

**Návrh opatření v oblasti prevence rizik vzniku poškození zdraví zaměstnanců
následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání v odvětví Stavebnictví pro
rok 2022**

Tento projekt je financován z příspěvku podle § 320a písm. b) zákona č. 262/2006
Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů v roce 2022.

STUDIE č.1

CÍLE A HLAVNÍ ÚKOLY V PREVENCI PRACOVNÍCH NEBEZPEČÍ

Praha 2022

Osnova	
Úvod	5
Kapitola I. BEZPEČNOST, RIZIKA A PREVENCE Z POHLEDU BOZP	8
1. Vymezení základních pojmů	8
2. Obecná charakteristika	10
3. Rizika a nebezpečí	11
3.1 Princip metodiky hodnocení rizik	11
4. Zákonné povinnosti v oblasti prevence rizik BOZP	16
5. Prevenční povinnosti v soukromém právu	20
5.1 Prevenční povinnost v občanském zákoníku	20
5.2 Vztah občanského zákoníku a zákoníku práce	22
5.3 Prevenční povinnost v pracovněprávních vztazích	22
5.4 Prevenční povinnost zaměstnavatele	23
5.5 Prevenční povinnost zaměstnance	24
6. Odpovědnost za majetkovou i nemajetkovou újmu	26
6.1 Povinnost zaměstnance k náhradě škody	27
6.2 Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody	28
Kapitola II. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	28
1. Pracovní právo a postavení BOZP v pracovním právu	29
1.1 Pracovní právo	29
1.2 Funkce pracovního práva	29
1.3 Funkce bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	30
1.4 Postavení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovním právu	30
2. Stručný historický exkurz do problematiky BOZP	32
3. Charakteristika pojmu BOZP	35
4. Současné pojetí BOZP	36
5. Postavení BOZP v pracovním právu	37
6. Prameny právní úpravy BOZP	38
7. Charakteristika předpisů	46
8. Povinnosti zaměstnavatele v oblasti BOZP	47
9. Školení zaměstnanců k zajištění BOZP	47
9.1 Vzdělání a školení v rámci BOZP	49
9.2 Způsoby předávání informací o BOZP zaměstnancům	49
10. Úloha vedoucích zaměstnanců	50
11. Pokyny k zajištění BOZP	52

12.	Prevenční povinnosti v BOZP	52
13.	Mezinárodní kontext	53
14.	Projevy prevence	54
15.	Pracovně-lékařské služby	54
16.	Prevence rizik	55
17.	Odborně způsobilá osoba	57
18.	Specifické skupiny zaměstnanců	58
	18.1 Zvláštní pracovní podmínky žen	58
	18.2 Zvláštní pracovní podmínky mladistvých	59
	Kapitola III. ŘÍZENÍ RIZIK	60
1.	Terminologie	60
2.	Obecně k řízení rizik	61
3.	Kategorizace prací	63
4.	Jednotlivé kategorie	65
5.	Vyhledání rizik	65
6.	Vyhodnocení rizik	67
7.	Přijímání opatření	67
8.	Dokumentace a seznámení zaměstnanců s riziky	68
9.	Ochranné prostředky	69
	9.1 Osobní ochranné prostředky	69
	9.2 Ochranné nápoje	71
	9.3 Hygienické a dezinfekční prostředky	72
10.	Dokumentace k BOZP	73
	IV. Kapitola ÚLOHA ZAMĚSTNANCŮ	75
1.	Práva a povinnosti zaměstnanců	75
2.	Účast zaměstnanců na řízení rizik	76
3.	Metody účasti zaměstnanců	77
	V. Kapitola NÁRODNÍ POLITIKA BOZP V ČESKÉ REPUBLICE	79
1.	Obecně k problematice „Národní politiky BOZP“	79
2.	Zaměření Národní politiky BOZP (Dále jen „Národní politika“)	79
3.	Národní akční program (dále jen „NAP“) BOZP	80
4.	Cíle Národní politiky	80
	VI. Kapitola PRACOVNÍ ÚRAZOVOST	82
	VII. Kapitola KONTROLNÍ ORGÁNY	92
1.	Státní úřad inspekce práce	92
2.	Krajské hygienické stanice	93

3. Český báňský úřad	93
4. Odborové organizace	93
VIII. Kapitola Pracovní prostředí	95
1. Požadavky na pracovní prostředí	95
2. Technické a organizační požadavky na pracovní prostředí	96
3. Pracovní prostředí na staveništi	96
4. Požadavky na stavenišť v zastavěném území	97
5. Požadavky na stavenišť mimo zastavěné území	97
6. Požadavky na pracovní prostředí z pohledu ochrany zdraví	98
6.1 Mikroklimatické podmínky	98
6.2 Osvětlení pracovišť	98
7. Hygienické požadavky na vybavení pracovišť	98
8. Hluk a vibrace	99
ZÁVĚR	100
Bibliografie	102

ÚVOD

V současné době se zvyšuje tlak společnosti i firem na zvýšení důrazu při zavádění a následně dodržování rozumně nastaveného systému bezpečnostních pravidel a ochrany zdraví pracovníků při vykonávání jejich pracovních činností. Společenský tlak souvisí s nárůstem životní úrovně soudobé společnosti a všeobecným technickým rozmachem, které v součinnosti zvyšují všeobecná očekávání na kvalitu života a jeho ochranu v jeho nejrůznějších aspektech. Zájem firem vychází mimo jiné též z racionální ekonomické rozvahy. Rostoucí složitost stavebních činností dnes vyžaduje kvalifikovanější pracovní sílu, jejíž zaškolení stojí firmy výrazně větší množství zejména finančních prostředků.

Návratnost této „investice“ posléze závisí na době, po kterou je zaměstnanec schopen a ochoten zodpovědně a kvalitně vykonávat svojí práci. Tato doba je v nemalé míře určena pracovními podmínkami a úrovní bezpečnosti práce. Ve výsledku se dostáváme k situaci, kdy zdravý zaměstnanec schopný kvalitně pracovat po výrazně delší dobu svého života vytvoří, i po odečtení nákladů na bezpečnost práce a ochranu jeho zdraví, více hodnot než zaměstnanec, který není tímto způsobem chráněn. Dodržování bezpečnosti práce dále minimalizuje riziko vzniku škod na vybavení, materiálu a v neposlední řadě též pravděpodobnost soudních sporů a výplat případných odškodnění poškozeným.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je tedy souhrnem pravidel a činností, které by měly zabezpečit zdraví pracovníků při výkonu jejich odborné profese v rámci zaměstnání ve stavebním sektoru. BOZP je velmi širokou oblastí, která je v základních obrysech definována státem, jeho legislativou a příslušnými dohledovými orgány, a v konkrétních detailech upravována každou společností v oboru podle jejího zaměření a potřeb. Tudiž, každá společnost musí vycházet ze základních a závazných právních předpisů a technických norem, které musejí být vždy dodrženy. Ač si to mnozí pracovníci leckdy neuvědomují, tak dodržování správně nastavených předpisů bezpečnosti práce má hlavně za cíl chránit jejich zdraví a tím i způsobilost k výkonu práce.

Aktuálnost daného tématu spočívá v tom, že bezpečnost a ochrana zdraví, její projevy jsou od nepaměti součástí života ve společnosti, protože se v naší společnosti nacházejí lidé, a to i v komerční bezpečnosti, kteří si myslí, že bezpečnost a ochrana

zdraví je podřazená zisku a chamtivosti a neváhají pro zisk obcházet ochranu zdraví a bezpečnou práci. Aktuálnost vidím především ve skutečnostech, jež naznačují snahu snižovat ochranu pracovníků na úkor zisku. Vést tento aktivní boj proti zaměstnavatelům, kteří mají zisk postavený na úkor bezpečnosti vnesl potřebu mít k dispozici metody, které nejsou nahodilé, ale které svojí cílevědomou aplikací přinášejí pozitivní výsledky v boji s porušováním zásad „bezpečné práce“. S rozvojem techniky a moderních technologií nemůžeme nepředpokládat, že nové trendy se nedotknou též výkonu praxe v oblasti komerční bezpečnosti. Je zřejmé, že se zákonitě musí prolínat v kontrole, či boji proti porušování ochrany zdraví a bezpečnosti jak u státních složek, tak i soukromých bezpečnostních složek, přičemž dochází v jisté fázi, a míře ke spolupráci. Prioritní činností státu je působit tam, kde orgány ochrany zdraví zjistí porušování pravidel. Proto se domnívám, že soukromé bezpečnostní služby v boji proti kriminalitě svou činností nemohou porušovat bezpečnost a ochranu zdraví a musí, v co největší míře eliminovat rizika. Protože jak vyplývá z kontextu, soukromé bezpečnostní služby by měli hájit v první řadě ochranu zdraví, následně bezpečnost, eliminovat rizika, a to i v oblasti pracovněprávních vztahů u vlastních zaměstnanců.

Předkládaná studie je obecným metodologickým východiskem pro další dvě studie, ve kterých budou provedeny konkrétní analýzy dosavadních projektů a programů zaměřených na problematiku BOZP. Dále budou analyzované sociálně-ekonomické dopady pracovních úrazů a preventivních opatření. Všechny studie tvoří jednotný celek.

Při zpracování studie bylo vycházeno ze základních legislativních materiálů a odborné literatury, které jsou uvedeny v bibliografickém přehledu. Kromě toho sloužily jako podklad i konkrétní projekty především z oblasti stavebnictví. Jsou to:

- Údaje o stavu a vývoji oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v roce 2021. In: https://www.osstavba.cz/info.php?id_info=2022000009&event_akce=info_detail
- Vývoj bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u OS Stavba ČR v prvním pololetí 2021. In: https://www.osstavba.cz/info.php?id_info=2021000015&event_akce=info_detail
- Zpráva o stavu a vývoji v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci za rok 2020. In: https://www.osstavba.cz/info.php?id_info=2021000004&event_akce=info_detail&par_zpet=1
- Zpráva o stavu a vývoji v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci za rok 2019. In: https://www.osstavba.cz/info.php?id_info=2020000043&event_akce=info_detail&par_zpet=1

- BEZPEČNOST PRÁCE V KOSTCE (příručka SÚIP), k dispozici na https://www.suip.cz/web/suip/-/vydali-jsme-prirucku-bezpecnost-prace-v-kostce?inheritRedirect=true&redirect=https%3A%2F%2Fwww.suip.cz%2Fweb%2Fsuip%2Fvyhledavani%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_redirect%3Dhttps%253A%252F%252Fwww.suip.cz%252Fweb%252Fsuip%252Fvyhledavani%253Fp_p_id%253Dcom_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet%2526p_p_lifecycle%253D0%2526p_p_state%253Dnormal%2526p_p_mode%253Dview%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_mvcPath%3D%252Fsearch.jsp%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_keywords%3DBezpe%25C4%258Dnost%2Ba%2Bochrana%2Bp%25C5%2599i%2Bpr%25C3%25A1ci%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_formDate%3D1664540336116%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_scope%3Deverything
- Další materiály SÚIP dostupné na [normal%26p_p_mode%3Dview&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_keywords=Bezpecnost+a+ochrana+pri+praci&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_scope=everything](https://www.suip.cz/web/suip/-/vydali-jsme-prirucku-bezpecnost-prace-v-kostce?inheritRedirect=true&redirect=https%3A%2F%2Fwww.suip.cz%2Fweb%2Fsuip%2Fvyhledavani%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_keywords=Bezpecnost+a+ochrana+pri+praci&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_scope=everything).

Většina projektů týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je organizována odbory. To však neznamená, že by tato problematika vypadávala z pozornosti zaměstnavatelů. Jsou to oni, kdo je za dodržování zákonných předpisů, vyhlášek i interních směrnic zodpovědný. I když tematika BOZP nebyla stěžejním tématem v projektech bipartitního dialogu a dalších podobných počínů Svazu podnikatelů ve stavebnictví (SPS), v podkladových materiálech i následných diskusích na workshopech a kulatých stolech byla bezpečnost práce mnohokrát zmiňována. Bližší informace o těchto projektech lze nalézt na webových stránkách SPS <https://www.sps.cz/institut-sps/projekt-5/>.

Kapitola I.

BEZPEČNOST, RIZIKA A PREVENCE Z POHLEDU BOZP

1. Vymezení základních pojmů

Bezpečnost a ochranu zdraví při práci můžeme v právním smyslu vymezit jako: „*Souhrn vzájemných práv a povinností subjektů pracovněprávních vztahů, které za účelem ochrany života a zdraví směřují k zajištění bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující práce.*“¹ V souvislosti s BOZP se nejčastěji setkáme s pojmem riziko, respektive řízení rizik, jehož úpravu nalezneme v zákoníku práce. Bližší definici samotných rizik zákoník práce neobsahuje. Existují však technické dokumenty, které se problematikou názvosloví zabývají.² Jejich cílem je používání jednotné terminologie v oblasti řízení rizik.

Riziko může být definováno jako kombinace pravděpodobnosti výskytu úrazu a závažnosti tohoto úrazu. To, co vyvolává riziko, se označuje jako nebezpečný činitel nebo rizikový faktor. Podmínkou je, aby měl alespoň jednu nebezpečnou vlastnost, která může být zdrojem rizika.³

Povinností zaměstnavatele je tato rizika řídit, tedy vyhledávat, vyhodnocovat a odstraňovat. Pokud to není možné, pak alespoň přijímat opatření k zamezení jejich vlivu. Řízení rizik je ovládáno principem prevence, kterou lze definovat jako: „*Souhrn práv, povinností a právních institutů, směřujících k tomu, aby bylo odvráceno ohrožení, respektive porušení pracovněprávních vztahů.*“⁴

Pracovním prostředím jsou zejména materiální podmínky - fyzikální, chemické a prostorové, - ve kterých je vykonávána práce. S tímto souvisejí i pracovní podmínky, které závisejí na stavu pracovního prostředí, fyzické a psychické zátěži, organizaci práce, pracovních cyklech, odměňování a mezilidských vztazích.

Níže si dovolíme uvést základní pojmy, se kterými se v předmětném tématu zabýváme, a které hrají důležitou roli v jeho chápání.

a) *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)*: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je oblast veřejného zdraví, která studuje trendy v oblasti nemocí a úrazů v pracovní populaci a navrhuje a zavádí strategie a předpisy k jejich prevenci. Její záběr je široký

¹ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5., dopl. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 371.

² Např. TNI 01 0350 Management rizik – Slovník, ČSN EN ISO 12 100, ČSN ISO 31000

³ NEUGEBAUER, Tomáš. Vyhledání a vyhodnocení rizik v praxi. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018b, s. 7-11.

⁴ GALVAS, Milan. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 601.

a zahrnuje širokou škálu oborů – od toxikologie a epidemiologie po ergonomii a prevenci násilí.

b) *Politika BOZP*: Politika BOZP definuje cíle pro BOZP při práci na pracovišti a pro činnosti podporující pracovní kapacitu zaměstnanců. Politika také popisuje odpovědnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a způsob organizace opatření spolupráce. Příprava politiky BOZP vychází ze zákona o BOZP. Tato politika je specifická pro zaměstnavatele a platí pro všechny zaměstnavatele.

c) *Kultura bezpečnosti*: Kultura bezpečnosti je pojem, který se často používá ke zdůraznění skutečnosti, že v organizacích existují sociální procesy, které napomáhají nebo brzdí chování nebo výsledky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP). Tudíž část kultury pracoviště, která se týká zdraví a bezpečnosti, rizik a nebezpečí, se nazývá kultura bezpečnosti.

d) *Pracovní podmínky*: Pracovními podmínkami se rozumí pracovní prostředí a všechny stávající okolnosti ovlivňující práci na pracovišti, včetně pracovní doby, fyzických aspektů, zákonných práv a povinností.

e) *Pracovní prostředí*: Pracovní prostředí je prostředí, sociální rysy a fyzické podmínky, ve kterých lidé vykonávají svou práci. Tyto prvky mohou ovlivnit pocity pohody, vztahy na pracovišti, spolupráci, efektivitu a zdraví zaměstnanců.

f) *Pracovní rizika*: Pracovní rizika nebo nebezpečí na pracovišti představují situaci na pracovišti, která má potenciál způsobit zranění nebo nepříznivé účinky na zdraví lidí a poškození zařízení nebo vybavení.

g) *Systém řízení (organizace) BOZP*: Tento systém představuje více než jen program bezpečnosti a ochrany zdraví. Spadají sem zásady, systémy, normy a záznamy v oblasti BOZP.

h) *Audit BOZP*: Audit BOZP ukazuje, jak jsou efektivně implementovány plány a komponenty systémů řízení bezpečnosti a ochrany zdraví. Kromě toho také poskytuje kontrolu přiměřenosti a účinnosti řídicích opatření a systémů kontroly rizik.

i) *Měření výsledků BOZP*: Toto měření vykazuje doporučený přístup ve vývoji nástrojů prokazujících účinnost BOZP a jejich měřitelnost pro srovnávání stávající úrovně.

j) *Náklady a ztráty BOZP*: V této oblasti problematiky BOZP představují náklady přímé a nepřímé dělení. Přímé náklady představují kompenzace pracovníků, výdaje na lékařskou péči a například náklady na právní služby. Mezi příklady nepřímých nákladů patří zaškolení náhradních zaměstnanců, vyšetřování nehod a provádění nápravných opatření, ztráta produktivity, opravy poškozeného zařízení a majetku a náklady spojené s nižší morálkou zaměstnanců a absencí.

2. Obecná charakteristika

Základní povinností zaměstnavatele je soustavné vyhledávání nebezpečných činitelů a procesů pracovního prostředí a pracovních podmínek a zjišťovat jejich příčiny a zdroje. Zaměstnavatel má na úseku bezpečnosti práce a ochrany zdraví (dále jen BOZP) velké množství povinností, jejichž splnění není vždy snadné. Přitom je v zájmu zaměstnavatele tyto povinnosti plnit, neboť si tím chrání to nejcennější, co má, kvalifikovanou pracovní sílu, která mu přináší očekávané hodnoty.

Jednou ze základních povinností zaměstnavatele, stanovených zákoníkem práce, je vyhledávání nebezpečných činitelů a procesů pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťování jejich příčin a zdrojů. Naplnění této povinnosti je základem jak pro provádění prevence rizik, provádění identifikace a hodnocení rizik, tak i pro volbu a přijímání vhodných opatření k zajištění BOZP. K tomu zákonodárce stanovuje, že bude tato činnost pravidelná a zaměstnavatel o ní povede dokumentaci.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Zákoník práce“) sice používá pojmy jako prevence rizik či BOZP, ale v ustanovení § 102 odst. 5 písm. c) ukládá zaměstnavateli, že při přijímání a provádění technických, organizačních a jiných opatření k prevenci rizik je zaměstnavatel povinen vycházet ze všeobecných preventivních zásad, kterými se rozumí přizpůsobování pracovních podmínek potřebám zaměstnanců s cílem omezení negativních vlivů práce na jejich zdraví. Přizpůsobování pracovních podmínek, pracoviště i práce pracovníkovi je nejen problematika BOZP, ale také obsahem ergonomie, která se zabývá vzájemným vztahem mezi lidmi a dalšími prvky systému. Ačkoli má ergonomie své vlastní vymezení, zásady pro hodnocení pracovišť, měřitelné parametry, určitá ergonomická kritéria jsou obsahem požadavků na ochranu zdraví. I proto poskytovatel pracovních lékařských služeb poskytuje zaměstnavatelům poradenství v problematice ergonomie, včetně fyziologie práce, psychologie práce, režimu práce a odpočinku, stanovení výkonových norem [§ 2 písm. b) bod 1 vyhlášky č. 79/2013 Sb.]. Z hlediska BOZP je tak ergonomie jen jiným úhlem pohledu na bezpečnost práce a je stejnou neodmyslitelnou součástí vykonávané práce či konstrukce technických zařízení.

Zaměstnavatel si své povinnosti na úseku BOZP může plnit sám, nebo může využít znalostí odborně způsobilé fyzické osoby v prevenci rizik. Zaměstnavatelé, kteří si uvedené povinnosti plní vlastními silami, mohou využít níže uvedenou přehledovou tabulku s uvedením častých zdrojů nebezpečných situací na pracovištích, které mohou za určitých podmínek přerůst v přímé ohrožení jejich zaměstnanců a vyústit do úrazového děje. Její užití jim napomůže problematiku lépe uchopit a uvědomit si některé skutečnosti, které by mohli z nedostatku vhodných informací přehlédnout.

3. Rizika a nebezpečí

Hodnocení rizik je klíčovým nástrojem v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnavatel musí dbát na to, aby úroveň ochranných opatření byla v souladu s výsledkem hodnocení rizik. Hodnocení rizik představuje řadu logických kroků vedoucích k tomu, aby byla systematicky provedena analýza a hodnocení rizik. Existuje mnoho způsobů a metod používaných pro identifikaci nebezpečí a kvantifikaci rizika, každá z nich má určité výhody a nedostatky. Proto je výběr vhodné metody velmi důležitý. Při výběru vhodné metody je třeba vzít v úvahu určité informace zahrnující účel posouzení, současný stav podniku, dosažitelnost údajů, finanční možnosti a rovněž osobní dispozice hodnotitele. Každá metoda vyžaduje dostatečnou transparentnost jednotlivých kroků jak pro uživatele výsledků hodnocení rizik, tak i pro všechny zaměstnance, kteří v práci podstupují určité riziko.

Cílem celého procesu hodnocení rizik při práci a uplatňování preventivních opatření je snížit riziko na přijatelnou úroveň, to je taková úroveň, na níž lze dané riziko v souvislosti se závažností případných ztrát již přijmout.

3.1 Princip metodiky hodnocení rizik⁵

Pro bližší specifikaci uvedeného tématu byla využita materie Výzkumný ústav bezpečnosti práce⁶, který se touto problematikou zevrubně zabývá. Princip metodiky hodnocení rizik můžeme rozdělit do 5 níže uvedených kroků:

Krok 1: Specifikace úkolu

Krok 2: Identifikace nebezpečí

Krok 3: Odhad rizik a hodnocení rizik

Krok 4: Snížení rizika (výběr a přijetí vhodných opatření)

Krok 5: Kontrola

Specifikace úkolu

Spočívá ve sběru úplných a aktuálních informací týkajících se druhu úkolů vykonávaných pracovníkem a způsobu jejich provedení, pracovních podmínek, jakož i používaných strojů a nástrojů a ochranných opatření, která jsou již zavedena. Je

⁵ Informace jsou dostupné na World Wide Web: <https://zsbozp.vubp.cz/cleneni-nebezpeci-a-rizik-bozp-a-ergonomie>.

⁶ Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., (dále jen „VÚBP, v. v. i.“) je podle zákona č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, veřejnou výzkumnou institucí, zřízenou Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR.

nezbytné vzít v úvahu všechny typy úloh včetně těch, které jsou prováděny mimo obvyklé pracovní prostory (stacionární a mobilní pracoviště).

Způsoby získávání informací o nebezpečí:

- sledování plnění úkolů na pracovišti a mimo ně - včetně způsobu práce, užívaných strojů a nástrojů, jakož i organizace práce;
- pozorování okolí, tj. přítomnost zaměstnanců jiných společností, kteří mohou mít vliv na bezpečnost práce, vliv počasí;
- rozhovory s pracovníky;
- analýzy dostupných dokumentů - technické specifikace strojů a nástrojů, jež jsou na pracovišti používány (cílem je porovnání se skutečným stavem na pracovišti), specifické postupy, výsledky testů a analýzy vzorků nebezpečných látek či faktorů (prach, hluk), provozní dokumentace o chemických látkách, doklady o pracovních úrazech a nemocech z povolání;
 - informace o příčinách zastavení provozu;
 - informace o nápravě chyb zaviněných lidským faktorem.

Identifikace nebezpečí⁷

Nejdůležitější fáze v procesu hodnocení rizik spočívá v identifikaci všech nebezpečí, která, jsou-li aktivována, mohou vyvolat nežádoucí účinky (úrazy a jiné nepříznivé dopady na zdraví, hmotné škody a jiné druhy ztrát, například ztrátu určité schopnosti) V praxi si v této fázi musíme odpovědět na následující otázky: CO představuje nebezpečí a KDO je nebezpečí vystaven.

Rizika lze odhalit a určit takto:

- budoucí - pomocí přímé metody (např. inspekce, rozhovory) nebo
- zpětně pomocí nepřímé metody (např. vyšetřování nehod, šetření pracovních úrazů či nemocí z povolání).

Předběžné zjištění nebezpečí se provádí v následujících krocích:

1. Stanovení relevantních nebezpečných faktorů (působících zranění a nemoc), které převažují na pracovišti nebo jsou spojeny s určitou konkrétní činností - určení všech nebezpečí a překážek, kterým by pracovníci mohli být na pracovišti vystaveni;

⁷ Informace jsou dostupné na World Wide Web: <https://zsbozp.vubp.cz/cleneni-nebezpeci-a-rizik-bozp-a-ergonomie>. Blíže též MALÝ, S., KRÁL, M., HANÁKOVÁ, E. ABC ergonomie. 1. vyd. Praha, VÚBP, Professional Publishing Praha, 2010. ISBN 978-80-7431-027-0; MALÝ, S., SVOBODOVÁ, L., TILHON, J., MLEZIVOVÁ, I. Ergonomické stresory pod kontrolou aneb ergonomie – jak na to. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2016. 256 s. ISBN 978-80-87676-27-1.

2. Určení zdrojů nebezpečí - zjištění příčiny možných nebezpečí;
3. Stanovení nebezpečných podmínek - nebezpečné podmínky jsou ty okolnosti, které mohou za přítomnosti nebezpečného faktoru představovat možné nebezpečí pro přítomnou osobu; je též nutno zabývat se lidským selháním (opomenutí, přehlédnutí nebo zapomenutí použití bezpečnostních zařízení či ochranných prostředků, atd.);
4. Posouzení možností výkonu jednotlivých skupin pracovníků – řeší individuální potřeby pracovníků nebo skupin pracovníků (př. Mladiství, těhotné ženy, starší pracovníci, zahraniční pracovníci);
5. Sběr informací – shromáždění dostupných informací (národní legislativa, standardy a nařízení (zákony, vyhlášky, bezpečnostní předpisy, prevenci, technické výkresy, atd.) stanovené pro nebezpečné faktory, jež jsou pro podniky závazné (např. nepřekročitelné množství nebezpečných látek skladovaných na pracovišti).

Odhad rizika a jeho vyhodnocení

Jedná se o proces, ve kterém se odhaduje kombinace pravděpodobnosti vzniku škody a závažnosti této škody. Odhad rizika zahrnuje následující parametry:

- stanovení rozsahu, který odpovídá pravděpodobnosti rizika (stupnice může být kvalitativní nebo kvantitativní)
- pravděpodobné důsledky rizika
- stanovení dopadu rizik
- vyhodnocení celkové přesnosti odhadu rizika.

Rizika jsou poměřována vzhledem k potenciálním dopadům a pak jsou stanoveny priority. Existují tři faktory, které ovlivňují vnímání dopadu:

- povaha rizika (což označuje, zda se mohou problémy vyskytnout),
- rozsah rizika, v kombinaci celkové závažnosti jeho výskytu,
- načasování rizika (kdy a na jak dlouho se dopad projeví).

Odhad rizika může být proveden kvalitativně nebo kvantitativně (konkrétní, měřitelné hodnoty).

Kvalitativní atributy rizika mohou být např.:

- typy zdravotních účinků vyplývajících z expozice,
- odhadované frekvence expozice,
- lokace nebezpečí.

Kvantitativními atributy rizika jsou např.:

- naměřené údaje o expozici,
- množství látky,
- důvod úmrtnosti či onemocnění,
- frekvence expozice.

Obojí, kvantitativní a kvalitativní složky rizik, by měly dostatečně jasně vystihnout celou událost. V případě, že expozice (fyzikálnímu činiteli, látce, pracovní doba na konkrétním stroji atd.) je vyčíslitelná, je nutné ji kvantifikovat.

Kvantitativní odhad rizika závisí na jeho povaze, možnosti jej změřit a vhodných kritériích nebo normách. Jedná se o:

1. frekvenci - může být určena pomocí údajů, jako jsou např. historické informace o expozici nebo záznamy o nehodách,
2. pravděpodobnost - jaká je šance, že určitá událost nastane,
3. následky – jsou důsledkem expozice určitému nebezpečí (mohou být oběti na životech a způsobená zranění, poškození (drobné nehody, nemoci z povolání, trvalá invalidita, atd.), náklady na škodu).

Omezením kvantitativního odhadu rizika je, že neuvažuje s naším individuálním a subjektivním vnímáním daného nebezpečí. Kvantitativní odhad rizika je rovněž základem pro hodnocení opatření.

Kvalitativní odhad rizika pomocí kvalitativních metod je subjektivní a často jsou možné jeho různé výklady a diskuze. Existují různé metody odhadu rizik, které se na pracovištích používají. Existuje řada nástrojů, které mohou být použity (např. matice pro kvalitativní odhad rizika).

Po odhadu pravděpodobnosti vzniku rizika se provádí jeho hodnocení a zjišťuje se, zda je riziko přijatelné či zda existuje přijatelný bezpečnostní standard nebo zda je nutno riziko snížit. Jestliže je riziko nepřijatelné, musí dojít k jeho snížení.

