpisů, zejména s ohledem na ochranu nekuřáků před vlivem přímého nebo nepřímého kouření a případně kromě striktního přístupu k zákazu kouření v práci a během pracovní doby, s výjimkou zákonných přestávek zaměstnance, toho může zaměstnavatel v oblasti prevence a podpory zdravého životního stylu nabídnout docela dost. Nutno však počítat s tím, že se jedná o jeho dobrovolnou iniciativu, jejímž jediným zvýhodněním může být daňové zvýhodnění v rámci poskytování zaměstnaneckých benefitů a že tedy jde o přístup zaměstnavatele vycházející z filosofie společenské odpovědnosti organizací, zaměřené na sociální, resp. personální pilíř tohoto konceptu.

Jedním ze základních přínosů zaměstnavatele nad rámec zákona může být, pokud na problematiku kouření, restrikce, prevence a odvykání kouření zaměstnavatel (resp. k tomu kompetentní pracovník, zpravidla někdo z oddělení HR) začne nahlížet v potřebných souvislostech. Kouření zaměstnance není izolovaná záležitost, je to závislost, nemoc nebo slabost, která se týká nejenom tělesných, ale také psychických a sociálních potřeb člověka a ekonomických souvislostí. Kouření u člověka začíná zpravidla z jiných, než tělesných potřeb (tělesná závislost se vytváří až po relativně dlouhé době) a má-li být omezeno, nebo skončit, je nezbytné opět se zabývat také jinými, nežli jen tělesnými aspekty této závislosti. Jak již bylo uveeno, ze zkušeností v České republice vyplývá, že jen čtyři lidé ze sta dokáží přestat kouřit bez pomoci profesionála a že kuřáci zkouší přestat kouřit 30-120x za život[[14]](#footnote-14). Vnímání fenoménu kouření ve všech jeho souvislostech, častokráte komplikovaných, je tak východiskem pro nastavení na jednu stranu citlivého, na druhou stranu efektivního a účinného přístupu k tomuto tématu a hledání účinného způsobu pomoci. Jedním z podstatných východisek je jednoznačné ujasnění si základního postoje – **vnímat kouření zaměstnanců a jeho důsledky jako složitý, firmě a jejím zájmům nepřátelský problém, místo jeho ignorování, zlehčování nebo formálního naplňování litery zákona.** Tak mohu svým kouřením „zotročeným“ zaměstnancům, nabídnout pomoc, která bude účinná, protože v sobě zahrne prvky represe, prevence i pomoci a podpory. Vnější motivace, ať už pozitivní nebo negativní, nejlépe obojí, může být v případě boje se závislostí u člověka – zaměstnance výrazným motivačním stimulem a pomocí.

Takový komplexní přístup k prevenci kouření na pracovišti zahrnuje:

* Vnímání kouření jako nemoci, nikoliv moderního stylu života (srovnej dříve tabákové reklamy).
* Jednoznačný postoj managementu k tématu + osobní příklad managementu.
* Jmenování zodpovědné osoby ve firmě a její vyškolení v tématu.
* Zapojení závodního lékaře v rámci pracovnělékařských prohlídek.
* Prodiskutované a ujasněné sporné otázky (např. osobní svoboda vs. restrikce, nastavené hranice, pozitivní a negativní diskriminace).
* Spolupráce zaměstnavatele a zaměstnanců (např. odborové organizace).
* Spolupráce s odbornými pracovišti při odvykání kouření.
* Edukace zaměstnanců, zvýšení informovanosti a kompetence týkající se tématu.
* Neustálá komunikace a motivace.
* Nastavení podpory zaměstnanců při odvykání kouření – např. formou benefitů:
  + psychická, psychoterapeutická pomoc
  + finanční pomoc
  + časová pomoc (v rámci pracovní doby)
  + podpora společného postupu (vzájemná motivace).
* Trpělivost, vytrvalost a důslednost.

Takový přístup dá zaměstnanci jasně najevo, že se nejedná o útok na jeho osobnost či svobodu a tedy nevyvolá přirozené obranné reakce, ale zároveň dá zaměstnanci také jasně najevo, že žádané jednání je, aby přestal kouřit (k tomu dostane podporu), v případě, že nechce přestat, aby se smířil s tím, že nebude kouřit v pracovní době, a jednou další možností je, že může z firmy/organizace odejít!