Snížení rizika (výběr a přijetí vhodných opatření)

Cílem snížení rizika je vytvořit nebo najít metody řízení, které budou minimalizovat expozici, ať už jde o nebezpečí fyzikální, chemické, biologické, ergonomické nebo psychosociální. Strategie snížení rizik mohou zahrnovat:

- vyhýbání se riziku,
- optimalizaci postupů,

- zabránění riziku či jeho přenos.

Pro provádění opatření ke snížení pracovních rizik existují závažné důvody, jsou to:

- ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků vystavených expozici,
- ochrana ostatních pracovníků a osob, které mohou být ovlivněny riziky, které vznikají na pracovišti nebo při pracovních procesech,
- zajištění pohody a bezpečnosti pracovníků,
- soulad s právními předpisy,
- snížení znečištění životního prostředí,
- minimalizace ekonomických ztrát z hlediska surovin, produktů.

Zvolené metody řízení musí být realistické a nákladově efektivní. V mnoha případech existuje několik možností snížení rizika na přijatelnou úroveň.

Hierarchie realizace opatření při snižování rizik je následující:

1. Odstranění - jde o nejlepší řešení, avšak v některých případech se riziko (zcela) odstranit nedá;
2. Náhrada - např. v případě nebezpečných látek musí mít náhradní látka nižší toxicitu; problémem může být, že náhradní látka nemusí mít tentýž efekt či výsledek než původní (více nebezpečná) látka;
3. Technické řešení (bezpečnostní zařízení, ventilace, izolace, atd.) - jde pravděpodobně o nejčastější postup; jde o fyzickou změnu toku látky či izolaci pracovníka od nebezpečí způsobeného nebezpečnou látkou či prostředím;
4. Personální řešení (tj. výuka, výcvik, osobní ochranné prostředky) - jde zejména o zlepšení lidského chování a důsledné a správné používání osobních ochranných prostředků (OOP) jako jsou respirátory, rukavice, pracovní obuv, ochranné brýle, kryty či ochrana sluchu.

Organizační opatření, jako je kratší expozice, pracovní rotace a střídavé umístění pracovníka, dobré hospodaření a hygiena, údržba, monitorování, zdravotní dohled a plánování práce jsou důležitá doplňující opatření.

Kontrola

Preventivní opatření by měla být integrována a koordinována na úrovni celého podniku. Tento přístup poskytne základ pro rozvoj účinného systému řízení rizik na základě toku informací a harmonizovaných opatření. Další výhodou uspořádání

preventivních opatření tímto způsobem je, že podléhají systémové kontrole, týkající se:

- přijímání odpovídajících opatření,
- dosažení nastaveného cíle (odstranění nebo snížení rizika),
- efektivního fungování implementovaných opatření během určitého časové období.

Proto je nutné provádět pravidelné kontroly s cílem zajistit, aby se nová rizika neobjevovala nebo byla rychle zjištěna.

Stanovení pravidelných lhůt, v nichž se budou uplatňovaná opatření kontrolovat, není příliš praktické. Důvodem je to, že pracovní podmínky se dynamicky mění.

Tento proces zahrnuje např. zavádění nových strojů, výměnu látek nebo používaných materiálů za nové, zavádění nových technologií, změny v organizaci práce a v pracovních postupech. Bylo by vhodné, aby se následné kontroly zaměřily na výše uvedené situace. Podobně jako byly dokumentovány jednotlivé předchozí fáze procesu, měla by být tato fáze rovněž uzavřena písemným dokumentem o tom, že určitých předem definovaných požadavků a efektů bylo dosaženo. Informace obsažené v tomto dokumentu mají zvláštní význam pro pracovníka, kterého se přímo dotýká. Proto by měl být tento dokument dán pracovníku k dispozici.

4. Zákonné povinnosti v oblasti prevence rizik BOZP

Nedílnou součástí BOZP jsou tzv. „zpracovaná rizika“. Povinnost mít „zpracovaná rizika“ vychází § 102 odst. 3 a 4 zákona č. 262/2006 Sb., a nepřímo pak i z dalších souvisejících předpisů. Kromě splnění zákonné povinnosti jsou „zpracovaná rizika“ nezbytným podkladem pro výběr a použití osobních ochranných pracovních prostředků, a to jak podle § 104 odst. 5 téhož zákona, tak v souladu s § 4 odst. 1 a 2 nařízení vlády č. 390/2021 Sb. a části II, bodům 1 a 6 přílohy k nařízení vlády č. 362/2005 Sb. V neposlední řadě jsou pomyslným „odrazovým můstkem“ pro stanovení rozsahu a obsahu školení pracovníkům např. podle části II bodu 9 a části XI přílohy k nařízení vlády č. 362/2005 Sb.

„Zaměstnavatel je povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje. Na základě tohoto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění a provádět taková opatření, aby v důsledku příznivějších pracovních podmínek a úrovně rozhodujících faktorů práce dosud zařazené podle zvláštního právního předpisu jako rizikové mohly být zařazeny do kategorie nižší. K tomu je

povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav výrobních a pracovních prostředků a vybavení pracovišť a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek, a dodržovat metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů podle zvláštního právního předpisu.“ [§ 102 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb.]

„Není-li možné rizika odstranit, je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno. Přijatá opatření jsou nedílnou a rovnocennou součástí všech činností zaměstnavatele na všech stupních řízení. O vyhledávání a vyhodnocování rizik a o přijatých opatřeních podle věty první je zaměstnavatel povinen vést dokumentaci.“

Přestože použití pojmu „zaměstnavatel“ evokuje, že tuto povinnost mají pouze subjekty, které někoho zaměstnávají, není tomu tak. „Vypracovaná rizika“ musí mít také OSVČ se zaměstnanci (který je tedy zaměstnavatelem) i OSVČ, který žádné zaměstnance nemá a mnozí další. Tato povinnost se také vztahuje také na vlastníky či jednatele s.r.o. tvořeného jím samotným a také na zadavatele staveb, kterým tuto povinnost splní koordinátor BOZP na staveništi ve fázi přípravy (pokud bude určen). Ten je totiž při přípravě stavby povinen v dostatečném časovém předstihu před výběrem zhotovitelů předat zadavateli stavby plán obsahující kromě jiných náležitostí také přehled právních předpisů vztahujících se ke stavbě a informace o rizicích, které se mohou při realizaci stavby vyskytnout.

„Na právní vztahy týkající se zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy, jde-li o zaměstnavatele, který je fyzickou osobou a sám též pracuje [písm. a)], fyzickou osobou, která provozuje samostatně výdělečnou činnost podle zvláštního právního předpisu [písm. b)], fyzickou nebo právnickou osobu, která je zadavatelem stavby nebo jejím zhotovitelem, popřípadě se na zhotovení stavby podílí [písm. d)] se vztahuje § 101 odst. 1, 2 a 5, § 102, 104 a 105 zákoníku práce a § 2 až 11 s přihlédnutím k podmínkám vykonávané činnosti nebo poskytování služeb a jejich rozsahu.“ [§ 12 zákona č. 309/2006 Sb.]

Zaměstnavatelé mají povinnost písemně informovat (a být informováni) o rizicích a přijatých opatřeních jiného zaměstnavatele, pokud jejich zaměstnanci současně vykonávají práci na jednom pracovišti, což je běžný případ např. na staveništích staveb, či při práci v areálu podniku. Nesmí při tom opomenout související povinnost písemně určit jednoho ze zaměstnavatelů, který provádění opatření KOORDINUJE (tím ale zaměstnavatelé nejsou zbaveni povinnosti tato opatření fyzicky provádět).

„Plní-li na jednom pracovišti úkoly zaměstnanci dvou a více zaměstnavatelů, jsou zaměstnavatelé povinni vzájemně se písemně informovat o rizicích a přijatých opatřeních k ochraně před jejich působením, která se týkají výkonu práce a pracoviště, a spolupracovat při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro všechny zaměstnance na pracovišti. Na základě písemné dohody zúčastněných zaměstnavatelů touto dohodou pověřený zaměstnavatel koordinuje provádění opatření k ochraně bezpečnosti a zdraví zaměstnanců a postupy k jejich zajištění.“ [§ 101 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb.]

Za nesplnění povinnosti vzájemného informování o rizicích (stejně jako za „nezpracování rizik“ a neplnění dalších povinností), může být uložena pokuta ve výši až 2.000.000,- Kč.

„Právnícká nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku bezpečnosti práce tím, že nedodrží povinnosti při zajišťování bezpečnosti práce stanovené v § 101 až 103 zákoníku práce“ [§ 30 odst. 1 písm. f) zákona č. 251/2005 Sb.] „Za přestupek podle odstavce 1 písm. f), lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.“ [§ 30 odst. 2 písm. d) zákona č. 251/2005 Sb.]

Ačkoliv se informační povinnost o rizicích podle § 101 odst. 3 a 4 zákoníku práce nevztahuje na OSVČ a další osoby podle § 12 zákona č. 309/2006 Sb. („...se vztahuje § 101 odst. 1, 2 a 5, § 102, 104 a 105 zákoníku práce a § 2 až 11 s přihlédnutím k podmínkám vykonávané činnosti nebo poskytování služeb a jejich rozsahu.“), jsou povinni zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci se všem fyzickým osobám, které se s jejich vědomím zdržují na jejich pracovištích. [§ 101 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb.] A právě k tomuto také slouží „Vypracovaná rizika“, ve kterých riziko pro fyzické osoby, které mohou být ohroženy jimi vykonávanou prací, identifikují, vyhodnotí, navrhnou a následně skutečně provedou opatření, aby toto riziko bylo pro fyzické osoby, které se s jejich vědomím zdržují na jejich pracovištích, minimalizováno. Typicky se může jednat o bezpečnost osoby, která si OSVČ pro danou práci najala.

Kromě toho pak zaměstnavatelé mají povinnost zajistit informování zaměstnanců jiného zaměstnavatele, kteří pracují na jeho pracovišti. „Zaměstnavatel je povinen zabezpečit, aby zaměstnanci jiného zaměstnavatele vykonávající práce na jeho pracovištích obdrželi před jejich zahájením vhodné a přiměřené informace a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a o přijatých opatřeních, zejména ke zdolávání požárů, poskytnutí první pomoci a evakuace fyzických osob v případě mimořádných událostí“ [§ 103 odst. 1 písm. g) zákona č. 262/2006 Sb.].

Zároveň zaměstnavatel musí seznámit zaměstnance se „zpracovanými riziky“, neboť „zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům, zejména zaměstnancům v

pracovním poměru na dobu určitou, zaměstnancům agentury práce dočasně přiděleným k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, mladistvým zaměstnancům, podle potřeb vykonávané práce dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci podle tohoto zákona a podle zvláštních právních předpisů, zejména formou seznámení s riziky, výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště“ [§ 103 odst. 1 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb.] a proškolení zaměstnance tak, aby znali opatření k ochraně před předemnými riziky („zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování“ [§ 103 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb.]).

„Zpracovaná rizika“ pak zaměstnavatel, OSVČ i další subjekt zohledňuje při výběru osobních ochranných pracovních prostředků (osobních ochranných prostředků).

„Není-li možné rizika odstranit nebo dostatečně omezit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky. Osobní ochranné pracovní prostředky jsou ochranné prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat požadavky stanovené přímo použitelným předpisem Evropské unie“ [§ 104 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb.]

„Osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele bezplatně podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků nesmí zaměstnavatel nahrazovat finančním plněním.“ [§ 104 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb.]

Při výběru OOPP se dále postupuje podle nařízení vlády č. 390/2021 Sb., které stanoví, že při určování rizik pro výběr a použití osobního ochranného pracovního prostředku zaměstnavatel postupuje zejména podle přílohy č. 1 k tomuto nařízení, přičemž vychází z vyhledávání a vyhodnocování rizik podle § 102 zákoníku práce. [§ 4 odst. 1 nařízení vlády č. 390/2021 Sb.].

Zaměstnavatel, OSVČ či jiný subjekt zabývající se prováděním prací ve výškách a nad volnou hloubkou by neměl zapomenout při „zpracování rizik“ zohlednit rizika:

- spojená s pohybem ve výškách a nad volnou hloubkou (obecná rizika spojená s použitím OOP proti pádu při práci prováděné v závěsu na laně (lanovém přístupu), např. nesprávné použití OOP, neuvázání uzlu, poškození lana o hranu atp.),
- specifická pro dané pracoviště (např. trolej, chemicky agresivní prostředí, padající materiál, technologie výrobních procesů atp.),
- vyplývající z charakteru prováděné práce (svařování, bourací práce, odstraňování azbestového obložení atd.).
- pojící se s použitým nářadím (rotující, elektrické, pneumatické a další),
- spojená s provozem na silničních komunikacích (přeprava mezi různými pracovišti, převoz materiálu atp.),
- administrativní činnosti (tvorba cenových nabídek, zpracování dokumentace, fakturace, korespondence se zákazníky)
- a další.

5. Prevenční povinnosti v soukromém právu

Prevenční povinnost je v soukromém právu spojena s institutem náhrady škody nebo nemajetkové újmy. Základním pramenem, který tento pojem do českého právního řádu zavádí, je občanský zákoník, konkrétně jeho čtvrtá část, která obsahuje ustanovení o závazcích z deliktů. Pracovní právo, stejně jako právo občanské, spadá do soukromoprávní oblasti a přebírá proto některé zásady, principy a instituty.

5.1 Prevenční povinnost v občanském zákoníku

Deliktem podle občanského zákoníku rozumíme jakékoliv porušení soukromoprávního závazku, za které osobě, která škodu nebo jinou újmu způsobila (škůdce), vzniká povinnost k náhradě škody, případně nemajetkové újmy. Jedná se tedy o závazky vzniklé porušením práva s odpovědností za takto způsobenou škodu.⁸

Povinnost k náhradě škody může vzniknout z porušení dobrých mravů, povinností stanovené zákonem nebo povinností ujednané ve smlouvě. Aby škoda nevznikla, je nutné chovat se v souladu s prevenční povinností. Ta plní stěžejní význam a vychází ze zásady, že vždy je lepší vzniku škod předcházet, než čelit následkům a nahrazovat způsobenou újmu.⁹

⁸ HORÁKOVÁ, Jana. Základy práva pro neprávnický. 1. vyd. Praha: Linde, 2014, s. 302.

⁹ JIRSA, Jaromír a kol. Občanský zákoník - Komentář s judikaturou. Svazek XIII – Závazky z deliktů a z jiných právních důvodů (§ 2894 - 3014) [online]. Ostrava: CODEXIS publishing, 2018. In: CODEXIS [cit. 23. 9. 2022].

Prevence je jednou ze zásad soukromého práva. Vzhledem k tomu, že pracovní právo lze považovat za specifickou část soukromého práva, je samozřejmé, že tuto zásadu nalezneme i v pracovním právu, ačkoliv se zde mohou projevat různá omezení a modifikace.

Následující rozdělení prevenční povinnosti vychází z občanského zákoníku. Protože je však zachováno v celém právním řádu, uvádíme ho i zde. Pracovní právo má samozřejmě svá specifika a další kategorické rozdělení prevence, kterým se budu zabývat v následujících částech studie.

Prevenici v občanském zákoníku lze rozdělit do tří kategorií. V úvodu jde o obecnou prevenční povinnost: „*Vyžadují-li to okolnosti případu nebo zvyklosti soukromého života, je každý povinen počínat si při svém konání tak, aby nedošlo k nedůvodné újmě na svobodě, životě, zdraví nebo na vlastnictví jiného.*“ Toto ustanovení vychází z klasické římské zásady *neminem laedere* (nikomu neškodit) a dalo vzniknout doktríně, která prevenční povinnost chápe jako povinnost k jednání, které nepůsobí škodu, a pokud již taková škoda hrozí nebo existuje, pak k jednání, které škodu nezvětšuje. Tato povinnost se vztahuje na všechny osoby bez ohledu na jejich postavení.

Vedle obecné prevenční povinnosti existují i další dvě, které vyžadují od právního subjektu konkrétní aktivní jednání. Jedná se o tzv. zakročovací povinnost a oznamovací povinnost.

Zakročovací povinnost zahrnuje čtyři základní situace, v nichž každému vzniká povinnost zakročit na ochranu jiného. Zaprvé jde o případ vytvoření nebezpečné situace, jejíž původ lze nalézt u dané osoby a reálně zde hrozí riziko újmy. Druhým případem je kontrola nad nebezpečnou situací, tedy faktická moc ovládnout zdroj nebezpečí a zamezit vzniku škod. Další situací je existující poměr mezi osobami – zpravidla existence smlouvy mezi osobami. A dále se vyžaduje zakročení v případech, kdy si osoba uvědomuje nebezpečí vzniku určité újmy a tuto hrozící újmu lze snadno odvrátit a následky hrozící újmy zjevně převyšují námahu a úsilí, které je třeba k zákroku vynaložit.¹⁰

Poslední kategorií je oznamovací povinnost, která stanoví každému, kdo porušil právní povinnost, nebo kdo může a má vědět, že ji poruší, povinnost oznámit to bez zbytečného odkladu osobě, které z toho může újma vzniknout, a upozornit ji na

¹⁰ HRÁDEK, Jiří. § 2901 (Zakročovací povinnost). In: ŠVESTKA, Jiří; DVOŘÁK, Jan; FIALA, Josef et al. *Občanský zákoník: Komentář, Svazek VI, (§ 2521-3081) [Systém ASPI]*. Wolters Kluwer [cit. 25. 9. 2022].

možné následky.¹¹

Samotné porušení prevenční povinnosti nemá za následek vznik povinnosti nahradit škodu. K tomu je zapotřebí také vznik újmy, příčinná souvislost mezi porušením prevenční povinnosti a vznikem újmy a zavinění. V pracovněprávních vztazích se pak zavinění vyžaduje pouze u zaměstnance.

5.2 Vztah občanského zákoníku a zákoníku práce

Základním pramenem pracovního práva je zákoník práce. Občanský zákoník vůči němu stojí v subsidiárním (podpůrném) postavení. Tedy zákoník práce se na pracovněprávní vztahy použije vždy přednostně s výjimkou případů, kdy v zákoníku práce úprava konkrétních právních vztahů chybí. Pak je nutné přihlídnout k ustanovením občanského zákoníku, který je obecným právním předpisem v soukromoprávní oblasti. Zároveň však zákoník práce nesmí použití občanskoprávní úpravy výslovně vyloučit.

V praxi tak mohou nastat tři základní situace. U první z nich je úprava právní otázky dostatečně specifikována v zákoníku práce a občanský zákoník se neuplatní. U druhé situace je třeba právní úpravy propojit. Zákoník práce v tomto případě obsahuje specifikace pouze některých otázek a v určité míře bude třeba podpůrně aplikovat i občanský zákoník. Ve třetím případě zákoník práce určitou situaci neupravuje vůbec a použije se výhradně občanskoprávní úprava. Nejčastěji se však setkáme s druhou variantou.

S ohledem na vztah těchto dvou předpisů je zřejmé, že použití zásad pracovního práva musí být v souladu i se zásadami uvedenými v § 3 občanského zákoníku a také s principy soukromého práva, které jsou rovněž obsaženy v občanském zákoníku.

5.3 Prevenční povinnost v pracovněprávních vztazích

V zákoníku práce je prevence formulována záměrně obecně, aby pokryla co největší okruh pracovních vztahů. Základní úpravu nalezneme, stejně jako v OZ, v části týkající se náhrady majetkové a nemajetkové újmy.

Prevenzi v pracovním právu lze rozdělit na prevenci generální a speciální, a dále na povinnosti zaměstnavatele a povinnosti zaměstnance. Generální prevence má za cíl

¹¹ HRÁDEK, Jiří. § 2902 (Oznamovací povinnost škůdce). In: ŠVESTKA, Jiří; DVOŘÁK, Jan; FIALA, Josef et al. Občanský zákoník: Komentář, Svazek VI, (§ 2521-3081) [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 25. 9. 2022].

obecně zamezit ohrožení a porušování práv účastníků pracovněprávních vztahů, zatímco speciální prevence má odstranit příčiny hrozící škody v konkrétním případě.

Základní práva a povinnosti zaměřené na prevenci vzniku škod ukládá zákoník práce v § 248 zaměstnavateli a v § 249 zaměstnanci. Primárním cílem těchto ustanovení je, aby pokud možno vůbec nedocházelo ke vzniku škod, nebo aby alespoň škody, které navzdory prevenčnímu úsilí nastanou, byly co nejmenšího rozsahu. Povaha takto formulovaných pravidel nepřipouští možnost odchýlení se od nich. Zaměstnavatel je však může vhodně konkretizovat kolektivní smlouvou nebo vnitřními předpisy.

Tato dvě ustanovení zároveň rozpracovávají i některé ze základních zásad pracovněprávních vztahů uvedených v § 1a, především právo zaměstnance na uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky a povinnost zaměstnance dbát oprávněných zájmů zaměstnavatele.¹²

Ačkoliv jsou tato ustanovení v zákoníku práce přímo nazvána jako „Prevence“, představují pouze obecnou zásadu předcházení a minimalizaci škod v pracovněprávních vztazích a zdaleka nejsou jediná, která v zákoníku práce prevenční povinnost upravují. Především celá oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je postavena na principu prevence, jímž se zabývají další kapitoly této práce. Dále lze preventivní charakter spatřit v ustanoveních týkajících se doby odpočinku, pracovní doby a zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců.

5.4 Prevenční povinnost zaměstnavatele

Obecná prevenční povinnost zaměstnavatele je stanovena v § 248 odst. 1 zákoníku práce. Zaměstnavateli je zde stanovena povinnost zajišťovat takové pracovní podmínky, aby zaměstnanci mohli plnit pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku a zjistí-li závady, učinit opatření k jejich odstranění. Povinnost zaměstnavatele směřuje k zabránění vzniku možné budoucí škody, ale i k odvrácení škody již hrozící.¹³

Tímto ustanovením se provádí ústavně garantované právo zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky a jedná se o jednu ze základních povinností zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu. Aby mohl zaměstnavatel vytvářet pracovní podmínky, které zaměstnancům umožní řádně pracovat bez ohrožení zdraví nebo majetku, musí aktivně vyhledávat možná rizika, která by mohla způsobit škodu, a podnikat kroky

¹² STRÁNSKÝ, Jaroslav a kolektiv. Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost. 1. vyd. [online]. Praha: Sonda, 2012 [cit. 25. 9. 2022].

¹³ VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. § 248 (Povinnost zaměstnavatele zajišťovat odpovídající pracovní podmínky). [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 25. 9. 2022].

směřující k jejich účinnému odstranění. Jde-li o rizika, která není možné odstranit, je zaměstnavatel povinen alespoň je minimalizovat.

Tento přístup se prosazuje především v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví, a to hlavně v souvislosti s vyhledáváním a odstraňováním rizik, která by mohla mít za následek škodu na zdraví, nebo dokonce na životech zaměstnanců.

Zaměstnavatel má také povinnost kontrolovat, zda si zaměstnanci při výkonu práce počínají tak, aby nedocházelo ke vzniku škod.

Jestliže zaměstnavatel porušil prevenční povinnost předcházet škodám a vytvářet vhodné a uspokojivé pracovní podmínky a zaměstnanec následkem toho utrpí škodu, může zaměstnavatel s ohledem na další okolnosti za tuto škodu odpovídat. Jestliže v důsledku zaviněného porušení povinností zaměstnancem utrpí škodu zaměstnavatel, ale ukáže se, že jednou z příčin vzniku škody bylo i nedostatečné plnění prevenční povinnosti zaměstnavatele, může být tato skutečnost významná z hlediska omezení odpovědnosti zaměstnance za škodu.

5.5 Prevenční povinnost zaměstnance

Zaměstnanci mají po celou dobu trvání pracovněprávního vztahu několik povinností preventivního charakteru, jejichž rozdělení je shodné jako v občanském zákoníku.

Zprv jde o obecnou prevenční povinnost, která zavazuje zaměstnance chovat se při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním takovým způsobem, aby nedošlo ke vzniku jakýchkoli škod, jak na majetku, zdraví či životech. Zaměstnanec je povinen zachovávat takový stupeň pozornosti, který lze po něm vzhledem ke konkrétní časové a místní situaci požadovat.

Hrozí-li nebezpečí vzniku škody, je zaměstnanec povinen upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance, a to bez jakéhokoliv zbytečného odkladu. Tímto ustanovením ukládá zákoník zaměstnanci zvláštní oznamovací povinnost. Je přitom nerozhodné, zda škoda hrozí zaměstnavateli, spoluzaměstnancům nebo jiné fyzické či právnické osobě, stejně jako to, který subjekt by nesl za škodu právní odpovědnost. Povinnost upozornit na hrozící škodu platí bez ohledu na to, zda hrozí škoda na zdraví, nebo na majetku, a v jakém rozsahu škoda hrozí.¹⁴

Oznamovací povinnost ukládá zákon zaměstnanci i v případě, kdy zjistí, že nemá vytvořené odpovídající pracovní podmínky, tedy takové pracovní podmínky, které mu umožňují pracovat bez rizika vzniku škody. I když ještě škoda v důsledku nevhodných

¹⁴ NOVOTNÝ, Zdeněk. § 249 (Prevenční povinnost zaměstnance). [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 25. 9. 2022].

pracovních podmínek bezprostředně nehrozí, musí zaměstnanec existenci problému, který se týká pracovních podmínek, oznámit svému vedoucímu.

Není však možné splnit tuto povinnost upozorněním např. řadového zaměstnance. Vždy musí být oznámena nadřízenému vedoucímu zaměstnanci. Kolektivní smlouva, případně vnitřní předpisy zaměstnavatele tak mohou obsahovat specifikaci toho, jak má zaměstnavatel jednat, aby prostřednictvím péče o pracovní podmínky předcházel vzniku škod a předepisovat konkrétní způsob, jak mají zaměstnanci neodpovídající pracovní podmínky oznamovat.

Oznamovací povinnost se týká i nastalých pracovních úrazů svých, popřípadě úrazů jiných fyzických osob, jejichž byl svědkem, a spolupracovat při objasňování jejich příčin. Další zvláštní prevenční povinnost zaměstnance pak nastává v případě, kdy není možné vyčkávat a je třeba jednat urychleně, protože škoda hrozí bezprostředně a nelze ji z časových důvodů odvrátit prostřednictvím oznámení nadřízenému vedoucímu zaměstnanci. V tomto případě jde o povinnost zakročit, tedy zakročovací povinnost.

Jestliže zaměstnanec zjistí hrozící škodu za takových okolností, kdy je proti této škodě možné zakročit, je povinen zákrok neodkladně provést a škodu odvrátit nebo alespoň minimalizovat. Zatímco oznamovací povinnost se týká jakékoliv hrozící škody, povinnost zaměstnance aktivně jednat a neodkladně zakročit se týká jen takové škody, která hrozí zaměstnavateli, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru. Zakročovací povinnost zaměstnance neváže pouze tehdy, když mu v tom brání důležitá okolnost, anebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby blízké.

Stránský k tomuto ustanovení dodává: „*Nicméně musíme dovodit, že povinnost zakročit nemá zaměstnanec ani tehdy, pokud by tím mělo dojít k vážnému ohrožení jiných osob.*“¹⁵ Platí tedy, že pokud je zaměstnanec vystaven hrozící škodě, nemůže tento stav přehlédnout nebo mu nečinně přihlížet, ale musí splnit minimálně oznamovací povinnost.

Jestliže zaměstnanec prevenční povinnost zaviněně poruší a v důsledku tohoto porušení povinnosti dojde ke vzniku škody, může za ni zaměstnanec s přihlédnutím k dalším okolnostem nést odpovědnost. Výše náhrady škody se pak určí dle druhu prevenční povinnosti, kterou zaměstnanec porušil.

¹⁵ STRÁNSKÝ, 2012, op. cit., s. 397.

6. Odpovědnost za majetkovou i nemajetkovou újmu

Na odpovědnost lze nahlížet ze dvou teoretických východisek. První z nich vnímá odpovědnost jako hrozbu sankce při nesplnění povinnosti - tedy, že odpovědnost vzniká již se samotnou povinností. Druhá koncepce zastává názor, že odpovědnost lze chápat jako sankci samotnou, vznikající až po porušení primární povinnosti. Tedy v případech, kdy účel preventivní povinnosti není naplněn.

Bělina uvádí: „*Pracovněprávní odpovědnost je zvláštní kvalifikovaný druh pracovněprávní povinnosti, jejíž vznik jako sekundární povinnosti předpokládá porušení primární povinnosti.*“

Primární povinností je i povinnost prevence. Pokud tedy dojde k porušení prevenční povinnosti a jsou splněny i další podmínky, které zákon stanoví, nastupují odpovědnostní vztahy.

Základním pojmem vztahujícím se k odpovědnosti je škoda. Tu je možné charakterizovat jako majetkovou újmu, vyčíslitelnou v penězích.

Náhrada této škody zahrnuje škodu skutečnou a ušlý zisk. U škody na zdraví je náhrada vnímána jako zadostiučinění za vytrpěnou bolest případně za zhoršené možnosti uplatnění, tj. nemajetková újma. U škody se se rozlišují dvě kategorie:

a) Skutečná škoda, která je tvořena tím, o co se zmenšila existující hodnota věci či jiného majetku. Za skutečnou škodu se u zaměstnance považuje též ušlý výdělek.

b) Jiná škoda (ušlý zisk) spočívající v tom, že poškozený nemohl svůj majetek rozmnožit, k čemuž by za jiného stavu došlo. Náhrada ušlého zisku náleží pouze, pokud tak výslovně stanoví zákoník práce.