Dle vzoru z Velké Británie (NICE – National Institutes of Health and Clinical Exellence) je možné doporučit zaměstnavatelům například následující postup[[15]](#footnote-15):

* Kontaktovat lokální centrum léčby závislosti na tabáku a zjistit dostupnost pomoci v místě zaměstnání.
* Zajistit, aby se zaměstnanci dozvěděli, kdy, kde a jak se mohou léčit.
* Zajistit tuto léčbu přímo na svém pracovišti.
* Umožnit zaměstnancům, aby se léčby zúčastnili v pracovní době bez ztráty mzdy.
* Spolupracovat s ostatními zaměstnavateli v daném regionu a podělit se s nimi   
  o zkušenosti.
* Vytvořit pro zaměstnance pracovní řád nekuřáckého pracoviště.
* Stanovit zaměstnancům, zda mají nárok čerpat kuřácké přestávky a pokud ano, tak kde, jak často a jak dlouho.
* Poskytnout vybraným zaměstnancům, například z personálního oddělení, vyškolení v možnostech pomoci kuřákům.

**Příklad dobré praxe**

Příklad takového uceleného postupu můžeme vidět na postupu firmy ArcelorMittal Ostrava, která se odhodlala nastoupit cestu ke zcela nekuřácké firmě[[16]](#footnote-16).

Celý projekt začal **ujasněním motivace ke změně** stávajícího stavu, tedy odpovědí na otázku, proč se stát nekuřáckou společností. Společnost našla tyto odpovědi:

* Kouření je prokazatelně nebezpečné a škodlivé.
* Vytváří nezdravé prostředí i pro nekuřáky.
* Způsobuje závislost, a tudíž možné finanční a společenské problémy zaměstnanců.
* Zákon pokládá kouření za škodlivé.
* Pracovní neschopnost kuřáka je ročně o 33 hodin[[17]](#footnote-17) delší než u nekuřáka, což je nevýhodné pro firmu.
* ArcelorMittal Ostrava chce podpořit trend budoucí zdravější společnosti a být příkladem pevného postoje proti kouření.

Na základě výše uvedeného přesvědčení realizovala společnost **postupné kroky** k úplnému zákazu kouření v rámci pěti po sobě jdoucích let. Prvními viditelnými kroky změny bylo vytvoření 242 kuřáckých koutků v areálu firmy (6,5 km2) a změna Pracovního řádu v roce 2011**,** který zakazoval kouření mimo vyhrazená místa (dříve se kouřilo všude). Dalším krokem byla opakovaná (nepřetržitá) nabídka odvykací léčby zaměstnancům a to za finančního přispění společnosti. Výrazným impulsem dalšího postupu pak bylo osobní přání majitele společnosti, zveřejněné v roce 2013, stát se plně nekuřáckou firmou.

Celý proces změny byl doprovázen **motivačními aktivitami a nabídkou pomoci zaměstnancům.** Do propagace projektu se osobně zapojilo vedení ArcelorMittal Ostrava, byly sdíleny pozitivní informace o dopadech odvykání kouření, nabízena pomoc odborníků (např. psychologa). Nabízený odvykací tříměsíční program v hodnotě cca 8100 Kč byl společně hrazený zaměstnavatelem, zdravotní pojišťovnou a zaměstnancem (2500 Kč), přičemž v případě úspěchu byla zaměstnanci jím vynaložená částka proplacena. Odvykací léčba v sobě zahrnovala vstupní a kontrolní lékařské prohlídky, RTG plic, spirometrie, pulzní oxymetrie, léčbu přípravkem Champix (nejlepší přípravek na trhu pro eliminaci abstinenčních příznaků), psychologickou podporu a spolupráci se specialistou. Dalšími kroky celého procesu byla intenzivní **interní komunikační kampaň** a stanovení a vizualizace dne, kdy bude dosaženo vytyčeného cíle, tedy vyhlášení nekuřácké firmy.

Z vlastního hodnocení společnosti je zřejmé, že si uvědomuje, že cesta k nekuřácké firmě je dlouhá a náročná. Za důležité považují zapojení zaměstnanců a vedení, masivní komunikační kampaň a nabídku velkorysé pomoci a podpory zaměstnancům, kteří se rozhodli bojovat se svou závislostí. Celé snažení o zavedení nekuřácké firmy se skládalo z mnoha postupných kroků. Úspěšnost celého snažení ale ukáže až čas, který zodpoví otázku, zda zaměstnanci skutečně nebudou kouřit na pracovišti a zda absolvované odvykací programy povedou dlouhodobě k opuštění kuřáckého návyku.

**Problémy a výzvy**

Při řešení otázky prevence kouření na pracovišti se setkáváme s následujícími problémy a výzvami:

* Stávající právní úprava regulující kouření ve společných prostorách a na pracovištích není vždy zcela jednoznačná a konsolidovaná. Chybí vymezení některých pojmů, lze najít i rozpory či nesplnitelné požadavky. To při formalizovaném výkladu práva v České republice a způsobu rozhodování soudů může vést k problémům při aplikaci práva a zejména při obhajobě jednotlivých kroků před soudem.
* Právo není důsledně vymáháno, v některých případech ukládá právní úprava povinnosti, aniž by dala nástroje k jejich realizaci a vymáhání. Chybí důslednost k tomu pověřených orgánů v případě jasných povinností a opatření.
* Společnost je z pohledu na restrikce kouření rozdělená. Téma kouření je stále převážně vnímáno a interpretováno jako téma osobní svobody a jejího omezování, na což jsou občané České republiky citliví, nikoliv jako téma nemoci, závislosti a negativních ekonomických důsledků pro jednotlivce i společnost. Společnost je k důsledkům kouření a obecně závislostí lhostejná.
* Neexistuje jasná vazba mezi negativním jednáním a jeho důsledky. Zodpovědné jednání se zatím vlastně častokrát nevyplácí, a to ani jednotlivci ani firmě. Náklady v důsledku nezodpovědného či negativního jednání jednotlivce sanuje celá společnost, např. úhradou zvýšené zdravotní péče.
* Protikuřácké projekty a opatření bývají častokráte formální a nepřinášejí skutečně efektivní dopady. Počet kuřáků ve společnosti se proto nijak nesnižuje.
* Zaměstnavatelům chybí jasná motivace k důslednému postupu vůči kouření v rámci pracovní doby a nejsou ochotni vstupovat kvůli tomuto tématu do sporů se zaměstnanci. Častokrát jim také chybí informace k tématu prevence kouření na pracovišti a schopnost uceleného pohledu na tuto problematiku.
* Stát se v této oblasti zaměřuje více na vymýšlení restriktivních opatření, než na motivační programy pro jednotlivce i firmy. Stát hodně požaduje, sám nejde příkladem (např. u svých organizací, státních zaměstnanců).
* Postoj státu ke kouření je schizofrenní. Například: na jednu stranu bojuje proti kouření, na druhou stranu drží cenu tabákových výrobků na dostupné úrovni. Takovýchto příkladů dvojakosti, které odrážejí nejasný postoj státu k fenoménu restrikce a prevence kouření bychom mohli najít mnoho.
* Postoj ke kouření ve společnosti je ovlivňován špatným vlivem a příkladem politiků. Negativní důsledky kouření na společnost jsou zpochybňovány nebo zesměšňovány.

**Závěr**

Boj proti kouření ve veřejných prostorách a tedy také na pracovišti je fenoménem poslední doby. Vychází ze zostřeného vnímání škodlivosti kouření a důsledků, včetně těch ekonomických, které má kouření na celou společnost. Jedním z aktérů tohoto boje se stávají i zaměstnavatelé, kteří mají v ruce nástroje, byť ne vždy jednoznačně vymezené, jak kouření omezovat. Pokud tyto nástroje nebudou využívat formálně, ale se schopností širšího pochopení problému kouření jakožto závislosti, mohou pomoci v rámci podpory zdravého životního stylu svých zaměstnanců k omezení kouření. Z obsahového hlediska je velmi žádoucí, aby v případě tohoto fenoménu postupovali společně se zaměstnanci, resp. jejich zástupci, tedy aby otázka boje proti kouření na pracovišti byla obsahem sociálního dialogu v jednotlivých firmách. Nutno si však uvědomit dvě překážky: 1) systémový přístup ze strany zaměstnavatele bude předmětem jeho nákladů, protože stát v tomto směru nabízí restrikci, nikoliv však motivaci a podporu. Bude to tedy do velké míry výrazem společenské odpovědnosti firmy, jak se k fenoménu boje proti kouření na pracovišti postaví. 2) Společenská dohoda na téma škodlivosti kouření v České republice zatím chybí. Každý, kdo se tedy do tohoto tématu pustí , potřebuje určitou míru vizionářství, odvahy nebo vlastního přesvědčení a postoje, který mu umožní vydržet odpor té části populace, která má z kouření skutečný, anebo zdánlivý prospěch.