Smyslem a účelem odpovědnostních vztahů je zajistit, aby došlo k přesunu zátěže spojené se vznikem škody z osoby, která škodu utrpěla, na osobu, která za škodu odpovídá. Tato úprava také vychází z občanského zákoníku. Avšak s ohledem na některá specifika odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích se pro náhradu škody, která vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, nepoužije úprava odpovědnosti za škodu obsažená v občanském zákoníku. Zákoník práce obsahuje dostatečně podrobnou zvláštní úpravu.

Pracovněprávní odpovědnostní vztahy vznikají jako odvozené od základních pracovněprávních vztahů, ale nemusí vyvolat odpovědnost pouze v pracovním právu. Může zároveň dojít k uplatnění jiných druhů odpovědnosti, zejména trestněprávní, správněprávní a občanskoprávní. Tyto odpovědnosti se mohou někdy překrývat a v řadě případů může dojít k realizaci více typů odpovědnosti za jediné porušení pracovněprávní povinnosti.

6.1 Povinnost zaměstnance k náhradě škody

Aby bylo možné konstatovat, že zaměstnavateli vznikla majetková újma, a že je za ní odpovědný zaměstnanec, je třeba, aby byly kumulativně splněny tyto podmínky:

- a) vznik škody;
- b) porušení povinností zaměstnancem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům;
- c) příčinná souvislost mezi dvěma výše uvedenými body;
- d) zavinění zaměstnance (nedbalost nebo úmysl).

Zákoník práce rozlišuje několik druhů odpovědnosti podle povinnosti, která byla porušena. V první řadě jde o obecnou odpovědnost, kdy zaměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a dále hovoříme o odpovědnostech zvláštních.

Mezi zvláštní odpovědnosti řadíme mimo jiné i odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody. Do tohoto ustanovení se tak promítá sankce za nesplnění oznamovací povinnosti. Tato odpovědnost je výjimečná v tom, že zaměstnanec odpovídá za škodu, i když ji vlastním jednáním nezpůsobil, ale vědomě neupozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli nebo proti ní nezakročil.

Dalšími druhy zvláštní odpovědnosti jsou schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a ztráta svěřených věcí.

Z ustanovení zákoníku práce vyplývá, že zaměstnanec, při splnění všech výše uvedených podmínek, je odpovědný za škodu vzniklou z porušení veškerých jeho povinností, které vyplývají z pracovněprávních vztahů. Tedy nikoliv pouze povinností vyplývajících z právních předpisů, ale i pokynů nadřízených vedoucích zaměstnanců. Naproti tomu zaměstnavatel bude odpovědný pouze za škodu způsobenou v důsledku porušení právních povinností.

Rozsah náhrady škody závisí na okolnostech, formě zavinění a také druhu odpovědnosti. U obecné odpovědnosti je výše maximálně čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena úmyslně, v opilosti, nebo po zneužití jiných návykových látek. V případě odpovědnosti za nesplnění povinnosti k odvrácení škody bude výše náhrady škody maximálně trojnásobek průměrného měsíčního výdělku a v ostatních případech se nahrazuje škoda v plné výši.

6.2 Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody

Zaměstnavatel naproti tomu bude odpovědný za škodu, která vznikla zaměstnanci, jsou-li kumulativně splněny tyto podmínky:

- a) porušení právních povinností nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům;
- b) vznik škody při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním;
- c) příčinná souvislost mezi těmito dvěma body.

Základním rozdílem oproti odpovědnosti zaměstnance je, že na straně zaměstnavatele není, s výjimkou případů, vyžadováno zaviněné jednání. Postavení zaměstnavatele je tím spojeno s objektivní odpovědností, tj. odpovědností za výsledek. Jediné možné omezení této široké odpovědnosti nastává v případě spoluzavinění poškozeného zaměstnance.

Stejně jako zaměstnanec, má i zaměstnavatel obecnou odpovědnost za škodu a je povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Mezi zvláštní typy odpovědnosti patří odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, přičemž se jedná o odpovědnost zaměstnavatele za výsledek a nemusí z jeho strany dojít k žádnému porušení právních povinností. Taxativně jsou zákoníkem práce vymezeny případy, kdy se může zaměstnavatel této odpovědnosti zčásti nebo zcela zprostit.

Dalšími typy zvláštní odpovědnosti jsou odpovědnost za škodu na odložených věcech a odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody. Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci skutečnou škodu. V případě odpovědnosti za pracovní úraz nebo nemoc z povolání navíc i nemajetkovou újmu.

Kapitola II.

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

1. Pracovní právo a postavení BZP v pracovním právu

1.1 Pracovní právo

Hlavní náplní pracovního práva je úprava vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, a to při výkonu práce.

Pracovní právo poskytuje zaměstnavatelům zajištění nástrojů, prostřednictvím kterých dochází k organizování a řízení práce vykonávanou zaměstnanci a zároveň zaměstnancům zajišťuje odpovídající podmínky při výkonu práce, jakožto ochranná funkce pracovního práva, která se bezprostředně vztahuje k problematice BOZP.

Předmětem pracovního práva je závislá práce. Přesnou definici závislé práce uvádí zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů ve svém konkrétním ustanovení:

„Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“

Pokud se podíváme na systém pracovního práva, zjistíme, že pracovní právo můžeme rozdělit na obecnou část a zvláštní část, do které je začleněna problematika BOZP.

Jelikož předmětem pracovního práva je závislá práce, jak jsem již uvedla a ta se vyznačuje mimo jiné vztahem nadřízenosti zaměstnavatelů a podřízenosti zaměstnanců a hlavním cílem pracovního práva je taktéž ochrana zaměstnanců, jakožto slabší strany, musí zaměstnavatel zajistit otázku BOZP.

1.2 Funkce pracovního práva

Základními funkcemi pracovního práva jsou funkce ochranná a funkce organizační. Organizační funkce pracovního práva tvoří podmínky, za kterých je uskutečňován pracovní proces, vymezuje míru práce, odměnu za práci a stanovuje pravidla, za jejichž dodržování funguje trh práce.

Ochranná funkce pracovního práva je považována za nejdůležitější funkci pracovního práva, jelikož chrání zaměstnance a tato funkce je mimo jiné naplňována prostřednictvím BOZP.

1.3 Funkce bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci plní dvě hlavní funkce, kterými jsou funkce preventivní a funkce produkční.

Preventivní funkci chápeme jako funkci, prostřednictvím které by se mělo předcházet situacím, kdy jsou jednotliví zaměstnanci vystavováni rizikům, která by mohla poškodit jejich zdraví.

Funkce produkční má vliv, jak již z názvu vyplývá, na kvalitu a množství dané produkce. Bohužel v dnešní době není poměr mezi kvalitou a množstvím produkce na jedné straně a úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci rovnocenný.

Často řada zaměstnavatelů, ale i zaměstnanců význam BOZP podceňují a nevěnují této problematice náležitou vážnost, a to i z důvodu vyšších finančních požadavků na zajištění této problematiky, ve většině případů se však toto „šetření“ s finančními prostředky nevyplácí.

Preventivní a ochrannou funkci pracovního práva můžeme spatřovat již v právní úpravě starověkého kodexu, kterým byl Chammurapiho zákoník či ve středověkém kodexu Václava II., kterým byl *Ius regale montanorum*, tj. Horním zákoník.

1.4 Postavení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovním právu

Problematika BOZP je neodmyslitelnou součástí právní úpravy pracovního práva. V rámci systému pracovního práva je oblast BOZP zařazena do zvláštní části pracovního práva.

To, že problematika BOZP je součástí pracovního práva vyplývá z právní úpravy obsažené v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, ale také z práva, které je obsaženo v Listině základních práv a svobod, a to:

„Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“

„Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.“

„Podrobnosti stanoví zákon.“

Pracovní právo je zařazováno do oblasti soukromého práva. Soukromé právo vymezují základní zásady, které se uplatňují i v pracovním právu. Těmito zásadami jsou zásada autonomie vůle, zásada rovného postavení subjektů, zásada ochrany slabší strany, zásada ochrany dobré víry, zásada zákazu zneužití práva a zásada prevence.

Z výše uvedených zásad soukromého práva se v oblasti BOZP zejména projevují zásada ochrany slabší strany a zásada prevence.

Zásada ochrany slabší strany spočívá v ochraně slabší strany, za kterou jsou považováni zaměstnanci.

Zásada ochrany slabší strany vyplývá i mimo jiné ze samotného ustanovení zákoníku práce, ve kterém je přímo zakotvena:

„Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména

a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance“.

Další zásadou soukromého práva, které se taktéž projeví v oblasti BOZP je zásada prevence.

Již ze samotného označení této zásady vyplývá, pokud se zaměříme pouze na oblast BOZP, hlavním cílem zásady prevence je, aby bylo předcházeno možného ohrožení či porušení zájmů, které jsou chráněny právem.

V oblasti BOZP jsou to především prevenční ustanovení v § 248 a § 249 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Postavení oblasti BOZP jako neodmyslitelná součást pracovního práva vyplývá taktéž ze samotných specifických zásad pracovního práva.

Základními zásadami pracovního práva jsou zákaz nucené práce, zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky, rovné zacházení a zákaz diskriminace, spravedlivé odměňování a jednání v souladu se zájmy zaměstnavatele.

Zásady pracovního práva, které se vztahují k problematice BOZP jsou zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, neboli ochrana slabší strany, kterou jsem již uváděla, dále to jsou uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky.

K naplňování zásady uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek dochází na základě právních norem, které se vztahují právě k oblasti BOZP.

Ačkoliv jsou zaměstnanci svým zaměstnavatelům podřízeni, prostřednictvím této zásady je zaměstnancům garantována ochrana závislé práce, kterou zaměstnanci vykonávají.

2. Stručný historický exkurz do problematiky BOZP

Problematiku BOZP lze poprvé nalézt již v době před naším letopočtem. První zmínku o ní najdeme zhruba 1800 let před naším letopočtem, a to u babylónského panovníka Chamurappiho. Ten za své vlády vydal 271 zákonů.

Některé z těchto zákonů se vztahovaly k bezpečnosti při práci, a dokonce upravovaly i případné tresty a náhradu škody za poranění, způsobené jiné osobě na pracovišti. Na základy, které položil Chamurappi, o 300 let později navázal Egyptský panovník Ramsese III. Zajistil pro dělníky v kamenolomech a na veřejných stavbách lékařský dozor, který se staral o jejich zdraví. Můžeme říci, že tento zákon byl jedním ze základních kamenů naší moderní úpravy. I přes snahu o zařazení BOZP do pracovního prostředí však v této časové ose nenajdeme zájem o zavedení těchto zásad v dalších zemích.

Pokud bychom se podívali na naše území, našli bychom první zmínky o BOZP na přelomu 13. a 14. století za vlády Václava II. Na našem území se tato oblast vyvíjel velmi pozvolna. Za vlády Václava II. bylo vydáno takzvané Královské horní právo (dále jen „Horní zákon“).

Tento zákoník obsahoval, mimo jiné, i právní úpravu pracovního práva a právních pravidel, které měly za úkol zajistit bezpečnost pracovníků v dolech. Tato úprava se také zabývala otázkami větrání, osvětlení, a dokonce i předpisy stavebně-technického rázu. Dále byla ustanovena pravidla a způsoby pro kontrolu dodržování těchto předpisů.

V těchto předpisech dokonce nalezneme i možné sankce, které hrozily při nedodržování předpisů, uvedených v Hornickém zákoníku. Vzhledem ke komplexní a ucelené právní úpravě Hornického zákoníku se velmi brzy stal používaným po celé Evropě a byl následně přeložen do mnoha jazyků.

K opravdovému vzniku BOZP tak, jak jej známe dnes, došlo teprve v 19. století při tzv. průmyslové revoluci. Rozvoj průmyslové revoluce s sebou přinesl vysokou pracovní úrazovost dělníků. V tomto období vznikly první předpisy, navazující na oblast BOZP, které přímo upravovaly bezpečnost práce na pracovišti a zároveň byly upraveny zákonem či předpisem.

Nespočet příkladů těchto předpisů najdeme ve Všeobecném občanském zákoníku, datovaném z roku 1811. Například v ustanovení § 1157 Všeobecného občanského

zákoníku najdeme předpis, který ukládal zaměstnavateli povinnost pečovat o to, aby bylo chráněno zdraví zaměstnance a především pak jeho život.

Také stanovoval i případné tresty, které hrozily při nedodržení předpisů, týkajících se provozu parních strojů a parních kotlů. Další příklad nalezneme v zákoně č.22/1858 Říšského zákoníku (dále jen „ŘZ“). Jedná se o § 74 tzv.

Živnostenského řádu, který stanovuje zaměstnavateli, že musí na své náklady udržovat všechna zdravotní a jiná opatření pro zajištění bezpečného pracoviště. „(...) každému majiteli živnosti uloženo učiniti svým nákladem všechna zdravotní opatření a zařídit a udržovati všechna jiná zařízení, zvláště při pracovních místech, strojích a pracovním nářadí, kterých při provozování jeho živnosti je třeba na ochranu života a zdraví pracovníka. (...) Pečovat, aby byly stroje, zařízení závodní a jejich části tak ohrazeny, aby dělníci, konajíce obezřetně svou práci, nemohli snadně býti ohroženi“.

Říšský zákoník, jako vůbec první zákoník, uvedl do funkce živnostenské inspektory. Jednalo se o zákon č.117/1883 ŘZ. Tito inspektoři měli postavení státních úředníků. Mezi jejich úkoly patřila kontrola dodržování předpisů ŘZ a to jak ze strany zaměstnance, tak i ze strany zaměstnavatele. U zaměstnavatele se jednalo především o délku pracovní doby a existenci přestávek při práci.

V roce 1905 vydal ministr obchodu Rakouska-Uherska nařízení č.176/1905 o všeobecných předpisech, které se týkají ochrany života a zdraví u pomocných dělníků v živnostenských závodech. Tyto zákony byly následně přejaty Československem po jeho vzniku, stejně, jako ostatní říšské zákony. Tyto zákony měly být roku 1921 rozšířeny o vypracovaný návrh zákona o inspekci práce.

Tento zákon rozšiřoval působnost živnostenských inspektorů a celé inspekce na skoro všechny námezdně pracující občany bez ohledu na druh či velikost společnosti. K realizaci tohoto zákona však nikdy nedošlo. Samotným konceptem tohoto zákona jsme „předběhli“ okolní svět o mnoho let, jelikož podobný koncept byl Mezinárodní organizací práce (dále jen „MOP“) přijat až v roce 1947 v úmluvě č. 81 o inspekci práce v průmyslu a obchodu.

Základním předpisem, který na našem území určoval zásady ohledně BOZP, bylo vládní nařízení č. 41/1938 Sb. vydané v období První republiky. Toto nařízení obsahovalo všeobecné předpisy na ochranu zdraví a života u pomocných dělníků.

V roce 1951 byl na našem území vydán Zákon o bezpečnosti práce č. 67/1951 Sb. Cílem tohoto zákona bylo zajistit zaměstnancům a učňům bezpečné podmínky při práci. Správa dozoru nad dodržováním bezpečnosti připadla do rukou jednotné odborové organizace, která tuto činnost měla provádět svými orgány. Jednalo se o orgány inspekce práce. V tomto komplikovaném období vznikaly i další odborové

dozory. Například bychom našli dozor nad zemědělstvím, který byl upraven v Zákoně o bezpečnosti práce v Jednotném zemědělském družstvu (neboli JZD) č. 51/1954 Sb., a u jednotlivců, zejména u jednotlivě hospodařících rolníků. Další dozor byl ustanoven v odvětví výrobních družstev. Jednalo se o Zákon o dozoru nad bezpečností práce ve výrobních družstvech č. 72/1959 Sb. Všechny tyto tři zákony byly posléze nahrazeny jednotným Zákonem o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci č. 65/1961 Sb.

Jednalo se o doposud nejkomplexnější právní úpravu v této oblasti v našem státě. Mimo jiné tento zákon obsahoval i hmotné pobídky, kterými se snažil docílit zvýšení péče o BOZP. Také se snažil o účast pracujících na zajišťování ochrany a bezpečnosti zdraví při práci. I přes tuto skutečnost byl na pracovištích nutný státní dozor, který nařizoval Zákon o státním odborném dozoru nad bezpečností práce č. 174/1968 Sb.

Jedním z nedostatků moderní České právní úpravy BOZP je fakt, že do 12.5.2006 chyběl systém úrazového pojištění. Vzhledem k tomuto nedostatku zde chyběla ekonomická motivace pro aktéry na trhu práce k případnému zvyšování úrovně zajištění BOZP a případně i jiné ekonomické nástroje, které by motivovaly ke zvýšení zájmu ze strany zaměstnavatelů ohledně podpory prevence rizik a úrazovosti u zaměstnanců.

V roce 2006 došlo ke snaze o zásadní změnu při přijetí Zákonu o úrazovém pojištění zaměstnanců č. 266/2006 Sb., který měl upravovat přechod z komerčního pojištění zaměstnavatelů na zaměstnanecké pojištění v rámci sociálního systému. Tento systém se formuloval jako komplementární pojištění k zákonnému systému sociálního systému.

Tento zákon o úrazovém pojištění byl schválen v roce 2006, a v účinnost měl vstoupit v lednu 2008. To se však nestalo, jeho účinnost byla třikrát odsunuta a nakonec nikdy v účinnost nevstoupil. Zákon byl nakonec zrušen k 1.10.2015.

Odpovědnost za škodu, která by byla způsobena při pracovním úrazu nebo případně u nemoci z povolání se přemístila z oblasti pracovněprávní do oblasti systému sociálního zabezpečení, a to ve formě dávek úrazového pojištění, kdy odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou při pracovním úrazu nebo v důsledku nemoci z povolání nahradila forma sociálního a úrazového pojištění. Tato forma měla vlastní seberegulační systém pro poskytování dávek, což mělo za následek větší transparentnost v této oblasti.

Odpovědnost za provádění pojištění byla přesunuta ze zaměstnance na stát. Zaměstnavatel odváděl takzvané „*pojistné*“ a to ve stejné výši, jako doposud. Odpovědnost spadala na Českou správu sociálního zabezpečení. Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců měl zvýhodnit zaměstnavatele, kteří aktivně zvyšovali úroveň

BOZP. Měl tak působit jako jeden z nástrojů motivace samotných zaměstnavatelů. Toto zvýhodnění mělo fungovat na principu vývoje počtu a závažnosti úrazů a nemocí z povolání na pracovišti. Podle těchto statistik měly být buď nabídnuty zaměstnavateli pozitivní úlevy ve formě slevy nebo naopak negativní přírážky na pojistném. V současné době, od 1.1.2014, řeší úpravu o úrazovém pojištění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „NOZ“) pod § 2844 až § 2846.

3. Charakteristika pojmu BOZP

Všeobecná deklarace lidských práv (vyhlášená organizací národů 10.12.1948) obsahuje i deklarace práva na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky. Výkon jakékoliv práce byl a je vždy spojen s určitou mírou pravděpodobnosti vzniku úrazu nebo jiného poškození zdraví. Obecně platí, že pracovní prostředí a výkon pracovních činností je vždy rizikovější než prostředí občanské. Jelikož neexistuje dokonale bezpečné pracoviště, ani bezpečná práce, tak postupně vznikala pravidla a opatření, která mají za úkol chránit člověka před negativními důsledky života v jeho pracovním prostředí.

Tomuto souboru se říká bezpečnost a ochrana zdraví při práci – BOZP. Pod pojmem BOZP se myslí Bezpečnost a Ochrana Zdraví při Práci. Tuto oblast můžeme definovat jako soubor různých technologických, organizačních, technických a jiných opatření a předpisů, které zajišťují zaměstnancům a dalším osobám (které se se svolením a vědomím zaměstnavatele nachází na pracovišti zaměstnavatele) ochranu jejich života a zdraví na pracovišti.

Vzhledem k tomu, že zaměstnanci při výkonu práce přicházejí do styku s různými pracovními prostředky, nástroji a zařízeními a pracují v určitém pracovním prostředí a podmínkách, je v zájmu společnosti, aby tyto pracovní podmínky byly co nejpříznivější a přizpůsobovány potřebám zaměstnanců tak, aby nedocházelo k ohrožení jejich života nebo zdraví.

Zákoník práce proto ukládá zaměstnavateli povinnost bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnancům zajišťovat.

Při vymezení pojmu BOZP je důležité mít na paměti, že se jedná o velmi široký obor, jehož úprava je obsažena v mnoha právních předpisech.

Základní úpravu nalezneme v zákoníku práce. Ten stanovuje obecné požadavky a prostředky k zajištění BOZP, přičemž důraz klade zejména na prevenci. Zaměstnavatelé však nemohou spoléhat pouze na zákonnou úpravu. Ta totiž ve většině případů stanoví pouze obecné, rámcové požadavky a předpokládá, že

zaměstnavatel vyhodnotí podmínky na svém pracovišti a následně vydá konkrétnější opatření tak, aby bezpečnost a ochranu zdraví při práci svým zaměstnancům zajistil.

Hlavním cílem BOZP je vytvářet systémy pravidel, které chrání zaměstnance před negativními důsledky v pracovním procesu. Obecně lze říci, že zajištění BOZP musí vést především k předcházení vzniku rizik v pracovním prostředí, dále k zajištění příznivých pracovních podmínek, k adaptaci práce potřebám zaměstnanců, k ochraně pracovního i životního prostředí a v neposlední řadě k zajištění ochrany materiálních hodnot zaměstnanců. Přitom je třeba chránit nejen zaměstnance, ale též osoby samostatně výdělečně činné nebo zaměstnavatele – fyzické osoby, kteří sami pracují. I na ně se některé povinnosti týkající se BOZP vztahují. U zaměstnavatelů se navíc povinnost zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci nevztahuje pouze na jeho zaměstnance, ale na všechny fyzické osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích.

Události jako pracovní úrazy nebo nemoci z povolání přinášejí nepříznivé důsledky nejen pro zaměstnance, ale také pro zaměstnavatele, který musí nahradit zaměstnanci škodu. Dle určitého pojetí tak BOZP neslouží jen k ochraně zdraví zaměstnance, ale také jako ochrana zaměstnavatele před ekonomickými následky vyplývajícími ze snížení zdraví zaměstnanců.

4. Současné pojetí BOZP

Do roku 2001 byla právní úprava BOZP ovládána technickým přístupem, který se zaměřoval především na stroje, zařízení, pracovní prostředí a negativní aspekty výrobních procesů. V rámci legislativních změn při přípravě na vstup ČR do EU však muselo dojít ke změně. Tento technický přístup byl nahrazen přístupem systémovým, který klade důraz především na vyhledání a vyhodnocení rizik, která při práci vznikají, a předcházení nebo omezení těchto rizik přijímáním dostatečných opatření.

Neřeší tedy jen negativní aspekty výrobních procesů, ale i předcházení těmto aspektům, tzn. prevenci a mimo to se zaměřuje i na lidský faktor a kulturu BOZP ve společnosti.

V současném pojetí BOZP vyplývají každému zaměstnavateli povinnosti ze tří základních oblastí. První a nejrozsáhlejší z nich jsou právní a ostatní předpisy k zajištění BOZP. Ty vytvářejí rámcové požadavky pro všechny zaměstnavatele, případně pro určitý segment. Druhou oblast tvoří vyhledání a vyhodnocení rizik, která při práci

vznikají. A třetí oblast pak kategorizace prací. Tyto dvě oblasti dohromady stanoví požadavky jen pro konkrétního zaměstnavatele.¹⁶

5. Postavení BOZP v pracovním právu

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci navazuje na základní zásadu zákoníku práce uvedenou v § 1a, a to zásadu uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce. Tuto zásadu lze spatřit i v předpisu nejvyšší právní síly - Listině základních práv a svobod. Konkrétně v čl. 28, který říká, že zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky a také v čl. 29, který uvádí, že ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.

Základní funkcí pracovního práva je funkce ochranná. Specifickou hodnotou, které má být chráněna na prvním místě, je zdraví osob. Zákodárce z tohoto důvodu přikládá úpravě bezpečnosti a ochrany zdraví při práci značnou pozornost, a to především v kontextu nadměrného množství právních a ostatních předpisů, které se vztahují k oblasti BOZP.¹⁷

Ne vždy je však takovéto množství předpisů ku prospěchu. Právní úprava se vzhledem k tomu na některých místech stává nepřehlednou, a ne zcela souvislou. Jeden institut tak bývá upraven zákonem, nařízeními a zároveň i vyhláškami (např. OOPP). Navíc se tyto předpisy na sebe vzájemně odkazují blanketními normami a tím ztěžují orientaci.

Současná úprava má snahu omezit všechny negativní aspekty související s prací, včetně stresu, šikany či obtěžování. Oblast BOZP bychom tak mohli rozdělit na tyto kategorie:

- bezpečnost práce, kam spadá technická bezpečnost,
- ochrana zdraví při práci, kam lze zařadit hygienu práce a pracovní prostředí,
- a v neposlední řadě sociální ochrana na pracovišti. I například vztahy mezi zaměstnanci mohou negativně ovlivnit bezpečnost a zdraví.

Ne vždy se v souvislosti s BOZP setkáme pouze s preventivním charakterem. I přes různá opatření může totiž k nežádoucí situaci dojít. Pro tyto případy je třeba mít zajištěné postupy k minimalizaci následků. Do oblasti BOZP bychom tak mohli

¹⁶ NEUGEBAUER, Tomáš. *Školení bezpečnosti práce, požární ochrany a motivační školení k prevenci rizik*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2018a, s. 14.

¹⁷ HORECKÝ, Jan. *BOZP - Tvrdé jádro pracovního práva*. In: STRÁNSKÝ, Jaroslav; ZAPLETAL, Roman; ANTLOVÁ, Tereza; BLAŽEK, Michal. *Pracovní právo 2018. Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu, ochrana zdraví při práci a aktuální otázky nemocenského pojištění*. Brno: Masarykova Univerzita, 2019, s. 75.

zahrnout i oblast havarijního plánování, požární ochrany a krizového managementu, ale i nakládání s chemickými látkami.

6. Prameny právní úpravy BOZP

Jak již bylo řečeno, zásada bezpečných a zdravích neohrožujících podmínek je zakotvena nejen v zákoníku práce, ale i v Listině základních práv a svobod. Oblast BOZP je upravena také v řadě mezinárodních dokumentů, např. v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Evropské sociální chartě a také např. v čl. 31 Listiny základních práv Evropské unie, který stanovuje, že každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost.¹⁸

Česká republika rovněž plně respektuje závazky, které pro ni vyplývají z ratifikovaných úmluv Mezinárodní organizace práce. Před vstupem do EU bylo nutné se přizpůsobit taktéž požadavkům vyplývajícím z unijních předpisů, především rámcové směrnici 89/391/EHS, o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Na tuto směrnici navazují další směrnice zaměřené na konkrétní aspekty BOZP.

Vnitrostátní úprava BOZP je z velké části transpoziční, tedy převzata ze směrnic EU. Základní ustanovení nalezneme v části páté zákoníku práce, kde jsou upraveny hlavní otázky, mezi které patří:

- obecné zásady BOZP (§ 101),
- prevence rizik (§ 102),
- práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance (§ 103 a 106),
- osobní ochranné pracovní prostředky (§ 104),
- povinnosti zaměstnavatele v souvislosti s pracovními úrazy (§ 105)
- účast zaměstnanců na řešení otázek BOZP (§ 108).

Dalším zákonem, který se věnuje oblasti BOZP je zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Ten obsahuje úpravu otázek týkajících se zejména požadavků na pracoviště a pracovní prostředky, odborné způsobilosti osob v prevenci rizik a technických aspektů. Kontrolu nad dodržováním předpisů v pracovněprávní oblasti vykonává Státní úřad inspekce práce a postupuje přitom především podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce a zákona č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce.

¹⁸ STÁDNÍK, Jaroslav. *§ 101 (Zajištění BOZP, spolupráce a povinnosti zaměstnavatelů)*. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář [Systém ASPI]*. Wolters Kluwer [cit. 25. 9. 2022].

Zvláštní úpravu má provozování hornické činnosti nebo činnosti prováděné hornickým způsobem. Na tuto oblast se vztahuje speciální právní úprava a také má svůj samostatný státní dozor.

Níže si dovoluujeme uvést elementární souhrn mezinárodních smluv, zákonných a podzákonných předpisů, vztahujících se k předmětné problematice:

- **Mezinárodní smlouvy**

96/2001 Sb. m. s., Úmluva o lidských právech a biomedicíně

97/2001 Sb. m. s., Dodatkový protokol k Úmluvě o lidských právech a biomedicíně

111/2009 Sb. m. s., Lisabonská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení Evropského společenství

10/2010 Sb. m. s., Úmluva o právech osob se zdravotním postižením

26/2021 Sb. m. s., Protokol č. 15, kterým se mění Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

- **Směrnice a nařízení v EU**

12012P/TXT Listina základních práv Evropské unie

Rámcové směrnice

89/391/EHS, SMĚRNICE RADY ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (zavedení v ČR: zák. č. 262/2006 Sb., zák. č. 309/2006 Sb., NV č. 361/2007 Sb.)

91/383/EEC, SMĚRNICE RADY ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru (zavedení v ČR: zák. č. 262/2006 Sb.)

- **Zákony, nařízení, vyhlášky a jiné normy ČR**

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Usnesení č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky

Zák. 89/2012 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zák. 40/2009 Sb., Trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zák. 141/1961 Sb., Trestní řád, ve znění pozdějších předpisů

Zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zák. č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Zák. č. 174/1968 Sb. o státním odborném dozoru nad bezpečností práce

Zák. č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy (tzv. Kompetenční zákon)

Zák. č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů,

Zák. č. 241/2000 Sb., o hospodářských opatřeních pro krizové stavy,

Zák. č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů

Zák. č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zák. č. 320/2015 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů (zákon o hasičském záchranném sboru), ve znění pozdějších předpisů

Zák. č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Zák. č. 374/2011 Sb., o zdravotnické záchranné službě, ve znění pozdějších předpisů

Zák. č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů

Zák. č. 167/1998 Sb., o návykových látkách a o změně některých dalších zákonů

Zák. č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví ve znění pozdějších předpisů

Zák. č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách)

Zák. č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

Zák. č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů

Zák. č. 350/2011 Sb., o chemických látkách a chemických směsích a o změně některých zákonů (chemický zákon), ve znění pozdějších předpisů

Zák. č. 22/1997 Sb. o technických požadavcích na výrobky, ve znění pozdějších předpisů

Zák. č. 102/2001 Sb. o obecné bezpečnosti výrobků a o změně některých zákonů (zákon o obecné bezpečnosti výrobků), ve znění pozdějších předpisů

Zák. č. 224/2015 Sb., prevence závažných havárií způsobených vybranými nebezpečnými chemickými látkami nebo chemickými směsmi, ve znění pozdějších předpisů

Zák. č. 274/2001 Sb., o vodovodech a kanalizacích pro veřejnou potřebu a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zák. č. 166/1999 Sb., o veterinární péči a o změně souvisejících zákonů (veterinární zákon), ve znění pozdějších předpisů

Zák. č. 254/2001 Sb., o vodách, ve znění pozdějších předpisů

Zák. č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách ČR, ve znění pozdějších předpisů

Zák. č. 222/1999 Sb., o zajišťování obrany ČR, ve znění pozdějších předpisů

Zák. č. 250/2021 Sb., Zákon o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení a o změně souvisejících zákonů

Usnesení vlády ČR č. 17/2021 Sb., o přijetí krizového opatření (pracovnílékařské služby v době nouzového stavu)

Nařízení vlády č. 390/2021 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 9/2002 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na výrobky z hlediska emisí hluku a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 406/2004 Sb., o bližších požadavcích na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v prostředí s nebezpečím výbuchu, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí, ve znění pozdějších předpisů

Nař. vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 272/2011 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 291/2015 Sb., o ochraně zdraví před neionizujícím zářením, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 18/2001 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výděлку po skočení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti při invaliditě (úprava náhrady za ztrátu na výděлку), ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění předpisů.

Nařízení vlády č. 306/2014 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovněprávních předpisů (nařízení o úpravě náhrady), ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 517/2020 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovněprávních předpisů (nařízení o úpravě náhrady), ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 176/2008 Sb., o technických požadavcích na strojní zařízení, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 375/2017 Sb., o vzhledu, provedení a umístění bezpečnostních značek a značení a zavedení signálů, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 172/2001 Sb., k provedení zákona o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška MZd. č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče), ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích), ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 238/2016 Sb., kterou se stanoví seznam činností zakázaných těhotným příslušnicím, příslušnicím do konce devátého měsíce po porodu a příslušnicím, které kojí, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku (vyhláška o posuzování nemocí z povolání), ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 277/2015 Sb., o postupu při určování výše náhrady za bolest a za ztížení společenského uplatnění příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška ČÚBP č. 48/1982 Sb., kterou se stanoví základní požadavky k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška MV č. 246/2001 Sb. o stanovení podmínek požární bezpečnosti a výkonu státního požárního dozoru (vyhláška o požární prevenci), ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška MV č. 247/2001 Sb., o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 328/2001 Sb., o některých podrobnostech zabezpečení integrovaného záchranného systému, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 35/2007 Sb. o technických podmínkách požární techniky, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 23/2008 Sb., o technických podmínkách požární ochrany staveb, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 69/2014 Sb., o technických podmínkách věcných prostředků požární ochrany, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 226/2015 Sb., o zásadách pro vymezení zóny havarijního plánování a postupu při jejím vymezení a o náležitostech obsahu vnějšího havarijního plánu a jeho struktury, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 228/2015 Sb., o rozsahu zpracování informace veřejnosti, hlášení o vzniku závažné havárie a konečné zprávy o vzniku a dopadech závažné havárie, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 226/2019 Sb., o zdravotní způsobilosti ke službě v bezpečnostních sborech, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška MV č. 380/2002 Sb., k přípravě a provádění úkolů ochrany obyvatelstva

Vyhláška MPO č. 225/2015 Sb., o stanovení rozsahu bezpečnostních opatření fyzické ochrany objektu zařazeného do skupiny A nebo skupiny B

- **Technické normy ČR**

- ČSN ISO 45001 (01 0801) Systémy managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci - Požadavky s návodem k použití (10.18)
- ČSN ISO 1999 (01 1620) Akustika - Odhad ztráty sluchu vlivem hluku (4.14)
- ČSN EN 1746 (01 1628) Bezpečnost strojů - Návod pro navrhování kapitol o hluku v bezpečnostních normách (7.99)
- ČSN EN ISO 7779 (01 1652) Akustika - Měření hluku šířeného vzduchem vyzařovaného zařízeními informační technologie a telekomunikací (8.20)
- ČSN EN 12665 (36 0001) Světlo a osvětlení - Základní termíny a kritéria pro stanovení požadavků na osvětlení (8.18)
- ČSN EN 12464-1 (36 0450) Světlo a osvětlení – Osvětlení pracovních prostorů – Část 1: Vnitřní pracovní prostory (3.12)
- ČSN EN 12464-2 (36 0450) Světlo a osvětlení - Osvětlení pracovních prostorů - Část 2: Venkovní pracovní prostory (12.14)
- ČSN EN 1838 (36 0453) Světlo a osvětlení - Nouzové osvětlení (7.15)
- ČSN EN 50292 (37 8373) Elektrická zařízení pro detekci oxidu uhelnatého v obytných budovách. Návody pro výběr, instalaci, použití a údržbu (6.14)
- ČSN 73 0580-1 Denní osvětlení budov - Část 1: Základní požadavky (6.07, Z1 1.11, Z2 3.17, Z3 8.19)

- ČSN 73 0580-4 Denní osvětlení budov - Část 4: Denní osvětlení průmyslových budov (9.94, Z1 12.96, Z2 10.99, Z3 8.19)
- ČSN ISO 1503 (83 3508) Prostorová orientace a směr pohybu (7.09)
- ČSN EN ISO 13731 (83 3545) Ergonomie tepelného prostředí - Slovník a značky. (12.02)
- ČSN ISO 11399 (83 3550) Ergonomie tepelného prostředí - Zásady a používání příslušných mezinárodních norem (4.97, Z1 3.01)
- ČSN EN ISO 7726 (83 3551) Ergonomie tepelného prostředí - Přístroje pro měření fyzikálních veličin (5.02)
- ČSN EN ISO 9241-5 (83 3582) Ergonomické požadavky na kancelářské práce se zobrazovacími terminály - Část 5: Požadavky na uspořádání pracovního místa a na pracovní plochu (10.99)
- ČSN EN ISO 9241-6 (83 3582) Ergonomické požadavky na kancelářské práce se zobrazovacími terminály - Část 6: Požadavky na pracovní prostředí (10.00)
- ČSN EN 1540 (83 3610) Expozice pracoviště - Terminologie (9.13)
- ČSN EN 14042 (83 3615) Ovzduší na pracovišti - Návod k aplikaci a použití postupů posuzování expozice chemickým a biologickým činitelům (10.03)
- ČSN EN 14031 (83 3617) Ovzduší na pracovišti - Určování vzdušných endotoxinů (10.03)
- ČSN EN 1335-1 (91 1101) Kancelářský nábytek - Kancelářské židle pracovní – Rozměry – Stanovení rozměrů (12.20)
- ČSN EN 1335-2 (91 1101) Kancelářský nábytek - Kancelářské židle pracovní – Bezpečnostní požadavky (12.20)
- ČSN EN 527-1 (91 1105) Kancelářský nábytek - Pracovní stoly - Část 1: Rozměry (10.11)
- ČSN EN 527-2 (91 1105) Kancelářský nábytek - Pracovní stoly a desky
- ČSN EN 80416-2 (01 3765) Základní pravidla pro grafické značky pro použití na předmětech - Část 2: Tvar a použití šipek (5.02)
- ČSN EN 80416-3 (01 3765) Základní pravidla pro grafické značky pro použití na předmětech - Část 3: Směrnice pro aplikaci grafických značek (7.03, A1 2.12)

- ČSN ISO 3864-1 (01 8011) Grafické značky - Bezpečnostní barvy a bezpečnostní značky - Část 1: Zásady navrhování bezpečnostních značek a bezpečnostního značení (12.12)
- ČSN ISO 3864-3 (01 8011) Grafické značky - Bezpečnostní barvy a bezpečnostní značky - Část 3: Zásady navrhování grafických značek pro použití v bezpečnostních značkách (12.12)
- ČSN ISO 3864-4 (01 8011) Grafické značky - Bezpečnostní barvy a bezpečnostní značky - Část 4: Kolorimetrické a fotometrické vlastnosti materiálů bezpečnostních značek (12.12)
- ČSN EN ISO 7010 (01 8012) Grafické značky - Bezpečnostní barvy a bezpečnostní značky - Registrované bezpečnostní značky (1.21, A1 5.21)
- ČSN ISO 17398 (01 8016) Bezpečnostní barvy a bezpečnostní značení – Klasifikace, provedení a trvanlivost bezpečnostních značení (12.05)
- ČSN EN 50134-1 (33 4590) Poplachové systémy - Systémy přivolání pomoci - Část 1: Systémové požadavky (3.03)
- ČSN EN 50134-3 ed. 2 (33 4594) Poplachové systémy - Systémy přivolání pomoci - Část 3: Místní jednotka a kontrolér (1.13, opr. 1 2.16)
- ČSN EN 50136-1 (33 4596) Poplachové systémy - Poplachové přenosové systémy a zařízení. Část 1: Obecné požadavky na poplachové přenosové systémy (10.12, Z1 4.19)

7. Charakteristika předpisů

Jak již bylo řečeno, hovoříme-li o BOZP, máme na mysli celý soubor právních norem, technických, technologických, organizačních a jiných opatření, která jsou upravena ve velkém množství předpisů. Zákoník práce tyto předpisy vymezuje věcně jako *„předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví.“*¹⁹

Z hlediska jejich formy se můžeme setkat s právními předpisy, jako jsou zákony, nařízení vlády a vyhlášky ministerstev, dále s technickými předpisy, mezi které lze

¹⁹ § 349 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb.

zařadit vyhlášky Českého úřadu bezpečnosti práce, a nakonec s technickými normami, které ovšem nemusí být vždy závazné. K jejich závaznosti je třeba odkazu v zákoně, ujednání ve smlouvě či interní předpis zaměstnavatele. Zde se přikláním k názoru, že závaznost technické normy je často obtížné určit. Znovu musíme hledat v rozsáhlé právní úpravě, zda je některé ustanovení opatřeno odkazem na technickou normu, která by se tím pro danou činnost stala závaznou.

Technické normy kladou velmi detailní požadavky na upravovanou problematiku (např. požadavky na různé druhy bezpečnostní obuvi), a z toho důvodu je pro zaměstnavatele často výhodné se jimi řídit z hlediska jakési záruky souladu s bezpečností. Proto se jejich dodržováním mohou zaměstnavatelé dobrovolně zavazovat v rámci interních předpisů. V případě výrobků je pak možno používat certifikaci shody výrobku s požadavky technických předpisů a technických specifikací, která může být pro kupujícího zásadní při rozhodování o koupi. Především z těchto důvodů jsou technické normy uplatňovány v praxi.

Celá oblast BOZP je tvořena převážně z kogentních norem, od kterých je možné se odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance. Povinnosti uložené zaměstnavateli právními předpisy jsou pro něj závazné, avšak nad jejich rámec zaměstnavatel omezen není. Zákonná úprava předpokládá, že další povinnosti budou dohodnuty v kolektivních smlouvách nebo stanoveny vnitřním předpisem zaměstnavatele. Tomu odpovídá i znění jednotlivých právních předpisů v oblasti BOZP. Povinnosti v nich stanovené jsou pojaty poměrně obecně. Na zaměstnavatele je tak kladen požadavek k vytvoření vlastního systému řízení BOZP ve své společnosti tak, aby ochrana zaměstnanců odpovídala charakteru činností a rizik, kterým jsou vystaveni.

8. Povinnosti zaměstnavatele v oblasti BOZP

Vzhledem k tomu, že právní úprava BOZP je z velké části ovládána principem prevence rizik, značné množství povinností zaměstnavatele se vztahuje právě k systému řízení rizik. Především je tak zaměstnavatel povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje. Na základě tohoto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění. S vyhledanými a vyhodnocenými riziky a opatřeními je pak povinen zaměstnance seznámit. O konkrétních podmínkách prevence rizik a povinnostech zaměstnavatele, které se k nim vztahují, pojednávají následující části studie.

Obecnou povinností zaměstnavatele je předávat zaměstnancům informace a pokyny vztahující se k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, a to nejen ty, které vyplývají ze zákoníku práce, ale i vyplývající z jiných předpisů. Předání těchto informací a pokynů může učinit v rámci školení BOZP.

Informace a pokyny musí být předány vždy při přijetí zaměstnance, při jeho převedení, přeložení nebo změně pracovních podmínek a dále při změně pracovního prostředí, zavedení nebo změně pracovních prostředků, technologie nebo pracovních postupů. O informacích a pokynech je zaměstnavatel povinen vést dokumentaci. Tuto povinnost nemá pouze ve vztahu ke svým zaměstnancům, ale i k zaměstnancům jiného zaměstnavatele, kteří vykonávají práce na jeho pracovištích.

Ustanovení § 101 zákoníku práce je v ohledu k prevenci rizik ještě přísnější a nařizuje zaměstnavatelům povinnost vzájemně se písemně informovat o rizicích, která se týkají výkonu práce nebo pracoviště, a přijatých opatřeních a také spolupracovat při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud na jednom pracovišti plní úkoly zaměstnanci dvou a více zaměstnavatelů.

Základní povinnosti zaměstnavatele na úseku BOZP jsou uvedeny v ustanovení § 103 zákoníku práce. Níže si dovoluujeme uvést pouze některé z nich, o jiných povinnostech je pojednáno v průběhu dalších kapitol této studie. Povinností zaměstnavatele na straně jedné samozřejmě odpovídá právo zaměstnance na straně druhé.

Zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Tato povinnost se uplatňuje především ve vztahu ke specifickým zaměstnancům, jako jsou ženy, mladiství nebo osoby se zdravotním postižením.

Také musí zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci. K tomuto účelu musí zaměstnavatel jmenovat dostatek odpovědných osob, kteří budou organizovat poskytnutí první pomoci a zajistit jejich vyškolení a vybavení.

Dále musí umožnit zaměstnanci nahlížet do evidence, která je o něm vedena v souvislosti se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Z hlediska odměňování prací nesmí používat takového způsobu, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví a jehož použití by vedlo k ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců.

Obecně všechny tyto povinnosti můžeme označit za preventivní, jelikož jejich účelem je chránit zaměstnance před nepříznivými vlivy pracovního prostředí, případně je s těmito vlivy seznamovat.

9. Školení zaměstnanců k zajištění BOZP

Mimo zajišťování přiměřených pokynů a informací musí zaměstnavatel zaměstnancům zajistit školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP. To zajišťuje s ohledem na práce, které zaměstnanci vykonávají, a také s ohledem na rizika, s nimiž může zaměstnanec přijít na pracovišti do styku. Zaměstnanec je povinen se

těchto školení zúčastnit. Obsah, četnost a způsob ověřování znalostí určuje zaměstnavatel. Vyžaduje-li to povaha rizika a jeho závažnost, musí být školení pravidelně opakováno.

9.1 Vzdělání a školení v rámci BOZP

Pojem školení BOZP není v žádných právních úpravách přesně definován, proto žádné takové školení neexistuje. Ze zákona je zaměstnavatel povinen provádět jiná školení a seznámení zaměstnanců s BOZP. Tato školení se zabývají především třemi hlavními zdroji informací.

Prvním zdrojem jsou právní a ostatní předpisy k zajištění BOZP, druhým je vyhledání a vyhodnocení rizik při práci a třetím je kategorizace prací na pracovišti zaměstnavatele. Z těchto zdrojů však nevyplývají povinnosti pouze zaměstnavatelům, ale taky zaměstnancům, např. povinnost účastnit se na zajištění BOZP.

V § 103 Zákoníku práce se uvádí povinnosti zaměstnavatele v rámci zajišťování BOZP. Školeními se zabývají druhý a třetí odstavec tohoto paragrafu. Druhý odstavec přesně definuje, že: *„Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování.“*

Tato školení je povinen zaměstnavatel provádět při nástupu zaměstnance do práce a dále také v případě změny pracovního zařazení či druhu práce, při zavedení nové technologie nebo změně pracovních prostředků, technologických a pracovních postupů a také v dalších případech, které mohou mít zásadní vliv na BOZP.

Ve třetím odstavci § 103 Zákoníku práce je dále zaměstnavateli stanovena povinnost určit obsah a četnost školení k zajištění BOZP, způsob ověřování znalostí zaměstnanců a vedení dokumentace o provedeném školení. Školení musí být pravidelně opakováno, vyžaduje-li to povaha rizika a jeho závažnost.

9.2 Způsoby předávání informací o BOZP zaměstnancům

Anna Janáková ve svých monografiích uvádí čtyři základní způsoby předávání informací zaměstnancům. Jedná se o:

- školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP;
- instruktáž o zajištění BOZP na pracovišti;
- pokyny k zajištění BOZP;

- neosobní způsoby jako bezpečnostní značky a značení.

Při školení zaměstnanců a o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP se vychází především z předpisů na ochranu života a zdraví, hygienických a protiepidemických, technických, stavebních, dopravních a dále z předpisů o požární ochraně, zacházení s nebezpečnými látkami aj., pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví.

Zaměstnavatel ovšem neškolí zaměstnance o všech předpisech k zajištění BOZP, ale jen o těch, které se týkají práce vykonávané zaměstnanci, rizik na daném pracovišti a doplňují odborné předpoklady zaměstnanců a odborné požadavky pro výkon jejich práce. Při sestavování osnovy školení zaměstnanců ohledně BOZP zaměstnavatel tedy počítá i s těmito aspekty a osnovu tedy sestavuje individuálně pro určité skupiny zaměstnanců podle práce, kterou vykonávají.

Například u absolventa maturitního oboru elektrotechnik může zaměstnavatel oprávněně předpokládat, že zaměstnanec, který splňuje tyto odborné předpoklady či požadavky, také má příslušné znalosti BOZP z dané oblasti.

Instruktaž o BOZP na rozdíl od školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP má za cíl zejména seznámit zaměstnance s danými nebezpečími na pracovišti, výsledky hodnocení rizik a opatřeními přijatými na ochranu před působením těchto rizik. Jednoduše řečeno je instruktaž o BOZP konkrétněji zaměřena na určité skupiny prací vykonávaných zaměstnanci na pracovišti. Instruktaž o BOZP může provádět buď přímo zaměstnavatel, přímý nadřízený vedoucí zaměstnanec, bezpečnostní technik, osoba odborně způsobilá k prevenci rizik nebo i poskytovatel pracovnělékařských služeb (např. zaměstnanci pracující v rizikových faktorech, těhotné ženy).

Pokyny k zajištění BOZP jsou způsobem předávání informací o BOZP, který využívají přímí vedoucí zaměstnanci v každodenním řízení práce. Jsou to konkrétní pokyny zadané zaměstnancům jejich nadřízeným.

10. Úloha vedoucích zaměstnanců

Úkoly zaměstnavatele v oblasti BOZP jsou nedílnou a rovnocennou součástí pracovních povinností vedoucích zaměstnanců na všech stupních řízení v rozsahu pracovních míst, která zastávají.

Zároveň má každý vedoucím zaměstnanec povinnost zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci, vytvářet na pracovištích příznivé pracovní podmínky a zabezpečovat přijetí včasných a účinných opatření k ochraně majetku zaměstnavatele. Za plnění požadavků BOZP je tedy vždy odpovědný příslušný vedoucí zaměstnanec a nic na tom nemění skutečnost, že zaměstnavatel ustanovil odborně způsobilou osobu v prevenci

rizik. Zároveň je třeba zdůraznit, že znalost základních povinností vyplývajících z právních a ostatních předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění BOZP je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance.

Nelze tedy veškerou odpovědnost přenášet pouze na vedoucí zaměstnance. Za vedoucího zaměstnance se přitom považuje zaměstnanec, který je na základě rozhodnutí zaměstnavatele oprávněn stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Dle judikatury Nejvyššího soudu mu navíc musí být podřízen nejméně jeden další zaměstnanec.²⁰ V kompetenci každého zaměstnavatele je tak stanovit hierarchickou organizační strukturu, z níž bude vyplývat vztah nadřízenosti a podřízenosti jednotlivých zaměstnanců od ředitele společnosti až po řadového zaměstnance. Není přitom podstatné, jakým způsobem je funkce formálně označena.

Vedoucí zaměstnanci plní v rámci péče o BOZP zejména následující úkoly:

- zabezpečují dodržování právních a jiných předpisů k zajištění BOZP a seznamují zaměstnance s vyhledanými riziky,
- nepřipouští výkon práce zaměstnancem, který danou činnost vykonávat nesmí nebo jejíž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem či zdravotní způsobilosti,
- soustavně vyhledávají nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí,
- pravidelně kontrolují úroveň BOZP,
- zajišťují zaměstnancům školení o právních a jiných předpisech k zajištění BOZP a soustavně vyžadují a kontrolují jejich dodržování a ověřují znalosti zaměstnanců,
- zajišťují podmínky pro poskytnutí první pomoci,
- zajišťují poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a kontrolují jejich používání,
- objasňují příčiny a okolnosti vzniku pracovních úrazů a přijímají opatření proti jejich opakování,
- seznamují zaměstnance s návody na používání výrobků a zabezpečují, aby technická zařízení se zvýšenou mírou ohrožení obsluhovali jen zdravotně a zvláště odborně způsobilí zaměstnanci,
- zajišťují, aby stroje, technická zařízení nářadí a dopravní prostředky byly pravidelně a řádně udržovány, kontrolovány a revidovány,

²⁰ § 11 zák. č. 262/2006 Sb., spolu s Rozsudkem Nejvyššího soudu ze dne 19.1.2004, sp. zn. 21 Cdo 1527/2003.

- co nejlépe organizují práci, vytvářejí příznivé pracovní podmínky a zabezpečují přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele.

11. Pokyny k zajištění BOZP

Na bezpečnosti a ochraně zdraví při práci by se u zaměstnavatele měli podílet všichni vedoucí zaměstnanci. Pouze v takovém případě je možné hovořit o správném pojetí péče o bezpečnost a zdraví. Vedoucí zaměstnanci budou z tohoto důvodu vydávat pokyny, které mají k zajištění BOZP přispívat. Tyto pokyny mohou vydávat pouze svým podřízeným zaměstnancům dle organizační struktury.

Pokyny mohou mít normativní charakter vztahující se k bližší neurčenému počtu zaměstnanců zaměstnavatele, např. ve formě vnitřních předpisů, nebo mohou mít pouze individuální charakter spočívající v individuálních pokynech konkrétnímu zaměstnanci nebo skupině zaměstnanců. Může se jednat o nařízení konání určité činnosti či naopak zákazu určité činnosti.

Forma pokynu není zákonem specifikována, mohou být jak písemné, tak i ústní. Právní relevanci proto má jakýkoli výslovný pokyn, bez ohledu na svoji expresivnost, anebo na to, do jaké míry odpovídá jeho obsah pravidlům společenských konvencí. Vždy ale musí být v souladu s právními předpisy.

Pokyny slouží především k bližší konkretizaci právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP v rámci daného zaměstnavatele. Konkretizace je nezbytná především z toho důvodu, že požadavky na BOZP nejsou přesně definovány v právních předpisech nebo jsou dány pouze obecně a odvíjejí se od zaměstnavatelem vyhledaných a vyhodnocených rizik.

12. Prevenční povinnosti v BOZP

Prevence tvoří základní funkci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jakmile k úrazu dojde a někdo je zraněn či dokonce zemře nebo jakmile je někdo vystaven nebezpečné látce, která mu způsobí rakovinu, je už pozdě. Škoda už vznikla. Pro zaměstnance a také pro zaměstnavatele je mnohem lepší jednat dříve, než k takové škodě dojde a zavést taková opatření, která zaměstnancům zajistí bezpečnou a zdraví neohrožující práci. Soubor těchto opatření je obecně nazýván prevence rizik.

Pojem prevence se v oblasti BOZP vyskytuje téměř vždy ve spojení s riziky. Tak jako v ustanoveních týkajících se náhrady škody je hlavním cílem předcházet vzniku škod, tak i v BOZP je primárním cílem předcházet rizikům, která by mohla ohrozit zdraví zaměstnanců, a tím i případnou škodu způsobit. Prevence rizik plní ochrannou funkci, pomocí které můžeme předejít škodám na zdraví a životě zaměstnanců, a z toho důvodu je klíčovým pojmem a hlavním cílem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

13. Mezinárodní kontext

Již před vstupem do EU byla Česká republika vázána řadou mezinárodních smluv. Především to byly dvě úmluvy Mezinárodní organizace práce, konkrétně Úmluva č. 155 o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí (v ČR vyhlášena pod č. 20/1989 Sb.) a Úmluva č. 161 o závodních zdravotních službách (v ČR vyhlášena jako 145/1988 Sb.). Podle této druhé úmluvy jsou zaměstnavatelé povinni zajistit zaměstnancům závodní preventivní péči, tedy pracovně-lékařské služby.

Před vstupem do EU muselo dojít k sjednocení české právní úpravy s právními akty EU. Stalo se tak především novelou předchozího zákoníku práce provedenou zákonem č. 155/2000 Sb. Nový zákoník práce z roku 2006 již obsahuje plnou inkorporaci práv a povinností v oblasti BOZP, které vyplývají z právních aktů EU.

V právu Evropské unie se s úpravou BOZP setkáme v primárních i v sekundárních právních aktech. Z primárních aktů jde o čl. 153 SFEU, který klade důraz na zlepšování pracovního prostředí, a čl. 156, o podpoře ve spolupráci členských států v oblastech ochrany před pracovními úrazy a nemocemi z povolání a ochrany zdraví při práci. Článek 153 SFEU Evropskou unii opravňuje k přijímání směrnic (sekundárních aktů) v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Tyto směrnice stanoví minimální požadavky a základní zásady (např. zásada prevence a hodnocení rizik) a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců.80 Zásadním milníkem v oblasti zlepšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci byla rámcová směrnice 89/391/EHS, o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, přijatá v roce 1989. Zaručuje minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví po celé EU, ačkoli členské státy si mohou zachovat nebo přijmout přísnější opatření.

Kromě rámcové směrnice bylo přijato několik desítek jednotlivých směrnic zaměřených na konkrétní aspekty BOZP. Dalo by se tedy říci, že právní úprava BOZP je i na unijní úrovni rozdělena do mnoha předpisů, stejně, jako je tomu v českém právním řádu. Jednotlivé směrnice upravují specifické činnosti a rozvíjejí zásady rámcové směrnice:

- konkrétním úkolům (např. ruční manipulaci s nákladem),
- specifickým rizikům při práci (např. expozici nebezpečným látkám nebo fyzikálním činidlům),
- specifickým pracovištím a odvětvím (např. přechodným pracovištím, těžebním odvětvím, rybářským lodím),
- specifickým skupinám pracovníků (např. těhotným ženám, mladým pracovníkům, pracovníkům s pracovní smlouvou na dobu určitou),
- určitým pracovními aspekty (např. organizaci pracovní doby).

Rámcová směrnice se nicméně i nadále uplatňuje ve všech oblastech, jichž se týkají jednotlivé směrnice, a stojí vůči nim v subsidiárním postavení. Pokud jednotlivé směrnice obsahují přísnější a konkrétnější ustanovení, použijí se tato zvláštní ustanovení směrnic.

14. Projevy prevence

Prevenci lze spatřit v celé řadě institutů, které spadají do oblasti BOZP. Právní předpisy v jejím rámci stanovují povinnosti jak zaměstnavatelům, tak i zaměstnancům. Základní rozdělení prevence je na prevenci technickou a prevenci zdravotnickou.