**Přehled použité literatury a dalších zdrojů:**

Nenadál; Noskievičová; Petříková; Plura; Tošenovský: *Moderní management jakosti*. Praha: Management Press, 2008

Králíková, Štěpánková, Pohlová: Aktuální stav kontroly tabáku v ČR. *Medicína pro praxi*. 2009, roč. 6, č. 9

Nešpor, Čapková, Csémy: Návykové nemoci a chudoba. *Praktický lékař*. 2010, roč. 90, č. 12,

Brůha, D: Pracovněprávní aspekty kouření na pracovišti. Práce a mzda 2006, č. 1,

Otevřený dopis Vědecké rady ČLK (České lékařské komory) vládě ČR (23.2. 2007)

Sněmovní tisk č. 142/0: Důvodová zpráva

Chaloupka, F. J., Prabhat, J. The economics of global tobacco control. In: Brit. Medical Journal 2000, Vol. 321

Lupton, D. The Imperative of Health: Public Health and the Regulated Body. UK, London: Sage Publications 1995

Volpp, K. G., Troxel, A. B., Pauly, M.V., et al.: A Randomized, Controlled Trial of Financial Incentives for Smoking Cessation, NEJM, 360, 2009, 7

Kuřákova plíce [online].

<http://www.kurakovaplice.cz/koureni_cigaret/zajimavosti-a-statistiky/statistiky-tykajici-se-koureni/10-statistiky-tykajici-se-koureni-cigaret.html>

Společnost pro léčbu závislostí na tabáku [online]

<http://www.slzt.cz/novinky>

Výzkumná zpráva, Postoj prevalence kouření v dospělé populaci ČR

<http://www.vychovakezdravi.cz/download/file/Z%C3%A1vislosti/Tab%C3%A1k/Zprava2009DEF.pdf>

<http://www.uzis.cz/publikace/mezinarodni-statisticka-klasifikace-nemoci-pridruzenych-zdravotnich-problemu-mkn-10-dil-tabelarni-ca>

Prezentace z konference: Péče o zdraví lidu – Parlament ČR 2015

[**http://www.uzs.cz/soubory/1445432254\_program.pdf**](http://www.uzs.cz/soubory/1445432254_program.pdf)

<https://www.novinky.cz/zena/zdravi/427726-jen-ctyri-lide-ze-sta-konci-s-kourenim-bez-pomoci.html?source=FBS>

**Příloha č. 1 - Postupy navržené WHO v dokumentu Zdraví 21 a Rámcové úmluvě**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Postupy navržené WHO v dokumentu „ Zdraví 21“ a Rámcové úmluvě | | | | | | |
| Prevence | Mezinárodní spolupráce | Ochrana politiků před komerčními a ostatními zájmy tabákového průmyslu | Varování na krabičkách (min 30% plochy lépe 50% a víc) | Informace o složení tab. výrobků | Použití všech dostupných sdělovacích prostředků k posílení veřejného povědomí | Zohlednění genderu |
| Regulace dostupnosti | Zamezení finanční podpory tabákových firem | Vyšší daně tabákových výrobků | Daně z tabákových výrobků využít na výchovu | Zákaz kouření osobám mladším 18 let + možnost kontroly věku | Zákaz prodeje výrobků v podobě hraček a potravin |  |
| Regulace reklamy | Zákaz reklamy (a sponzorství) na tabákové výrobky | Zrušení klamných značení (lights atp.) | Zákaz volného vystavování tab. výrobků |  |  |  |
| Ochrana před pasivním kouřením | Zákaz kouření ve společných prostorách |  |  |  |  |  |
| Léčba závislosti na nikotinu | Speciální vyškolení lékařů atd. v oblasti kouření |  |  |  |  |  |

Zdroj: [WHO 2000] a [WHO 2003]

**Příloha č 2 - Přehled některé právní úpravy a dalších dokumentů ve vztahu ke kouření**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Právní forma** | **Číslo** | **Datum přijetí** | **Název** |
| **Mezinárodní dokumenty** | | | |
| [mezinárodní smlouva](http://www.slzt.cz/dokumenty/FCTC.pdf) |  | 21. 5. 2003 | Rámcová úmluva o kontrole tabáku |
| [prováděcí pokyny](http://www.slzt.cz/dokumenty/pokyny_clanek_8.pdf) |  | 2007 | Pokyny týkající se ochrany proti expozici tabákovému kouři provádějící čl. 8 FCTC |
| **Dokumenty v rámci EU** | | | |
| [směrnice Rady](http://www.slzt.cz/dokumenty/smernice_89_391_EHS.pdf) | 89/391/EHS | 12. 6. 1989 | o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, v konsolidovaném znění |
| [směrnice Rady](http://www.slzt.cz/dokumenty/smernice_89_654_EHS.pdf) | 89/654/EHS | 30. 11. 1989 | o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti, v konsolidovaném znění |
| [doporučení Rady](http://www.slzt.cz/dokumenty/doporuceni_2003_54_ES.pdf) | 2003/54/ES | 2. 12. 2002 | o prevenci kouření a o iniciativách na zlepšení kontroly tabáku |
| [doporučení Rady](http://www.slzt.cz/dokumenty/doporuceni_2009_C_296_02_pokyny_clanek_8.pdf) | 2009/C 296/02 | 30. 11. 2009 | o nekuřáckém prostředí |
| [usnesení Evropského parlamentu](http://www.slzt.cz/dokumenty/usneseni_2010_C_285_E_09.pdf) | 2010/C 285 E/09 | 26. 11. 2009 | o nekuřáckém prostředí |
| **Právní úprava v rámci ČR** | | | |
| [zákon](http://www.slzt.cz/dokumenty/133_1985_Sb.pdf) | č. 133/1985 Sb. | 17. 12. 1985 | o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů |
| [zákon](http://www.slzt.cz/dokumenty/289_1995_Sb.pdf) | č. 289/1995 Sb. | 3. 11. 1995 | o lesích a o změně a doplnění některých zákonů (lesní zákon), ve znění pozdějších předpisů |
| [zákon](http://www.slzt.cz/dokumenty/258_2000_Sb.pdf) | č. 258/2000 Sb. | 14. 7. 2000 | o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů |
| [zákon](http://www.slzt.cz/dokumenty/379_2005_Sb-koureni.pdf) | č. 379/2005 Sb. | 19. 8. 2005 | o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů |
| [zákon](http://www.slzt.cz/dokumenty/262_2006_Sb.pdf) | č. 262/2006 Sb. | 21. 4. 2006 | zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů |
| [nařízení vlády](http://www.slzt.cz/dokumenty/361_2007_Sb.pdf) | č. 361/2007 Sb. | 12. 12. 2007 | kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění nařízení vlády č. 68/2010 Sb. |
| vyhláška | č. 137/2004 Sb. | 17. 3. 2004 | o hygienických požadavcích na stravovací služby a o zásadách osobní a provozní hygieny při činnostech epidemiologicky závažných, ve znění vyhlášky č. 602/2006 Sb. |
| vyhláška | č. 327/1992 Sb. | 13. 4. 1992 | kterou se stanoví požadavky k zajištění bezpečnosti a ochrany při práci a bezpečnosti provozu při výrobě a zpracování výbušnin a o odborné způsobilosti pracovníků pro tuto činnost, ve znění pozdějších předpisů |