U prevence technické sledujeme výskyt a intenzitu rizikových faktorů, kterým jsou zaměstnanci vystaveni, a to především pomocí systému řízení rizik. Je možné sledovat přítomnost faktorů a jejich intenzitu.

U zdravotnické prevence pak prostřednictvím pracovně-lékařských služeb hodnotíme (možné) důsledky působení těchto faktorů na zdraví.

15. Pracovnělékařské služby

Preventivní pracovnělékařská péče je součástí ochrany zdraví zaměstnanců před možnými zdravotními následky z pracovního procesu. Tuto péči je zaměstnavatel pro své zaměstnance povinen zajistit podle zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. Cílem je především zabránit poškození zdraví osob vlivem působení rizikových faktorů v pracovním prostředí.

Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnanci před nástupem do práce vstupní lékařskou prohlídku u lékaře, který poskytuje zaměstnavateli pracovnělékařské služby. Poskytovatel pracovnělékařských služeb musí zvážit, zda u zaměstnance při nástupu do zaměstnání nejsou přítomna žádná omezení zdravotního stavu, která by se vlivem pracovních faktorů mohla zhoršovat a vést ke vzniku nemoci z povolání. Tato prohlídka se provádí i při změně pracovní pozice. Systém pracovnělékařských prohlídek je upraven vyhláškou o pracovnělékařských službách.

Ta předepisuje kromě vstupní prohlídky rovněž prohlídky periodické, mimořádné a výstupní. U některých rizikových prací pak i prohlídky následné. O poskytovateli pracovnělékařských služeb musí zaměstnavatel informovat všechny zaměstnance.

Lhůty a termíny opakování lékařských prohlídek zaměstnanců závisí na níže uvedených kritériích:

- Kategorizace práce - práce zaměstnance se zařazuje do čtyř kategorií podle míry nebezpečí a rizika. Čím vyšší je kategorie, tím je také vyšší riziko

pracovního úrazu, nemoci z povolání, což je důvod k tomu provádět lékařské prohlídky častěji, tedy v kratších intervalech.

- Riziko ohrožení zdraví - riziko ohrožení zdraví zaměstnance v rámci plnění pracovních úkolů je dalším kritériem pro stanovení termínu opakování periodické prohlídky zaměstnance. Čím je riziko ohrožení zdraví vyšší, tím častěji je třeba pracovnělékařskou prohlídku opakovat. Riziko ohrožení zdraví platí nejen pro zaměstnance, ale také pro jeho okolí.
- Věk zaměstnance - opakování lékařských prohlídek je závislé také na věku zaměstnance. Rozděluje se na zaměstnance mladší 50 let a starší 50 let. Pro starší 50 let je nutné provádět pravidelné zdravotní prohlídky častěji.

Další součástí pracovnělékařské péče je hodnocení vlivu, pracovního prostředí na zdraví, poradenská činnost zaměřená na ochranu zdraví při práci, ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací, pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce a školení v poskytování první pomoci.

Podle § 102 odst. 6 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen přijmout potřebný počet zaměstnanců, kteří organizují poskytnutí první pomoci. Jejich vyškolení a vybavení zajistí právě ve spolupráci s poskytovatelem pracovnělékařských služeb.

16. Prevence rizik

Prevenčí rizik se rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP a také z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik.

Zákoník práce vychází ze skutečnosti, že rizika práce spočívají ve vadném uspořádání pracoviště, působení nebezpečných činitelů, volby a použití pracovních prostředků, pracovních postupech, režimech práce, z úrovně vzdělávání a poučení zaměstnanců při práci.

Pokud při práci vznikne riziko, je třeba zamezit jeho působení, případně ho omezit na minimum. V opačném případě hrozí nebezpečí poškození zdraví nebo dokonce ohrožení života zaměstnance.

Právní úpravu prevence rizik nalezneme v § 102 zákoníku práce. Z věcného hlediska toto ustanovení obsahuje pouze základní a nejdůležitější zásady prevence rizik. Navazující úpravu nalezneme v zákoně č. 309/2006 Sb. a podzákoných předpisech. Např. požadavky na staveniště v nařízení vlády č. 591/2006 Sb. nebo požadavky na zajištění ochrany zdraví při práci ve výšce v nařízení vlády č. 362/2005 Sb.

Ne vždy legislativa pamatuje na všechny druhy práce, které mohou být u jednotlivých zaměstnavatelů vykonávány, a možnosti dodržení právních předpisů zaměstnavatelem. Jako příklad lze uvést povinnost čerpání bezpečnostní přestávky při zátěži chladem v ohřívačnách, jak vyplývá z nařízení č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. U práce spočívající v pochůzkách zaměstnanců ve venkovním prostředí (např. doručování listovních zásilek) si lze jen těžko představit, jakým způsobem by měl zaměstnavatel povinnosti zřídit ohřívačnu dostát.

Současná legislativa pokrývá cca 70% až 80% stanovení rizik a opatření ke snížení jejich vlivu. Zbýlá rizika musí vyhodnotit a stanovit k nim opatření sám zaměstnavatel. Nicméně může opatření již daná v legislativě zpřísnit.

Některé legislativní požadavky jsou ovšem stanoveny tak přísně, až vyvstává otázka, zda jsou opravdu účelné nebo spíše zbytečně komplikují zaměstnancům práci. Jako příklad lze uvést nařízení vlády č. 591/2006 Sb., o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích, které stanovuje požadavek na minimální šířku výkopu 80 cm. Tento rozměr je až příliš veliký, pokud se výkop nachází např. v předzahrádce. Dalším příkladem je zákaz vstupu do strojem vyhloubených nezapažených výkopů, pokud jejich stěny nejsou zajištěny proti sesutí. Zde by nařízení mělo upřesnit od jaké hloubky musí být stěny zajištěny, protože podle dosavadní úpravy není možné vstoupit ani do 30 cm hlubokého výkopu.

Úkoly v prevenci rizik je zaměstnavatel povinen zajišťovat prostřednictvím jejich řízení. Zejména je povinen rizika vyhledávat, zjišťovat jejich příčinu, vyhodnocovat je a přijímat opatření k jejich odstranění. Mezi doporučené kroky obecných principů prevence patří:

1. vyloučení rizika,
2. zhodnocení rizik, která nelze eliminovat,
3. likvidování rizik u zdroje,
4. přizpůsobení práce jednotlivci,
5. využití technického pokroku,
6. nahrazení nebezpečného bezpečným nebo méně nebezpečným,
7. vypracování politiky prevence,
8. upřednostnění kolektivních ochranných opatření před osobními ochrannými prostředky,

9. poskytnutí odpovídajících informací a instrukcí.

17. Odborně způsobilá osoba

Úkoly v prevenci rizik může zaměstnavatel provádět a zajišťovat více způsoby. Bližší požadavky jsou uvedeny v zákoně č. 309/2006 Sb., který stanoví jak požadavky na zaměstnavatele, tak i předpoklady odborné způsobilosti. Rozhodujícím kritériem pro zaměstnavatele je především počet zaměstnanců. V případě, že zaměstnavatel zaměstnává nejvýše 25 zaměstnanců, může zajišťovat úkoly v prevenci sám. Ovšem je zapotřebí, aby disponoval potřebnými znalostmi. Tedy, aby měl tytéž znalosti, jaké by potřebovala odborně způsobilá osoba při plnění úkolů v prevenci rizik, pokud by působila u jeho společnosti. Z tohoto důvodu si ve většině případů i tento zaměstnavatel zajistí odborně způsobilou osobu. Pokud se rozhodne zajišťovat opatření v rámci BOZP sám, pak si musí být vědom, že v případě chybného uvážení bude plně odpovědný za následky. Těmi nemusí být pouze vzniklé pracovní úrazy, ale také nedostatky zjištěné při kontrolách příslušných orgánem státní správy nebo odborovou organizací.

Zaměstnává-li zaměstnavatel 26 až 500 zaměstnanců, může zajišťovat úkoly v prevenci rizik také sám. Ovšem již nebudou dostačující znalosti, ale bude muset disponovat odbornou způsobilostí. Pro získání odborné způsobilosti je nutné splnit tři předpoklady.

- Je třeba dosáhnout alespoň středního vzdělání s maturitní zkouškou,
- získat odbornou praxi v prevenci rizik nebo v oblasti BOZP, a to alespoň v délce tři roky; v případě, že má daná osoba vysokoškolské vzdělání v oblasti BOZP, postačí 1 rok,
- vykonat zkoušku z odborné způsobilosti u akreditované osoby. Tu je nutné každých 5 let opakovat.

Pokud zaměstnavatel není odborně způsobilý nebo nechce sám vykonávat tyto úkoly, musí zajistit jinou odborně způsobilou osobu v prevenci rizik. Není přitom podstatné, zda ji zajistí prostřednictvím pracovněprávního nebo jiného smluvního vztahu.

V případě, že zaměstnavatel zaměstnává více než 500 osob, je vždy povinen zajistit dostatečný počet odborně způsobilých osob. Přesný počet však není žádným právním předpisem specifikován.

Odborně způsobilé osobě musí zaměstnavatel poskytnout potřebné prostředky, dokumentaci a informace o všech skutečnostech a okolnostech, které mohou mít vliv na bezpečnost zaměstnanců.

Nutno dodat, že i v případě, že zaměstnavatel ustanoví odborně způsobilou osobu, rozhodně se tím nesnižuje jeho odpovědnost za zajištění BOZP. Dle § 101 ZP je zaměstnavatel výhradní osobou odpovědnou za dodržování BOZP, přičemž tato jeho odpovědnost je jednoznačná, plná a nezastupitelná. Zajišťování BOZP je pak povinností vedoucích zaměstnanců, kteří řídí a kontrolují práci podřízených zaměstnanců. Odborně způsobilá osoba musí plnit úkoly v prevenci rizik, nicméně odpovědnost za řízení rizik i za ostatní povinnosti v BOZP nese zaměstnavatel sám. Pokud by došlo ke škodě, může odborně způsobilá osoba nést odpovědnost podle obecných ustanovení náhrady škody zákoníku práce, jestliže je zaměstnancem tohoto zaměstnavatele. Případně bude odpovědná podle občanského zákoníku, pokud se jedná o osobu, která není v pracovněprávním poměru k zaměstnavateli, ale na základě smluvního vztahu vykonává pro zaměstnavatele tuto činnost.

18. Specifické skupiny zaměstnanců

Čl. 29 LZPS přiznává ženám, mladistvým a osobám zdravotně postiženým právo na ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Tuto povinnost rozvádí zákoník práce, a především nařízení vlády č. 361/2007 Sb. U žen se dále rozlišují pracovní podmínky těhotných, kojících a do konce devátého měsíce po porodu. I v této oblasti se tak projevuje ochranná funkce pracovního práva.

18.1 Zvláštní pracovní podmínky žen

Fyziologické rozdíly ženám nedovolují, aby vykonávaly všechny práce a pracovaly na všech pracovištích. Z tohoto důvodu jsou pracovní podmínky žen upraveny tak, aby nedošlo k ohrožení jejich zdraví.

Dřívější právní úprava ženám zakazovala některé druhy prací. Právo EU však klade důraz na rovné pracovní podmínky mužů i žen a uvedené ustanovení tak muselo být zrušeno. Projevem tohoto práva tak v současné době zůstávají např. hmotnostní limity.

Druhým faktorem, který zákon chrání, je společenská funkce žen. Proto mají těhotné ženy a ženy, které kojí nebo pečují o dítě do konce 9. měsíce po porodu vůči zaměstnavateli další práva. Těmto ženám jsou zakázány některé druhy prací, které jsou přímo specifikovány zákonem, případně lékařským posudkem, dále mají upraveny noční práce a přestávky ke kojení. Zaměstnavatel je také povinen jim na pracovišti přizpůsobovat prostory pro odpočinek.

Požádají-li tyto zaměstnankyně pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět. V případě těhotné zaměstnankyně se pak zakazuje práce přesčas.

S ohledem na právní úpravu těhotných zaměstnankyň by bylo na místě tento pojem lépe definovat. V současnosti má zaměstnavatel tyto povinnosti od počátku jejího těhotenství, tedy, i když ona sama o těhotenství ještě nemusí vědět. Bylo by proto vhodné svázat tento pojem s podmínkou uvědomění zaměstnavatele.

18.2 Zvláštní pracovní podmínky mladistvých

Věková hranice mladistvého zaměstnance je zákoníkem práce stanovena na 18 let. Zaměstnancům do tohoto věku je zaměstnavatel povinen vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností a zaměstnávat je pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji. Některé práce jsou mladistvým zakázány absolutně. Jde o práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol a dále o práce uvedené ve vyhlášce Ministerstva zdravotnictví č. 180/2015 Sb.

Další součástí ochrany mladistvých zaměstnanců je poskytování lékařské péče. Tito zaměstnanci se vyšetření musí účastnit při nástupu do zaměstnání, převedení na jinou práci a dále pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně.

Důležitým opatřením jsou ustanovení o pracovní době. U těchto zaměstnanců nesmí pracovní doba překročit 8 hodin. Práce přesčas a práce v noci se zakazuje. Výjimečně mohou mladiství zaměstnanci starší než 16 let konat noční práci nepřesahující 1 hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání.

18.3 Zvláštní pracovní podmínky osob se zdravotním postižením

Zaměstnavatel je povinen pro zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, zajišťovat na svůj náklad technická a organizační opatření, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání.

Kapitola III.

ŘÍZENÍ RIZIK

1. Terminologie

V první řadě je třeba vysvětlit si význam základních pojmů používaných ve spojení s analýzou rizik. Tomáš Neugebauer uvádí především tyto:

- *nebezpečí* – zdroj, situace nebo činnost, při které by se mohl člověk poranit či poškodit své zdraví;
- *nebezpečný činitel* – stroj, zařízení, látka, objekt, pracovní prostor, pracovní činnost, zvíře, člověk atd. na pracovišti, který má alespoň jednu nebezpečnou vlastnost, jež může být zdrojem rizika;
- *identifikace nebezpečí* – proces, při kterém se zjišťuje přítomnost daného nebezpečí a stanovuje se jeho charakteristika;
- *zdroj rizika* – prvek, který má sám nebo v kombinaci s jinými prvky schopnost vytvořit riziko;
- *ohrožení* – vlastnost či schopnost čehokoliv potencionálně způsobit škodu;
- *nebezpečnost* – vlastnost či schopnost daného nebezpečí způsobit škodu;
- *riziko* – kombinace pravděpodobnosti výskytu úrazu a závažnosti tohoto úrazu;
- *zbytkové riziko* – riziko, které přetrvává i po zavedení ochranných opatření;
- *analýza rizika* – proces pochopení povahy rizika a stanovení úrovně rizika;
- *hodnocení rizik* – proces, při kterém se porovnávají výsledky analýzy rizik s kritérii rizik, aby bylo možno určit, zda je riziko nebo jeho velikost přijatelné nebo tolerovatelné;
- *posuzování rizik* – celkový proces identifikace rizik, analýzy rizik a hodnocení rizik;
- *management rizik* – koordinované činnosti pro vedení a řízení organizace s ohledem na rizika;
- *nebezpečná událost* – událost, která může způsobit úraz;

- *skoronehoda* – nežádoucí událost, při které však nedošlo k poškození zařízení či újmě na zdraví;
- *poškození, újma* – zranění nebo škoda na zdraví, majetku, životním prostředí;
- *řízení rizika* – zavedení opatření k odstranění rizika nebo jeho snížení, zpětná vazba na účinnost těchto opatření a informování zaměstnanců o tomto riziku
- *opatření* – prostředky k odstranění nebezpečí nebo snížení míry rizika
- *nebezpečné místo* – místo, kde vzniká bezprostřední ohrožení zaměstnanců, které se mohou ocitnout v poli rizika
- *nebezpečný prostor* – prostor v blízkosti nebezpečného místa, kde je zvýšené nebezpečí při práci
- *pole rizika* – bezprostřední okolí nebezpečného činitele, ve kterém existuje nepřijatelná pravděpodobnost úrazu
- *centrum rizika* – určuje střed pole rizika, tj. místo odkud se nebezpečný činitel pohybuje
- *expozice* – vystavení organismů působení faktorů prostředí nebo účinkům látky (např. vibrace, hluk)
- *rizikový faktor pracovních podmínek* – faktory fyzikální a chemické, biologické činitele, prach, fyzická, psychická a zraková zátěž, nepříznivé mikroklimatické podmínky na pracovišti
- *pracoviště* – jakýkoliv prostor, kde se vykonává činnost související s prací řízenou organizací

2. Obecně k řízení rizik

Zákoník práce po zaměstnavateli požaduje, aby prováděl řízení rizik při práci. Tento proces může být označen také jako management rizik a představuje systematické zkoumání všech aspektů práce, v rámci kterých se zvažuje, co by mohlo být příčinou poškození zdraví nebo škody, zda je možné nebezpečí zamezit anebo jaká preventivní či ochranná opatření by mohla být přijata.

Každá lidská činnost, nejen v pracovním procesu, je zdrojem jistého rizika. Z hlediska původu se může se jednat o riziko mechanické, elektrické, tepelné, riziko vytvořené

hlukem, vibracemi, zářením, chemickou látkou nebo materiálem, případně rizika vytvářená nedodržováním ergonomických zásad. Tato rizika pak mohou být odstranitelná, neodstranitelná, přijatelná, nepřijatelná, významná a nevýznamná.

Cílem prevence rizik je předejít škodlivému vlivu rizikových faktorů a případnému vzniku pracovních úrazů nebo nemoci z povolání. Proto je důležité, aby riziko, které se vyskytne v pracovním procesu, bylo přijatelné. Pokud je pravděpodobnost úrazu vyšší než přijatelná, je třeba pomocí preventivních opatření zajistit, aby se skutečná rizikovitost snížila minimálně na úroveň přijatelné. Tento stav se pak nazývá zbytková rizikovitost.

Zákonnou úpravu nalezneme v § 102 zákoníku práce. Ten po zaměstnavateli požaduje, aby soustavně vyhledával nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťoval jejich příčiny a zdroje. Tedy, aby prováděl identifikaci nebezpečí. Na základě této identifikace je dále povinen vyhledávat a vyhodnocovat rizika, která mohou v souvislosti s pracovní činností vznikat. Tento krok můžeme označit jako analýzu rizik, konkrétně analýzu četnosti a následků. Posledním krokem je pak přijímání opatření k odstranění rizik, tedy regulace rizik. Není-li možné rizika odstranit, je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno. Nad tyto povinnosti musí zaměstnavatel pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav výrobních a pracovních prostředků, a úroveň rizikových faktorů a o vyhledávání a vyhodnocování rizik a přijatých opatřeních vést dokumentaci.

Řízení rizik má tedy tři základní části:

- *vyhledání rizik,*
- *vyhodnocení rizik a*
- *stanovení opatření.*

Vyhledání a vyhodnocení rizik tvoří dohromady posouzení. Bez něho by odstranění rizika nebo minimalizace jeho působení nebyla možná.

Pro výše uvedené kroky není stanoven jednotný způsob provedení. Vždy záleží na zaměstnavateli, jakou metodu vzhledem ke konkrétním podmínkám ve společnosti zvolí. Pro každou jednotlivou fázi může zvolit metodu jinou. Je třeba pamatovat, že vyhledávání a vyhodnocování rizik je soustavným úkolem a zaměstnavatel by je měl periodicky opakovat. Četnost se odvíjí od konkrétních podmínek, obecně lze však říci, že by mělo být opakováno jedenkrát ročně.

Celý proces řízení rizik neslouží primárně k odstranění vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání, ale k vytvoření systému, který chrání před negativními důsledky pracovního procesu nejen zaměstnance, ale především zaměstnavatele a také stát v ochraně investic do svých občanů.

Posuzování rizik v rámci BOZP se děje ve dvou základních oblastech. První z nich je výše popsaná oblast bezpečnosti práce dle § 102 zákoníku práce a druhou oblastí je ochrana zdraví při práci podle zákona o ochraně veřejného zdraví. Tento stanovuje požadavky týkající se zejména hygieny práce a ukládá zaměstnavateli povinnost zařadit jednotlivé práce do kategorií podle jejich rizikovosti. Pro řízení rizik ve společnosti je vhodné, jsou-li do posouzení rizik ve smyslu § 102 ZP zahrnuta všechna nebezpečí, tedy i výsledky kategorizace práce.

3. Kategorizace prací

Kategorizace prací je základním nástrojem pro hodnocení vlivu práce na zdraví. Povinnost provádět kategorizaci prací vyplývá z § 37 zákona o ochraně veřejného zdraví. Dle zákoníku práce je pak zaměstnavatel povinen zaměstnance informovat, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena. Jedinou výjimku tvoří práce na stavbách ve zkušebním provozu, které nepřekročí jeden rok. Zde se kategorizace provádět nemusí.

Práce a zdraví se vzájemně ovlivňují. Díky zdraví může člověk plnohodnotně pracovat a díky práci může člověk plnohodnotně žít a přímo či nepřímo naplňovat své hodnoty. Při práci jsou však lidé často vystaveni (exponováni) faktorům, se kterými se v běžném životě, až na výjimky, nesetkávají v takové míře, jako v zaměstnání. Abychom mohli zdraví zaměstnanců chránit, je třeba sledovat a kontrolovat možné expozice těmto rizikovým faktorům.

Zaměstnavatel má povinnost zařadit práce do jedné ze 4 kategorií podle legislativně stanovených pravidel. Hodnotí přitom jednotlivé faktory spolu s limity tak, jak definuje příloha č. 1 vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií. Jednotlivé kategorie odpovídají míře rizikovosti práce v důsledku vystavení škodlivým faktorům – kategorie 4 je nejvíce riziková. Jednotlivé faktory, na které se kategorizace vztahuje, jsou uvedeny v příloze výše uvedené vyhlášky. Konkrétně se jedná o:

- prach,
- chemické látky a směsi,
- hluk,
- vibrace,
- neionizující záření,

- fyzická zátěž,
- pracovní poloha,
- zátěž teplem,
- zátěž chladem,
- psychická zátěž,
- zraková zátěž,
- práce s biologickými činiteli,
- práce ve zvýšené tlaku vzduchu.

Vyhláška neobsahuje ionizující záření, protože to je vyhodnocováno podle atomového zákona (zákon č. 18/1997 Sb.).

Primární povinností zaměstnavatele je těmto faktorům předcházet nebo minimalizovat jejich působení pomocí prostředků kolektivní ochrany, případně osobními ochrannými pracovními pomůckami. Některé rizikové faktory však nelze vyloučit ani minimalizovat, a to ani po aplikaci veškerých technických a technologických opatřeních. Pak lze jejich negativní vliv řešit pouze zařazením do vyšší kategorie. Zaměstnavatel je však nadále povinen provádět taková opatření, aby rizikové práce mohly být zařazeny do kategorie nižší. Za rizikové práce jsou označovány práce v kategorii třetí a čtvrté, případně práce kategorie 2, pokud o této práci takto rozhodl orgán ochrany veřejného zdraví.

Kategorizaci provádí zaměstnavatel u všech vykonávaných prací. Ty je nutné posoudit a vyhodnotit u nich působení rizikových faktorů. Na základě získaných údajů pak musí zařadit práce podle kritérií a limitů stanovených výše uvedenou vyhláškou do jedné ze čtyř kategorií. Žádost o zařazení předloží zaměstnavatel do 30 kalendářních dnů ode dne zahájení výkonu prací orgánu ochrany veřejného zdraví – hygienické stanici.

U kategorií 3 a 4 zaměstnavatel zařazení navrhuje a hygienická stanice o zařazení rozhodne. U kategorie 2 má zaměstnavatel vůči tomuto orgánu pouze oznamovací povinnost. Zařazení tedy provede sám. V obou případech je však povinen spolu s žádostí/oznámením doložit protokoly o měření nebo vyšetření rizikových faktorů, které může provést pouze prostřednictvím držitele osvědčení o akreditaci nebo držitele autorizace.

V případě, že se rizikové faktory u práce nevyskytují nebo jejich limity nedosahují hodnot, aby byly zařazeny do těchto kategorií, automaticky se zařadí do kategorie 1. Pokud jde o práci, při níž se vyskytuje několik faktorů, stanoví se výsledná kategorie. Ta je rovna kategorii nejvýše hodnoceného faktoru.

Kategorizace prací musí odpovídat aktuálnímu stavu, a proto je třeba ji aktualizovat v závislosti na měnících se podmínkách.

4. Jednotlivé kategorie

Za práce první kategorie se považují práce vykonávané za podmínek, při nichž podle současné úrovně poznání není pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví zaměstnance.

Za práce druhé kategorie se považují práce, při nichž podle současné úrovně poznání lze očekávat jejich nepříznivý vliv na zdraví jen výjimečně, zejména u vnímavých jedinců.

Za práce třetí kategorie se považují práce, při nichž jsou překračovány hygienické limity, a práce naplňující další kritéria pro zařazení práce do kategorie třetí, přičemž expozice fyzických osob, které práce vykonávají, není spolehlivě snížena technickými opatřeními pod úroveň těchto limitů, a pro zajištění ochrany zdraví osob je proto nezbytné využívat osobní ochranné prostředky, organizační a jiná ochranná opatření, a dále práce, při nichž se vyskytují opakovaně nemoci z povolání nebo statisticky významně častěji nemoci, jež lze pokládat podle současné úrovně poznání za nemoci související s prací.

Za práce čtvrté kategorie se považují práce, při nichž je vysoké riziko ohrožení zdraví, které nelze zcela vyloučit ani při používání dostupných a použitelných ochranných opatření.

5. Vyhledání rizik

Vyhledání rizik je prvním krokem v řízení rizik. Zahrnuje v sobě identifikaci nebezpečí (nebezpečných činitelů a zdrojů rizik) a odhad rizika, které z něho vzniká. V praxi to znamená prozkoumat pracoviště a vyhledat možné zdroje nebezpečí. Tento krok je nejnáročnější a nejvíce problematickou částí řízení rizik.

Proces vyhledání rizik by měl zahrnovat:

- pozorování prostředí pracoviště (cesty, podlahy, prach),
- identifikace a posouzení úkolů prováděných na pracovišti,
- pozorování pracovních postupů,
- identifikace osob, které mohou být vystaveni ohrožení zdraví přímo či nepřímo,
- posouzení možných vnějších faktorů, které by mohly ovlivnit práci,
- zkoumání psychologických, sociálních a fyzikálních faktorů, které by mohly přispět ke vzniku stresu při práci,
- zájem na udržení bezpečnostních podmínek ze strany zaměstnavatele.

Někdy se skutečný postup práce liší od popisu práce v technologickém postupu. Proto bychom měli sledovat, co se na pracovišti skutečně děje a nevycházet pouze z

papírových předpokladů. Také nesmíme opomenout činnosti, které se provádějí pouze zřídka a je třeba vzít v úvahu i riziko dlouhodobého ohrožení zdraví, např. vystavování zaměstnanců škodlivým látkám.

Vyhledání rizik je vhodné zahájit na místě, kde je vyhodnocení rizik nejsnadnější a problematika je známá a postupovat k těžším místům. Identifikovat riziko nám umožní tyto tři otázky:

- Existuje zdroj (kdo/co) poškození, který může způsobit škodu?
- Kdo nebo co může být poškozeno?
- Jak může k poškození dojít?

Pro vyhledávání rizik lze použít různé metody. Jejich popis je uveden normách ČSN109. Jedná se například o metodu PHA (Předběžné hodnocení nebezpečí), HAZOP (Studie nebezpečí a provozuschopnosti), Strom chyb, bodová metoda BOMECH a mnoho dalších. Většinou je nutné tyto metody kombinovat i s jinými zdroji informací, jako je prohlídka pracoviště nebo dotazníky.

Metoda HAZOP

Metoda HAZOP je považována za nejrozšířenější metodu při zjišťování nebezpečí technických zařízení. Zkratka HAZOP pod sebou skrývá studii, která se zabývá nebezpečím a provozuschopností. Tato studie především pojednává o recenzování nově vybudovaných, zrekonstruovaných, ale i dosavadních systémů.

Metoda pracuje na principu analýzy. Snaží se analyzovat pravděpodobný vznik hrozeb. Tak jako u metody „*What If*“ pořádají skupinová zasedání, kde posuzují původ možných rizik, která mohou vzniknout. Vše je zapisováno do tabulkových výkazů a pomocí klíčových slov jsou poté možná rizika vyhodnocována.

Metoda Strom chyb

Metoda strom chyb neboli metoda Strom událostí je využívána především ve Francii. Tato metoda se snaží vyhledat různorodá rizika, která mohla mít za následek pracovní úraz. Přestože zdroj rizik lze zjistit z uvedených záznamů úrazovosti, je lepší využít tuto metodu, a mít tak větší rozhled a více informací o daných úrazech.

Princip této metody staví na diagramech, jejichž směr je opačný. Jako první se začíná pracovním úrazem (následkem) a pokračuje se k příčinám, jež mohou být klíčové. Každá příčina a riziko znázorňuje kousek stromu, který pomalu, ale jistě košatí, a tím pádem nám vzniká více možností a zdrojů, které mohly být příčinou úrazu. Metoda Strom chyb využívá již zmíněných grafických názorů doplněných o grafické symboly.