Zdroj: www.slzt.cz/dokumenty

1. Viz Eva Králíková, rozhovor: https://www.novinky.cz/zena/zdravi/427726-jen-ctyri-lide-ze-sta-konci-s-kourenim-bez-pomoci.html?source=FBS [↑](#footnote-ref-1)
2. Navýšení daně o 10% sníží v rozvinutých zemích spotřebu cigaret zhruba o 4% a v rozvojových a středně rozvinutých zemích zhruba o 8%. - Chaloupka, F. J., Prabhat, J. 2000. The economics of global tobacco control. In: Brit. Medical Journal, Vol. 321: 358-361. [↑](#footnote-ref-2)
3. Lupton, D. 1995. The Imperative of Health: Public Health and the Regulated Body. UK, London: Sage Publications. [↑](#footnote-ref-3)
4. K.Nešpor, J.Čapková, L. Csémy v:  Praktický lékař (12/2010, 735) [↑](#footnote-ref-4)
5. Zdroj: Otevřený dopis Vědecké rady ČLK (České lékařské komory) vládě ČR (23.2. 2007) [↑](#footnote-ref-5)
6. Pasivní kuřáci mají o 23 % zvýšené riziko tohoto onemocnění, které se může projevit jako infarkt myokardu, angina pectoris nebo náhlé úmrtí. …. U nádorových onemocnění riziko onemocnět rakovinou plic při vystavení pasivnímu kouření vzrůstá průměrně o 20 %. „Rakovina nosních dutin je až 3x častější u pasivních kuřáků, než u lidí, kteří nejsou vystaveni pasivnímu kouření.“ [Sněmovní tisk č. 142/0: Důvodová zpráva] [↑](#footnote-ref-6)
7. Takový posun najdeme např. v jednom ze základních strategických dokumentů Světové zdravotnické organizace (WHO) „Zdraví 21“ : „My, členské státy Světové zdravotnické organizace, potvrzujeme (...), že výsada nejvyšší dosažitelné úrovně zdraví je jedním ze základních práv každého lidského jedince;… „ [WHO 2000:]. Obdobné principy podpory zdraví jsou obsaženy i v nejaktuálnější strategické koncepci WHO – „Zdraví 2020“ [WHO 2012] [↑](#footnote-ref-7)
8. Jedná se o rizikové faktory života v evropských, resp. bohatých zemích. Celosvětově by bylo seznam potřeba doplnit o další rizikové faktory života. [↑](#footnote-ref-8)
9. Přehled navržených cílů a postupů v rámci těchto dokumentů - viz Příloha 1 [↑](#footnote-ref-9)
10. Ředitel EU\_OSHA Jukka Takala. [↑](#footnote-ref-10)
11. Viz Brůha, D. Pracovněprávní aspekty kouření na pracovišti. Práce a mzda 2006, č. 1, s. 15, [↑](#footnote-ref-11)
12. www.slzt.cz/zakazy [↑](#footnote-ref-12)
13. E. Králíková na konferenci v PČR uváděla následující příklad: Pokud v nemocnici pracuje 2000 sester, 40% z nich kouří. Vykouří-li za směnu 4-5 cigaret, což odpovídá cca 1 hodině času, jedná se o 800 hodin pracovní doby denně, která je prokouřena. Při průměrném hrubém platu 200Kč/hodinu to činí 160 000 Kč/den, za rok pak 41,6 mil. Kč. Vezmeme-li, že kouří také část ze zaměstnaných lékařů, ztráty nemocnice se skutečně počítají na desítky miliónů korun ročně. [↑](#footnote-ref-13)
14. Eva Králíková, rozhovor: https://www.novinky.cz/zena/zdravi/427726-jen-ctyri-lide-ze-sta-konci-s-kourenim-bez-pomoci.html?source=FBS [↑](#footnote-ref-14)
15. KRÁLÍKOVÁ, E.; ŠTĚPÁNKOVÁ, L.; POHLOVÁ, L. Aktuální stav kontroly tabáku v ČR. Medicína pro praxi. 2009. [↑](#footnote-ref-15)
16. Zpracováno na základě prezentace na Konferenci PÉČE O ZDRAVÍ ZAMĚSTNANCŮ – 15. 10. 2015, Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR [↑](#footnote-ref-16)
17. Volpp, K. G., Troxel, A. B., Pauly, M.V., et al.: A Randomized, Controlled Trial of Financial Incentives for Smoking Cessation, NEJM, 360, 2009, 7, 699-709 [↑](#footnote-ref-17)