Metoda BOMECH

Metoda BOMECH byla vyvinuta na Strojní fakultě ČVÚT v Praze prof. Ing. Luborem Chundelou, DrSc. pro hodnocení bezpečnosti strojů. Je však velmi vhodná i pro management rizik při práci, neboť ji lze využít k vyhledání rizik, k jejich vyhodnocení a k vyhodnocení přijatých opatření. Lze ji využít i pro srovnávání rizikovosti jednotlivých provozoven apod.

Celý proces by měla provádět odborně způsobilá osoba ve spolupráci se zaměstnanci, kteří pracují na daném pracovišti. Jsou to oni, kdo nejlépe znají činnosti a rizika, se kterými se mohou setkat. K vyhledávání lze také využít širokých databází zdrojů rizik, které sice mohou být dobrým pomocníkem, ale na druhou stranu je jejich zaměření poměrně obecné.

6. Vyhodnocení rizik

Hodnocení rizik je do jisté míry subjektivní. Z toho důvodu je třeba, aby jej prováděla osoba s příslušnou kvalifikací a znalostmi.

Posuzujeme zde jak závažnost možného ohrožení, tak i pravděpodobnost, se kterou může k ohrožení dojít. Základní metoda nese označení „PNH“, přičemž P = pravděpodobnost, N = závažnost, H = názor hodnotitelů ve vztahu k míře závažnosti ohrožení, počtu ohrožených osob, času působení ohrožení, atd. Ke každému bodu přidáme subjektivní zhodnocení, které v následné části vyhodnotíme jako celek.

I pro vyhodnocení rizik existuje několik metod, které mohou být shodné s metodou vyhledání rizik. Jako další metody lze uvést JBM²¹, BOMECH, Kittsovu metodu, metodu ZHA apod.

7. Přijímání opatření

Aby byl proces řízení rizik naplněn, je nutné po vyhledání a vyhodnocení rizik stanovit opatření k omezení působení nebo k odstranění rizik. Závazně stanovit opatření může pouze zaměstnavatel. Zpracovatel rizik opatření jen navrhuje.

Legislativa pro některá rizika sama stanovuje opatření. Pak je třeba, aby je zaměstnavatel dodržel, případně zpřísnil. Někde je upřesnění dokonce vysoce vhodné, jelikož právní úprava obsahuje neurčité pojmy. Například stanoví, že má

²¹ Bodová metoda JBM byla vytvořena na základě „Návodu pro hodnocení rizik při práci“ v Lucembursku. Jedná se o jednoduše aplikovatelnou metodu, která nemusí být prováděna odborníkem, ale je srozumitelná pro osoby bez potřebných kvalifikací, ale především je stanovena pro vedoucí zaměstnanců. Do této metody spadá několik kritérií sloužících k preciznějšímu vyhodnocení již objevených rizik, a to:

- probabilita nežádoucího následku, což znamená, jak často se nežádoucí úkaz vyskytuje,
- expozice rizika, tedy jak dlouho byl zaměstnanec vystaven možnému riziku za rok,
- míra obtížnosti reakce na rizika ohrožující zdraví zaměstnance,
- míra následků vzniklého rizika.

probíhat pravidelná kontrola. Definice její četnosti ovšem chybí. Měl by ji tak určit přímo zaměstnavatel s ohledem na konkrétní podmínky a riziko na pracovišti.

Účelem preventivních opatření je snížit pravděpodobnost, že dojde k pracovnímu úrazu nebo vzniku nemoci z povolání. Existují dva druhy preventivních opatření:

- konstrukční nebo technická opatření – navržená tak, aby působila přímo na zdroj rizika s cílem toto riziko odstranit, snížit nebo je nahradit
- organizační nebo výchovná opatření – jejichž účelem je změnit chování a postoje a podporovat pozitivní kulturu bezpečnosti.

Škodlivé faktory sice do velké míry souvisejí s povahou procesů, technologií, výrobků a zařízení na pracovišti, mohou být ale ovlivněny také způsobem organizace práce. Jako třetí druh opatření bychom mohli přidat kontrolní.

Zkušenosti a vědecké výzkumy ukázaly, že nejúčinnější jsou opatření technická, protože omezují nebo zcela vylučují selhání lidského činitele. U všechny ostatních druhů opatření je nutné s možností selhání lidského činitele počítat.

Při stanovení technických opatření by měla být posouzena jejich vhodnost. Ta má následující posloupnost:

1. vyloučení rizika,
2. nahrazení nebezpečného bezpečným,
3. zamezit vzniku rizika u zdroje,
4. použít prostředky kolektivní ochrany,
5. využít technického pokroku a informací,
6. zlepšovat míru ochrany.

V případě, že stále zůstává zbytkové riziko, použijeme osobní ochranné pracovní prostředky a omezujeme expozici zaměstnance danému riziku. Náklady spojené se zajišťováním BOZP je povinen hradit zaměstnavatel a nesmí je nikterak požadovat po zaměstnanci.

8. Dokumentace a seznámení zaměstnanců s riziky

Zákoník práce požaduje po zaměstnavateli vést dokumentaci o procesu vyhledání a vyhodnocení rizik a přijatých opatřeních. Bližší specifikace těchto dokumentů není dána. Zaměstnavatel by proto měl uchovat všechny podklady vztahující se k řízení rizik, a to minimálně do doby provedení nového vyhledání a vyhodnocení rizik.

Vhodné je vést dokumentaci formou jednotného protokolu s uvedením všech kroků v rámci řízení rizik.

V rámci zajištění předání informací musí zaměstnavatel seznámit zaměstnance s relevantními riziky, s jejich vyhodnocením a s přijatými opatřeními. Může tak učinit v rámci školení BOZP nebo jakoukoliv jinou formou. Vyjdeme-li z definice pojmu riziko, zaměstnanci by měli být seznámeni nejen s následky, které jim hrozí, ale též s pravděpodobností, s jakou k těmto následkům může dojít.

V případě, že jsou jako opatření poskytnuty zaměstnancům OOPP, měli by být seznámeni nejen s činnostmi, při kterých je používat, ale i se způsobem používání.

9. Ochranné prostředky

9.1 Osobní ochranné prostředky

Osobní ochranné pracovní prostředky (dále OOPP) jsou používány pro snížení rizika práce. Nelze-li tyto rizika v dostatečné míře omezit jinými opatřeními, je povinen zaměstnavatel tyto OOPP zaměstnanci bezplatně poskytnout. Rozhodnutí o tom, na jaké konkrétní OOPP má zaměstnanec nárok se provádí na základě vyhodnocení rizik daného pracovního prostředí. Při jakékoliv změně pracovního prostředí, týkající se BOZP, musí zaměstnavatel provést nové vyhodnocení rizik a na základě něj upravit seznam pro poskytování OOPP. Zaměstnavatel určuje orientační lhůty pro výměnu OOPP, avšak ty musí být vyměněny vždy ihned, jakmile přestanou plnit svou ochrannou funkci. Společným rysem všech OOPP je to, že bezprostředně chrání život a zdraví pracovníka. Zaměstnavatel nesmí poskytování OOPP nahrazovat finančním plněním. Zaměstnavatel je povinen dohlížet na správné používání OOPP a zaměstnanec je naopak povinen dodržovat jejich používání.

Podle JUDr. Anny Janákové mezi OOPP nepatří:

- běžné pracovní oděvy a obuv, které neplní ochrannou funkci před riziky,
- výstroj a vybavení záchranných sborů,
- speciální ochranné prostředky používané v armádě či bezpečnostních silách,
- výstroj a vybavení používané při provozu na pozemních komunikacích,
- sportovní výstroj a vybavení,
- ochranné prostředky pro sebeobranu,

- prostředky pro signalizování rizik a škodlivin na pracovišti.

V § 3 odst. 1 nařízení vlády č. 390/2021 Sb. stojí, že ochranné prostředky musí:

- být po dobu používání účinný proti vyskytujícím se rizikům a jeho používání nesmí představovat další riziko,
- odpovídat podmínkám na pracovišti,
- být přizpůsoben fyzickým předpokladům zaměstnance,
- respektovat ergonomické požadavky a zdravotní stav zaměstnance.

Z tohoto odstavce je možno vyčíst, že OOPP musí být přizpůsobeny každému zaměstnanci individuálně a nesmí dojít k diskriminaci. Kupříkladu zaměstnanec s větší hlavou bude potřebovat větší velikost ochranné masky než jiný, který má hlavu menší, zaměstnanec, kterému sedí velikost rukavic č. 10 nenasadí rukavice č. 7 jako většina ostatních zaměstnanců apod.

Dále dle § 3 odst. 2 až 5 nařízení vlády č.390/2021 Sb. musí být všechny OOPP, které zaměstnanec z důvodu přítomnosti více než jednoho rizika používá současně, navzájem kompatibilní; zaměstnanec musí být s používáním OOPP seznámen a tuto skutečnost musí být možno prokázat; jestliže jeden osobní ochranný prostředek používá více osob, musí být zabráněno šíření infekčních onemocnění; způsob, podmínky a dobu používání OOPP stanoví zaměstnavatel na základě vyhodnocení četnosti a závažnosti rizik, druhu práce a pracoviště a podle vlastností daného OOPP; nový OOPP musí zaměstnanec obdržet vždy, pokud u původního vypršela jeho životnost stanovená výrobcem, neplní již funkci či ztratil požadovanou účinnost nebo je-li pokračování v jeho používání dalším rizikem.

JUDr. Anna Janáková také rozděluje OOPP podle částí lidského těla, které chrání, na:

- ochrana hlavy (přilby, čepice, sítky, nepromokavé klobouky)
- ochrana sluchu (zátkové chrániče sluchu, mušlové chrániče sluchu, protihlukové přilby)
- ochrana očí a obličeje (ochranné brýle, obličejové štítky, svářečské masky)
- ochrana dýchacích orgánů (plynové masky, respirátory, ochranné filtry)
- ochrana rukou a paží (rukavice, ochranné rukávy, ochranné nátepníky)

- ochrana nohou (polobotky, boty s ochrannou špičkou, boty odolné žáru, chrániče kolen, chrániče nártu)
- ochrana trupu a břicha (ochranné vesty, kabáty, břišní pásy, záchranné vesty)
- ochrana celého těla (oděvy odolné proti žáru a ohni, prachotěsné oděvy, plynotěsné oděvy, oděvy odolné proti poškození)

Mezi finanční náklady zaměstnavatele na OOPP patří kromě nákladů na jejich samotného pořízení také další náklady s nimi spojené, a to na jejich údržbu jako praní a opravy a dále náklady na kontrolu jejich používání zaměstnanci, jelikož se např. kvůli rozšíření náplně práce daného vedoucího zaměstnance těmito kontrolami zvýší jeho mzda. Také se zde objevují náklady na skladování nových nepoužitých OOPP, ty musí být uloženy tak aby nedošlo k jejich poškození nebo snížení jejich ochranné funkce.

9.2 Ochranné nápoje

Mezi prostředky pro ochranu zdraví zaměstnance se řadí také ochranné nápoje. Ty musí být podle nařízení vlády č. 361/2007 Sb. poskytovány na každém pracovišti, na kterém panují špatné mikroklimatické podmínky pro ochranu před teplem anebo naopak zimou a dále podle třídy práce, pro doplnění množství vyloučené vody a minerálních látek v organismu zaměstnance.

Poskytování ochranných nápojů se stejně jako OOPP řídí na základě seznamu zpracovaného zaměstnavatelem na základě vyhodnocení rizik a podmínek práce a musí být taktéž poskytovány bezplatně. Ochranné nápoje musí být zdravotně nezávadné, nesmí obsahovat více než 6,5 % cukru a množství alkoholu v něm nesmí překročit 1 procento (pro mladistvé zaměstnance nesmí obsahovat alkohol).

Na ochranu před teplem se ochranné nápoje poskytují při trvalé práci v zátěži teplem, která je zařazena podle zákona o ochraně veřejného zdraví do kategorie čtvrté a v dalších případech stanovených v tomto zákoně. Za práci trvalou se považuje práce, jenž je vykonávána na pracovišti po dobu čtyř a více hodinové směny. Pro ochranu před teplem se poskytuje ochranný nápoj v množství nejméně 70 % ztráty tekutin za osmihodinovou směnu.

Na ochranu před zimou musí být ochranné nápoje poskytnuty při práci na vnitřním pracovišti, kde je udržována teplota nižší než 4 °C (např. chladící haly, zimní stadion apod.) a na venkovním pracovišti, na kterém je korigovaná teplota vzduchu také nižší než 4 °C. Při ochraně před chladem se ochranný nápoj podává teplý a v množství nejméně půl litru za osmihodinovou směnu.

9.3 Hygienické a dezinfekční prostředky

Hygiena znamená dodržování zásad pro uchování zdraví. Hygiena práce je dalším prvkem pro prevenci ochrany zdraví zaměstnanců.

Janáková definuje pojem hygiena práce následovně: „*Hygiena práce je odvětví sledující pracovní prostředí pracovních osob a provádějící průzkum všech vlivů tohoto prostředí na fyzické a duševní zdraví člověka, zejména vlivu organizace práce, metod a forem práce, výrobních technologií materiálů a pracovních prostředků. Cílem je zajistit, aby pracovní prostředí i ostatní pracovní podmínky odpovídaly přirozeným vlastnostem zaměstnanců a aby je nejen chránily před škodlivými vlivy a před nadměrným a nepřirozeným zatížením lidského organismu, ale pokud možno i aktivně působily na zlepšení jejich zdravotního stavu a podporovaly rozvoj jejich tvůrčích schopností.*“

Poslední podkapitolou zařazenou mezi ochranné prostředky jsou mycí, čistící a dezinfekční prostředky. Ty je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnancům, a to na základě znečištění oděvů a kůže. Tato povinnost je zaměstnavateli zadána v nařízení vlády č. 390/2021 Sb.

Příloha č. 4 tohoto nařízení definuje druhy práce z hlediska znečištění na:

- ❖ práce velmi nečistá – např. asfaltěři, lakýrníci, hlubinná těžba, obsluha a údržba zemních strojů, obsluha kotelen na pevná paliva;
- ❖ práce nečistá – např. seřizovači, vazači, řidiči nákladních vozidel, traktorů a zemědělských strojů, zedníci, montéři, lesníci, řezníci, uzenáři, svářeči, chovatelé zvířat, kováři;
- ❖ práce méně čistá – např. pracovníci technické kontroly, jeřábníci, skladoví dělníci, servisní technici, řidiči osobních vozidel, tesaři, zásobování, úklid, montáž elektrotechnických výrobků;
- ❖ práce čistá – např. administrativa, obsluha plynových kotelen, dozor, měření, školství, obchod, služby.

Druhá část této přílohy definuje doporučená množství mycích a čistících prostředků vydaných zaměstnancům zaměstnavatelem za měsíc dle výše popsaných druhů prací:

- ❖ práce velmi nečistá – 200 g mycího prostředku, 900 g čistící pasty
- ❖ práce nečistá – 100 g mycího prostředku, 600 g čistící pasty
- ❖ práce méně čistá – 100 g mycího prostředku, 300 g čistící pasty

- ❖ práce čistá – 100 g mycího prostředku

Další upřesnění množství mycích a dezinfekčních prostředků podle jednotlivých pracovišť provádí zaměstnavatel na základě vyhodnocení rizik. Kromě těchto prostředků mají zaměstnanci zařazení v jakémkoliv druhu práce nárok na minimálně 2 textilní ručníky ročně.

10. Dokumentace k BOZP

Přesné názvy jednotlivých druhů dokumentace BOZP nejsou stanoveny a mohou se tak lišit. Mohou také být kumulovány do jednoho předpisu nebo mohou být naopak rozpracovány do jednotlivých prováděcích dokumentů. Vždy se ale zpracovávají dle konkrétních podmínek na pracovišti, dle činností a pracovních postupů, které se na pracovišti vyskytují. V souladu s organizační strukturou společnosti, péčí o zaměstnance a zejména řízením rizika vč. opatření.

Dokumentace BOZP tedy představuje souhrn dokumentů, které jsou vždy zpracovány na míru dané společnosti. Mezi takové dokumenty řadíme:

- Evidenci a analýza rizik;
- Kategorizaci prací;
- Organizační směrnici pro řízení BOZP;
- Dokumentaci a evidenci pracovních úrazů a nemocí z povolání;
- Směrnici pro poskytování OOPP;
- Směrnici k vyhledávání a eliminaci rizik;
- Směrnici pro výchovu a vzdělávání zaměstnanců;
- Směrnici pro používání referentských motorových vozidel;
- Provozní řád pro křovinořezy;
- Provozní řád pro ruční motorové řetězové pily;
- Pravidla pro nakládání s pohonnými hmotami a mazivy;
- Traumatologický plán;
- Směrnici pracovnělékařských služeb.

Pokud už tedy má společnost dokumentaci BOZP řádně a kompletně zpracovanou, třeba za pomoci externího dodavatele, je ještě jedna velmi důležitá věc, na kterou se nesmí zapomenout, a to je prokazatelné seznámení všech zaměstnanců s touto dokumentací. Seznámení by mělo proběhnout nejlépe v rámci školení tak, aby zaměstnanci měli možnost si nejasné věci případnými dotazy ujasnit. Neméně důležité je také to, aby zaměstnanci měli k dokumentaci BOZP přístup kdykoliv během pracovní doby.

IV. Kapitola

ÚLOHA ZAMĚŠTNANCŮ

1. Práva a povinnosti zaměstnanců

Povinnosti zaměstnavatele na úseku BOZP se samozřejmě rovnají právům zaměstnanců. Proto mají zaměstnanci právo především na zajištění BOZP a na informace o rizicích a opatřeních na ochranu před jejich působením. Informace musí být pro zaměstnance srozumitelné.

Zaměstnanec má právo odmítnout za určitých situací výkon práce, zejména pokud má za to, že ohrožuje zdraví nebo život jeho nebo jiných osob. Právem a povinností zároveň je podílení se na BOZP.

Mimo povinnosti uvedené v předchozích částech studie klade zákoník práce v § 106 na zaměstnance další požadavky. Zejména, aby každý zaměstnanec dbal o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví druhých, přičemž zaměstnanci pochopitelně musí dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele, s nimiž byli řádně seznámeni, a také dodržovat stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení. Nejvyšší soud k tomuto doplnil: *„Povinnosti pracovního charakteru jsou zaměstnancům stanoveny právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou, popř. pokynem přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance. Ostatní předpisy vydané v rámci obecně závazných předpisů a na jejich základě [např. interní předpisy zaměstnavatele upravující pracovní (technologické) postupy, předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, technické dokumenty a technické normy], vztahující se k druhu práce vykonávané podle pracovní smlouvy, jsou pak zaměstnanci povinni dodržovat jen tehdy, jestliže s nimi byli řádně seznámeni.“*²²

K řádnému seznámení nemusí podle povahy věci dostačovat pouhá skutečnost, že zaměstnanec si předpis přečetl, nebo dokonce pouze, že měl možnost si předpis přečíst, resp. byl informován o tom, kde se s ním může seznámit. Zvláště u složitějších vnitřních předpisů je podle okolností třeba zaměstnanci předpis blíže a podrobněji vysvětlit, případně se i přesvědčit, zda zaměstnanec předpisu porozuměl.

Dále zaměstnanci nesmí (až na výjimky) požívat alkoholické nápoje nebo zneužívat jiné návykové látky, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele a nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni

²² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 2. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4135/2010.

také nekuřáci. Písemně určený vedoucí zaměstnanec může nechat zaměstnance podrobit zkoušce na alkohol nebo jinou návykovou látku.

V souvislosti se zajišťováním BOZP je zaměstnancům stanovena také oznamovací povinnost. Ta se odvíjí od „klasické“ prevenční povinnosti, jak je popsáno v úvodních kapitolách této práce. V jejím rámci mají zaměstnanci upozorňovat zaměstnavatele (vedoucího zaměstnance), pokud se budou domnívat, že samotná práce – nebo nevhodná bezpečnostní opatření – ohrožují něčí bezpečnost nebo zdraví.

2. Účast zaměstnanců na řízení rizik

Podle platné právní úpravy se zaměstnanci podílejí na řešení otázek souvisejících s BOZP prostřednictvím odborové organizace a zástupce pro oblast BOZP. V některých otázkách (především jednání organizačního charakteru) se mohou zúčastnit jednání osobně.

Tato úprava v zákoníku práce je pojata velmi široce a v praxi téměř nepoužitelná bez specifikace vnitřním předpisem zaměstnavatele. Odborová organizace má sice právo podílet se na otázkách řízení BOZP v dané společnosti, je však otázkou, do jaké míry tohoto práva využívá a zda jej vůbec využívá.

Ve společnostech s vyšší kulturou BOZP se zaměstnavatelé budou snažit zapojit své zaměstnance do otázek řízení BOZP (především řízení rizik) v podstatně větší míře, než je upraveno v zákoníku práce. Napovídá tomu fakt, že na pracovištích, kde zaměstnanci aktivně přispívají k bezpečnosti a ochraně zdraví, je často nižší rizikovitost a úrazovost a také, že na pracovištích s pozitivní a otevřeným přístupem k BOZP se více jak 70% zaměstnanců neobává vyjádřit své připomínky a zkušenosti. Naproti tomu ve společnostech, kde je přístup k BOZP zanedbáván vyjádří své názory pouze 20% zaměstnanců. Dalším důvodem k zapojení zaměstnanců je znalost pracoviště. Právě zaměstnanci znají nejlépe procesy a činnosti na jednotlivých pracovištích a měli by tak vědět i o některých rizicích, která se zde vyskytují.

Čím vyšší je kultura bezpečnosti v dané společnosti, tím nižší je míra úrazovosti. Názory zaměstnanců na BOZP jsou rozděleny do 4 stupňů.:

V prvním, nejnižším stupni se zaměstnanci řídí svými instinkty. Odpovědnost za BOZP nese pouze „bezpečák“ a nehody vznikají důsledkem smolné náhody.

Druhý stupeň je charakterizován dohledem vedení. Jsou určeni zaměstnanci odpovědní za BOZP a ti stanovují pravidla a kontrolují jejich dodržování. Úrazy se stávají, protože tato pravidla jsou ignorována.

Ve třetím stupni se mění chápání přístupu k BOZP. Na rozdíl od prvních dvou stupňů, ve kterých se zaměstnanci pravidly řídí, protože musí, se zde pravidly řídí, protože

chtějí. Za BOZP jsou odpovědní všichni zaměstnanci a cílů bude dosaženo, pokud se každý bude starat o svou vlastní bezpečnost. Porušením dochází ke vzniku pracovních úrazů.

Čtvrtý, nejvyšší stupeň kultury bezpečnosti je založen na týmovém chování. Spolupráce, komunikace a trénink jsou klíčem k úspěchu. Zaměstnanci jsou přesvědčeni, že k úrazům vůbec dojít nemusí.

3. Metody účasti zaměstnanců

Žádný právní předpis nestanovuje konkrétní způsoby zapojení zaměstnanců do tématu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Existují pouze příručky a publikace od mnoha autorů, včetně státních institucí, které mohou jistý návod poskytnout. V rámci orgánů české státní správ se s žádnou publikací na toto téma bohužel nesetkáváme. Např. Velká Británie má naproti tomu těchto příruček hned několik, a dokonce detailně rozebírá, jak probíhalo zavádění metod v praxi různých firem.

Metody můžeme rozdělit na přímé – individuální, nepřímé a zprostředkované odborovou organizací. Mimo tyto metody může každý zaměstnavatel vymyslet motivační program, který bude vhodný pro konkrétní podmínky v dané firmě. Může se jednat např. o soutěže, odměny, týden BOZP, týmové aktivity, častější školení na témata z oblasti BOZP nebo ukázky dopadů nedodržování pravidel BOZP.

Přímé metody

V anglické literatuře jsou tyto metody označovány jako „*face to face*“. Základní metodou je diskuze s jednotlivými zaměstnanci. Ta je vhodná především v menších společnostech. Nicméně tyto diskuze mohou být vedeny i vedoucími zaměstnanci a pak záleží na počtu jim podřízených zaměstnanců a velikost společnosti není natolik relevantní. Diskuze může být vedena i s celou skupinou zaměstnanců, např. celým oddělením. Důležitá je pravidelnost těchto schůzek. Vedoucí zaměstnanci mohou také využít jiných pravidelných schůzek a do jejich agendy přidat BOZP jako jeden z bodů.

Další možností jsou nahodilé schůzky. Ty se mohou věnovat například jen jedné konkrétní otázce nebo riziku a účastnit se mohou zaměstnanci jednoho nebo více oddělení. Pro řešení specifické otázky nebo rizika je pak vhodné stanovit zvláštní pracovní skupinu, která bude zkoumat způsoby a možnosti změny procesu.

Přímo zapojit zaměstnance do řízení rizik je možné také skrze systém hlášení tzv. skoronehod. Na jeden úraz připadají stovky situací, kdy k úrazu mohlo potenciálně dojít. Díky nahlášení této rizikové situace může zaměstnavatel včas přijmout opatření a úrazu může být zabráněno.

Aby hlášení skoronehod skutečně fungovalo, je třeba motivovat zaměstnance, např. odměňováním nebo týmovou soutěží. Zaměstnanci by měli hlásit nejen rizikové situace, ale zároveň navrhnout opatření k jejich řešení. Tím dojde k eliminaci bagatelních hlášení a zároveň k většímu povědomí zaměstnanců o řízení BOZP.

Nepřímé metody

Pokud není možné se zaměstnanci jednat osobně, je možné využít i nepřímé metody. Případně je možné (a vhodné) spolu obě metody kombinovat. Mezi nepřímé metody patří dotazníky a ankety, intranet, zřízení schránek, do kterých mohou zaměstnanci vyjádřit své připomínky a náměty, a dále nástěnky, plakáty a interní časopis.

Vždy je důležité, aby zaměstnanci měli v zaměstnavatele důvěru. Ať již mluvíme o zajištění anonymity nebo jejich vyslyšení. V opačném případě dochází ke snížení efektivity vlivem ne těchto metod.

V. Kapitola

NÁRODNÍ POLITIKA BOZP V ČESKÉ REPUBLICE

1. Obecně k problematice „Národní politiky BOZP“

„Národní politiku“ BOZP je možné označit za strategický dokument, přijatý vládou, který je stěžejní hned pro několik orgánů. Vztahuje se například k činnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva zdravotnictví, Českého báňského úřadu apod.

Chápání oblasti BOZP ze strany politiky státu vychází z nového chápání pojmů, jako jsou pracovní systémy, zdraví, bezpečnost a ochrana při práci. Oblast BOZP v pracovních systémech již není vnímána jen jako prevence proti úrazu nebo prevence proti nemoci z povolání a nemocí souvisejících s prací, ale je chápána i jako aktivní činnost ke zvýšení kvality života, udržení pohody při práci, udržení pracovní schopnosti zaměstnanců a k sociální a právní ochraně zaměstnanců, případně osob, které se podílejí a účastní na pracovním procesu.

Pracovní systémy nyní pohlížejí na oblast BOZP jako na celek, který zahrnuje i podmínky pro uspokojivou práci, a to včetně vytváření a přizpůsobení pracovních podmínek a práce přímo potřebám zaměstnanců.

Za vznikem Národní politiky BOZP byl požadavek již zmíněné Úmluvy č. 155. Vedlo k tomu poznání, že při vysoké kvalitativní úrovni BOZP je možné zabránit zbytečným a nenahraditelným ztrátám na lidském zdraví a životech, které jsou způsobené nemocemi z povolání, pracovními úrazy nebo jinými druhy poškození zdraví při pracovní činnosti.

Dne 19.5.2003 došlo k vypracování a následnému uveřejnění Národní politiky BOZP v usnesení vlády č. 475. Cílem tohoto usnesení bylo vyjádření vůle nejvyšších výkonných orgánů našeho státu a zajištění podmínek pro zachování maximální kapacity pracovní síly a to v zájmu udržitelného, sociálního a ekonomického rozvoje. Jednalo se o snahu zajistit vnitřní a vnější prostředí pro co největší výkonnost ekonomiky.

2. Zaměření Národní politiky BOZP (Dále jen „Národní politika“)

Národní politika se snaží usměrňovat a ovlivňovat postoje zaměstnavatelů, zaměstnanců, osob samostatně výdělečně činných, starších zaměstnanců, ostatních osob vykonávajících práci a osob poskytujících služby. Dále se Národní politika snaží o zvýšení kultury práce a posílení zodpovědnosti jak za vlastní zdraví, tak za zdraví těch, kteří mohou být konkrétně vykonávanou prací ovlivněni. Kromě přímého pokusu o

ovlivnění pracovního prostředí se snaží Národní politika působit i na chování občanů při pracovních a jiných aktivit, které provádí ve svém volném čase. Snaží se ovlivňovat mimopracovní úrazovost, nemocnost a celkový přístup k ochraně zdraví v nejširším slova smyslu.

3. Národní akční program (dále jen „NAP“) BOZP

Jedná se o strategické cíle EU, které se promítají do všech národních politik členských států. Tyto strategie, cíle a priority v oblasti BOZP jsou na území České republiky rozpracovány v tzv. Národních akčních programech BOZP, které stanovují konkrétní cíle a úkoly. Prostřednictvím tzv. Rady vlády dochází ke sledování a vyhodnocování plnění těchto cílů.

Tímto krokem splnila Česká republika požadavek Rady EU ohledně společné strategie u členských států EU v oblasti BOZP. Česká republika se zavázala k tomu, že ve spolupráci se sociálními partnery bude strategii BOZP rozvíjet v oblasti ochrany zdraví při práci v takovém směru, aby došlo k co největšímu snížení počtů pracovních úrazů a nemocí z povolání. Tato strategie se zaměřuje především na ta odvětví, kde se dle statistik vyskytuje nadprůměrný výskyt pracovních úrazů či nemocí z povolání.

4. Cíle Národní politiky

Národní politika a její cíle jsou formulovány tak, aby došlo k co nejrozsáhlejšímu odstranění nedostatků, a aby bylo možné výsledky porovnávat na mezinárodní úrovni. Národní politika je ve veřejném zájmu a zároveň se jedná o prohlášení, týkající se ochrany života, zdraví, majetku, životního prostředí a dále vytváření příznivých pracovních podmínek. Jedná se o jednu z priorit státu.

Velký vliv na úspěšnost Národní politiky BOZP má zajištění co nejlepší meziresortní spolupráce ve všech otázkách, které mají a mohou mít vliv na BOZP. Jedná se například o prosazování systémových řešení, komplexnosti, plánovitosti, pravidelného každoročního hodnocení plnění stanovených úkolů, přijatých opatření a účinné tripartitní spolupráce a to na všech úrovních.

Mezi hlavní cíle Národní politiky BOZP na našem území patří vytvoření komplexního a funkčního systému pro řešení problematiky oblasti BOZP a dále vytváření kvalitního prostředí pro duševní a fyzické pohodlí na pracovišti při práci pro zaměstnance. Do toho modelu spadá i nový přístup inspekce práce, která hlídá a vynucuje ústavní práva účastníků v pracovním procesu. Dále podporuje spoluzodpovědnost za zdraví jak vlastní, tak i zdraví ostatních osob a to zejména tam, kde by mohly být ohroženy pracovní povinnosti. V národní politice jsou zahrnuty i souvislosti s poskytováním

služeb. Národní politika dále zajišťuje a pomáhá vytváření podmínek pro integraci osob a zaměstnanců se zdravotním postižením na trhu práce, a nejen tam, snaží se i o integraci těchto osob do společnosti jako takové. Součástí tohoto systému je nástroj, který analyzuje hodnocení a prevenci rizik. Tento nástroj má sdílené databáze v nutném rozsahu tak, aby zde byla zaznamenána veškerá evidence všech úrazů zaměstnanců při plnění pracovní náplně v oblasti pracoviště. Mezi další body patří i samotné vzdělání a motivace zaměstnanců, tak aby se aktivně podíleli na zlepšování BOZP.

Účelem je nejen prevence a prověřování stavu bezpečnosti, zdraví zaměstnanců a pracovního prostředí, ale i budování lepších a připravenějších pracovních prostředí pro co největší snížení rizik úrazovosti. Jedná se o zavedení kontroly pro zjištění těch nejzávažnějších problémů a případné stanovení nejúčinnějších způsobů, jak tyto situace omezit, napravit a případně vzniklé situace vyřešit.

Národní politika má stanoveny mnoho cílů. Jedním z nejdůležitějších cílů je zavedení přirozených motivačních nástrojů v dnešní ekonomické soustavě, a to nejen na úrovni tuzemské, ale i mezinárodní. Na úrovni mezinárodní se jedná především o spolupráci a zajištění aktivní účasti všech zástupců státní správy a případných odborníků v mezinárodních institucích a programech.

VI. Kapitola

PRACOVNÍ ÚRAZOVOST

V souladu s ust. § 271k zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), je pracovním úrazem poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi.

Dále ust. § 105 zákoníku práce stanovuje zaměstnavateli, u kterého došlo k pracovnímu úrazu, povinnost objasnit příčinu a okolnosti vzniku pracovního úrazu za účasti zaměstnance, pokud to jeho zdravotní stav dovoluje, svědků a za účasti odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „BOZP“).

Zaměstnavatel je dle ust. § 105 odst. 2 zákoníku práce povinen vést v knize úrazů evidenci o všech úrazech, přestože v důsledku úrazu nenastala pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující 3 kalendářní dny. Tato evidence o úrazech v knize úrazů může být v souladu s ust. § 2 odst. 1 nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „NV č. 201/2010 Sb.“), vedena v elektronické či listinné podobě.

Povinností zaměstnavatele je dle ust. § 105 odst. 3 zákoníku práce rovněž vyhotovit záznam a vést dokumentaci o všech pracovních úrazech, jejichž následkem došlo ke zranění zaměstnance a současně k pracovní neschopnosti delší než 3 kalendářní dny nebo k úmrtí zaměstnance.

Druhy pracovních úrazů pro potřeby této zprávy:

- smrtelný – takové poškození zdraví, na jehož následky úrazem postižený zaměstnanec nejpozději do 1 roku zemřel,
- závažný – takové poškození zdraví, trvá-li hospitalizace úrazem postiženého zaměstnance více než 5 dnů,
- ostatní – takové poškození zdraví, jehož následkem došlo ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny.

Hlášení a zasílání záznamu o pracovním úrazu

Způsob evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu stanoví NV č. 201/2010 Sb. a vyhláška ČBÚ č. 447/2002 Sb., o hlášení závažných událostí a nebezpečných stavů, závažných provozních nehod (havárií), závažných pracovních úrazů a poruch technických zařízení.

Zaměstnavatel ohlásí pracovní úraz bez zbytečného odkladu:

- územně příslušnému útvaru Policie ČR, nasvědčují-li zjištěné skutečnosti tomu, že v souvislosti s pracovním úrazem byl spáchán trestný čin,
- odborové organizaci a zástupci pro oblast BOZP,
- příslušnému OIP, došlo-li k úrazu u fyzické nebo právnické osoby, která podle jiného právního předpisu podléhá jeho kontrolní působnosti, a trvá-li hospitalizace úrazem postiženého zaměstnance více než 5 dnů (závažný pracovní úraz) nebo lze-li vzhledem k povaze zranění takovou dobu hospitalizace předpokládat,
- zaměstnavateli, který zaměstnance k práci u něho vyslal nebo dočasně přidělil.

Jde-li o závažný pracovní úraz podle jiného právního předpisu (např. dle zákona o státní báňské správě), je povinností zaměstnavatele ohlásit pracovní úraz:

- příslušnému OBÚ, podléhá-li činnost, pracoviště nebo technické zařízení vrchnímu dozoru podle jiného právního předpisu.

V případě smrtelného pracovního úrazu ohlásí zaměstnavatel tento úraz také:

- zdravotní pojišťovně, u které byl smrtelným pracovním úrazem postižený zaměstnanec pojištěn.

Záznam o úrazu zaměstnance vyhotovuje zaměstnavatel neprodleně, nejpozději však do 5 pracovních dnů ode dne, kdy se o úrazu dozvěděl. Jedno vyhotovení záznamu o úrazu je povinen zaměstnavatel předat postiženému zaměstnanci a v případě smrtelného pracovního úrazu jeho rodinným příslušníkům.

Byl-li zaměstnavatelem odeslán záznam o úrazu podle ust. § 6 a § 7 NV č. 201/2010 Sb., a následně se zaměstnavatel dozví o skutečnostech, které vedou ke změně v něm uvedených údajů, vyhotoví zaměstnavatel úrazem postiženého zaměstnance záznam o úrazu – hlášení změn.

Ten se vyhotovuje, pokud:

- hospitalizace úrazem postiženého zaměstnance přesáhla 5 po sobě jdoucích dnů a byla ukončena po odeslání záznamu o úrazu,
- dočasná pracovní neschopnost úrazem postiženého zaměstnance v důsledku jeho úrazu byla ukončena po odeslání záznamu o úrazu,
- zaměstnanec postižený úrazem na jeho následky nejpozději do 1 roku zemřel,
- došlo ke změně v posouzení zdroje nebo příčiny úrazu, povahy úrazu, popřípadě k jiným skutečnostem majícím vliv na zpracování a obsah záznamu o úrazu – hlášení změn,
- na základě téhož pracovního úrazu vznikla a byla ukončena další pracovní neschopnost.

Záznam o úrazu – hlášení změn dle ust. § 8 odst. 3 výše uvedeného NV č. 201/2010 Sb., zašle zaměstnavatel úrazem postiženého zaměstnance nejpozději do 5. dne následujícího měsíce, a to:

- příslušnému OIP, došlo-li k úrazu u fyzické nebo právnické osoby, která podle jiného právního předpisu podléhá jeho kontrolní působnosti,
- příslušnému OBÚ, podléhá-li činnost, pracoviště nebo technické zařízení vrchnímu dozoru podle jiného právního předpisu,
- zdravotní pojišťovně, u které je úrazem postižený zaměstnanec pojištěn,
- územně příslušnému útvaru Policie ČR, nasvědčují-li zjištěné skutečnosti tomu, že v souvislosti s pracovním úrazem byl spáchán trestný čin nebo v případě smrtelného pracovního úrazu.

Tab. 1: Základní ukazatele pracovní neschopnosti pro nemoc a úraz v ČR za rok 2021						
	Průměrný počet nemocensky pojištěných	Nově hlášené případy pracovní neschopnosti	Nově hlášené případy pracovní neschopnosti na 100 nemocensky pojištěných	Kalendářní dny pracovní neschopnosti	Průměrná doba trvání 1 případu pracovní neschopnosti (kalendářní dny)	Průměrné procento pracovní neschopnosti
ČR celkem	4 708 165	2 754 773	58,51	94 949 567	34,5	5,53
<i>podle velikosti podniku</i>						
OSVČ	98 540	19 858	20,15	1 524 040	76,7	4,24
1–49 zaměstnanců	1 492 585	716 137	47,98	26 920 256	37,6	4,94
50–99 zaměstnanců	516 347	328 375	63,60	10 417 436	31,7	5,53
100–249 zaměstnanců	610 430	406 509	66,59	13 633 866	33,5	6,12

250–499 zaměstnanců	448 273	302 589	67,50	10 101 160	33,4	6,17
500 a více zaměstnanců	1 541 990	981 305	63,64	32 352 809	33,0	5,75
podle institucionálního sektoru						
11 Nefinanční podniky	3 253 315	2 031 329	62,44	70 843 474	34,9	5,97
11001+11002 Nefinanční podniky domácí	2 078 271	1 181 493	56,85	43 801 189	37,1	5,77
11003 Nefinanční podniky pod zahraniční kontrolou	1 175 044	849 836	72,32	27 042 285	31,8	6,31
12 Finanční instituce	87 618	27 441	31,32	796 374	29,0	2,49
13 Vládní instituce	991 916	532 791	53,71	15 746 307	29,6	4,35
1311+1314 Ústřední vládní instituce a fondy soc. zabezpečení	375 838	154 416	41,09	4 725 955	30,6	3,45
1313 Místní vládní instituce (kromě fondů sociálního zabezpečení)	616 078	378 375	61,42	11 020 352	29,1	4,90
14+2 Zaměstnavatelé, OSVČ, nerezidenti a jinde neuvedené	283 825	113 649	40,04	5 912 757	52,0	5,71
15 Neziskové instituce sloužící domácnostem	91 490	49 563	54,17	1 650 655	33,3	4,94
podle sekcí CZ–NACE						
A – Zemědělství, lesnictví, rybníkářství	108 835	57 472	52,81	2 495 020	43,4	6,28
B – Těžba a dobývání	19 522	13 679	70,07	564 793	41,3	7,93
C – Zpracovatelský průmysl	1 194 897	960 324	80,37	32 436 200	33,8	7,44
D – Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	38 478	16 129	41,92	509 759	31,6	3,63
E – Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	58 324	38 275	65,62	1 379 206	36,0	6,48
F – Stavebnictví	242 712	127 283	52,44	5 048 233	39,7	5,70
G – Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	627 456	357 247	56,94	13 039 278	36,5	5,69
H – Doprava a skladování	293 435	179 495	61,17	6 581 483	36,7	6,14
I – Ubytování, stravování a pohostinství	133 052	52 142	39,19	2 507 749	48,1	5,16
J – Informační a komunikační činnosti	149 807	43 231	28,86	1 008 643	23,3	1,84
K – Peněžnictví a pojišťovnictví	91 926	28 700	31,22	870 852	30,3	2,60
L – Činnosti v oblasti nemovitostí	72 101	20 710	28,72	816 352	39,4	3,10
M – Profesionální, vědecké a technické činnosti	224 562	68 033	30,30	2 185 721	32,1	2,67
N – Administrativní a podpůrné činnosti	243 154	161 419	66,39	6 137 430	38,0	6,92
O – Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	273 245	144 130	52,75	4 137 199	28,7	4,15
P – Vzdělávání	395 330	220 245	55,71	5 294 896	24,0	3,67
Q – Zdravotní a sociální péče	405 461	211 078	52,06	7 921 594	37,5	5,35
R – Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	62 927	22 952	36,47	778 653	33,9	3,39
S – Ostatní činnosti	72 885	32 226	44,21	1 236 451	38,4	4,65
U – Činnosti extrateritoriálních organizací a orgánů	55	3	5,48	55	18,3	0,28
podle kraje						
Hl. m. Praha	1 257 441	548 544	43,62	17 884 094	32,6	3,90
Středočeský kraj	462 476	294 536	63,69	9 578 149	32,5	5,67
Jihočeský kraj	232 041	150 856	65,01	5 268 264	34,9	6,22

Plzeňský kraj	226 814	156 010	68,78	5 147 085	33,0	6,22
Karlovarský kraj	80 287	51 659	64,34	1 812 310	35,1	6,18
Ústecký kraj	275 733	183 720	66,63	6 228 037	33,9	6,19
Liberecký kraj	150 867	109 926	72,86	3 553 637	32,3	6,45
Královéhradecký kraj	200 777	136 057	67,77	4 377 647	32,2	5,97
Pardubický kraj	204 005	134 216	65,79	4 411 634	32,9	5,92
Kraj Vysočina	177 136	109 115	61,60	3 913 127	35,9	6,05
Jihomoravský kraj	514 708	289 031	56,15	10 264 067	35,5	5,46
Olomoucký kraj	235 683	145 638	61,79	5 229 845	35,9	6,08
Zlínský kraj	224 714	140 194	62,39	5 462 777	39,0	6,66
Moravskoslezský kraj	465 483	305 271	65,58	11 818 894	38,7	6,96

Zdroj: ČSÚ. Dostupné na: <https://www.czso.cz/csu/czso/pracovni-neschopnost-pro-nemoc-a-uraz-v-ceske-republice-rok-2021>

Tab. 2: Základní ukazatele pracovní neschopnosti pro nemoc a úraz v ČR dle секcí a oddílů CZ-NACE za rok 2021						
	Průměrný počet nemocensky pojištěných	Nově hlášené případy pracovní neschopnosti	Nově hlášené případy pracovní neschopnosti na 100 nemocensky pojištěných	Kalendářní dny pracovní neschopnosti	Průměrná doba trvání 1 případu pracovní neschopnosti (kalendářní dny)	Průměrné procento pracovní neschopnosti
ČR celkem	4 708 165	2 754 773	58,51	94 949 567	34,5	5,53
01 Rostl. a živ. výroba, myslivost a souv. čin.	91 267	48 398	53,03	2 150 746	44,4	6,46
02 Lesnictví a těžba dřeva	16 519	8 504	51,48	322 457	37,9	5,35
03 Rybolov a akvakultura	1 048	570	54,37	21 817	38,3	5,70
05 Těžba a úprava černého a hnědého uhlí	8 650	6 667	77,07	257 484	38,6	8,16
06 Těžba ropy a zemního plynu	i. d.	i. d.	i. d.	i. d.	i. d.	i. d.
07 Těžba a úprava rud	i. d.	i. d.	i. d.	i. d.	i. d.	i. d.
08 Ostatní těžba a dobývání	5 321	3 362	63,18	119 169	35,4	6,14
09 Podpůrné činnosti při těžbě	1 816	1 272	70,04	55 505	43,6	8,37
10 Výroba potravinářských výrobků	94 362	69 507	73,66	2 822 249	40,6	8,19
11 Výroba nápojů	16 150	8 611	53,32	312 308	36,3	5,30
12 Výroba tabákových výrobků	1 172	574	48,98	22 964	40,0	5,37
13 Výroba textilií	21 949	18 864	85,94	700 067	37,1	8,74
14 Výroba oděvů	15 932	10 697	67,14	461 702	43,2	7,94
15 Výroba usní a souvis. výrobků	3 703	2 983	80,55	124 505	41,7	9,21
16 Zprac. dřeva, vyr. dřev., kork., prout. a slam. vyr., kromě nábytku	32 872	22 890	69,63	848 530	37,1	7,07
17 Výroba papíru a výrobků z papíru	21 493	18 529	86,21	639 408	34,5	8,15

18 Tisk a rozmnožování nahraných nosičů	17 224	11 584	67,26	391 604	33,8	6,23
19 Výroba koksu a rafinovaných ropných produktů	1 051	587	55,85	26 537	45,2	6,92
20 Výroba chemických látek a chemických přípravků	32 102	22 534	70,19	725 812	32,2	6,19
21 Výroba základních farmaceutických výrobků a farmac. přípravků	12 711	9 834	77,37	305 191	31,0	6,58
22 Výroba pryžových a plastových výrobků	88 744	78 909	88,92	2 749 011	34,8	8,49
23 Výroba ost. nekovových minerál.výrobků	51 858	40 928	78,92	1 391 200	34,0	7,35
24 Výroba základních kovů, hutní zprac. kovů; slévárenství	41 491	33 716	81,26	1 282 109	38,0	8,47
25 Výroba kovových konstrukcí a kovoděl. vyr., kromě strojů a zařízení	160 019	127 133	79,45	4 293 722	33,8	7,35
26 Výroba počítačů, elektronických a optických přístrojů a zařízení	44 421	34 807	78,36	1 013 311	29,1	6,25
27 Výroba elektrických zařízení	105 450	86 303	81,84	2 827 161	32,8	7,35
28 Výroba strojů a zařízení	123 288	103 174	83,69	3 188 710	30,9	7,09
29 Výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů	184 430	166 064	90,04	5 304 869	31,9	7,88
30 Výroba ostat. dopravních prostředků a zařízení	23 317	18 681	80,12	555 030	29,7	6,52
31 Výroba nábytku	20 102	15 512	77,17	558 169	36,0	7,61
32 Ostatní zpracovatelský průmysl	36 892	31 151	84,44	1 035 308	33,2	7,69
33 Opravy a instalace strojů a zařízení	44 165	26 752	60,57	856 723	32,0	5,31
D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatiz. vzduchu	38 478	16 129	41,92	509 759	31,6	3,63
36 Shromažďování, úprava a rozvod vody	18 638	10 399	55,79	311 648	30,0	4,58
37 Činnosti související s odpadními vodami	1 440	1 015	70,51	34 300	33,8	6,53
38 Shromažď., sběr a odstraň. odpadů, úprava odpadů k dalšímu využití	37 454	26 512	70,79	1 021 858	38,5	7,47
39 Sanace a jiné činnosti souvis. s odpady	792	349	44,07	11 400	32,7	3,94
41 Výstavba budov	66 862	36 238	54,20	1 462 233	40,4	5,99
42 Inženýrské stavitelství	58 223	37 045	63,63	1 344 406	36,3	6,33
43 Specializované stavební činnosti	117 627	54 000	45,91	2 241 594	41,5	5,22
45 Velkoobchod, maloobch. a opravy motor. vozidel	68 327	39 047	57,15	1 222 680	31,3	4,90
46 Velkoobchod, kromě motorových vozidel	242 899	118 557	48,81	3 935 543	33,2	4,44
47 Maloobchod, kromě motorových vozidel	316 229	199 643	63,13	7 881 055	39,5	6,83
49 Pozemní a potrubní doprava	168 765	93 441	55,37	3 832 108	41,0	6,22
50 Vodní doprava	449	100	22,28	5 377	53,8	3,28
51 Letecká doprava	2 515	668	26,56	24 801	37,1	2,70
52 Skladování a vedlejší činnosti v dopravě	79 729	58 609	73,51	1 694 962	28,9	5,82
53 Poštovní a kurýrní činnosti	41 976	26 677	63,55	1 024 235	38,4	6,69
55 Ubytování	28 749	9 755	33,93	504 174	51,7	4,80
56 Stravování a pohostinství	104 302	42 387	40,64	2 003 575	47,3	5,26
58 Vydavatelské činnosti	14 994	3 636	24,25	107 925	29,7	1,97
59 Čin. v oblasti filmů, videozáznamů a tel. programů,	2 531	425	16,79	18 950	44,6	2,05

pořiz. zvuk nahr. a hudeb. vydav. čin.						
60 Tvorba programů a vysílání	7 001	1 761	25,15	49 797	28,3	1,95
61 Telekomunikační činnosti	23 251	12 772	54,93	278 869	21,8	3,29
62 Činnosti v oblasti informačních technologií	85 431	18 961	22,19	422 760	22,3	1,36
63 Informační činnosti	16 599	5 676	34,19	130 342	23,0	2,15
64 Finanční zprostředkování, kromě pojišťovnictví a penzij. financování	58 786	18 637	31,70	545 641	29,3	2,54
65 Pojištění, zajištění a penz. financ., kromě povin. soc. zabezp.	15 003	4 174	27,82	123 143	29,5	2,25
66 Ostatní finanční činnosti	18 138	5 889	32,47	202 068	34,3	3,05
L Činnosti v oblasti nemovitostí	72 101	20 710	28,72	816 352	39,4	3,10
69 Právní a účetnické činnosti	51 240	13 427	26,20	483 383	36,0	2,58
70 Činnosti vedení podniků; poradenství v oblasti řízení	25 330	6 140	24,24	194 312	31,6	2,10
71 Architekt. a inženýr. činnosti; tech. zkoušky a analýzy	63 189	24 650	39,01	700 729	28,4	3,04
72 Výzkum a vývoj	29 946	8 473	28,29	205 633	24,3	1,88
73 Reklama a průzkum trhu	21 492	5 987	27,86	219 538	36,7	2,80
74 Ostatní profesní, vědecké a tech. činnosti	30 406	8 153	26,81	346 867	42,5	3,13
75 Veterinární činnosti	2 958	1 203	40,67	35 259	29,3	3,27
77 Činnosti v oblasti pronájmu a operat. leasingu	8 857	3 776	42,63	142 532	37,7	4,41
78 Činnosti související se zaměstnáním	116 338	83 039	71,38	2 666 868	32,1	6,28
79 Činnosti cestovních agentur, kancelář a jiné rezervační a souv. činnosti	7 826	1 845	23,58	85 823	46,5	3,00
80 Bezpečnostní a pátrací činnosti	40 619	25 637	63,12	1 428 951	55,7	9,64
81 Činnosti souv. se stavbami a úpravou krajiny	35 931	24 200	67,35	1 143 361	47,2	8,72
82 Administ., kancel. a jiné podpůrné čin. pro podnikání	33 584	22 922	68,25	669 895	29,2	5,46
O Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	273 245	144 130	52,75	4 137 199	28,7	4,15
P Vzdělávání	395 330	220 245	55,71	5 294 896	24,0	3,67
86 Zdravotní péče	306 252	137 737	44,98	5 139 784	37,3	4,60
87 Pobytové služby sociální péče	68 124	50 165	73,64	1 982 248	39,5	7,97
88 Ambulantní nebo terénní sociální služby	31 084	23 176	74,56	799 562	34,5	7,05
90 Tvůrčí, umělecké a zábavní činnosti	12 285	4 091	33,30	125 522	30,7	2,80
91 Činnosti knihoven, archivů, muzeí a j. kult. zařízení	20 682	10 045	48,57	290 599	28,9	3,85
92 Činnosti heren, kasin a sázkových kanceláří	8 940	2 370	26,51	93 022	39,2	2,85
93 Sportovní, zábavní a rekreační činnosti	21 021	6 446	30,67	269 510	41,8	3,51
94 Činnosti org. sdruž. osoby za účelem prosaz. spol. zájmů	42 875	19 389	45,22	667 849	34,4	4,27
95 Opravy počítačů a výr. pro osobní potřebu a převážně pro domácnost	7 800	5 096	65,34	154 386	30,3	5,42
96 Poskytování ostatních osobních služeb	22 211	7 741	34,85	414 216	53,5	5,11
U Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů	55	3	5,48	55	18,3	0,28

Zdroj: ČSÚ. Dostupné na: <https://www.czso.cz/csu/czso/pracovni-neschopnost-pro-nemoc-a-uraz-v-ceske-republice-rok-2021>

Tab. 3: Základní ukazatele pracovní neschopnosti pro nemoc a úraz v krajích a okresech ČR za rok 2021						
	Průměrný počet nemocensky pojištěných	Nově hlášené případy pracovní neschopnosti	Nově hlášené případy pracovní neschopnosti na 100 nemocensky pojištěných	Kalendářní dny pracovní neschopnosti	Průměrná doba trvání 1 případu pracovní neschopnosti (kalendářní dny)	Průměrné procento pracovní neschopnosti
ČR celkem	4 708 165	2 754 773	58,51	94 949 567	34,5	5,53
Hlavní město Praha	1 257 441	548 544	43,62	17 884 094	32,6	3,90
Středočeský kraj	462 476	294 536	63,69	9 578 149	32,5	5,67
okres Benešov	27 387	17 743	64,79	630 986	35,6	6,31
okres Beroun	33 180	19 968	60,18	685 319	34,3	5,66
okres Kladno	56 425	33 693	59,71	1 152 908	34,2	5,60
okres Kolín	30 914	19 644	63,54	609 248	31,0	5,40
okres Kutná Hora	16 477	9 686	58,79	367 986	38,0	6,12
okres Mělník	25 665	16 306	63,53	494 088	30,3	5,27
okres Mladá Boleslav	70 532	51 166	72,54	1 433 599	28,0	5,57
okres Nymburk	25 095	15 383	61,30	514 359	33,4	5,62
okres Praha-východ	76 818	48 433	63,05	1 667 518	34,4	5,95
okres Praha-západ	50 840	33 163	65,23	1 000 094	30,2	5,39
okres Příbram	32 827	19 638	59,82	636 941	32,4	5,32
okres Rakovník	16 317	9 713	59,53	385 103	39,6	6,47
Jihočeský kraj	232 041	150 856	65,01	5 268 264	34,9	6,22
okres České Budějovice	97 367	58 089	59,66	1 931 179	33,2	5,43
okres Český Krumlov	17 891	12 395	69,28	434 512	35,1	6,65
okres Jindřichův Hradec	25 003	17 003	68,00	564 055	33,2	6,18
okres Písek	23 042	16 855	73,15	592 743	35,2	7,05
okres Prachatice	14 392	9 832	68,32	398 994	40,6	7,60
okres Strakonice	21 914	14 466	66,01	576 201	39,8	7,20
okres Tábor	32 432	22 216	68,50	770 580	34,7	6,51
Plzeňský kraj	226 814	156 010	68,78	5 147 085	33,0	6,22
okres Domažlice	16 422	11 387	69,34	363 223	31,9	6,06
okres Klatovy	23 641	16 363	69,21	576 189	35,2	6,68
okres Plzeň-město	108 367	68 553	63,26	2 141 970	31,2	5,42
okres Plzeň-jih	21 802	14 985	68,73	528 401	35,3	6,64
okres Plzeň-sever	19 174	13 988	72,95	455 586	32,6	6,51
okres Rokycany	16 685	12 776	76,57	476 606	37,3	7,83
okres Tachov	20 723	17 958	86,66	605 110	33,7	8,00

Karlovarský kraj	80 287	51 659	64,34	1 812 310	35,1	6,18
okres Cheb	23 038	15 724	68,25	508 963	32,4	6,05
okres Karlovy Vary	37 147	21 692	58,39	794 672	36,6	5,86
okres Sokolov	20 102	14 243	70,85	508 675	35,7	6,93
Ústecký kraj	275 733	183 720	66,63	6 228 037	33,9	6,19
okres Děčín	31 831	23 783	74,72	735 284	30,9	6,33
okres Chomutov	32 911	21 243	64,55	643 424	30,3	5,36
okres Litoměřice	32 667	20 646	63,20	753 866	36,5	6,32
okres Louny	22 798	16 934	74,28	597 222	35,3	7,18
okres Most	33 506	20 321	60,65	663 410	32,6	5,42
okres Teplice	38 617	27 941	72,35	985 565	35,3	6,99
okres Ústí nad Labem	83 402	52 852	63,37	1 849 266	35,0	6,07
Liberecký kraj	150 867	109 926	72,86	3 553 637	32,3	6,45
okres Česká Lípa	29 772	23 090	77,56	864 867	37,5	7,96
okres Jablonec nad Nisou	25 987	18 539	71,34	594 143	32,0	6,26
okres Liberec	71 556	52 733	73,69	1 560 280	29,6	5,97
okres Semily	23 553	15 564	66,08	534 347	34,3	6,22
Královéhradecký kraj	200 777	136 057	67,77	4 377 647	32,2	5,97
okres Hradec Králové	74 153	46 021	62,06	1 430 464	31,1	5,29
okres Jičín	26 584	18 561	69,82	638 452	34,4	6,58
okres Náchod	36 369	25 726	70,74	844 133	32,8	6,36
okres Rychnov nad Kněžnou	27 463	21 391	77,89	629 775	29,4	6,28
okres Trutnov	36 208	24 358	67,27	834 823	34,3	6,32
Pardubický kraj	204 005	134 216	65,79	4 411 634	32,9	5,92
okres Chrudim	31 985	21 814	68,20	792 514	36,3	6,79
okres Pardubice	82 826	51 993	62,77	1 510 365	29,0	5,00
okres Svitavy	35 113	22 601	64,37	841 883	37,2	6,57
okres Ústí nad Orlicí	54 082	37 808	69,91	1 266 872	33,5	6,42
Kraj Vysočina	177 136	109 115	61,60	3 913 127	35,9	6,05
okres Havlíčkův Brod	29 823	18 060	60,56	647 867	35,9	5,95
okres Jihlava	47 630	28 272	59,36	917 053	32,4	5,27
okres Pelhřimov	27 021	17 417	64,46	594 578	34,1	6,03
okres Třebíč	32 900	19 366	58,86	712 841	36,8	5,94
okres Žďár nad Sázavou	39 762	26 000	65,39	1 040 788	40,0	7,17
Jihomoravský kraj	514 708	289 031	56,15	10 264 067	35,5	5,46
okres Blansko	31 576	20 443	64,74	835 014	40,8	7,25
okres Brno-město	276 448	132 393	47,89	4 285 736	32,4	4,25
okres Brno-venkov	70 932	47 419	66,85	1 650 742	34,8	6,38
okres Břeclav	34 597	22 810	65,93	958 868	42,0	7,59
okres Hodonín	44 598	28 900	64,80	1 262 941	43,7	7,76
okres Vyškov	28 941	18 893	65,28	673 200	35,6	6,37
okres Znojmo	27 617	18 173	65,80	597 566	32,9	5,93
Olomoucký kraj	235 683	145 638	61,79	5 229 845	35,9	6,08
okres Jeseník	23 485	6 706	28,55	241 763	36,1	2,82
okres Olomouc	104 216	63 836	61,25	2 195 953	34,4	5,77
okres Prostějov	35 605	24 548	68,95	900 421	36,7	6,93
okres Přerov	36 920	25 901	70,15	928 421	35,8	6,89

okres Šumperk	35 458	24 647	69,51	963 287	39,1	7,44
Zlínský kraj	224 714	140 194	62,39	5 462 777	39,0	6,66
okres Kroměříž	30 933	19 290	62,36	720 686	37,4	6,38
okres Uherské Hradiště	51 617	33 918	65,71	1 415 153	41,7	7,51
okres Vsetín	51 798	31 233	60,30	1 359 200	43,5	7,19
okres Zlín	90 365	55 753	61,70	1 967 738	35,3	5,97
Moravskoslezský kraj	465 483	305 271	65,58	11 818 894	38,7	6,96
okres Bruntál	25 126	17 264	68,71	577 149	33,4	6,29
okres Frýdek-Místek	72 692	49 584	68,21	2 016 429	40,7	7,60
okres Karviná	57 103	41 520	72,71	1 670 685	40,2	8,02
okres Nový Jičín	69 146	48 467	70,09	1 769 053	36,5	7,01
okres Opava	54 910	36 571	66,60	1 420 453	38,8	7,09
okres Ostrava-město	186 505	111 865	59,98	4 365 125	39,0	6,41

Zdroj: ČSÚ. Dostupné na: <https://www.czso.cz/csu/czso/pracovni-neschopnost-pro-nemoc-a-uraz-v-ceske-republice-rok-2021>

VII. Kapitola

KONTROLNÍ ORGÁNY

Při jednotlivých kontrolách musí být postupováno podle zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole. Důležitým právním předpisem je kontrolní řád, který upravuje postupy orgánů. Zákon umožňuje orgánu provádět kontroly ještě před zahájením jejich kontrolní činnosti pro získání potřebných podkladů pro posouzení, zda má být kontrola vůbec prováděna. Tímto zákonem jsou stanovené i sankce za přestupky a správní delikty.

Příklady sankcí podle Neugebauera (2016)

- *Za nedodržení požadavků BOZP se v § 49 zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích uvádí, že přestupku se dopustí ten, kdo jinému z nedbalosti ublíží na zdraví. Za tento přestupek je možné uložit pokutu až do výše 20 000 Kč.*
- *Za nesplnění povinné součinnosti pro výkon práce kontrolované osobě, pokud o to kontrolující požádá, lze uložit pokutu až do výše 500 000 Kč.*
- *Za správní delikt na úsecích BOZP může být uložena pokuta až do výše 3 000 000 Kč.*
- *Za neuzavření smlouvy o poskytování pracovnělékařských služeb hrozí pokuta až do výše 1 000 000 Kč.*

Český báňský úřad kontroluje hornické organizace, které vykonávají tuto činnost v souladu se zákony č. 44/1988 Sb. a č. 61/1988 Sb., dále předpisy vydané na jejich základě a jiné obecně závazné předpisy.

1. Státní úřad inspekce práce

Kontrolní činnost v oblasti BOZP vykonává v souladu s § 3 zákona č. 251/2005 Sb. Státní úřad inspekce práce. Nejdříve byl zřízen Státní úřad inspektorátu práce v Opavě, poté byly zřízeny vždy pro dva kraje jeden oblastní inspektorát práce. Jednotlivé úřady a inspektoráty vykonávají kontrolu v dodržování povinností týkající se právních předpisů. Právní předpisy stanovují práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích, odměňování pracovníků, náhradu mzdy nebo platu, pracovní dobu, dobu odpočinku, zajištění bezpečnosti práce, zajištění bezpečnosti provozu technických zařízení při zvýšené míře ohrožení života a zdraví, zaměstnávání mladistvých zaměstnanců nebo zaměstnanců pečujících o děti či jinou fyzickou osobu. Rovněž dochází ke kontrole

dodržování kolektivních smluv v případech, ve kterých jsou upraveny pracovní právní nároky zaměstnanců a dále dodržování vnitřních předpisů vydaných podle zákoníku práce, pokud zakládají práva zaměstnanců.

Státní úřad inspekce práce zpracovává podle určitých kritérií roční program kontrolních akcí, které vždy musí nejprve projednat s vyššími odborovými orgány a organizacemi zaměstnavatelů, a teprve poté program předloží ke schválení ministerstvu.

Daný roční program je důležitou součástí programu činnosti orgánu a navazují na něj oblastní inspektoráty práce. Jednotlivé kontrolní akce se zaměřují zejména na poznatky z předcházejících kontrolních období (pracovní úrazy a jejich opakování).

2. Český báňský úřad

Orgány státní báňské správy kontrolují, zda organizace vykonávají tyto činnosti v souladu se zákonem č. 44/1988 Sb., zákonem č. 61/1988 Sb. a právními předpisy vydanými na jejich základě, pokud upravují ochranu a využívání ložisek nerostů, bezpečnost provozu, zajištění chráněných objektů a zájmů před účinky hornické činnosti a nakládáním s výbušninami, a jinými obecně závaznými právními předpisy, které upravují bezpečnost a ochranu zdraví při práci, bezpečnost technických zařízení, požární ochranu v podzemí a pracovní podmínky v organizacích, pokud vykonávají hornickou činnost nebo činnost prováděnou hornickým způsobem a při nakládání s výbušninami.

Do působnosti orgánů státní báňské správy patří také např. stanovování dobývacích prostorů, vydávání povolení/oprávnění k hornické činnosti, činnosti prováděné hornickým způsobem a k nakládání s výbušninami (v civilním sektoru), ověřování odborné způsobilosti a vydávání přísl. osvědčení a průkazů, vedení evidencí či správa úhrad z dobývacích prostor a z vydobytých nerostů.

3. Krajské hygienické stanice

Hygienické stanice v souladu se zákonem č. 258/2000 Sb. vykonávají státní správu v ochraně veřejného zdraví. Zákon upravuje hygienické požadavky týkající se vody, chemických látek, stravování, hluku, vibrací, neionizujícího záření, kategorizaci prací, rizikové práce, biologické činitele a azbest, dezinfekce atd. Jednotlivé úkoly pro hygienickou stanici jsou v zákoně obsaženy v § 82, ale také v dalších zvláštních zákonech. Jedná se o zákony č. 110/1997 Sb., o potravinách a tabákových výrobcích,

č. 350/2011 Sb., o chemických látkách a chemických přípravcích, č. 274/2001 Sb., o vodovodech a kanalizacích, č. 254/2001 Sb., o vodách a další.

Podle zákona č. 258/2000 Sb. č., o ochraně veřejného zdraví mohou Krajské hygienické stanice zřizovat nebo rušit územní pracoviště. Jedná se o správní úřady, které působí vždy pro určitou oblast. V čele stanice je ředitel, jehož výběr, jmenování či odvolání je řízené zákonem o státní službě. Pravomocí krajské hygienické stanice je vydávání rozhodnutí, povolení a osvědčení. Má za úkol plnit úkoly státní správy v ochraně a podpoře veřejného zdraví včetně státního zdravotnického dozoru, pokud není přítomno Ministerstvo zdravotnictví. Má právo rozhodovat na žádost zaměstnavatele nebo z moci úřední ve věcech kategorizace prací. Dále stanovovat podmínky rizikových prací či stanovovat protiepidemická opatření. Stanovuje hygienické limity pracovních podmínek a zaměstnavatelé určuje lékařské prohlídky po skončení rizikových prací.

4. Odborové organizace

Odborové organizace vykonávají kontrolu nad stavem BOZP u jednotlivých zaměstnavatelů v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., v platném znění, kteří jsou povinni odborové organizaci umožnit výkon kontroly. Podle § 322 veškeré náklady vzniklé výkonem kontroly hradí stát. Českomoravská konfederace odborových svazů zpracovává souhrnnou zprávu o kontrolní činnosti podle osnov, které stanovuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Zpráva poskytuje údaje o poskytovateli, o počtu vykonaných kontrol, poznatky zjištěných kontrol, kde nesmí chybět údaje o závažných nedostacích. V neposlední řadě souhrnná zpráva popisuje problémy a překážky, se kterými se setkal odborový orgán u zaměstnavatelů při výkonu jejich kontrolní činnosti.

Odborové orgány nemohou ukládat pokuty za nedodržování BOZP. Jsou povinny vždy spolupracovat se zaměstnavatelem a s odborně způsobilou osobou zajišťující oblast prevence rizik. Zaměstnavatel je povinen zajišťovat odborové organizaci školení pro řádný výkon jejich funkce.

VIII. Kapitola

Pracovní prostředí

1. Požadavky na pracovní prostředí

Pro zajištění bezpečné a zdraví neohrožující práce přispívá značnou částí i vhodné pracovní prostředí, kterému je v rámci BOZP věnována velká pozornost. Požadavky jsou upravené v celé řadě předpisů. Jedná se zejména v první řadě o Zákoník práce, dále o zákon č. 309/2006 Sb., o zajišťování dalších podmínek BOZP, dále nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí a nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanovují podmínky ochrany zdraví při práci.

Zaměstnavatel je povinen podle zákona č. 309/2006 Sb. zajistit takové pracoviště, aby bylo prostorově a konstrukčně uspořádáno a vybaveno z hlediska bezpečnosti, hygieny a ochrany zdraví při práci tak, aby odpovídalo bezpečnostním a hygienickým požadavkům na pracovní prostředí a pracoviště. Zákon také požaduje, aby místnosti, chodby, schodiště a další komunikace splňovaly stanovené rozměry, povrch a vybavení. Ve všech prostorách musí být prováděn úklid.

Pracoviště musí být řádně osvětlena, nejlépe denním světlem. Musí splňovat mikroklimatické podmínky, zejména se jedná o objem vzduchu, možnosti větrání, relativní vlhkost vzduchu, teplotu a zásobování vodou. Každé pracoviště musí být vybaveno prostředky pro poskytnutí první pomoci, jako je lékárnička, nosítka, sprcha pro výplach očí atd., také možnosti pro přivolání zdravotnické záchranné služby a v neposlední řadě musí mít prostory pro osobní hygienu, převlékání, odkládání osobních věcí, odpočinek a stravování zaměstnanců. Velmi důležité u každého pracoviště jsou jeho nouzové východy a vždy volná přístupová komunikace k nim vedoucí.

Zákoníkem práce jsou také stanovené požadavky na pracovní prostředí, týkající se těhotných žen a postižených osob. Zaměstnavatel je povinen zajistit prostory pro odpočinek těhotným a kojícím ženám. Pro zaměstnance se zdravotním postižením je povinen zajistit na svoje náklady potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu stanovišť, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace. Je také povinen udržovat a zlepšovat zařízení pro zaměstnance.

2. Technické a organizační požadavky na pracovní prostředí

Technické a organizační požadavky na pracovní prostředí jsou uvedené v nařízení vlády č. 101/2005 Sb., kde se uvádí, že zaměstnavatel při zajišťování bezpečného stavu pracoviště vychází z hodnocení rizik, ve vztahu k vykonávané činnosti. Zaměstnavatel je povinen po dobu provozu a používání pracoviště zajistit stanovení termínů, lhůt, rozsah kontrol, zkoušek, revizí, termínů údržby, oprav a rekonstrukce technického vybavení pracoviště, včetně pracovních a výrobních prostředků. Stanovené termíny je nutné dodržovat. Zaměstnavatel musí jmenovat osobu, která bude dohlížet na plnění termínů, objednává jejich provedení či odstranění zjištěných závad. Také musí jmenovat osobu, která bude mít povinnost zajišťovat bezpečný provoz, používání, údržbu, úklid, opravy a čišťení. Zaměstnavatel je povinen zajistit opatření pro zdolávání mimořádných situací a pravidla pro chování zaměstnanců při potřebné evakuaci osob, případně i zvířat a též i zabezpečení pracoviště proti vstupu nepovolaných osob.

3. Pracovní prostředí na staveništi

V zákoně č. 309/2006 Sb. je uvedené, že zaměstnavatel provádějící stavbu sám nebo se na jejím provádění podílí jako zhotovitel stavebních, montážních, stavebně montážních, bouracích nebo udržovacích prací zajišťuje vybavení pro bezpečný a zdravý neohrožující výkon práce. Všechny práce jsou zahájené teprve až je pracoviště náležitě zajištěno a vybaveno. Zhotovitel stavby je povinen dodržovat požadavky kladené na BOZP od přípravy projektu až po realizaci stavby. Musí udržovat pořádek a čistotu na staveništi, dále staveniště musí být uspořádáno v souladu s projektovou dokumentací.

Staveniště musí být pečlivě umístěno, mělo by být pro všechny dobře dostupné, s dobře označenými vstupy a prostory pro pohyb osob. Z hlediska požadavků se dále jedná o manipulaci a skladování materiálu, předcházení zdravotním rizikům při práci s břemeny, provádění kontrol před prvním použitím, během používání, při údržbě a skladování, odstraňování a odvozu odpadu. Požadavky zákona na BOZP na staveništích jsou více rozvedené v nařízení vlády č. 591/2006 Sb., které pojednává blíže o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích.

Na každém pracovišti, přístupových komunikacích a skládkách musí být dodržován pořádek, bezpečný stav a dostatečné osvětlení po celou dobu výstavby. Je velmi důležité zajistit bezpečné skladování materiálu a označení skladových ploch případnými bezpečnostními tabulkami. Skladové plochy musí být stabilní, odvodněné a urovnané.

4. Požadavky na staveniště v zastavěném území

Požadavky na stanoviště v intravilánu jsou uvedené v nařízení vlády č. 591/2006 Sb. Dané požadavky si může sám koordinátor upravit v plánu BOZP. Staveniště nebo stavební pracoviště ve výrobních prostorách včetně skladů v intravilánu musí být oploceno do výšky minimálně 1,80 m. Vstupy do těchto prostor musí být uzamykatelné a vždy zamčené v době, kdy se nepracuje. Dále musí být vždy označeny bezpečnostními značkami a tabulkami.

Jedná-li se o práce pouze z lešení, bednění nebo na střeších, musí se dbát na ochranu okolního prostoru, kde může vzniknout ohrožení jiných osob. U těchto prací ve výškách nad 1,5 m by měla být vytvořená technická zábrana v úrovni vyvýšeného místa buď z ochranné nebo záchytné konstrukce. Pokud není zřízena zábrana nebo nebyl omezen provoz v okolí, musí se vymezit prostor pod místem práce jednotyčovou zábranou ve vzdálenosti 1,5 m a více od okraje vyvýšených míst pro vytvoření ochranného pásma.

U staveb s nepřetržitou technologickou návazností (např. silniční komunikace) nebo u krátkodobých prací se staveniště ohrazuje dvoutyčovým zábradlím o výšce 1,1 m nebo technickou zábranou ve vzdálenosti minimálně 1,5 m od případného nebezpečí.

Pokud není možné na nějakém staveništi použít jeden ze systémů ohraničení, musí se zajistit buď řízení provozu nebo dohled pověřené osoby.

5. Požadavky na staveniště mimo zastavěné území

Požadavky na staveniště v extravilánu, bez veřejného přístupu, jsou uvedené v nařízení vlády č. 591/2006 Sb. Dané požadavky si může sám koordinátor upravit v plánu BOZP. Staveniště v extravilánu se nemusejí ohrazovat oplocením ani zábranou. Stačí upozornit veřejnost v okolí na případná nebezpečí, která mohou vzniknout na stavbě.

6. Požadavky na pracovní prostředí z pohledu ochrany zdraví

Tyto požadavky jsou stanovené především v nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanovují podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů. Jedná se o velmi rozsáhlý předpis, který je považován za nejzásadnější v oblasti ochrany zdraví při práci. Tento předpis řeší různé oblasti. Jedná se o členění rizikových faktorů, zátěž teplem a chladem, poskytování ochranných nápojů, práce s chemickými faktory a prachem, práce s fyzickou, zrakovou nebo psychickou zátěží, práce s biologickými

činiteli, bezpečnostní přestávky, mikroklimatické podmínky na pracovišti, hygienické požadavky, ochrana zdraví při práci se zobrazovacími jednotkami, sanitární a pomocná zařízení, požadavky na malování a úklid.

6.1 Mikroklimatické podmínky

Do mikroklimatických podmínek se zařazuje teplota, proudění vzduchu a vlhkost vzduchu. Důležitou součástí zde hraje i větrání pracovišť. Výměna vzduchu je zajišťována buď přirozeným nebo řízeným nuceným větráním, kde množství vyměňovaného vzduchu závisí na vykonané práci a její fyzické náročnosti. Objem venkovního vzduchu, který musí být přiváděn na stanoviště je závislý na třídě práce. Požadavky na mikroklimatické podmínky jsou uvedené v příloze č. 1 nařízení vlády č. 361/2007 Sb.

6.2 Osvětlení pracovišť

Pracoviště či spojovací cesty osvětlujeme denním, umělým nebo sdruženým osvětlením, které musí odpovídat náročnosti vykonávané práce na zrakovou činnost a ochranu zdraví a být v souladu s normovanými hodnotami. Osvětlení nesmí pracovníky při práci oslňovat. Osvětlovací tělesa, otvory a soustavy musí být pravidelně očišťovány.

Zaměstnanci musí mít možnost s okny nebo světlíky manipulovat. Jsou-li okna otevřená, musí být zajištěna v takové poloze, aby se předešlo riziku úrazu. Pracoviště včetně spojovacích cest musejí být opatřeny nouzovým osvětlením.

Čištění oken a osvětlovacích otvorů na pracovištích bez technologického zdroje prachu a chemických látek se provádí minimálně jednou za dva roky. Na pracovištích s technologickým zdrojem prachu a chemických látek jako sekundárních produktů v technologickém procesu se musí provádět dvakrát ročně a na pracovištích s technologickým zdrojem prachu a chemických látek jako nedílné součástí technologického procesu se musí provádět čtyřikrát ročně.

7. Hygienické požadavky na vybavení pracovišť

Veškeré prostory, kde se vykonává pracovní činnost, musí být zásobené pitnou vodou. Zaměstnancům musí být zajištěný přístup k teplé vodě pro osobní hygienu. Při práci s biologickými činiteli nebo chemickými látkami musí být zajištěna pitná voda přímo na pracovišti a na pracovištích s žíravinami musí být také zajištěna možnost vyplachování oka pitnou vodou. Nařízení vlády č. 361/2007 Sb. nezapomíná ani na sanitární zařízení, do kterých se řadí šatny, umývárny, sušárny oděvů, prostory pro odpočinek, ošetřovny, sprchy a záchody. Šatny musí být zřízeny tehdy, když zaměstnanci musí nosit pracovní oděv a nemohou se z hygienických, či jiných důvodů převlékat v jiném

prostoru, ale vždy musí být oddělené podle pohlaví, vyjma pracovišť do pěti zaměstnanců, kde je požívání šaten rozděleno časově. Záchody musejí být dostupné pro všechny zaměstnance, tak aby nebyly od pracoviště vzdáleny více než 120 m (při ztíženém přístupu 75 m).

8. Hluk a vibrace

Problematiku hluku a vibrací řeší nařízení vlády č. 272/2011 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací. Neplatí pro sousedský hluk, na hluk a vibrace způsobené prováděním a nácvikem záchranných a likvidačních prací, jakožto i bezpečnostních nebo vojenských akcí. Hygienický limit pro osmihodinovou pracovní dobu, který stanovuje nařízení vlády je hodnota ustáleného a proměnného hluku při práci vyjádřená ekvivalentní hladinou akustického tlaku $A_{L_{Aeq,8h}} 85$ dB nebo expozicí zvuku $A_{EA,8h} 3\ 640$ Pa² s, pokud není nařízením vlády stanovený jiný limit, jako je případ stanovišť, na kterých se vykonává náročná duševní práce nebo stanovišť pro tvůrčí práci.

U těchto stanovišť je hygienický limit stanovený hladinou $A_{L_{Aeq,8h}} 50$ dB. Dále se stanovují limity pro impulsivní hluk, vysokofrekvenční a nízkofrekvenční hluk, ultrazvuk a infrazvuk. Expoziční limity existují i pro vibrace na pracovišti. Zaměstnanci mohou být vystavováni vibracím přenášených na ruce, přenášených zvláštním způsobem způsobující intenzivní kmitání v horní části páteře a hlavy a celkovým vertikálním a horizontálním vibracím. Hodnocení a měření vibrací je nutné provádět pravidelně a také vždy, když dojde ke změně podmínek práce. Za nedodržení požadavků v oblasti hluku a vibrací mohou být v souladu s ustanovením § 92g zákona č. 258/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů, uloženy pokuty až do výše 3 000 000 Kč.

ZÁVĚR

Ačkoliv v praxi není oblast BOZP věnována až taková pozornost, publikace, odborné články a nové metody řízení rizik ukazují, jak je tato oblast důležitá. Z posledních studií vyplývá, že existuje určitá spojitost mezi kvalitním řízením podniku a nízkou úrazovostí. Je proto velmi důležité oblast BOZP nepodceňovat. Zásadní princip, na kterém je bezpečnost práce a ochrana zdraví vybudována, je prevence.

S prevencí se můžeme setkat napříč celým právním řádem, nicméně každé právní odvětví ji modifikuje k naplnění svého účelu. Pracovněprávní prevence je tak v této práci představena v návaznosti na obecnou soukromoprávní úpravu spolu s vymezením jejich vztahu.

V návaznosti na porušení prevenční povinnosti je zmíněna i případná povinnost k náhradě škody a nemajetkové újmy podle druhu vzniklé odpovědnosti.

Právní úprava BOZP je velmi široká a zákoník práce ji věnuje pozornost pouze v několika málo ustanoveních. Důležité však je, že bezpečné podmínky pro výkon práce patří mezi základní zásady pracovního práva a jsou zakotveny i v LZPS.

Úprava BOZP je zakotvena v mnohých zákonech, a především v podzákoných předpisech. Těch je, dalo by se říci, až nepřehledné množství. Dle našeho názoru, je to však do jisté míry nutné, protože každá práce má svá specifika a odlišná rizika, která nelze účelně obsáhnout v jednom právním předpisu. Tuto rozsáhlost ovšem komplikuje složitá interpretace některých norem a blanketní odkazy, které se často vyskytují a mohou na adresáty působit zmatečně.

Česká republika je vázána řadou mezinárodních dohod včetně závazků vyplývajících z práva EU. Právní úprava se tak stává do jisté míry harmonizovanou, což je jedním z důvodů takto rozsáhlého množství předpisů.

Stěžejním pojmem BOZP je řízení rizik, které působí ve dvou oblastech – ochraně zdraví a bezpečnosti práce. První z oblastí má za cíl předcházet nemocem z povolání, druhá předcházet úrazům. Řízení rizik má celkem tři části: vyhledání rizika, vyhodnocení rizika a odstranění rizika, případně zamezení jeho působení prostřednictvím opatření. Pro tento proces existuje několik metod. Jedna z nich je detailněji popsána v praktické části této studie. Rizika by měl zaměstnavatel vyhledávat a posuzovat soustavně.

Tato část právní úpravy je často opomíjena nebo různě vykládána, přestože se, z mého pohledu, jedná o jednu z nejzásadnějších oblastí BOZP. Sám zákonodárce by se měl z této povinnosti poučit a také pravidelně aktualizovat právní předpisy vztahující se k této oblasti.

Pro seznámení zaměstnanců s riziky je nutné, aby zaměstnavatel vedl dokumentaci, kde jednotlivá opatření definuje. Důležitým faktorem je čitelnost, srozumitelnost a jednoduchost této dokumentace tak, aby zaměstnanci věděli, jaké povinnosti jsou po nich vyžadovány.

Zásadním krokem k dodržování bezpečnosti ve společnosti je účast vedoucích zaměstnanců. Všechny požadavky na BOZP stanovené zaměstnavatelům jsou součástí pracovních povinností vedoucích zaměstnanců. Především tito zaměstnanci by si tak měli uvědomovat, jak důležité povinnosti jim zákon svěřuje a vždy být příkladem nejen svým podřízeným zaměstnancům, ale všem kolegům.

Úloha vedoucích zaměstnanců je tak daleko větší než pouze ta, která vyplývá z právních předpisů. Jde především o roli motivační. Zaměstnanci se mohou snažit stanovená pravidla obcházet, aby si ulehčili práci, a nepřemýšlejí přitom nad riziky, která z jejich nedbalého chování plynou. Někdy bohužel nejen pro ně samotné, ale i pro jejich kolegy. Právě vedoucí zaměstnanec by měl ostatním zaměstnancům jít příkladem, motivovat je a podporovat v nich samostatné přemýšlení tak, aby uvažovali nad riziky, která se mohou při jejich činnosti vyskytnout, a dodržovali BOZP ne protože musí, ale protože chtějí. Toto chování povede ke zvýšení kultury BOZP ve společnosti, a tím ke snížení úrazovosti. Metod pro zapojení zaměstnanců do BOZP je mnoho. Je nutné vyhodnotit podmínky v konkrétní společnosti a vybrat, popř. vytvořit nejvhodnější postup.

BIBLIOGRAFIE

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo. 5., dopl. vyd.* Praha: C.H. Beck, 2012. NEUGEBAUER, Tomáš. *Vyhledání a vyhodnocení rizik v praxi. 3. vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2018.

GALVAS, Milan. *Pracovní právo.* Brno: Masarykova univerzita, 2012.

HORÁKOVÁ, Jana. *Základy práva pro neprávnický. 1. vyd.* Praha: Linde, 2014.

HORECKÝ, Jan. *BOZP - Tvrdé jádro pracovního práva.* In: STRÁNSKÝ, Jaroslav; ZAPLETAL, Roman; ANTLOVÁ, Tereza; BLAŽEK, Michal. *Pracovní právo 2018. Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu, ochrana zdraví při práci a aktuální otázky nemocenského pojištění.* Brno: Masarykova Univerzita, 2019.

HRÁDEK, Jiří. *§ 2901 (Zakročovací povinnost).* In: ŠVESTKA, Jiří; DVOŘÁK, Jan; FIALA, Josef et al. *Občanský zákoník: Komentář, Svazek VI, (§ 2521-3081) [Systém ASPI].* Wolters Kluwer [cit. 25. 9. 2022].

JIRSA, Jaromír a kol. *Občanský zákoník - Komentář s judikaturou. Svazek XIII – Závazky z deliktů a z jiných právních důvodů (§ 2894 - 3014) [online].* Ostrava: CODEXIS publishing, 2018. In: CODEXIS [cit. 23. 9. 2022].

MALÝ, S., KRÁL, M., HANÁKOVÁ, E. *ABC ergonomie. 1. vyd.* Praha, VÚBP, Professional Publishing Praha, 2010.

MALÝ, S., SVOBODOVÁ, L., TILHON, J., MLEZIVOVÁ, I. *Ergonomické stresory pod kontrolou aneb ergonomie – jak na to. 1. vyd.* Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2016.

NEUGEBAUER, Tomáš. *Školení bezpečnosti práce, požární ochrany a motivační školení k prevenci rizik. 2. vyd.* Praha: Wolters Kluwer, 2018a.

NOVOTNÝ, Zdeněk. *§ 249 (Prevenční povinnost zaměstnance).* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 25. 9. 2022].

STÁDNÍK, Jaroslav. *§ 101 (Zajištění BOZP, spolupráce a povinnosti zaměstnavatelů).* In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář [Systém ASPI].* Wolters Kluwer [cit. 25. 9. 2022].